

「令和2年度第2回こうち男女共同参画会議」議事要旨

開催日時：令和2年11月17日（火）14：00～16：00

出席：稲田委員、野嶋委員、中川委員、山下委員、濱田委員、中谷委員、
沖田委員、太田委員、吉本委員、半田委員、濱田委員

欠席：眞鍋委員、籠谷委員、和田委員、植田委員

議題：次第参照

(1)「こうち男女共同参画プラン（H28～R2）の進捗状況について」

事務局

資料1により説明。

会長

審議会の女性のパーセンテージに関して（目標値達成は）難しい状況。女性比率が40%に届かない審議会に関しては、前もって介入ができるような形をとっているが、伸びていないというのが実情のようである。

委員

審議会の委員の割合が下がっている点を県として、どう見て、どう考えているのか。大学もそうだが、女性の比率が均衡とまではいっていない状況であり、色々な組織の底上げを図らないと、県の審議会においても女性比率を高めるといふふうにはいかないと思う。もう一つは、色々な審議会のテーマにおいて、女性が携わる機会が少ないテーマの場合、審議会のメンバーとして選びにくい点があると推測されるが、いかがか。

事務局

審議会の委員の割合について、令和2年の9月末時点が、前回令和2年3月末時点よりも比率で見ると下がっている。原因としては、今回新しく審議会を立ち上げたところが、産業振興の分野で委員として首長に入っていたものが多くなったためである。今、首長として選ばれている方の男女の比率の関係で、結果的に女性の比率が下がったということであったと承知している。

委員

均衡の目標について、社会全体としては、人口比率、あるいは職業に就いている4割が女性というその比率に近づけることが目標としては正しいことだと思う。

委員

資料1-①について、18項目に関して、進捗状況が明確でないという形で出ているが、この5年間（の集計時期）を3月末時点にしてしまうと、この進捗状況を出す前に3月末で判定するものということになり、次期プランを策定する時点で、最新の状況は出てないということになると思う。例えば、もし、今年の3月末から来年の3月末の時点で物凄く進捗が伸びると、次期プランにおいて、目標を同じ項目で立てているのであれば、大幅に変えなければならないことになる。そうでなければ集計時期を今後変えないと、最新の到達時点が分からないまま次期プランを策定することになるのではないかと思う。目標項目に関して、集計時期を今後考えていかれたほうがいいのではないか。

事務局

データの性質上、年度というくくりで3月末でない数字が押さえられないものがあり、最新の状況でないというのはご指摘のとおりであり、可能な限り新しい情報で判断していきたい。一部可能なものについては、直近9月末ということも考慮しながら目標設定をしたいと考えている。

委員

男女の比率の件に関して、クォータ制を導入することはどうか。女性活躍が進んでいる北欧でもクォータ制が導入されている。そうしないと全然変わっていかないと思うがどうか。

事務局

クォータ制については、審議会等の性格や目的によって、なじむ組織もあると思う。ただ、例えば産業振興等、一定の分野において、各関係団体の役員の方々や、市町村行政の特別職の方々において、まだ十分に女性の登用が進んでない面も見受けられるため、全ての審議会においてクォータ制を導入するところまでは、今のところ考えが及んでいない。ただ、基本的に各審議会等については、県において均衡を目指して取り組んでいるため、新たな委員の改選や、委員会が設置される時は、事前に委員の構成などを教えていただき、均衡が保たれてない場合は、今後の均衡に向けた取組方針などもヒアリングし、県内における女性委員となり得る方々の候補者名簿など、リストを提供させていただくといったことも工夫しながら、着実に均衡を目指していきたいと考えている。

委員

構成員に首長を指定している項目があれば、そこに男女の均衡というのは難しいと思う。それから考えると、1,994人のうちの605人という見方ではなく、審議会に応じて男女比率を考えるべきではないか。トータルではなく、審議会ごとに何パーセントという基準が必要。当然、均衡がとれる審議会もあれば、首長を指定すれば無理なところもあることから、一緒に考えるのはどうかなと思う。

女性の管理職が占める割合については、県庁職員の中で女性の比率がどれくらいあるのかということも見ないといけないのではないかと。例えば男性が900人おり女性が100人だというときに、女性10%を目指すのかどうかということである。ここでいう女性の割合というのは、女性の比率を見た上で、そのうちの男性と同じ数の管理職にするといった視点が必要なのではないかと。

事務局

まず、一つ目の審議会については、各審議会に対してのヒアリングや今後の方針などもお聞きする中で、どういった専門家を委員に迎えるかというところで、その構成を変え難い委員会もあるのは事実である。例えば、一つには全体としての均衡を求めつつ、審議会ごとに当面の達成可能な目標を掲げていただき、その達成度合いを一つの指標にする等、その辺りを少し研究させていただきたい。

二つ目の県職員の男女の構成比に応じた管理職の目標設定というところについて、目標が後退しないという範囲で、例えば複数の目標を持つ等、少し研究をさせていただければと思う。

(2)「女性の活躍の場の拡大について」

事務局

資料2により説明。

委員

オンラインの講習、オンラインの活用については、県下的に高知県を対象として、オンラインの設定をしたのか。高知市内は光通信が入っているが、東部や西部はまだADSLである。一部光通信の設備もあるが、速度が大分違うので、一斉に講習した場合、パソコンまでの到着時刻が大変違ってくる。そのときに、一斉に講習できるのか。

事務局

この間、研修を実施したときに、県内全域からのご参加があったが、宿毛からも支障なくご視聴いただけたと伺っている。

委員

女性活躍と子育てに関して、上の子が保育園に通っており、下の子が産まれたため、下の子も保育園に応募したが、あふれてしまったとき、上の子も保育園をやめなければいけないという事例があった。お母さんは働きたくても働けないという現状がある。そういう制度を高知県は変えることは可能なのか。女性の活躍どころではないと思う。

事務局

下のお子さんが保育園に入所できなかったとき、上のお子さんが退所を言われたということか。

委員

母親が働いてないと保育園に入れないので、下の子が保育園に入れず、母親が家にいる場合に上の子が保育園をやめなければいけないという現状がある。これを変えていただかないと。そういう悩みの相談を実際に受けた。

事務局

実際に、保育園の入退所を決めるのは市町村になる。それは高知市の例ということでしょうか。

委員

はい。

事務局

下のお子さんが入所できないから、母親の復職もできないということであるので、どういった事情でそのような扱いになっているかを聞いた上で、改善を求めていきたい。

委員

その場合は、どこに相談すればよいか。市町村に相談すれば解決してくれるのか。

事務局

空いている保育所もあると思うので、そういったものも含め、まずは高知市の保育幼稚園課にご相談いただきたいと思う。

会長

全県的にどういう状況かを把握していただきたい。まれな例なのか、そうなった原因も含め、検討していただきたい。

委員

多様なニーズに応じた就労支援で、令和2年度は、コロナの関係もあり極端に数が減っている。コロナにおいて困っている人が本当は増えているはずであるが、相談が減っているというのは、相談する先があることを知らない人が県民の中に多いのではないかと。もっと相談先を周知するようにしていただかないと。困っているときに、相談する先がないではいけない。もう少し相談先の周知をしていただき、相談しやすい環境を作っていただきたいと思う。

事務局

(相談先について、) 更に周知を進めたいと考えているが、応援室の分析では、離職された後の雇用保険の受給期間の関係、さらには、求職相談の少ない時期ということもあり、(受給期間が) 切れる辺りでまた次の相談をすることがあるという、制度的な問題もあるということを感じているところ。

委員

ワークライフバランス推進企業認証制度の普及拡大に関して、4月に認証要件の緩和、申請処理の簡素化ということで、男性の育児休業期間を1か月以上から14日以上に減らしているが、今、全世界や全国的に育児休業を広げ、伸ばしていこうというときに、なぜ認証要件を短くする必要があったのかをお聞きしたい。

事務局

今、政府でも、男性の育児休業の取得率の向上を目指した取組の議論がされている最中である。ただ、現在、県内企業の実態状況を見ると、かなり現実的に乖離があるという状況の中、我々としてはワーク・ライフ・バランス、いわゆる仕事と家庭の両立のきっかけづくりという部分での認証制度というふうに捉えている。より実情に近い状態でハードルを下げ積極的に企業の取組を促進していくという立場で、今回見直したという経緯であ

る。

委員

認定企業の数を増やすために、(認定要件となる育児休業期間を) わざわざ2週間に短くするというのはおかしいんじゃないかなと考えてしまうところ。どちらかというと逆に、(育児休業期間を) 伸ばした企業を表彰するなら分かるが、短くしたところを認定するというのは、方向としてはどうかなと思う。認定企業を増やすために認定するのではなく、実際そのような企業に就職し、働き方のワーク・ライフ・バランスをとりますよという形に持っていかないと、逆に(育児休業期間を) 短くし、認定企業数を増やしていくというのは、本来の目的とは違ってくるのではないかなと思う。

事務局

男性の育児休業取得率というのは、例えば1日、2日である実情がある。我々としては、例えば、産後鬱等の実態を鑑みて2週間程度に要件を下げ、より男性が育児休業を取得しやすい部分での緩和ということに併せて、今後県内企業へ就職される方にこの認証企業を一つの就職先の候補として考えていただくという部分での制度として捉えている。現時点では要件緩和をして2週間になったが、それは現実的に状況を見据えながら、例えばステップアップしていく等、一つの方策と我々は思っているので、先ほど説明させていただいた経緯をもって対応しているというところである。

(3)「次期こうち男女共同参画プラン(R3~R7)の改定について」

事務局

資料3により説明。

会長

資料の3-2の素案のほうにまず移らせていただく。それぞれの1章から6章まで順番に検討していきたいと思うが、資料5について、皆様からご意見をいただいている。この皆様方からのご意見にお答えをするような形で資料の3-2を検討していきたい。

委員

県の文書は物凄く分厚く、我々委員がこのプランを見るとしたら、文章を読み込むだけでも1日、2日掛かってしまうような分量ではないかなと思う。

基本的にはこのたてりに基づき、「市町村もプランを作ってもらいます」という話があったが、その必要があるのかなと思う。市町村にある課題だけを挙げ、課題に対して「目標はこうする」という、一枚、二枚もののプランであっていいのではないかなという気がして

いる。

もう一つは、公文書として県民の皆さんに公表するわけであるが、誰が読むのかということが一番気になっている。ホームページ等にプランが作成され、アップされても、多分見る人はいないのではないか。やはり外向けに出すには、高知市の3枚ものがあるが、これで十分ではないかなと。まだこれでも厚すぎるぐらいなイメージを持っている。せっかく作ったプランを県民に知ってもらうための広報は物凄く大事なことだろうと思うが、住民調査で、プランの存在を知らなかったという結果も出ているような状況からみると、プランをどのように広報していくのかを一番最初に考えていただかなければならないことだと思う。どのようにプランの内容を県民の皆さんに理解し、協力してもらうように努めていこうかと考えているのか、プランの分厚さと併せて一緒にご回答いただければと思う。

事務局

プランについては、現行プランについてもダイジェスト版で周知をしている。次期プランについてもこのボリュームを分かりやすくまとめ、ダイジェスト版を作成し、県民の皆様にはそのダイジェスト版で周知を図らせていただく。ほかにも、もっと分かりやすく伝えるということが大事であるというご意見もいただいているので、ボリュームを押さえつつポイントをつかんだもので、かつ、分かりやすいようなダイジェスト版を作らせていただきたいと考えている。

委員

この委員会でもダイジェスト版で話をさせていただきたい。少し進め方に疑問を持っているので、今後の考え方としては、何が疑問なのか、何を審議しないといけないのかをはっきり示していただいたほうが、我々としても深く考えることができるのかなと思う。その辺りの工夫がもっと必要ではないかなと思ひ、この意見を出した。

会長

ダイジェスト版もそうであるが、対象ごとや場ごとというような形で作っていただいたら話の仕方が広がるかなと思った。

私のほうから全体ということで、(参考資料5の)3番目「メディアにおける男女共同参画の推進」について、今回は項目として取り上げていないが、これからの5年間を考えると、メディアについては非常に大事なので、もう少し頭出しをしていただいたほうがいいと思ひ、意見を申し上げた。

事務局

先ほどの説明のとおり、この内容は内容を残して「取組の方向」という位置付けから「取組」へ位置付けを変えたものであるが、その部分については検討させていただく。

会長

次は、現状の課題と分析、目標との関係についてご意見をいただいている。

委員

これは、PDCA サイクルをどう回すのかに關しての意見になる。審議会の女性比率が達成できなかったことに関しては、今後、「女性の人材育成、掘り起こしを一層進める」との記載がある。しかし、他の目標は達成していない項目がたくさんあるにもかかわらず、それに対する反省ができていない。目標だけ作っても、目標達成できなかった原因をきちんと分析し、「こうすればこの目標が達成できる」というような書きぶりが一ついるのではないか。その辺りが PDCA の肝になると思っており、記載があつていいと思う。県民に関するところは、ほとんど目標達成できてないため、なぜ達成できなかったかの反省を受け、次年度の次期プランの具体的な取組をどうするかについて書かないといけないと思う。

会長

今回のこうち男女共同参画プランには、現状と課題に關して第2章のところでまとめられている。前プランと少し構成を違えたため、それぞれの目標、あるいはテーマではなく、現状と課題と書いている。第2章にまとめたがゆえに、目標との関係性がやや理解しづらくなっていると思う一方で、これらの現状と課題は全てのテーマ等に関連しているので、全体的に関わっているという意味でまとめられたと私自身は思つて見せていただいた。

事務局

全体に関わるものを前に出したという整理で、項目との関係が見にくくなったということはあるかもしれない。

委員からの、項目についての反省や、突っ込んだ分析ができていないというご意見に關して、審議会・女性人材については、他の計画で進捗管理がされていないため記載をしたが、他の項目については、他の計画の中で進捗管理をされているものも多く、全ての項目を書くことにボリューム的な制約があつたこともあり、この計画には記載をせず、今後計画に基づき PDCA を回していく進捗管理シートに目標達成できなかった原因と、それを踏まえた内容を記載してご覧いただくということを考えている。

会長

それでは、次の具体的なところの第3章へ進まさせていただきます。プランの基本的方向と具体的な取組について、34ページのところにご意見をいただいているが、いかがか。

委員

ワーク・ライフ・バランスの健康部門のチェック項目で、確かに健康を女性の健康と捉えるのも一つだが、わざわざ、男女共同参画として取り扱う認定企業であれば、今後はもっと別の項目を入れて認定することも必要だと思った。

事務局

県のワークライフバランス推進企業認証制度については、それぞれ五つの部門を設け、それぞれ部門ごとに目的を掲げている。例えば、健康経営部門についても、従業員の健康は最終的には家庭生活の安定にもつながるという視点の下に、それぞれの部門を設けて行っているところである。この方法については大なり小なり直接的、間接的な部分で男女共同参画につながると思っており、今回のプランについても、認証の目標数値としては全体を掲げている。

委員

それであれば、なおさらこの男女共同参画としての目標値として掲げているので、ぜひ、今後とも内容について、県民生活・男女共同参画課と雇用労働政策課との話し合いというのは続けていっていただきたいと思う。

委員

33ページのモニタリング指標で男女混合名簿の実施率が復活しているが、モニタリングとして挙げるのか。プラン・骨子の「意識を変える」中の公立学校の男女混合名簿実施率の推進は消されているが、(モニタリング指標は)そのまま残すのか。

また、40ページの数値目標で高知県職員子育てサポートプラン等で定めた目標値と、女性活躍推進法に規定する高知県事業主行動計画で定めた目標値の似た目標を二つ挙げているが、この必要性について、どこがどう違うものなのか分からない。目標を分ける理由について、質問させていただきたい。

事務局

33ページのモニタリング指標に残すのかということについて、先ほど、具体的な目標値を設定しないことと、取組として位置付けをしないことを申し上げたが、もう(校務支援)

システムが導入され、(令和4年度には) 100%にもなるということなので、こうした取組を行っていく必要があるというものがなく、ここ(取組)に位置付けをしないものである。しかし、実際に行ったかどうかの確認をしなければいけないので、モニタリング指標としては残そうと考えたものである。

また、40ページについて、サポートプランと、事業主行動計画の二つあるということに関しては、これは対象が違うもの。子育てサポートプランは元年度に改定済みであり、下のほうにある女性活躍推進法に規定する行動計画は今年度改定作業中である。両方が目標値を伴っているのは、目指すべきところは同じであるが、若干対象も違い、改定時期も違うため、異なった目標値になっているということである。

会長

非常に似たものを羅列するというのではなく、どちらかを採ったほうがいいのか。

委員

違うのであれば、どこが違うかを示さないと。上のサポートプランの対象者と、下の事業主行動計画の対象者の違いを書いておく必要があると思う。

会長

しかし、対象者が一緒ではない。

委員

対象者も一緒だと思う。サポートプラン計画が何年度に作ったものだからというような話であったが、それとは関係ないと思う。これから5年間の計画のため。

事務局

似たものについては調整をさせていただきたいと考えている。違うところは説明できなかったが、サポートプランの目標値にある公立学校は、県立学校を含んでおり、高知県事業主行動計画は市町村立学校を含めた数字になっているというところで若干違いが出ている。それを整理し、お示ししたい。

委員

福祉介護職場の就労支援が、なぜ男女共同参画の女性の就労支援となるのかという疑問がある。つまり、女性あるいは男女共同参画、みんなが生き生き活躍できるという趣旨に

照らすと、なぜ福祉介護なのかと考えたときに、労働力の需要、ニーズはあるだろうと。ただ、そこに働きやすさや労働条件が伴わないと、女性の就労支援に掲げるという対象にはならないのではないかという思いから質問させていただいた。反対ということではなく、プラスアルファで労働条件について、向上させる必要があるのではないかという考えである。

事務局

担当課と調整させていただく。

委員

(参考資料5の)10番と11番の二つの趣旨は、近年、介護の問題を高齢者の介護、受ける側を焦点にした考え方から、ケアをする側の生活を介護の犠牲にならないようにということで、ケアラーをケアするという考え方がヨーロッパから伝わってきている。そろそろ日本も、介護支援と言ったときに、介護を受ける側の高齢者に視点を当てるとということだけではなく、直接的に介護される側を支援するという視点を変え、介護をする側の生活相談をするとか、介護をする側が仕事や勉強等生きがいを犠牲にすることがない、といった視点を直接的に表すのがいいのではないだろうかという意見である。

事務局

書きぶりを含め、担当課と調整して対応させていただく。

委員

延長保育と病児保育一時預かり事業というのは、保育をしている女性にとっては物凄く重要な課題であり、注目される目標だと思う。この目標の設定について、7年度の目標値が、数値目標としては余り伸びていない数値であり、低い目標だと感じる。もともと設定の目標値というのは何を根拠に設定しているのか、お答えいただけたらと思う。

事務局

実施箇所数の目標値については、今年3月に策定した第2期高知県子ども・子育て支援事業支援計画の計画期間が2年から6年度までの計画となっており、こちらに基づくもの。この県の計画は各市町村の子ども・子育て支援事業計画の実施箇所数を集約したものである。各市町村においては地域の子育て家庭等に対してアンケート調査などを実施した上で、市町村子ども・子育て会議の審議を経て、市町村計画における実施箇所数を決定しているので、利用者のニーズを満足させる数字であると考えている。

委員

利用者のニーズを満足する数字であるのであれば問題ないと思うので、達成していただきたい。

委員

48 ページの数字について、もう少し言い方を強めてみてはどうかという提案。今までは「LGBT とそれ以外」、「アブノーマルとノーマル」のような言い方をされてきたが、SOGI は全ての人と同じ土俵の中において、「それぞれがそれぞれですよ」という、意味合い。そこを強めたらどうかということで、「全ての人々はそれぞれの性的傾向、指向と性自認を持っており、お互いを尊重し合い平等に扱いましょうという意味で使われます」という説明が、なお良いのではないかと提案である。

事務局

ご指摘のとおり全ての人に SOGI があるという点を明確にお示しする必要があると考えるので、ご意見のとおり対応する方向で文言を修正したい。また、最終的な表現については支援団体の方などにもご意見をいただく。

会長

49 ページ、50 ページのところ、目標値とモニタリングに関して、私から質問させていただいている。

事務局

49 ページのモニタリングの人工妊娠中絶が取組に記載されていない件について、33 ページの「子ども・若者に向けた男女共同参画意識の醸成」中で性に対する正しい知識を持つという意味合いで、27、28 のところに記載をしていた。その再掲という意味合いである。この関係が分かりにくいため、27、28 の内容を 49 ページの「人生 100 才時代」を踏まえた心と体の健康支援、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点のところにも再掲という形で追加をし、取組とモニタリング指標との関係が見えるようにさせていただきたい。

会長

(人工妊娠中絶率に) 関しては目標値がない。モニタリングのままであり、それはどうするか。目標値ではないところが少し気になるところ。

事務局

人工妊娠中絶率だけ目標値がないため、位置付けを再度検討させていただく。

会長

また、ページ 49 の 134、多重債務者対策の推進について、生涯を通じた健康支援の取組に位置付けられているが、関係性が不明である。

事務局

自殺対策ということで、生涯を通じた健康支援の取組に位置付けているが、取組の内容のところから書けていない分、その関係性が見えにくいというところもあると考える。趣旨としては自殺対策という意味合いである。

会長

読み込めるような形で補足していただければよろしいのではないか。

もう一つ、(参考資料 5 の) 17 について、目標値とモニタリング指標との違いをどこかで説明していただきたいと思う。

事務局

目標値とモニタリング指標の違いについては、素案の 2 ページに記載しているが、2 ページから実際出てくるモニタリング指標と目標値までが遠いということもあり、例えば資料編の目標値やモニタリング指標を取りまとめた部分においても位置付けを分かりやすく明示するようにする。

会長

第 4 章の 57 ページ上の表について、4 「高知県女性活躍推進計画」として取り組む項目等では柱の話をした後、その柱と第 3 章の取組事項との関係性を説明しているとする、重点的に取り組む施策の四つの柱に沿った記載にした方が分かりやすいと思った。また、場を広げるの (1) に関してはあまり柱のほうでは説明されていない、意識されていないと思った。

事務局

ここ (4 「高知県女性活躍推進計画」として取り組む項目等) は柱から入っていくほうがご覧いただきやすいと思うので、ご意見のとおり修正をさせていただき、この (1) の ①、②、柱には共通する項目というような意味合いであるが、書きぶりの工夫をさせてい

ただきたい。

委員

福祉関係のフレイル予防やネウボラの横文字について、ほとんどの方が言葉の意味が分からないと思うので、補足等の理解しやすい工夫が必要だと思う。また、色々な取組が委員意見として書いてある。例えば、性教育の部分では発達段階に応じた性の教育のことが書かれているが、具体的に何をするのか。項目出しだけで具体的に何をやるのかがよく分からない。

事務局

担当課と調整させていただく。プランについてはボリュームの関係で、どうしても内容まで踏み込んで書くことができていないが、このプランの案の取組番号はPDCAの進捗管理シートと突合し、見やすくしたいと考えているので、その中で内容についても説明をさせていただきたい。

委員

介護助手の導入支援事業が新規となっているが、実はもう既に行っている。せめて拡充ぐらいにさせていただきたい。

介護助手導入支援事業は29年度から行っているが、今回プランの中に入れるのは初めてなので、新規になっているのか。

事務局

プランに位置付けるのが初めてということで、新規と書かせていただいている。

会長

ご指摘のことにに関して、取組は書かれているが具体の取組内容が出てないので、目標が本当に到達できるかどうかに関して、疑問があるということは何度か指摘はされている。

取組が非常に多くの課において多岐にわたっているため、それぞれの課で取り組んでいるところもあると思うが、必ずしもそれが男女共同参画の視点にはなっていないところがある。委員からは、男女共同参画の視点ではどういう意味があるのか、もう少し明確にしてほしいということが度々出てきた。それぞれの課に男女共同参画の視点で、もう一度組み込んで考えていただきたいということではないかと思う。この促進というのも、男女共同参画として、もう少し具体的にさせていただかないと、こうち男女共同参画会議としての審議は難しくなる。そのため、連携してくださいというような意見が出てきた

のだと思う。

委員

40 ページの目標値は検討中がたくさんある。こちらは今後パブリックコメントのときに出てくるのか。「子供が生まれた男性職員の育児休業」の日数は何日以上か決まっているのか。

事務局

育児休業については、特に何日以上という縛りはないと考える。また、事業主への行動計画の検討中の部分であるが、この事業主行動計画が策定されるのが来年の1月であり、パブリックコメントに間に合わないので、パブリックコメントでも検討中ということでご意見を聴かざるを得ない。

委員

休業ということは、1日でも育児休業取得ということになるのか。休暇だと5日だが、休業は何日からでもという判断になるのか。

事務局

直接所管ではないので確認がいるが、考え方としてはそうだと考える。

委員

取組の柱としての大きな目標値になるのではないかと思うところであるので、1日以上で育児休業というのはどうなのかとやはり思ってしまう。ぜひこういったところを男女共同参画課のほうから進めていく形が必要なのではないかなと思う。あともう一つ、全体に関して、非常に今回のプランは、多岐の分野に広がったと思う。男女共同参画ということが、今、世界的にも日本の中においても働き方でも色々な分野に広まっているというのは仕方のないことだと思う。しかし、新プランは何となく全体の焦点が何か使いにくい感じがすごくしている。あくまで男女共同参画ですが、女性の立場はいまだに男性に比べて、低いということを考えて上でのプランであってほしいと思うので、少し全体的に広がり過ぎているところをできるだけ分かりやすく、全体にわたって重要な部分を特に取り上げていただき、分かりやすくしていただきたいと思う。

委員

育児休業期間というのは、県も14日以上だと思う。そうでないとワーク・ライフ・バラ

ンス推進企業認証制度では14日以上を認証しますと言い、県は1日でオーケーという話にはならないと思う。この辺りの整合性をきちんととっておかないと、1日というのはおかしいのではないかなという気がする。それともう一つ、パブリックコメントでは、冊子を出すということか。

事務局

はい。皆様からいただいたご意見を反映し、確認していただいた上で、冊子の形でパブリックコメントをいただこうとしている。

委員

どれくらいのパブリックコメントが上がってくるのか。

事務局

パブリックコメントでは、骨子も出すが、前は10件いただいている。

委員

なかなかこれ(冊子プラン)を見てパブリックコメントするところまでいかないと思う。例えば、「県庁の男性の育児休業率を50%目指してますが、これでどうですか」みたいなことであれば、「頑張ってますね」などの声が出るかもしれないが、(プランを)最初から見ながらパブリックコメントとなると、なかなか出てこないという気がする。こういうところが大事だと思う。

会長

男女共同参画について強い関心を持っている方たちの意見を大事にしていかないと、プランの内容が広く薄くなってしまうため、そうした方たちを大事にしながらこの会議、あるいは男女共同参画を進めていくことが大事と思った。

確かにパブリックコメントは参加者が非常に少ない。関心の強い方しか読まないということの限界もあるが、ぜひ関心の強い方には読んでいただいて、パブリックコメントをいただけるように努力をしていただきたい。