

「令和4年度こうち男女共同参画会議」

日時：令和4年11月25日（金）14:00～

場所：県立人権啓発センター 6階ホール

出席：中川会長、山下副会長、野嶋委員、濱田委員、眞鍋委員、沖田委員、川村委員、
籠谷委員、武田委員、和田委員、小笠原委員、濱口委員

欠席：稲田委員、山岡委員、小川委員

（1）会長・副会長の選任について

事務局

会長と副会長は委員の互選だが、立候補・推薦等が無いため、事務局案として、会長に中川委員、副会長に山下委員を提案。

委員

出席委員全員が了承。

事務局

会長は中川委員、副会長は山下委員に決定。

（2）こうち男女共同参画プランの進捗について

事務局

資料1、資料2、資料3により説明。

委員

資料3の42ページの民間ワークライフバランスの認証企業が100社くらい増えたことでどんな変化があったか、また、具体的な事例があれば教えてもらいたい。

事務局

ワークライフバランスの認証企業については、現在目標を達成している。当該認証

制度は、次世代育成部門と介護部門、年次有給休暇の取得促進部門、女性の活躍推進、そして健康経営という五つの部門で構成している。

その中で、健康経営の部門が、今現在一番伸びており、コロナ禍における各企業の経営について、職員の健康状態をより良くしていこうということの表れだと思う。

年次有給休暇の取得促進部門については、例えば、半日単位や、1時間単位の休暇制度を行っている企業を認証している。例えば、お父さんやお母さんがお子さまを迎えに行く際に、1時間年休を取得することで、仕事も育児も家庭も両立しやすくなると考えている。

介護や、次世代育成、女性活躍推進についても、それぞれの部門認証が広がることで、効果を発揮していくと思っている。また、認証企業の行う取組等の好事例を集めた冊子も使い、横展開を図っている。

委員

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大、特に改選時に少ない方の性の委員を1名以上増やした審議会の割合について、90%を目指しながら現状は15%ということではかなりの差があり、その理由として「適任者に女性がいない場合」とあるが、適任者であるかどうかは、誰が決めるのか、その表現は非常に課題を含めた表現ではないかと思う。適任者に女性がいないというのは、どなたが決めるのか疑問に思った。

その表現そのものから検討することが必要と思われる。本当に充て職であらねばならないかどうかについては、審議会の決定権域なので難しいが、伝統的にそうしているからということで見逃されてよいものかどうかというところは、検討していただきたい。

事務局

事務局としても、「適任者に女性がいない場合」という表現はどうかと思うところ。人権・男女共同参画課からは、各審議会でこういった女性の方がいるといった情報提供をこれから充実させていくように考えている。

また、審議会における女性委員の割合がずっと減少傾向にあるので、例えば、各審議会の担当課と事務局と一緒に関係団体へ伺い、少しでも女性の委員の方の選任を検討してもらえないか協議したいと考えている。

なお、各審議会において、委員改選を行う前に、女性の委員の割合が規定より下回る場合、その理由について協議することとなっている。事前の協議だが、2か月～3か月前から、所管課として、担当課との協議をきちんとしていくべきだと思っている。

会長

当該欄の記載内容では、増えづらい、だから仕方がないという意味に聞こえてしまい、何かに向けて取り組んでいくとか、何かを図る必要があるという他の記載とは少々違うニュアンスがある。充て職で委嘱している場合、団体から出せないというケースについては、団体とは別枠で委員に女性を加えるという方法もあるかと思う。従来から伝統的に男性の参加が少ない審議会に女性を入れると、審議の内容が変わることや、発展的になることもあるという可能性を各部局にお伝えいただきたい。

事務局

ぜひ、そのようにさせていただく。

委員

資料3の19ページ、20ページで、計画未策定の市町村に対し、電話による働きかけと書かれていたが、働きかけとして電話という方法は非常に弱いと思う。コロナ禍で電話という形をとったかと思うが、先程の事務局の説明で「今後は市町村へ直接出向く」と聞いたので、やはり市町村へ行き、直接その状況を見ていただくのは非常に良いと思った。

資料3の69ページの審議会について、結果をホームページ上に掲載するということが、審議会の女性委員がなかなか増えないという問題は、ホームページだけではなく、広く県民の方々に知ってもらい、意識を変えていくことが必要だと思う。例えば、マスコミ等に現在の状況をお知らせする予定はないのか。

資料3の76ページ、77ページ、経済団体と連携し、経営者層に向けて働きやすい職場づくりのセミナーを開催したとのことだが、セミナー参加者が6名というのは非常に少ないと思う。女性の働きやすさを本当に意識している企業は、参加すると思うので、セミナーのあり方を工夫してはどうかと思うが、その計画等も聞きたい。

また、企業のワークライフバランスのことで非常に気になるのが、一度認定された企業において、例えば経営者や人事担当者が代わったことで、その企業が認証基準に適さなくなった場合に、認証企業から除外されているのか、また、一度認定した企業の取組についても毎年検証しているのか。

資料3を読んでいて、例えば地域のことやスポーツにおいて、進捗の中で女性の活躍に関する内容がほとんど挙げられておらず、本プランと関係あるのか疑問を抱くような報告がある。せっかくいろんな課にまたがって男女共同参画の推進をするのであ

れば、報告の中の実行評価や改善の中で男女共同参画や女性の活躍に対して行っていることが挙がって然るべきだと思う。次回から、現状値や進捗管理をする際に、男女共同参画の推進につながることを記載するよう各課に周知し、入れていただきたい。

事務局

市町村の計画策定への支援について、私も個別に何市町村か訪問したところ。市町村によっては、マンパワー不足を感じることもあるが、市町村同士の良好な関係性にも着目しながら、計画策定の推進を図りたい。例えば、女性活躍推進計画を策定済みの市町村と未策定の市町村が、ノウハウや計画策定後のメリットなどの情報交換をする機会を設けてみたいと思っている。その場合、市町村だけに任せっきりにせず、例えば私がその間に入って調整役もしたいと思っている。

こうしたことも含め、市町村への個別訪問に取り組むとともに、市町村担当者会においても、男女共同参画の担当者だけで会議をするのではなく、女性の仕事の面での活躍の話が大きなウエイトを占めてくるので、産業振興や商工部門、観光部門など、様々な産業の担当者にもできるだけ同席してもらい、男女共同参画の担当課と一緒に意見交換もできればと思っている。

審議会の女性委員の割合が少ないことについてはホームページで公表しているが、マスコミに訴えかけていくことも非常に大事なことだと思うので、やり方はよく考えた上で検討していきたい。

経営者に向けた働きやすい職場づくりのセミナーについては、実施方法について工夫すべき点があったと思っている。コロナの影響もあって参加人数が少なかったこともあるが、オンラインも併用していたにも関わらず、20社の定員枠に対し6名だけの参加になったことは、周知の仕方などに非常に反省すべき点があったと思う。今後の様々なセミナーでも、周知の仕方やテーマの設定についてよく考え、少しでも多くの方に参加していただけるようなものにしていきたい。

事務局

ワークライフバランスの認証については、毎年ではなく3年に1度検証をしている。その際の検証は、社会保険労務士の資格を持つアドバイザーが企業訪問をし、就業規則などを確認した上で、足りないところの助言をしている。基準を満たしてない等で認証を取り消すのではなく、認証を継続していくといった視点でアドバイスをしている。

また、ワークライフバランス推進企業認証制度には部門が5つあり、1つの部門し

か取得していない企業がおられるので、複数部門の取得に向けた働きかけも行っている。現在、認証を取得している企業のうち、建設業が一番多い。製造業や、医療・福祉業の業界団体にも説明をしながら、アドバイザーによる訪問も増やし、未策定の企業が多い業界にも広げていくという取組も行っている。

関連して、ワークライフバランスの認証で、職員の働き方の改革や、働きやすさに加え、企業のイメージアップや人材の確保にもつながったというアンケート結果もある。そういったメリットを広報にも活かしながら、認証企業数を増やし、認証継続をしていける取組を続けていきたいと思っている。

事務局

先程の補足だが、経営者に向けたセミナーは平成 26 年度から毎年度開催しており、30 人、40 人程の参加があった年もある。今後のセミナーの開催方法は、当然、工夫していくべきと痛感しているところ。

また、本プランの取組は全部で 148 項目、進捗管理シートだけで 200 ページ程度あるが、それぞれの取組が男女共同参画や女性活躍推進にどのようなつながったか、また、どのように改善していくのかを盛り込むよう、関係課とも調整する。単に実施したことや、それに対する分析だけでなく、少しでも女性活躍の推進につなげていくための、来年度に向けた改善策を盛り込むようにしたいと思う。

会長

男女共同参画をなぜやるか、人口減少の問題でもあり、労働力確保の問題でもあり、なおかつ県民の幸福の問題でもある。重要課題であるという認識があれば、各部局は、男女共同参画を主軸においていろいろな政策を立てることができると思うので、よろしくお願いしたい。

委員

資料 1 の意識を変えるという項目が一番気になる。以前、この会でも言ったが、幼少期から教育などでしっかりと取り組んでいかないと、なかなか人の意識は変わらない。教育現場などで取り組んでいるということだったが、やはりこの項目が他よりも小さい。意識を変えるというところで、せっかくそうやって取り組んでいるのであれば、目標を立て、実際に教育の現場で、例えば学校でどれくらいの頻度で講義・講座を実施しているかや、取り組んでいるかの評価もした方が良いと思う。例えば主催講座や、出前講座への参加者実績は大人だけと思われるが、幼少期からの意識を変えてい

くことが非常に大事だと思うので、取り組んでいくことがあれば、ぜひ目標として組み込んでもらえたらと思う。

もう一点、職場生活で男女が平等と感じている割合が34.3%とあるが、今の若者と40代・50代あるいは60代・70代で意識は全然違うと思う。年齢別に偏りがあれば、しっかりと目標を立てた上で場を広げるとか、環境を整えるために、どの年代へアプローチするべきかといった課題も見えてくるのではないか。年齢別にアンケートを取っていただくと、具体的に計画を立てやすいのではないかと思う。

事務局

教育部門からの回答の前に、幼少期からの意識の改革は私も大事だと思っている。10月頃、嶺北の大豊学園に、関係機関が講師を派遣して、アンコンシャス・バイアスという、無意識の男女の固定観念について、40人の生徒たちによる座談会方式のディスカッションを実施した。参加した生徒たちからも、気が付いて良かったという声があったので、幼少期のころから無意識のうちの固定観念に気付くための取組を、もっと導入していく施策はどうかなども考えるべきだと思っている。

事務局

就学前教育から、男女の固定的な役割分担意識を植え付けるようなことをなくしていこうという、男女の平等という観点で、スマイルという学習指導資料集を昨年改訂し、各保育所や幼稚園、認定子ども園等の保育士といった職員の方へ配布した。こうした指導集を元に男女の平等と共同参画につながるように、学習を進めていただいているところ。

事務局

意識調査については、年齢別のデータも把握しているので、年齢別にどうだったかの分析を元に、次に何をしていくかを考えていきたいと思う。

委員

資料1の女性活躍推進法に定める推進計画策定市町村の割合とあるが、これは国の法律が駄目なのではないかと思う。以前に確認したときにも、これは努力義務だからという回答だった。女性活躍推進法の意義があるにも関わらず、努力義務にしていることが一番大きな問題と思う。

市町村は、県のようなボリュームの計画ではなく、各市町村で本来取り組んでいる

大きな課題のうち、重点項目だけでも明示し、取り組んだ方が良いのではないかと。

また、審議会委員の適任者に女性がない場合というところだが、充て職の人が適任者とは限らないと思う。私も充て職で委員となっているが、会に出席するからには自分なりに勉強して、意見も言えるように用意するので、適任者かどうかを行政が決めるべきではない。公募委員という形でも良いと思うし、自治体がどういうことをやっているかを、まず女性が知ることも大事で、そこから自ら勉強して審議会の委員としての能力を発揮できる方もいると思う。充て職だけにせず、枠を設けるとか、公募を多く取り入れてもいいのではないかと。適任者という言い方は、非常に不適当な言葉と感じる。

県知事部局の男性職員の育児休業取得率が70.4%と非常に高い数値で、高知県全体の一定の取組が全国1位のような高い評価を受けているが、一方で、県立学校や県警本部がまだまだ低い状況について、もう少し問題意識を持って、男性の育児休業取得率を上げるために何をすべきかを考えるべきと思う。知事部局だけでなく、他の組織にも手厚い支援が必要ではないかと。

資料3の7ページ「県職員・市町村職員の男女共同参画に関する研修の実施」で、「コロナ感染まん延のために未実施」となっているが、生涯学習課が行ったPTAの交流研究大会はオンラインで開催している。生涯学習課でオンラインができて、なぜ人権・男女共同参画課がオンラインという手法を選ぶことができなかったのか、少し残念に思う。来年度以降の計画の見直しにも入っているが、オンライン研修を大いに取り入れて、コロナのせいにするのは今年限りにして、長引くコロナ禍の中でどうやって開催していくかを考えてもらいたい。

資料の枚数が多いという話について、例えば、76、77、78ページに「働きがいて何ですか」というセミナーが記載されている。さらに50、52、53ページにも同じ内容がある。重複を整理すれば、枚数も減らせるのではないかと。事業名称が違えば中味は当然違うべきだと思うが、同じ事業であれば事業名称は一つで良い。資料の作り込みについて工夫されてはどうか。

事務局

市町村の計画策定の努力義務の部分については、各自治体に個別訪問をして働きかけていく。

また、「審議会の適任者がいない」はおかしい表現だと思うし、今日の参画会議の場で、新しい審議会の委員のメンバーの検討に当たっては、幅広く公募するやり方も考えるべきといった意見があったことも、庁内で共有したいと思う。

男性職員の育児休業取得率の向上について、「知事部局だけでなく県立学校なども」といったご意見についても、教育委員会と共有して、いかにして関わっていくかも話し合っていきたい。

オンライン研修は今や当然の手法なので、今後、セミナーや研修などを開催するときには、当然オンラインを有効に活用していく。

資料の枚数を減らすご意見については非常に反省しているところだが、1つのセミナーで複数事業をしたというような考え方はしないようにするとともに、項目を1つにまとめるなど可能な限りの工夫をしていく。

会長

市町村計画の策定がなかなか進まないようであれば、策定した市町村へのインセンティブという意味で、県のホームページに、男女共同参画あるいは女性活躍推進の計画を策定している市町村へのリンクを貼って、見られるようにするなどしてはどうか。市町村によっては、女性の活躍や男女共同参画の取組をアピールしているところもあると思うので、県によるインセンティブを予告しながら訪問するのが良いと思う。

(3) 女性活躍推進計画アクションプランの策定について

事務局

資料4、資料5、資料6により説明。

委員

女性の登用促進のところに、「ダイバーシティ経営に関する経営者の意識向上」というとても大きなテーマを取り上げているが、ダイバーシティ経営は、女性に限らず、国籍や性別など色々なものを問わない経営を指すと思う。ダイバーシティと言ってしまえば、女性の登用とどうつながるか分かりにくいので、素直に女性に焦点を当てた経営者の意識改革みたいところを、はっきり打ち出した方が良いと感じた。ダイバーシティの響きは格好いいが、あまりにも幅が広すぎて、例えば、外国人労働者の問題にまで広がる可能性があるので、女性の登用促進ということだけを取り上げるのであれば、女性活躍という言葉を前面に出した施策を考えた方が良いのでは。

資料6の男女間の賃金格差の問題は確かにあると思うが、個人的な意見として、男女間の賃金格差の背景としては、日本の賃金体系が年功序列型であり、出産、育児等に

よる1～2年のブランクが勤続年数に加算されず、賃金が上がらないことで差がついてしまうのではないかと考えている。外国のような成果主義一本にすれば違うのだろうが、この辺りをどう考えていくかは、非常に難しいところ。

就職して10年くらいの、将来のキャリアが大体決まってくる一番大事な時期に、女性は出産、育児に時間が取られるという状況をどうやってカバーしていくかも、問題として考えておく必要があると思う。

当団体でも、今年から女性活躍推進のための女性委員会を立ち上げて、今後の話をしたときに、働くことだけを考えて女性活躍と言ってしまうと、「いろんな理由があっても働きたくても働けない人もいるので、子供たちを守るためや介護をするために、家庭に入る選択をする方のことも配慮してください」との意見があった。

「専業主婦が駄目だという話し方はやめてください。専業主婦は子供にとっても家庭にとってもベターな選択かもしれないので、それを否定するようなやり方や、働かないのは悪いという考え方で、議論は進めないでください」との意見もある。最近の女性活躍というと、働かせることばかりに集中しているが、いろんな生き方があると思う。生き方の選択をあまり窮屈にしないように幅広く考えてもらって、どういう方向が女性にとって良いのか、安心・安全で生涯を送るのが一番いい働き方だと思うので、考えてそういったことも取り組んでいただきたいと思う。

会長

女性の出産や育児に関わる問題として、就業継続ができれば、まだいろんなチャンスがあると思うが、働くことを継続希望している女性が退職せざるを得ないということは、一番大きな問題になると思うので、そこにも焦点を当てて考えていただければと思う。あとは、家庭に入る、働く、それは本人の自由な選択だと思う。自由な選択ができるということが大事。どちらかを選択せざるを得ないという状況が問題で、そこにも焦点が当たるのではないかとと思う。そういったことも含めてアクションプランの策定に進んでいただきたい。

委員

少しずれているかもしれないが、具体的な施策に関して、次の世代に対しての視点がない感じがする。マンパワーの問題等もあるし、若い人たちが働くことを希望する、全てのことができるということを、どう表現していいかよく分からないが、次の世代に対しての視点が少ないと思った。

また、リカレント教育等とあるが、もう少し高齢になってからのセカンドキャリア

の視点、50代あるいは60代でもう一度働きたい人たちへの視点がない。柔軟な働き方等という言葉はあるが、基本的なメッセージが次の世代や高齢者に対する視点の香りがしないと感じる。

会長

働き盛り、あるいは労働力確保というのが前面に出ているのかもしれない。もっと若い世代に対してのメッセージ、あるいは高齢の方のセカンドキャリアの視点も、ということで、資料には一部リカレントやリスクリングという部分もあるが、今後のアクションプラン作りに反映いただければと思う。

事務局

基本的には、こうち男女共同参画プランにある項目をベースに置くこととしている。このプランで全ての施策等が網羅されていれば現状のままで良いが、女性活躍に関する法律に基づく国の動き等も踏まえ、アクションプランについては、女性の職業生活における活躍の推進かつ法律に基づく部分の施策として、県、市町村を含めた行政の施策をもう一度洗い出し、ピックアップして整理しようと考えている。

セカンドキャリアについてもおっしゃるとおりで、人生100年時代ということもあり、例えば、60代、70代の方にも、介護助手など福祉人材としても活躍していただきたい。一人ひとりの希望に合った働き方をつくっていくのが大きな流れ。全てを項目として入れることになるのかどうかも含め、アクションプランを皆さまに見ていただきながら、またこの場でご意見をいただいて、議論していきたいと思う。

教育という観点については少し薄いかもしれないので、勉強させていただき、ベースとなる男女共同参画計画との整合性も整理していきたい。自由な発想に基づいたアクションプラン作りにチャレンジしたいと思っているので、またご意見をお願いしたい。

委員

アクションプランの2番の活躍の場の拡大で、「デジタルを活用した就業の場の拡大」と「デジタル人材の育成」をするということだが、具体的に何をするか決まっているか。

事務局

職場、就業の場の拡大というのは、働く場をイメージしている。

デジタル人材の育成は、デジタルスキルを得ることでもあり、職場に行かなくてもリモートで活躍ができる人材という意味付けもある。

基本的には、国の女性版骨太の方針にも掲げられており、都会との距離が関係ないというデジタルのメリットなども視点に加えながら、高知版のものを考えていきたい。

委員

企業からの意見として、実際に技術のある人は良いが、技術のない段階から育成するのはなかなか大変なところがある。ある程度のレベルまでいくと自己学習もできるが、そこに至らない方をそこまで引き上げるのは非常に大変。

ひとり親を対象としたセミナーの参加者 17 名のうち、パソコンを持っているのは 2 人だけという現状がある。学習したくてもできないという環境にある人をどうフォローするかが課題。

養育費に関しても 7 割がもらっておらず、私どもの調査によると、あと 5 万円ほどあれば何とか生活できるというひとり親の方が多い。養育費を受け取りたいという相談もあるが、相手とやりとりをしたくないと感情的になってる方が多い。韓国などの進んでいる国では、養育費を行政が立て替えて払い、後から回収するというやり方をしており、世界的にも当たり前になってきているようなので、そういった政治的な取組も検討してもらえたらと思う。

会長

今の意見も盛り込んで検討いただければと思う。

委員

県内に複数の自治体があって、郡部では中央とはまた違う状況があると思う。郡部に住んでいる私から見ると、このアクションプランや参画プランは、私たちのためのものではないというふうに見えるところが多くある。それよりも前の段階に私たちの状況はあるように思う。

例えば、女性が社会で活躍することを希望する、全ての女性を支援するためのアクションプランと書いているが、小中学生や高校生でも、地域全体の文化的な特徴や、歴史的な経緯などにより、女性が自分たちの価値に気付いていない、気付けない、男性が前に出る方が良いというような考え方がまだまだある。これから、さあ、高校生が社会に出るといえるときに、もっと上にいくことを目指しにくいような雰囲気がある。

そんな中でこれを高知県のアクションプランと言って出されたら、取りこぼされ、

置いていかれてるような、周縁に位置しているような感覚をすごく覚える。私の住んでいる地域以外にも郡部は同じような状況にあると思う。より過疎地域にあたるところの状況や、自治体ごとに異なる状況を反映できるようなアクションプランになったら、取り残されると感じるものが、少しはなくなるかと思う。

事務局

県としての思いを少しご説明すると、一つは、高知県は全体として転出者が多く、特に女性の転出が多い。県の分析として、女性が活躍できる職が東京はいろいろあるが、地方、特に高知は女性の活躍する仕事自体が少ないこともあり、大学進学で県外に出た方が帰ってこないということがあるのではないかと。

アクションプランの中で、女性が高知で活躍していけるような環境づくり、仕事づくりを含めて、ぜひ高知で、1人でも多くの女性に活躍していただきたいということで、まずは仕事の部分を中心に取り組んでいきたいと考えている。

各市町村でも移住促進の取組がされており、いわゆる中山間地域と言われるところは、今、特に力を入れている。例えば一次産業で女性に活躍していただくためのPRをした結果、都会から移住したり、地元の方が帰ってきた事例も何件かある。

一方で、急に変われない状況もあったというのも聞いている。だからこそ、職場自体、一人ひとりの考え方も含めて、女性と男性が一つになって活躍するように変わっていかないと、今後の活性化は難しいと思う。現時点ではうまくいっていないところについても、少しでも変えていきたいという思いで、アクションプランを動かしていきたい。策定したからといって、すぐに結果が出るものではないかもしれないが、まずはチャレンジをしていきたい。

アクションプランの話を市町村にもしていきながら、計画を作ることが目的ではなく、計画を作った後にこういった取組を一緒にやりましょうと、協力をもらいながらしっかりやっていこうと思っている。決して中心部だけの計画とは思っていない。中山間地域で女性にいかに活躍してもらおうか、というアクションプランにしたいという思いだ。より良いものに作っていきたいと考えている。

会長

とても貴重な委員からのご意見で、それに対する事務局の思いも伝わるが、まず、一つは県全体にどうやって浸透させて、アクションプラン自体を中央中心ではなく、県の隅々にまで行き渡らせるかを考えること、あともう一つは、女性が自分たちの価値に気付けない状況。これは、もしかしたら若い女性が出て行って戻ってこないことに

通じていて、その地域の女性を取り巻く文化に嫌気がさしてるという反応かもしれない。

それが何で、どこにあるか、というのを具体的にこれから考える必要があるかと思うが、県の人口ピラミッドを見て、本当に20代から30代ぐらいの女性がぽこっとへこんでいる異様な状態だ。やはりバランス良くなってほしいので、女性を取り巻く文化を変えるという視点も、アクションプランのどこかに加味してもらえたら、より良いプランになるのではないか。

委員

先程の委員のご意見と重なる部分があるが、地域だけではなく、農林水産業の分野でも意識がものすごく遅れている。事業主はほとんど男性で、女性はお手伝いという形が多い。男性の意識ももちろんだが、自分の経営をちゃんと把握してるか聞いても、お父さんに任せてるからという女性が多いので、女性の意識も変えていくことが大事だと思う。農村女性リーダー協議会では、勉強会をしたりして、最近やっと、若い女性で事業主になりたいという人が増えてきた。

あと、高知新聞などの記事で、高知大学の農学部を卒業して、高知で農業を始める方がおられるなど、やっと意識が変わってきていて、展望が少し開けてきた気がするが、せっかくそうやって始めても、結婚して子供を持つと、どうしても休まざるを得ないこともある。県の補助頼りもどうかと思うが、ある程度のバックアップをぜひお願いしたい。

会長

地域の問題だけではなく、農林水産業という領域でも、同様の感覚があることも考えてもらえればと思う。

事務局

担い手の確保の話、特に農林水産業は従事者の年齢が高くなっており、後継者の問題がある。もっと若い世代に一次産業に就いてもらうこと、極端に言えば魅力ある仕事づくりをしていきたいと思いますということだと思う。女性と男性の役割分担のようなものがあっても、今の若い世代に魅力ある職場として見てもらえるかどうかだ。女性が活躍できるような一次産業については、例えば移住相談会などでもPRしているところ。

ただ、来てから自分の考えていた職場と違っていたら、そこで断念してしまうとい

う悪循環になるので、環境づくりの部分を、担い手対策の一つとしてしっかりやっていきたいと思っている。

委員

資料6の2ページで、25歳から29歳の若い世代が非正規を選んでいる理由として、正規の職員・従業員の仕事がないからという項目が一番高くなっているのは、問題だとすごく思う。30代とかで、子育てや介護等と両立しやすいからという項目が一番多いのは分かるが、若い世代で、正規の職員の仕事がないからと答える人が多いのは、高知県の問題じゃないかと思う。

資料3の113ページに戻るが、例えば保育士の人材の確保で、貸付制度について保育園を通じたPRに取り組むとあるが、各園が取り組んでも、実際、就活をしている者にとっては、保育士を選ぶかという、そういうことにはならないのではないかと。やはり県として、どうやって県外に出て行った人を呼び戻すか、どうやって県外に出て行かないようにしていくかということも考えていくべき。

県外にいる私の娘も就職を考えるときに、実家があり友達のいる高知県に帰りたけれど、同じ仕事をして高知県は賃金が安いから帰りたくないという状態。そういう人は非常に多いと思うので、その仕事がしたいという移住者を県外から呼んでくるのは非常に大事であり、そういった移住者に家などを提供するの也非常に必要なこととは思うが、本来ならば出て行きたくないと考えている人が出て行かざるを得ない状況を解消していくことについて、アクションプランの中に絶対に入れてほしいと思う。

やはり次世代の女性に対する働きかけというのが少し弱いと、私も非常に思うので、ぜひ、そのことも載せていただきたい。

事務局

高知で働きたいと思ってもらえるような情報提供を、特に高校生までの期間にしっかり取り組みたいと思う。例えば、産業全体で言うと、「ものづくり総合技術展（ものメッセ）」には高校生にもかなり来てもらっており、名前とブースと顔を見てもらうことで、県内企業を知るきっかけづくりになるのではないかと考えている。

先日開催した「ふくし総合フェア」では、小学生、中学生、高校生に「介護の日」の作文を書いてもらった。そのようなところから、若いうちに介護というものに触れる機会づくりもしっかりやっていきたい。そういった中で、特に在宅中の女性に対してどのようなアプローチをしていくかということも、勉強させてもらいながら取り組んでいきたいと思う。

委員

このような会に初めて参加し、具体的な意見を聞くことで状況を知り、考えて、勉強して、これからどうしていけばいいのかと自分なりにまた考えていく、仲間づくりもさせてもらうことができるのではないかと、今小さく燃えている。この会の開催は1回だけか。

事務局

ふさわしい議題があれば、当然お諮りし、ご相談もさせていただきたい。

委員

せっかく色々な分野の方が参加し、様々な具体的なケースを行政とともに聞ける機会なので、前に進めるための会になったら良いと思う。

委員

今回初めて参加し、参画会議でどういうことをしているのかについて、話を聞き、やっと頭が追いついてきたという状況。資料を見ていて少し読み取りにくいと思ったのが、例えば資料6の高知県における女性の活躍の現状と課題で、いろいろな側面で数値を挙げられているが、根本的な原因が何であるのかについて、ちゃんと踏み込んでいるのかが少し疑問。業種や年齢といった、それぞれの状況で男女の差が書かれているが、どうしてそうなっているのかについて、踏み込めてない。資料4のプラン策定、資料5の柱という形で具体的なアクションプランに結び付いていくということだが、資料6で挙げられている課題の原因が、県の方では検討されているのかもしれないが、本当に策定している内容とリンクしているのかが疑問。例えば、課題3の福祉・医療における管理職は女性が突出しているが、それ以外の業種はそうでもないのはなぜなのかというところだ。

工業系の学校では色々な専攻科があるが、男性に人気の科、女性にも人気の科があり、女性だから好きという側面などもあったりするため、何でもかんでも平等にしようと切り込んでも、解決にならないと思う。数値上から表れているものの原因に踏み込んだ上で、解決に向けた方向性を決め、そのための具体的なプランを立てるというものでないと、単に皆が平等・公平にでは、少々掲げにくいところがあるかと思う。

ただ、そこまで踏み込んでいくのは、自治体としても多分限界があると思う。企業への協力やそれ以外の人々の理解というところもあり、短期間で結果が出るものではなく、

非常に難しいところではあるが、次のステップとして、そこに踏み込んでいく必要があると思う。

会長

こうなってしまう原因を追究して解消するという視点でアクションプランを考えてもらえればという意見だと思う。

委員

男女共同参画の進め方などについて、本当に分からない状態だったが、今日の会議に出席し、県がどういうことをしているのか、知らないことがたくさんあったということ、また、ひとり親についても、こんなにたくさんの方が考えてくれていることを知れば、頑張れる女性がいっぱい出てくるだろうということも思った。

こんなに真面目に、たくさんの方が考えてくれているということを、もっともっとメディアを通じて県民に知らせてくれたら、もっと頑張ろうと思える女性が増えるんじゃないかと思う。

育児についても色々な方が相談に乗ってくれ、助けてくれているので、私としては高知はすごく過ごしやすい、住みやすい場所で、子どもや私達のことを助けてくれる環境があるので、高知を出て行く気はない。そういうことを知らない人もたくさんいると思うので、色々な人に知ってもらえたらとすごく思った。

会長

アクションプランを作るエールになるお話だったと思う。今まで野嶋会長のもとで、この会議が行われて進んできたことが大きかったと思うし、県の努力で実現してきた男女共同参画も多かったと思う。まだまだ日本全体では、世界に比べて劣る部分もあり、県も隅々まで行き届いてない部分もあろうかと思うので、今日の会議で出した意見を、ぜひ、このアクションプランに反映し、進めていただければと思う。

事務局

今回のアクションプランの議論については、県民の皆さまにも知っていただくということを、しっかりと取り組んでいきたいという思いがある。なので、各企業や一次産業も含めた実際に活躍されている方々の意見もいただきながら、そういった方々にスポットを当て、前に出てもらうことで県民の皆さまに知ってもらうことにもつながればと思っている。

資料3の148項目の取組資料のすべてを県民の皆さまに見てもらうことにはならないので、情報発信の部分もしっかりと取り組みたい。少しPRになるが、この10月から少子化対策のプロモーション活動を、知事が先頭となって始めている。少子化対策のPRと男女共同参画のPRは、私の中では、ほぼ同じと思っている。行政としても、県民の皆さまによくご理解いただけるような努力をしていきたいと思っている。

会長

まず県からアピールすることで、県民の希望にもつながると思う。

委員

資料2の防災の指標について、地域の防災の連合会などと協議しているところがあるが、基本的に男性の方が多いのではないかと思う。避難所にも行ったことがあるが、防災の現場では女性がすごく活躍している。女性の意見や視点というのは、防災の避難所などで非常に大事だと思うので、会議に参加する女性の割合みたいなものを、恐らく非常に少ないと思うが、増やしていくにはどうすればいいかという視点も入れてもらえたらいいんじゃないかと思う。

事務局

近年、非常に大きな災害が起こるたびに、避難所における配慮など、防災に関して女性の視点の必要性が重要視されている。県としても、避難所のマニュアルなどに女性の視点を入れ、地域の防災活動に女性にも積極的に関わってもらいたいため、自主防災組織などを中心に活動してもらっているところ。

南海トラフ地震を想定した場合に、防災力の向上に向けて女性の視点が必要であるため、今後も検討の場には、女性防火クラブなどで活動されている女性の方を含めて、積極的に関わってもらえるような仕組みをつくっていきたいと考えている。

会長

お時間の関係もあるので、他にご意見がないようであれば、進行を事務局にお返しする。ありがとうございました。

(以上)