

「令和5年度こうち男女共同参画会議」

日時：令和5年7月13日（木）14:30～16:25

場所：高知県本庁舎 正庁ホール

出席：甲田委員、中川委員、山下委員、濱田委員、四宮委員、沖田委員、川村委員

三宮委員、和田委員、半田委員、小笠原委員、濱口委員

欠席：稲田委員、山岡委員、籠谷委員

開会

挨拶

今年6月にジェンダー・ギャップ指数2023が発表され、日本は（146カ国中）125位と連続して地位を下げた。日本は教育と健康は、1位のアイスランドと変わりなく、ほぼ100点。しかし、経済参画と政治参画がアイスランドと比べると非常に劣っていて、男女が平等でないということが世界に知れ渡っている状況。経済参画は、男女の賃金格差の大きさと女性管理職の比率が低いということ、政治参画は、政治家に女性が少ないということが日本の問題である。政治家の女性比率が高い国は、クオータ制と言う女性の比率を割り当てる制度を取り、結果が出ている。日本ではそういった制度に、なかなか踏み切れないという状況がある。

1位のアイスランドは、人口が約39万人の国で、高知県の約半分の小さな国だが、ジェンダー・ギャップ指数が非常に高く、世界中から男女平等の尊敬される国として目立っている。高知県もそういった県になるように、日本一女性が活躍できる高知県を目指して、皆様と話し合いをしていきたい。

（1）こうち男女共同参画プランの進捗状況について

事務局

「こうち男女共同参画プラン 取組の体系図」及び資料1、2、3により説明。

委員

例えば某市（私の住む地域）では、ここ数年で女性の課長や役職に就いている女性の数が意識され、増えてきている。これまでも人権啓発課の方では、女性の社会進出というものをサブテーマにした講演やスタディミーティング等があったが、人権啓発課の課長と課長補佐のふたりが女性になったことで、より家庭や子育てをしながら働くことがどういったことなのかが意識されていると思う。ただ、参加人数をみたとき、まだ役所の方々の参加が少ないと思うところはある。実施回数は実績データとして出しやすいと思うが、その中で参加者にどのような学びがあって、影響力があったのかというところまで、今後、見える化されると良いと思う。

委員

高知県の取組に非常に關心している。

女性の活躍に関する指数は、業種によってかなり違う。私が関わっている業種、教育・健康は女性が多い。教職員も女性が多い。それに反して経済・政治分野では女性が少ないと思う。

育休について、女性が多い職場であれば男性も育休を取りやすい。逆に、男性が多い職場では、男性が育休を取ると周りの人から驚くような反応があったりする。つまり、職業によってかなり環境は違うので、職業ごとにアプローチの手法を変え、色んなチャンネルやツールを使うことは、育休だけではなく、女性管理職登用など色々な仕事に対するチャンスを誘導していくために効果があるのではと考える。高知県内で、業種によってばらつきがあるのであれば、ばらつきがあるところを重点的にアプローチするというのもひとつの手ではないか。

委員

まず、資料1について男女共同参画計画策定市町村の割合がなかなか100%にならないことについて、色々と事情があると思うが、評価に対する認識が、“マンパワー不足”や“策定が努力義務であるため”となっていることが、非常に消極的なメッセージになっている。書き方は変えた方がよい。

県の男性職員の育児休業が伸びていることは良いが、取得率50%を85%にあげると、職員の皆さんは大丈夫なのかなと逆に心配になる。

また、高知家の女性しごと応援室による就職者数について、目標1,000人に対して実績364人は非常に開きがありすぎると感じる。今後、目標達成に向けて少なくとも委託要件である年間就職者数200人は達成するよう取組んでもらいたい。

男性の育児休業に関して、経済団体で会員にアンケートを取ると、かなり男性の育児休業に対する意識が高まっている。半数程の会社から男性の育児休業者がいると回答がある。ただ、休業日数は1～2日でも育児休業と捉えているところもある。昨年産後パパ育休制度もできたので、産後8週以内の4週間は最低でも休業取得してほしいと思う。産後8週間の奥さんが大変な時期に、旦那さんが付き添っているかどうかで家庭内の愛情にも影響があり、夫婦の離婚率も下がるといった話をセミナーで聞いたことがある。その辺りもイメージしてPRする必要があるのではないかな。

女性の子育てに関して、子育て支援というところだけの視点で進めしまうと、その横で負担を被っている子育てをしていない女性（子どもがいない女性）から批判の声や不満の声も高まっていくことがある。色んな方面から考えないといけないと思う。

女性が県外に出て行くという件については、女性に直接話を聞いて、高知に住み続けるにはどういった魅力が必要なのか、という女性の意見を素直に聞いて取り入れないとなかなか難しいと思う。女性の声を聞く場というのを設けて、女性の視点から高知に魅力を感じるにはどうしたら良いかという視点も必要なのではないかな。

アイスランドは元々女性が働かざるを得ない状況にあり、働く分野においても非常に女性が大きな存在だったので、こういう国を創ることができた、という話をアイスランド大使の講演で聞いたことがある。私は、昔から高知の農村・山間部を支えてきたのは女性だと思っている。私の両親や祖父母もそうだが、母や祖母は昼間家族と一緒に仕事をして、帰ってきてから育児と家事をしていた。その横で男衆は酒を飲んでいるというような状況で、女性がいてこそその農村だったかなと感じている。そういう意味でも、高知の女性は非常に頑張ってくれると思うため、女性中心に物事を考えるような風潮があったら良いと思う。

委員

市町村の男女共同参画計画策定に関して、「策定が努力義務であるため」「マンパワー不足」を理由としてしまうのは、恐らく日本がなかなか変わらない原因のひとつだと考える。

男性育休に関しては、本当に民間企業の努力はこのところ非常に目覚ましいものがあると思う。あるシンポジウムで話を聞いた運輸会社は、トラックの運転手でも、若い男性は育休を取りたいという希望が多いので、それを叶えるように努力しているとのことだった。是非、若者の考え方をどんどん取り入れていただきたい。

高知県の農業を女性が支えてきたという話について、以前の男女共同参画会議で、農業に携わっている委員が発言された「自分の人生を振り返って幸せだったと思うけれど

も、何か違うと感じていた」という旨の発言が非常に印象に残っている。農業も女性が支えてきている面があるが、必ずしも意思決定に参加していなかったのではないだろうか。高知県の女性はよく働き、強い意志もあると褒め言葉は色んな方から聞けるが、女性の地位が上がっていったかというところでもない。こういったところをどうするかということだと思う。

委員

私は「こうち男女共同参画プラン取組の体系図」にある「意識を変える」について、注目している。男女参画の問題と同時に、高知県の人口を増やしていかないとけないという問題もあるため、子育て支援をしっかりとすることが重要だと考えている。例えば、女性の管理職について、ただ数を増やすだけではなく、家庭をしっかりとサポートしていく体制が重要だと考える。

意識を変えるということは、保育園や小学校など教育の場で男性でも女性でも、しっかり料理も洗濯もしないといけないと教えることから始まると思った。家のこと(家事)を男女ともにしっかりと担うという意識を育んでいくために、教育現場から意識を変える取組が必要だと思う。例えば、子どもが受けている教育のデータ等があるか。なければ、是非そういった取組ができれば良い。こういった問題は、意識を変えることに何十年もかけて取り組んでいくことだと思うので非常に効果的だと考える。

事務局

教育委員会では実施している男女共同参画に関する取組としては、男女混合名簿（性別で分けない形の名簿を使用する）などがある。

事務局

教育委員会では、学校の先生が男女共同参画の視点をもって授業を実施するための教員向け冊子を作っている。その冊子は小学校から高校のほぼ全ての学校で導入し、活用している。子どもの頃からの教育が大事ということは大変共感する。いただいたご意見は、教育委員会としても今後どう取り組んでいけるのかを考えるべきなので、担当課にもしっかりと共有する。

先程、別の委員からご意見をいただいた市町村の計画策定に関する評価について補足する。市町村を個別訪問すると、各市町村は女性活躍を大変意識されている。担当課の説明に語弊があったが、市町村が消極的なスタンスではないということは確認できているため、今後、表現の仕方は気をつける。

高知家の女性しごと応援室について補足する。令和4年度は相談件数が過去最高の2,000件を超えた。それに応じて企業訪問もかなり増え、応援室から企業へのアドバイスも精力的に行っている。ただ、確かに就職者数が伸び悩んでいる。今後、よりきめ細かな支援をするため、今年度から開所日を週5日に増やすとともに、毎週木曜日にはハローワークにも相談窓口を設置している。少しでも就職者を増やしていくように努める。

委員から助言のあったように、実際に女性の意見を聞くことは非常に大切だと考えるため、女性の意見を集める方法も考えていく。

委員

教育についていえば、大学で学生30人くらいに男性の育休について話した。男子学生のほぼ全員が抵抗なく育休を取りたいと回答した。一方で、中には男性の育休制度を知らなかった学生もいた。もっと早いうちから、男女ともに育児休業が取得できることを教育した方が良いという声があった。家事、育児、結婚の手続き等、そういった生活や人生に必要なものは、学校教育ではどこも教えてくれないといった声があり、結婚準備のための教育があっても良いかと思った。そういう取組があると、高知県は女性が働きやすい県だということにつながるかもしれない。

女性の声を聞くという観点で、「資料4 高知県女性活躍推進計画アクションプランの概要」に記載のある分野別の男女平等意識について、「家庭生活も職場生活も平等」と答えているのは半数以下。それだけが理由ではないと思うが、若い女性が県外に流出していくことを象徴しているのではないかな。こういった意識が変わり、より多くの女性が「平等」と感じている県であれば、地方であっても女性が息苦しくなく暮らせ、地元に戻って住み続けようと思えるのではないかな。

委員

「資料1 目標値」にある「県職員と県立学校、県警本部の男性の育児休業取得率」について、特に県立学校の男性職員の取得が目標値に対して進捗の評価がC(＝目標達成がやや難しいと考えられる)。これはやはり先生不足ではないかと思う。県警や県職員の人数が足りているかははっきりわからないが、休業中に業務を担う代替りの人がいなければ育休は取れない。それが男性ならば尚更取りにくいという状況だと思う。「男性の育児休業取得を目指すために男性育休取得者の体験等の発信等を行う」というふうに書いてあるが、発信だけでは推進を目指すのは厳しいと思う。代替りの人を配置するという事はなかなか難しいと思うが、教員だけではなく一般企業も代替りの人がいないと自分は育休を取るのをやめておくとなるのではないかと非常に感じた。

「資料2 モニタリング指標」の「商工会議所・商工会の役員に占める女性の割合」について、令和3年度末の11.5%から令和4年度末は10.4%とその数が減ってきているということだが、やはり一般企業の中の女性役員が増えてトップ（経営陣）の意識が変わらないと商工会議所等での女性役員の割合が増えることは難しいと思う。

男女共同参画センターや県の方は色々な企業に出前講座に行っていると思うが、出前講座をしてほしいと申し出がある企業は意識が高い企業であって、そうでない企業はそのまま変わっていかない。高知県内にはそういった企業が非常に多い。そういった企業に何かしら積極的に県からアプローチし、男女共同参画の取組について出前講座を実施させてくださいといった働きかけをしないと、「意識を変える」ところには到達しないと思う。

男女の賃金格差は色々なものの根本にあると考える。若年女性が県外に出て帰ってこない理由の1番大きい原因として、女性の賃金が低いということは明らかだと思う。私の娘の友達（大学3・4年生）も口を揃えて高知に帰っても賃金が安いと言っている。職業にもよると思うが、非正規雇用が多い業界や職場や、はじめから賃金が低い職業は、難しいことだが、特に賃金について考えていかないといけないと思う。

「意識を変える」について、高知になぜ女性が帰ってこないか、例えば飲み会の時に無意識に女性がお酒をつぎ女性を取り皿を回す。そういうことがまだ高知の文化の中で暗に求められることはある。こういったところから変えていかないと、高知に帰ってくる女性は少ないまま。少子化の観点からも、意識と賃金は生活と心の問題という両輪として考えていかないといけない。

事務局

県立学校の男性教員の育児休業取得率は、確かに知事部局に比べてもかなり低い。育児休業を1か月以上取る場合、代替職員を配置するように努力はしている。ただ、そもそもの教職員不足ということも影響があるのではないかと考えている。一方で、教員の中には、ご自身の仕事の義務感や、奥様が育休を取るので自分は取らなくていいという意見の方もいるため、そういった男性職員にも、男性が女性と合わせて育休を取ることは自然なことで、当然のことなのだという周知・啓発をしっかりとやらないといけないと考えている。最近は教育委員会から学校にそういった周知を行うほか、子どもが生まれる男性に対して学校長が面談を実施し、育休取得を勧めるよう働きかけを行っている。引き続き、男性の育児休業取得率が上がるように取り組んでいく。

事務局

商工会でも人手不足で育児休業が取得しにくいということがあると考えられる。県として行っている商工会の指導については、商工会の本部に人材を配置し、地域の各商工会の業務が回るように県内全体を回っているが、やはり人手不足のため難しいという印象を受けている。今後も商工会とは色々な面で意見交換をするので努力していく。

委員

古い風習のひとつに飲み会の席で女性に給仕の役割があるというようなこと、こういうものをいかに打破していくかということかと思う。あと賃金格差の件については、少なくとも男女平等に向けた改善のチャンスがあるという事とともに、地方は都会と比べて賃金が低いという構造を、これから今人手不足の中でどういう風に変えてくか、企業でも悩まれていると感じる。

委員

先週所属団体と労働局とで意見交換会を行い、今現在働いている人達の悩みについて話をした。

男性の育休について労働局に問い合わせが増えているという話があった。私より上の年代の女性が抱えているイメージでは、育休を取りたがっていた男性は少なく、学校のPTAはお母さんだけ、参観日もお母さんばかりだった。しかし今では運動会や参観日などの学校の行事でお父さんが出てくるのがすごく増えてきた。

男性も育休を取れる制度ができたが、労働局の方によると、「知らない」「自分の会社が取らせてくれるのか」という問い合わせが多いとのことだった。「知らない」場合、取りたいと思っても「取れないかもしれない」と思うと一歩踏み出せない。問い合わせをせずに、「取れないだろう」とそこで止まってしまうと、取る一歩が踏み出せない。そのため、色々なところで、様々な企業に向けて「こういう制度がある」ということを社員に周知してもらうよう団体としてはお願いをしている。

また、働きやすさを考えた時に良いなと思うのは、時間休が有ること。あと、10分単位でのスライド勤務というのがある。8時40分から5時20分の就業時間を10分単位で遅らせたりでき、休暇を取らなくても時間をずらして勤務ができる。

例えば、子どもや親を病院へ連れて行きたい時にも使える。そういう制度があると、私は、子育てと仕事の両立をすごくしやすくなった。他の会社の良い制度をどんどん広めていくことで、私も子育てしながらでも働けるかなとか、育休から復帰したときのイメージが付きやすかったりするんじゃないかなと思う。

意識を変えるのは大事、女性の活躍できる場をつくるのもすごく大事だが、根本には

両立ができないとなかなか難しいと思う。仕事と育児、家庭、介護も両立できる制度があったら、もっと女性が活躍できるし、男性も時間休を取って子どもを病院に連れて行く、お迎えに行くということもできる。ちょっとしたことを情報交換しながら取り入れていくことができれば、働きやすい高知県になるんじゃないかなと思う。

委員

そういうところをアピールすると若い女性のUターンや県外流出に対して効果的だと思う。そして男性育休については周知義務になっているのでそれは必要。「取らせてもらえるだろうか」と思わせることのないよう、「法律で決まっています」という周知が必要ということを企業に周知しなくてはならない。

事務局

雇用労働政策課では、女性だけでなく、高知県の働く全ての方々が仕事と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった仕事以外の生活、その両方を充実させるという働き方、生き方の実現に向けてワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる。

次世代育成支援部門、介護支援部門、年次有給休暇の取得促進部門、女性の活躍推進部門、健康経営部門という5つの認証部門を設定し、その部門ごとの一定基準を満たした場合にワーク・ライフ・バランス推進企業として認証し、認証マークを付けることもできるようにしている。

なぜこういったことを始めるかという、賃上げにも波及するが、まずは企業の人手不足、担い手不足のため。最近の若者は、賃金が高いという理由で会社を決めるよりは、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを重視するというアンケート結果が出ている。休暇が取れない会社は嫌とか残業が多い会社は嫌だ、あと男女差別のありそうな会社は嫌だとかそういった意見が如実に出ているので、賃金を上げるだけではなく、そういった企業の働き方や労働環境を整えることが、人材確保や定着にも繋がる、定着をすることは生産性の向上にも繋がる。人材確保に繋げるための産業振興計画の中でも、ワーク・ライフ・バランスを推進している。

職場環境を整えないと人が来ないし、確保してもすぐ退職されるというところがあるので、企業も意識が高まっている。

経営者向けのセミナーなども積極的に行い、目標を上回る認証企業数となっているが、こちらも目標を上方修正して、さらに進めていきたいところ。経済センサスなどによる県内の企業数で見ると、まだ2%程度しか認証を取っていないため、増やしていきたいと考えており、部門も1部門しか取っていないところが多いので、色んな部門を取ってく

ださいということで、既に取得してくださっている企業に対しても働きかけをしていく。

社会保険労務士などの資格を持った専門のアドバイザーが、休暇制度を作りたいという企業があれば支援をしているので、県全体の企業の働き方を良くするように事業を進めたい。

(2) 女性活躍推進計画アクションプラン

事務局

資料4、5により説明。

委員

今所属団体で女性委員会というのを立ち上げ、女性管理者の方18名に委員をやってもらい、色々検討してもらっている。

このアクションプランを進める上においても女性中心にきちんと継承していった方が良いのではないか。

委員

資料5のアクションプランの柱ⅠのKPIの1番下の「市町村の計画策定支援」の目標値で、町と村はどうして100%じゃなくて70%以上にしているのか。

事務局

100%にすべきだと思う。

委員

例えばアクションプランを策定するときに誰がその策定に関わるか、関われるかというのは大事ではないかと思っている。町村の役場で担当課、担当部署でどういうジェンダーバランスになってきているのか分からないが、男性だけで決められてしまう状況があると、もし策定ができたとしても、本当に女性の意見が反映されたものになっているのか疑問。

目標を100%にしない理由がよく分からないので聞いたが、町村はまだ難しいという理由がないなら100%にしてみたいと思う。

委員

計画の策定について県から市町村に策定依頼を持って行った時に、一向に動かないのはどの町村なのか、そういう町村があるから高知県のイメージや風習が変わらない、若い世代が出て行ってしまうということもあるのではないか。

事務局

アクションプランの9ページに、女性活躍推進計画を策定している市町村16市町村を掲載している。前回の当会議でも、何らかの形で公表した方が良いという意見があり、市町村名をここに掲載している。ここに載っていない町村がまだ当然計画を作れていない状況。こういう形で策定できたところを公表することによって、啓発する狙いも多少ある。

委員

一歩進めていただき、策定している市町村、策定していない町村が分かったということで、なお策定していない町村は今後どういうご意見をお持ちなのかというところも聞いて、委員会のほうに伝えるという事もお伝え頂けたら良いかと思う。

事務局

人口問題を含め、男女共同参画の取組を各地域、特に市町村に広げるというのは非常に重要と考えており、もう一段、県としてもこの部分をしっかりやっていこうということで、庁内に人口減少のプロジェクトチームを立ち上げて精力的に進めていこうとしている。その中で市町村にもしっかりとパートナーとして取り組んで頂こうと、今まで以上に伝えながら、市町村の声を聞いていこうと思っているので、そういった状況を改めてご報告をしたい。

委員

もしかしたら実際は男女平等の考え方を持っている町村でも作り方が分からないとかそういうことがあるかもしれない。ただ、やはりここに載ってないということは、男女平等の考えが遅れているのではないかと疑われることにもなるため、そういう旨を伝えてもらえればと思う。

委員

最近は、働き方改革など、以前に比べると自分の自己実現ができるような環境というのが提案されてきており、先ほどお話しにあった時間単位の年休制度は、まさに働き

方改革だと思っている。そういう働く人の声が直接活かされるような形で、色んな情報を提供することが必要ではないかと思う。

所属団体では、健康関係の学生が資格を取った後、働きやすい環境や、色んな技術やスキルなどを働きながら向上させられるような環境というものを、どう整備したらいいかなと考えているところ。そのための1つがITを駆使して、県内の何処にいても知識または技術のスキルアップができればいいな、その環境をどうしたら作れるだろうかと日々考えている次第。男性もそうだが、特に女性が働きやすい環境整備みたいなものを色んな分野で具体的にアピールしていただければ良いと思う。

委員

去年、教師3年目の息子に子どもが生まれた。「あんたがでкинがは母乳をあげることだけ、後は全部2人で育てるという意識でおらないかん」と息子に言うが、それを実現するためには教師の就業スタイルのハードルが高い。

産休育休だけのことなく、子育てにしても介護にしても、元気なときばかりじゃないし、人の手を借りないといけない時だってある。当事者だけではなく周りの人も、今から行く道、過ぎてきた道ということで、何が協力できるのかを柱に考えていけば、1番使いやすい的を射た制度になっていくのではないかと思う。

委員

制度の運用も大事だけれども周囲の協力が大事ということでもある。その辺もこれから考えていかななくてはならないと思う。

委員

6歳未満の子がいる家事育児関連時間について、公園に行ったらお父さんが子どもを連れている姿をよく見かけるので、小さい子のお父さんはかなり進んでいると思っている。ただもう少し年齢が上がっていくと差がかなり開いていくのかなと思うので、そのあたりの啓発が必要だと思う。

あと、計画の関係は自分も100%でいいと思う。市町村の計画なので作るかどうかは市町村が選択する形になるが、県としては市町村の計画が大事だということを出す必要があると思う。

委員

一時前に比べると本当に公園で男性が育児している、子どもと外で遊んでいるという様子が見られるようになり、時代はやはり変わっていくので、その先を目指せば、目指す光景も変わるという、希望あるご発言。

また、70%というのはKPIとしては現実的な数字を立てたのかもしれないけれども、100%を目指せない理由はないというご意見。

委員

資料5のKPI、「県内企業における男性の育児休業取得率」について、令和3年度では15.8%で、目標値は令和7年度で50%と書いているが、男性の育児休業取得率の目標値が50%に達したことのその先に何があるのか、50%を目指す理由をお聞きしたい。

事務局

女性が活躍するためには、男性の育休取得による育児参画が必要不可欠であり、最終的には女性の活躍を推進していくというのが目指す姿。国の目標値が令和7年度に50%であるため、それを前倒しする意味でも令和7年度に50%という目標値を設定した。

補足として、意識を変えるという話が出ているが、職場において育児休業を取得するというのは、取得する男性の方も、会社の経営者の方も意識を変えるということ。育児休業を取得する人の上司や、子育てしていない方など、周りの方の理解をいかに得ているかが会社経営の中でも大事なことになっていると思う。環境作りの1つの手段としても、実際に男性職員が育児休業を取得し、それを周りの方がいかにサポートしていくか、上司がいかに組織作りをしていくか、経営者の方も環境を変えていくか、という1番象徴的な取組であるということで、国も県も力を入れていきたいと思っている。

委員

婦人会の会員が当初は8,000人くらいだったが、3,400人ともものすごく減少しており、高齢化がどんどん進んでいる。若い人に出番を与えてあげたいし、若い人の力が必要だと思っている。

委員

娘3人が就職で県外へ出てUターンで帰ってきたが、固定的な性別役割分担意識が高知県は特に強いんじゃないかと娘達はよく言う。

女性への固定的な役割分担意識をいかに解消していくのかということは、これからの若い方々の力にかかってくるのではないかと思います。また、市よりも町村の方が、高齢者

がまだまだ強い社会であるのではないかと思う。

私は女性も男性も、一旦県外へ出るのは良いと思う。無理矢理女性の働き方を変えるとか色んなところで引き留めるのではなく、一旦外に出て振り返って、高知に魅力があれば帰っておいでというのが良いのではないかなというのが個人的な感想。

委員

やはり若者の行動を変えると同時に、それを率先して認める高齢の方や中年の方がいることが大事と思う。それと先程、女性の流出を止めたいということの話したが、出て行って勉強して戻って来るというのも良いことなので、そういう支援もしながら、戻りたい、あるいは高知で働きたいという人達を歓迎する、戻って来た人たちの活躍の場があるというのが良いことなんだろうと少し考え直した。

(以上)