

## 令和7年度第2回こうち男女共同参画会議 議事要旨

日時：令和7年11月27日（木）9:30～11:30

場所：高知県保健衛生総合庁舎 1階 大会議室

出席：坂本委員、甲田委員、中川委員、山下（福恵）委員、濱田委員、四宮委員、山下（博子）委員、沖田委員、鎌倉委員、澤田委員、高橋委員、松本委員

欠席：濱口委員、諸見里委員、半田委員

---

開会

### （1）若者の生活や意識に関するアンケート調査の結果概要について

**委員**

- ・この調査の「抱えたことのある悩み」がある人は、多いのか少ないのか。他県と比べてどうなのか、わかれば教えて欲しい。

**事務局（人権・男女共同参画課）**

- ・この調査は高知県独自でやっている調査のため、他県との比較は難しい。

**会長**

- ・調査の回答で、抱えたことのある悩みについて「特にない」という回答がこれほど多いということはあまり想定されていなかったのではないか。

**事務局（人権・男女共同参画課）**

- ・暴力や傷害といった解決が難しい問題の悩みについて聞いていることもあり、どの回答がどれくらいの割合になるかという想定は難しいものであった。

**委員**

- ・前回調査と比較して、相談機関の認知度が上がっていることや、ソーレなどの県の相談機関の認知度が上がっていることは喜ばしいことだと思う。
- ・「抱える悩みの相談先」について、「SNSで知り合った人や不特定多数の人」が「相談機関」より多く、また前回調査より増えているということになってくると、こういったところをどのように捉えて、今後の方針にもあるSNSの活用についてどうPRしていくのが課題のように思う。

**事務局（人権・男女共同参画課）**

- ・確かにSNSで知り合った人や不特定多数の人に相談する人も増えており、警察の被害報告を見ても、SNSを起因として若年層が性的搾取などの被害にあっているというような報告も増えている。

- ・SNS を含めてどういった手法が良いのかは色々と試しているところだが、現状としては今年度から LINE 相談も開始しており、相談機関の周知についても SNS を活用して今後も反応を見ながら色々と試していきたいと考えている。

#### 委員

- ・今回の調査の配布と同時に、相談機関を紹介する冊子やチラシ等を一緒に配れば、あわせて周知もできたのではないか。
- ・相談機関の認知度について、色んな相談先があるのはよいが、特に若い人たちにはどこにどう相談すればいいのかわからない。入り口となる窓口を設置し、そこから担当する相談機関につないでいく方が気軽に相談できるのではないか。

#### 事務局（人権・男女共同参画課）

- ・説明が不足していたが、調査の際の相談機関の周知については、調査対象の高校生・大学生ともに、あわせて相談機関の案内を送っている。
- ・入り口となる窓口を設ける件について、確かにどこにどう相談してよいかかわかりづらいという状況はあると思う。困難女性支援に関することであると、女性相談支援センターが県の中核機関となり、今は DV 相談についてを主に啓発するような形となっているが、多様な相談を受けられるといったことも周知していきたい。

#### 委員

- ・抱えたことがある悩みについて、項目をみると非常に深刻な問題が生じているように思う。この悩みを抱える人たちが、相談先に相談ができているのか、もしくは相談できていないとすれば相談できなかった理由が何なのか、クロス集計などで傾向は把握できているか。
- ・深刻な悩みを抱えたまま相談できないの状況は大変深刻。相談できる状況をつくっていかないといけないと思うが、対象者の動きを分析できれば、どういう対応をすべきかははっきり見えてくるのではないか。
- ・相談先に「SNS 等通じて知り合った人や不特定多数の人」に相談しているという話があるが、一方で「相談しようと思えるきっかけ」では、「信頼できる相手だとわかっているとき」が最も多くなっている。この矛盾についてどう理解したらよいか。SNS 等で知り合った人や不特定多数の人が信頼できる相手になっているのかも、もう少し分析した方がよいし、実態把握に努めて欲しい。

#### 事務局（人権・男女共同参画課）

- ・困難な悩みを抱えている人の動向について、もう少し踏み込んだ内容については分析する。
- ・これは推測だが、対象者にとって SNS を通じて知り合った人が信頼できる相手だと認識されている可能性もあるかと思う。相談機関がさらなる信頼を得ていくための努力が必要と感じた。

#### 委員

- ・高校生・大学生で相談機関をどれも知らない人が半数以上いるので、相談窓口を案内するカード等でもっと周知ができるのではないかな。
- ・悩みを相談できていない子どもたちが事件に結びつくこともあるので、そうならないよう事前に対処して守ってあげられるような体制を強化してもらいたい。

#### 会長

- ・今後も学校との連携で、カードでの周知を一層進めていただきたいと思います。

### (2) こうち男女共同参画プラン (R8～R12) 素案について

#### 委員

- ・特に高知県は働く女性の割合が多く、子育ての課題を多く抱えている。テーマ1で「共働き・共育て」の取組を新しく取り上げているが、これはかなり重要な取組だと思う。
- ・国では、男性の育休の取得について数値目標を立ててかなり上げていこうとしている。県でも同様にかなり力を入れないといけない。
- ・市町村や民間企業の男性の育休取得について、実際どれくらい取得しているのかの現状や認識も踏まえて数値目標を設定し、ロードマップを作っていくなどしないと、数値は上がってこないのではないかな。
- ・目標をクリアしていくためには、インセンティブのような形で、取り組むことは企業にとって非常にいいこと（社会的に認知を得ること、生産性が上がる等）であるという、企業にとってもメリットにつながるといったことを伝えるために、きめ細かな指導のような形の取組を実施することを考えても良いのではないかな。

#### 事務局（人権・男女共同参画課）

- ・男性育休の取得率については、毎年県の労働環境等実態調査という調査で把握しているが、高知県の民間企業での男性育休取得率は全国平均より少しだけ高い状況で推移している。
- ・取組を県として広げていきたく、「共働き・共育て」の県民運動として民間企業それぞれの男性育休取得率を、県の特設サイトで「男性育休推進企業」として公表している。現在600社を超える県内企業が自主的に特設サイトで公表しているという状況で、少しずつ横展開を図りながら取組を進めていきたい。

#### 委員

- ・病院や社会福祉施設など、働く女性が多いところで「共働き・共育て」の運動を展開できる方法がないかな。

#### 会長

- ・「家庭生活における男女の役割分担の理想と現実」のグラフで、「男性と女性が共同で

家計を支え、主に女性が家事・育児を分担する」という現実の状況を聞いた項目では、女性は44.5%と高いが、男性は28.9%と低い。こういったところの男女の認識のギャップを埋めることに対して、象徴的なのは男性の育児休業の取得率の数値目標だと思う。

#### 委員

- ・共働き・共育での取組により、女性が多い職場では、管理職の男性の方が育休を取るということはあるかもしれないが、現場で働く女性にどうメリットを受けてもらえるかというのにはわかりづらい。

#### 会長

- ・企業の方では男性の育児休業取得は県内でも当たり前になりつつあるのか。

#### 委員

- ・企業での男性の育児休業取得の認識は相当高まっているように思う。その結果も、育児休業取得率に現れてきていると思うが、1番の課題は、高齢化等により育児休業取得の対象者がいない企業もあるので、広がりには限度がある。
- ・指標の中で、ワークライフバランス推進認証企業の部門に共働き・共育部門を設置するなどして、男性の育児休業取得率をダイレクトに目標にあげて、数値をみていくのも良いのではないか。
- ・育児休業の給付金が男性に対してどれくらい出ているか調べれば、もっと具体的に実態がつかめるのではないか。
- ・「若い世代の多様な選択を可能にする教育・学習の推進」について、具体的な取組が調整中となっているが、「多様な選択」とは何を選択させようとしているのか。計画が間違った方向に向かわないように、どういうイメージを持つかは非常に重要。
- ・ソールの機能強化について、機能強化をするのであれば予算化し、職員の処遇や能力向上もはかれないと相談センターとしての機能を果たすことも難しくなっている。何をやるべきか選択していく必要がある。
- ・ハラスメント防止の取組の中で、何のハラスメント防止をしようとしているのか具体的に示す必要がある。
- ・困難な問題を抱える女性に対する支援の拡充の取組で、アウトリーチや居場所の提供とあるが、調査結果から見ると、相談体制の充実の取組が、ここに挙がってもいいのではないか。明確な示し方をしてもう少し表に出せば、調査結果も活かされるようになるのではないか。
- ・国も県も職業訓練の中でデジタル人材の育成をしているが、その人がデジタル人材として企業で使えるレベルになっていない。どこまでのデジタル人材として育てるかはもう少し明確にした方が良く思う。

#### 事務局（人権・男女共同参画課）

- ・デジタル人材育成についてイメージしているのは、パソコンやエクセルの使い方を学ぶようなパソコンの教室のようなものではなく、リモートワーク等、例えば県外から

仕事が受注できるような形態の働き方が可能になるような、仕事のスキルを学ぶというところを重視したデジタル人材を育成する取組を行っている。

- ・困難を抱える女性の支援の居場所の提供の取組については、表現がわかりやすいかを含めて書き方を工夫したいと思う。
- ・国では今回の法改正の中で、カスタマーハラスメントを含めた就職期のハラスメントについて取組が拡充されたという経緯がある。国の方向に沿った形で、企業が抱える色んなハラスメントの状況やニーズにあわせて、啓発などの対応ができるような形の記載にしてはどうかと考えている。
- ・若者の多様な選択に関する取組については、男女共同参画の視点で様々な生き方を選択していきましょうということや、キャリア教育の取組を記載できたらと考えている。

#### 委員

- ・素案全体を通じて、難しい単語が多いと思うので、例えばプロダクティブ・ヘルス/ライツやプレコンセプションケアなど、県民にわかりやすいよう、可能であれば言い換えや、単語の説明や注釈を入れるなどした方がよいのではないか。

#### 事務局（人権・男女共同参画課）

- ・素案の最後の方に、男女共同参画関連用語の解説集を入れる予定としているが、文章の中でもわかりやすくなるよう、注釈を入れることについて検討させていただきたい。

#### 委員

- ・次のプランでは意識に関する取組がかなり減っているように思う。男性が育休をとっていくことで意識が変わっていくことはあると思うが、それよりも男女の所得についての方が問題のように思う。
- ・若い女性が県外に流出する理由として、所得が要因のひとつ。介護職や保育職については今でも県外に比べて所得がかなり低いという現状がある。
- ・今回のプランでは難しいかもしれないが、所得の向上について、県としてできることがあるのではないかと期待をしている。
- ・若い世代の多様な選択のための教育というところで、男性が主に行っている仕事を女性もできるといった教育も大事だが、働き方や家事等の家庭生活に関する教育で、男性も同じように教育を受ける必要があるのではないか。
- ・ソールの講座に参加する人は元々男女共同参画について意識の高い人だと思うが、そうでない人に半強制的に企業研修などで参加してもらうような取組について、指標に入れてもらうことはできないか。
- ・困難な悩みを抱える女性への支援について、インスタグラムやXといった、対象者が使っている SNS で情報が表示されることが大事だと思う。県や相談機関に SNS の専門員を置いて、広報をしていくことが必要ではないか。

#### 事務局（人権・男女共同参画課）

- ・若い人だけでなく、全世代の方へ向けたアプローチのために SNS は非常に有効だと思っているので、SNS を活用した形の啓発はしていかないといけないと思う。

#### 会長

- ・所得格差への取組の提案は、非常に重要だと思う。所得格差によって若い女性が県外に流出するという原因に対して対応が盛り込まれていないというのは問題だと思うが、いかがか。

#### 事務局（人権・男女共同参画課）

- ・所得向上の取組について、県の元気な未来創造戦略や産業振興計画といった総合計画の中で、企業と連携しながら県内の所得向上に向けた取組を行っている。男女共同参画プランでは、女性の非正規雇用の割合や、管理職比率に関する取組を行えたらと思っている。

#### 会長

- ・女性に選ばれる地域づくりというところの大きなポイントで、県外の方が女性の働く場と所得が多いことが県外流出の要因の一つになっているということも踏まえて、女性に選ばれる地域づくりというところにもう少し踏み込めないか。
- ・非正規雇用、管理職割合、職域といった問題の中に、もしかしたら、女性の従来所得の安さがそのままいいという考え方を変えていかないといけないという問題もあるかもしれないし、シングルマザーの方はどうしても非正規でないと子育てと両立できないから所得が低い、といった問題も含めて、全体を変えていかないと、高知県が本当に女性に選ばれるというところには到達できないと思うので考えていただきたい。

#### 委員

- ・所得の話について企業側として話すのが、男女の賃金格差の割合が全国 2 位と良い数字に見えるが、所得そのものは非常に低いという現状がある。
- ・しかし、賃金を上げると、県内企業がなくなってしまうという問題もあり、難しい選択になっている。賃金を上げると人が雇えなくなるといった高知県の経済界の体力の低さも大きな問題だと思う。
- ・所得向上を掲げるのは簡単なことかもしれないが、企業にとって非常に大きな問題となるので、手当の仕方については考えないといけないと思う。

#### 委員

- ・せっかく新しいプランを策定するのであれば、女性ばかり頑張らないといけなくなると思われぬようなプランにしてほしい。

#### 会長

- ・子育てに関連する諸手続きなども含めて、育児負担全体を減らさなくてはいけない。
- ・所得格差については、もう少し把握をして見える化し、貧困による困難な女性たちが

生まれのないような状況にはしていかないといけない。

**委員**

- ・ハラスメント自体がどれぐらい発生しているのかを現状を示しているものがなく、今回のプランで指標として「ハラスメントに関する講座を実施した企業数及び参加者数」を設定しているが、効果があるのか疑問に思う。
- ・今回のプランで、ハラスメントに関する取組が新しく出ているが、しっかり現状を把握したうえで、効果的な取組を行っていただきたい。

**事務局（人権・男女共同参画課）**

- ・ハラスメントの取組については複数の所管課にまたがるので、現状把握のところを盛り込めないか検討する。

**委員**

- ・このプランについて県民の方に広く知ってもらいたいと思うが、どのように周知していくのか教えて欲しい。

**事務局（人権・男女共同参画課）**

- ・具体的な方法についてはこれから検討していくが、マスコミを使うなどして周知することを考えている。

**会長**

- ・こういう取組をしているということが、若い女性を引き留める一つの要素になると思うので、ぜひアピールする方法をもう一段考えて欲しい。
- ・事務局には全てのご意見を拾い上げた形で、プランの充実を図っていただきたい。