

H25年度 「こうち男女共同参画会議」議事録

日時：9月25日 14時～16時

場所：共済会館3F「藤」

出席委員：筒井（早）委員、南会長、佐々木委員、松尾委員、田島委員、生永委員、筒井（敬）委員、中越委員、野町委員、森委員、松岡委員

事務局出席者：入交主査（危機管理・防災課）、西野補佐（健康長寿政策課）、山地課長（地域福祉政策課）、原課長（幼保支援課）、井上課長（高齢者福祉課）、森課長（児童家庭課）、西村課長（少子対策課）永吉課長（人権課）、近沢課長（雇用労働政策課）、美島課長（環境農業推進課）、山本チーフ（住宅課）、安岡課長（生涯学習課）、赤間課長（人権教育課）稲葉警部（生活安全企画課）、岡本チーフ（人事課）、原課長（行政管理課）、徳広所長（女性相談支援センター）、大崎館長（こうち男女共同参画センター）、武政副部長（文化生活部）、武田課長・田島補佐・森チーフ・浜田主事（県民生活男女共同参画課）

- 議題：（1）女性の活躍促進のための施策について
（2）こうち男女共同参画プランの進捗管理について
（3）第2次高知県DV被害者支援計画の進捗状況について
（4）その他

（1）女性の活躍促進のための施策について 事務局から説明後の質疑応答

会長

ご自由に活発な意見をということですので、いただいた案件を基に、県は更にこの施策を推進していく上で私達の意見を参考にさせていただけるということですので、県民のために頑張る意見を言い合ひましょう。知事さん自ら日本のリーダーで、また県の施策としても協調していくということでもありますのでよろしくお願い致します。では事務局の説明に対してのご質問はございますか。

森委員

女性の就業に向けた支援のポイントの中で、「就職のためのスキルアップ講座の充実」とありますが、ざっくりイメージとしてどのような講座が進められるのでしょうか。

事務局

就職のためのスキルアップということで各企業が再就職する為の研修について、そういう研修を行った企業等女性の活躍促進の取組を行う企業に対して何らかの支援を行っていくことを考えております。

会長

研修の中身は行う企業に任せるといいますか。県としては何かありますか。

事務局

例えば出産等でブランクのできた人が、再就職する際にパソコンの技術を忘れてしまって学び

たいとか、そのレベルをもう少し上げたいといったスキルアップの研修であったり、ビジネスに関する研修であったり、女性の就業につながるものが、考えられます。それは企業で行っていただくものもあるし、県で行うものもあります。例えば、男女共同参画センターや産業振興センターなど職業的な講座を持つことができる機関もありますので、そういう所で研修を設定できると思います。資料1の一番下のイメージは直接企業への助成ではなくて参加される女性への研修支援です。

松尾委員

協議事項の1について、今は協議に入っているのか、それとも資料説明についての質問の時間でしょうか。

事務局

先ほど協議事項の1としまして、資料1から4までを説明させていただいたということです。

松尾委員

資料1から4についての質問・意見の時間ということですね。

松尾委員

資料1について企業アンケートとも関連しますが、集計結果の4までのことですね。どういう理由で退職した女性が多いですかということ、定年・期間満了が3割ということは結局臨時職員だったということですね。

アンケートの3で「全社員に対する女性社員の割合はどのくらいですか？(正規・非正規は問わない)」としているので、期間満了というのは非正規だったということですね。

事務局

はい。契約期間が満了ということです。

松尾委員

そうすると、この方(期間満了で退職の方)が辞めたかどうかは本人の意思であったかどうかわからない。このまとめ方は問題があるのじゃないかと私は思います。期間満了は本人の意思ではありませんよね。

事務局

7割以上の方が自分の意思で辞めたのではない可能性があります。

松尾委員

一般的に非正規は圧倒的に女性が多いので、アンケートを正規と非正規に分けて取った方が良かったのではないかと思います。出産なども分けた方が良かったのではないかと思います。その辺はどうですか。分析してどういうふうに感じられたのかをお聞きしたい。

事務局

これは企業主へのアンケートという形になっています。今回の結果は正規・非正規の分け方ができていないということになっています。このアンケートとは別に県民に対しての県民世論調査を実施しています。まだ速報が出ておりませんので、集計、結果は反映させておりません。

今後その調査結果についても、この施策に反映させていきたいと思っています。

会長

よろしいでしょうか。

会長

資料3でご指摘いただいたスキルアップへの支援は、女性自身や幹部職員の就職支援があげられていますが、起業への支援についてはどうですか。

事務局

新たに業を起す支援は産業振興推進部で、現在人材育成の関係で地域の人材や企業の人材を育てるということで「土佐まるごとビジネスアカデミー」を県立大学で初歩から中級、商品開発などの専門研修などいろんな分野で研修を実施しております。現在検討中というのは、女性に特化した形で女性の観点・視点で商品開発や新たな付加価値ができるのではないかと考えておりました。男女共同参画センター(ソーレ)の方で女性に特化した研修ができないかと考えております。その研修をとっかかりにして、「MBA」に繋げて起業に繋げていくことを検討しております。

会長

女性が働きやすい環境づくりについては、これから施策が詰められていくと思います。委員の皆様からはご質問もそうですが、むしろご意見としてこういうことも施策に考えたらいいのではという視点や対策など前向きな提言をいただけたら、県としても進めやすくなるのではと思います。

森委員

正直な感想として医師と看護師の話から、企業の話へと随分間が飛んだなあ。突然、起業家というのは。もうひとつ間に就業支援の話がほしいですね。

資料2のアンケートを拝見しまして、設問の5で「貴社では女性社員の活躍・定着に取り組んでいますか」と聞くと5割が何らかの取組をしていると。実際には有効回答が半分以下で、実際返答にない会社も同じように半分取組をしているのかな。そうではないように思うのですが。私の認識としては女性の活躍の仕方が分かっていない面もあるかと思います。実際に身内でもこういう矢面に立たされると聞いています。企業の方が女性が出産・退職等で現場を離れても、仕事に関わっていける仕事の仕方を理解していないのではないかと考えています。そういうところを議論していただきたい。

事務局

確かに高知の企業の中で女性を本当に戦力として活かしていく風土というか、それは大都市と比べて低いのかなということは感覚的にあります。それでいいのかと言われるとそうではなくて、企業の方たちがまず意識を変えて女性の潜在力はあるのだ、是非女性を活用していくのだと動き出していただけるように私たちは働きかけていかななくてははいけません。先ほどのアンケートでも、現状がどうなっているかを調べさせていただいた経緯があるので、これをスタートラインにして、どう取組を進めていくのかということを検討していきたいと思えます。特効薬というか、じゃあどうすればいいのかということが今まで浮かばなかったというのが現状です。何かございましたらご意見いただきたいと思えます。

事務局

回収率が38%ということで非常に低いのではないかとのご質問がありましたが、同じ経

営者協会さんにご協力いただいてNPOのアンケートを取った時は15%でした。今回は期間を延長しまして、かなり企業のみなさんにご協力いただいたという経緯があります。

それと起業の方ですが、いきなり就業支援から経営に関わる起業ということで違和感があるかと思いますが、やはり自ら経営者になって事業を起こしたいという女性がたくさんいます。ただ、この支援がまだ全然できていない。自分で会社を起こした女性は、多分女性をたくさん雇用してくれるのではないかと、そういう傾向があると聞いています。そういったところで重点的に施策展開をしていければと思っています。

会長

資料2で指摘された項目で「女性の活用に関して課題と感じる」所、ここに回答してくれた方で「既に女性の活躍が進んでいる」と意識の高い企業「育児休業や介護休暇で長期間休まれても代替職員を雇えない」とか「女性自身に上昇志向がない」など上位にあがっていますが、実際どうでしょうか。委員の皆さんで経験ある方、女性を雇用する立場の方どうですか。

中越委員

働いている女性の中には仕事を続けたくても続けられないという状況が起こってきます。共働きの場合家計のメインが男性になっていて、収入の少ない奥さんが仕事を辞めた方が家計への影響が少ないからという理由になっている。女性が辞めなくても済むような方法を考えてもらうのが一番いい。女性が女性ではなく、働いている男性の長時間労働もとても問題だと思います。子供さんのお迎えは必ずお母さんが定時に終わるので行くではなく、お父さんが行く日があってもいい。女性の側ではなく、男性側のどうしたら女性が働くことができるかという協力体制を取っていくということも、男性側へのアピールが必要だと思います。どうしても家庭は女性、ご飯を作るのもお母さん、子供のお迎えもお母さん。働いていて、年代によっては多少の違いは感じますが、若い世代はお父さんでもお迎えや遠足も行きますが、40代・50代では行事、全部用事はお母さんというところがある。このアンケートも興味深く見させてもらったが、やはり女性がどうではなく男性側の意識ももう少し聞いてみたら良いのではないかと思います。

会長

男性へのこういう調査というのはあるのでしょうか。

事務局

県民意識調査自体は男女平等にやることになっています。男性の意識改革、長時間労働の是正ということですが、ここの施策のポイントに入れていますワークライフバランスの推進。ここには男性の長時間労働や育児の参加であるとかが入ってくるかと思っています。

尚、参考になるかはわかりませんが、当課の男性職員が8月から1ヶ月間育児休暇を取っております。

会長

1ヵ月ですよ。まず県庁の現状はどうなんでしょうか。現状でワークライフバランスがどの程度取れているんだろうか。県庁の場合は労働環境が整っているので育休・産休が取れるので、帰ってきた時の出世コースから外れるとか、どうなんでしょうか。

関係課

行政管理課です。男性職員の育児休業の取得率は平成24年度が9.4%、対象53人のうち5人の方が取られております。これは知事部局だけの数字です。国家公務員の数字が3.7%なので率だけだと、国家公務員を上回っている。次世代育成式行動計画を策定して県で行動計画に基づいているような取組をしています。県庁の職員に向けては、当課で職員向けのイントラネットを設けています。育児休暇の制度について紹介するページを設け、所属長に向けては説明会で周知を図っているというところです。昨年度は育児休業の制度をより職員に向けて周知をするということで、男性職員の育児参加への意識をより高めていくということで子育て休暇・休業のしおりという制度をわかりやすくまとめた冊子を作っていますがこの内容を充実させたり、育児休業取得者体験談を紹介するとか定期的に職員向けにメールで取組みのお知らせをすることをやっています。

会長

その結果として環境としてはすごく良くなってきていると。

関係課

そうですね。実際23年度から24年度にかけては、男性の育児休業取得者も増えてきておりますし、25年度9月までに4人の方が育児休業を取っている。周知を図ったということで関心を持ち、育児休業を取得される方も新たに出てきたといえるんじゃないかと思います。

会長

同じく介護休暇もそうですか。

関係課

介護休暇があまり取得実績としてはありません。制度としてはありますので、6ヶ月間の中で介護が必要な方については介護休暇という制度はあります。短期の介護休暇ということで2週間までの制度を整備しています。

会長

県庁が進んでいるというのは朗報だと思います。地域のモデルになる一番大きい組織だと思いますので。県庁は比較的労働環境としては恵まれている。長時間労働は相変わらずでしょうから、課題が多いと思いますが県内全体では先程委員が言われたように難しさもあるんじゃないかと思います。

筒井委員

数年前で恐縮ですが、伸びている企業は女性がすごく活躍しているということが大きく取り上げられたことがあります。今もその状態が続いていると思いますが、ほとんどが大企業。県内の企業でも女性が活躍している所があります。取締役が女性という所もあります。そういうことと会社がどうだったのかという前向きなことを今後アンケートを取られてもいいと思います。先ほどから出ている資料2のアンケートですが、私どももこの資料をいただいた時に胸が痛みました。設問11で「女性の活用に関してご意見があれば記入してください」で、「女性ならではの仕事があるのに、雇用均等法などであいまいな求人しか生まないので、かえって女性の社会進出を阻む場面もある。」とあります。これは採用のことだと思いますが、今や禁止事項です。女性ならではの仕事って何だろうとショックを受けました。女性ならではの仕事、男性

ならではの仕事というのは、死語になりつつあるかと思っていたのにこういうのを見ると均等法ができた時とあまり変わらないのかな、そこまで浸透していないのかと正直思いました。

松尾委員

私も同じでものすごく衝撃でした。これは正直な回答なので、今から私たちが頑張っていく部分なのでしょうが、同じ設問での最後の「オペレーター業務のみなら女性社員の活用も可能だが、オペ兼現場作業となると男性社員でないと無理があるため、なかなか女性の活用は難しい。」どんな重労働の力仕事なのだろうと。私自身もともと建設関係の仕事をしていまして、あなたではわからない、「男性社員を呼んでこい」とよく怒鳴られました。現場で凶面を見てやるのに男性だろうと女性だろうと関係ないし、女性の現場監督もたくさんいます。でもやっぱりそうなのねと思ってものすごくこのアンケートは衝撃でした。私の20歳の頃と一緒に。だから、そうとう頑張っても進めないと会社や企業は男性中心で回っている。元へ戻りますが女性の活用・充実も「子どもが産まれるから休まれると困る」と。私はよく言うのですが女性から産まれない男性なんていませんよ。このアンケートの結果を受け止めてどういう施策を進めていくかが大事だろうと思います。

会長

ということは、まだまだ一般社会の中の認識が変わっていない。啓発がまだまだ必要だということですね。

松岡委員

女性の活用に関して、今世界的に言われているのはジェンダーの平等ですね。しかしながら、アメリカの24～32歳の高学歴の男女比では、男子より女子の方が10%位上回っている。アメリカの企業のCEO以上の女性の率となると2.4%です。ジェンダーの平等が発達しているように思われるアメリカでさえ、そういう社会の壁はなかなかのものがある。女性が心おきなく働けるようなバックアップを持つか、女の人が男勝りに蹴散らしていくような形の意識をみんなに植え付けて行くか、究極ですがつき詰めていかなければこの問題は解決しないのではないかなと思います。なぜならば、今の経済社会のほとんどは男が作っていますから、システム上、男がやりやすいようになっている部分があります。かつての楠瀬喜多のように、やっぱり女の人も前へ出て、戦うことが先決じゃないかと思います。起業の方はバックアップして、高知県の場合だとすきま産業の育成を上手にするとか県の方でこういう仕事も成り立つのじゃないかなと思います。ソーレとかで議論してもいいのではないかな。やる気のある人は結構いると思うので、そのとっかかりと資金面とか、そういった導入部分が必要じゃないかと思います。結果的にジェンダー平等といいながら、なかなか男の社会を切り崩せないということが現状だと言いたい。以上です。

会長

そうですね。私もここにいる女性の皆さんもずっとこの課題を背負ってきていると思います。戦い続けてきた歴史だだと思います。一番の根底は意識の問題だと思います。介護の問題が起こってきたときも、家族じゃないと介護はできないということから介護は社会化しないとけないというのが生まれて来て、みんなで社会全体で介護をやっていきましょうと介護保険制度が産まれる根底だったんだと思います。保育も本当は子どもは保育制度もあるし、子供を育て

るのは親だけではないですよと言いながら、保育の設備が整っていない。保育の社会化が整っていない。まだまだどこか家族がやらないといけないという認識がすごく高いです。その中で個人の努力、家族の努力、個で出来ることの限界というのがあって、それを突破できたのはある程度幸運だったということですけども、何かこれを女性でないとできないとか、家族でないといけないとかという仕掛けづくりではなく、社会全体で見て行く、社会の意識改革というのがもう少しプログラムの中でもあっていいんじゃないか。そのためにはいろんな女性が活躍しているいい事例の掘り起こしがたくさん増えて行くこと、新聞とかで取りあげてもらい表舞台となっていく、そういうことが大事なことではないかな。施策だけ動かしていても、制度は整いました。しかし実際は使えませんというのが今の実情です。だから結論として今までの施策ではパワー不足と県は認識されているので、何か先に行くものがないとまだまだ介護にも保育にも就業にも踏み切れない。または昇任・昇格にもいけないと。県庁の中での女性のトップの中に占める割合が高知県はそれほど高くないですよ。

事務局

資料9の3ページからが女性公務員の管理職への登用状況です。全部の部が8.2と出ていますので、全国から見ると高知県は結構高い方に位置しています。

会長

例えば学術会議でも女性の位置付けを20%と目標値を掲げるんです。たった20%でも満たされない。8.2が他の県よりいいからといって、担当課が満足してはいけないと思います。目標値の掲げ方かなと思います。

筒井敬士委員

事例を掘り起こすということですが、今回のアンケートで「育児休業や介護休業で長期休まれたら代替を雇えない」というのは高知だけでなく、全国の企業が抱えている問題だと思えます。是非それを克服した企業がたくさんあると思うので、参考事例を集めて、企業さんに自分のところはどれが適しているのかというのを考えていただく一つのきっかけにできるのではないかと思います。よろしくお願いします。

野町委員

農業女性の代表として少しお話させていただきたいです。先ほどから企業の話がされていますが、農家の場合は専業で農家をする場合なら出産した後も介護の後も元の仕事に戻ることができます。しかしながら、農家という一つの企業体の中にいる女性は、その女性がバリバリ農業をしたい、しかし農業をするためにはその家ごとの技術というものがあります。技術をマスターしない限り、その場で女性が認められるということは少ないです。5年すれば、5年の、10年すれば10年の技術を持ちます。私も嫁に来て35年になります。育児休暇ももらいましたし、産休ももちろんもらいました。30年も経つと周りからも、家族からも認められるようになります。でも30年は長いです。それまでに意識のある女性をどういうふうに農業女性として育てていくか、そして意識を持っていろんな話ができる、現状が把握できる、現状を伝えられる、そして周りの地域とか女性たちに影響を与えられる女性に育てていくのかというのが課題だと思います。高知県は農業県ですのでその中の50%以上を女性が支えているわけです。女性の中では使われるままに、言われたとおりにしたら良いという人もいれば、自分も意見を言

っていきたい、経営、栽培について参加したい人たちをどのようにくみ上げていくのが課題ではないかと思います。私はやりたいといえばやらせてもらえ、行きたいといえば行かせてもらえたので、幸運な一人だと思っています。けれども、30代の女性の中ではやりたいことができない女性が多いですね。40代では介護が始まり、50代では家のこと、お孫さんのことがあり、仕事か家庭かという中でしか生きられない方が多く農業女性は解放されつつあるといいながらも実は女性自身が開放されることを望んでない方もいるなあと思う。そういう女性をいかに解消するには、先ほど南先生もおっしゃられたように、社会全体の中で男性だけが引張っていつているのではないということをみんなが分かっていくことが大事だと思います。農業の歴史は、男性の歴史と同じようなもので、女性も下支えしているということしっかり伝えられる女性を育てないといけないと思います。そのためには、子どもの頃から、男の子も女の子もそのような意識を持つことができる環境づくりをしていく必要があると思うのです。そうすれば、後継者不足の点で、別に男の子が後継者にならなくても良く、女の子でも大いに考えられることで、こういうことがもっと進んでたのではないかと思います。私のところも、男の子の子1人ずつですが、農家は継がないと出て行ってしまいましたので、困ったなと思いつつも、回りの若者にこのようなことを伝えて生きていし、こういうことをみんなが分かる社会が来れば、農業県の高知県はもっと発展するのではないかと思います。

会長

大変貴重な御意見をいただきました。企業だけでなく農業、漁業、林業と幅広い分野に視野を広げたということで女性の働く、参画できる、またリーダーシップをとれる場の開拓が大事であり、その意識の開発が必要だという意見だったと思います。

会長

他に意見はございませんか。

生永委員

高等学校PTA連合会です。資料2の11番について何点か意見が出ていますが、この点について女性の活用について、世間の壁を越えないといけないとか、男性社員でないといけないとか、このような意見は男性の管理職者からでた意見であろうと思います。これがもし女性の管理職者であればその壁を越えるにはどうしたら良いかといったことを思いつくと思いますし、女性社員なら何ができるかということを追うことができるのではないかと思います。ここにおられる委員の皆さんも各組織のトップの方たちであろうと思います。私も会長をやっておりますが、会長の悩みは会長でない分からないという部分もある。経験者でない分からないと思います。他の会長さんたちと話すとき共有できる部分があり、悩みを打ち明けられることがある。したがって女性を活用することにおいては女性にできるだけトップ、管理職になってもらって、女性ならばどういうことで何ができるかもっと考えてれば、女性の活躍もできるし、管理職として女性がもっと出てくるのが望ましいと思います。なかなか男性が女性のことを深く考えるのは無理ですので、ぜひ女性の管理職者になるような応援をしていくと、もっとつっこんだ意見が返ってくるのではないかと思います。

田島委員

さきほど松岡委員からのアメリカの現状の話から思い出しましたが、フェイスブックのCEO

の名前は忘れましたが、（別の委員：シュリルサンドバークです）はい、彼女の講演を聞いたわけではないですが、講演録を読んだ中で、印象深かったのがアメリカでも同じ位置にある女性高官が会議室でも前に出ず、いくら促しても男性の後ろに座るということに驚きました。彼女は会社で上に上にと頑張っていました、彼女にさえ周りの男性にそんなに頑張ったら大変な目にあうよと言われた。そんな経験をされた彼女がおっしゃっていたのは「意識を変え、行動を変え、社会を変える」とおっしゃったのがすごく心に残っています。やはり意識を変えることの難しさがさきほどもおっしゃられていましたけど、意識を変えるには行動を変えて、行動が変わると社会が変わる、というぐるぐる回っていることで、じゃあ何ができるのか、私に解決策はないんですが、すごく高知らしいのが、女性がどんどん前に出て行くことがあまり無理だとか、今までに風土としてないわけではないと高知に関して思います。ちょっとの匙加減で私たち自身が意識を変えていけるのではないかと。県にお願いすることは、さっきから出てきている、男性職員の意識を変えるということで、育児休暇を取った男性たちに語ってもらう場をつくる、休みを取るとこんないいことがあるということをはっきりと熱をもって語っていただきたい。字で見るのと、語られるのでは全然違うと思います。こんな風が変わった、自分がこう変わったということをお話したいし、私は小学校という狭い職場しか知らないですが、この現場でも育休を取った男性職員を一人しか知りません。でも、割と一般的に考えると恵まれた職場だと思っています。しかし育児に参加しているという父親は何人か見てきましたが取る人は少ないです。育休をどんどん取ってもらえる何か力強い推進を考えていけたらと思います。今の子ども達が父親になる頃には、当たり前になっているような社会に今私たちが行動に移していくことが大事だと思います。解決策はこれから考えていく必要がありますね。

会長

東京オリンピック誘致の際、パラリンピックの佐藤選手がスピーチで社会を変えた大きさはすばらしいと思います。ワンスピーチでパラリンピックに対する考え方を変えた。このように我々も変えていくことに参画しなければなりません。また、そのような人たちを取り上げることも大切だと思います。私も若い子を抱える職場で、奥さんが妊娠した話を聞くと「あなたはいつから育休を取るの」と必ず聞くようにしている。「奥さんと二人で話してください」と、いつから奥さんが取って次にいつからあなたが取るのか、奥さんが当たり前取るのではないことを話しますが、相手は驚くばかりで「当然です」という反応はまずないです。しかしこのように一人一人の声がけから始めることが大事だと思います。子育てに怖い面も男性にはあるみたいですね。

時間の制約もありますのでこの件はこれでよろしいでしょうか。次の議題に移りたいと思います。それでは事務局から次の議題について説明してください。

15:03～（２）こうち男女共同参画プランの進捗管理について 事務局から説明後の質疑応答

会長

説明が少し難しかったかもしれませんが、何かご質問はございますでしょうか。

松尾委員

いくつかありますが、まず資料6の放課後児童クラブと放課後子ども教室について、すべての小学校区で学びの輪を実施ということですが、こうち男女共同参画プランを実施するうえで先ほどから出ている働く女性の支援の意味からいうと、学びの場であるというよりは生活の場である児童クラブを進めてみてはどうかと思います。放課後子ども教室では、働くお母さんの支援になりにくい。行っても行かなくてもいいからです。きちんと生活の場として保証される児童クラブでないと、安心して子どもを預けて仕事に行けないということもありますので、それについてどうなのかなということ。

資料の6、議員に占める女性の割合ですが、最高値で10.8%、今9.1%になっていますが、これは私いろいろ調べたことがあって、やっぱり市町村合併と合わせて議員の定数が10人より少なくなると、一気に女性議員がいなくなる傾向にあります。経費節約で地方議会の議員数を減らすのは男女共同参画の推進にある意味反するのではないかと思います。

それから県職員もそうですが、昨年からも増えていないし、なかなか取り組みが進んでいるとは言いがたい。女性は管理職になりたがらないということはよく聞きますが、1つは働き方の問題がある。アンケートの内容にも関係しますが、子育てをしながら残業の多い部署に夫婦で働いていると、やはり女性の方が管理職になるわけにはいかないところがあり、働き方をまず県が率先してなんとかする。

賃金格差が平成18年で男性が100%のとき女性は71.6%。だんだんと縮まっていたが、平成22年から開き始め、24年には71.5%で結局元に戻ってしまっている。不安定雇用が女性には多いのではないかと考えられる。働き続けられない、これをどうやったら長く続かせることができるのか。私の友達にも小さい会社で育休を取ると迷惑だから、社会が困るからと辞めた人がいます。やはり零細企業でも産休をきちんと取れるように、例えば10人以下の会社では50%を補助しますとか、何か制度ができないかと思いました。

それから、混合名簿ですが、目標値ではなくモニタリング指標になってから進んでないように思える。確実に増加していると書いているが実施率が公立幼稚園では前年度より減っていますし、はるか昔100%を掲げていたのに目標値をおろしてモニタリングにしてから進んでいない。やはり卒業式、入学式などきちんとしたところぐらいは混合名簿でやるべきだと思います。混合で呼ぶくせがついていれば男の子が前という意識もなくなるのではないか、その点で混合名簿は大事であると思います。

それから計画策定のところで一個増えるというのは黒潮町ですよね。

事務局

17市町村から1つ増えるということですよ。いえ佐川町です。

松尾委員

黒潮町がやりたいという話を聞いたのですが。

事務局

そうですね。黒潮町にも話を進めております。地震対策の方をということで話をさせていただきましたので無理に押しはなかったです。そのお話を聞いたので、また話していきたいと思えます。

松尾委員

女性議員さんが頑張って、計画があるということは計画がないとそれに基づいて進めることができないから、防災に女性の視点をということで随分頑張られたようです。今回は佐川町がということですね。分かりました。

それから育休ですが資料8の38ページの数値が書いてないのはどうしてでしょうか。言われたようですが聞き取れなかったのですが、

事務局

資料6の環境を整えるの中の行政管理課のところの24年度、53分の5で9.4%です。

松尾委員

男性の育児休業はどうしても進めてほしいと思います。会長もおっしゃられましたが、子ども達を教える学校では絶対に取得してほしいと私は言っている。男性職員に「出産おめでとう、あなたはいつから育休取得するの」と引き続き声がけをし、むしろ取らないと出世できないのかと思えるくらいにしてほしい。子育てに男性は怖いと感じていることもあるし、育児サークルは女性が多いのでパパが来にくいと聞いているので、母子手帳にお父さんが育休を取った時のためにパパっ子クラブ等の紹介をしてほしい。

それから乳がんになる方が増えている。高知市が受診料を負担する取組があるが、それでも検診者が増えないのでやめようとなっているみたいですが、こういう面も進めていくことを県に旗を振ってもらいたいです。以上です。

会長

いくつか質問がありましたが、関係課よろしくをお願いします。

関係課

生涯学習課です。放課後児童クラブと放課後子ども教室の件に関して説明します。おっしゃられましたように放課後児童クラブは生活の場で、放課後子ども教室は体験活動、体験学習、交流の場であります。これは児童クラブが厚生労働省の事業で、子ども教室が文部科学省の事業というようなところでの違いであります。県としては、放課後の児童の安心、安全な場所ということで両方の事業を県民の方々に選んで利用してもらっているところがございます。両方とも共通したものとして、地域の方々に協力していただきながら交流活動とか学習の場を提供しているところです。どちらか片方を推進するということはしていない状況です。制度の違いは、子ども教室は地域の子ども全員が対象で、児童クラブの方は保護者が労働とか介護で親が家にいないお父さんが対象になっている。今は小学校3年生まで。来年以降は小学校6年生までと制度の見直しがされる動きがあります。負担に関しても、子ども教室は原則無料だが児童クラブは何千円か必要という違いもある。県としてはどちらかを強く推進しているということではなく、子ども達の安心安全の居場所の確保ということで両方の事業を推進しています。現状は90%の学校で実施されており、残り10%は全校30人未満の小規模な学校であったりあるいは統合を控えている学校が残っている状況です。以上です。

関係課

人権教育課でございます。混合名簿について説明します。おっしゃられたように、混合名簿を男女平等の意識を育てていくためにも推進しています。確かに減少しているところもありま

すし、増加しているところもあります。こちらとしては、減少、増加の要因を探るなどして調査していくことをしていきたいと思っております。以上です。

関係課

健康長寿政策課でございます。乳がん検診のお話がありましたので説明します。高知市さんの補助をやめる話は詳しくは承知してしておりませんが、がん検診につきましては乳がんだけでなく胃がん、肺がん、大腸がん、子宮がんなども含め、主管しております健康対策課の方と受診率向上に向け取り組みを進めております。受診しやすい環境をということで、がん検診のセット化、休日検診をや広域で受診できる体制づくりを市と進めて参りたいと思っております。簡単ですが以上です。

松岡委員

「ソーレ」における男性相談件数、24年度の数値はいきなり増えていますね。

事務局

数値が間違っております、19件です。すみません。最初に訂正すべきでした。

松岡委員

急に増えていたので何かあったのかと思いました。相談等はどうなっていますか。

ソーレ

ソーレの大崎でございます。相談業務は男性、女性双方行っております、女性は一般相談、法律、健康、悩み事、専門相談、男性は月に2回色々な悩み事を相談できる場をとっています。

筒井委員

管理職というのはどこから管理職なのでしょうか。

人事課

人事課でございます。管理職は課長級以上から数値化しております。

筒井委員

計画策定の市町村の割合で今、半分、今年度中に一件増えるということですが、未策定が16町村。それらの町村で計画策定に向け取り組まなければならないという意識の差はそれほどないと思うので一気に策定の機運を高めることはできないでしょうか。個別に市町村を回ってお願いするのではなく何か、きっかけを作って呼びかけで一気に増やせないでしょうか。今まで策定してきた中でぜひこれは作らなければならないと思わすような好事例がありましたらそれを活用することが良いのではないのでしょうか。

もう一点、審議会等における女性委員の登用率ですが、これは資料7にもございますが、商工労働部さんが25年度47.4%と出てますが、これは確かに審議会の委員も去年と比べ40人から19人と減っており、審議会の数が少なくなっているのかなと伺えるのですがここを教えてください。

事務局

1つ廃止になった審議会がありましたのとちょうど、改選中で、ここに計上できない審議会があり、対象が減っていますので率が上がったという形になっています。

市町村計画ですが、もちろん一気にいけるのであれば一気にいきたいと思っております。

市については全てできています。未策定の所は職員が少ないところがあります。職員が兼務

で色々仕事をしている、私も訪問し取組んでいただくよう話は進めておりますが先にやらなくてはいけない必須の計画などがあり、男女共同参画にまで手が回せないというのがほとんどの理由であります。当課でもひな形を作り、自治体に合った形に活用していただくよう策定を促す話をしておりますが、現状は伸びていないというところでございます。

会長

女性登用に関して特に産業振興推進部はヘッドを集めているからか男性の割合が多くなっているということですが。何か対策を立てないといけませんね。

事務局

まさしくそのとおりでございます。各界各層、団体の長を集めておる関係で、必然的に男性が多くなっています。特に産業振興計画で部会を多く持っております。そこに女性がないのでどうしても男性が多くなっているのが現状です。

会長

ここに女性が増えてこない。産業振興の働く場に女性を活用していかないといけませんよね。

事務局

はい、肩書きにとらわれず、トップは男性でも、次の方は女性であるとか改選時に考えてもらうよう呼びかけています。次に報告できる時には、少しでも数値があがりたいなと思っています。

会長

時間が迫っていますので次の議題に移らせていただきます。

15:36～(3) 第2次高知県DV被害者支援計画の進捗状況について 事務局から説明後の質疑応答

会長

何かご質問はございますでしょうか。

会長

一時保護の入所者数は上がってきているのですが、入所者の収容キャパは確保されているのでしょうか。将来増えることも予測されますが。

事務局

女性相談支援センターの所長の徳広です。今のところセンターの収容するキャパとそれから委託先を設けておりますが、昨年度も満杯になるということはなかったです。今後DVだけでなくストーカー被害者に対する支援もしていく必要がありますので、将来的なところを見据えると少し不安材料がありますが、今のところは収容キャパで収まっています。

松尾委員

これがデートDVなんだよ。対象となる行為が何かということは、だいぶ広がってきたと思うが、私なら絶対許さないことが私の娘の周りに普通に起こっていることがわかった。携帯のメール内容を見る、消すといったことや、授業中にメールがきて無視すると怒られるといったこ

とですが、これをする人はDVとっていない、される人もDVと気づいていないし、愛されていると思っている。これを正しくわかってもらうための、研修みたいなものをするべきだと思います。中学校、高校の時DVの勉強環境にいきたらなかったことも多いと思ったのです。大学でも研修等を行ってほしいし、先生に相談してもあまり分かっていない。研修環境はあまり進んでいないのではないのでしょうか。

事務局

人権教育課です。デートDVの話ですが、女性の人権侵害、人権課題として重く捉えております。学校教育の中における人権教育の中に位置づけ、教育委員会の方で指導支援の中にも実際デートDVを課題の1つとして挙げており、法務局からデートDVの研修を各学校の人権教育主事が集まった会で紹介しており、それを学校中で、学ぶ場づくりをしてもらうような形で取り組んでおります。以上です。

会長

認識が高まれば相談件数も増えるでしょう。

森委員

相談保護一時件数はほぼ横ばい状態とありますが、その中で、発達障害とありますが、これはどなたの判断でそう決めているのか。精神不安定なら誰でも判断できそうですが。

事務局

専門的なところは精神科医でありますとか、精神保健センターから援助してもらっています。また心理担当の職員がおりますので、その者の面接でありますとか、心理テストによって判断をさせていただいているところでございます。

森委員

話を聞いてこの方は、そうだろうと推測して決めているのですね。

事務局

もちろん最終的なところは専門医に見せて病名がつくことにはなりますが、当センターでは共同で生活していただきますのでそういう精神不安定な方がおいでると、他の入所者にも影響がありますので、面接等をして場合によっては、ちょっとこの方という時には専門的な医療機関にかかってもらうということで対応しています。当センターに避難されて来られる被害者の方は暴力を受けられていますので精神的に不安定な方が多いのですが、それが一時的なものなのか元々病的なところを持たれているのかを判断することは悩ましいところですが、なんとか対応しておるところでございます。

筒井敬士委員

もう一つ。私の意見では、このようなセンターは同じ利用者がリピーターではないかと思うのですが、どうでしょうか。

事務局

中にそういうリピーターの方もいますが、全体的にはそんなに多くはいません。

筒井早智子委員

資料5の進捗状況についてですが、2年前、高知県防災会議に女性委員が0だった経緯がありますが、その後3人の方が増えておりました。今回条例で要件が緩和されて、3人追加され

て6人になっておりますが、今後も構成機関に対し可能な限り女性委員を増やしていくということだが、全体で見れば6人はまだまだ少ないです。人口比でも女性が多い、今は女性がリーダーになったり、地域の防災意識が高まっていたりと、少しずつでも理解を深めていただき、防災に女性のニーズを増やしていけるようお願いします。

田島委員

防災に関して、女性を少しずつ増やしていくのではなく、急がれるべきだと思います。女性団体の防災部会を作ることにはできないでしょうか。女性の視点から意見が入ることだけでなく女性の防災チームの提案です。

事務局

大変急がれる課題であり、関係課にご意見をお伝えし、条例の縛りもあろうが、どういうことができるか提案してお話をさせていただきたいと思います。

事務局

危機管理・防災課です。今日は課長の代理として来ました。女性に特化した検討委員会みたいな形を作れないか、課に戻って話してみたいと思います。

会長

防災会議とはどれくらい開かれるのですか。

事務局

昨年度は地域防災計画の策定がありましたので一度。その前は何年も開かれておりません。

事務局

南先生も委員になっていただいています。

会長

委員になって召集がないですが。

事務局

今年度は南海地震関係の防災計画の改定がありますので皆さんによろしくお願いします。

会長

ここに委員をおくよりも、別の手立てで取り組んでいく必要がありますね。女性、子ども、高齢者、専門家、いろんな立場で提案していかないといけませんね。

防災対策は緊急課題であり、ここに出席されているどの団体も女性の立場から課題と整理されていると思います。そういうことがとりあげられていけるようにしなければならないと思います。

私も色々教えていただいて、役割として努めていきたいと思っています。

松岡委員

防災会議ではどういことを策定するのですか。

事務局

基本となる地域防災計画の改定の協議が主な課題となります。

松岡委員

危機管理のリソースマネジメント等がひっかかってこないんですね。ただただ防災計画でここまでできましたという感じで。人的資源を使って対応していくことを県から見えないです。

津波が来たら地域はどうすればよいかもっと具体的なものがほしいと県民として思います。確かに地域防災を通じてくると思いますが、県がリードして行ってほしいと思います。

野町委員

家族経営協定の締結農家が増えていることや、農村女性リーダーが増えているということは大変喜ばしいことだと思います。認定を受けたライン、ここからがスタートなんです。ここで研修を受け、地域や行政を引張っていける女性に成長していくわけです。そのための研修やいろんな場を広げていくことが大切だと思います。私も平成9年に認定を受けてリーダーをしておりますが、予算がとても少なく、若い女性リーダーを育てることに苦勞しております。その点女性の職場を広げる環境づくりの意味でもぜひお力を入れていただきたいと思います。

2点目ですが私もそうですが農業委員をしております。実は来年度改選年度になっておりまして、2名以上の女性の登用を掲げ取り組んでますが、県内に女性農業委員の会がございません。なかなか個人が行政に要望することは難しいので、農村女性リーダーのネットワークを使いながら、またこのような男女共同参画の会の場を使いながら女性農業委員の登用を進めていく力になっていただきたいとお願ひしたいです。

会長

大事なことです。ありがとうございました。

最初の議題で少し時間をとり過ぎ、不手際で申し訳ございませんでした。これですべての議題が終わりました。事務局にお返しします。

事務局

長時間にわたり、熱心なご議論ありがとうございました。またその議論の中では貴重なご意見をいただいたので、今後の取組に活かしていきたいと思います。ありがとうございました。以上をもちまして、こうち男女共同参画会議を終了します。長時間にわたるご協力ありがとうございました。