

## こうち男女共同参画会議 平成22年度第3回会議 議事録（概要）

1. 日 時 平成23年2月3日(金) 13:15~15:30
2. 場 所 高知共済会館「藤」
3. 出席委員 筒井早智子 稲田良吉 山根洋右 中川香代 寺尾敦子 松尾浩子 田島真紀 川村直哉  
中山美佳 永井資士 福島幸子 大高達人(敬称略・順不同) (12名)

### 4. 内 容

#### (1) こうち男女共同参画プラン(案)について

- 事務局から資料1~6に基づき、こうち男女共同参画プラン(案)について、訂正箇所の説明やパブリックコメントで県民からいただいた意見、今後のスケジュール等について説明。
- 質疑意見等

#### (会長)

ありがとうございました。

課長をはじめ事務局から、いただくメールが、夜遅い時間で大変だったと思う。

まず、会議の委員の皆様の意見を1つ1つ誠実に受け止め、評価し、その対応を無視することなく、積み上げていること、また、パブコメも全国から意見が寄せられており、暴力のテレビがあってもいいではないかというご意見も中にはあるが、筋の通ったきちんとした回答を1つ1つ丁寧に対応していただいている。

さらに、大変な作業だったと思うが、市町村へのアンケートの実施。

男女共同参画の推進は県のやることだという意見も市町村から出ていたが、意見を聞くことより、計画に市町村に主体的にかかわっていただく。

そして、次のステップは、生活の場に近いところに、行政も寄り添って、コミュニティレベルの活動を県民運動としてやらなければペーパープランに終わるということ。これは、人権委員会で指摘されたことだが。

そういう意味では、市町村において、タウンミーティングも実施していただいている。この計画を末端まで落とし、ボトムアップ・トップダウンされたことに、大変感謝し、敬意を表するところだ。

以上のことについて、また、共同参画プラン(案)の中でご意見を十分いただきたいと思う。

#### (委員)

市町村の意見を、短い間に取りまとめていただいたことは、非常にご苦労だったと思う。大変感謝をしているが、その中で、先ほど課長も言ったように、プランを策定したいけれど人員がないということが非常に大きい、だからこそだと思うが、この5年間に100%策定という目標を県のプランとしても持てない。

市町村の人員を県がどうこうせよということはなかなか言えないだろうが、そういう方向はプランとしては持っていないのか。

#### (事務局)

アンケートでは、やはり人員の問題を言っていた。それについては、県が直接は難しいところがある。

県ができる1つの方法としては、県が男女共同参画に関するノウハウを持ったNPOに委託をし、意欲のある市町村に派遣し、役場の担当と話をしながら、例えば住民の方への広報や研修会の講師の選定などのアドバイスや、1歩踏み込んで、計画を策定したいが方法が分からない、どんな項目を盛り込んだらいいのか。そういったことに関して、役場の担当と一緒に計画策定に向けて協議していく。そういった支援事業を県の方で計画しているので、事業に積極的に手を挙げていただきたいと思う。

もう1つ。これは、全市町村に対してだが、例えばプラン、計画策定に対しての観点などのノウハウは県から引き続き提供していきたいと考えている。

(会長)

人権委員会でも、地域健康福祉計画の未策定の市町村が大変多く、これは問題だと感じている。何らかの手段を講じ市町村の底上げを、市町村の主体性でやっていただきたいという意味の要望があると思う。

アンケートでは、男女共同参画の計画を11市町村がやるつもりはないというふうに答えている。これも大きな問題だ。

要するに、日々の営む生活の中に人権問題とか、男性も女性も子どもも幸せで、高齢者も障害者も生きていくということは、ごく日常的な生活の中に定着しないと力にならない。これからの課題だと思う。

(委員)

市町村については、女性の地位の向上というような視点ではなく、健康支援や健康管理など、いろいろな施策が入っていないので、ぜひ県下の市町村全部に策定していただきたい。

(会長)

全委員の願いは、策定100%。そういう指摘もパブコメで出ていた。現実問題としては、ステップバイステップであり、きちんと縮めていく具体的戦略ということで、志は100%と思う。

(副会長)

市町村のアンケートについて、どういう立場の方が答えたのか。記入者の部署とか名前はあったのか。

(事務局)

市町村への依頼は、課長名で実施したので、回答については、担当者の記入欄は設けていないため、その市町村の意思表示と捉えている。

(会長)

食の安全・安心審議会の方でもTPPの意見交換会を開催した中で、土佐の農業の行く末の問題、日本の農業の行く末の問題が出た。今まさに高齢化により、60歳以上の農業者と女性に農業が委ねられている状況の中で、実際には、農協や漁協、あるいは農業委員会を女性が背負っているにもかかわらず、役員数は極めて1ケタ、それも少ないパーセンテージ、という指摘もあった。併せて、給食センターの学校給食、食材のいいものがなかなか子どもたちの口に入らない、しかも、センターは大規模化する。提供している企業は東京の資本に委ねられるため、食材がどんなものが入ったか不安であり、また、県の雇用にもつながっていない。いろいろな視点から考えなければいけないと学ばせていただいた。

(会長)

参考資料について、カラーのものは、ドイツやイギリスでは課題が増えてくると政策が打ち出され、部局ができてのに人手は少ない。いわゆる政策がきちんとしていないということで、ポリシー・コミュニティを再構築しないといけない。

これは、農林水産省の審議会で、残留農薬の問題で、厚生労働省が1年前に方針やデータを作っているのに、農林水産省は1年遅れて行っているという論議の中で、提起をしたもの。

今回、これだけの課が男女共同参画にかかわり、課長自らが、それぞれの担当課とディスカッションしながら作った。単に、数字データを出したのではなく、論議をしながら詰めているということも、理解していただきたいと思いつくった。

中央の★クローバーの下にあるのがポリシー・コミュニティで、大変重要な役割を担っている。右上の4つは前の協議からの4つの課題、その中核に男女共同参画課が位置している。そういう解釈。

2枚目は、これも今回、実施した、懇談会や質問の中での回答として市町村から、男女共同参画の推進は県の計画だ、という答えを受けていたが、やはり市町村に自ら作業することが、必ず将来力になるだろうと思ってい

る。

そこには、ソーレも積極的に地域に出て、生活をしている人々の中で、教育委員会、自治会、NPO などのネットワークを紡いでいかないと難しいだろうということも含め、模式図を作ってみた。

次のページは、やはりこれから一斉に歩調を合わせて市町村が動くということにはならないため、より進んだ市町村を1つの牽引車、モデルとして、ベスト・プラクティス・モデルと呼んでいるが、そういう市町村を事業展開しながら、ここに書いてあるような手順で進める必要があると思う。

その理論的・技術的なスケジュールについては、一番最後に、ワイシャツのボタンをきちんとかけるように焦らずじっくりと、この会議の目的は20年後、50年後を向いて、高知の将来を考えていく会議なので、その必要があるだろうという趣旨だ。

男女共同参画のワーク・ライフ・バランス、これは中央政府との関係省庁でも今後の大きな課題として挙げているものだが、今後の高知県の課題として整理させていただいた。

ご説明いただいたが、もう一度最後の論議なので、目次に沿って、資料1をご覧ください。基本的な考え方、これまでの共同参画の取り組みをやはりきちっと歴史的に総括をしていただいているということで、「経緯」に整理していただいている。

次に、「社会情勢の変化」これは激しく経済成長率も鈍化しており、政治も激化しているし、若者が日本や高知に希望を抱けないような状況が客観的に生じている。新しい格差、生活格差・社会格差も新たに加わっているところ。

そういうところも含め、まず働くことは基本的にとっても大事なことで、そうでなければ社会が成り立たない。それを踏まえつつ、委員からいただいた意見に対応して報告された。

なおかつ、そういう社会でありたい、女性の親しむ社会でありたいことが、社会形成の必要性で述べられている。

それからプランの性格、PLAN・DO・CHECK・ACTION というPDCA、自力でらせん形の階段を上るように前に進んでいこうというような、場当たりの一発花火の性格ではない。そういう意味で6番目、3ページの、進行管理を書いていただいている。

続いて4ページ。プランの推進の方向、5ページは委員の皆様方の意見を吸い上げて、柱となる方向性を挙げていただいている。

場を広げていく。そして環境を整えるということ、そして、骨子、取り組みの体系が7ページ。

8ページに具体的な取り組み内容が、県民対象の調査を見ながら、根拠に基づく政策、つまり机の上で書くだけでなく、高知県の男女共同参画がどこまで来たのか。これから、どこに行くのか。そして、何が進んでいるのか。何が起きるといえるのか。そのことを証拠に基づきながら、実証的に政策をつくったということ。

これは人権委員会でも、人権擁護白書というものをやはりきちっと作りながら、人権擁護政策というものを打ち出してほしいということも要望したところだ。

ただ、事務局とディスカッションをしたときに、この調査がなぜこの状態なのかという、もう一つ踏み込んだ原因分析に足りないところもあり、今後の課題だという話をしている。その数値がなんでこういう数値なのかという原因をつかまないう限り、対策は立ちにくい。したがって、調査も決して簡単なものではないので、専門的な調査はこれからさらに必要になってくるという話をしたところだ。

(事務局)

分析に関して、前回の会議でも、この意識調査結果はなぜこうなっているのかといったことで委員から意見をいただいた。十分ではないかもしれないが、9ページの下の方に「意識改革がまだ十分に進んでいない原因としては、人々の意識の中に長い時間をかけて形づくられてきた、性別に基づく固定的な役割分担意識がいまだに根強く残っていて、その解消が容易ではないことや、男女共同参画があらゆる立場の人々にとって必要という認識が広がらなかったことなどが挙げられます」ということで、もっと分析が要ると思うが、前回の意見を受け、こ

の文言を追加させていただいた。

(会長)

続いて、13 ページ、メディアにおける男女共同参画の推進。これは、ドイツなどでは市民オンブズマンが加わった、テレビやいろんなジャーナリズムのチェックを市民主体でやる組織があり、子どもたちが見る時間帯には特別の子どもの番組を国が責任を持って提供する。したがって、殺人だとかたばこを吸うシーンだとかレイプだとか、そういう生々しいもの、あるいはいつもゲタカゲタカと笑っているような、あまり知的でない番組、そういうものを子どもの目に触れさせないように、国の仕組みとして、いろんな言論の自由等を侵さないバランスの中でやっている国もある。スウェーデンもそうだが、野放しで、嫌であれば見なければ良いといった、全国からのコメントが寄せられているが、そうではないだろうという趣旨で、理由は書かれている。

これについては、やっぱりこれから日本がほんとにどこに行くのか。他人のうわさ話とおいしい食べ物を食べるシーンがほんとに満ちあふれていて、これでいいのだろうかという思いを持っている。課題は大きいと思うが、無視はできないだろうと思っている。

(事務局)

メディアに関しては、13 ページに「女性の人権の尊重」を消して、「男女共同参画の推進」という言葉で置き換えている。前回の会でも説明したが、前プランは女性に対する暴力の根絶の項目に、メディアが載っていた。例えば、性的な扱い・性暴力、そういったことになっていたのが、人権尊重という面があったが、今回のプランでも、もちろんそういった面もあるが、地域での住民意見交換会の例として紹介したが、テレビを見ていたら、いたずらするのは男の悪ガキとか、わんぱく小僧が必ず男の子であって、注意するのは女の子、そういう固定的な意識があるんじゃないといったこともあったので、人権尊重も大事だが、さらに男女共同参画の元の部分、意識の部分ということで、大枠の意識を変えるところに持ってくるとともに、表現も男女共同参画推進という大きな表現に変えさせていただいた。

(委員)

12 ページの、男女共同参画計画策定市町村が気になる。現在5市町村が「策定します」と言っている。17市町村で既に策定がされて、あと5市町村が「策定をします」と言っているところを足せば、17+5は22市町村で、県としてはプッシュするのは1市町村でいいという計画は、5年間の計画としては非常に低すぎないか。100%はむりであっても、どうかと思うが。

(事務局)

時系列では、町村の人口が5,000人以上を想定し6町村を足し、67.6%になっている。市町村アンケートを実施する前に、目標値は設定していた。事前に市町村アンケートを実施して確実な数字を掲げたわけではない。

また、計画策定への働きかけは、人口が5,000人以上の町村だけではなく、未策定の町村全部に対し働きかけるので、後1市町村だけプッシュしたら済むなどという考えではない、当然のことながら、ここにある最低プラス6つというのは、もうあくまでも最低、結果的には最低はこれぐらいだということで、県の取り組みとしては、未策定の市町村すべてに同じように積極的に働きかけていくということだ。

(委員)

目標値を上げる予定はないか。

(事務局)

2つの考え方があり、夢を持つのか、現実に着実につぶしていくのかということで、県としては着実につぶしていくことを考えている。

(会長)

委員の印象として、1年に1町村ぐらいの進行状態だというような感じになるのではないかとことか。

(委員)

やはり、目標に向かって進む傾向があるため、ある程度高い目標を掲げていただきたい。

やる気がないという市町村も11市町村あるので、5年間ですべてを切り換えるというのはなかなか難しい問題であっても、確実にできるところへ置くとさらに低くなる傾向が一般的にはあるため、もう少し高い目標を持つべきではないかと思う。

(委員)

各市町村で、人権課がないところもあるのか。

位置付けとして、男女共同参画課まではないと思うが。

(関係課)

各市町村に、人権に関する課は全部ある。

(委員)

市町村に人権課があるのであれば、やはり100%が明確なのかなという気はするが。

(事務局)

当然、人権は行政の業務であり、県も含めそれぞれの市町村も、その業務をしっかりと所管としてやっている。それを担当する部署はもちろんあるが、それは人権課だけではなく他の業務も持ち、例えば総務課のような名称もある。人権行政だけを所管として持っている課がすべてにあるというわけでは決してない。例えば、県民生活・男女共同参画課も他の業務を持ち、課名だけでは表現されてない仕事、例えば、交通安全なども所管している。

(委員)

現在策定済みの17市町村の中には、人口5,000人以下のところは含まれているのか。

(事務局)

芸西が4,000台で該当する。

日高は5,000人を超えている。

課内でも議論があり、県内で条例施行や計画を策定できる市町村は既に策定をしている。今残っているのは、アンケートでも解るように、例えば人やスタッフが足りない、そういう困難性が高いところが残っている。坂でいうと、急勾配になっていくということ。

課題を抱えている町村が残っており、そこをやっていくのは県として頑張らないといけない。本腰を入れてやらないといけないという思いもあり、100%ではなく、想定で、人口5,000人以上ということで設定している。ただ、繰り返しになるが、働きかけそのものは、ちいさいところにもしていくという考えでいる。

(副会長)

委員から具体的に目標値の話が出ているが、大事なところなので、意見をいただければと思う。

例えば、人数、人口の制限をせずに、できるところからするとか、ある程度目標値は上げて、もっと高い目標値にするなど、考えられると思うが。

(委員)

あまり目標値を上げてしまうと、市町村のアンケートで、「情報提供をしてもらおうとありがたい。」という意見

が多くあった、情報提供をおこない、その上で、準備してもらえとできるとか、お金も知恵もない、人もいない。だから、お仕着せでもいいような書き方、答え方をしている町もある。そうなると、数値を上げるためなら、こういうのがあるから、これでやったらどうかみたいなことになってしまわないかという危惧もある。

目標値については、上げるかどうかよりも、どんな方法で策定していけばいいのか。市町村に意識を持ってもらうのか。住民の人、地域の人に意識を持ってもらう方法をたくさん出すことの方が大事なのではないか。

あまり数値にこだわってしまうと、安易な方法で、上げることはできると思う。今までのノウハウがあるので、これだったら簡単にできるよということになると本末転倒で、意味がないと思うので、難しい問題だと思う。

#### (委員)

目標値というのは高く定めるか、現実的な目標値にするかは、考え次第ということ。

アンケートの結果からは、17市町村は策定していて、5市町村は策定の予定があると、22と指摘されていたが、策定に向けて検討していくという町村が2町村あるので、そのうち1町村は確実にやっていただき、確実にクリアする。予定しているところと策定に向け検討していくところをクリアするというところで、現実的な数字で予定を立てたいという県の意向を尊重しても、いいと思う。

全体に促進を呼びかけるということは大事だと思うので、高い目標値、実効性のある目標値というのは考え方の問題なので、どちらがいいということではないと思う。

#### (会長)

重要な指摘だと受け止めているが、現実の問題で、機械的に計画を策定することはある意味では簡単だろう。

そうではなく、本当に市町村が自力でやるから県も応援してくれ、自分たちの力でやっていくんだ、そういったことがないと県民運動としての定着性がないのではないか。

そういう意味で、市町村が県に要望している事項についてアンケートを踏まえ、プランに文章で、県として、主体は市町村の自力、自立的な計画づくりを全力を挙げて支援をするという内容を加えていただく、3人の委員の方々の意見を集約していただくことよいのでは。

市町村の自立性を大事にしながら、しかし応援はきちんとやるという決意表明的なことも含めて、文章に入れるということをお願いしたい。

14ページの国際規範で、あくまでもグローバルスタンダードというものがあるだろうと。世界のうねりと高知がかけ離れるようなことでは、困るというパブコメでも出ていた。それはきちんと踏まえていただいていると思っている。

これは、国際交流やグローバル社会の中で、高知がガラパゴス症候群とよく言われるが、隔離され、古いものもいいものも残っているけど、国際化と離れる。そういうことがあってはならないということだと思う。

#### (事務局)

国際規範については、今回のプランで新たに加えた項目です。

#### (委員)

男性の育児休業の取得率の問題だが、個人的な見方としては、男性の育児休暇というのが非常に結構大きな意味を持つのではないかと考えている。というのは、自分の地域でも男性の育児休暇を取るということは、ほとんどいないが、育児休暇を取得した方を見ると、やはり子どもの接し方というのが育児休暇を取ることによって非常に変わってきているという面が、非常に少ないサンプルだが、考えられる。

今の現時点で1.72という取得率、10年後に13%。

この数字は、都市部では結構かなり進んでいるということもあり、取得率は期待できるのかもしれないが、高知県では、これでは10年間でそれほど動かないという印象を、私自身は受ける。

では、どうしたら取得率が進むのかということだ。前回、委員が、公共事業の中でのポイントとして入れる話をしてしたが、やっぱり抜本的に何か策が必要なのではないか。それは国に対する働きかけとは思うが。

また、高知県独自でも何か方向性として、この育児休業の取得率を上げるという取り組みを何かできないのか、非常に難しい課題だとは思いますが。

ちなみに、高知県では、取得率は何%なのか。

(事務局)

パブコメの資料3の6ページの中ほどにあるが、やはりパブコメの中でも、県内の数字を教えてほしいという意見があった。ただ、労働局に確認をしたところ残念ながら、県内全体の数字は把握してないという返事だった。なお、県の職員の部分についてはこのプランの中でもモニタリング指標として、37ページに載せている。男性では、16年度が5.1、21年度が4.0といった数字になっている。

(会長)

高知県として独自の男性の取得率を上げる仕掛け、やっぱり工夫して入れたらどうかという意見。

(委員)

パブコメでも随分たくさん意見が出ている。やはり仕掛けの1つは学校現場で教職員の男性教職員に必ず育児休暇を取っていただくこと。育児休業を取ることがどれだけ大事なのかということの、学習を強めていただきたいと思う。もちろん、代替の先生が来ない不安があると取れないので、代替教員を配置するということは当然のことだが。特に男の先生が育児休業を取るということは、「僕の担任の先生が男の先生なのに、赤ちゃんが生まれて育児休業を取った。あっお父さんになるんだ。育児休業を取って、一緒に赤ちゃんを育てるんだ」という、子どもへの教育的な影響がすごく大きいのと、その後ろにいる保護者への影響が大きい。当初は恐らく、「あの男の先生、男の先生なのに育休取った」とか、地域でうわさになるだろうと思うが、それも大きな啓発だと思うし、やはり、教育の分野でどう変えるのかが課題だと思う。

学校で、例え1週間、2週間であっても、育児休業を取得していただきたい。個人的には最低3カ月ぐらいだと思うが。

取得した先生が職場に戻ってきたときに、子どもへのいとおしさが、全然変わると思う。自分も子どもが小学校の時に、男の先生は配慮がないと何度も思った。やはり、子育てしていない人は駄目だよねというのは、保護者同士の会話でよく出てくる。

そういったことも含めて、先生自身の成長もあると思う。さらに、職場環境も一緒に変わっていくので、学校現場は100%、赤ちゃんが生まれたら育休を取るのが常識になるように、この5年間頑張っていたきたい。

私自身、目標、目標と言うのは嫌だが、モニタリング指標というのは、納得できない。少なくとも学校が、心の中でも構わないので100%取るぐらい頑張っていたきたいと思う。

もう少し、文章を書き込んでもらいたい。教育の中で与える影響は、黒板で教えるだけではないので。

(会長)

例えば、やはり教育というところの意識改革が一番土台になるので、教育の中における男女共同参画が初等・中等・高等教育、さらにはそこに責任を持つ教職員の方々がどれだけそういう取り組みを展開していくのか。それから、ある種のリーディング集団である、引っ張っていく集団である県職員、県行政の中で、どういうふうに男性県職員に対して、取得しやすい対策が具体的にあるのか。前回、教育の重要性を指摘いただいているが。個性化教育の中にこそ、男女参画の教育があるという指摘だったが、県職員の体制にはどういった、具体的な取りやすさの仕組みや体制があるのか。

(事務局)

まず、県職員には、職員にしおりを配布している、ホームページにも掲載しているが、制度について積極的に活用することを全職員に周知している。また、管理職に対しては、取りたい職員がいても、上司や同僚に気兼ね

して取れないようなことがないように、管理職に対して指導をしている。

まず全職員に対する、制度の周知、さらに管理職に対する配慮の周知。事務局として、希望する職員全員が取れるように、目標を掲げている。

(委員)

希望させるようには、何かしているのか。

(事務局)

そこは、制度周知になる。

(委員)

取りたいと思ってもらうように、上司に邪魔されても取りたいと。

(事務局)

県職員に対しては、男女共同参画の研修も実施している。

この研修は新たなプランでは、目標値を 100%の参加にしているが、その研修の中で、実際にイクメンとして体験した職員に体験談を語ってもらっている。そういった研修によって、先ほど委員が言った、取りたいと思わせる。そういう意味もあり、体験者に体験を語ってもらうことも行っている。

(会長)

初等・中等・高等教育に関して、教育現場でどういうふう子どもたちに分かりやすい教育がされているのか。先ほど教職員、特に男性教諭がきちっと取ることを目標的にやれないかという意見が出たが、学力の順位だけでなく、男女共同参画について、教育現場はどうなのか。

(事務局)

教育現場へのパブコメに対して、教育委員会から、産休代替職員の配置については、きちんと代替職員の配置を行い、取りたいという職員が気兼ねなく取れるように配慮していくとの回答をいただいている。

(委員)

代替は当然のことだし、育休を取ることがどれだけ未来の子どもたちに、未来の男女共同参画に前向きな大きな影響を与えるか。そのためには、妻が妊娠した時、出産することが分かった段階で、「あなたはぜひ育休を取ってください」という講習会や「子どもが生まれるようなときは必ず取りましょう」という研修会は必ずやる、少なくとも教員として育休を取るということは、教師としてやっていくうえで非常に重大なことなので、積極的なアプローチを行うべきだと思う。

さまざまな新人研修を実施しているが、その中の 10 分や 20 分ではなく、しっかりとそういう研修を入れていただきたいし、何か全国に誇れる 1 つの目玉となる施策をつくっていただきたい。高知県は、自由民権発祥の地で、女性参政権発祥の地で、やはりさすが高知だという取組の 1 つに、教職員男性全員が育休を取るんだということ、全国に発信できたらすごいと思う。意識というものは、やはり環境で変わってくるので、意識も大きく変わってくると思うし、家庭内でも進んでいくと思う。ぜひ、教育委員会との折衝は大変だと思うが、詰めていただきたいし、このプランの中に盛り込んでいただきたい。

(事務局)

全国に誇れる 1 つの目玉ということでご意見をいただいたので、提案については、教育委員会に、意見をいただいたことを報告したうえで、話をさせていただきたいと考えている。



(委員)

語句の間違ひのようなものは、会議後でも県の事務局に渡せば、検討いただけるのか。

(事務局)

もちろん。いろいろお気づきの点、語尾の「てにをは」や、内容にかかわる部分はこの場でと思うが、表現については、会議以外でも、教えていただければと思う。

(会長)

内容については、会議後でも、この場で論議には限界もあるだろうし、まだ言い足りなかつた点があれば、ファックスで課に送っていただき、必要であれば課長とチーフ、私も加わって整理するというようなことでは、基本はこの会議で。

(事務局)

基本的には、内容にかかわる議論については、できるだけこの会議で議論していただいて、表現などについては、会議後でも良い。

(委員)

パブコメにも出ているし、回答もいただいている、管理職登用の問題。

やはり基本的なところで、政策決定課の部署に男女ともに座っているかどうかということは、非常に重大な課題だと思う。もちろん、教育もそうだが。そのためにも、その部署にどれだけ女性がいるのかということが非常に大きなことだと思う。

回答の中に、適材適所ということもありなかなか難しいという回答もいただき、別に個人的に誰かを避難するつもりはないが、現在ソーレの館長も男性、県の部長、課長も男性。高知市はやっと課長が女性になった。

そうすると、男性であれば適材適所いるけれど、女性は、特に男女共同参画の部署をやるのにも適任の人はいなかったのか、とってしまう。

別に不適任だというつもりではない。それと同じように、県職員に占める女性の割合、24ページに出ているが、知事部局の女性の割合、平成16年度24.8%から21年度には26.8%に増えているが、管理職員は5.9%から5.3%に減っている。この減っている理由について、きちんと分析はされているのか。公立小学校も中学校も、高校は若干増えているが、管理職は減っている。中学校に至っては14%から6.4%、半分以上にまで減っている。これは、このまま進めても、モニタリングで経年経過を見ていくという事態ではないと、私自身は考える。

特に、この部分は先ほど、国際的な中で日本がどうなのかと言われたが、国連の、国連女性差別撤廃委員会の中でも今年の7月までに研究課題として、暫定的措置を取るように指摘された。これは国に対して言ったことだが、県としても、暫定的措置を取れと言われているものについて、モニタリング指標で経年経過を見てだけで、「県職員の登用や活用を一層進めます」というこの1行で、果たして進むものなのかと懸念を覚える。

もう少し書き込んでいただいて、やはり最低限度「これだけは進めます」はないと。

例えば県議会も、男女立候補は各政党半分ずつでないと思えないぐらいに出してはどうかと、個人的に思っている。管理職にこれほどいないようでは、結局、男性のつくったものを女性が執行する。そういうことになりかねない。両方の多様な意見が必要な時に、片方の性だけというのは国際的にも通用しないので、この部分については、少なくとも目標値を持ち、この方向で5年後には少なくとも部長級以上に5人以上は入れるなどにしないと。5年経って、やはり知事部局管理職員は5%前後でした、になるのではないかと。

(会長)

大変重要なお指摘で、ガラスの天井と言われている、つまり、力を持っていても女性の方がそれなりのポジションに就けない。ソーレの例が出たが、以前は女性の館長が力を発揮していたと思うが、モニタリング指標で経年経過を見るだけでは、委員会の意思がきちんと出ていないのではないかと。

特に知事部局の幹部で比率が落ちている。この原因をどういうふうに分析しているのか。その点について。

(事務局)

県職員の中の管理職の登用について、職場の中で職員がどう配置しているかについては、基本は適材適所。

例えば、女性が能力がありながら、女性であるが故に管理職に登用されてない。そういう状態では、まずないということです。県もいろいろな行政改革を進め、スリム化を図っている段階ですので、それぞれの職員が持っている能力はフルに発揮して、県政に努め、県民サービスを上げていく。これが基本。

また、ソーレの館長が男性であることについても、基本的には、男女共同参画あるいは男女共同参画にかかわる業務というのは、男性も女性も携わる業務であり、女性だから関わるということでは必ずしもない。それはあえて言うまでもない。女性だけでなく、時には男性が責任者の立場にある。

それぞれの経験、それぞれの能力で、力が十分かどうかであるかということは別にして一生懸命させていただいている。

また、全体の傾向で、女性の比率が上がっていると言われたが、50歳以上の男女の職員の比率で見ると、現実には男性が多いため、しっかりした分析ではないが、ある面、それが反映されているのではないかと考えている。

(委員)

当然男性が多いことは承知している。全体の割合は女性が26.8%なので、しかも近年女性の割合が増えてきているから、上になるほど男性の割合が多いということについては認識しているが、全体の割合から、副部長級以上にしても、職員数の割合から女性の管理職が少なすぎないかなということ。適材適所というのは非常にいい言葉で、適材適所でないとは言っていない。

けれど、すべての男女共同参画にかかわる部分の、別にソーレの館長が男性でいけないと言っているわけではなく、通常の会議に出てくるメンバーが、全員が男性というのはいかがなものかというのを1つ言いたかったのと、もう1つはやはり全体として、思い切って引き上げる。まだまだ不安であっても、女性のパーセンテージを上げようと思えば、今まで育休や産休、介護休暇など、男性は取らずに、女性に全部押し付けてきている傾向がどの部署でもあるので、女性がスキルを磨けなかったのは事実だと思う。だから、ガラスの天井になっている。能力がないということではないけれども、経験を積める事が出来なかったということだと思う。

今から5年間あるので、この間にどれだけ、特に女性に集中してスキルアップするのか、国連のいう暫定的措置をどれだけ取るのか。同じことを同じように与えているから、介護休暇も男性も女性も両方取れるよ。だから、いいだろう、そういう状況ではないと思う。結果の平等をどれだけ県が率先して推進していくかの指標がこの管理職に問われていると思う。やはり国連の指摘をもう一度見ていただき、国の方でも管理職登用については数値目標も持っている。それなのに、高知県が持たないということはどういうことなのか。現状が適材適所でないとは言わないが、これから5年間にどれだけ進むのか、経年経過で済むような問題ではないと思う。

(委員)

今までの話を聞き、女性を取り巻く職場などにおける認識の話だと思うが、一方で、学校の校長先生や教頭先生の比率が非常に少ないという中で、関係者を見ると、やはり管理職になりたくない女性が非常に多い。私は、経営者の立場なので、やはり民間の企業でもそういったことが言える。やはり女性の側にも、いろんな背景があることを承知のうえで、やはり、頑張っただけだと思いたいと思うので、そういうことも少しプラン入れてはと思う。

(会長)

女性のスキルアップの話があつたが、そういう体制づくりもイメージしていく必要があるではないかという意見。

(委員)

9ページの、家庭における男女の役割分担というところで、高知県の場合は共働きが多いため、男女共に働い

て、女性が家事と子育てを担わなければいけないということで、女性が仕事も持ち、家事も子育てもしなければいけない。すごく負担が大きいと思う。

そういったところをどうするのか。さきほど男性の育児休暇の取得のことがあったが、男性が育児休暇を取得して、子育てや家事を体験することで、女性の負担感というのが変わってくる、そこが開けてくればいろんなことが変わってくるのではないかなと思う。

また、女性の管理職のパーセンテージの問題だが、私は去年から委員になったので、前のことは分からないが、ずっとこの問答が続いていくのではないかなと思う。要するにクオータ制度ということだと思うが、結構世界で100カ国以上、実施されていることで、身分制度に厳しい南アフリカ共和国とかインドとか韓国でも実施されていると聞いている。韓国では国政選挙の時に1人3票投票するというので、その中の1票は必ず女性に投票しなさいという制度を設けており、その結果、女性がかなり、国政の場に出てきたということだ。

女性がかなり頑張って女性管理の政策の場を広げてきたということで、一定思い切った政策を取ることで道が拓けてくる場合があるのではないかなと思う。そういうことでは、目標を持ってやればどうかということは、案外的を、得ているのではないかなと思う。

あと、ワーク・ライフ・バランスという言葉だが、ある市でアンケートを取った時に意外と言葉も知らないし考え方自体もよく知らなかった方が多く、郡部に行くほど、浸透が薄いという気がするの、そういったことをどう進めていくかということではないかなと思う。

(会長)

やはり高知県らしいきっぱりとした構想、方向性、方針をイメージして動きを反映しているのではないかな。

あまり横文字が氾濫するのはいかなものかとは思いますが、大事な思想や考え方がその中にあるワーク・ライフ・バランスについて、分かりやすく政策的な広報活動を計画の裏付けとして考えていくのか。

地域福祉計画でも、高知型という名前が付いており、人権委員会の方で高知型はどこが高知型だと、特徴なんだという意見があり、制度の合間を埋める支え合いということだという質問があったが、これはもう10年ぐらい前に他府県ではやっていることで、もう1つ高知らしさというのをきちっと出していく必要があるのではないかと委員会でも意見が出ていた。

(委員)

管理職を望まない女性がまだまだ多い、それは現状だと思う。ただ、先ほど9ページで、やはり共働きの家庭がこれだけ多い高知県の中で、意欲のない女性が少ないとは私は思わない。働く現場にいながら管理職を望まない女性が少ないと思っている。その望まない理由は何かということをもっと突き詰めて考えないといけない。私は農業に従事しているが、農業の現場でも当然、男の方と同じ仕事をしているけれど、いろんな農協の役員や役職員に女性の人が少ないと言っている。それは女性の人がこれ以上、負担が出来ない。負担したくないという思いが生活の中にあるからだ。仕事と家庭の全てを担っているのに、これ以上、何をやれというのかという女性がまだまだ多い。それは一般の職場でも同じだと思う。目一杯外で仕事をして家に帰ってきて、家のことも目一杯やっている。子育てもやって、これ以上何も、望みたいけど望めないという、そういう仕事への不満をたくさん女性は持っていると思うので、そこを素直に私はこういう仕事をしたい。もっとキャリアを積みたいということと言えるような環境というのはやっぱり男性陣のお手伝いがどうしても必要ではないかなと思う。今はそれがまだまだ足りないから女性がそういうところを望めない状況があると思う。

(会長)

適材適所というか、そういう人材がない、あるいは本人が辞退するというような形で逃げるのではなくて、もっと根底的な問題がある。

女性が精一杯働いているのに、男性は1日に20分ちょっとしか家事を手伝わないという現状の生活もあるので、女性の奮闘もやはり配慮して欲しい、目標を明確にして欲しいというご指摘だと思う。

(委員)

今の議論にマッチするのではないかと思うが、17 ページのイクメンの説明の3行目、「パートナーである男性のサポートが欠かせません」という、サポートと書いてしまうとお手伝いになるので、参画では。

(委員)

20 ページでアの5行目で、また農林水産業、商工業など自営業の分野で女性が経営に参画できる機会はまだまだ多くありません。という文章ですが、31 ページを見ますと同じ内容を記述して、農林水産業のところのアで、農林水産業、商工業など自営業の分野で女性は、生産や経営の実質的な担い手として重要な役割を果たしています。ここはちょっと矛盾を、誤解を招きそうなので、20 ページを対等の経営パートナーである女性への評価が不十分という指摘の文面に代えられた方がよいと思う。

(委員)

34 ページのイの取組の方向と具体的な取組、市町村との連携に基づくPTA、自治体、商工会、まちづくりですが、こうした地域では、実際に女性がかかなり活躍して、むしろ問題なのは男性なんですね。PTAとか自治会の役員はしても、こういう地域コミュニティの活動に参加できてないということも問題だと思うので、ここでの問題は女性の意思決定の参加を問題にしているが、ここはぜひ女性というところを男女としていただいて、右側に進んで参画促進を共同参画促進としていただいて、男性の参画もやっぱり促進させたいという意味合いを持たせるのがいいのではないかと思う。

(会長)

53 ページ、重点課題、推進体制まで。意見があれば。

(委員)

53 ページ、この文面を載せていただいたので、非常に整理ができてよかったと思う。それでもやはり、重点という言葉が非常にひっかかる。もう少し緊急課題といえども違うと思うが。

これからプランを普及していくためには当然、全県に配布し周知して啓発していく時に、重点課題という言葉はやはり重点課題と誰でも受け止めると思う。もちろん重点課題だろうが、やはり男女共同参画の重点課題とか基本というのは、性別役割分担、意識改革、社会改革など、はじめの部分が基本の重点課題ということだろう。

この説明であれば、一番最初のをやっていくのは当然で、南海大震災も近づいているし、高齢者の方も多くなっているから、ということで重点課題なんだろうが、やはり重点課題というのは男女共同参画といえどもだみたくに。一般的に執られるのではないか。その辺の言葉の工夫を何とかできないのか。

(事務局)

基本的な命題と、当面、県の課題に対する対応をまとめて重点という表現にしているの、全て重要、重点というのは、間違いないが、何かいい表現があればご意見をいただきたい。

現状では他の案がないので、重点といった表現になっている。

(委員)

思い浮かばないが。

(会長)

あるいは、説明に委員のおっしゃりたいニュアンスを滲ませてはどうか。

(委員)

説明を読めばとてもよく分かる。

(事務局)

重点については、さまざまな議論をした。この本文では文章がついているので、合わせて読んでいただければご理解いただけるだろうと思う。ただ、例えばこれを要約したパンフレットであるとか、そういうものを作った時に、説明文がないと、委員がおっしゃったようにもなってもいけないので、言葉をいろいろ考えたが、他の言葉がなく重点課題とさせていただいた。要約版を作る時には、説明の仕方、表現の仕方を考えながら誤解のないような、この趣旨が通るような形で工夫させていただきたいと考えているが、もし何かいい表現があればまた教えていただきたい。

(会長)

ありがとうございました。最後に副会長から要約、集約をお願いします。

なお、今日ご指摘、論議いただいたが、他に意見があればご遠慮なく課長か、私にお願いしたい。

(副会長)

今日も皆さんからかなりのご意見を頂戴したと思う。その中で、まず、思ったことは、非常に皆さんがこのプランを読み込んでくださっているということにまず敬意を表したい。私も3回ほど見たが、立場や自分の考えなどで少しずつ違うと思う。全く同じ意見だということもあろうかと思うが、皆さんいい意味でそれぞれに見てきていただき発言いただけたと思う。

私の頭の中に残っているのは、県の職員の中で女性の管理職の割合が少ないのではないか、これについてどういった具体的な施策があるんだろうというようなことや、市町村に調査を依頼し、結果をまとめてくれているが、これについても、県ではこれから具体的にプランの推進と同時に、具体的にNPOなどを通して、県の施策を説明し、プランを作ってもらうようにしむけるなど、具体的な話もあったので、期待したいと思う。

一番白熱した、男性育児休暇のこと。これは私の記憶によれば、もう随分前のことだが、今の厚生労働省の、以前の労働省のポスターで、平成4年に育児休業制度が施行になった。

その時には、介護休業制度は一緒になっていなかったが、その時か、その後のポスターだったか、育児休暇を取っている男性が0.1%というのが出ていた。ずっと経年的に見てもなかなか0.1%から上がらなかったように思う。当初は、どんなにPRをしても、実際にはそれぞれの家庭で結局は決まってくるというようなこともあり、なかなか理解を得られずに、男性が育児休業を取ることについては難しかったと思う。

また、家事や育児の負担が非常に大きくて、結果として女性がいろんな場面で活躍できない、管理職も含めてだが、そういったことについても、ほとんどの意見として、女性がなかなか積極的に外に出ることができない現状があるということもあった。それは確かに私もあると思うが、人口でも女性が半分以上、高知県の場合は占めているし、もっともっと女性が積極的にいろんな場面に出やすいよう、全ての面において行政のバックアップも必要だろうし、企業のバックアップも必要だと思う。ましては家庭の中でもフィフティフィフティ、そういったいろんな手助け、私は男性の手助けという言葉は好きではないが、いろんな意味で男女がフィフティフィフティで参加ができることも必要、大事なことだと思う。

ほかにも、たくさん意見が出たが、身近な、非常に分かりやすいご意見をこのプランを通して出していただいたと感じた。

(会長)

どうもありがとうございました。以上で要請された全ての検討を終了しました。最後に事務局から何かありませんか。

(事務局)

冒頭、申しましたように、お集まりいただくのは今回が最後となります。課題として宿題もいただいたので、今後は、担当課と協議し調整することになるので、最終確認については、会長と事務局との調整に一任していただけるとありがたい。また、内容が変わるということではなく、気づいた点等があれば事務局にご連絡いただき

たい。調整については、会長と事務局一任で、ご了解いただければと思いますが、いかがでしょうか。

(委員)

了承。

(事務局)

委員の皆さまには、今日を含めまして3回、お忙しい中ご出席くださり、長時間にわたる熱心なご議論と貴重なご意見をいただきありがとうございますございました。

会長、副会長をはじめ、委員の皆さまのご尽力に心から感謝を申し上げます。

冒頭、担当課長から申しましたように、本日、皆さまからいただいた意見を踏まえ、庁内で調整し、その上で会長、副会長にもご相談した上で、内容を決定し、議会へ報告しまして年度内に公表してまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

ただ、申し上げるまでもございませんけれども、プランをつくることが最終目的ではなく、このプランに盛り込んだ内容を具体化していくこと、着実に実行していくことが非常に大切なことだと思っています。先ほども申し上げましたが、まさしくそのために、私どもも取り組んでまいりますし、進捗状況につきましては、この参画会議にご報告し、ご意見もいただきながら、PDCAを回しながら進めていきたいと思っておりますので、今後ともご指導をよろしくお願いいたします。

また、前回の会議で少し説明させていただきましたが、来年度は「高知県DV被害者支援計画」を改定する予定になっております。委員の皆さま方にはこの改定に向けてのご意見をいただくことになろうかと思っておりますので、合わせまして引き続きよろしくお願いいたします。誠にありがとうございました。

(会長)

以上をもちまして、第3回こうち男女共同参画会議を終了します。