

令和8年度 第1回徳島県男女共同参画会議 議事概要

1 日 時 令和8年8月5日(水) 13:00～15:00

2 場 所 県庁10階 大会議室

3 出席委員の氏名

木村 直子	鳴門教育大学大学院学校教育研究科准教授
窪田 明莉	公募委員
斎藤 敦	徳島県労働組合総連合幹事
佐野 崇之	公募委員
佐野 健志	徳島県農業青年クラブ連絡協議会会員
齒朶山 加代	部落解放同盟徳島県連合会執行委員長
鈴江 純也	徳島青年会議所友情拡大渉外委員会副委員長
坪内 奈津子	徳島県女性協議会会長
鳴滝 貴美子	和田島漁業協同組合女性部部長
坂東 良美	徳島大学 AWA サポートセンター長
福島 陽子	徳島労働局雇用環境・均等室長
藤田 晶子	日本労働組合総連合会徳島県連合会女性委員会委員長
真鍋 恵美子	徳島商工会議所副会頭
三好 博則	阿波市社会福祉協議会事務局長
森泉 摩州子	徳島文理大学保健福祉部教授
紋田 典行	株式会社あわわ指定管理事業部徳島木のおもちゃ美術館副館長

<会議次第>

1 開 会

2 会長及び副会長の選任

互選により、会長に坂東良美委員が、副会長に森泉摩州子委員が選任された。

3 諮 問

4 議 事

- (1) 「徳島県男女共同参画基本計画（第5次）」の進捗状況等について
- (2) 「困難な問題を抱える女性への支援に関する徳島県基本計画」の進捗状況について
- (3) 「徳島県男女共同参画基本計画（第6次）（仮称）」の策定について
- (4) 基本計画策定部会（仮称）の設置について
- (5) その他

5 閉 会

<資料>

- 資料1 徳島県男女共同参画会議運営要領
- 資料2 徳島県男女共同参画推進条例<抜粋>
- 資料3 令和7年度 男女共同参画施策推進状況
- 資料4 「徳島県男女共同参画基本計画（第5次）」 成果目標進捗状況
- 資料5 令和8年度 男女共同参画政策推進状況
- 資料6 「困難な問題を抱える女性への支援に関する徳島県基本計画」 施策推進状況
- 資料7 「困難な問題を抱える女性への支援に関する徳島県基本計画」 目標進捗状況
- 資料8 「徳島県男女共同参画基本計画（第6次）（仮称）」の策定について
- 資料9 第6次「男女共同参画基本計画」策定スケジュール予定
- 資料10 「骨子（案）」について
- 資料11 第6次男女共同参画基本計画 概要（令和8年3月13日閣議決定）
- 資料12 女性版骨太の方針2026 概要（令和8年6月25日）
- 資料13 e-モニターアンケート（男女共同参画に係る意識調査）の調査結果

資料 1 4 徳島県男女共同参画基本計画策定部会設置運営要領（案）

<議事概要>

- 1 議事（１）「徳島県男共同参画基本計画（第５次）」の進捗状況等について、議事（２）「困難な問題を抱える女性への支援に関する徳島県基本計画」の進捗状況について、及び議事（３）「徳島県男女共同参画基本計画（第６次）（仮称）」の策定について、事務局から説明

2 質疑応答・意見交換

（会長）

ただ今、事務局から説明をいただきました。それでは、議事（１）、（２）、（３）について、一括してご質問やご意見等をお受けしたいと思います。

議事説明の内容に関わらず、現計画の進捗状況や施策、新計画の方向性等について、委員の皆様からのご質問や、ご意見、ご提言、何でも結構です。何かございませんでしょうか。新しく就任された委員さんにおかれましては、お聞きしたいことなど、何でもご遠慮なく聞いていただいて結構です。

（委員）

学校教育の現場で出席簿を男の子が先で女の子が後ということが、男性優位を意識づけるということで、2003 年に県議会で混合名簿を採択されました。それで今、全部の小中学校で混合名簿になっておりますが、高校では、まだ混合名簿になっていない学校があります。日常生活、学校生活の中で、男の子も女の子も平等であるとの視点が必要になってくると思いますので、高校の現場は今、混合名簿について、どういった様子なのかお聞きしたいです。

（会長）

高校の出席簿につきまして、何か事務局からございますか。教育委員会さんはどうでしょうか。

（委員）

また、後でお知らせしていただけたらと思います。

（会長）

調べて後ほどご報告いたします。他には、何かございませんか。

（委員）

まず１点、「多様な働き方の創出による女性の活躍推進」の 11 ページ「男性の育児休業取得等の推進」ですが、男性の育児休業の取得率が非常に上がってきて、先ほど 60%くらいと報告されたと思いますが、ただどのような育児休業の取り方をしているのか、という中身が問題ではないかと思います。2、3 日の育児休業と、1 ヶ月の育児休業ではだいぶ違うのではと思うので、男性の育児休業の取り方の中身がどうなっているのかも、とても大切なことではないかと思います。

もう１点は、中小企業に対して育児休業を取ることにについて、奨励金を支給した企業数が 25 件と書かれていますが、「申請をするのにすごく手間が掛かる」、「どういうふうにしたらいいかかわからない」などの相談を受けて、「こういうふうにするといいよ」とお教えしたこともありました。公金ですから、書類が整っていなければいけないかと思いますが、手続きの簡素化をお願いしたいのと、どういった企業に対して、支給されたのかということをお教えしていただけたらと思います。

(会長)

1つ目の質問は、男性の育児休業がどれくらいの日数かということでしたが、資料4「県職員の男性の育児休業の取得率」は現状で90.7%となっておりますが、このような育児休業の日数などはだいたい何日からになっているのでしょうか。

(事務局)

男性の育児休業取得状況につきましては、県の調査で60.65%と報告させていただいております。その内訳を見ますと、1ヶ月以上取得された方が全体の46.5%、1ヶ月未満の方が53.5%という状況です。業種や企業の規模によって取得日数に差が生じており、1ヶ月以上取得できているのは従業員数の多い製造業などが中心で、一方でサービス業をはじめとする小規模な事業所では、1ヶ月未満が多くなっています。こうした差が生じる背景には、人手不足や生産性の問題、代替職員の確保など様々な要因があり、今すぐ講じられる決定的な打開策がないのが現状です。とりわけ人員不足が一番のネックだと認識しておりますので、県としても人材確保の面から力強くサポートしてまいりたいと考えております。

(会長)

子育て応援課から何かございますか。

(事務局) 先ほど共働き共育での奨励金に関して、ご質問をいただいたと思います。本県におきまして、共働き共育での推進というのは非常に大事な観点でありまして、子育てしやすい職場環境づくりに取り組む県内中小企業等向けの奨励金として、昨年度創設して取り組んでいるところです。内容としましては、1ヶ月以上の男性育休や、同僚の方への応援手当に取り組む中小企業で、実際に対象年度に実績があったところに対し、経営層向けセミナーなどの受講や、県の認証を受けていただくことを条件に支給させていただいています。こういった企業が、申請や実績があるかというところですけど、昨年度は25事業者になっており、製造業や医療・サービス業が申請として多く挙がっております。申請手続きについて、手間がかかるのではないかとご指摘もありましたが、当課の方でも申請手続きはできるだけ簡単にしよう、というところで一定の決まったものを入れれば申請書類としては整う様式にさせていただき、手引きやQ&Aなどを設けるなどして、できる限り簡素な手続きに努めているところです。引き続き申請実績があったところの企業の方のご意見も聞きながら、手続きの改善や、より使っていただけるような形で進めていけたらと考えております。

(委員)

公募委員として4期目くらいで、今のこの第5次計画の策定も公募委員として関わらせてもらって、今回第6次計画の策定なので重要な機会かなというところで、今回も応募させていただきました。第5次の計画の振り返りも先ほどの男性の育児休業に絡めて、させていただけたらと思っています。公募委員なので肩書きには書いていませんが、社会活動として父親支援をしている、NPO法人「ファザーリング・ジャパン」という団体の、以前までは会員でしたが、6月から常任理事に就任させてもらい、今、理事をしています。その団体の活動も含めて少し話をさせてもらおうと思いますが、この第5次の成果目標に、元々は県庁男性職員の男性職員の育児休業だけでしたが、県内企業の男性の育児休業取得率の目標を入れていただいて、それから調査等していただいて現状把握や取得が進んできた経緯もあって、男性の育休取得率が60%を超えているというところになります。

あとは先ほど育休の取得日数の話もありましたが、先月7月末に厚生労働省の方から、令和7年度の国全体の男性の取得率の発表がありまして、50.9%というところで、やっと5

割を超えて男性育児休業を取得する人が少数派じゃなくて、多数派になったということが1つ大きな分岐点かと思っております。あと、これはバックデータも確認できてないので、取得日数についても1ヶ月以上取得している人が、半数以上という話も聞いているので、取得日数も少しずつではありますが伸びてきているのかなというのが、現状かというところになります。ただ、女性の取得率とか取得日数に比べるとまだまだ低く、短いというところがあるので、そこは引き続きの課題となります。

次に、第6次の計画の提案になりますが、資料11に国の方の第6次の男女共同参画計画の最後のページに成果目標がありまして、一番上に男性の育児休業の取得率の目標値が掲載されています。民間企業・国家公務員・地方公務員すべてで2030年までに85%目標というところがありますので、徳島県も今回第6次の計画としてこの85%というところをぜひ目指していただきたいです。また、地方公務員に関しては県庁職員の男性のみの目標になっていますので、できれば県内の地方公務員の取得率85%を目指すというところを、第6次の計画に入れていただきたいところです。

資料4の「第5次の成果目標」のところの番号27の項目の「男女の地位が平等と思う人の割合」が、24.1%から24.1%で特に上がらなかったというところは、目標に対して未達となります。他の項目は概ねクリアしているけど、ここが変わっていないという現状に対して昨年質問しましたが、これは6分野の平均なので、政治分野が低くて、その他の分野としては高い水準にいますというような回答をいただきましたが、その意図がちょっと分からなくて、徳島県として高かったら上がっていくはずですが、この項目は引き続き第6次でも入れることは良いのですが、徳島県のジェンダーギャップが、どれくらい平等に近づいていっているかという指標の大きな1つかと思います。その考え方について改めて確認したかった点と、見直す必要があれば見直していただきたいと思います。

資料10の方ですが、基本方針の主要課題のところについて説明いただきましたが、元々第5次の方で男性の育児休業等々の推進というのを推進方策として挙げていただいているので、そこは引き続き入れていただきたい、かつ育児休業取得も含めてなんですけど、やはりその実際に育児や家事をする、その当事者の男性に対する支援というところが、ここ数年で少し後ろに下がっているかなというところがありますので、そこについては力を入れていただきたい、この推進方策に追加いただきたいというのが、私からの提案となります。

(会長)

それでは、最初のご提言の男女の育児休業取得率につきまして、次回は「民間企業・国家公務員・地方公務員で、国の成果目標85%という目標を目指す」ということについて事務局からご意見をお願いいたします。

(事務局)

委員からいただきましたご要望の方で、次の計画に入れていくといった内容につきましては、今後検討していきたいと思っております。

その進捗状況の中で27番の「男女は平等と考える割合」の件ですが、以前にご説明した内容の元になっていますアンケート結果を資料13として添付しているのですが、家庭生活において、職場において、学校教育の場、政治の場、法律や制度の上において、そういった分野に分けて質問しておりまして、その中で内容によって、例えば学校教育の場でしたら平等と考えている方の割合は、割と高いということを説明させていただいたかと思います。ただ、県といたしましても、このe モニターアンケートで、この男女の地位について平等と考えているかどうかというのを、長年聞いてまいりました。学校教育の場や、法律や制度の上では平等と考える方の割合は増えてきていますが、政治の場や社会通念の習慣・しきたり、また家庭生活、職場、そういったところではやはり平等に感じられない、どちらかと言えば男性の方が優遇されていると感じている方が圧倒的に多いというような結果というのは、重く受け止めております。社会通念上ですとか、家庭内での役割

分担意識というのが、どのように改善できるのかというのは、やはり普及啓発が必要かと思っていますが、効果的で効率的な普及啓発というのを、県としても試行錯誤しながら続けているところです。これについても、引き続き目標としては継続し、どういうふうなやり方がいいのか、本当に県民の方に届くようなやり方があるのかというのを、今後考えていきたいと思いますので、是非委員の皆様からも、何かいい案がございましたらいただけたらと思っています。

(会長)

委員からご質問のあった、男女の地位が平等だと思う人の割合が 6 分野の平均 24.1%で上がっていないというのが、資料 13 質問 1 の、資料 37 から 38 ページにかけての 6 つの分野のことだと思われます。それぞれの分野によって、差があるということですが、これは 6 分野平均したら 24.1%になっているということですかね。これは各年度によって少し差がありますが、全体の傾向としてあまり変化がないところもあるということで、それに対する何か取り組みも考えていかなければいけないのではないかと思います。

(委員)

先ほどの職場のところに絡めてですが、国の方の目標でいくと、民間企業も含めた女性の管理職の割合が成果目標に入っていますが、これが徳島県だと、県庁職員だけの目標になっているので、県庁職員の目標は引き続き進めていただき、県の計画なので、是非、徳島県内の民間企業の女性の管理職や役員の割合の項目を、成果目標に入れて、その割合が上がっていけば、e モニターのアンケートとしても数値も上がっていくかと思いますので、是非ご検討いただけたらと思っています。

(会長)

では成果目標につきましても、さらに次回、改定に向けまして検討していただきたいと思います。あと男性パパへの支援ということでしたが、それにつきましてもまた、検討を加えていけたらと思います。

(委員)

第一産業分野でいうと、男性が農業をやっている、結婚して、奥さんが家事をやっていることがよくあります。そもそも、その第一次産業分野に人がいなさすぎて、高齢化もだいぶん進んでいまして、60 歳以下は全体の 1 割とか 2 割ぐらいです。今までの話の中でありました育児休暇の取得というのも、個人事業主がほとんどなので、取得したという話は、ほぼ聞いたことはないです。その家で、子どもの面倒を見ながら農作業をたまに手伝っている奥さんが、育児休業給付制度にあたる何かを貰えていたかというのと、そんな話もない。なかなか付いていけない分野のような気がしております。それでいうと、資料 3 で「魅力ある職場づくり支援事業」や「共働き・共育て応援事業」、11 ページの支援件数 83 件とか、支給企業数 25 件とかのうちで、第一次産業の企業っていうと、かなり割合が少ないいかなと思います。それも企業ってなると、ほぼ法人化されている農家さんしかなくて、大半を占める個人事業主の子育て世代の方というのと、この制度から漏れちゃうかと思います。ここに挙がってこない数字になるので、少し不安だと思ひまして。これから第 6 次計画の策定をするにあたって、皆様にも第一次産業分野が取り残されていかないように、お知恵をお貸しいただきご指導・ご協力いただけると助かります。質問として、この「魅力ある職場づくり支援事業」の支援件数 83 件、と「とくしま共働き・共育て応援事業」の 25 件の中の、一次産業の割合が分かりましたら教えていただけたらと思います。あと、ここ数年ずっと第一次産業分野でも使う資材の価格がどんどん上がっていきまして、今なかなか投資に気持ちを向けられる第一次産業の従事者の方が多い時期です。この「魅力ある職場づくり支援事業」、令和 7 年度、令和 8 年度も、やってくださっていて、僕もこれはいい制度だなと思って是非使わせてもらいたいと思っていますが、雇用してい

るとか、通年で雇用している人じゃないととか、そもそも条件を知らなくて、家族労働力でたまにパートの方を雇われている人って、なかなかここにアクセス出来ないのではないかと思います。今、農業の設備投資になかなか渋い時期ではありますが、これはすごく良い事業だなと思うので、僕も含めて何件か農家さんとかが使って、「あ、これ使いやすいよ」というのが出てくるまで、是非この事業は続けていただけたらと思います。今後の策定の中で押していただけると非常に嬉しいと思うので、ご協力よろしくお願いいたします。

(会長)

この「魅力ある職場づくり支援事業」や「とくしま共働き・子育て応援事業」の支援や支給されている件数につきまして、今すぐ何かお話しできる資料などはございますか。

(事務局)

資料に記載の「魅力ある職場づくり支援事業」は昨年度実施したもので、就業規則を法定義務以上の内容に改定する取り組みに対して支援を行い、個人事業主の皆様も対象とさせていただきます。就業規則については、従業員 10 人未満の事業所には本来策定義務がありませんが、そうした小規模な事業所においても職場環境の整備が進むよう、作成の支援を行いました。本事業の業種別実績としては、農業関係は個別集計で出せておりませんが、医療・福祉が 27 件、建設業が 13 件、卸売・小売業が 8 件の順で多くなっております。また今年度は「魅力ある職場環境整備事業」として、新たに施設整備の取組を追加し、従業員の皆様がより働きやすくなるよう、職場環境を整える施設整備投資への支援も進めているところです。こちら個人事業主を対象としており、現在、農業関係から 4 事業所の申請をいただいております。引き続き周知に努めるとともに、さらに多くご活用いただけるよう取り組みを進めてまいりたいと考えております。

(会長)

第一次産業の方も、こういった支援事業に申請をしやすくするよう、第 6 次の方にも取り組んでいけたらと思います。

(委員)

資料 3、1 ページ目のところですが「人事戦略強化支援事業」ということが一番下に書いてあります。その中の、令和 7 年度施策の実施概要というところに、「良質な雇用」というふうに書いてありますが、この「良質な雇用」の定義と言いますか、何を以て「良質な雇用」と言うのかを教えてくださいたいということが 1 点。それからその右のところの「施策の推進状況」というところで「良質な雇用の創出数が 31 人」となっていますが、男女の割合を教えてくださいたいと思います。

(会長)

この「良質な雇用」とその創出数の男女の割合、今すぐ分かりますか。

(事務局)

確認しまして、後ほどご報告いたします。

(会長)

では、次のご質問をしていただく間に調べていただくことにしたいと思います。

(委員)

私は農業経営者として、徳島県が全国で初めて農家直接補償事業を始めたとき、認定してもらったものです。そのときの状況と比べると、今の農業者にとっては経営が大変な時

代になっております。地球温暖化がありまして、これが農業にすごく影響しております。

それともう一つは今、戦争の影響で物価高騰がありまして、勝浦町では今までハウスマン栽培をしていた方が、経営費が高くなるのもう今年でやめるといような話も聞いております。それとやっぱり、雇用です。最低賃金がすごく高くなっているのです、雇うということが大変難しくなっております。

また、国の農業政策がお米に対して、私から見たらあっちへ行ったりこっちへ行ったりってような状況が見られますので、もう少し安定した農業政策をしていただきたい。フードテックとか、コオロギの生産とかといったゲノム編集については 9.7 兆円の補助を出しているのに、農業予算は 3 兆円ありません。農業者にとっては、こういった国の政策に矛盾を感じております。

それと女性が頑張っているが、やっぱり地域の中で女性が農業委員になったり、農協の理事になったりというのが、非常に難しいというところがあります。農協の理事とか総代ですが、これでもできるだけ女性をというところがありますが、まだまだ見えてこない、そういったことがあります。今、農林水産省が農業女子といった人材を育てるところで、徳島県にもそういった方が何人もいらっしゃいます。水産女子、林業女子というものもありますが、なかなかそういった方が前に出て役をしてくれといっても、地域の中で難しいところがあります。私も家族が、土地改良区の理事とか、農協の役員をしまして、私が代わると言いましたが、担当者の方に断られました。まだまだこう、男性がしなければいけないというところが地域にはあるので、女性がそういった、中山間地域の中で前に出ることは難しいなと感じております。

支援センターの職員の方とか、そういった方たちは非常に努力していただいておりますが、やっぱり農協とか特に土地改良区とかは、国の方で今ようやく女性の理事を登用しようということまで来ていますが、まだなかなか難しいところです。

私は県として、もう少しこういったところにも配慮していただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

(会長)

この女性の参画が少ない分野での活躍促進ということで、林業や漁業、建設業などの取り組みもなされているところですが、特に農業につきましてというご意見ですが、これにつきまして事務局の方から何かございますか。

(事務局)

女性の活躍がなかなか難しい分野における女性の活躍につきましては、第 5 次の計画の中にも、項目として掲げて推進してきております。また次の第 6 次の計画の方にもその成果を踏まえまして、いただいたご意見を基に、この計画策定の方に反映していきたいと考えているところです。委員がおっしゃるように本当に、地域での意識改革・啓発というのがまだまだ足りていない。これからも必要な分野と思っておりますので、引き続き推進していきたいと思っております。また、この分野で特に社会的地位につく女性の推進につきましても、今までは県庁であったり公務員であったりというところから、民間企業に広がっていているところですが、一次産業分野においても必要だということでご意見いただきましたので、そういったことも踏まえて計画の中に反映していけたらと思っております。

(委員)

第 5 次の計画の進捗状況の中で、2 点お伺いしたいことがあります。

1 点目は資料 4 のところに進捗状況として示されているものですが、主要課題 6 の中の 17 番「ホームフレンドの派遣回数」というところが、80 回が目標値となっているところ、その半分も達成できてない実状があります。前回のときの指摘の際も、このホームフレンドを派遣するが「ひとり親家庭等への支援」というところに重点を置いて、ホームフレンドを派遣しているというよう事業の枠組みがあり、致し方ない部分もあったのかもしれ

ないですが、第 6 次計画では「生活上の困難を抱える人」というふうに大きな括りに、女性に限らず人というふうに括りが変わる部分でもあるので、今年度 2026 年度はどういう見込みなのかということと、もう一つは第 6 次計画に向けてこの部分というのは、何か変更など考えられているかというところを、1 つお伺いしたいと思います。

それからもう 1 点、資料 7 の「困難な問題を抱える女性への支援に関する計画の成果、進捗状況」というところで、基本目標 3 の 5「こども女性相談センターの認知度」というところで、利用されている割にちょっと認知されていない実状があって、この「こども女性相談センター」の中身としては、いわゆる児童相談所の役割と女性センターの役割がくっついて「こども女性相談センター」となっていると思うので、名称だけでも「こどもセンター」・「女性相談センター」というふうに分けたり、「女性相談センター」という名称が良いかと思います。しっかり考えないとダメかと思いますが、とにかく女性と子どもをセットにすると、1 つ前の世代の名称のままかと思いますが、見直しが必要なのではないかなと思っています。そこは国の方針の中でも、やっぱりこう子どもと女性をくっつけて考えること自体が、男女共同参画の考え方と、逆行しているかと思うので、そのあたりを今年度の実施状況と合わせて第 6 次計画に向けて、どんなことを考えられておられるかなど、お聞きできたらと思っています。

最後第 3 点目として、第 6 次計画の中では子どもについての男女共同参画については、計画のところでは主要課題(9)「ジェンダー平等の視点に立った教育・学習の充実」というところに、位置づけられているかと思います。それと同時に 2 番の「安全安心に暮らせる環境づくり」の中の(4)「複合的な困難を抱える人への支援」の中にも女性、男性にとどまらず高齢者、障がい者と並んでいる中に、はっきり子どもの明記も入れて、女性や家族だけじゃなくて子どもも対象とした支援も是非考えてもらいたいと思います。

(会長)

ホームフレンドについて、また「こども・女性相談センター」という名称について、また「複合的な困難を抱える人への支援」の中に、子どもを組み込むということにつきまして、何か県の方からもご意見ございますか。

(事務局)

委員から質問いただきましたホームフレンドの派遣回数についてでございます。委員のご指摘のとおり、ホームフレンドの派遣回数について、2026 年度の目標を 80 回としているところ、2025 年度末の実績といたしましては 37 回と、目標達成に向けて実績が及んでいない状況です。このホームフレンド派遣事業は、ひとり親家庭に対して、大学生・大学院生などのホームフレンドを派遣して、親との死別や離別によって、精神的に不安定になっている 18 歳未満の子どもの心の葛藤の緩和、心の支えになるとともに、簡単な生活指導や学習指導を行うことで、子どもの自立心を養い、健やかな成長を支援することを目的としているものでございます。

今年度から、家庭への相談体制を強化するため、県社会福祉士会と連携し、事前に実施する家庭教育相談会において、より家庭のニーズに応じた、適切な支援へのコーディネーターを実施する体制を整えたとともに、また、今までは主に心理士の養成課程の大学院生をホームフレンドとして登録していたところ、今年度から新たに教育や福祉分野を学ぶ大学生に対しても募集の幅を広げるなど、ホームフレンドの確保に取り組んでいるところでございます。次期計画の数値目標については、今後また計画策定部会の中でご審議いただくものであり、現時点で具体的な位置付けがあるものではございませんが、位置づけの有無に関わらず、意義のある事業であると認識しておりますので、より一層、必要な家庭に必要な支援が届くように取り組んでまいりたいと考えております。

(会長)

では、第6次の方にも組み込んでいくようにしたいと思います。

(委員)

今、委員さんが言われた、「女性・子ども」という課に県庁の中が変わりました。私、驚きました。過去は、「女性・子ども」の課でした。けれど、1つ1つ課題があるから、おかしいだろうということで、いろいろ問題提起をして、子どもの課は「子どもの課」、女性政策の課は「女性政策の課」というふうに分かれたという経緯があるので、「女性・子ども支援課」になると、「おんな子ども」になるのかなと、すごく違和感が私もありました。女性と子どもを一緒にすると本当に、男女共同参画になるのかという不安が、当初ありました。それは今も消えていません。

第6次に向かってですが、「複合的な困難を抱える人への支援」ということで、「困難を抱える女性」から言葉が変わりました。差別というものは単純に女性差別、なに差別と言えない、非常に複合しているということが、世界的な考え方によって変わってまいりました。1つの問題を抱えている1人の人ではなく、1人の人がいろんな問題を抱えているという、複合的な問題を抱える人という意味では、私は第6次で、希望を持って臨みたいというふうに思います。「複合的な困難を抱える人」がどういう人たちなのかということ、どういう概念なのかということをはっきりと明かにしていただきたいなと思います。複合的な差別を受ける「被差別部落の女性」ということで、かなりこれは国連でも提案をさせていただいていますし、国連もその日本の態度に対して様々に意見を申し立てています。なので、部落差別解消推進法という法律も出ています。障害者差別解消推進法も出ています。そういう意味では、法律に基づいた「複合的な困難を抱える人」という概念を明かにしていただきたいなと思います。

(会長)

この「複合的な困難を抱える人への支援」ということで、この「複合的な」という概念につきましても、6次の策定につきましても、十分に話し合っていて決めていきたいなと思います。

(委員)

私も、漁業関係の一次産業者です。船に乗るのは男性です。それで、育児休業を取られてしまうと、家は法人化していますけれど、人数的にもやはり最低限の人数しか雇えないです。陸上で加工をしています。陸上の方ではパートさんとかアルバイトの方も、繁忙期とかに雇えますが、いくら忙しくても沖に行くのは、パートさんとかアルバイトさんではやっぱり無理です。本当に命にかかわる仕事なので、そういうふうなことも関係してきます。この資料4の「男女共同参画」という用語の周知度」というのがやはり少ないかなと思いますし、それも地域とか職業によって、その知名度・認知度というものがやはり低いかなと思います。それも各地域とか、その職業の団体の上の方の考え方が変わらなければ、下の方に周知できないと思います。だから、今こういうふうな会議とかに来ている方というのは、いろいろなことが聞けるので、分かってくれやすいとは思いますが、なかなかこういうふうな場所に来られない方というのがいます。特に田舎へ行けば行くほど。ですから、そういうふうな方にこの男女共同参画という言葉自体を、もっともっと知っていただくというのを、県の方にもまた違った考え方、違った見方をして知っていただきたいなと思います。男女共同参画はもうかなり経ちますが。まだまだです。

(委員)

地方だと男女とかじゃなく、一人一人です。もう誰が欠けても、回らないようになっているような感じです。

(委員)

大企業じゃないので、やはり 1 人が休んだら、うちだったら沖に行けないことが始まったり、加工できないことが始まったりします。それなら人を雇えばいいじゃないかと言われますが、それには賃金がついてきますし、安いものではないので、本当に人件費が一番きついです。そういうふうなことも、本当に職業によって違います。だからそれを、職業別に色々な意見というのを取り込んで、その職業別に対しての、きめ細やかな施策というものを考えていただければ本当にありがたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

(会長)

いろいろな地域、職業の方々の意見を取り込んで、意識啓発をするということを、6 次の方でも十分に考えていきたいと思います。

(事務局)

先ほどの「良質な雇用」のご質問について回答いたします。本事業は厚生労働省の補助事業を活用しているため、厚生労働省が定める「良質な雇用」の基準を取り入れています。具体的に厚労省から示されている基準としては、月額給与が平均 21 万 4,100 円以上、時間外労働（いわゆる残業）が月平均 20 時間以内となっています。また、雇用人数につきましては、県で計画を出し、実績を積み上げているところです。なお、男女別の内訳につきましては、現在統計を取っていないため把握できておりません。

(会長)

では、次回から統計の方もよろしくお願いいたします。

3 議事（3）基本計画策定部会（仮称）の設置について、事務局より説明。

資料 1 4「徳島県男女共同参画基本計画策定部会設置運営要領（案）」について、原案のとおり承認された。部会委員 8 名を選出するとともに、部会長を選出。その後、部会長が部会長代理を指名した。

部 会 長	森泉	摩州子	委員
部会長代理	福島	陽子	委員
部会委員	齋藤	敦	委員
	佐野	健志	委員
	鈴江	純矢	委員
	坪内	奈津子	委員
	三木	哲平	委員
	湯浅	貴実子	委員

4 議事（4）については特になし

<質疑応答・意見交換>

(委員)

せっかくもう一人の公募委員の人が来ているので、無茶振りかもしれないですが、なにか感想でも言っていただいてもいいかと思います。

(委員)

本日、会議に初めて出席させていただいて、私の知らない施策や支援内容などが並べられていて、まだまだ勉強しないといけないことがたくさんあると思いました。若者世代だと今だったら SNS とかもよく見るので、そういうものを活用して、男女共同参画社会を広

げていくのが大切かなと思いました。

(委員)

僕自体も、共働きで子どもが2人いて、尚且つ会社を経営していますが、社員が2人という部分で、かなり切迫している状況ではあるので、いろんなご意見を伺いつつ策定という部分で協力させていただければなと思っておりますので、何卒よろしくお願いいたします。

(委員)

部会の方で、部会長代理ということでお受けさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

(委員)

いつも思うのですが、県の政策にしろ、いろんな政策にしろ、女性の活躍が素晴らしいなと思って、高いパーセンテージがすごく並んでいますが、労働組合におきましては、やはりまだまだ男性社会の意識が強くて、女性が役員に入っているというのがまだまだ少ない状態が今も続いております。もっと女性が頑張らないといけないというのが、労働組合の今の課題になっておりますので、いろいろご意見を頂戴して、私も持ち帰ってまた生かしていきたいと思います。よろしくお願いいたします。

(委員)

資料4の6番「保育所等の待機児童数」というところで、目標を十分達成していて、23人が現状0人になっているという素晴らしい結果かなと思いますが、次の6次の目標を作るにあたって、もう達成しているものを挙げ続けても仕方ないかとは思っていて、他に学童の方だとか、児童発達支援だとか、そういったところの目標値を追加というか、含めたところで、指標を作っていただければなというふうに思いました。

(会長)

学童や発達支援の方も、組み込めていけたらと思います。

(委員)

私は50代ですが、男女の差というのはイメージ的に、まだ残っている世代です。ただ私の子どもの世代、20代ですが、その世代になると、男女差というのはあんまり意識していないみたいで、例えば男女でどこかに行っても、割り勘が当たり前だったりします。私には結婚している息子がいますが、息子にいたっては家事も分担して、奥さんと一緒にしているというふうなことを聞いています。多分学校教育とかで、そういう教育をされているので、自然と今の若い人たちは、男女の垣根なく生活しているような現状でないかというふうに思っています。またアンケートをとる場合でも、若者世代を対象にアンケートを取ってみるのも、1つ面白いのではないかというふうに思っています。

(会長)

アンケートにつきましても、年齢なども考えてまたやっていきたいと思っています。

(委員)

今回この男女共同参画については、正直まだまだ勉強不足なところがあります。だからこそ先入観を持たずに、皆さんの意見をお聞きしながらしっかりと学ばせていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

資料4や資料7のパーセンテージがありますが、そのパーセンテージは誰に対して何人の方が、回答いただいたのかというところが、記載されていると、より分かりやすいかと

思いました。

(会長)

確かにパーセントというのが、何人のうちの何人と、そういうものも分かりにくくなっておりますので、次回からはそれにつきましても、考慮した表記にできたらと思います。では、以上をもちまして議事を終了したいと思います。議事進行にご協力いただきましてありがとうございました。それでは事務局にお返しいたします。