

平成30年度第1回徳島県男女共同参画会議 議事概要

1 日 時 平成30年8月1日(水)午後2時から

2 場 所 大会議室(県庁10階)

3 出席者の氏名

阿部 頼孝 委員

中岡 泰子 委員

乾 琢也 委員

喜馬 正至 委員

佐野 春香 委員

佐和 良佳 委員

齒朶山 加代 委員

瀬尾 規子 委員

津森 美紀 委員

中村 孝雄 委員

鳴滝 貴美子 委員

葉久 真理 委員

藤田 育美 委員

吉岡 一夫 委員

<会議次第>

1 開 会

知事あいさつ

委員紹介

2 会長及び副会長の選任

互選により、会長に阿部頼孝委員が、副会長に中岡泰子委員が選任された。

3 諮 問

4 議 事

(1) 「ともに輝く『新未来とくしま』創造プラン

～徳島県男女共同参画基本計画(第3次)～」の進捗状況等について

- (2) 「徳島県男女共同参画基本計画（第4次）（仮称）」の策定について
- (3) 基本計画策定部会（仮称）の設置について
- (4) 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 平成29年度男女共同参画施策推進状況
- 資料 4 「ともに輝く『新未来とくしま』創造プラン」成果目標一覧
- 資料 5 平成30年度男女共同参画施策の概要
- 資料 6 「徳島県男女共同参画基本計画（第4次）（仮称）」の策定について
- 資料 7 次期計画策定スケジュール予定
- 資料 8 骨子案について
- 資料 9 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」概要
- 資料 10 「女性活躍加速のための重点方針2018」（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）概要
- 資料 11 同 全文
- 資料 12 「男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項について」（平成30年5月23日国男女共同参画会議決定）
- 資料 13 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案の概要
- 資料 14 「男女共同参画に係る意識調査」（e-モニターアンケート）の結果
- 資料 15 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）「ともに輝く『新未来とくしま』創造プラン～徳島県男女共同参画基本計画（第3次）～」の進捗状況等について及び議事（2）「徳島県男女共同参画基本計画（第4次）（仮称）」の策定について、事務局（男女参画・人権課）より説明

2 質疑応答

（会長）

只今、事務局から説明をいただきました。それでは、議事（1）と（2）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さまからご質問やご意見・ご提言、何でも結構です。ご忌憚のないご意見をお願いしたいと思います。

また、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あるかと思いますが、何でもご遠慮なく聞いていただいて結構ですので、よろしくをお願いしたいと思います。

それでは、いかがでしょうか。どなたからでも挙手なり、私の方にアイコンタクトをいただければありがたいと思うのですが。では、〇〇委員さん、お願いします。

(〇〇委員)

ここにいる意味というのか、ちょっとあれですけども、病院というのは80%ぐらいが働いている人が女性なので、そういった意味において骨子案の体系のⅠの(3)ですか、「多様な働き方の創出による女性の活躍促進」というようなところでタイムシェアとか、タイムシェアをしながらもキャリアは大事にしていかないといけないというのが、今、皆さんが仰います。キャリアを捨ててまでタイムシェアはしたくないと、それを考えていかないといけない。

もう1つ、新しく提案されたこの「男女共同参画の視点に立った防災活動の推進」というところに関しましては、我々DMATとかJMATとかで行きますが、救護所の問題についても当然、女性のトイレの問題であるとか、女性の視点に立った避難所の作り方というのをやっていかないといけないと思いますので、そういったことについてまた意見を述べさせていただきたいと思っております。よろしくをお願いします。

(会長)

何かご質問はございますか？

(〇〇委員)

ありません。

(会長)

では続きまして、例によってまた私の方から一方的に、〇〇委員をお願いしたいと思います。

(〇〇委員)

よろしくお願ひいたします。ご指名ありがとうございます。それでは、資料12「男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項について」ということで、次の計画の骨子案ではⅠの「あらゆる分野で女性が活躍できる社会づくり」の中になりますが、この女性活躍推進法の中でも、資料12の6ページですが、こここのところに「あらゆる分野における女性の活躍」というものがございます。

私が地域でちょっとコラムを持ってまして、テレワークを深く調べたんです。テレワークにとっても関心があります。7月24日がテレワーク推進ということで、全国のいろんなところで実施されて、県庁職員の方もテレワークをされたと思うんです。どれぐらいの率で利用されて、どれぐらい活用できたかというのをお知らせいただければなと思います。

これからはやはり在宅でね、ICTを利用して在宅で女性の活躍、実際に通勤というのが大変。これは何かというと〇〇先生もご存知かと思いますが、2020年オリンピックの時に交通渋滞が起こるので、自宅のできるような仕事は自宅でやりましょうということで推進していくという事情もございます。それで県の担当者の方からテレワーク、どれぐらい効果があったか教えてください。

(事務局)

人事課でございます。今、テレワークの関係でご質問いただいたところでございます。ICTを活用して新しい働き方ということで、ワークライフバランスの実現ですとか、そういったところに活用していこうということで、県の方では仰られました在宅勤務でありますとか、あとは県庁版サテライトオフィス、あとはモバイルワークということで、その三本柱でテレワークの推進を今しているところでございます。

在宅勤務につきましては、職員の自宅から庁内、職場内のLANへの接続を可能にすることによりまして在宅勤務のできる環境を創造いたしまして、ワークライフバランスの向上の実現につなげているところでございます。

県庁版サテライトオフィスというところで申し上げますと、勤務地以外の庁舎での業務を可能にするということで、平時には仰られました通勤時間をなくして移動時間を有効活用していこうという観点ですとか、例えば災害時等ではいち早く業務の継続も可能にするということで、こちらもワークライフバランスの実現につなげているところでございます。

あと、モバイルワークというところで申し上げますと、iPad等のタブレット端末、約100台を導入いたしまして、平時には庁外で勤務する場合の現場で活用したりですとか、あとは業務の効率的な執行等に活用、あとは県民サービスの向上等に今活用をしているところでございます。

テレワーク、7月24日というお話がございましたが、今ちょっと集計中で人数を持ち合わせていないのですけれども、その点についてはまた後ほどご報告の方をさせていただければと思っております。

(会長)

構いませんか？ はい、それではどなたでも、では公募委員の〇〇委員さん、お願いいたします。

(〇〇委員)

よろしく申し上げます。今、テレワークの話が出ましたので、私自身、在宅勤務でのパートとして

働いております。女性の活躍を推進していくにあたり、多様な働き方になっていっていると思うんですけども、私自身はこの女性の活躍や働き方にまだ環境などが追い付いていないような思いを持っています。

というのも、在宅で勤務していた場合、今、子どもが5歳・3歳・1歳なんですけれども、やはり感染症ですとか病気になった場合というのが、預け先の確保ですとか、今は病児保育ですとか、ファミリーサポートセンターの病児保育など、対応は広がっているかと思うのですが、人数の受け入れの少なさであったりとか、また私のように非正規の人間にとっては時給とその利用料金、送り届ける時間などを考えると、実際には預けるのはとてもハードルが高くて利用できないという現状があります。

ですので、色々な働き方に対応するにあたって、そういう働けるような支援ですとかを充実していただければ、もっと働きやすくなるのではないかなと思っています。以上です。

(会長)

ありがとうございました。何か県側の方からレスポンスすることがあれば…、よろしいでしょうか。では、他の方はいかがでしょうか。〇〇委員さん、お願いします。

(〇〇委員)

ちょっとまだ全体を見通してはいないんですけど、資料4のところの一覧表になっているかと思います。資料4の1ページのところなんですけれども、例えば主要課題1の「女性の職業生活における活躍を推進するための支援」で、特にその中の項目の1と2がございます。

就労を支援する講座等における就業率が今年で44%の達成率、次の目標がこれは同じ年度ということで余分に達成されているということで受け取った方がよろしいんでしょうかね。逆にちょっとパッと見ると目標が下がっているように見えましたので、これはどういうことなのかということ、1つは質問させていただこうと思いました。

それから、次の主要課題2のところなんですけれども、特に男性の育児参加ということでイクボス研修の開催とか、民間企業における男性の育児休業取得率、続きまして男性県職員の育児参加のための休暇取得率ということで、目標値が横に書かれていますけれども、これも先ほどの見方で私の見方がちょっと誤っているのかと思いますが、イクボスの研修会の開催が年6回、今のところ3回まで開かれているという意味なんじゃないかな。

これからあと3回を開くということなんじゃないかな。それとも目標値が来年に向けては3回になっているということなのか、ちょっとその辺が私、混同しているかもしれませんので、お教え願えたらという風に思います。次の育児休業取得率なんですけれども、これも5%ということになって、目標値と現状値ですね。

次のちょっと問題にしたいのは、育児参加のための休暇取得率ということで、私は県だとかそれから教職員だとか、そういう方々のための特に最初は女性のための育児休暇というのが一番先に取り組み、それが男女雇用機会均等法云々で徐々に民間にも広がったという風に理解をしておりますけれども。

そういう意味では、県の職員の方々の育児休業がどうなのかということが、前々の会議の資料にも付いていませんでした。ここは民間と同じように育児休業取得率だとか、これも休暇の取得率も含めて両方併記で同じように並べるべきではないのかなという風に思うんです。その辺ちょっとお答え願えたらという風に思いますので、よろしく願いいたします。

(会長)

只今の〇〇委員さんからのご質問に対して、お願いします。

(事務局)

今、男性県職員の育児参加のための休暇取得率というところと絡んで、育休取得率ということでお話をいただいております。育児休業については女性の皆さんが働きやすい職場環境づくりということで、現在、取得については自由に取得できるような環境を整えております。

例えば、近年で申し上げたらお子さんが生まれた場合にどんな制度が活用できるかという風なことで、育児支援の「ワークライフバランス支援書」というものも交付して、こういう制度があるんだよということを職員の方に知っていただくように、それは育児休業だけではなくて、育児短時間勤務の制度ですとか、あとは男性の場合でしたら男性職員の育児参加のための休暇なんかもあるんだよとか、出産に係る休暇もあるんだよという風な制度を網羅的に記載をしたワークライフバランスの支援書というものも交付をして、取得の向上に努めております。

仰られたように、男性だけではなくて女性も含めて育児休業をどれぐらい取られているかという部分を今後示した方が良いのではないかという風なお話かと思うんですけれども、その点についてはご意見を踏まえて今後検討してまいりたいという風に考えております。

(〇〇委員)

よろしいですか。受け取られている意味が違うように思うんですが、民間は育児休業率で集計して出している訳です。県の職員については、以前から育児休業は入っていないんです。

これは、育児休業と育児休暇は別物ですよ。育児休業というのは、ある程度まとまって休みが取れるというもので、育児休暇というのは子どもが病気をしたとか、怪我をしたとか、そういう時に子どもに寄り添えるというための休暇で、種類が違うと思うんです。種類が違うものを、民間の育児休業取得率はこれだけです、ならば県の男性職員の育児休業取得率もここへ同じように入れるべきでは

ないのですか？ということです。

併せて、民間よりも県の方が色々お休みを取りやすい制度があるならば、それをここへ付け加えるという、そういうのが普通の考え方ではないのかなということ、これ実は私何年も前から不思議に思っていたんです。民間は育児休業を取っているか取っていないかで率を出す。県の職員については、一番制度が充実していなければならないところが、育児休業率を出さないというのは何かおかしいな？という気がずっと何年もしていましたので質問をさせていただいたんです。

(事務局)

大変失礼をいたしました。その点については、県の方の育児休業の取得率がどうなっているかという部分について、次期計画においてご意見を踏まえて検討してまいりたいという風に考えております。

(会長)

育休は取っているんですね、最近ね、取るようになってきているんです、育休は。それも県庁って非常に仕事熱心なところでしてね。それでなかなか育休も男性は取らなかったんです。本当に数年前まではね。

普通の休み、自分の他の名前の休みを取っていて、それで育休という形で、こういう事業をやっていますのでね。やはり行政として先行しないといけないという部分があって、育休はかなり増えていると思うのですが、長期のはあまり出ていないのかな、今のところ。いわゆる育児休業というやつね。

(事務局)

育児休業については3歳までということで、県においては取得できるようになっております。その昔は1歳までということであったのですが、法改正によって3年に延長されておまして、近年は長期に取られる方も、今数字としては持ち合わせていないのですが、感覚として長期に取られる方も徐々に増えてきているのではないのかなという風に考えております。

(〇〇委員)

なぜこういう風に言うかと言いますと、民間も仕事を一生懸命は日本人の傾向でしょうかね。一生懸命やるんですね。ですけれど、だからこそ民間に育児休業を取得しなさいという風にPRするのは、私はやはり県や国だと思うんですね。

そういうPRしなければならないところが育児休業率を出さないで、それで男性に「取りなさいよ」と言うのは、これは話がおかしくなると思うので、その辺の筋を通すために民間では育児休業率いくら、県の職員では育児休業率いくら、民間では育児休暇の取得率がいくら、県ではその休暇の取得率はいくらという風に、きちんと並べて書くのが私は平等だと。

また、県の職員の育児休業率が高ければ高いほど、民間に対して「取りなさいね」ということが啓発できると思いますのでね。そういう意味でずっと前からおかしいなという風に思っていたので、質問をさせていただきました。

(事務局)

すいません、〇〇委員さんのご指摘も、県も特定事業主ということで男性の育児休業の取得率というのは目標を掲げて取り組んでいるところです。ただ、ここに民間の数字も挙がっていますけれども、男性の育児休業ってなかなか数字が伸びないんですね。

それは裏返すと何を言っているかという、やはり育児休業、女性が育児に深く関わっていて、男性の育児参加というのがまだまだ十分ではないという1つの指標として、ここには民間の数字だけが今挙がっている状態になっています。

ですから、県も特定事業主として法で決められた目標を立ててやっていますので、ここに掲示すること自体はたぶん何も問題ではないと思いますし、仰るような通りかなと思いますので、今後検討させていただきたいと思います。

(会長)

はいどうぞ、〇〇委員。

(〇〇委員)

この、今、3次計画で、次4次計画ということになるのですがけれども、この計画云々を見ていると、あらゆる分野で女性が活躍できる社会づくり、もしくは女性の職業生活とか仕事と生活の調和とか、働き方とか、そういったキーワードがかなり並んでいるのですがけれども、これを本当に達成するのであればやはり民間企業の社長さんにこのことを理解してもらわないと、こんなことはできる訳がないんですよ。

ただここで話をして、ああなんだ、こうなんだという風に出したとしてもね。これがそのまま社長が理解しないと、育児休暇がどうだこうだ、〇〇休暇がどうだこうだとなる訳がないから、こういった次の4次の基本計画にはそういった各徳島の企業の社長さんが理解をできるような、そういった計画をひとつひとつでも作っていかないと、これはいつまで経っても話し合いで終わってしまうというか、なかなか良い方向に進まないんじゃないかなと、私はそのように思います。

当然、飯泉知事も仰っていました、女性というのは最後の戦力であると。我々も当然、女性を戦力にしたいと考えております。けど、そういった企業が徳島で今何%あるか。そのパーセンテージをいかに増やしていくのかが女性が活躍できる環境を作ることだと私は思いますので、育児休業とかそんなのをすべてひっくるめて、そういった理解のある企業をどんどん作っていくということを1つこの

中に入れてほしいなど、そのように思います。以上です。

(会長)

貴重なご意見、誠にありがとうございます。県側の方で何かお答えになることはありますか。

(事務局)

男女参画人権課長でございます。貴重なご意見ありがとうございます。先ほどからのお話で人口減少社会ということで、労働力の人口が非常に減ってくる。やはり最大の潜在力と言われる女性に活躍していただくというのは非常に重要なことと思っております。

先般、国の方でも働き方改革の関連法が可決成立したということもあって、今後女性の方々、育児・介護等で仕事を離れている方とか、それぞれの能力とか事情に応じてこれから活躍いただけるような社会を作っていくことが非常に重要だと思っております。今回特にそういう風なところに重点を置いて皆さまのご意見も頂きながら新しい計画を策定していきたいと考えております。

それで、ただ計画を作っただけでそれで浸透していくというものでは当然ありませんので、やはり県内の殆ど、99%といわれる中小企業とか、そういったそれぞれの事業所にこの計画というのができる限り浸透していく、先ほど仰ったようなそれぞれの社長さんとかトップの方にこれを理解していただくという取組みが非常に重要だと思っておりますので、色んな商工団体とか関係団体とも連携させていただきながら、新しく作り上げた計画も周知もさせていただきながら進めたいと思っております。ありがとうございました。

(会長)

今の〇〇委員さんからのご指摘と関連して、以前、私労働局でちょっとお手伝いをさせていただいたことがありまして、まずは男女共同参画の優良企業を表彰したり、あるいは企業のトップの方に対する広報活動というのを非常に労働局の方で取り組んでおられたという記憶がある訳ですけれども、現在はどのような風な状況になっているのか、〇〇委員さんからお話しいただければありがたいと思います。

(〇〇委員)

労働局では従来「男女雇用機会均等法」、それから「育児介護休業法」に基づいて取組みを進めていただいて、実績が上がっていらっしゃるのに対して優良企業表彰をさせていただいております。

残念ながら本日は手元に資料を持ってまいりませんでしたので、徳島県内の企業表彰の状況については私も分からなくて大変申し訳ないのですが、それとは別に「次世代育成支援対策推進法」という法律と、「女性活躍推進法」という法律で、それぞれ“くるみん”とか“えるぼし”というような、

目標を達成してしかも実績が上がっているとか、若しくは、実際に我が社の女性が、採用とか配置とか昇進とか、所定外労働がどれぐらい短いとか、再就職等のキャリアチャレンジがどれだけできるかというようないくつかの要件に絞って、その要件を満たしたところを“えるぼし”で認定しているというようなことをしております。

それにつきまして、例えば“くるみん”については51社、そして“プラチナくるみん”、特段にもっと良い取組をしていただいたところは5社、認定をさせていただいております。この数字は四国の中でも結構、飛び抜けて良い数字でございます。大変努力をしていただいているなと思っております。これは次世代法に基づく取組み、要はワークライフバランスをいかに取り組んでいただくかというような企業の努力を私どもが認定させていただいているというものでございます。

もう一方の女性活躍推進、こちらの方は実はなかなか伸び悩んでおります。それはなぜか、ちょっと分からないんですけれども、“えるぼし”認定は2社、させていただいておりますが、実は行動計画の策定自体がなかなか進まないというところがあります。

301人以上の企業につきましては義務化されており、「我が社の女性が活躍できるように独自の取組みを積極的に行っていきます」ということを行動計画として作っていただき、労働局に届けていただくことになっています。301人以上の企業、59社については全てお届けいただいているのですが、300人以下の努力義務企業につきましては十数社という状況でございます。全国でもなかなかちょっと厳しい数字になっております。

ただ、全国的にも努力義務のところはなかなか届出数が伸び悩んでいるという状況であります。本省としても今後の推進方策について検討しているところでございますが、ここのところは先ほど〇〇委員がおっしゃったように、やはり企業トップの方にご理解をいただいて、そして如何に「我が社でもこうやろう！」とトップダウンで進めていただけるかということが重要なかなと思っております。

我が社ではもう十分女性が活躍していると思っていられる企業もあるとは思いますが、その中でも分析してみるとちょっとここが弱いかなという弱点が見えてくると思っていますので、そのところを是非是非お取組みをいただきたいなと私どもでは考えておまして、一般的な広報だけではなくて企業のトップの方に訴えるような形で工夫してまいりたい、やはりそこが重要なかなと思っております。

表彰に関してはちょっとなくて大変申し訳ありません。

(会長)

ありがとうございました。だから労働局とも連携できるところは連携をして、やはり広報に関してはお諮りをいただきたいという風に思います。〇〇委員さん、お願いします。

(〇〇委員)

すいません、私も経営者の立場と団体の立場と2つ持っておりまして、経営者の立場から言えばこの間、“えるぼし”のことなんですけれども、実は私の方が2年かかって“えるぼし”を取りたいということで申し入れたんですけれども、お宅はもう達成していると、だからこれを加えないとできないとかそういうので、こんなのはもうあきらめようかなんて、そういうような状態です。

ですから、やはり“えるぼし”を取りに行こうかという企業は少ないと思うんですよね、2社で。ただうちの会社はほとんど、私も娘も経営者が女性ですので、それを随分早くからやっているんですね。それから男性がしていた職業、例えばローリーの運転手とか、そういうのも凄く徳島県では誰もローリーの運転手がないのに、うちは2人とか3人いるとか、そういうことを申し出ているんですけれども、もう少し労働局自身も目を大きく開けて見てほしいということ。

それと今言っていましたね、会議所で。私も会議所でおりましたけれども、やはりこの男女共同参画を進めていくには中小企業の応援、いつも私は言っているんですけど、中小企業自身を応援していかないと男女共同参画の育児休暇とかそういうものについて、うちは一番頑張っておりますけれども、でもやはり収入がなかったらできないですね。それから1人しかいないとか、2人しかいないところに休業を取るとか。

それから、うちの子も育児休暇を取っております。その中でテレワークが何かできないかということで、子育て日記とか、それから男性の方はどんなことを手伝ったかとかいうのを挙げさせて、そういうことをやっていくというようなことも進めておりますけど、皆さんもそういう例があればどんどん、香川県なんかは私も娘も何回もそういう話に行ったんですけど、私がいまいち知らないのか分からないんですけど、県の方でそういうモデルになるとか、こんなのに取り組んでいるとか。

それから、女性の社長のところをもうちょっと目をつけなければいけないのではないかと。徳島県は女性の社長が一番多い。前は名前だけという社長だったんですけど、今は女性が本当に経営しているという会社がだんだん増えてきたと思うので、だからその女性の社長のところにももう少し目を付けてもらって、その社長がどういう風に取り組んでいるとか、そういうのをどんどん利用していったら良いと言ったら悪いんですけど、その女性の社長のやり方について、もう少し県の方がやっていく。

目に見えたところではなく、地道に努力しているところ、そういうところに目を付けてもらいたいなど。私は県に行きなさい、労働局にも行きなさいということで、非常に行かしているんですけど、「これがいけません、あれがいけません」というのでは、ちょっといけないのではないかと。この“えるぼし”についても、私どこに言っていけば良いのかなと。

そういうことも、私たちみたいな小さな中小企業が“えるぼし”を取るということは非常に良いことだと思うので、宣伝してもらいたいと思うのに、それは「これができてない、あれができてない」というようなことで、ちょっと疑問に感じてどこかに言っていこうかなと思っていたんですけど、ちょうど“えるぼし”の話が出ましたのでお話しさせていただきます。

(会長)

今のお話と関連して、たまたま〇〇さんから先ほど表彰の話が出ましたけれども、徳島県で今回表彰いただいたのは2組ありまして、1つは私だったのですが、もう1つは「阿波女あきんど塾」というのがありまして、その取組みが非常に高く評価されたと。

これは今、〇〇委員さんをご指摘になった女性が実質的に会社を経営している人たちの取組み、事務局の方からちょっとそれをフォローしていただければありがたいと思うのですが、阿波女あきんど塾がどんなことをやっていて今回表彰されたのかというのをちょっとお願いします。

(事務局)

では事務局の方から、「阿波女あきんど塾」ということで、徳島市の行政の方からの呼びかけで徳島市内の経営者の女性の方が集まって作られた団体で、ちょっと資料を持ち合わせていなくて、平成2年でしたかね、もうかなり活動されているんですけど…。

(〇〇委員)

私が、6月27日に国が主催した男女共同参画社会づくりに向けての全国会議に行つてまいりまして、資料を持っていますので読み上げましょうか。

「阿波女あきんど塾」、平成30年度、リーダーとして植田貴世子さんが表彰されております。徳島市の女性経営者が行政との共同の下、地域経済の活性化に向け女性起業家や経営者を支援・アドバイスしたことに対する表彰です。

全国で初となる女性だけを対象とした金融支援制度の創設を平成8年に徳島市に提案し、女性起業家の増加に貢献、女性起業家への支援、ネットワークづくりや女性の経済活動のサポート等を行うことにより、女性活躍を推進するための気運の醸成、課題の解決に向けた実践的な取組みを実践していることに対して表彰を受けました。

(会長)

ありがとうございます。男女参画・人権課が中心になってやっている県の表彰制度ですね。それも非常に色々な企業にモチベーションを与えるという意味では大きな役割を果たしているという風に思います。はい、どうぞ。

(〇〇委員)

私もその表彰された1人ですけども、私思うんですけど、私はもうおばあちゃんだから、おばあちゃんの活躍も大事なんですけどね、もう少し若い人に目を付けてもらいたいなど、今始めたところ、経営者でも今始めたとか、それから男女共同参画に取り組んでいる若い人ね。

そういう人にちょっと目を付けて、有名でもないんですよ。あきんど塾も私もよく知っていますけどね。有名でもない人、今始めたとかね、そういう若い人に目を付けてもらいたいなど、私たちは表彰は要りませんよ、本当はね。だから若い人に光が当たるようなね、そういうようなのがちょっと欲しいなと思いますね。

(会長)

時間も押しておりますので、まだご発言をいただいていない委員さんから優先して、何かからでも結構ですのでご発言をいただきたいと思いますが、いかがですか。それでは〇〇委員さん、お願いします。

(〇〇委員)

資料4の主題課題2-9です。先ほど話題に挙がったところですが、次回策定される時にはこの文言を修正された方が良いと思います。「男性県職員の育児参加」となっていますが、「参加」という言葉はあまり責任なく参加するということで、今は除く方向になっていますので、「育児のための」として“参加”を除いていただければと思います。

それからもう1つ、主要課題3のスーパーグローバル大学への進学者数をカウントしていますが、これを成果目標の物差しにしている訳ですよ。これを物差しにしているならば、ここに入るための何か施策が行われているのか。これを物差しにするというのは国全体としての方向でしょうか。

(会長)

まず、1点目は主要課題2-9「男性県職員の育児参加のため」、その“参加”というのを取った方が良いのではないかと、これはおっしゃる通りだと思いますね。

それから主要大学、スーパーグローバル大学、これは13か何かの大学のことでですか？

(事務局)

教育委員会です。スーパーグローバル大学の進学者数が指標に載っております。これに対してなんですが、スーパーグローバル大学とは、日本の主要な大学等の進学率を指標としておりますが、それを達成するための施策といたしましては教育委員会としても学力のリーディングハイスクールとして城ノ内高校を指定するなど、また、高い志を持つ学生を集めましたウインターキャンプ等、様々な施策を実施しておりますので、またこれを達成するための施策の部分为目标に載せるようなことを検討させていただきたいと思います。

(会長)

ちょっとミーハーな質問でごめんなさい。スーパーグローバル大学というのは具体的にはどういう大学なんですか？

(事務局)

すいません。この計画の冊子の22ページ、ちょっと抽象的な表現にはなるんですけども、一番下に注釈がございまして、世界ランキングトップ100を目指す大学で、それは我が国の社会のグローバル化を牽引する大学として文部科学省が採択した大学ということで、難関大学とかも含めてそういう偏差値だけではなくて色んなグローバル化を図っている大学が認定されているような大学です。

(会長)

私の記憶しているところでは、最初30文科省が発表するというので、13で今のところ止まっている。

(教育委員会)

今のところ、トップ型とグローバル牽引型というのがございまして、トップ型では13校、グローバル牽引型としては24校がございまして。

(会長)

何か13校に入ったとか、どこかの大学が自慢しておりましたので、分かりました。やはり〇〇委員さんは自分が大学にお勤めですので、それぞれ自分の関心領域に引き寄せてお話しただけであればありがたいと思います。

さて、他にもまだ意見をいただいている方がおられるのですが、いかがでしょうか。〇〇委員さん、いかがですか。

(〇〇委員)

では、すいません、自分の好きな領域でということでしたので、この資料5の30年度の施策のところに書かれている、13ページの「生活困窮者自立支援事業」というのは、今私の職場の方でさせていただいている事業になるんですけども、こういったところの相談に来られる方の課題が凄く深刻化してきています。

それはもちろんのことなんですけれども、この部分が将来的に今、介護という風な意味もあったんですけども、8050問題というのは皆さんよく耳にされてきた言葉だったと思うんですけども、今度7040問題ということが出てきております。福祉関係の方でしたらもう耳にされている言葉だと思う

んですけれども、70代の親に40代の子どもが今ちょっと生活ができなくて頼ってしまっているという風なところがあるんですけれども。

実は、その40代の方が“お一人様”というところでの今後何十年か後の生活が危ぶまれているというところで国が気が付きまして、これは重要な課題だというところで動き出すという風な話になっています。このことをこの次期の計画に載せ込むのは少し早いかもしれませんが、そういったところを考慮しておかないと大きな課題になってくるんだろうなという風に思います。

この40代の方がなぜ問題なのかというと、凄く就職の氷河期に当たったり、今ずっと給料を並べてみると、この40代の人々の給料が低いらしいんです。という風な、本当に可哀想な時期にちょうどずっと当たってしまっていて、たぶん企業もちょうど本当に悪い時期だったので、その人たちを育成することもできていないということ。

それで、何か中途半端な就職しかできないという問題をその人たちが抱えているというところで、いくら頑張っても年間の収入が200万円ぐらいしかないといったところで、老後の生活を考えることがちょっと難しいという風な問題を抱えられているということが今言われています。そういったところが今回のこの計画の中にも少し検討いただければ良いのかなと思います。

それと、5ページにファミリーサポートセンターのことが書かれています。実は今、ファミリーサポートセンターを美馬市社協としては放したんですけれども、当時の立ち上げの時には行政の方から委託されてこの事業を進めてきた経緯があります。

それで、子どもさんのことだけに限ってこの事業は今実は進んでいるんですけれども、これだけ介護問題が出てくると「ファミリーサポート」なので、これは別に子どもに限らなくても良いという風な解釈がもしできるとすれば、ここでちょっとした時間を利用した労働力がここに生まれてくるのではないかなという風なことを考えないと、これだけ高齢化して2025年問題が出てきた時に対応できないというのは目に見えています。

「我が事・丸ごと」で国の方も施策として進めようとはしているんですけれども、高齢化率が上がっていくということでの労働者がいない時に、ファミリーサポートセンターの意味合いを少し広げて、どこの家もファミリーですよ。どこのおうちもファミリーであれば、そこにこういった制度が使えるたら良いのではないかなということをやちょっと考えてみました。以上です。

(会長)

ありがとうございます。時間の関係で先に委員さんからご意見をいただいて、それで答えるべきところはまた答えたいと思っております。それでは〇〇委員さん、いかがでしょうか。

(〇〇委員)

私は資料4の主要課題7-27番、「男女共同参画社会と用語の周知度」ということで、私たちの近

くではあまり聞きなれない言葉なのでね。これだけあるのかなというのと、その下の主要課題8-29、男女の地位が平等だと思う人の割合、これはやっぱり低いですよ。

これは、どんなのかなと思うんですけど、こういう風な会議とか色々出席したりという人は聞き慣れた言葉かと思うんですけども、全然こういう風な関係のない人たちというのは聞き慣れない言葉ではないのかなと思うんです。だから「男女共同参画」というこの字自体も色々読み方もできるので、そういうこと自体をもう少し分かっている人自体を対象にというのではなくて、聞いたことがないような人にでも分かるような、そうでないと社長さんとか何でも皆さんが動かないと思うんですよ。

だからやはり男社会という、資料10にも「未だ日本に根強く残る男社会」というのがあるように、うちは特に漁業なので本当に男社会なんですけれどもね。やはりそういう風な中でも少しずつでも私はこういう風な会議に参加させていただいているので、女性部の会議でも色々話をしたりはしますけれども、その時にでも「男女共同参画会議があつて行っていた」と言うと、「ん？」と思うんですよ。一旦止まるんですよ。

だから、こういうことです、こんなことがあつてね、ということ自体からの話し合いになるので、全然知らない人の話というのもちょっと分かってあげてほしいなと思います。知っているという人を前提にしないで、そうしていただければなと思います。すいません、以上です。

(会長)

ありがとうございました。それでは続きまして、〇〇委員さん、お願いいたします。

(〇〇委員)

お時間も限られていることなので、ポイントだけ絞ってちょっとお聞きしたいと思うのですが、今ちょうどお話にも出てきましたけれども、資料14のところにアンケートの結果を出していただいているんですけど、明確に分母の方が出ていないんですけど、おそらく合計200名以内と書いてあるので最大200だと思うんですけども、正直ちょっと少ないのではないかなというのが率直な感想だったので、もう少し分母を上げられないのかなということ。

それと、折角なのでこういう調査は非常に大事だと思いますので、意識調査は参考程度と言うと失礼かもしれないんですけど、参考にはなると思いますので、どうしてこれが多いのかという分析も本当はしたいところなんですけど、なかなかそういう資料なんかも集まりにくいと思いますので、できるだけ分母を上げる方法はないのかなというのを、今後もし検討できるようでしたら検討していただきたいなと思います。

あと、この資料を読ませていただいてちょっと思ったのが資料11、これは国の方から出た文書ですかね。全然これは仕事とは関係なく個人的に気になったことなんですけど、5ページ以降で「女性に対するあらゆる暴力の根絶」というところで、色々DVであるとか、最近であれば性犯罪の話がよく聞

かれるようになりましてけれども。

よくあるのが、やはり被害から女性を守るといのは絶対的に必要だし、そこに迅速にどう対応するかといのは絶対に必要だと思うんですけど、一方でやはり被害者が悪いという意識が、まだ結構根深く残っているような気がしています。

被害を受けた女性が悪いのではなくて、明らかにやった方が悪いのであって、その加害者側をどう抑制していくのか、減らしていくのかという施策であったり教育であったりということが長い目で見て必要になってくると思いますので、そういうのも何かしら反映させたいなというのが個人的な思いであります。

男性が言うのはどうなのかというのものもあるかもしれないんですけど、同じ男性だからこそちょっと思うところでもありますので、そういうのを今後盛り込んでいきたいなという風に思っています。すいません、とりあえず以上です。

(会長)

では、〇〇委員さん、お願いします。

(〇〇委員)

私は徳島文理大学で理学療法学科として毎日勉強させてもらっています。その中で徳島文理大学には、たくさんの学部があります。その中、私が一番関心を持っているのは幼児・児童学科についてです。

今、待機児童がどんどん増えていると思います。その中でも待機児童をいかに減らすかという課題に関しては、児童学科の子が安心して職に就けるような環境を作っていくことが大事だと思います。

その中で、資料4にある「認定こども園設置数」が策定時は9ヶ所でした。現状値は46ヶ所で、目標値は54ヶ所です。けれども、この54ヶ所は多いかもしれませんが、まだまだ足りないと思います。資料4の10番にある「待機児童数」は、今94人います。それを目標値の0人にすることは、まだまだ無理だと思います。そのためには54ヶ所ではなく、もっとたくさんの園を作ることが大事だと思います。

今、児童・幼児学科などで頑張っている子たちはたくさんいます。文理大学だけではなくて四国大学にもたくさんいます。その子たちが安心して働くためにはもっとたくさんの箇所を増やし、身近なところに働ける場所を作ることが大事だと思います。

その他には、私が思ったのが、先ほど“社長さん”とかいう言葉がありましたが、やはりトップの人の力というのは増大だと思います。学校でいてもトップの人の話は絶対に出ませんが、やはり学校で一番身近なトップの人というと先生方になると思います。その先生方が言っていることをしろと言われたら私たちは進んでしますが、やはりトップの人が進んで動いてくれなければ何も分かりません。

その中で、私は理学療法学科の委員長として頑張らせていただいています。やはり委員長という仕事は大変なんですけど、委員長はクラスの中ではトップになります。そのトップの人がいかに動くかが今後大事だと思います。私はどんどん動いているつもりなんですけど、まだまだ動いている範囲は少ないと思います。

その中で、ここに参加させていただいたことは今後において、私の人生においても大事なことだと思います。今日あったことをみんなにはきちんと言うつもりで、今日は来ました。やはり若者はまだまだこの男女共同参画に関しては知らないことがたくさんあります。

これを若者に対してもっと広げていく活動というのが、今後において若者がどんどん社会に出るためには必要だと思うので、これから私自身はどんどん若者に対して今日あったことを言うつもりですが、県の方からもコマーシャルだとか、インスタグラムとかツイッターとか最近では普及しているので、そちらの方でも頑張っただけであれば嬉しいなと思います。以上です。ありがとうございます。

(会長)

貴重なご意見、ありがとうございました。〇〇委員さん。

(〇〇委員)

委員の方々からたくさんのご意見をお聞きし、今年度は第3次計画の最終年度ですが、次の計画に向けて色んな課題が出てきたのではないかと考えています。

女性が活躍しましょうと言いながらも、まだまだ環境が十分に整っていない、また意識面でもまだまだ男女共同参画の意識が浸透していない、意識と環境、両方の視点からもう少し進めていくべきだという意見に対し、そうだと思います。

行動計画の中には県独自の施策も入れていきましょう、盛り込みましょうということが書かれています。徳島県の現状として、中小企業の問題もありましたので、そういったところに徳島県独自の施策を入れていただければ良いのではと思いました。

また、資料4に関して、委員から質問があったと思います。今年度は行動計画の最終年度ではありますが、30年度の目標値をすでに超えているものに関しては、上方修正するなど目標値を見直していくべきだと思います。

(会長)

ここからは、事務局の方からお答えいただきたいと思いますが、部長ね、この目標値よりも現状値が高いというのは、もう既に到達しているということによろしいんですね。そういうことですね、はい、分かりました。

では、全部お答えすることは無理だと思うので、このことだけは是非この機会にお答えしておきた

いということがありましたら、お願いします。はい、どうぞ。

(事務局)

男女参画・人権課でございます。それでは、何人かの方にご意見をいただきました。まず〇〇委員から、資料4の数値目標に対する進捗のところ、男女共同参画社会という用語の周知度、これは非常に高くなっているということなんですけど、これが資料14の方でありますオープンとくしまe-モニターへのアンケート、この結果でございます。

ですから、モニター自身は200人ということで定められておまして、その方々からの意識調査の結果ということなので、e-モニターの方はやはり色々なことに関心というか興味をお持ちの方がなっているということなので、こういったところの意識がそれ以外の方、一般の方よりも高くなっているのかなという風なところで認識はしています。

ただ、そういうモニターの方でもやはり29の男女の地位が平等だと思う人の割合というところになりますと、非常に数字は低くなるということですので、この辺の男女間の意識というか、そういったところが新しい計画を作るにあたっては非常にベースとしてきちりとこれから県民の皆様に浸透していけるようなものにしていかなければならないという風に思っております。

それから関連で、〇〇委員さんからもe-モニターのアンケート、もうちょっと増やせないかということなんですけど、この制度自身はこういう人数でやっているということなので、これ自身はすぐには変えられないんですけど、この男女共同参画に係る意識調査というのは毎年やっております。

それで経年変化を見て、この意識が高まっているかとか、そういうことを見ておりますので、今年度につきましてもこれを同じような形でやらせていただいて、どれだけ伸びているかというのも踏まえた上で、新しい計画の参考にしたいという風に思っております。

それから資料11のところで、女性に対する暴力の根絶についても意見をいただきました。これも非常に重要なところというか、女性の活躍をこれから進めていくにあたってベースのところというか、色々な暴力から守るといふか、そういったところが非常に重要だと思っております。

県の方でも性暴力の被害に遭われた被害者の方への支援ということで、県の東部と南部と西部に「こども女性相談センター」というのがあるんですけども、それぞれにこの性暴力被害者の支援センターというものを28年7月に設置しておまして、コールセンター等を活用いたしまして24時間365日の相談に応じるような体制にしております。

まだまだセンターの周知が十分ではないんですけども、最初の設置年度は59件ぐらいの相談だったんですけども、昨年度については221件という風に、徐々にセンターの存在が知られるにあたって相談というのは増えてきている。

ただ、性暴力の被害というのは被害に遭ってすぐ相談ができるというのではなくて、なかなか相談しにくいというところもありますので、この辺は安心して相談してほしい、そういうセンターですと

いうことを十分周知できるようなことも考えていきたいと思えます。

そもそもやはりそういう被害に遭わないようにとか、そういう暴力をしないような周知啓発とか、そういうことがまず大事でありますので、特に若い方、中学生とか高校生とかそういったところも含めて、このセンターの周知とパンフレット等も作成しまして、そういった周知も図っているところがございます。

あと、計画4の目標数値につきましては既に29年度で達成しているという風な項目もありますので、それは当然、新しい計画の中で、また新たな上方修正を含めながら検討してまいりたいと考えております。

(事務局)

失礼します。資料4について、〇〇委員さんからのご質問があった主要課題1の1と2についてですが、あと〇〇委員さんの方からも目標値を超えているものについては目標値を上方修正してはどうかというご意見をいただきました。それで少し補足をさせていただくんですけども、主要課題1の1と2については、一応単年度の目標ということでございます。ですので29年度については達成ということになっております。

それと、目標値の修正については毎年この会議において進捗状況と共にお諮りしてきたところで、上方修正が必要なものについては今年の3月、昨年度の会議の時にもお諮りさせていただいて、その記録については冊子とこの計画概要版に挟み込ませていただいております。平成30年3月に改善見直しいたしました項目が4つございますので、またご確認いただければと思います。以上です。

(会長)

今、男女参画・人権課の方からレスポンスがあったのですが、構いませんか？

(次世代育成・青少年課)

次世代育成・青少年課です。先ほど〇〇委員さんからご質問いただきました、保育所の待機児童数ということと、認定こども園の設置数ということでございますが、待機児童数につきましては29年4月1日時点では94人で、30年4月1日時点では61名減少しております33名となっておりますが、今後女性の就業率の向上などにより、まだまだ保育のニーズの増大が見込まれると思っております。

それで、認定こども園の設置数につきましては30年度の目標54ヶ所ということで、30年4月現在で54ヶ所達成はしておりますが、今後も保育のニーズ、地域のニーズを調査しながら市町村による整備を県としても支援していきますので、またよろしく願いいたします。以上です。

(会長)

他はいかがでしょうか、構いませんか。待機児童数はいわゆる徳島市の近郊の首長さんですね、非常に熱心です。これをひとつの売りといいますかね、私は石井町ですけれども、石井町の売りにしようということで取り組んでおりますので、また県と連携をしながら新しいそういう状況にどんどん合わせていっていると思いますのでね。

それでは、一応議事の部分はこれで終了させていただいて、議事（3）基本計画策定部会（仮称）の設置に移ります。

3 議事（3）基本計画策定部会（仮称）の設置について、事務局（男女参画・人権課）より説明

資料15「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	阿部 頼孝	委員
部会長代理	瀬尾 規子	委員
部会委員	川城 政人	委員
	佐和 良佳	委員
	中村 孝雄	委員
	鳴滝 貴美子	委員
	板東 喜代子	委員
	吉岡 一夫	委員

4 議事（4）については特になし

以 上