

令和4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4年8月4日（木）午前10時から正午まで
- 2 場 所 徳島グランヴィリオホテル1階 グランヴィリオホール
- 3 出席委員の氏名
阿部 頼孝 徳島文理大学名誉教授
大寺 禮子 徳島県女性協議会会長
大村 久美子 阿波市社会福祉協議会事務局長
木村 直子 鳴門教育大学大学院学校教育研究科准教授
齋藤 敦 徳島県労働組合総連合幹事
佐藤 かおる 徳島労働局雇用環境・均等室長
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長
齒朶山 加代 部落解放同盟徳島県連合会書記長
妹尾 幸音 公募委員
新居 彰子 徳島青年会議所委員
坂東 良美 徳島大学AWAサポートセンター長
平野 文子 徳島県助産師会監事
藤田 育美 徳島県婦人団体連合会会長
三木 裕子 日本労働組合総連合会徳島県連合会女性委員会事務局長

<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、副会長に坂東良美委員が選任された。
- 3 諮 問
- 4 議 事
(1) 「誰もが輝く『未知のとくしま』創生プラン
～徳島県男女共同参画基本計画（第4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5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 令和3年度男女共同参画施策推進状況
- 資料 4 令和4年度男女共同参画施策の概要
- 資料 5 「誰もが輝く『未知のとくしま』創生プラン」成果目標進捗状況
- 資料 6 「徳島県男女共同参画基本計画（第5次）（仮称）」の策定について
- 資料 7 第5次「男女共同参画基本計画」策定スケジュール予定
- 資料 8 骨子案について
- 資料 9 改正女性活躍推進法（※）の施行（厚生労働省）
- 資料 10 女性活躍推進法（※）に関する制度改正のお知らせ（厚生労働省）
（※）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 資料 11 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の概要
- 資料 12 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の改正について
- 資料 13 AV出演被害防止・救済法（※）概要
（※）性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特則等に関する法律
- 資料 14 女性版骨太の方針2022（女性活躍・男女共同参画の重点方針2022）説明資料
- 資料 15 「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 16 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）「誰もが輝く「未知のとくしま」創生プラン～徳島県男女共同参画基本計画（第4次）～の進捗状況について、及び議事（2）「徳島県男女共同参画基本計画（第5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）

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におかれましては、ご自分の抱負、あるいは応募された理由等でも結構ですので、ご発言をいただきたいと思います。

なお、今日は、特に後のほうで、次の「基本計画策定部会（仮称）の設置」をしなければいけないという議題が残っておりますので、だいたい50分前後の議論の時間になるかと思います。私を除き

まして15名の委員が今日ご出席です。一人3分でも45分になります。それに、県の担当課のほうに回答を求めるとなると、物理的になかなか時間の中に収めるというのが難しいわけです。そこは、皆様方の協力を賜りまして、必ず、長い短いは別にして、それぞれの委員から一言ずつお言葉を賜りたいと考えておりますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

まだ、非常に場が固いと思います。特に今日は会場がホテルということで、皆さん緊張がなかなかほぐれないと思います。そこで、最初は私からご指名をさせていただきます。

〇〇委員から、資料を付けていただいております。それを〇〇委員にご説明いただいて、ご意見、あるいは県に対する要望等を、お願いします。

(委員)

はい、ありがとうございます。一番目で油断してたんですけど、頑張っって短くまとめたかなと思ってます。

まず、資料の説明からなんですけども、配布いただいた資料で、男性育児休業取得率について表にまとめたものです。この内容なんですけども、国とそれぞれ自治体で同じように男女共同参画の計画がありますので、その最新の計画を確認して、目標とそれに載っていた最新の現状の男性の育児休業取得率を、国と徳島県含めて四国、関西、中国地方で都道府県別でまとめたものになります。右側は、各都道府県の県庁所在地の市町村、徳島県だったら徳島市の男性育児休業の取得率を載せていまして、これで、今日の意見を言おうかなと思ってました。

結論でいうと、今回、資料5の第4次の徳島県の目標について、番号でいうと8番ですね、男性県職員育児休業取得率が2020年の目標に対して31.8%で、目標は、達成できているというところは大変すばらしいところかなと思うんですけども、徳島県の計画に対して対象が徳島県職員というところで、じゃ、他の人はというところが目標に入っていません。国でいいますと、国家公務員、地方公務員、民間企業、すべて2025年までに30%を目標にしているというところですので、ぜひ徳島県でも対象としては民間企業に対して、徳島県の民間企業で目標値を2025年、2026年で差はあるかもしれないんですけど、国と同じレベルの30%を目標に設定していただきたいというところを提言させていただくために、今回公募委員で応募させていただきました。

都道府県別でいいますと、各都道府県で差はあるんですけども、特に県庁所在地と比べて、中国・四国・関西のどこがこの一覧を見て進んでいるかなというところ、広島県広島市が、成果目標が2025年に対して両方とも30%というところで、すごく県、県庁所在地ともに高い目標を保ててるのかなあというところなんで、ぜひ参考にしながら、もちろん徳島県だけじゃなくて各市町村、徳島市も含めて同じように、2025年とかで、男性の育児休業取得率を30%目指していただきたいというところを、ぜひお願いしたいと思っています。

ここから補足というか、その補足説明になるんですけども、資料5の第4次の目標設定のところ、番号40番でいいますと、「男女の地位が平等だと思ふ人の割合」が、目標50%に対して現状24.1%というところで、自分としては、40番は、結局、徳島県に対して男女共同がより進んだかどうかというところの実情がわかるかなあというふうに見てます。これでいうと、あまり2017

年に対して 2021 年は、ばらつくと思うんですけど、ほぼ進んでいないのかなあというところで、もちろん徳島県だけでなく日本もそうなんですけど、そういったジェンダーギャップですね、男女の差というところはなかなか縮まらないと、平等にならないというところの大きな要因として、男性の家事育児がなかなか男女平等に近づいていないというところが大きな要因というふうに言われています。そのためにぜひ、一番何が重要かというところで、男性の育児休業の取得をまず最初にしっかり子育てに参加すると、そういう機会を作るというところで、男性の育児休業取得はすごく重要と言われていて、もちろん徳島県も男性の育児休業取得推進に動き出したところであるというところは十分理解はできているんですけども、ちゃんと進んでいってるか、進めていくために現状どうなのかというところと、いつまでにどのくらいの目標に進めていくのかというところを明確にするために、今回の第 5 次の計画で男性の育児休業取得率をぜひ国と同じレベルの目標値 30%を民間企業も対象として目標に掲げて頂きたいと、できれば地方公務員も県庁だけでなく、他の地方公務員も 30%を目標に掲げて頂きたいというところを強くお願いしたいと思っています。

(会長)

それでは、今の〇〇委員のご発言に対して担当課から何かコメントがあれば。

(事務局)

〇〇委員からは、県の目標値は 30%以上になっているけれども、県内の民間企業のほうにも同様の育児休業の数値を成果目標に入れてくださいと。それと、市町村でも目標数値を成果目標に入れてほしいというご提言だったと思います。

民間企業と県内市町村の目標数値につきましては、所管部局と相談したうえで、入れるかどうか今後検討していきたいと考えていますので、ご了承よろしく願いいたします。

(会長)

それでは、続きまして、〇〇委員にご発言をお願いします。

(委員)

今回、委員に応募させていただいた訳ですけども、鳴門教育大学大学院学校教育研究課准教授でおられる〇〇先生からご推薦をいただき、今回委員に応募させていただきました。大学のほうでも福祉支援について学んでおりますので、この会議でも多くのことを勉強したいと考えております。よろしく願いいたします。

(会長)

それでは、続きまして、〇〇委員、お願いします。

(委員)

先ほどのパンフレットにも、結構、農業女子とか目標値が書かれているんですけど、実際、僕の体感でも、第一次産業の分野って、女性の参画率、特にリーダー的な立場の人ってあまりいないなという印象があります。で、僕自身も立場としては個人事業主であり、一次産業の従事者というところで、先ほど〇〇委員がおっしゃられた育休取得とかという話になると、僕らは取っていただく側の立場になる。もしくは、自分としては、何かしら取れたらいいなと思いつつ、なかなかフリーランス、自営業しながら育児の時間をというのは、今、僕もちょうど2人目が3月に生まれていまして、1人目の時からそこそこの育児参加をできるだけやらせていただいて、頑張ってみようと思ってやっておりますけれども、結構、農作業の時間自体とかも圧縮しないとかいうか、いつまでと決めてやらないと、周りの人が普通にやってるようにはなかなかできないというのは感じておりまして、子供が生まれて育児に参加するっていうのをきっかけに、僕ら農業分野で言いますと、なにか新たに人を雇うですとか、設備投資をして作業の効率化を図るですとか、何かしらそういった取り組みをしないと時間が取れないみたいな感じになってしまう。

僕、まだ男性のほうですが、女性の、女性起業家、徳島県は非常に多いといわれている中で、女性の個人事業主の方、フリーランスの方って、結構負担が、負担というか課題が多いのでは、大変な立場なんじゃないかなあと思うので、具体的にどうしたらっていうのはわからないんですけど、個人的にこうだったらいいのになっていうのか、個人事業主で、女性でも男性でも育児参加できるときに何かしら手当があつたらいいのになとか、雇用保険とかみたいな事業主が入れるのが県民共済にそんなのがあつたらいいのになとか、あとは、お金の事じゃなくても、どうしたらその時間が取れるのかのアドバイスもらえるとかなでもいいかなと思うんですけどっていうのがあります。

あと、労働者っていう意味でも農業分野では、男性の労働力が非常に多いとは思いますが、最近の農業機械も結構いいのができてるので、トラクターの馬力は、男性が乗るのも女性が乗るのも変わらないので、どんどん専門機械が扱えるような、農大とかで資格の安全指導ができるとかっていうのがあると、もっと女性ができることが広がったほうが、僕らにもいいなって思いますね。

実際、トラクターに乗ってるのは家のお父ちゃんばかりみたいな感じなんですよ。息子さんでも乗らせてくれてる人とそうでない人がいる中で、どんどんそっちにも進んでいったらいいのになとは思っています。

あんまりまとまってないんですけど、こんな感じで大丈夫でしょうか。

(会長)

話がトラクターのほうに行きましたので、トラクターに関係があるのは、〇〇委員。家業が農業機械の販売だとお聞きしています。その関連で、〇〇委員お願いします。

(委員)

会社が農業機械の販売ですとか、修理とかを主に行っておりまして、今のお話も聞かせていただきながら、同じようなことを思う部分もありました。やはり、農業に関わるっている方で機械を操作さ

れる方っていうのは、やはり男性の方が多い印象でして、それ以外の、例えば梱包作業でしたりとか、農業物の運搬とか、そういう作業を女性の方が担ってらっしゃるっていう現場を多く目にする機会があるかと思います。やはり機械に対する抵抗感が、どうしても女性の方にあったりですとか、危ないというような印象もあるのかなというのがあります。先ほどお話にも出ましたように機械の安全性ですとか操作のしやすさですとかっていうのは、日々改良されておりますところですので、その辺も、私も機械を販売する方からしても、男性の方だけではなく、女性の作業される方もしやすい機械が出ているよというのは、積極的にアピールしたいと感じました。

一方で、私も子供が二人おるという子育て世代の状況でして、また一方で、会社の役員というところで、働く従業員の皆様に安心して育児休業ですとかお休みを取っていただけたらと思う立場の両方の立場であります。

そういった中で、男性の子育て、育児の休業率取得の向上を目指されている状況で、ひとつ勉強不足なところで教えていただきたいんですけども、達成率 30%が目標とか、計上が何パーセントとか、カウントの仕方といいますか、算出の仕方というのは、具体的にはどのようなになっているんでしょうか。

例えば、最低の取得日数が何日以上取ったとらどうか、内容によってカウントされるとかされないとか、そういうのがあるのでしょうか。

(事務局)

男性県職員育児休業取得率なんですけれども、算定式につきましては、令和3年度に子供が生まれた男性職員を分母といたしまして、そのうち1日でも育休を取った人の人数がカウントされてる状況でございます。

実際には、1日という方は少なく、ある程度まとまった期間取られる方が現状多いのが実情です。

(委員)

生まれて直近1年間の間にお休みを1日でも取られた方というイメージでしょうか。

(事務局)

そうですね、育児休業という形で申請して取られた方です。

(委員)

やっぱり、長期間お休みをするというようなイメージが、私の会社の社員の方にもあって、育児休業を取るというのがですね。1か月とかそれ以上取るというようなイメージが少しありまして、ただ、子供を産んで育てる母親としましては、1か月間ずっと休みを取ってくれなくても、生んだ直後1週間、上の子の面倒を見てもらうとか、あとは、急に休みを取るというところへの理解といいますか、会社の協力というのがあれば、それだけでも負担とか気持ちの軽減があると思うので、数日等の

取得という言葉が先行してしまうと、どうしても長期間の休みを取らないといけないという、取得する男性側も会社側も取ってもらわないといけないというイメージが少しあるのかなと思うので、休み方っていうのは、夫婦とか家庭で違うと思うので、仕事に行って早く帰ってくれたら助かるとかであれば、そういう取得の仕方もあると思いますし、突発的な時に休みやすい環境を作っていただくというのも育児においてとても助かる休みの取り方かなあと思うので、そういうところも一緒に進めていただくというか、広めていただけたらありがたいかなというふうには思いました。

最後に、資料3、4に「地域でともに支え合う社会づくり」っていう、チームとか地域での育児への取り組みの推進に対してもありがたいと感じるところもありまして、なかなか夫婦だけで子育てを子供の世話をするのは当然親の責任とは思いますが、それ以外の子育てという意味に関しては、子供の世話だけじゃなくて、子供の成長とか経験とかそういう機会とか、あとは親以外、家族以外の人からも愛情をもらえるっていうのも子供の成長にとってとても大きいと思うので、そういった意味でチームでの子育てとか、地域でともに子育てをしていただけるという認識とか環境っていうのがあるというのがとてもありがたいと思うので、ぜひ、その推進にも力を入れていただければありがたいかなあと思います。

(会長)

ありがとうございました。それでは、今、男性の育児休業から話が始まりまして、子育て一般ということにシフトしているように思います。今回、新しく委員になられた〇〇委員にお願いできたらと思います。

(委員)

今回、資料を事前にお送りいただきまして、たくさんの施策や事業をされております。男女共同参画という言葉は、当たり前のように聞いたり見たりして知名度も上がってきていると思うんですが、この資料の中の施策や事業が、周知が県民の皆様に行き届いているところもあるでしょうし、また、そこまでいっていない事業もあるかと思われますので、色々なツールを使って参画推進に向けた広報等をお願いしたいと思っております。

それと、私ども社会福祉協議会では、介護施設、在宅での事業になりますが、運営を致しております。育児が終わりまして子供が成長されますと、次は、ご家族、ご両親の介護の年代に入っていくかと思うと思います。家族介護のことですけど、昔に比べると減ってきたと思いますが、やはり、女性の方が家族の介護を一任され、一手に任されるということも珍しくありません。長男の嫁が夫の父母を介護するのは当たり前であるとか、同居されている女性の方が介護するっていう考え方の方もいらっしゃると思います。中にはダブルケア、介護と育児問題もその中には含まれてくると思います。仕事をされている方は、先ほど知事さんからのお話がありましたように、改正育児介護休業法ということで、介護休暇や介護休業の法整備も進んでおりますが、やはり、介護問題は、子育てと同じで夫婦や家族で協力して話し合っていくというのがベストな感じで、相談の中で役割分担を決めて、男性が介護休暇を取るのも当たり前のような社会になればと、意識改革も必要でないかとは思いますが、介護

実習講座ももちろん必要ですが、やはり家族のコミュニケーション、また、家族間や地域の連携、そういう意識改革の施策も入れていただきたいなと感じております。

(会長)

話題が、介護とか子育てとかいうことに焦点が当たっているので、ここで、〇〇委員にご発言賜りたいと思います。

(委員)

ずっと助産師で、実践をしていた時もありますし、今は教育もしております。いろいろと子育てのことで問題もあるようで、地域の子育て支援の電話相談も行ったりしてるんですけども、やっぱり電話相談してくるのも、子育ても女性、ママがほとんどしてて、男性の協力が得られないという問題がすごくママからの問題提起があります。いろいろ聞くと、パパのお仕事の関係もあると思うんですけども、なかなか協力もらうには時間が取れないということなので、これはその企業だけの問題じゃなくて、先ほどから何度も出てきてるんですけど、国・県、または社会全体の問題として取り上げていくということは非常に良いこととは思いますが、男女共同参画基本法は作られて何十年になってもなかなか進まないところがあります。この度は特にコロナ感染で、今までは私たち助産師は、育児指導ということで、ママが妊娠中または分娩の後の入院中にパパの子育ての支援をしてたんですけども、それもなかなかできていないので、今の社会の現状も子育ての大きな問題点があるんじゃないかと思うんです。子育ては男性にとっても初めてのことで、それをいかに指導してあげるかということは私たち助産師も常に悩んでるんですけども、そのあたりをもっともっと積極的に押して行ってあげなければいけないんじゃないかと思います。私はこの年ですから孫育てのところに入ってるんですけども、聞けばいろいろママの話でも、保育所なんかも産前休暇、産後休暇の期間が済んで育休に入ると保育時間が短くなって、お迎えとか連れて行くときとか登園するときとかにも時間の制約があって、なかなか大変みたいなので、そのちょっとした時間をパパが少し時間を作ってあげて、上の子供さんの送り迎えを男性がしてあげるとかのちょっとした工夫ですごくママも助かるんじゃないかなと思います。今現在は、本当に子育てというのは以前に増して大変なんでないかなと、私は感じております。

(会長)

それでは続きまして、以前、私と同じ大学の同僚で、先ほどお尋ねしましたら、お子さんが二人、まさに子育て中という〇〇委員をお願いします。

(委員)

普段は、徳島文理大学の総合政策学部というところで教員をさせていただいているところです。専門は、経営学です。ここ数年、特に人事労務管理、とりわけ賃金の都市部と地方の地域間格差というところを勉強させていただいているところです。

そこで、事務局の方に教えていただきたいんですけども、先ほど資料５のところで、これは第４次計画なんでしょうか、成果目標進捗状況というのが２４項目出していただいているところですけども、先ほど、〇〇委員様から男性の育児休業の取得率に関して、他の県と比べてどうかというような資料を頂戴したところですけども、それと同じように２４項目全部でなくても構いません、いくつかの項目に関して徳島県はこうなってるけれども他の県はこうなってるよというような資料をご提示いただくご予定はあるのかどうか教えていただきたいというのが１点です。

それから、資料８のところですけども、これは第５次の計画の案なんでしょうけれども、そちらのところで、こちらの印刷物の第４次計画のところにはどうも含まれてないようなものが新たに付け加わっているようにお見受けをいたします。例えば、「Ⅰあらゆる分野で女性が活躍手関る基盤づくり」の「（１）女性の職業生活における活躍を推進するための支援」というところに、女性デジタル人材の育成であるとか、賃金格差への対応、というのが書いていただいていると思うんですけども、そういった施策が新たに出てきた背景、何か、もしおありでしたらお話いただければと、ご説明いただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

（会長）

それでは、今の〇〇委員のご発言に対して、担当課からお答えすることがあればお願いします。

（事務局）

１点目は、資料５で進捗状況があるんですけども、先ほどの〇〇委員がお示しされたように他県の資料も可能な限り提示できないかということなんですけれども、それは検討させていただいて、できるだけ委員のご要望に叶うような形で共有させていただきたいと思います。

それから、資料８のⅠの（１）に女性デジタル人材の育成とか賃金格差への対応とあって、それを入れた背景というご質問だったかと。

（委員）

他のものも含めまして、それぞれに関して、なぜそういう施策を出されたかということについてのご説明を。口頭で結構です。

（事務局）

資料添付させていただいております、第４次、現在の計画の策定が令和元年の７月に策定しております、それから３年たっております、その間に新しい法律、例えば、改正女性活躍法でございまして、困難な女性を支援する新法でございまして、あと、女性版骨太の方針とかが出ております、その中で例えばデジタル人材の育成とか賃金格差とか、先ほどからお話に出ております、男性のフォローアップとか、そういうことがキーワードとして新たに出てきております。今回の新しい第５次の計画におきましてはそのような観点で、施策を計画の内容に盛り込んできたと考えております。

(会長)

徳島県全体の大きな計画のキーワードが、D XとG Xという中で、デジタルトランスフォーメーションとそのグリーン版、それを多少連動させる部分もあると思います。

〇〇委員が組合関係ということでしたので、次に、〇〇委員にご発言をお願いいたします。

(委員)

女性委員会の方でも活動方針の中にジェンダー平等で対話を認め合う社会づくり、あらゆる分野への女性の参画の促進の枠組みの中で、こちらの「誰もが輝く『未知のとくしま』創生プラン」の推進を求めるというような促進の取り組みをさせていただいております。

私は、普段は、中小企業の労働組合の専従をしております。先ほどのお話の中にもありました男性の育児休業のことにしましては、組合員さんだとか、いろんな方とお話をしますけれども、法律の陰で現実とは全く違うという意見を多くもらいます。その理由としては、代替え要員の確保がないとか、迷惑をかけてしまう。自分の仕事を自分だけがしている状況であると。また、世代的な役割分担意識ですとかのギャップ、しみ付きなどから評価への不安、取ったことによる出世に響くだとかそういうふうな声も多くあるのが現実だという風に言っております。ですので、取り組まれた方の成功例だったり、そういうふうなのを多く取り上げながら進めていただければなというふうに思っております。

他は、男女の様々な格差だったり、ハラスメントの問題、セクハラ、パワハラ、コロナ差別だとか、そういうふうなのにも力を入れております。この議論の場に参加させていただくことに感謝しながら、今後、しっかり勉強していつて取り組み、運動に生かしていきたいというふうに思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

(会長)

今、労働の現場でのお話が出ましたので、行政のほうでの〇〇委員にご発言をお願いします。

(委員)

先ほどから育児休業であったりですとか、介護の問題、女性活躍推進など、私どもが所掌しております法律の話が出てきておりましたので、発言の機会を待っておりました。知事のご挨拶にもありましたように、改正育児介護休業法をスタートしておりまして、どなたかの意見の中でもございましたように、男性がもっと取りやすくなればいいのかですね、どうしても育児休業ですと長期というイメージがあるんだけど、必要な時に短期でも取れるようにとか、いろんな意見がございまして、そういうご要望が強かったというところも踏まえて、男性の産後パパ育休というような制度ですとか、基本的に原則として育児休業をひとまとまりの期間として考える、原則としてはそうなんですけれども、男性については少し仕事もしたいというようなご要望も強かったというところもあって、そういう希望にもかなえられるような制度設計というようなところになっております。ただ、法律や制度が整っておりまして、先ほど介護休業なんかはどうしても長男の嫁というようなイメージがある

んじゃないですかというようなお話もございました。まだまだ育児休業についてもやっぱりお母さんの方がいいんじゃないのというようなところもあると思いますし、例えば、男性が取ろうというような時に男のくせに取って、そんなに長く休んでどうするのというような事業主などの発言があれば、それはハラスメントにつながるものでございます。ハラスメントの解消も非常に重要だというようなご発言も〇〇委員のほうからございましたし、総合的に私どもとしても施策を展開しておるところでございます。県のほうからも関係のお話もございましたけれども、私ども労働局といたしましても男女共同参画に関する部分、法律でいいますと、今申しました育児介護休業法ですとか、本日資料を配布いただいております女性活躍推進法、などなどございますし、労働分野でのバックアップというようなところになるんですけれども、今後とも県の関係部署とも十分に連携を図らせていただいておりますね、施策を展開してまいりたいと考えておりますので、細かいところで、こんなふうに育児休業取りたいんだけど、こういう例があって困ってるんだとかですね、企業において女性活躍が進まないとか、こういう背景があるんじゃないとか、なにか個別の案件などございましたらいつでもご相談をいただければと思います。

(会長)

なお、余談になりますが、以前こういう話を聞いたことがあります。

男性が育児休暇の申請をしたんです。上司が、ゆっくり休んでいいよと言ってくれたんだそうです。それは、ちょっと本当にそうなのかと。ちょっと心に引っかかるものがあったという、意識の問題ですね。ここで、こういうことも含めまして〇〇委員にご発言をお願いします。

(委員)

会長が最後に意識の問題とおっしゃられたので、私の番かなあという風に思いました。発言の機会ありがとうございます。会長さんが言われたように、私は部落解放同盟で差別意識を無くしていくという、そういう取り組みをさせていただいてます。本当にたくさん提案したい課題がありますけれども、時間も限られていますので、まず先ほど知事さんがジェンダーという言葉をご挨拶の中で言いただきました。私ども40年以上にわたって部落解放人権徳島地方研究集会というのを開催してまして、県の皆さんにも大変なご協力をいただいているんですが、その分科会の中にジェンダーという分科会名がございます。当初は、県行政のほうからこのジェンダーという言葉どないぞならんかなと、使わないでほしいという、単刀直入に言いましたらそういうご意見をいただきました。でも、ジェンダーという言葉は普及させていく意味でもジェンダーの持つ意味を啓発していく意味でも、これは外せない言葉じゃないんでしょうかということでしたら、ジェンダーを当たり前に知事さんのほうからも言っていただくということで、今日、私、嬉しいなあ、頑張ってきた成果があるなというふうに思いました。

それが一点と、もう一つ、育児休業のことについて労働局のほうからご意見ありましたが、以前に私、この会に出させていただいたときに県の育児休業の取得率と一般民間企業の取得率がだんとつ県のほうがよかったんです。この中身は何なんですかと言いましたら、先ほども言われましたが、育

児休業というたとえば1年間とか、数か月だとかというイメージがありますが、県のカウントの仕方が、1日でも育児のために休んだら育児休業というふうに数えられているので、圧倒的に県の方が取得率が高く出ていたんですね。それは大事なことですけれど、育児も仕事も経験がものを言います。

1日休んで何かやったということではなかなかやっていけないということがあります。で、家事育児の中にも名前のない家事育児ということが最近言われてますけれど、そういうことがありますので、それは、何回も何回も何日も何日もやらないと身に付いていけないということがありますので、今後そういうことが啓発していく意味で重要なと思います。

あと一点、セクハラの問題だとか、最近、差別事件が非常に起こっているんです。私自身も驚いているんですが、セクハラもどこへ相談に行ったらいいのかが、もちろん相談体制はとられているんですけれども、まだ門戸が開かれていないような感じがいたします。なので、それで悩んでおられる方がどこへも相談に行きようがないということが結構あるんじゃないかと思います。もちろん、あいぽーと徳島でもやってますけれど、そこまで行けないっていう場合もありますし、もっと身近に相談できるような体制がいるのではないだろうかと思ってます。で、差別事件もどこへ相談していいかわからない。例えば最近のことですけれど、行政に相談に行きました。そうすると、行政には差別を起こしたところに対して指導する権限がありませんと言われるんです。じゃあ、行政がそういうことを指導しないとどこがするんですかというふうに申し上げました。改めて申し上げます。部落差別解消推進法や障害者差別解消法だとか、それからヘイトスピーチを規制する法律等々がたくさんできてます。その中の差別を無くしていく、意識を変えていく、その重要な役割は、行政ということも明確に書かれています。本当に幅広く、これ一つだけっていうことではなくて、幅広く丁寧に啓発を行っていくことが本当に大事なあっていうことを最近痛感しておりますので、ぜひ一緒に頑張っていたいただけたらと思います。

(会長)

それでは、続きまして、〇〇委員からご意見を承りたいと思います。

(委員)

私は、女性団体の長としましてと、それと、私自分で事業をやっておりまして、その立場と、二つの立場からいつもここで意見を言わせていただいているんですけども、育児休暇、男性の女性のというんですけど、事業主の立場から言えば、本当にね、一人しかおらん事務員が休んだらどないするんですかと。それから、二人しかおらん男性が一日でも休まれたら困るというようなことも事業主としてはあるんです。だから、事業主に対して、もう少し法律で、休んだらこういう人材を派遣しましょうとか、それから、お金の面倒見ましょうとか、そういうことがなかったら民間は進まないですよ。

そういうことと、もう一つは、私も婦人会の会長してから十何年が経つんですけども、なにしろ団体が高齢化してまいりました。で、今、婦人会のテーマといたしまして、まずは、SDGsに取り組んでおりますけれども、それ以上に高齢者の役割というのをやっております。だから、高齢者をもう少し、私たちは団塊の世代の人間でございます。70歳以上が本当に多いんですね。だから、高齢者

をもう少しね、役割を持たして、皆さんの、今日、若い人の意見をいっぱい聞きましたけど、高齢者をもう少し活かすような施策を取ってもらいたいと思います。

それともう一つが、団体ね、私たちはL Pガスを販売しております。L Pガスの団体は、80 歳のおじいさんばかりが、ほとんどが理事です。で、娘が行って手を挙げたら、あんたいらんだと言われたと。じゃあ、ガスを使ってるのは女性でないかというのに、理事の中に女性が一人もいない。そういうのをもう少し力を入れてもらいたいなど。各団体ね。農業のほうは女性がだいぶ入ってきましたね。それから、会議所の方、私、会議所の副会長も 20 年くらい前にやらせてもらったんですけども、会頭も女性ができた。

高齢者をもう少し役に立てるとというのが第一と、団体の中にもう少し、L Pガス保安協会であったり、建設業協会であったり、いろんな協会に私も参加しておりますけど、女性がほとんどいない。女性がいたら変わりますよ。業界が変わります。だから、それに力を入れてもらいたいなど、メスを入れてもらいたいなど、そういうふうに強く思っておりますので。

それと、さっき言った成功例ね。成功例っていいと思います。それから、休みね。まずは、休みをようけ取らす。そうするとパパがみなやるとか。だから、企業の中で休みをちゃんと取れるような企業を育てていく。そしたら自然に男の人も女の人も育児にも介護にも力入れていけると。こういう成功例があったとか。まず、保育園の送り迎えは、お母さんはラインの中で仕事をしている。お父さんはガスを配達している。ほな、お昼からといって子供を大きくした成功例もありますから、成功例っていうのをこれからも、こういうことで小さなことの中で成功したと、こういうことをやってもらいたいなど。私、今日皆さんの意見を聞きましてね、若い人がたくさん増えて喜んでおります。年寄りも大事にしてください。お願いします。

(会長)

続きまして、〇〇委員お願いいたします。

(委員)

参画会議には今期で二期目になりますが、徳島県女性協議会では、女性差別撤廃条約選択議定書の議定を求める取り組みを今のところやってるところです。徳島県は、県・市町村議会が 25 ある中で、あと徳島市だけになりました。意見書を汲み上げてくださいという話で。残念ながら大阪府が一番先に全市町村全部できたという報告は受けております。

その中で、いわゆる選択的夫婦別姓についてご意見色々伺いました。議会の議員さんは、ある程度年齢も高く、というような状況で、家庭崩壊につながるとか、そういうような意見もいろいろお聞きしましたが、ただ、選択なんで、同姓を選択する人は同姓を選択すればいいし、別姓を選択する人が別姓を選択できるような、そういう制度を作ってほしいというようなことなんで、ということで。ただ、家庭崩壊につながる云々というのは、家庭のことは、その家庭で決めたことを家庭が責任をもってやっていくべきではないかなというふうには思っていて、やっぱりこの選択的夫婦別姓を必要としている人たちにとって、とても大事なことだというふうには思っているんで、今回、この第5

次の計画の中にこの選択的夫婦別姓の文言を入れてほしい、国の男女共同参画基本計画の第4次の中には、この選択的夫婦別姓を前向きに検討するというふうに入っておりますが、第5次の基本計画の中には、ここを消して入っていないというような状況の中ですが、徳島県においては、この基本計画の第5次の中にこの選択的夫婦別姓を推進するという方向でやっていってほしいなというのが私の意見でございます。

(会長)

今、〇〇委員からいただきました意見等については、この次の基本計画策定部会のほうでもまた取り上げていきたいと思っておりますのでよろしくお願いします。

それでは、続きまして、〇〇委員にご発言をお願いしたいと思っております。

(委員)

大学のほうでは幼児教育コースに所属していて、保育者養成とともに、徳島県内の保育士や幼稚園の先生方に学びに来ていただいています。

今日は、いろいろ説明をいただいた中で、私のほうからは2点程伺いや意見を言わせていただけたらなと思っているんですけども、一つは、先ほど事務局のほうからの説明いただきました、第4次の進捗、推進状況、それから、それを踏まえて、成果目標、進捗状況などの資料5ですかね、説明がありまして、第5次の計画ってということで、資料6のほうが示されたのかなというふうに理解しているんですけども、第4次の計画と第5次の計画は、重点的な目標、視点というのが、資料8のほうで改定に係る主な視点が4つ新たに上げられているんですけども、実際には国の計画もそうですが、施策や事業の内容は大きくは変更がないのかなと思います。一つ二つは新しいものが含まれていますが、大きくは変更されていない。資料5のほうを見ますと、最初の目標から考えて、現状値まだまだ足りないところもあるけれども、おおむね良好な現状を表しているの、このまま同じ施策や事業内容で推進していくってことを、県として検討されているのかなと思います。だけれども、一方で、最初のほうに公募委員の〇〇委員のほうからもあったように、主要課題の中の40番目の「男女の地位が平等だと思う人の割合」っていうのがすごく顕著に、この資料の中でも大きく顕著に低い値になっていますし、その根拠になっているのかはちょっとわからないんですけども、資料15のほうでアンケートを取ってみると、実際にあんまりいい結果じゃないというか、資料15のほうの1枚目めくってもらって、社会全体でみた場合に男女の地位が平等になっていると思いますかというのでも、すごく、どちらかと言えば男性のほうが優遇されているという結果が出ていて、これがすごい辛いなというか、私も前期から二期目になっているんですけども、一生懸命徳島県が取り組まれているんだなということを知っているがゆえに、なかなか厳しいなということも感じております。ただ、それが同時に次の下の（質問3）のところでは、個人の価値観の問題ですね、この質問もちょっと古いかと正直思うんですが、男性は外で、妻は家庭を守るべきだという価値観についてどう考えますかというこの部分では、やっぱり変化が見られて、少しずつではあるんですけども、個人の価値観では少し変化が見られるということを考えると、望ましい在り方の価値観みたいなものは、少しずつ

普及しているけれども、実際には実施されてないとか、実行されてないがゆえに、（質問２）のところで、社会全体での風潮というか、感じ方みたいなことがまだまだ変わっていないということが起こっているんじゃないのかなということだと思います。このあたりを個人の価値観の問題だけじゃなくて、社会全体徳島県内の風潮としても推進していけるようなそういう事業や施策の取り組みが第５次の中で反映されるといいなと思いながら見させていただきました。

それが１点と、もう１点、前回も申し上げたことがあるかもしれませんが、やはり、男女共同参画については、今、子育て期やそういった世代の人たちも大事なんですけども、中高生からまた、大学生の次世代の人たちがやっぱりいかに新しい考え、やり方、知恵を身に付けているのかというのが、次の世代を新しい形に変えていくための大きな方策だと思うので、そのあたりはいくつか拡充されているものがあるなと思って見せてもらったんですけど、次世代育成の部分でも様々な主要課題が、全てにおいて次世代のことも踏まえて検討していくことが必要かなと思っております。

（会長）

それでは続きまして、〇〇委員。よろしくお願いします。

（委員）

私のいます病理部では、いつも医師の数が非常に少なく、若い女性医師がこの７月１日で１年間の育休開けで出勤したんですけども、私はその日を本当に、あと一か月、あと一週間というふうにすごく待ち望んでいました。それで、育休を快くとってももらったものの、一人休みますと、特に補充とかサポートもなく、残った職員がすごい大変な毎日でした。それで、検査技師のほうも、何人かの女性が育児休暇取っておりますが、残っている技師がすごく大変で、コロナの検査などもあって、すごく業務が過多になっていて、仕事している現場でも何とかさんと何とかさんが育児休暇取ってるから大変なのよね、と言いながら仕事をしていて、それを聞いている女性や他の男性も育児休暇、介護休暇、取りにくいだろうなみたいな職場環境になっております。

ですから、育児休暇や介護休暇をとってる率だけではなくて、現場で代替要員というか、サポート、他の部署からのサポートなどが十分にあるってということが本当に大事なのかなと思っております。

（会長）

それでは最後に私からもひと言だけ県にお願いをしたいと思います。

県では、これまでの策定部会の努力の成果として立派な第４次の基本計画があり、それを受けて今回策定される第５次の基本計画もしっかりしたものができるとしております。ただし、一番最初に〇〇委員にお示しをいただきました資料では、男性育休の取得率について県職員で現状が 22.5%。それで、2022 年度に 30%を目指す。他方、徳島市は、現状が 3.8%で、2022 年度には 8%ということになっています。県がまずフロンティアで、そのあとを市町村が後を追っているという感じが基本ですね。それで、もちろん法律上は、県、市町村が対等になっていますが、予算規模から比べると、

やっぱり県のほうが旗振り役、リーダーシップを発揮して、県だけじゃなく、市町村も含めて大きな流れを作り、やがてそれが民間に波及していくという形が、望ましい姿であると思われます。そういう視点が、いいプランを作ってそれを実行性のあるものにするという面で非常に大事なのではないかなというふうに思います。まず、市町村にも働きかける。そしてプランをまだ作っていないところがあれば作ってくださいとお願いする。あるいは、県はこういうふうなプランのもとでやっていますが、市町村ではどうですかということですね、例えばメディアで、そういうことが取り上げられるだけでも非常にインパクトが強いと思います。そのあたりを選択肢に入れてお考えいただければありがたいと思います。

それではですね、皆様方からご意見いただいたと思いますので、ここでは、時間の関係もありまして、議事３の「基本計画策定部会（仮称）」の設置についてに移りたいと思います。

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１６「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	大寺 禮子 委員
部会委員	大村 久美子 委員
	川城 政人 委員
	黒田 浩司 委員
	鳴滝 貴美子 委員
	齋藤 敦 委員
	平野 文子 委員

４ 議事（４）については特になし