

令和４年度 第２回徳島県男女共同参画会議 議事概要

１ 日 時 令和４年１１月９日（水）午後１時３０分から午後３時３０分まで

２ 場 所 徳島県庁特別大会議室

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
木村 直子	鳴門教育大学大学院学校教育研究科准教授
黒田 浩司	徳島商工会議所常議員
齋藤 敦	徳島県労働組合総連合幹事
斎藤 誠一郎	徳島県医師会常任理事
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副執行委員長
坂東 良美	徳島大学ＡＷＡサポートセンター長
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

未来創生文化部長あいさつ

２ 議 事

（１）「徳島県男女共同参画基本計画（第５次）」の素案について

（２）その他

３ 閉 会

<資料>

資料 １ 「徳島県男女共同参画基本計画（第５次）」改定素案概要

資料 ２ 「徳島県男女共同参画基本計画（第５次）」素案

資料 ３ オープンとくしま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

<議事概要>

1 議事（１）「徳島県男女共同参画基本計画（第５次）」の素案について事務局から説明。

2 質疑応答・意見交換

（会長）

それでは、ここから委員の皆様方から次期計画の素案についてのご質問、ご意見、ご提言などをいただきたいと思います。どなたからでも結構です。いかがでしょうか。ご意見のある方はどうぞお願いいたします。

（委員）

素案の１６ページの推進方策（１）の「政策・方針決定課程への女性の参画促進」ということで、いろいろたくさん書いていただいています。この間の部会の時にも話がありましたが、農林水産関係にもというところを入れていただいて、女性の参画拡大に向けて取り組みを一層するというものですので、これはもう大歓迎で。ただ、例えば県の関係団体とか農林水産業並びに産業、ＮＰＯなどの会議への参画を促進するための施策というのを入れてほしいかなというふうに思います。で、この場合にやっぱり男性女性、それから年齢、色んなことを考慮しながらバランス良くこれを重視していくべきというのを取り入れてほしいなというふうなことも思っています。また、この計画の結果を見える化して、実態などを公表するというような方法ができればいいかなというふうに思います。なんせ、ジェンダーギャップ指数が１１６位という日本の現状は、すべての場所においてバランス良く女性も参画していく、色んな分野の方々が参画するべきだというふうに思っておりますので、ぜひお願いしたいと思います。

（会長）

ただ今のご発言につきまして、何か事務局のほうからお答えすることがあったらお願いします。

（事務局）

部会の際にも、農林水産関係の役員の女性比率について、しっかりした記載をお願いしますというご提言いただきましたので、書かせていただいております。本日いただきました、産業の色んな場所、民間団体やＮＰＯ等にも積極的に参画する、また見える化といった意見につきましては、他部局とも共有しながら、できるだけ記載するという方向で検討させていただきますので、御理解よろしくお願い申し上げます。

（会長）

それでは、他の委員さん、どなたかいかがでしょうか。

（委員）

全体を推進していくということは非常に分かるんですけど、ただ、推進する推進するって言ってで

きてない部分、私も前回の会議でも意見を言ったんですけど、例えば社団法人、中でも県の職員の人
が退職して入っているところ、そういうところで、私は事業がL Pガスですけれども、L Pガスの協
会なんて80歳の男の人ばかりが理事で、私も一員でありますので、常務理事や専務理事に申し上げ
たら、確かに男女共同参画会議からそういう話を聞きましたが、聞き置いただけになっている。1年
後に1名でも2名でも入れたのか、といった結果を確認すること、そういうことが必要でないかと。
そうしないとL Pガスとか燃料とか、それから銀行。銀行も私よく言うんですけど、何かの会があつ
たら全部舞台の上は男性ばかり。でもね、銀行を利用してるのは、半分以上は女性だと。だから、そ
ういうところに要るのではないかと行って、役員のところに行きに行ってる。でもそれも、聞いただけ。
銀行が、男女共同参画とかジェンダーとかそういうものの中で表彰された。確かに銀行も昔は、
女性は結婚したら辞めなあかんとか、そういうんだったけども、今だいぶ進んで参りましたし、外交
する営業マンも女性が増えてきたと。そういうところは変えるんですけども、やっぱり目が見えた
ところに置くのは男性のほうがいいんだろうね。だから、そういうところもうちょっとチェックして
いくべきではないかと。ま、この会議はね、女性のほうが多い。だから、だんだんほんまに進んでき
てると。私は、もうだいぶんここでおりますから分かるんですけども、女性が入ったらやっぱり意
見が出るんですよ。男性だったらシャンシャンの会。はいよろしいって手を叩いたら終わり、という
のが多いんですけど、女性が入ってここは誰かがひとり必ず言わなあかんとかというようなことすか
ら、そういうことをね、もう少し絵に描いた餅でなくてね、もう少し結果を聞いていくべきやなど、
そういうふうに思います。

(会長)

はい、ありがとうございます。委員の皆さんも今日お気づきだと思うんですが、他の審議会、委員
会とちょっと違いましてね、今日ちょっと見てください。事務局の方、女性の比率がかなり多いで
しょう。初めてだと思います。今まで徐々に変わってきてたんだとは思いますが、特に2列目なんか
見たらずらっと女性の方が並んでいるので。まずは自分の身近から始めるっていうことで、県庁の中
では、男女共同参画会議から徐々に始まってることとはご理解いただきたいと思うんですね。

何か今の委員のご意見に対して何かお願いします。

(事務局)

農業分野や商業分野、その他分野も含めて民間、社団法人関係につきましても、できる限り関係部
局と連携して、情報共有して、結果につきましても見える化できるような形で進めて参りたいと考
えておりますので、どうぞご理解よろしく願いいたします。

(委員)

推進してこういうふうにして下さいねと言ったんですよ、と言いますが、それは聞き置いたただ
け。だから、1年後に一人増えましたかとかいうようなチェックがあつたら進むのではないかと。実
は、会議所もね、私が今から10年か15年前かな、女性議員一人もいなかった。私一人だったんで

すよ。でも、今ずいぶん増えてきたんでね、だから、会議所の中も変わってきてると思いますよ。だから、女性が入ったら本当に変わりますので、ひとつひとつの団体っていうふうにチェックしていったら増えるんじゃないかと、そういうふうに思います。

(会長)

それでは、続きましてどなたかいかがでしょうか。

(委員)

私も3、4点、質問と提案ということで意見を申し述べさせていただきたいと思いますが、どこだったかに女性の就職支援と書かれてて、良いことだなっていうふうに思いました。

その前に、今日私もここに出席させていただいて、会長さんおっしゃられるように今日は女性が多いなと思って、こんな会ありません。この前ちょっと県の総合計画審議会ありましたけど、ほとんど男性ばかりです。ただしですね、会長さんもお存じだと思いますが、阿南市で同じ男女共同参画の審議会がございました。で、その中で女性の管理職の人数を調べてたんですね。かなり女性が増えてるってことは言えるんですけど、部課長にはやっぱり少ないんです。今日座られてる方が部課長なのかそういうお立場なのかよくわかりませんが、係長級を入れるとるほど膨れあがっていくんですけど、残念ながら未だにやっぱり肝心なところには女性が登用されてないっていうことを阿南の審議会でも話題になりました。なので、今日うれしいことですが、役職がどうなのかなっていうちょっと心配はありますので、ぜひやっぱり女性をもっと積極的に登用していただけたらというふうに思います。

それから、本題に入っていきますけれど、就職の支援ということで、実は私この前、厚生労働省のほうに私どもの交渉で話し合いに入りました。で、そこでは就職に関する聞いてはならない14項目、徳島は14項目ですが、よそは8項目。ご存知でしょうか、そういうのがあるって。あるんです。思想信条に関わるとか、宗教に関わるだとか、家族関係に関わることは本人の能力には関係ないので、聞いてはならないことになってますので、この場で宣伝をさせていただきますけれど。

それで今年6月に徳島の労働局に交渉に参りまして、そういう抵触をする事業所があるかないかっていうことを毎年聞いてるんですけど、徳島はゼロだったんです。ああ凄いな、素晴らしいな、行き渡ってるなというふうに思ったんですが、で、10月の末に本省の方で交渉がありまして、全国の抵触している県の数はずら一っとトータル取ってるんです。なんと徳島、40違反があったんです。今年の6月に聞いてゼロだったのが、本省へいくと、40。調べ方によるのかもわかりませんが。その中には家族関係、母子家庭なのか母子家庭の中で育ってきたのか、父子家庭なのかっていうそういう個人情報に関わることも聞かれてるっていうことが考えられます。もちろん、被差別部落かどうかってことも調べたりしますけれど。今申し上げたように違反しても罰則規定が十分調べられてないので、やはり就職に関する14項目も今ご存知ない方も委員の中におられましたので、決して部落問題だけではなくて全ての人たちの人権を守っていくということで是非とも普及をしていただきたいなというふうに思います。

それと、ハラスメントの取り組みが書かれてました。ですけれども、どういうハラスメントに抵触をするような事業所に啓発をしてるのかっていうのがちょっと見えづらいので、もし具体的なものがあれば、お教えいただければと思います。普通、特にセクハラの場合なんかはそういう被害を受けてもなかなか言い出せないという。この前も自衛官のハラスメントありましたけど、それを謝罪するまでに3年かかってます。きっと徳島県内でもたくさんそういう事例があると思います。で、酷いときには謝りもしない。むしろ被害者の方を妨害するっていうようなことも起こってます。ですので、起こしてる事業所に対してどのような啓発を具体的にされてるのかっていうことをお知らせいただけたらと思います。いくつかあるんですが、あと1つにしておきます。

困難な問題を抱える女性への支援法ができて、これは喜ばしいことだなというふうに思います。で、これから計画とか策定のための会議が開かれていくっていうことなんですが、具体的な構想をお持ちなのか教えいただければありがたいと思いますのでよろしくお願い致します。以上です。

(会長)

はい。まずですね、私の理解しているところによると、今から20年、30年前は、県で採用する女性の比率が非常に少なかったんです。専門職、もしくは技術職しかいなかった。それで、誰を部長にしようかちょっとやっぱり思案する。だから、その時代は、初めて女性の部長が出たって新聞に記事として載せられるというふうな時代があって、なかなかいわゆる女性の分母そのものがね、少なかったんですね。最近では、採用の時に女性の方が行政職でも比較的たくさん入られるようになってきてまして、副課長や課長の女性が、すごく増えているのではないかと思います。事務局、いかがでしょうか。

(事務局)

会長さんおっしゃられたように、女性の副課長や課長というのは増えております。先ほどお話もございましたように、県庁でも女性の採用が増えてきております。女性の行政職について言うと半々くらいで女性が採用されております。色んなところで報告されていると思うんですけれども、県庁の場合ですと、女性職員の管理職で、課長クラス以上の場合でしたら、令和3年度で申し上げますと13.7パーセントということで全国14位というような状況になっております。全国平均が11.8パーセントですので、全国平均を上回っていると。課長職の女性、部長級の女性も増えているというような状況でございます。

(会長)

これからどんどん増えると思いますので。それからちょっと今の委員さんのご質問に対してお答えをお願いします。

(事務局)

まず、何点かいただいていますけど、女性支援新法につきまして簡単にご説明させていただきます

と、本年の5月に法律が成立公布されていまして、施行は令和6年の4月になっています。法律の中で、国が基本方針を定めるということになっていまして、それを勘案して都道府県で基本計画を定めることになってます。現在、国のほうで基本方針を策定する作業を進めていまして、今年度末くらいに国の基本方針が定められるというふうに聞いております。それを受けまして来年度、我々のほうで基本計画を具体的に策定して参りますので、またその際にはご助言なりご指導よろしくお願い申し上げます。

(事務局)

ハラスメントに関して少しお答えをさせていただけたらと思います。

ハラスメントに関して言及できることは限定されることはあるんですけども、県においても相談窓口を設置をいたしまして、ハラスメントの種類に関わらず、パワーハラスメント、セクハラ含めて、相談窓口を設置をいたしまして相談に丁寧に対応しているところでございます。また、内容によりましては労働局の方々とも連携をいたしまして相談対応をしているところでございます。また、周知・啓発の部分につきましては、セミナーの開催を労働局とも一緒になって実施しているところであります。また、経営者協会でも管理職員の方々を対象にしたようなセミナーとかも実施しているところでありまして、そういった関係機関ともしっかりと連携をして今後とも取り組みを進めていきたいというふうに考えております。以上です。

(会長)

はい、次の委員の方、お願いします。

(委員)

大きく2つなんですけども、先ほど説明の中で成果目標に関してはまた改めてという話だったんですけど、その成果目標は、どのタイミングで案を出していただけるのかなっていうところがひとつ質問です。ただ前回の会で、この計画の査定のスケジュールをいただいているんですけど、この男女共同参画会議の次の会議がスケジュール的には来年の5月というところで、そこも答申案、ほぼほぼ最終的なところかなと思うので、その段階で成果目標の案が出てきてもそこから大きく変えれないのじゃないのかなというところがあるので、本当は今回の会議の時に出示していただくのが一番良かったかなあとと思います。来年3月に働く女性応援ネットワーク会議もその時期くらいにあると思うんですけど、その時に少なくとも成果目標の案を出していただいて、そこで、自分はその会議でも委員をしてるんで、成果目標についての意見もまた言えるかなと思ってます。ただ、この会議に関しては、次、来年5月その段階で出るとそこでまた意見が出てなかなか検討いただく時間がないのかなあとしますので、もし可能であれば別途連絡いただくとかいうのができるのであればご検討いただきたいと思います。

今回、計画の素案を出していただいているんですけど、書いていることは特にそんなに大きくずれたことは全然書かれてないと思いますので、内容的に見てもふむふむと思うんですけども、実際その

アンケートでもあったんですけど男女平等の目標に対して達成できてないのに対してそれが達成できるようにしていきますっていうところで、本当にこの計画が徳島県が具体的にどのくらい本気度を持ってやっていくのかっていうところが成果目標だと自分は思ってますので、そこが見えてこないと何も言いようがないというのが正直なところです。成果目標については以上で、もう一つ前回の会議でも、続きって言うか繰り返しになる部分もあるんですけど、資料2の素案の14ページ目のいつも言ってる男性の育児休業取得などの推進というところで、ここが前回会議でも成果目標に徳島県の民間企業に対して取得率30パーセントっていうところを目標に入れてくださいって話してるんで、ぜひ入れていただきたいところかなと、繰り返しになるんですけども。そもそも推進するにあたって取得率を上げたいって考えたときに、まずすることって現状把握からする、しないとそれが良くなっているかどうかはわからないし、どこに向かって進んでいくかも分からないので、まず現状把握だと思うので、まず現状把握からお願いしますって話も前回させてもらったんですけど、それに続きということで。

ちょうど今、徳島市で同じように男女共同参画基本計画の策定をしているということで、そちらの会議の委員もしてるんですけども、徳島市で、徳島市内の企業や事業所に対して独自で調査をした結果を前回の会議で報告いただいたんですけど、徳島市で500社に対して、徳島市に事業所を持つ企業に対して500社調査を送って回答が来たのがそのうちの134社で28.8パーセントだったというところで、かなり回答率が低かったっていうところと、その徳島市に事業所を持つ企業の男性の育児休業の取得率も回答いただいているんですけど、41.9パーセントっていうすごく高いんですけど回答率が低すぎて、その値って本当に実際の徳島市の値と合っているのかよく分からないってところで、結局参考値になって徳島市の計画にもその数値目標っていうのを現状入れるのが難しいっていう判断になってるんです。

で、前回の会議でも言ったように広島県と広島市で民間企業に対して男性の育児休業の取得率30パーセントになってます。広島市・県の担当のほうにどうやって現状把握っていうか調べてるんですかっていうのを確認すると、広島県は毎年、職場環境実態調査ってところで確か2000社だったと思うんですけど、広島県の事業所を持つ県全体に対して調査を毎年して、その中で男性の育児休業の取得率だったりとか女性の管理職比率も含めてですけど、調査をしてみたいなんです。それを毎年してるんで毎年の男性の育児休業取得率がわかります。広島市はどうやって把握してるんですかっていうと、広島県の調査担当者に聞いて広島県の中の広島市の事業所の取得率を聞いてますっていう話でした。

なので、やっぱり同じように徳島県でも徳島県全体の事業所に対してそういう調査を基本的には毎年していただいて、男性の育児休業取得率だけでなく構わないんですけど、しっかりその現状把握していただいて、それを必要に応じて各市町村にも情報共有してもらって、毎年取得率が何パーセントで目標が何パーセントで推移していくかっていうところを把握していかないと、推進だけでは目標ではなく手段だと思うので、ちゃんと目標計画を持ってそれを推進していけるようなところをぜひお願いします。で、もし可能であれば、そういう現状把握するってところもこの素案に入れていただけるといいのかなと思いました。

私からは以上になります。

(会長)

はい、ありがとうございます。

(委員)

先ほどから皆様方の素晴らしいなという意見を聞かせていただいています、私どもの行政が男女共同参画というのを本当に基本の基本となるところですので、この計画案を見せていただいております、私どもが持っている法律にすべて繋がるものではありません。

先ほどからお話が出ておりましたけれども私の席から県の皆様方を見ておられますけれども本当に女性が多いなと。これは知事の強いリーダーシップの元になんていうようなところなんだろうけれども、会長がおっしゃられるように、本当にそれが何年前なのかはちょっとわかりませんが、以前は母数が少なかったというところが確かにあるんだと思います。先ほども委員のご発言の中で、色んな役員会とかに出て、何年か前は女性が私一人だったんですというようなお話がありましたけれども、私どもも長く男女雇用機会均等法を進めていく中で、例えば均等法というのは機会をチャンスに男女平等に与えてくださいなというものですので、100人いらっしゃる会社で50人50人男女じゃないと駄目ですよというものではないってところではあるんですけど、本当に何十年も前に行っておりました頃は、女性の応募が無いんですとかいうようなところがありました。それはじゃあ企業の責任かという、例えば家庭生活の中でも女の子なんだから、例えば大学行かなくてもいいじゃないのとか、高校出たら数年花嫁修業して結婚するのが幸せ、といったそういう教育もひょっとしたらあったかもしれない。それがこう少しずつ少しずつ、本当に長い時間をかけて、企業に伺う中でも変わってはきました。女性の役職の方がいらっしゃるんですねというようなお話を伺っても、結婚出産でどうしても辞めていくんですよ。育児休業法ができてしばらくはそうでした。制度としてあるのはもちろん知ってるんだけど、なかなか利用が無いんですねとかですね。企業においてこれまで育児休業の取得という実績が無ければ、自分が第一号で取得するのはどうなんだろうかというように、利用者側が二の足を踏んでしまうようなところもひょっとしたらあったかもしれませんが、長い時間をかけて、女性は育児休業取得されるケースが多くなってきていると思います。女性の取得率としては80パーセントを超えているというような現状もありますので、妊娠する、辞めるということではなく、育児休業を普通に取得しますというような状況は少しずつ定着してきているかと思っています。今、男性育児休業の話も出ましたが、育児休業も私どもが進める立場ですが、平成4年に育児休業等に関する法律というところが出来た際は、ほぼほぼ女性しか取らないよねというような状況ではありましたが、当初は、男性が育児休業を取るという形で進めるなんてというのは、進める側としてもちょっと男性も取れる制度ではあるけれどもあまり現実的ではないかなと。そんなことはあるんだろうかというようなお話はよく聞くところではありましたが、本当に長い時間をかけて少しずつ少しずつ進んできたかなあというようなところは感じておるところではありますので、やはり、一朝一夕には変わらないところというのはあるかなあと思います。

非常に幅広い中で進めていくっていうのは大変なところではあるんですけども、先ほどハラスメントの話も出まして、事務局のほうからもお話がありましたけれども、私どもとしてもハラスメントの防止であつたりですとか、育児休業の促進、徳島県様ともご協力させていただきながら更に強力に進めていきたいと思っております。ハラスメントについても労働法の中に一番最初に規定されたのはセクシャルハラスメントだったんですけども、それも最初は女性に対するセクハラというものだけしか法律の中では規定がなかったと。それが今では当然のように男性に対するセクハラっていうところもあるよねと、意識の中に皆さん浸透してきてるかなというところがありますので、やはりこう、すごく時間がかかることなんだろうとは思いますが。徳島県が女性の管理職比率であつたりですとか女性社長の比率っていうのは日本トップクラスですごく先進県ではあるとは私も思ってるんですけども、このe-モニターアンケートなどを見せていただくと、それでも県民の意識についての項目では目標達成ができていませんというようなお話を先ほど伺って、現状こうなんだけれどもやっぱりこのままじゃいけないよねっていうようなところを皆さんが認識されているというような見方をすれば、明るい見方もできるのかなと思っておりますので、更に徳島県様とも協力させていただきながら様々な施策を進めていきたいと考えております。

(会長)

それでは県のほうからお願いします。

(事務局)

成果目標をお示しするタイミングというご質問だったと思うんですが、県の行動計画のK P I、成果目標と重複している目標も多くありまして、本計画においても、行動計画の目標と整合性を持たしてお示しするというスケジュールで、4年前でしたら前回お示しさせていただいた2回目の男女の共同参画会議で、年度変わってからの会議で、というようなことだったと思うんですけども、行動計画のほうと連携しながら出来るだけ早く、お示しできるように調整させていただきたいと考えております。別途連絡というご提言もいただいておりますが、そのあたりは、行動計画との関係がありますので、ご承知いただきたいなと思います。

(事務局)

男性育休の部分でお話ございましたけれども、おっしゃられるとおり国から雇用の関係の調査の中で、例えば、全国的な男性育休の取得率がどうだというのは数字として公表されているんですけども、徳島県の数字がなんぼなんだって言われたときに、その詳細は示されていないというところがあります。で、男性育休に関わらず他の項目におきまして、現状把握というところでなかなかしづらい部分があつて、それを把握するためにはある程度対象を絞った調査っていうのが必要というのは認識をしているところでございますので、いただいたご意見を十分参考にしながら検討していきたいというふうに考えております。以上です。

(委員)

皆さんがおっしゃるようにこんなに女性の多い会議は初めてです。とてもうれしく思います。徳島県は女性社長ですとか管理職がトップクラスということで、本当に素晴らしいなと思うわけですが、日頃中小企業で働く方々の相談に乗る私の立場としては、いろんな法律が改正されても現場に届くのはほど遠いというふうなことを毎日目の当たりにいたします。で、今回、男女間賃金格差への対応が新たに加わりましたけれども、現場の女性の声としましても、男性に比べて年齢と共に賃金が上がっていかないとか、そもそもスタートが違うというようなことをよく言われるんですね。その中で無意識の偏見というか、そういうものが根底にあるように私は感じております。企業間格差だったり規模間格差、どうしても大きいのが現実なのかなあというふうにも思うんですけれども、徳島県がせっかく管理職比率がトップクラスだとかいったところがあるので、そこを強みにしていただいてその流れを作っていくってほしいというふうに思います。

大きい目標だったとしても私たちの会社でもそれができるんだとか、そういうふうにしていけるんだとか、社内の雰囲気作りとかで最初から諦めているので、まずそれを打破していくような流れを作ってほしいというようにするためにも、前回私言わせてもらったんですけど、成功例をどんどん前に出して、こうやってうまくいったよというものをもっともっと前に出してほしいなというふうに希望しております。よろしくお願いします。

(会長)

県が表彰事業を行っていますが、その折に、優良企業さんに成功事例を語っていただいております。中でも特に印象に残っているのは、女性で退職した人がほとんどいないという「ときわ」さん、先行企業で成功している事例ですね。今まさにご指摘されたとおりでと思います。何かあればお願いします。

(事務局)

会長さんがおっしゃったように、表彰制度がございまして、今年も女性活躍のために取り組んでいる企業とか個人とかの表彰させていただいてます。そのあたりで見える化といいますかホームページも上げたり、今年でしたらイベントの中で表彰させていただいております。国のほうで骨太の方針ですね、男女の賃金格差っていうのを是正するっていうのが大きく出てますので、労働局さんも来られてますけれども、女性活躍法のほうで男女の賃金格差について、公表していくという制度も構築されてきております。

(会長)

まだご発言をいただいていない委員の方もおられますのでいかがでしょうか。

(委員)

新しい基本計画を見させていただきました。改正された法律や骨太の方針がこの中に集約されて、

文言としては整っているのですが何も言うことは無いんですけども、前回の会議の時も気になるなと思いましたし、本日も県の方からこの計画の説明をいただいた際にお話のあった、男女の地位が平等だと思う割合の問題なんですけど、2017年の時も27.4パーセントで、2021年になったら更に低くなって24パーセント。コロナの影響とかいろいろあると思うんですけども、4年経ってもこんなにも意識が変わらないってどういうことなのかなあっていうのすごく思っています。それに関連するところで言うと、29ページですかね、「基本方針Ⅲ 地域でともに支え合う社会づくり」の「課題9 男女共同参画の推進に向けた意識啓発」というのところに、この問題を、ここにはアンコンシャスバイアスっていう無意識の偏見だとか思い込みによってなんじゃないかなと国でもいわれていますし、なぞらえて書かれているんだと思うんですけど、それにしても、あまりにも変化が無いってことに対して、今後この新しい計画の中でどんなふうに対策というか変えていこうと思われているのかなということとか、私は教育大学に勤めていることもあるので、やっぱり若いこれから次世代を担う子どもたち、それから、中・高生、大学生とか若い世代の人たちへの教育っていうのはすごく変革していくとき、もちろん社会が変わることも大事なんですけど、意識の改革といった際に、若い世代への啓発って欠かせないものなんではないかなと思うので、この29ページもさることながら32ページの「(2) 子どもにとっての男女共同参画の推進」というところにちょっとだけ書いてあるんですけど、もうちょっと力を入れて推進すれば、この男女の地位が平等だと思う割合が5年後10年後に何か変化できる、社会も変わっているし、そしてアンコンシャスバイアスに関わらず、人々の意識の中も変わっているっていふうに変えることができるんじゃないかなと思います。

(会長)

同じく教育現場で教鞭を執られております委員の方にもちょっと関連でご発言いただけたらと思います。

(委員)

私のほうからもう少し意見を述べさせていただきます。

この第5次の基本計画を拝見して、とても素晴らしい内容で、かつ、これまでと今日の各委員の方のご指摘も大変素晴らしくて、それが盛り込まれると内容の濃い大変楽しみな計画になるんじゃないのかなと思ってお聞きしていたところでした。また、私自身労働組合の人間でもございますので、男女の賃金格差への対応であるとか、働き方改革のような内容を盛り込んでいただいていると思いますけれども、大変有り難いところです。

私のほうからは、中身というよりはどちらかというと資料2の41ページ。総合的な推進体制の整備等で、今の委員さんのご発言とも関わりながら話をさせていただこうかなと思っています。ちょっと私のほうで不躓ですけども、資料を作って参りましたので、こちらご覧いただけたらと思います。

まず、1枚目です。東京都と各都道府県の最低賃金と平均賃金がどういうふうな形になってるかというようなことについて、学生と調べました。青の棒グラフのほうが、東京の最低賃金を100とし

た場合の各都道府県の最低賃金の割合です。これに対して、オレンジの棒グラフのほうが東京の平均賃金を100とした場合の各都道府県の平均賃金の割合ということになります。これをご覧いただきますと、全ての都道府県に関してオレンジの棒グラフのほうが短い。ということはどういうことかということ、最低賃金は東京に比べて徳島はそれほど大きく下がるというわけではないんだけれども、平均賃金は、ぐっと落ちるということです。ですから、それだけ各都道府県は賃金が東京に比べてかなり低いということだと思います。それとの関わりで我が徳島県ですけれども2枚目をご覧くださいただけたらと思うんですが、徳島県からいろんなところに出て行く人が、入ってくる人とどれほど差があるかということグラフに示させていただいたものが2枚目になります。これをご覧いただきますと、都市部で徳島に地理的に近い関西のあたりですね、こちらは、黄色で色付けしたところが出て行く人のほうが多いというような5歳刻みの年代になるんですけれども、平成24年で関西は、40代後半まで出で行きっぱなしという形になっております。関東方面は、20代後半までというふうにちょっと差があるという形なんですけれども、これが、5年後の平成29年頃になると、関西方面は、概ね平成24年と同じように40代後半まで出で行きっぱなし。それが、関東方面になると、平成24年のところで20代後半まで出で行くという形だったのが、平成29年には40代前半まで出で行くというふうに、出で行く世代が広がっていると、これは非常に問題ではないかなというふうに思いました。じゃ、出で行く人たちが男女どっちが多いんだろうなあということをやっと調べないといけないなということをやミの学生と調べました。これ見ていただくと、各世代の男性と女性の割合、全国で上が男性の割合、下が女性の割合です。その数字を元にして各都道府県で、その世代に徳島県に在住している人の男女の割合がどうなっているかというようなことを各世代別にずっと見ました。ちなみに47都道府県。ページ数の関係で佐賀県より南の方の県は省かせていただいたんですが、いくつかの県をご覧いただきますと、特徴が見えるかなと思います。分析はちょっと時間が長くなるので徳島県だけに絞って話をさせていただきますと、ちょうど20代前半、大学に入る世代、仕事に就く世代というふうに見なすことができるかと思いますが、徳島県を見ていただくと20代の前半ですね、やはり地方ということもあって、出で行く人のほうが多くておそらく男性と女性同数くらいに出で行くことなのかもしれませんが、女性の割合がその分減るというふうになるのかなあと、全国平均よりも低いとなるのかなあとと思います。それが、ずっと女性の割合が低いというのが徳島県はずっと続きます。ところが見ていただくと、イレギュラーで30代の後半くらいに徳島県、女性の割合が高まるというふうになるんですが、40代前半は女性の割合が徳島県全国平均よりも女性の割合というのが少ないという形に戻ります。それは本格的に女性のほうが多くなるのが40代後半ということのようです。ただし、そういう意味合いからすると、特に関西ですけれども40代の前半、後半くらいまで出で行く人が多いというときに、女性が男性と一緒にかもしれませんし、女性のほうが単独かもしれませんが、出で行く人のほうが多いという形になっています。それでは、その世代の活躍ということがポテンシャル的にちょっと期待できなくなってしまうのではないのかなというふうに思うところです。ただし、今申し上げたように、40代以降ですね、女性の割合が全国平均よりも高くなることもあるわけですので、確実にその世代に関しては女性の活躍のポテンシャルがあるということになるかなと思いますので、そういったことに訴えかけるような取り組みをしていただければ

と思います。ただ、私がお願いしたいのは、この基本計画に盛り込まれてる基本政策の中で、全世代に渡るようなそういうような施策もあろうかと思いますが、反面、ある世代だけとか、ある世代に特に中心になって対象とされてるような施策というのもあるかと思うんですね。ですから、そういった特に各世代に対象が当てられたような施策に関して、さきほどのご意見でもあったように、学校で、出て行く前の人たちに周知をするというような取り組みもぜひしていただきたいと思いますし、合わせて、県外に出て行っちゃってる、帰ってくる可能性のある人にもその周知をぜひしていただければなあというように思うところです。あるいは、そういった各世代に関係なく対象とされるような施策だとすれば、徳島にいる現に徳島で在住しておられる女性にも訴えかけるというようなことが必要なあと思いますので、施策によって、誰に訴えかけるかということも考えて周知等をしていただければと思うところです。よろしくお願いします。

(会長)

実は、私、県の行財政改革の会議の委員もさせていただいております。そこで今まではですね、とにかくお金がないんで、特に団塊の世代のあたりはいかに効率的にスリム化するかに取り組んできました。そのスリム化が非常に順調に進んだおかげでこの数年は三桁の採用を県庁が行っている。今の大学生とかあるいは県外、関東とかあるいは京都・大阪の大学に行ってる若者にとっては、県庁で三桁の採用があるっていうのは非常に大きなモチベーションになってるんじゃないかなっていう気もいたします。事務局で何か補足することがあればお願いします。

(事務局)

施策につきましてはすべての世代についての施策というのを当然我々としてはしなければいけないものだと思いますけれども、ターゲットを絞ってというのは意識しております。そのうえで今日、県外に出て行く方、女性が多いとか部会の時もおっしゃっていただきましたし、また、戻ってこられる方もいらっしゃると、それぞれのターゲットに絞って、特に今やっているのは、若者に対してのターゲットというのが一番重要なあと思ってますので、若者について、学校に出向いていく出前講座もごさいますので、そのあたりは充実していきたいと思っております。それと、現状ということでこういうふうな資料いただいておりますので、現状把握という部分でこちらの内容を活かしていきたいと考えておりますので、ご理解お願いいたします。

(事務局)

貴重な資料ありがとうございました。就職の話をしていただきますと、おっしゃられるように徳島県内の学生っていうのは、近畿圏の大学に出て行ってなかなか帰ってこないというような現状がありますので、関西圏の大学とも就職支援協定を締結して徳島県に帰ってきていただけるような取り組みっていうのもやっていたりしますけれども、やっぱりおっしゃられるように若い世代の高校生の段階から例えば徳島の魅力ある企業をもっと知っていただくとか、徳島のいい取組という部分をもっと理解をしていただくというようなことも非常に重要なんだろうなというふうに思います。また、世代

を絞った部分では、例えば雇用の関係では就職の氷河期世代の方々に対する支援という部分は国と一緒に県のほうもやっておりますので、引き続きそういったご意見も参考にさせていただきながら、取り組みを進めていきたいというふうに考えております。ありがとうございました。

(会長)

実は、大学関係の方がもう一人委員さんにおられますので、今のことと関係があるようなお話がもしできましたら、お願いします。もちろん、それから離れても構いません。よろしくお願いします。

(委員)

では、ちょっと今のお話とは離れているんですけども、今、徳島大学では、特に看護師さんの間で病児・病後児保育に要望がすごくあります。それで、徳島県の医師会の男女共同参画を担ってる医師からも、例えば女性医師で子どもが熱が出てコロナは陰性なんですけど預けることができないので、しょっちゅう仕事を休んでるということで、女性医師が代わり交代に当番を決めてお互いの子どもを預け合うような体制を作れないかなとか話し合ってるというようなことも聞いておりまして、で、病児・病後児保育ってということは、この資料2の13ページの7のところにも書かれているんですけども、徳島大学のAWAサポートセンターでは、女性研究者の支援ということで、登録された女性研究者のお子様が病気になって熱が出てというときには、ファミサポの方と協力して、どこかで保育をしていただくような制度はあるんですけども、看護師さんや事務の方、広く職員の方が利用できるように病児・病後児の施設を蔵本キャンパスで作れないかなということを今考えております。しかし、体制の問題や部屋とか建物とかそういうのをどうしたらいいかということもどうしたらいいのか、今そういうことを考え始めたところで、県にそのあたりを教えていただきたいです。

(会長)

県からお答えをいただく前に、他の委員にもご発言いただけたら有り難いと思います。

(委員)

資料2の24ページに、「生涯にわたる健康づくりへの支援」とありまして、推進方策(1)の④、これは、乳がん・子宮頸がん検診の受診を促進してくださいと。特に子宮頸がんの発生要因となるヒトパピローマウイルスの感染をするリスクを低減させるHPVワクチンについて、9年前まで積極的に女の子に打っておったんですね。それを打てば、今20代の女性が一番なる癌である子宮頸がんになることが、7割、6割を防ぐことができる。癌を防ぐことができるワクチンは、今これだけなんですね。しかし、これがあつたのにも関わらず、いろんな副反応ではないかということが言われまして、ワクチン自体はあつたんですけど、勧奨を停止するというややこしい、ワクチン打ったらいかんわけではないし補助も受けれるんですよ。無料で受けれるんですけど、薦めませんよというか、薦めるのを止めてる状態が9年間あつたわけですね。そんな国日本だけだったんです、世界中で。他の国は全部打って、どんどん子宮癌の割合が減っていったんですが、日本は減らなかったんです。つい

先頃、4月から勧奨が再開されております。これがまた、数日前の新聞で、来年の4月からは、今までワクチンが、ちょっと長くなるんですが、ヒトパピローマウイルスっていうのは何種類もあるんですね。その中で今までのワクチンは、2種類にだけしか効かなかったですね。これを2価のワクチン、あるいは4価のワクチンって呼んでたんですが、シルガード9という9価のワクチンが認可になりました。今までに比べてより幅広いHPVに対して抵抗力がつくワクチンが来年の4月からではありますけれども認められましたので、これ無料で、いわゆる若い方、小学校6年生から高1の女子には無料で打てるようになりますので、ぜひこのことを県のほうも皆さんに周知していただいて打っていただきたい。それからこの9年間、積極的な勧奨がなされていなかったために打ってない女の子、女の人がたくさんできました。空白の人ができています。それを県では、キャッチアップ接種といって、今なら無料で受けられますよということを始めています。その中でもシルガード9、今度認可されたものも入ってくると思いますので、それらの方にも継続して勧奨を勧めていただきたいなと思うことが一つあります。

それからもう1点、26ページの②ですね。これは、出産後のお母さんの身体の回復、心理的な安定を促進し、お母さん自身がセルフケア能力を育み、とありますが、これはいわゆる赤ちゃんが無事に産まれた後、お母さんは非常に不安定な状態になります。これは、聞いたことがあると思いますが、マタニティーブルーと一般的に言われていた状態なんです。マタニティーブルーっていうのは一過性の反応なので、ほとんどの方は良くなります。涙もろくなったりして自信がなくなったりする不安定な状態です。その中で重症になると産後うつと、うつ病ですね、これは精神科の病気だったりしますが、その方が自殺をしてしまうことが問題となりまして、これは、妊娠、分娩中にもやっぱりお母さん命がけの仕事ですが、日本では統計では10万人に2.78人くらいお母さん残念ながら亡くなるんです。が、産後自殺する人は、10万人あたり8.7人と、妊娠中に産婦人科が一生懸命頑張っても亡くなってしまうお母さんより自殺してしまうお母さんのほうが多いんですね。これが非常な問題となりまして、なんとかしなければいけないということで、具体的には、産後検診っていうのは、今まで1ヶ月検診だけが多かったんですけど、厚労省から2週間検診、それから4週間検診というのが産婦検診審査事業として市町村のほうに言われていると思うんです。これに対しては補助が出て、無料で受けれるようになると思うんですが、この件に関して徳島県内の市町村でやっているところもあると思うんですけれど、どういうふうに把握しておりますでしょうか。

(会長)

県側から何かお話しすることがあればお願いしたいと思います。

(事務局)

先ほど委員のおっしゃられました産後検診というか、産婦検診と呼ばれるものなんですけれど、今県内の市町村でやってるところは鳴門市だけになっております。産婦検診は、だいたい2回、1週間と1ヶ月後というのが基本なんですけど、今後、全市町村が産婦検診をできるような状況に向けて今検討しているところです。何月からかっていうのは今のところはまだ決まってませんのでお答えしづ

らいんですけれど、来年度、検診を実施するような形になっております。以上です。

(事務局)

病児・病後児保育の件になります。直接の担当ではないんですが、よろしくお願いします。

市町村におきまして、病児・病後児の受入れができる保育ができることを確保するというのが計画にもありまして、進めているところでございます。今、委員からいただいた内容というのは、大学内で、大学の職員の方の専用の病児・病後児の保育ということだったと思うのですが、持ち帰らせていただきまして確認させていただきます。申し訳ありません。

(会長)

必ずしもそれぞれの担当が全員皆さんご出席ではないようですので、話が専門的になってきますとお時間をいただきたいということで、ご容赦願いたいと思います。

それでは、まだご発言をいただいていない委員の方、何からでも結構ですので、お願いします。

(委員)

徳島商工会議所の会頭にですね、全国初の女性会頭ということで、全国的に注目を浴びて日商の会議に出ましてもですね、会頭からぜひどんどん女性を引き上げていただきたいというようなお話もあったと聞いております。副会頭というのは4人おるんですけれども、私、15年前に副会頭をやらせていただきまして、その時に初めてですね、当時の会頭が女性から一人副会頭を選ぼうということで女性副会頭が選ばれたわけなんですけれども、商工会議所には女性会というものが存在しまして、県内4千社あまりの中で、120名の女性経営者の方がおられて、そこがバックボーンとなって女性会頭を実現させたと。京都なんか京セラの会長が女性ですが、副会頭ということで会頭になれないと。それほど厳しい中ですね、徳島から会頭が生まれたと。それも全国初であるということは非常に名誉なことだなあというふうに思っております。

そういったことを踏まえて、ちょっと私申させていただくと、行政のできる範囲ということは、行政っていうのは基本的に究極はサービス業でしょうから、あくまでも草の根活動の中で男女共同参画、男女格差の解消というものを目指していかれるんだと思うんですけれども、大局を言えばですね、やはり女性総理を出すとか、昨日日経新聞に書いてありましたけども日銀総裁を出すとか、さらには天皇制における愛子様を天皇にしてですね、女性というのはこれだけ力強いんだというようなところも示していかないと、なかなか日本というのは社会の意識、先ほども出ておりましたけれども変わっていかないのかなと思います。特に一つだけ言わせていただくと、チャールズ皇太子だって、日本の制度においては国王になれないんですね。なぜかというと、男系男子だからなんです。オランダから養子を迎えるからオランダの国王を迎えていても皇太子はなれるのに日本ではなれないというようなこと自体を、おかしいと思う風土がないこの日本というのは、どうなのかと。そういうことを女性が団結して示していく時代になったんじゃないかなと思います。あと一つだけ言わせていただくと、このジェンダーギャップ指数というのが、世界で出されている。これは146カ国中116位

とありますけれども、私の知るところでは、民主主義国家と呼ばれる世界の国々の中では日本は最低なんですね。それは、なぜなのかという追求があまりなされない。今回は無理だと思いますけれども、次回こういう委員会を作るのであれば、こういうジェンダーギャップ指数というのはどういうものなのか、どういう構成で作られているのか、しかもなぜ日本は最下位なのかというところを突き詰める委員会さえできれば、それを指標にいろんな対策というものを講じて、世界の中でこうなんだから日本人は変わっていかねばいけないよということを言わないと、この村意識で、日本の中だけで議論しても答えは生まれないんじゃないかと思います。

(会長)

ありがとうございます。私の記憶しているところでは、徳島商工会議所の中に女性部会があって、それで数年前に表彰の対象になったことが記憶にあります。

(事務局)

男女共同参画立県とくしまづくり表彰というのを年1回やっております、会長からお話のあった徳島県商工会議所女性会連合会さんは、平成28年度に受賞されております。

(会長)

それから、今、委員から指数の何番ていう話がありましたけど、一番実は足を引っ張ってるのが政治分野への進出なんです。いわゆるクォータ制にでもすればまた別なんでしょうが、現行の選挙制度の中ではやっぱり女性議員さんのなかなか比率が増えないということが問題かと思います。ところでつい最近ですね、全国フェミニスト議員連盟という団体の会合がありまして、それで、県内の女性議員で1年生議員の方が発表者として5人出られて、ものすごくお元気で活発でした。それからつい最近、2、3日前かな、つるぎ町で4名の女性の議員さんが当選されたというようなこともごく一部かもしれませんが、少しずつ状況は好転しているというふうに考えております。

(委員)

僕は働いている仕事の分野、農業分野の特に生産部会とかに関しては本当に男性ばかりが多いし、地域の消防団とかの活動とかも男性ばかりのところが多いところで普段いるもので、皆さんの取り組みに頭が下がる思いで今日は聞かせていただいています。

資料1の計画の特徴の主な体系の視点3、生活困窮や暴力など困難を抱える女性を支援する体制整備ってところでちょっと関連するのかなあというところで、先日、子ども食堂を運営されてるグループの方とちょっとお話をする機会を県の職員さん通じて設けていただきまして、そこで感じたことみたいなことになってしまうんですけども、ひとり親だったり、貧困に直面されている子どもを持たれている親御さんを対象に無料であったりとか安い価格でご飯を作ってあげておられる活動を子ども食堂でされてる方で、県内いろんなところでやっているんだけど、関わる市町村によって取り組みを推してくれる熱意がすごく違うみたいなことをおっしゃられてて、僕はそれを実際見たわけでも

ないので、聞いた話をそのままここで言ってるだけなんですけど、そういうところがあるのであれば、どこの市町村でやっても同じようにというか、ぜひこれから推進方策の中にも関係機関相互で連携すると書かれているので、地域差みたいなものがなくなればいいなと思いました。

それで、子ども食堂の活動に僕自身も少しですけど食材を提供したという経験があるんですけども、いざこれを県内の青年全体で取り組まないかとか、農家全体で進めていこうかとなったときにですね、どうしてもボランティアだと続かないですよとかJAさんがやればいいだとか、僕らそんな余力は無いよとかいう話になっちゃいがち、まあそういう気持ちにどうしても、特に今燃料価格だったり飼料価格だったり農業生産に関して結構ダメージがきてて、農業者もちょっと余裕が無い状況になってる中で、今だと規格外を無料でとか格安で分けていただきたいかいいうのが多いんですけども、そういうボランティアの形だと本当に一過性で、例えば国からの補助金とかがあったとしても一過性で終わってしまうのじゃなくて、国の予算がついてるうちに規格外にとられることなく、規格外を持って行くにしても人件費配送費かかってしまうので、選果選別なしでいいよとか洗わなくていいよとか規格外の流通にこだわらずに削れるところを検討して、ビジネス、お金が発生してやっていけるやりとりとして支援体制、関係機関の連携の構築の中でその先の生産者まで利益になる形にできたらいいなと思いましたので、そちらの方まで考慮して進めていただけたらと思った次第でございます。

(会長)

今の子ども食堂のことにコメントすることはございませんか。お願いします。

(事務局)

今、非常に貴重なご意見いただきました。子ども食堂に限らず例えば高齢者とか障がい者とか外国人の方とかが集える場所としてユニバーサルカフェというのがございます。委員さんおっしゃったように、まさにその、一過性でなくていかに持続していけるかと、それがボランティアではなかなか難しい、今、国のほうで経済対策が、かなり大規模に組まれておりまして、県のほうでもしっかりそういった今困っておられるところに何かできないかと考えてございます。食材を洗う洗わないとかいろいろ問題はあろうかと思うんですけども、ちょっとそこにご厚意に甘えるだけではなくて、ある程度の期間そういったご支援ができないかというのを補正予算も含めて考えていきたいと思っておりますので、ご理解賜ればと思います。以上です。

(委員)

男女共同参画の中で女性に問題があるということもあるんですよ。管理職になりたくないのよ、女性が。管理職になった人が管理職でない人に管理職ってこんなに素晴らしいんですよというようなことをひとつやってもらいたいな、というのがひとつと。

もうひとつ、私は女性団体なんですけど、女性団体とか会議所の女性会っていうのはね、将来はなくさなあかと。いらんいんですよ、なんで男性会がなくて女性会があるの、と。ここに差別があ

るんだなと思っておりますので、私たちの婦人会では男性を入れようということを今やっております。男性もどんどん入ってきてということでいきましょうと。女性会の中に男性が入ると、こういうようなことも考えてほしいのと、それともうひとつはね、やっぱり企業がね、育児休暇、1人や2人の事務員さんのところに1年休みますということはできないんですよ。だから、企業の支援を一番に考えてほしいと。

私が会議所の中にいたときに何が1番変わったかって、女性が1人入ったんでね、宴会が無くなったんですよ。宴会がなくなって行ったらビジネスホテルで1人ずつが寝るようになったと、こういうようなこともあったんです。だから、女性がどんどん入っていったら、いろんなことが変わっていくのではないかと、こういうふうに思いますので、その点皆さん頑張って下さい。女性にどんどん管理職になってほしいとそういうふうに思います。

(会長)

時間の関係もありまして、最後に力強いエールをいただいたということでですね、先に進めさせていただきたいと思います。

ただ今、各委員から貴重なご意見をいただきました。事務局におかれましては、各委員の意見を踏まえて最終案へ向けて検討をよろしくお願いします。

それでは、次の議題になりますが、議題2その他で事務局のほうから何かございましたらお願いします。

3 議事(2) その他について、今後の計画策定に関するスケジュールについて事務局より説明。