

令和4年度 第2回「働く女性応援ネットワーク会議」議事録（概要）

- 1 開催日時 令和5年3月17日（金）午前10時から午前11時30分まで
- 2 場所 わーくびあ徳島本館5階 502会議室
（徳島市昭和町3丁目35番地の1）

3 出席者

（1）委員（16名中11名出席）

加渡いづみ、藍原理津子、石堂佳子、岩崎碧、兼松文子、河野理愛、坂田千代子、佐藤有美、佐野崇之、武川大輔、新田晃平（敬称略）

（2）オブザーバー

佐藤かおる 徳島労働局 雇用環境・均等室長

4 会議次第

（1）開会

（2）労働雇用戦略課長あいさつ

（3）議事

①令和4年度及び令和5年度の県施策の取組について

②「男女共同参画基本計画（第5次）」（素案）等について

③意見交換

（4）閉会

5 会議概要

（加渡会長）

議事次第に基づき、「令和4年度の女性活躍に関する県施策について」、徳島県から報告をお願いします。

（事務局）

説明

（加渡会長）

ただ今説明がございました県の事業につきまして、御質問等ございましたらお受けいたします。いかがでしょうか。

（委員）

施策の概要についてというところで、1つ質問です。資料1に概要と予算が書かれているんですけど、育休推進事業について、実際何をしたかというのが、県のホームページを見てもわからなかったのので、ぜひ具体的に教えてほしいです。

また、それに関連して、よくこの概要と予算額の資料は見る機会があるんですけども、具体的に何をしているかわからないので、ぜひ、チラシ若しくは成果物としてのパンフレットやリーフレットなどを配布して、中身がもう少し分かるようにしていただけたらな、と思います。

あと、これは提案ですけれども、やった施策に対して4段階の評価をするなどして、「見直す、見直さない」という判断をするというのも、もしよかったら検討いただけたらと思います。

(加渡会長)

事務局、いかがでしょうか。

(事務局)

委員より、資料1の主要課題2の(2)「ダイバーシティ実現育休推進事業」の内容について、御質問いただいたところですが、内容につきましては、株式会社あわわに委託させていただきまして、男性育休に実践的に取り組んでいる企業にインタビュー等をさせていただいて、それを好事例ということで、事例集を今、作成しております。今年度中には完成する予定となっております。

2点目に、どういう講座をしたのかということで、チラシとかリーフレットとか、成果的なものについても、この会議の場で配布してはどうか、というようなお話をいただいたんですけれども、その部分につきましては、また、今年度の事業が終了して、成果物が出てきたら、できるだけこの場でも御紹介させていただく方向で、検討したいと考えております。

また、3点目の、県の取組についてのPDCAサイクルと言うところで、評価の部分も必要じゃないのか、というような御指摘いただいたところでございます。県では、全体的な総合計画ですとか、色んな計画を定めておりまして、その中で進捗管理をしております。1つの項目に対して、複数の計画の中に指標を定めている部分もございますので、そういった部分との連携もしっかり図りながら、評価の部分もしていきたいと考えておりますので、よろしく申し上げます。

(加渡会長)

それでは、続きまして、男女参画・人権課より、「第5次男女共同参画基本計画」の素案等につきまして、説明をお願いいたします。

(男女参画・人権課)

説明

(加渡会長)

それでは、ここからは意見交換を始めさせていただきます。先ほどの説明についての御質問でも結構ですし、次期「男女共同参画基本計画」のうち、女性活躍推進法の推進計画に該当する部分、また、県の施策に対する御提案などございましたら、忌憚の無い意見を頂戴したいと思います。

(委員)

前回までの意見を活かしていただきまして、ありがとうございます。

1つ報告なのですが、3月8日の「国際女性デー」におきまして、日本のジェンダーギャップ指数が、先進国で「120位」という最低レベルということで、報道をされましたけれど、その中でも徳島県は、女性管理職比率が日本一であるということで、徳島経済同友会の方に新聞や放送から取材がありまして、私が答えさ

せていただいたんですけれど、なぜか、というところで、このネットワーク会議であったりとか、昨年行われた「阿波女活躍サミット」など、官民を挙げて女性活躍に取り組んでいる、と答えさせていただきまして、小さくですけど、載っていたようでした。

それで、先ほどの説明の中で、資料5の11ページに「多様な働き方の創出による女性の活躍推進」がありまして、仕事と家庭の両立など、それぞれのライフスタイルに応じた働き方ができるように、テレワークの普及に一層、と計画していただいておりますけれど、それに加えて、今後は兼業や副業の推進も必要になるのではないか、と思っています。企業としても、人口減少による人材不足が深刻となっております。多様な働き方を推進することによって、優秀な人材を獲得できる可能性が高まります。しかし、いざ兼業、副業といっても、社内制度を整えるなど、運用が難しく、困ることも多いと思いますので、そのあたりをサポートしていただくと助かるなど思いました。御説明にもありましたけれど、女性管理職比率、女性社長比率など、女性活躍は徳島の強みでありますので、さらなる徳島県の魅力アップのためにも、このネットワーク会議の内容を推進していただきたいなと思いました。以上です。

(加渡会長)

名刺も複数、居住地も複数持ちながら、多様な働き方を推進するのもいいのではないかと、という御意見でした。ほかの皆さん、いかがでしょうか。

(委員)

第5次計画の素案にすごく色々盛り込んでいただいて、感謝しております。

その中で具体的にお伺いしたいのが、資料5の7ページ③「企業に対し、トップの意識改革を推進し、企業における女性活躍の気運醸成を促進します」、それと、⑩「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」、とてもいいと思うし、言葉として耳馴染みが良いんですけど、具体的に何をするのか。トップとかリーダーって、やはり今は男性が多いです。頭の固い方もいらっしゃる中、その人たちに向けて、どうやって啓発活動をするのか、具体的な施策が知りたいなと思っています。どうやって心を変えようとしているのか教えてください。

(加渡会長)

具体的にどういうことを想定されて、どのような取組を考えられているか、ということですね。事務局、御提案・御質問に対する御回答をお願いいたします。

(男女参画・人権課)

⑩「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」について御説明させていただきます。こちらは内閣府の取組なんですけれども、企業や官公庁の男性リーダーで、特に女性活躍に力を入れていらっしゃるリーダーの方に賛同、宣言をいただきまして、6年ぐらい前から始まったものです。徳島県知事も、平成28年に賛同いたしました。活動しているわけなんですけれども、去年の12月に、徳島県でも地域シンポジウムを開催させていただいたところです。知事をはじめ、「男女共同参画立県とくしまづくり表彰」を受けられた西精工の代表者と、健祥会グループの女性リーダーの方に来ていただいて、パネルディスカッションなどを行いました。こ

ちらは内閣府主導ということになるんですけれども、県内の女性活躍を進めるには、男性の管理職の意識啓発や意識改革というのが必要、という趣旨でやっております。なかなか難しいところはあるんですけれども、商工団体等とも連携しながら進めていきたいと思っております。成果としては、去年行ったシンポジウムと考えているところでございます。

(委員)

その続きが知りたいです。具体的にどんな成果があったのか。社長の気持ちが変わって、制度が、会社が変わりましたか。そこまでフィードバックしてほしい。関わった人を広報して、ずっと続けていただきたいと思えます。

(男女参画・人権課)

そこは具体的にはまだ進んでおりませんので、いただいた意見をもとにまた色々考えていきたいと思えます。

(加渡会長)

ほか、いかがでしょうか。

(委員)

先ほどの意見が全てだと思う。従業員の方で、出産して、許されるなら育児休暇とってやっていこうっていうのは、おそらく皆さん思っていると思うんですけど、その中で職場の環境、自分が育休を取った時に残されたほかの人たちや、これからその会社と一緒に働いていく人たちとの関係性を考えたときに、やっぱりアプローチかけるのであれば、トップだと思うんですよ。社長さんっていうのは、成功者、自分の夢を実現させた方で、「僕のやってることは間違っていないんだ」って思っている方がほとんどだと思うんです。そこを、どう意識改革していくかっていうのは、本当に一番大切で非常に難しいところ。そこに行政が、どうやってアプローチしていくかっていうのは、本当に難しいんですけれども、そこに踏み込めるかどうかっていうのが非常に大切かなと思いました。

僕の意見はまた別なんですけれど、「デジタル人材の育成」、今、デジタルで、世界で競争しなければならない中で、競争も激しいし、デジタルの時代だというのはわかるんですけれども、例えば、これから再就職される人たちが、いきなり「デジタル勉強します」っていうのは、なかなか難しいと思うんですよ。みんながやっていて、ライバルも多い中で、仕事になるだけのスキルを身につけるとなると、それができる人材はどこに眠っているのだろうか。おそらく、何もスキルがない状態の方に、いきなり1から、パソコン教室から始めましょうか、ってなかなか難しいと思うので、どこにそういう人材が眠っているのか。

あとは、進路を決定する上で、どのタイミングでアプローチをかけるのか。僕としては、子どもが生まれてからでは遅いのかなという感じがあります。やっぱり、小学校、中学校、高校と、進路を決定するところで、ある程度「私はデジタル関連の職業に就きたいな」となる。そういうところから人材を発掘した上で、アプローチをしていくのがいいんじゃないか。また、そうなった時に、どういう方を目指すのか。よくロールモデルって言うと思うんですけれども、こういう方をモデルにしてやっています、っていうところを、皆さんに示すことができたらいんじゃない

か。それで、この計画を進めていって、それに賛同してくれた方が、さらにロールモデルになって、追随してくれる人が増えてくると、いいサイクルが回るんじゃないかなと思いますので、そこを具体的な、実効性のあるものにしていただければと思います。

(加渡会長)

事務局、何かお答えできることがあれば、お願いします。

(男女参画・人権課)

後半の、より早い段階からの意識啓発、といったところは、非常に重要と考えております。デジタルということでおっしゃっていただいたんですけれども、特に、理工学系の学部に進む女性が非常に少ないということは、世界的にも日本は最下位となっております。その部分についての意識啓発、中高生ぐらいの学生さんにどのように勧めたらいいかということで、今年度、「アンコンシャス・バイアス」、無意識の思い込み、女性は理系分野が苦手というような、ちょっとした思い込みがあるかと思っておりますので、そういった所の解消につなげるような動画を作成しております。こちらを、できるだけ中高生の方に御覧になっていただけるような機会を、教育委員会等と連携して進めてまいりたいと考えております。

あと、男女共同参画総合支援センター「ときわプラザ」で今、「フレアキャンパス」というものをしていんですけれども、1年に1回ぐらいの講座ですが、徳大の工学部の学生さんに協力していただいて、大学に進んでこういった勉強していますっていう、ロールモデルと高校生の方の意見交換をしたり、というような講座を開催しているところです。地道な活動ではあるんですけれども、そういったところで、まず意識啓発というのを進めていきたいなと考えております。

委員からいただいた意見なども踏まえて、また新たな事業など計画できたらなと思っておりますので、どうぞよろしく申し上げます。

(加渡会長)

今、御提案がありましたように、若い世代から学ぶこともありますし、それから大人であっても、1から学ぶ人もいれば、潜在的にそういったスキルを持っていらっしゃる方はいるのかという話もありますし、「チルドリン徳島」を中心としてICT ママさんのグループもありますよね。その活用の仕方ということですが、何かいい御意見がございましたら。

(委員)

おっしゃるとおり、やっぱり女性の高校生は文系に進むというイメージがあるんですが、女だから化学が苦手とか、そんなことはないと思う。ただ、お友達がみんな文系に行くからと、流される方もいるのかなということで、高校生の方に啓発して、「女性だから化学が苦手とか、そんなことはないよ」と。啓発は意外と効果があるんじゃないかなと思いますので、1回やっていただいて、効果検証していただければと思います。

(加渡会長)

前の会議でお話ししたかもしれませんが、高校生が作って非常に話題になった動

画で「リケジョ」という言葉に反対する動画があったんですね。「リケダン」という言葉はないのに、なんで「リケジョ」って言われるんだ、そういうのを作るのはおかしいと思う、っていうのを訴える、非常に面白い動画が話題になりました。おっしゃるとおりですね。

ほかの視点からいかがでしょうか。

(委員)

まさに今、お話になっているデジタル人材のところなんですけれども、子どもの頃から慣れていく、ボトムアップしていくっていうことはもちろん、大事なところである一方、我々は、実はもうたくさん女性の、徳島でも採用させていただいておりますし、テレワークで全国に今300人抱えているんですけれども、多くの女性たちが、我々の会社はITの会社といえども、そんなにリテラシーが高いわけではないんですよ。ないけれども、テレワークを始められるレベルって、実はそんなに高くないんですね。ただ、周りにやっている人がいないから、不安で不安でしょうがない。それで、その一歩を超えられないだけという方も結構いらっしゃいます。昔と比べて、いわゆる「デジタル人材の育成」というものが、ものすごくレベルの高いものではなくて、一歩ずつ、超えられる壁、心理的なバリアのようなものを超えられるよう、促すことも必要なのかな、というところと、意外と女性のロールモデルって、バリバリにやっている人をあえて目指したくない、っていう女性が結構いらっしゃるんで、そうじゃなくて「頑張ったらできたよ」というロールモデルこそ大事な気がするんですね。なので、今までの概念に囚われたり、理系をガンガン、っていうんじゃなくて、一歩ずつできるんだよ、っていうロールモデルをつくっていくことも、非常に大事なことなのかなと考えています。

さらに、「女性の役職者が多い」というところについて、今回改めて主要課題4のところに書いていただいた。これはすごくインパクトのある数字だと思います。これは、ある意味バリバリの方々がここにはいらっしゃることだと思うんですが、逆に言うと、この人たちが新しい常識を作っていけるという土壌があるんだと思いますので、この数字もそうですし、こういったの方々をもっと巻き込んで、県としてアピールして行くということは非常に大事なことなんだと感じています。

我々は、会社を運用をしていく側としても、何かこの数字も含めて、徳島県がこういうところであるということ、一緒になってアピールできるような、そういったキャンペーンみたいなものをもっとあると、「徳島県がこんなに進んでるよ」と、「女性がこんなに活躍してるよ」ということもアピールの1つにもなるのかなと思っています。

(加渡会長)

いいですね、キャンペーン。

さあ、学生の皆さん、意見がまとまりましたか。何か感じるどころ、御意見がありましたら、お願いいたします。

(委員)

自分自身、まだ学生で働いていないので、なかなかイメージがつきにくいんですけど、皆様方の意見を聞きながら想像した部分があって、女性の育休に関して、女性にとって子どもを産むということは、人生の節目だと思うので、その中で、働

き方との両立が、女性の体調にも関わってくるのかなと思っていて、男性の育休も大事なんですけれど、女性の働き方というところで、資料5の11ページのところで、「時間や場所にとらわれない柔軟な働き方」というところが、すごく重要だなと思っています。無理して働くことを押し付けるよりも、その場その場でちゃんと体調も考慮しながら、働く側も会社側も、子どもを産む側も家庭側も、どちらも窮屈な思いをしないことが一番大事なことだと思います。これから自分も家庭を持つかもしれないので、その時にはしっかり会社とのことを気にかけてながらやっていきたいと思っています。

(加渡会長)

委員は、この4月から社会人ですが、この会議の委員になるまでに、男女共同参画とか、女性活躍とかいうことに、関心と興味を持ったことはありましたか。

(委員)

あまりなかったかなと思います。この第1回の会議をきっかけに興味を持つようになりました。

(加渡会長)

社会人生活がこれから始まりますが、何かここで得たものは、役立ちますか。

(委員)

子ども関係の仕事に就きますので、先ほど言ったような子ども関係のことは、すごく興味を持ちました。

(加渡会長)

さあ、もう一方、委員、お願いいたします。

(委員)

僕の方からは、育児休業に関連するところで、資料5の15ページ「男性の育児休業取得等の推進」というところを見て、思ったことなんですけど、もちろん男性の育児休業取得等の推進というのは、どんどんしてほしいところではあるんですけども、何かをするために、何々を推進する、支援する、というところは、すごくいいなと思っていて、よくわかるんですけど、推進したいということは、現状、何かしら課題や壁があって、それを打破するために推進していきたいという話だと思うんですけど、現状どういう課題があるのか、その課題に対して、どういうふうに取り組んでいこうとしているのかという、具体的ところが、もう少し知りたいなと思いました。それで、実際に、男性の育児休業取得に関してどういう声が上がっているのかな、というところを伺いたいです。

(加渡会長)

とても鋭い、的を射た御質問でした。「頑張るぞ」という決意はわかるんですけども、まずは課題が発見できるのか、そして、発見できた課題を解決するための展望とか施策を、どういうふう考えているのか、という話ですね。事務局、いかがでしょうか。

(事務局)

今、県では、男性育休の取得を推進しているところなのですが、御指摘いただきましたように、実際、県内企業で、男性育休がどれくらい取れているかという、現状分析ができてない部分がございますので、また調査などを検討させていただいて、男性育休が取れないような課題というのがどこにあるのかというのを含めて現状分析し、それに基づいて、施策の展開も考えていきたいと考えております。

(加渡会長)

委員は、理工学部ということで、女性はデジタルとか理系が弱いんじゃないか、っていうアンコンシャス・バイアスがあるという話ですが、実際に学んでいらっしゃる学部では、男女比ってどれくらいですか。

(委員)

女性が1割です。理工学部の中でも、学科によって結構、男女比が変わってくるんですけど、僕の建築・土木のコースに関しては、男女比が9：1で、女性は圧倒的に少ないですね。

(加渡会長)

でも、学んでいる内容は、女性だとダメだ、という話では全くないわけですよ。ただ、現実としてやっぱり9：1。なぜだと思いませんか。感想で結構です。

(委員)

先ほど、高校生に対してのアプローチという話があったと思うんですけど、それこそやっぱり、思い込みの部分が大いかなと思っていて、進路を考えていく上で、結構保護者から、日頃、「将来お前はこういう風に行くんやで」という感じの話をされたりすると思うんですよ。それで、やっぱり女の子は、将来的にはこういう風になってほしいみたいな、親の思い込みから刷り込まれて、そっちの方向に行くというのもあるのかな、と感じています。実際、僕は大阪の高校に行っていたんですけど、その高校でも、やっぱり理系の中では、男女比は圧倒的に男子が多いという状況だったので、高校生の段階でも、既にみんな明らかに分かれてしまっているんで、そこで、女性に対して「理系の道もあるんだよ」というところを、もっと強く推進していくというのは、この徳島県に限らず、全国でやってほしいなあと思います。

(加渡会長)

非常に現実的な御意見で、男女共同参画の前段階で、進路選択というのは非常に大事なポイントになりますが、そこに色々な雑音と言いますか、親世代が刷り込んで、アンコンシャス・バイアスをかけてしまう、ということがないようにする取組が必要ではないか、という、大変貴重な御意見でした。

では、労働者の立場から、いかがでしょうか。

(委員)

本日の皆様の御意見をお聞きしている中で、今回私も発言の中に盛り込みたいな

と思ったことの共通項がございましたので、紹介させていただきます。

「メアリー・ブリントン」という名前を、お聞きになったことはございますでしょうか。ハーバード大学ライシャワー日本研究所の所長をされている方が、ある国際会議で、3～4分の、冒頭の御挨拶の中に盛り込まれたお話に、今までこういう会議などで、色々と発言していた中で、ふっと腑に落ちたことがありました。メアリー・ブリントンさんがおっしゃったのは、「最もジェンダー平等な社会とは、仕事生活だけでなく、家庭生活に対しても男女が平等な権利を持つべき、という考えに基いて政策が作られている社会」ということです。まっとうな意見だと思うんですけど、その次におっしゃったことが、「そういった社会を作るために、女性が男性のように働くのではなく、男性の生活が女性の生活になるようにする、その支援をすることが大切ではないか」ということを、欧米諸国のような、男性が育児に積極的に参加する社会と、日本や韓国のような、男性と女性の家事・子育てに関わる比率に1：5ぐらい開きがあり、いまだに改善されていない、そういう社会と比較して、そこに近づけていくべきだということをおっしゃって、そこに私はハッとしました。この会議は「働く女性応援ネットワーク会議」だけれど、その応援の仕方が、もしかしたら「頑張ってスキルアップしなさい、キャリアアップしなさい」というんじゃないじゃなくて、「バリバリでなくても、一步一步でいいんだよ」というところを、みんなで発信していく方向も新たに見出して、この男女共同参画の計画に盛り込むことができないかな、というのがありました。

また、私事なんですけれど、長男が結婚して、家事も子育ても積極的に関わりたい、と申しております。今も家で、夫婦でテレワークをしながら、妻の健康にも気を配りながら、二人で時間を過ごしていて、それがすごく嬉しくて、応援したい気持ちでいっぱいだったんです。私も、県の委託事業で、次世代育成支援の「はぐくみ支援実践セミナー」というものを、もう何年にもわたって取り組んできました。委員の方々にも折々に登壇いただいたり、コーディネーター、基調講演などもしていただいたりしたんですけれども、その中で、2017年度に、男性学を専門とされている、田中俊之さんという方が講演をされたときに、「男性もしんどいんだ」という発信をされました。ですので、男性も、そこまで頑張らなくても、一緒に家庭を大事にしながら、仕事も楽しんでいけたらいいなという、そういう社会づくりが、日本ってまだまだ難しい状況にある。理想のところは分かっているのに、何がネックになっているのか。それこそ、固定観念に縛られている方々が、まだまだ多くいらっしゃるという、その固定観念の壁を破れば、本当に気持ちが楽になるし、日々が楽しく豊かになるはずなのに、そこができていない。じゃあ政策としてどうすればいいかということで、おそらく突破口的に、カリスマのような方が現れて、その人が発信するとかでない限りは、一步一步の着実な取組になるのではないかな、と思います。2014年度の中小企業家同友会で、「社員の生き生きを応援する経営者になろう」ということを発表させていただいたことがありました。社員が生き生きとする分野、地域活動なり、ボランティア活動なり阿波踊りなり、それを応援する企業は実績が伸びていくという説があり、企業も社員の別の場所での発想を活用して、企業が元気になるところだと思っておりますけれど、その仮説を提案させていただいて、2020年にILO日本支部のシンポジウムで、パネリストとして参加させていただいた時に、SSE「社会的連帯経済」というものを、ILOとして全世界に発信していこう、というので、翌年6月の総会で発信していました。社会的連帯経済というのは、「1人ひとりが経済の担い手になるという発想を持つ」

ということ。事例として、千葉県の不動産管理会社が、社員が取り組んでいるボランティア活動、地域活動に出資をして、そのお金で、社員さんがやりたいことをやっていく。そうすることによって、その会社も潤っていく、知名度も上がっていく、人も寄ってくる。そういう好循環を作っている事例も発表されました。そこには何も、がむしゃらに、というところはないんですよね。だから徳島も、人口が少ない中で、本当にがむしゃらにやって成り立っているという、危機感を持っているかもしれないんですけど、そうじゃなくて、副業・兼業なども尊重する、多様な働き方ができる社会づくりをしていくということが、非常に説得力のある考え方だと思います。ですので、基本方針に、男性の生き方、働き方を、女性の方に近づけるといふ発想を盛り込んでいただき、そこが共有できたら、もっと皆さんが笑顔でいられる徳島にならないかな、と思っています。

(加渡会長)

女性活躍は、女性に男並みを求めることではない。男性の生き方を、女性に少し近づけていただいて、みんな肩の力を抜こうよ、というお話ですよ。

同じように、労働の現場をよく知っていらっしゃる、委員、お願いいたします。

(委員)

皆さんの意見はとても参考になって、私どもの財団では、「ファミリー・サポート・センター事業」というのを、県内で8つ、受託しております。来年度から「子どもまんなか社会」ということで、とても楽しみにはしているんですけども、その政策の中で、ファミリー・サポート・センター事業を、まだよく知らない方もいらっしゃるって、広報も足りていないんですが、実は22年前、設立した時は、提供会員の価格が700円だったんです。その頃は最低賃金が605円でした。でも、23年経った今も、1時間700円で、提供会員は大切なお子さんを預かってれています。海陽町では、7月から、依頼会員の利用料金を200円補助して、1時間ワンコインで利用できる、また、2人目以降は全て無料になる、さらに、転勤して来たとか、ひとり親の家庭に関しては、400円補助して、1時間200円でお子さんを見ていただける、という仕組みを作っていただきました。その上、提供会員にも、今後おそらく最低賃金を上回る金額でお子さんを見るようになるのは、今のところは海陽町のみです。来年度から鳴門市でも、その制度を活用していただけるんですけども、やはり、働きたいお母さん、晩婚化もあって、キャリアを積んできたお母さんが、急に育休を迎えたり、小学校の壁にぶち当たったりするわけなんです。そのときに、キャリアを諦めるか、すぐお母さんは悩んでいて、諦める方を選ぶお母さんが結構多いです。女性の再就職支援のセミナーに来ていただく方も、公務員だったのにやめたとか、キャリアを積んできたのにやめたという方がいらっしゃいます。すぐもったいないなと思うんですが、働き続けることがとても難しかったんだと思います。そこを、地域全体のチーム育児で、ということですけども、本当にチームで、徳島県全体で応援するという意味では、このファミリー・サポート・センター事業の中で、提供会員はボランティアといえども、すごくしんどいです。提供会員がなかなか集まらないというのも現状で、実際700円では、とても難しい問題でもありますので、できれば900円。海陽町のような仕組みを、すべての行政で、それも市町村だけでなく、県の方でも、政策の協力をしていただければ、本当に地域全体で子どもさんを預かる、という仕組み

ができるかと思うんです。ぜひ、御検討よろしく願いいたします。

（加渡会長）

「地域全体で子どもを育てましょう」と言いますが、それは人の好意に甘えることではないという話ですね。子どもの面倒を見る方も、できればしっかりと報酬を、というお話。何かそれに対して、事務局の方でレスポンスはございますか。

（事務局）

ファミリー・サポート・センター事業でも、提供する側に対する支援と、提供を受ける側に対する支援と、両方あると思うんですけれども、その部分の負担軽減だったり、また報酬単価の引上げの部分というのは、両立されるべきなんだろうと思いますので、実質的に事業をされている市町村とも連携をして参りたい。色んな自治体で、支援策を先行的にされているところもありますので、こういった事例も参考にしながら、今後の検討をと考えています。

（加渡会長）

「とはいえ」、という部分も、経営者としてはお持ちかもしれません。委員、いかがでしょうか。

（委員）

これだけ、男女共同参画基本計画に、前回の意見を取り入れていただきながら、ずっと対応していただいている皆様に、本当に感謝しております。ありがとうございます。

意見をお聞きしてた中で、1つだけPRさせてください。「リケジョ」の話なんですけれど、弊社は「あすたむランド」を運営していますが、その中で、国の機関である科学技術振興機構の補助金をいただいて、2年間で「リケジョ養成講座」、この「リケジョ」というのが、そもそもおかしいよねっていう話があるんですけれど、そのタイトルで来たものですから、それでやっております。今の中高生の女子生徒さんに理系に進学してもらおうと同時に、徳島県内の理系の職種、中小企業がほとんどですが、そういったところに目を向けていただけるように、中小企業の方、1年目は大学の先生、女性の理系の先生方に御協力いただいたんですけれど、2年目からは、中小企業の、いわゆる「リケジョ」、理系職種で働いていらっしゃる方に講義をしていただくといえますか、各中学校・高校に出向いて行って、しっかり理系進路も考えていただく、というような取組をしているところです。

男女共同参画に限らず、先ほど、地域で子育てを支援していくということをおっしゃっていたと思うんですけれど、今の人口減少とか、労働力の不足というのは、本当にもう喫緊の課題だと思いますが、まだその問題意識が希薄になっているような気がするんです。弊社の場合も、まともにそれを受けています、やはり労働力の不足と同時に、集客していく中で、お客様自身がいなくなってくるということは、収益が減ってくる。だから、そういった部分で言うと、SDGs になってくるんですけれども、SDGs の2030年に向けて、ジェンダー平等の視点でどのように徳島県が取り組んでいくか、ということ。総合計画等でも書かれていると思うんですけれども、それをしっかりバックキャストで、あるべき姿があるわけですから、そこをどういう風にやっていくか、っていうのはきちんと捉えていかないといけない

ところじゃないかな、と思っております。

また、PDCAの部分で、私たちも営業活動をしていく時に、SランクAランクBランクCランクのような形で、当然、評価をしていくので、やっていた施策の中で、これが効果があった、そうでなかったというのを検証していただくと同時に、方針のところは相当数だと思うので、相当御苦労されていらっしゃると思うんです。新しい部分というのは、力を入れていかれたい部分だと思いますので、そこはしっかりされて、効果が薄い部分をほったらかしにするのは、なかなか公平性という部分で難しいところではあると思うんですけれども、都度都度、見直しを図られていると思うんですが、もう少し強弱をつけて、進めていかれるのがいいんじゃないかな、と思っております。

あともう1つ、男性育休の取得や、頭の固い経営者をどう動かしたらいいか、というところなんですけれども、弊社の場合、今、男性育児休業取得者は100%です。それは、もう「取るのが当たり前」っていう風になっています。どちらの経営者も、本当は、男性の育児休業を取得してもらいたいというのがあると思うんです。ただ、もう余裕がないです。ただでさえ労働力が不足しているのに、とてもじゃないですけど、余裕はないです。でも、余裕がなくてもそれをするだけのメリットを感じる必要があると思うんです。それから、仕組みを作っても、やはり休むことに対しての、ネガティブな、復帰する時につらいとか、それはやっぱり経営者、もしくはその社員さんが一緒に作っている社風なので、仕組みがあっても使えない企業というのもたくさんあると思うんですよね。だから、そういったものはもっと、中小企業の経営者がしっかり作っていかないといけないと思うんですけれども、さっきの「上回るメリット」というところであれば、また後日出していただきたいところなんですけれども、男性育休の事例集、弊社も取材していただいているんですけれども、これを出して、その後になくなったかというのは、数字として出していただけなら、と思えますし、また、それを継続していただきたいと思えます。「はぐくみ支援企業」や「くるみんマーク」といった認証も含めて、国だったら、例えばプロポーザルでも、特典やメリットがあるんですけれども、そういったところで、目に見えてそういったことを半強制的にでも進めていかない限りは、なかなか数値としての結果は、出てきにくいんじゃないかと、改めて思います。実際、社風だったりとか、アンコンシャス・バイアスの意識のところだったりというのが、まだまだ追いついていないような気がしますので、そのあたりを、また政策の中で御検討いただけたらと思えます。

(加渡会長)

ネガティブ感を上回るメリットが必要である、というお話ですね。それから、仕組みがあっても、使えていないものは結局意味がないんじゃないかと、その辺色々御検討いただければと思います。

最初に質問だけだったので、もし御意見がありましたら、委員、いかがでしょうか。

(委員)

資料6で、成果目標の案を出していただいたので、すごくありがたかったのと、まだ案ですけど、県内企業の男性育児休業取得率を、国と同じ30%を目標にされる予定があるというところで、これを入れてもらうという目的が最初からあった

ので、すごく良かったなと思います。ただ、それでスタート地点に立ったみたいなのところがあるので、令和5年度に、県内企業に対して調査をされるということで、徳島市の事例でもあったんですけども、調査をして、取得率が高い企業は回答してくるけれども、取得率が低いところは回答しない、となってくると、現実と回答結果の乖離があると思うので、そうならないように、ある程度の強制力というか、県内企業のある程度の回答いただけるような調査を、ぜひしていただきたい。そして、令和5年度にされるということなんで、これを1回じゃなくて、できれば毎年実施していただいて、令和5年度は取得率が何%で、それがどう上がっていくかというところもモニタリングできるような、調査の継続というの、ぜひお願いしたいと思います。

それから、やっぱりその中身もすごく重要だと思います。3月9日に、ファザーリング・ジャパンで、男性育休のフォーラムをして、その推進をどうしていくかという話もあったんですけども、取得した方のパートナーや本人の満足度や、良かったと思えるのがすごく重要だよ、っていう話もありまして、質をちゃんと上げていけるということも、とてもこれから重要になっていくのかなと思います。

資料2の、プレパパ・プレママのセミナーなどの情報発信を、令和4年度からはぐくみ支援企業に対して、していただけている、ということなので、ぜひ継続していただきたいのと、やはりまだ、徳島県では、南部・西部・東部という県内3地域に、年に1回しか開催されてないというところがあって、参加者も少ない。それには2つ理由があると思っていますんですけど、やはり回数が少ないので、タイミングが合わない人がなかなか参加できないのが1つと、当事者に、ちゃんと「こういう講座があるんですよ」という情報が届かないっていうのが、課題だと思います。もちろん企業への発信はしていただきたいのですが、千葉市のプレパパ向けの講座で、参加者に対しての「どういうことがきっかけで参加しましたか」という質問への回答で、すごく多かったのが、「母子手帳をもらったときにチラシを一緒にもらって、保健師さんから声かけてもらった」というのが、すごく多かったんです。ですので、各市町村の保健センターとか子育て支援の包括センターとかで、母子手帳を渡すときに、併せてチラシを出すということが、当事者に直接情報を届けるということで、すごく効果的かなと思いますので、ぜひ県の事業も、市町村との連携で、母子手帳を渡すときに、「県の事業でこういうことがあるので、ぜひよかったら」というのを、協力して発信してもらいたいです。ただ、妊娠2~3か月の時に母子手帳をもらうと思うんですけども、実際に参加される、してほしい時期って、安定期が妊娠5~6か月ぐらいだと思うので、4ヶ月ぐらいスパンが空いてるんですよ。ですので、ある程度、年に3~4回の定期開催でないと、タイミング合わなければ、チラシをもらったけれども終わっていたり、参加しにくいということもあつたりしますので、開催回数や周期というところも、実際にやっている現場の声もあつたりしますので、県としてもぜひ協力していただきたいと思います。

(加渡会長)

継続的なモニタリングと、当事者にもきちんと、ストレートで届く情報発信が必要だ、という意見です。

最後になりますが、オブザーバーの方から、御意見いただければと思います。

(オブザーバー)

まず、意識の問題。男女雇用機会均等法ができました時に、男性・女性で区別して考えるのが普通じゃないか、というところが、もうほとんどでした。男性は、入社して係長、課長、部長と昇進して行くんです。女性は結婚とか、あるいは出産で辞めるでしょ、というようなところが普通の世の中だったので、「男女平等とか言われても困ります」みたいな世の中が、実際に数十年前はありました。今日の御意見で、この会議に参加するまでに、男女共同参画とか、あまり意識したことがなかった、とおっしゃったのは、本当に世の中が変わってきたんだらうな、ということをおも実感しておりました。また、男性の育児休業取得につきましても、育児休業法というのが平成4年にできました時に、その時は、「労使協定を結んでいけば、専業主婦がいる男性職員からの育児休業の申し出を拒んでいい」というようなこともあり、法律上、協定があればという条件はあっても、許されていまして、やはり子育ては女性がするものじゃないか、というようなところが、一般的な考え方であったんだらうと思います。私も長く行政をやっております、例えばセクシャル・ハラスメントにしても、当初は、女性に対するセクハラはダメですよ、というような法律でした。それが当然、男性に対するセクハラだってあるじゃないか、とか、性的マイノリティやLGBTと言われてきたのも、最近の話ですので、意識を変えていくというところが非常に難しい。「制度がこうなりましたから、明日からこう変わりますよ」というところはなかなか難しく、どうアプローチしていけばいいんだらうというところを考えながら、「少しずつでもやってみようか」、「これはうまくいかなかったから、あっちから攻めてみましょうか」と、一歩ずつやっていくしかないんだらうな、と考えております。「女性活躍促進」とか言わなくても、当然、男性も女性も普通に活躍しているし、いいんじゃないか、という世の中になるのが、一番いいところなんだらうと思いますけれども、それぞれの皆さんのお立場からの意見を聞きながら、一歩ずつ進めていけたらいいかなと考えております。

(加渡会長)

今日は、本当に様々な視点から、たくさんの御意見をいただきました。活発な意見交換を、ありがとうございました。いただきました、男女共同参画基本計画に関する御意見につきましては、4月頃開催予定の「男女共同参画基本計画策定部会」によりまして、事務局の方から御報告されます。報告の内容につきましては、会長に御一任いただいてもよろしいでしょうか。

(異議なし)

(加渡会長)

ありがとうございます。それでは、そのようにさせていただきます。では、これで司会を事務局にお返しいたします。お願いいたします。

(事務局)

本日御出席いただきました委員の皆様、本日は様々な御意見をいただき、誠にありがとうございました。いただきました御意見や御提案を整理しまして、今後の計画策定や施策推進の参考とさせていただきたいと思っております。

これをもちまして、令和4年度第2回「働く女性応援ネットワーク会議」を閉会させていただきます。本日はありがとうございました。