

徳島県総合計画審議会「若者クリエイト部会」議事要旨

I 日 時 平成28年3月8日（火）15：00～17：00

II 場 所 県庁10階 中会議室

III 出席者（敬称略）

【委員】10名中 7名出席

青木正繁（部会長）、福島明子（副部会長）、
蔭山洋子、近森由記子、岡田育大、竹内祐介、村松 亨

【オブザーバー】10名中 6名出席

板東純平、高木和久、山下哲央、
小原和浩、蔵本聖子、石井里奈

【県】

総合政策課長、男女参画・人権課長 ほか

IV 次 第

1 開 会

2 報 告

（1）徳島教育大綱について

3 議 事

（1）「ともに輝く『新未来とくしま』創造プラン（仮称）」

～徳島県男女共同参画基本計画（第3次）～骨子案について

（2）その他

4 閉 会

《配付資料》

資料1 「ともに輝く『新未来とくしま』創造プラン（仮称）」
～徳島県男女共同参画基本計画（第3次）～骨子案

資料2 現計画と次期計画（案）の体系比較表

資料3 「徳島県男女共同参画基本計画（第3次）」策定の背景

資料4 女性活躍推進法（概要）、第4次男女共同参画基本計画（概要）

V 意見交換

<報告>

事務局説明

(梅田総合政策課長)

「徳島教育大綱」の策定に当たり、昨年8月4日、委員の皆様からもご意見をいただき、この場をお借りしてご協力いただきましたことに感謝したい。

意見交換会でいただいたご意見・ご提言を踏まえて大綱に反映した内容についてご説明したい。

1ページでは、大綱の趣旨として取り組むべき課題について、「おもてなしの心を育むことが重要」、「ふるさと徳島の歴史文化を継承していくことが必要」というご意見を頂いたことより、本県においては遍路文化やお接待を通じて育まれたおもてなしの心など、人を大切にする歴史や風土、また阿波藍の時代からもの作りの伝統に脈々と受け継がれてきた「進取や気質」に満ちた県民性があり、この歴史と風土と気質を引き継ぎ、さらに進化させることにより、本県の宝である人・学校・家庭・地域のみならず、拳県一致で育むとともに、子どもたちの持つ無限の可能性をしっかりと花開かせ、誰もが夢に向かって挑戦的努力が報われ、主役になれる徳島の実現に向け、未来を見据えた教育の充実、効果的な実施に取り組むことが重要である、というような記載としている。

2ページ目では、教育行政推進の方向性では、夢のある教育を行うため、「子ども目線で取り組むことが重要」、「子どもの自主性を踏まえ大人が枠に入れない子ども目線の教育が必要」、などのご意見を頂いたことより、常に子ども目線に立ち、県民と共に考え、共に育むという記載を入れさせていただきました。なお、子ども目線という点については、議会の総務委員会においても重要な視点として評価いただいたところ。

5ページでは、特別支援教育に対するご意見より、障害による困難を克服し個性輝く自立支援ということについて、そして6ページでは、ICTの利活用についてご意見より、全国屈指の光ブロードバンド環境を活用した教育の推進。8ページでは、災害発生時の若い世代のボランティア力が非常に重要というご意見より、地域防災を担う人材の育成について記載している。また11ページでは、「社会全体で教えていく教育が必要」、「自分の強みが何かを言える教育を」とのご意見より、「地域総ぐるみ」の子育ての実現、12ページでは、豊かな心の育成について。さらに「国際感覚を養う必要がある」、「東京オリンピックに向けたジュニアからの一貫指導が必要」というご意見より、17ページでは、「徳島発、世界を体感できる環境づくり」、18ページでは、「世界で活躍する「スポー

ツ王国とくしま」づくりについて記載している。

今後とも知事部局と教育委員会が密接に連携して、教育大綱の基本方針である「徳島の未来を切り開く夢あふれる人材の育成」に向けてしっかりと取り組んで参る所存。引き続き若者クリエイト部会の皆様のご支援ご協力につきよろしくお願ひしたい。

<議事>

事務局説明

(露口男女参画・人権課長)

(資料1)「ともに輝く『新未来とくしま』創造プラン」骨子案について、これは1月に県の審議会である男女共同参画会議に示した骨子案を本日はそのまま示している。これをベースに素案を作成し、3月中に男女共同参画会議に示すべく取りまとめている。

この計画は、男女共同参画社会基本法に基づいて県が策定しているもの。今の計画は第2次計画で平成24年度～平成28年度までの5年間の計画となっている。本来ならば来年度に次の計画の策定にかかるが、昨年度、女性活躍推進法が成立し、この法に基づき新たに女性活躍の推進計画を県が作る事となっており、このタイミングと合わせて、この二つの法律に基づく計画を一体的に策定したく、次期計画策定のスケジュールを前倒しにして現在進めている。

この計画の期間については、平成28年から3カ年間としており、基本目標は、「多様な生き方・働き方を実現できる豊かで活力ある社会の創造」ということで、4つの将来像を示している。計画の体系としては、3つの基本方針とそれぞれに3つずつ主要課題を定めており、そのうち赤の網掛けをしている2つが女性活躍推進法に基づく推進計画として位置づける部分としているところ。

女性のキャリアアップや、起業・創業への支援、テレワークなどの新しい働き方の裾野を広げる、などを位置づけている。また、ワークライフバランスを中心として、特に男性の参画促進というのが今回大きく位置づけている。その他、従来からの計画をベースに再構築しているところ。大きく3本柱で9つの課題、それぞれに取組項目を設定した形の計画ということで現在策定を進めているところ。

(資料2)は、2次計画と今回の計画の対比となっている。

(資料3)は、これは今回の策定にあたっての現状分析のあらましというような形で示している。取り巻く社会情勢として、特に人口減少社会と少子高齢化。安倍政権において「女性活躍」というものに重点を置いて取り組んでいる流れを記載。また、県民意

識調査では、様々な指標から見た現状と課題として、主なものとしては指導的地位に占める女性の割合については、若者クリエイト部会を含めた県審議会における女性の割合は50.2%、全国で唯一50%に到達し、8年連続1位。一方で、市町村の審議会や地方議員というのはまだまだ全国平均より低い状況。ワークライフバランスや育休等については記載のような状況で、男性の育休などは現計画でも5%の取得目標としていますが、26年度で1.9%ということでもまだまだであるというを示している。女性の就業状況については、本県は比較的に全国の中では高く、M字カーブについても深さも浅く、比較的女性のみなさんが家庭と両立して働いているということを示しているが、男性とくらべるとまだまだであるという状況です。ライフスタイルの多様化により、大きな課題となっている初婚年齢や未婚率をお示ししています。また、女性活躍の一方で暴力といったものも重要な課題となっており、DVの相談件数を示している。

3ページ目は、現行の2次計画の成果目標の達成状況で、24の項目を位置づけているが、達成済みが14項目、未達成が5項目、現在推進中というものが5項目。未達成の指標については備考欄にあるが、「地域子育て応援団結成数」や「病児病後保育実施市町村数」などの5項目が未達成。こういう点を改めて検証し、計画に反映して参りたい。

最後に参考として、県計画のベースになる「女性活躍推進法」の概略と昨年12月に閣議決定した「第4次男女共同参画基本計画」の概略を示している。

本日皆様方をお願いしたいのは、骨子案にこだわることなく、若い世代の皆様から女性の活躍、男女共同参画という点について自由にご意見を交換頂きたい。

(青木部会長)

それではどなたからでもご意見をお願いしたい。

(岡田委員)

私は子どもが二人目が生まれ、妻も家事だけでも大変ということで、お手伝いさん雇っている。お手伝いさんのサポートがあることで妻も外に出られるので、非常に助かっている。信頼できる方でもあるので鍵を預けてお願いしている。

(福島副部会長)

田舎だと家族に頼るのが結構多いのと、街角でやっていただいている育児相談や預かっていただく、などがあると思う。

(蔭山委員)

お手伝いさんではないが、ファミリーサポートセンターというところに登録して、近所の方をマッチングしてもらえる制度がある。近くに親がおらず、どうしてもという方は利用している方が多いと思うが、連れて行ったりしなくてはいけないし、前日か前々日に予約をしなければいけないし、急にお願いしたり、長い時間をお願いするというのは言いにくかったりするので、お手伝いさんよりは自由度は低い。

(小原オブザーバー)

徳島市の「ホームヘルパー派遣事業」というものを何年か前から始めていますが、なかなか周知されていない。ただし、フルタイムで働けるほどの支援ではない。

(岡田委員)

港区では行政が民間に委託し、1時間あたり1,500円でサポートしてくれる仕組みがあり、近所の人に来てくれるので安心感があって、コミュニケーションが取れてよいという話がある。

(蔭山委員)

値段が高いと思います。

ファミリーサポートセンターでは1時間700円くらいですが、これだと時給700円以上で働かないと意味がなく、ほとんど残らないのが実情じゃないかと。それが1時間あたり400円や500円だったら。

(岡田委員)

「洗濯物を干す」だけとか、「ご飯を作る」だけとか、コンテンツがあって、それを選択して来てもらうというビジネスがある。

(村松委員)

シルバー人材センターを活用して、少しでも家事の負担を減らし、夫婦共働きを維持していく、ということが以前テレビで紹介されていた。

(岡田委員)

このようなサポートがあるかないとでは負担が全然違う。そこから生まれる余裕が

アイデアを生んだり、社会に出て行くきっかけになる。まずは余裕を作ることが大事。

(近森委員)

アメリカのナニーさん、つまりベビーシッターは若い学生などが来てくれ、夫婦が出かける際に、子どもの面倒をお小遣い程度でみてくれる。海外の事情を見ると、女性が社会進出する度合いは高く、先日訪れたドミニカ共和国も多くの女性が重要なポストについて、フルタイムで働いてる状況だが、それを支えるお手伝いさんの役割は大きい。ただ、それを日本に置き換えたときに、自分が家にいないときに他人に家に入ってもらった感覚がなかなか難しいんじゃないかと思う。そこをファミリーサポートセンターなどでうまくマッチングしてお互いの情報を交換してからというようにワンステップおいてすれば。

(青木部会長)

そのようなサポートを外国人の働く場として紹介はできないか。

(近森委員)

外国の方がどのようなビザで来るかということがある。

お手伝いさんでというと新しい法律や仕組みが必要なのでは。

(岡田委員)

C t o Cでこれが広がっていけばいいとは思いますが、やはりちゃんとやろうとすれば会社組織としてやっていかないと難しいかと思う。家庭のことは外国人のお手伝いさんをお願いして、郷土愛のある徳島県民が徳島のために働くという考え方は有りと思う。

(小原オブザーバー)

男性の育児参加を応援できるような仕組みが必要。現段階で、職場が積極的に働きかけていくことができていないように感じる。育児に直接関わりがなければ、関係がないと思っている人が多い気がする。

(山下オブザーバー)

2児の父だが、確かに子どもが生まれる前は自分とは関係ないものと思っていた。ただ、子どもが生まれて初めてその立場に立って思い知らされたものもある。そして、最

近、育児の話ができる人が増えてきたと感じている。職場にそのような話のできる人が増えてくれば、意識が変わってくるのかなと。経験して初めてわかることが多いので、そういう人達が管理職になっていくときに少しずつでも変わっていくのではないのかと思う。

(岡田委員)

「パパ会」など、イクメンをサポートする組織が増えているように思う。

(蔭山委員)

ファミリーサポートセンターに登録すると近所の方をマッチングしてくれ、その方に預ける何日か前に連絡をして空いてるかどうか確認する。布団やおむつ、お尻ふき、着替えなど一式を用意しなければいけない。預かってくれるお宅が立派なお家だと、やはり子どもが汚したり壊したりしないかどうか気も遣う。できれば公共のスペースで1時間500円以下で預けられる場所が身近にあるというのが利用しやすい。

また、「時短」という働き方があるが、そうではなく「特定の曜日で働く」という働き方もあっていいのではないか。子どもにいろいろな習い事をさせる機会も増えるし、行事や急病への対応も夫婦でカバーし合える。

(蔵本オブザーバー)

かつては職員のお茶を入れたり、職場の掃除をするのが女性職員の役割であったが、男女にかかわらず、ひとりの人間として意識を変えていけたらいいのかなと。徳島で女性の起業家が多いのは有名だが、このような女性の活躍がさらに促進されるようなサポートがいろんなところがあれば。

(蔭山委員)

私も入社当時はコーヒーを女性が入れる文化があったが、女性のリーダー的な方が自分でコーヒーを入れるよう変革をし、自然と若い人から浸透していった。

(小原オブザーバー)

徳島は女性社長率も高いが、そういう女性経営者の会社は女性がコーヒーを入れる文化はないだろうなど。今後も女性経営者や管理者が増えてくれば、そういうことはなくなってくると思う。

(高木オブザーバー)

子どもが病気になったときに、病児保育などもあるが、優先順位などがあり結局預けられず、仕事を休むことになったりしているので、これに対して公共のサービスや支援が必要だと実感している。同時に、子どもの看護が必要なときには休めるよう、職場環境を整備していく必要がある。さらに、長期で休まないといけないような場合も仕事を辞めなくてもいいような環境整備も進めていくべき。

(青木部会長)

徳島県では知事をはじめとして「イクボス宣言」をしているように、模範的な例としてぜひ環境整備に取り組んでもらいたい。

～休 憩～

(竹内委員)

まずスタンスとして、女性が必ずしも働くべきと言うつもりはなく、「多様」であるべきと考える。ただ、現実として女性が働きたいときに不利益が多いというところがあるかと思うので、そこについて述べたい。今提案されている案は骨子案で、大事なものは具体案なので、これがもっと出てこないという意味がないかと思っている。具体的な改善案として、私が最も即効性のあると考えているものはテレワーク、リモートワーク、それとあわせたフレックスタイム制度。

私自身も在宅ワークをしていて、二人目の子どもが生まれたばかり。夕方5時に一度仕事を切り上げて、子どもの送り迎え、夕食の買い物をし、子どもに食べさせ、そして9時に子どもを寝かしつけるまでは仕事をしていない。そして9時から仕事が残っていれば再びもう1時間在宅勤務です、というやり方をしている。これの最大のメリットは時間の自由になるということ。家でできるので、柔軟に家事・育児と仕事を両立できる。その実現方法としては、ペーパーレス、とにかく紙をなくすべき。データだとセキュリティ面で不安があると言われるが、紙だったら安全なのかというのも疑問。紙こそコピーもできるし、物理的に持ち出すこともできるし、火事になったら焼けてしまう。どちらも危険性があるのでトレードオフだと思っている。ただ、一つ困っていることがあり、22時以降を超えると賃金が上がるので、自分の都合で時間をずらしているのに、結果的に職場に迷惑をかけていることとなっている点である。

(福島副部長)

女性管理職や委員の比率を達成するために、とにかく頭数をそろえようというのは本来の組織のあり方ではない。個人個人の特性を活かして登用していく仕組み作りが大事。そもそも、なぜ男女共同参画と言わなければいけないぐらい、女性の地位が低いのか。

(竹内委員)

出産により、休まなければいけない分、男性とくらべて時間が少なく、キャリアに差が出てしまうのが現状。それを考慮して登用したり、その差を埋めるべく出産後の女性には研修などでしっかりケアするなどがあるが、どこをもって平等とするかが難しい。

(蔭山委員)

やはり、出産を機に仕事を辞めてしまうからではないかと。一度仕事を辞めてしまうと、業界の変化に追いつけない。そうならないために、完全に辞めてしまうのではなく、週に1度でもいいので職場に関わっていくことが大事なのは。

(近森委員)

男性の方が優位になってしまうようなシステムがあるようにも思う。そうした中、女性社長というのは新しい見方で、そこから新たなヒントが得られるのではないかと思う。

(青木部長)

竹内委員の会社についてもう少し詳しくお聞きしたい。

(竹内委員)

会社全体で30名程度。東京にオフィスがありそこに10名程度いる。その他は徳島オフィスをはじめとしたサテライトオフィスと在宅勤務。基本的にリモートワークである。有料版スカイプを使っていて、ミーティングしているときだけでなく、仕事している間は絶対に入ることとしている。監視カメラのようだと言われるが、これがないと在宅勤務をしている人は孤独でストレスを感じる。これがあることでみんなオフィスで仕事をしているという実感を得られている。会議内容もデータ化し、会議に参加していなかった人も情報がないということにならない。情報格差を徹底的になくし、リモートワーカーを孤独にさせないようにしている。

(岡田委員)

テレワークの普及拡大って言うだけで表現できるものなのか。

(竹内委員)

まだまだ具体性という点弱いかと。そのために何をしていくかが大事。

(青木部会長)

行政的な支援はあるのか。

(竹内委員)

ほぼゼロに近い。「テレワーク助成金」があり、テレワークを始めるための初期投資への半額補助はあるが、認定してもらうためのコストが高い。

(近森委員)

待機児童が多いという状況について、保育士の待遇が悪く、なり手が少ないということが問題となっているが、子どもを持ちながら社会と関わって活躍したい方もいると思うので、資格の有無や国籍にかかわらず、公共のスペースがそういう方々の働き口にならないのかなと思う。東新町商店街にある「すきっぷ」のようなイメージだが、それよりもっと大きく自由度の高いものかと。

(蔭山委員)

待機児童に関して、徳島県は比較入れる。人気の保育園などは厳しいところはあるが、どこかには入れるかと思う。しかし、毎日預ける必要はないという需要もあり、その一時保育の枠が入りにくい状況になっている。多様性を認めていく中で、一時保育の受け入れを増やしていくべきと考える。

(近森委員)

そのために、資格を持っていない方でもお手伝いできるような仕組みになれば、担い手は増えるのかなと。

(岡田委員)

「すきっぷ」は木育施設であるが、神山森林公園などうまくやれば。

(板東オブザーバー)

現役の子育て世代であるが、男性の超過勤務をなるべく減らせないかと考えている。家にいる時間をどれだけ作れるかが大事。県庁全体を見渡せば、それができていない人が圧倒的に多いのではないかと思われる。責任感を持って働いている職員ほど育休を取得しづらく、そこをなんとかできないかと思う。仮に男性が働き過ぎて、女性の活躍できる場まで奪ってしまっているとすれば、男性が育休を取り仕事から一部でも手を引くことによって、女性の活躍の場も確保できる。参考資料にある「男性中心型労働慣行等の変革」という表現は非常に踏み込んだ表現と評価している。県の計画としては「テレワークの普及拡大など、多様な新しい働き方の創出」に含まれると思われるが、こちらは普通の表現である。比較的インパクトのある表現の方が目を惹きつける。長時間労働、特に職場にいる時間を削っていくことが良策だと感じている。

(岡田委員)

会社でも基本的に女性の方が早く帰っている。

(板東オブザーバー)

そうなるとやはり青天井で働く男性と、定時で帰る女性との間で差ができてしまう。今のままだと女性の働くことへのモチベーションの低下にもつながる。

(村松委員)

男女平等と言うが、男女はそもそも違う。それぞれにできることできないことがあり、男性のためのものさし、女性のためのものさしのそれぞれがあってしかるべきで、その重なる部分で平等であるべきと考える。

また、中小零細企業の経営者側の理屈で言うと、男性女性に関わらず、実情では私生活とのバランスを考慮した上での採用となる。そこをクリアするとなるとある程度受け皿が必要。先ほど話にも出た公共的なスペースと中小零細企業が提携し、勤務に支障がない形で預けることができれば良い人材を雇いやすくなる。

(竹内委員)

確かにフルタイムで働ける人と、週1回しか働けない人とを比べたら、当然フルタイムで働ける人を採用したい。ただ、国や自治体が緩やかに時代を変えるべく方向付けを

してくれれば、その準備はできる。

(青木部会長)

私も病院の採用側の立場にいるが、事業所内保育がある病院が選ばれる。そうすると大きな病院が選ばれがちである。そこで、最近はいくつかの事業所が協力して事業所内保育を運営しているところもある。

(山下オブザーバー)

土木は女性が少ない分野であるが、女性目線で是正していく「なでしこパトロール」というものがある。土木の分野でも女性ならではの感覚が必要で、活躍の場もあるのでこの活動が広がってくればと思う。

(福島副部会長)

その取組みは以前から面白いと思っていた。日本では土木だけでなく弁護士の世界も女性は2割程度。アジアに目を向けると、逆に7割、8割が女性というところもある。小さいときからの教育やイメージ改革で少しずつでも変えていく取組みが大事。

(岡田委員)

税理士の世界でも女性が少ないが、税理士や弁護士は自分で時間をマネジメントできるので、もっと女性の税理士などが増えてもいいと思う。女性起業家も女性税理士だと相談しやすく、女性起業家が増えるきっかけになると思う。

(石井オブザーバー)

男性が保育士になるケースも増えてきているが、設備の問題で男性職員のトイレなどがないと聞いたことがある。保育士の待遇面もさることながら、設備面でも変えていく必要がある。また、実は板野町は女性の管理職の割合が全国1位だが、決して1位を目指したわけではなく、女性職員の先輩が頑張ったのもあるし、男性職員が女性職員の意見を聞き入れる風土があったのではないかと思う。

(青木部会長)

今後、晩婚化が進んで高齢出産が増えていくと、子育てと介護の両方を担う世代も出てくる。だから子育てと介護の問題は同時にこのテーマで考えていかなければいけない。

(蔭山委員)

男性保育士が少ないというのは給料が少ないからということも一因としてある。この点を改善することで少子化対策にもつながっていくと思う。また、子育てを経験したベ保育士がいる保育園の方が安心するので、出産と同時に辞めるのではなく、一生続けてもらえるような仕事になってほしい。

(岡田委員)

以前「パパ芸人」と呼ばれる方にお会いして、パパとしての立ち振る舞いを教えてくれた。これをうまく活用してみても良いのでは。

(青木部会長)

それでは時間となったのでこのあたりで意見交換を終了したい。

以上をもって本日の議事はすべて終わらせていただく。議事運営にご協力いただき感謝したい。

(以上)