

## 第5期男女共同参画審議会第1回全体会 会議録

- 1 日 時 平成24年3月1日(木) 13:30~15:30
- 2 場 所 ひょうご女性交流館 501会議室
- 3 出席者 大森綾子委員、梶山卓司委員、金子謙二委員、上林憲雄委員、岸田章子委員、北野美智子委員、佐藤宏子委員、城内喜博委員、高島進子委員、田中裕子委員、西馬きむ子委員、西嶋保子委員、野々山久也委員、畠田裕子委員、北条勝利委員、梁英子委員  
清原理事、高井政策監、梅谷県民文化局長、河田県立男女共同参画センター所長、松森男女家庭室長

### 4 内 容

- (1) 開 会 あいさつ
- (2) 会長、副会長選出
- (3) 議 事

<第5期男女共同参画審議会の審議テーマ、審議スケジュール及び新ひょうご男女共同参画プラン21等について>

(委 員) 県の女性の労働力率が全国45位であるという話があったが、これはどういう背景があると認識しているのか。

(事 務 局) 資料5の10ページの下のグラフにあるように、兵庫県は地域の差が大きく、全国の縮図と言われており、都市部から郡部まで抱えている。女性の労働力率、三世同居率、出生率のいずれについても但馬・丹波・淡路は高く、神戸・阪神は非常に低い。播磨地域はその中間で、播磨の中でも東播磨と中播磨はどちらかという神戸・阪神に近く、北播磨と西播磨はどちらかという但馬・丹波・淡路に近く、地域差が顕著に現れている。神戸・阪神地域の人口が圧倒的に多いため、都市部に引っ張られて、郡部の但馬・丹波・淡路はいずれも高いが全体としてみると低くなるという状況である。意識調査においても、例えば関東地方と比べ、近畿地方では「女性は家庭だ」という男性の意識が高い。

(委 員) ひょうご仕事と生活センターは、設立から今年の5月末で丸3年を迎える。兵庫県下、23万数千の事業所に対してメッセージを発信していきたいが、なかなか現状はそこまでできていない。約80人の相談員をフルに活用できるように運営していきたい。センターの軸のひとつは、少子化に歯止めをかけるということ。仕事をしながら結婚し、安心して子どもを産み育てられる企業風土の整備を進めていきたい。もうひとつの大きなテーマは介護。大介護時代を迎えるが、女性に介護の負担がかかりすぎて、家庭不和、離婚など好ましくない事態が生じている。大介護時代に備えて、安心して働きながら介護できるような企業風土作りをどうお手伝いしていくかがテーマである。すでに、兵庫県で2つのテーマの先進事例があるので、それを紹介しながら、大中小のすべての企業、加えて農林漁業においても、仕事と生活の両立ができるよう、新年度以降努めていきたい。全国で初

めでのセンターであり、東京大学からも注目され、調査活動等も連携をとりながら、全国にも発信している。

育児休業等の代替要員に関する助成金制度については、今年度は中小企業は20人以下の事業所を対象としているが、保育所等一部を除いて100人未満と要件を緩和する。育児休業等の代替要員を確保することによって、助成を受けながら安心して育児に専念できる制度である。あわせて、再雇用の助成金についても、人を大事にする、技術、技能を蓄積した人を辞めさせるのではなく、戻ってきてもらって活躍してもらうために用意している。いきいきと仕事をしながら安心して育児ができる、介護もできるというところに、新年度は目線をおいて努力したい。

大手企業では、今年の春季闘争で、賃上げを要求しても認められないなら、仕事と生活の両立について労使で協議することを要求したらどうかということで、かなりの組合でそうした要求がされた。鉄鋼関連の現場でも女性がかかり入っているが、こうした女性が子育てしながら、しばらくは昼勤で仕事をし、安定したら3交代勤務に戻るというローテーションを組めるような事例も出てきている。そうした先進的な事例も審議会に提供して議論していただければと考えている。

(委員) 事務局の説明が多岐にわたっているので、どこをどう議論していいかわからない。例えば資料4について、第3次から第4次に向かう流れは分かるし、個々の数値も分かるが、どこが一番大きな問題で、どこを重点的にやれば、目標に向けて進展したということになるのか。個々の項目は分かるが、全体像を知りたい。どの位置にいるのか、重点項目がどこか分かれば理解しやすい。

(事務局) 資料4の率先行動計画は、県庁職員の計画である。県民全体の取組は、「新ひょうご男女共同参画プラン21」で、5か年計画となっている。県庁職員の計画についてやるべきことは、ひとつに意思決定過程への女性の参画促進ということで、女性職員を管理職として数値目標を掲げて登用していくということ、もうひとつは、女性職員が管理職の職責を果たせるための力を付けることができるよう教育していくことである。女性の管理職の登用を進めてきているが、ちょうど管理職になる世代の女性職員の採用がそもそも少なかったため手薄になっている。新規に係長、副課長になるというクラスはかなり分厚くなっているので、まずは、中間の部分を厚くしながら、その上を充実していきたい。

(委員) 今までもやっていたことで、目新しい計画に思えない。

(事務局) 数値目標は新しい。これまでは、新しく係長や副課長になる職員に占める女性の割合を数値目標に掲げてきたが、今回は、初めて管理職に占める女性の割合を目標に掲げた。

(事務局) 当面、目標を決めて登用を進めるが、そもそも多くの女性に応募してもらえる組織に県庁を変えていかなければならない。資料4に多様なワークスタイルに対

応した制度の検討、育児休業取得者の代替制度のあり方の検討という取組を掲げているが、女性の働きやすい職場にしないと応募も敬遠されてしまう。こうした元々の応募を増やしていこうという取組は新規軸といえる。

(委員) 資料4について、第3次率先行動計画の中で男性職員の育児休業・休暇等取得率が30%とあるが、30%も取得しているのか。

(事務局) 上の段が目標値で下の段が実績値となっている。19年度に5.7%であったのが、22年度に15.2%となっている。

(委員) 資料4の意思決定過程への女性の参画促進の中で防災分野における男女共同参画の推進が入っているが、大変重要なことである。今回の東日本大震災においても女性が意思決定の場にはいないことで、支援が行き届かないところがあった。

また、仕事と生活の両立に、多様なワークスタイルに対応した制度の検討とあるが、在宅就労というところまではいたっていないのか。

そして、男女共同参画推進員を通じた出会いの場は、庁内だけの出会いなのか。それとも外にも向けられているのか。私の職場でも独身の女性が多いので、活用できればと考えている。

健康面では、資料5の7ページのところで、子宮がん・乳がん検診の受診率が全国に比べると少し率が低いということで、今後制度を考えていかなければならない。

(事務局) 多様なワークスタイルに対応した制度の検討については、どういった制度が有効なのか、職員の希望も聞いてこれから検討していきたいと考えている。出会いの場については、職員同士だけではなくて、出会いサポートセンターの情報をきめ細かく提供し、職員以外でも結婚に関する情報提供をすることによって、結婚に向けた意識が高まるよう考えている。子宮がん・乳がん検診の受診率の低さに関するご指摘があったが、女性団体ネットワーク会議の中で、子宮がん・乳がん検診の受診率の低さが議題になり、そうした啓発にも取り組んでいただき、チラシの配布なども行っていた。

(事務局) 出会いサポートセンターは、全県民を対象にしている。

(委員) 資料5の兵庫県の男女共同参画社会づくりの状況は分かりやすい資料だが、各都道府県を比較したようなデータはないか。兵庫県がどういう位置付けなのか分かればおもしろいが、そういったデータがあるか。

(事務局) 全国における兵庫県の状況が分かるように、全国順位をできるだけ入れている。例えば、資料5の2ページの下的女性管理職の割合について、県職員であれば21位、市町職員であれば10位というように、全国における兵庫県の位置が分かるように工夫している。

(委員) 兵庫県ではどの領域が遅れていて、逆にどの領域が進んでいると認識しているか。

(事務局) 女性の労働力率が低いのは特徴である。また、子宮がん・乳がん検診の受診率が低くなっている。地域では、ボランティア活動等の活動は地域活動の団体数が多いなど活発であるというデータもあるが、地域の中で女性がどこまで活躍できているかという、それが必ずしも進んでいないという状況があると認識している。

(委員) 仕事と生活のバランスを考える場合、これまでは女性の問題という見方が強かった。しかし、男性の働き方を変えていかないと、女性が生きやすい働き方ではない。国の方針においても、男性にとっての男女共同参画という問題が出てきており、男性の側も女性と同等の重さで考えていかないと、本当のワーク・ライフ・バランスは実現できない。そういう視点を今期の審議会ではもう少し押し出してほしい。

(事務局) 企業の話をつくと、女性の働きやすい職場を考えると、結局、男性にとっても働きやすい職場になっていく。男性という視点も大事だが、当面女性に的を絞って取り組み、男性にも広げていくという手法が有効だと考えている。

(委員) 企業の状況であるが、現実的にはよく仕事をする人に仕事が任せられてしまい、そうなるとう男性の仕事の負担が大きくなる。男性の働き方を変えていこうとすると、民間では成果、生産性を落とさないようにということが常につきまとう。生産性を落とさないようにすると、女性にも仕事を今まで以上に頑張ってもらうことになる。早く家庭に帰ろうとする男性を阻害するような男性の管理職もいるが、育児、介護など家庭の状況を踏まえ、職場全体でカバーできるような雰囲気づくりが大切である。

また、ポジティブ・アクションと簡単に言われるが、有効な手だてをどう考えるのか課題である。

(委員) 家庭の生活を充実させる、地域に参画するということを通して、むしろ生産性が上がるという事例研究も最近は出てきている。

(委員) 母親と子どもの視点はたくさんあるが、その中に父親の姿がほとんど見えないのが疑問である。母親だけでは子育てはできない。夫も協力するというか、それが当然である。協力するという視点でみるのも違うかもしれない。

男性が家庭に帰れないのは背景に仕事があるからで、企業においてもそれを考えてほしい。私は、先日大阪で行われた「ポジティブ・アクション『見える化』シンポジウム」に出席した。厚労省が業者に委託して見える化のシステムをつくっていて、そこに数値を入れるとその企業の男女共同参画がどこまで進んでいる

のか評価が出る。そうして取り組む中で、男性の働き方を見直して、男性が家庭の責任を果たすと次の仕事に意欲をもって取り組めて、生産性も上がると言われていた。

国としてもこうして取り組んでいる時にいつかはという先の話ではなく、今すぐに進めていかなければならない。母親と子どもも大事だが、子どもを保育所に長時間預ければ、母親が長時間働けるのかということそうではない。子どもと両親がそろう時間を保障してはじめて安心して仕事ができる。そういう視点を入れてほしい。

(委員) M字カーブの解消という視点で、私が勤務していた会社の事例では、専門職のSEの女性が一定期間育児をして、その後、前の職場に容易に復帰できていた。こうした制度を企業に啓蒙していくことが大事である。女性の職場復帰が容易にできないから、結果的にM字カーブが解消できないというジレンマに陥っている。女性が容易に復帰できるよう企業へアピールし、実行できればその事例を公表していくことで、好循環となりM字カーブの解消にもつながる。そのためには、保育の時間に配慮して、例えば10時に出勤して17時に退社するなど柔軟性をもった勤務時間を労働協約の中で決めていくよう県から奨励してほしい。また、兵庫県で女性の起業支援に力をいれてほしい。

(委員) 再就職が厳しい状況だが、実際に再就業応援セミナーを実施される中で、これに参加してどれくらい就職されたのかなどの成果を教えてください。開業応援セミナーを計画されているが、自分たちの仕事をつくっていくということが、働く場を広げるということで、開業に力を入れてセミナーをしていただきたい。女性の再就職のためのセミナーをするとともに、企業に対して雇用を促進するようなマネジメントの講座に出席するよう働きかけるほか、管理職の意識改革の啓発活動に力をいれてほしい。実際に地域活動をしていて思うが、県内の男女共同参画社会づくり協定企業と男女共同参画推進員がいっしょに地域活動等を進めていけるようなネットワークづくりを進めてほしい。

(事務局) 再就業応援セミナーの長期のセミナーについては、パソコン講座とあわせて履歴書の書き方や面接の指導を行うセミナーでかねてから行っているが、65%以上の方が就職に結びついている。今年度実施している3日間の短期のセミナーについては、受講者から自信がついた、モチベーションがあがったなどと聞いている。就職できたという手紙ももらった。

起業に関するセミナーについては、平成7年から仕事づくりセミナーとして男女共同参画センターで実施している。年に一度、セミナーの卒業生や起業した方を集めて先輩からアドバイスをもらう創業支援セミナー、また、例えばSNS、インターネットを使った営業の準備を行うセミナーもあわせて取り組んでいる。様々な働き方があり、再就職、起業、在宅ワーク等の働き方に応じたセミナーをセンターでは実施している。

(委員) 企業において定時退社できるよう工夫していくか。中小企業では、賃金ベースが低く、残業してその分上乘せしようとする考え方が残っている。ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいけば、生産性もあがるし、周囲からの評価もあがる。意識改革の研修、特に中間管理職による若年者の育成等の研修をワークショップ方式で行えば、意識が随分変わる。また、職場に女性が入ることで、職場がよりいきいきと明るくなり、活性化し、生産性があがる。

(委員) 我々が考えることは、男女共同参画であって、ただ女性向けの政策だけを考えるのではない。徐々に男性の育休取得も進んでいるが、背景に取得したいのに、取得できない人が多くいるとすればどうするかという問題もある。子育てを男女共同でできるようにするのが政策だと考える。女性が管理職になることで期待されることは、部下に早く帰るよう言えることである。単に女性管理職の割合が増えたからいいと判断するのではなく、数字を把握することも大事だが、中身、内容をおさえていく必要がある。女性の労働力率についても同様である。男性が育児に参加しやすくなる政策を打ち出していく必要がある。これまでの男性は考え方が偏っている。男性の問題は非常に大事で、女性だけでなく特に男性のことを考えていく必要がある。

(委員) 女性が弱すぎる。女性が男性の意識を変えなければいけないが、男性を巻き込むのが難しい。私の会社では、以前 30～40%であった年休取得率を少なくとも 60%を目標に、2年ほどかけて進め 60%を超える年休取得率を達成できた。残業も極力おさえ、かなり減った。その結果、いきいき働けるような体制がとれ、仕事も効率よく進めるようになった。

兵庫県で子宮がん・乳がん検診の受診率が低いことはショックである。私の会社では乳がん、子宮がん検診は、創業当時から会社負担で実施している。そうした会社に補助することを考えれば受診率も上がるのではないかと。統計がなくて分からないが、専業主婦の方の受診率が低いかもしれないので、そういった資料があればいいのではないかと。

子育てしやすい環境を用意するため、ハードではなく、仕事をしながら助け合う、例えばソフリエ等を支援するのであれば、予算もかからないので、そうしたムードを盛り上げることが大事である。

(委員) 農業委員の女性比率も、神戸市が率を下げている。兵庫県では、女性農業士を認定しているが、中山間地では多くの女性が認定を受けているが、神戸市では多くの女性が認定を断ったという話がある。なぜかと考えると、忙しく、農業は生活と仕事と一緒に家族の中で過ごすことが多く、外の知識が身に付かない。農業に対する知識が少なく、そういう場に出ていって話ができるかという不安もある。中山間地では、外に出て行って勉強する機会も多く、同じ農業でも中山間地と近郊農業の神戸とでは女性の意識が大きく違う。

農業関係では、人材が育っていないことが大きな問題となっている。若い女性、若い男性の意識改革が必要であり、農業に真剣に取り組めるよう農業の知識を身

に付けさせるための支援、施策を入れてほしい。

(委員) 兵庫県では、スキルの高い女性が非正規として働いていることが多いが、非正規雇用であるのはもったいない。一人ひとりが能力を発揮できる環境づくりは、男女共同参画の視点から外せないことである。また、家族の日の推進は、月1回となっているが、ノー残業デーを設けている企業は週1回が多いので、定時退庁の日数を増やしていくよう考えてほしい。そして、男性相談や男性の行動変容をもたらすセミナー等の企画に力を入れてほしい。

(事務局) 毎週水曜日と金曜日を定時退庁の日と定めている。

(委員) 介護の事業を行っているが、ヘルパーの手を握らせてほしいという高齢の男性利用者がいた。こうしたことが許される、男性社会で生きてきたからである。利用者の人権を守ることも大切だが、ヘルパーの人権を守るのも私の仕事である。これまでの男性社会を変えるため、若い人たちに、男女共生の啓発を行っていくことが大事である。

(委員) 少子高齢化が進む原因は、男女共同参画である。女性が男性と同じ地位に就こうとすると、ほとんどの人が結婚していない人、子どもがいない人である。無理に男女が同じ数働き、同じポストに就かなくてもいい。県や市でも男女同格に働いているから結婚していない人が多い。男女が同等に働こうとすることが、少子高齢化の最大の原因である。

(委員) ひとつに、県の農業委員、役員の女性比率が低いのは、農業における女性の力は非常に重要なので、注目する点である。2番目は、日常的な防災。日常的に地域社会にいるのは女性であり、その女性たちが災害が起こった時にいかに機能するかは、日頃から考えなければならない。3点目は、県の労働力率の低さに驚いた。職場の30歳代の男性は小さな子どもを抱えている人が多いが、今の30歳代の男性は残業せずに家に帰っていく。男性の行動変容は明らかに始まっている。関東圏から赴任した男性、妻が外国人の男性の行動変容が起きている。また、東京と神奈川では学校の雰囲気や環境が全く違っているが、子どもを育てていく環境として、労働力率がどういう状況の中でどういう子育てを受けたか、どういう家族構成員の一人として生活を送ったのかで次の世代に大きな影響を与える。

#### (4) 閉会あいさつ

文責 兵庫県健康福祉部こども局男女家庭課