

# 令和5年度愛媛県男女共同参画会議

## 委員発言概要

- 1 日 時 令和6年2月16日（金）13:30～15:00
- 2 場 所 県議会議事堂4階 環境保健福祉委員会室
- 3 出席委員 9名（敬称略）
  - 会 長 桐 木 陽 子 松山東雲短期大学教授
  - 副会長 壽 卓 三 愛媛大学教育学部特命教授
  - 委 員 佐 川 東輝枝 愛媛県商工会議所女性会連合会長
  - 〃 小 國 恵 子 女性と防災の会代表、日本防災士会愛媛県支部副支部長
  - 〃 堀 田 真 奈 特定非営利活動法人ワークライフ・コラボ代表
  - 〃 土 肥 康 之 NHK松山放送局コンテンツセンター長
  - 〃 横 山 ぬ い 愛媛県経営者協会女性リーダーズクラブ会長
  - 〃 仙 波 純 子 公益財団法人えひめ女性財団常務理事
  - 〃 近 藤 智 佳 新居浜市男女共同参画審議会審議委員
- 4 議題
  - (1) 国の取組みについて
  - (2) 県の取組みについて
    - ア 令和4年度の事業実施状況
    - イ 令和5年度の事業の進捗
  - (3) 第3次愛媛県男女共同参画計画の数値指標の一部変更について

○会議概要：委員等からの主な意見

（仙波委員）

えひめ女性財団では、男女共同参画センターにおいてDVを含む相談支援業務を実施しているほか、えひめ性暴力被害者支援センター・ひめここの業務も受託している。家庭や地域の育む力、人を支える力が弱くなってきており、そうした中、いろいろなトラブルに直面しやすくなり、それに直面した時に頼る相手がいないし回復もしにくいというのを実感している。若年層の方々も、家庭あるいは地域の支援がもう少しあれば、もっと安全にいられるのではないかという状況がある。今回、困難女性支援法ができ、おそらく今回の県の予算案にも、そこを強化する施策も組まれていると思うので、私たちも、多岐にわたる関係者と連携をしながら、現実を直視してやっていく必要があると思っている。

（桐木会長）

事務局の説明では、居場所のない若年女性という言葉があるが、その若年女性の中に年々増していることと、困難を抱える女性の問題ではなく、それを支援する地域社会の力が弱まっているという状況があるということになっている。

主な民間支援団体は松山市と新居浜市だけが挙げられているが、南予方面の支援団体や連携機関という面での動きはいかがか。

(事務局)

南予地域で婦人相談員が設置されている市は2市となっている。南予では宇和島市と八幡浜市。また、民間団体の方は、計画を策定し関係できる団体を増やしていくことをこれから進めていきたいと思っており、まずは、ここに名前が挙がっているNPO法人の「新居浜ほっとねっと」や、「ささえる」等と連携を深めながら広げていきたい。

(土肥委員)

本県の女性相談支援状況について、令和4年度の相談件数の状況はどうか。増えているのか減っているのか横這いなのか、それとも年によって全然違うのか。あと、一時保護の相談件数は本当に大事なところだと思うが、平成30年度から令和4年度までの111人というのは、件数としてどうとらえたらよいのかというところと状況等、リアルなところを知りたい。

(事務局)

相談件数だが、一時保護の件数については、資料1-2-1の38ページに一時保護の状況を平成25年度から掲載している。平成30年度から4年度までで5年間で111名というトータルであるが、入所者数という数でみると、平成30年度33人から、次の年で29人、次の年22人、次の年13人、令和4年度で9人と年々減っているという状況にある。また、DVに関しては、コロナ禍をきっかけに国が「DV相談プラス」というインターネット等で相談できる窓口を設置し、件数が増えているが、本県においては5年前の平成30年度の642件以降、ほぼ横這いで推移している。一方で性暴力被害者支援センター・ひめこの相談件数は、開設当初から一貫して増加傾向となっている。こちらについては相談窓口としての認識、周知が広まってきたという点と、社会的背景として、性暴力がニュースで取り上げられることが増えた点などから、ひめここへの相談件数が増えているのではないかと考えている。

(桐木会長)

暴力に関して、県内で四国中央市で教育現場での性暴力、さらには12月に消防局の方でパワハラがあったということが認定されたという報道があった。先ほど報告のあった市町連絡会議の中で、性暴力やハラスメント、暴力のない職場づくり、環境づ

くり、地域づくりというものをさらに一層進めてもらえるようお願いすることは可能か。また、消防関係などは、一定の厳しい指導が必要だということで、温床というものがあるのではないかという声も聞こえている。一層、いろいろな取組み、好事例を発信して、いろいろなところで実践できるようにしてはと思う。そのあたり、市町連絡会議での要望というのはいかがか。

(事務局)

市町連携会議でも多岐にわたる男女共同参画のテーマを取り扱って会議を開いているので、今日いただいた意見を踏まえ、来年度企画したいと思う。さらにDV関係は毎年、20市町含む38機関の連携会議もあるので、そのようなところでも取り上げるなど検討していきたい。

(佐川委員)

ファザーリング全国フォーラムで登壇させていただき、弊社の取組みを皆さんに聞いていただいた。YouTubeでも配信されていて、会社の中でも社員が見てくれており、自分たちの会社でこのような取組みをしているということを、改めて社員が知ることにより、自分の働き方のコーディネートについて自発的に考えるいいきっかけになっていたと思う。あの日も会社に戻ったら、フジコソさんのパパママ座談会の話などもすごくよく聞いていて、社員がそれぞれ刺激をもらって、非常に影響が大きかったと思っている。

(桐木会長)

こういう機運が、もっと他の企業に広まると良いと思うし、また、就職を考えている大学生、高校生たちにぜひとも伝えたい情報だと思う。

(近藤委員)

私は参加できなかったのだが、先ほど事務局が説明していた「女たちの語り場サロン」に参加した人の何人かから、参加してすごくよかったという話を聞いて、私も行きたかったと思った。どうしても男女共同参画のイベントをやるとなったときに、いつも来ている方同士が非常に繋がっていて、参加される企業もほとんど同じというような状況があると思うが、今回、このイベントに参加した人たちは、同じテーブルで会ったことがないような職種やタイプの人と、普段だったら会えないような人たちと会って、非常に良かったという話を聞き、行政がやるイベントなのにすごくかっこい

いなと思ったので、このイベントはいろいろなところでやってほしい。もし東予で開催してもらったら、私は一番に申し込むと思うし、今後もこれを続けてほしいと思う。

(横山委員)

この企画は、愛媛県から委託を受け、当社で企画・運営を行った。行政が主催の場合、その性質上、堅いイベントがどうしても多くはなってしまうが、本音で語り合える場、空間を作りたかった。人は交流するとき、会って話をするのはもちろん重要だが、一緒に何かを食べながら交流するということは親近感がすごく増すということではデータでも証明されているため軽食程度を用意し、また、働く女性を対象にしているため、開催日も土日の休みではなく、平日の金曜日の夜であれば明日が休みという企業が多いので一週間の疲れも癒してもらうためにも金曜日の夜に、様々な年代の方々が集まり、女性たちの日頃の悩みや未来に向けて本音で語り合える、そのような場を設けたくて企画した。この企画の成功のポイントは、多様な方にご出演いただいたということだと思う。普通このようなテーマの基調講演の講師には、女性活躍推進の専門家や、そのような経営者や、コンサルティングをしている方が多いが、あえてそこを少し外して、今、特に20代、30代の若年女性の方々にとって憧れになるような、そのような生き方をしている人を全国中、目をつぶさにして検討した。クリス-ウェブ佳子さんはファッション誌等でもとても人気の方でネームバリューもあるというところと、憧れの女性という点で採用させていただいた。また、パネルディカッションのメンバーも、伊予銀行の杉野部長は、内部昇格で伊予銀行の経営者層に一番近いといわれている人事部長に今年就任されたという代表的なキャリアウーマンであり、また、丹後さんはUターンで愛媛県の代表的な産業でもあるタオル事業を引き継いで、一から経営者として頑張っているというすごくバイタリティのある方。また、小澤さんもとても変わった経緯で、森林関係の研究職を経て、森の素敵さを届けたいという思いで起業されており、このような多種多様な女性たちに、今までの、これからの人生について語っていただいた。参加者も、大学生から70代後半、80代近いぐらいまでの多様な方に参加してもらい、本当に楽しかったという感想をいただいている。来年は全県に広げて、このようなカジュアルだが、すごくフィットする交流会を開催できればと考えている。

(桐木会長)

先ほど事務局から県男女共同参画計画の数値目標の変更案について、委員から意見を頂戴したいとあったが、どうか。

数値のことだが、事務局としてはこの平均勤続年数の12年というところはどうい

うところから出てきたかということと、80%というところのポイントを説明いただきたい。

(事務局)

ひめボス宣言事業所の予算のK P Iとして女性の平均勤続年数と育児休業取得率(男性)を設定している。目標値の12年というのは、令和3年度の女性の平均勤続年数全国1位が山形県の12.2年であり、トップレベルを目指そうということで、本県も令和8年に12年という目標数値を設定した。これは、国の「賃金構造基本統計調査」から算出しており、直近の令和4年で9.3年となっている。これからもひめボスの制度を進めていくことで、女性が就業継続できるよう数値を高めていきたい。男性の育児休業については、ひめボス宣言事業所スーパープレミアム認証は、100%と要件を定めているが、ここでは80%としている。これは、全国の女性の育休取得率が80%強であり、男性も女性並みに取得できることを目指したいということで80%としている。直近の数値では令和3年の県内の民間企業の男性の育休取得率は14.3%であり、全国では13.97%となっている。

ひめボス宣言事業所の認証件数ではなく、そこを増やしたことでさらにその先の目指したい姿、あるべき姿という点で、女性の平均勤続年数と、育児休業の男性の取得率に目標を変更したいと考えている。

(堀田委員)

先ほどの女性の平均勤続年数というところ、過去、私も10年程度女性活躍に関わっている中では成長していると感じているが、一方で数字のマジックというか、私が今関わっている事業所では、女性は10年、15年働いている方がすごく多いが、おそらく賃金格差は変わっておらず、15年、20年働いている方で、皆さん事務職で、ずっと役職とかに全く就かずに長く働いている方はいる。しかし、営業職や技術職では、やはり女性が継続しておらず、数年で入れ替わっているという状況があり、一見すると長くはなっているが、本質的なジェンダーの問題というか、そのような女性の活躍というところまで至っているというところはまだまだではないかと思っている。本来目指すところ、ゴールはどこなのかというのは、女性の勤続年数が12年とか20年になればOKなのかという、ゴールが見えづらいというか、なにかそこに、もやもやとするところはまだまだある。また、様々な取組みが増えて、たくさん実績としてはできているが、成果は何かというところをもう一度確認したい。

(桐木会長)

成果は何かというのは、この全体の男女共同参画の総体ということか。

(堀田委員)

そうです。

(事務局)

こちらについては、県の総合計画の性別にかかわらず活躍できる雇用環境の整備という施策で、KGIを男女の賃金格差、具体的には一般労働者における男性と女性の基本給与額の差を設定している。この男女共同参画計画を包括する県全体の総合計画のKGIとして、賃金格差というところを設けているため、最終的にはそこが大きなゴールになると考えている。

(小國委員)

私事にはなるが、娘に子どもができ、娘のパートナーが今、育児休暇中で8か月取ってくれており、大変育児の要領がいい。娘の方が先に復職し彼の方がずっとワンオペというような状況のようで、今は離乳食もきちんと作って食べさせており、やはり大変なんじゃないかという話を彼に聞いたところ、毎日成長するところがよく分かるから絶対に男性も育児休暇を取った方がいい、これぐらい宝物はないという話をしていた。ただ、空港に送っていったときにおむつを替えるのに、やはり環境が整っていない。確かにベッドはあるが、とても小さく、荷物を置くような場所がないようなところでおむつ替えをするのはどうかなと。だから、そのような環境面を整えていかないと、男性も子どものおむつを替えるのに、そのような環境面も大切なのではないかと感じている。これから彼の成長が気になるが、むしろ復職した後の子どものケアをどうするのか、病気になったときにしっかりと看護休暇を取れるのかというところも見守っていきたいと思う。

(桐木会長)

そのような公共施設での整備、あと大学の中でもまだ整備できていないところもあるので、ぜひ参考にしたい。何かそれについて事務局からあるか。

(事務局)

一般的なショッピングモールなどは男性の方にもおむつ替えシートがあったり、男女とも入れるおむつ替えの部屋があったりしているが、まだ進んでいないところについても、設置の必要性を感じていただけるように、社会の流れを後押しできればと思う。

(横山委員)

私たちも今年度少し支援等のお手伝いを県の事業でしており、ひめボス宣言事業所の認証制度、総勢約200社弱の認証が今年度できたということで、当社も申請したが、まあまあ資料等の準備がすごく大変で、1回事務局からも不備があると返されて、もう1回作り直してということになり、少しハードルも高かったとも思ったが、この200社弱というのが当初の県の計画の想定と比べてどうなのか、また、企業においては特に2023年は人的資本情報の開示元年ともいわれていて、女性役員の比率の向上の取組みの公開義務ができたということで、非常に時代的には一つのステップが上がったという年である。だから、企業においては人的資本経営、特に女性活躍に関する情報の開示や取組みというものに注目されてきている。そのような背景の中、愛媛県の今年度の事業は本当にタイムリーで、愛媛県の人口減少対策、女性活躍推進を底上げしていくためのとてもタイムリーな良い施策だと思った。その結果についてと結果に対する予測と、次年度以降に特に強化するポイントなどを教えてほしい。

(事務局)

ひめボス宣言事業所の認証制度は今年度8月1日から受付を開始した。目標は3年間で2,000社を目指しているが、現在188社に申請をいただいているところ。申請数が多いほど良いとは思いますが、実際に働きやすい職場環境となり、女性が活躍できるような本当の意味での企業の変革というのが必要になってくると思う。来年度以降はアドバイザー派遣や、広報に力をいれることとしており、どんどん広げていきたいところではあるが、企業自身が考えていただき変革していただくということが必要になるため、県としてはそこを最大限バックアップしたいと思っている。

(横山委員)

企業側もこれまでの女性活躍推進が経営戦略とっておらず、人権や、時代的なトレンドで対応しないといけないぐらいの、まだまだそのような感覚の企業が多かったが、今年も、佐川さんの発表など具体的な企業でのいろいろな成果がだんだん伝わってくると、これはやらないとまずいというのを感じてくると思う。特に採用環境では地方での優秀な人材の採用が本当に厳しくなっており、人口減少、特に若い方の少子化、若年層の労働力が本当に足りなくなっているということを実感している企業は大変多いと思う。そのような意味でも採用力を上げるためにも、このような女性活躍推進、両立支援を取り組んでいる企業は選ばれる企業になれる、本当に採用戦略においても優位に立つことができるので、そのような部分の価値やメリットを企業にどんどん知ってもらい、そのような対策や広報をお願いしたい。

(仙波委員)

女性活躍については、若年女性に県内に留まってもらう取り組みや現在、職に就いている方々の能力発揮、男性の家事育児参画など様々な事業がなされていてこの1年間で大きく環境が変わった中で、先ほどの小國委員がおっしゃった公共施設のおむつ替えベッドは本当に盲点であると思った。今までは女性用のところに整備されていれば足りていたが、この数年でおそらく先ほど小國委員がおっしゃったような状況が増えるので、対応が進めばよいと思う。今日の会議では男女参画・子育て支援課の事業を特に詳しく紹介してもらったが、男性の育休推進や働き方改革、若年女性の県内就職等については、様々な部局で実施していると思うので、そことの連携や情報共有などについても発信してほしい。おそらく県の中の様々な会議等で共有されていると思うが、それが分かりやすい形で発信されればと思う。

(事務局)

県庁内の各課でそれぞれの事業を担当していることから、日頃から、業務についての情報共有や相談、関係者が直に集まっての意見交換を行っており、来年度の事業についても、現在検討を進めているところ。来年度以降はそのようなご意見も踏まえて、分かりやすい発信を心がけていきたい。

(壽副会長)

この会議に出席すると、横山委員や佐川委員という元気な方がいらっしゃって、世の中前進していると思うが、大学の中で様々な人権問題に関わっていると、息苦しさやどんどん強まっているということを実感している。先ほどの話にもあったが、例えば女性の勤続年数について、長期勤めれば不満が解消していくのかということ必ずしもそうではなく、むしろどんどん闇が深くなっていて、元気だと思っていた人がメンタルを病んで休職に入ることが男性にも女性にもある。話を聞いているとその原因は職場の中でのトラブルや家庭の中でのパートナーシップの在り方と非常に複層的にある。男性の家事育児参画や女性活躍推進により、男性も女性も背負わなければならないものが協力して減っているかということではなく、男性側でも女性側でもどんどん増えており、それにより人間関係のトラブルや軋轢がどんどん強まっていると感じている。本来、男女の協力というのは人間関係の軋轢を小さくしていく動きのはずだが、それによってすごく閉塞感が強まっていると思う。また、人権センターのようなところがあったことにより、働きづらくなったと感じている人もいる。要するに職場の人に対して厳しい指導ができなくなった、学生に対して厳しい指導ができな



くなつたと言っている人がいて、それは違うということをこちらは説明するが、その人たちは閉塞感がどんどん強まっていると感じているのではないか。このような中では「楽しい」という空気感をどう広めていくのかが大事だと思っているが、SNSの広がりにはそれをドンとさげる力があり、例えば有能感や承認欲求が満たされていることを強調すればするほど、有能でなきゃいけない、承認されなきゃいけないということでは私たちがどんどん追い込んでいくことにつながっていると感じている。

(桐木会長)

本当にそうだと思う。だからこそ横山委員がおっしゃった、本音で語り合えるような場を、様々な場を設けるということが必要ではないかと思う。大人自身が自分の居場所に汲々とするあまり、他者に対して容認できないような、そのような側面もあるように思う。本音で語り合える場を自分のいる組織だけではなく、一步外に出たところでもたくさん作っていく、いろいろなところに居場所を作っていくということが安心感につながるのではないかと思う。

(横山委員)

客観的な意見で刺さった。そのような逆に自分たちを苦しめているような閉塞感がすごくあるかもしれない。しかし、だからこそ大事なことは事業を推進していくリーダーが、何のためにやるのか、というところのゴールをわかりやすくメンバーに伝えることが必要だと思う。私たちの組織であれば、ダイバーシティ的なものを目指しているわけだが、それは多様な人材が活躍できる組織にしていくということである。だから、男性だけ女性だけではなく、障がい者、外国人も採用しているし、そのような多様な人材が活躍できる組織にしていくためには、様々な制度や文化を変えない限り、組織やチームにならないし、イノベーションも起きない。そのためにそれぞれのらしさを認め合う文化を作っていこうというところなので、本当にその逆をいくような、一人一人がこれは言っちゃいけない、あれもしちゃいけないというそういう空気が、そのプロセスにおいて待っているという現実には本当に注意しないといけないなど、今はとさせられた。そのため、本当の目的のために、それぞれのプロジェクトマネージャーは、しっかりと目指すゴールをメンバーに伝えながらやっていくことが大事であると思った。特に、結局は会社のトップがその会社の空気を作る。当社は決してワークライフバランスがまだまだとれていないが、遊ぶように仕事をするということを私はモットーとして実践しているので、忙しい時もみんな苦しいけれど、とても楽しそうに仕事をやっている。それは絶対そうしなさいと押し付けてはいけない。短時間勤務の育休明けのスタッフは5時にきちんと帰っているし、そのような人も、多様な人がいてもみんなが助け合えるというのは少しずつできてきている。ここにいるメンバーはそのような新しい文化を作っていくリーダーだと思うので、この世界の先には

こんな世界が待っているよというのを常にかみしめながら、伝えながらやっていくしかないと思った。

(桐木会長)

常に人間が核にあるから本当にそう思う。人口減少とか県外流出を止めようというのは、その施策のためではなく、一人一人が笑顔で、輝いて、そして希望をもってこの愛媛県で暮らすことができるというその思いでやらない限り、本当に成功しないと思うし、その途中では、ここにいるメンバーだって弱音を吐いてもいいし、お互いを労わりあいながら進めていくしかないと思う。