

令和4年度愛媛県男女共同参画会議

委員発言概要

- 1 日 時 令和4年12月20日（火）10:00～11:30
- 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
 - 〃 鈴 木 利 昌 NHK松山放送局放送部長
 - 〃 横 山 ぬ い 愛媛県経営者協会女性リーダーズクラブ会長
 - 〃 信 貴 正 美 公益財団法人えひめ女性財団理事・参事
 - 〃 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3年度の事業実施状況
 - イ 令和4年度の事業の進捗
 - ウ えひめ人口減少対策重点戦略

○会議概要：委員等からの主な意見

（横山委員）

人口減少については、日本全体がこの課題に立ち向かわなくてはならないが、特に地方においては生き残りをかけた、県全体で取り組むべきテーマだと思う。特に愛媛県においては、子供を産む一番の適齢期である20代後半から30代前半の女性が流出しているという数値は憂慮すべき現状である。様々な要因があると思うが、その要因の一つとして、女性たちの働き方に満足を与えられていない職場環境の企業が依然として多いと推察できる。育児休暇制度の遵守など長く働き続けられる制度改革への取り組みは充実してきたが、もう1段階踏み込んで女性が組織の中で活躍できる仕組みや、文化風土の醸成については依然と停滞している。

私が会長を務めさせていただいている愛媛県経営者協会女性リーダーズクラブでは、具体的な目標として女性管理職の登用ということ掲げている。組織の中で女性

の視点を加えた多面的な考察でイノベーションが生まれる成長戦略を目指している。職場の中でその仕事にやりがいをもって、さらに上を目指して、ワークライフバランスを取りながら、人生を満足させてもらえる環境が提供できていれば、退職、流出ということは少し防げるのではないかと考えている。

そこで、愛媛県においても次年度に向けて様々な計画が予定されていると思うが、特に働く女性のワークライフバランスはもちろん、職業能力、デジタル人材育成など、真にスキルを上げて職場で活躍できる人材づくりの強化をお願いしたい。

(堀田委員)

デジタル女性に関する取組みが二つほどあったかと思うが、そもそもなぜデジタルのところは女性なのかというところで考えた時に、女性はデジタルに弱いとか、子育ては女性がするものという偏った価値観の基にできあがったようなものではないかと実は少し疑問があった。かつ、もう一つはデジタルを学んだ人々が経済的な自立を図るという意味合いで、そういう目論見もあるかと思うが、実際にそれを学んだ人たちが本当に正社員として、デジタルの知識を得て自立できるような所得を得られるような企業が愛媛にあるのかというところの調査はされているのかどうか知りたい。

以前、IT企業の方々の調査をしたときに、松山市内だったかも分からないが、下請けのIT企業が非常に多いということで、仕事としてやはり検品とか、そういったような仕事が多いというふうに伺ったが、そうすると所得は決して高いものではないような気がするが、そのような意味合いで、もしかしたら安い労働力で使われてしまうのではないかという懸念も感じている。なのでそういうIT企業が求める人材とか、あとそういったところの調査とか、根拠みたいなところは調べられているのかということを知りたい。

(事務局)

先ほどのご質問で調査をされているかということだが、当課ではなくデジタルソフト推進課及び産業人材課で事業を実施しており、そこでご質問のような調査をしたかどうかは確認はできていない。関係課に対しご質問のような調査を行ったかどうかを確認して、また後日報告させていただきたい。

【後日確認した結果】

「女性人材デジタルスキル習得支援事業」を実施している産業人材課では今年度、県内IT企業・ユーザー企業へのアンケート調査を実施しており、結果は、

- ・ 県内 I T 企業・ユーザー企業ともに、採用希望はアプリケーション設計・開発が最も高いが、分野を問わず広く採用希望がある
- ・ 中級及び上級（スキルレベル 2～5 相当）の技術者を採用したい傾向
- ・ 一方、スキル面だけでなく、コミュニケーション能力や問題解決能力、主体性など、社会人として一般的に必要な能力も求められている

であった。

（アンケート結果は県HP(<https://www.pref.ehime.jp/h30580/documents/chousakekka.pdf>)で公表。）

なお、「女性人材デジタルスキル習得支援事業」は、習得したデジタルスキルを活用して就業先のデジタル化やDXを推進できる人材を育成する取組みであり、IT企業への就職を主たる目的としたものではないことから、女性が正社員として働き、十分な所得が得られるIT企業が県内にあるかという調査は行っていないが、受託事業者において、受講者の働き方や就業先に関する希望を十分に把握しながら、正社員就職に向けたきめ細かなフォローを実施しているほか、就職先や所得等に関する追跡調査も行っている。

また、本年6月に連携協定を締結した「でじたる女子活躍推進コンソーシアム（株）MAIA、（一社）グラミン日本、SAPジャパン(株)」と連携して、県内女性の就労機会拡大や所得向上、多様な働き方の実現を目指し、「愛媛でじたる女子プロジェクト」に取り組んでおり（担当：デジタルシフト推進課）、今年から3年間で、500人の人材育成目標を掲げている。

当プロジェクトでは、県内女性に対し、デジタル技術習得に向けたリスキリング教育を行い、デジタル技術を活用できる人材として育成するとともに、首都圏等の単価の高い仕事の斡旋までを行い、テレワークにより時間や場所にとらわれず、ライフスタイルに合った働き方を実現することで、女性の精神的・経済的な自立を支援することを目指しており、県としても、各種広報媒体を通じた県内への周知など、可能な協力を積極的に行っている。

第1期生は、12月に認定試験とキャリアカウンセリングを終え、実際の業務案件の斡旋がスタートしたところであり、マッチングはこれからであるが、今後、就労・所得状況については、コンソーシアムとも連携しながら把握してまいりたい。

（信貴委員）

先ほど横山委員もおっしゃっていたことにも関係するが、女性が真に働きがいのある職場ということが、人口減少対策からも非常に重要な問題であるということで、私も同じように思っている。男女共同参画を転機として働きがいのある働きやすい職場になるためには、これはボトムアップではなかなか苦しくて、トップダウン、トップの意識が変わることが必要だと思う。そういう意味で、桐木会長もまとめられた人口減少のこの戦略では、本当に今、若い女性が外に出て行って帰ってこない愛媛県であ

ることがデータとしてきちんと整理されたので、これを基に、企業のトップの、組織のトップの男性に非常に訴える力があると思う。今年度も来年度も、様々な事業がされているので、ぜひそういう点からもトップの意識改革にもこの戦略を使っていただいで広めてほしいと思うし、えひめ女性財団でも連携して何かできればと思う。

(桐木会長)

先ほどの事務局の説明の中で、1月にはジェンダーギャップの解消や女性のキャリア形成をテーマに企業向けの研修を予定されているとのことだが、30名という人数を制限されたのは何か理由があるか。教育関係者は校長先生、教頭先生という8月に実施した研修会だったが、1月に予定している研修は30名と、少し枠がせまいと思ったが何か理由があるか。

(事務局)

新型コロナの感染拡大防止や、会場の関係もあり定員を30名で設定した。定員の拡大については、今後また検討させていただきたい。

(佐川委員)

商工会議所の実情で申し上げますと、先ほど横山委員などがおっしゃっていた女性の活躍ができるかどうかということで、今年度から初めて女性の副会長が就任し、もちろんもういらっしゃる場所も多いとは思いますが、全国的にも先駆けだと思うので、そういったところから私もこの男女共同参画のうねりというのはすごく感じている。これも一重に皆さん方の緻密で忍耐強い働きかけがあったからであり、非常に世の中がどんどん変わっていているということを非常に感じている。

さらに目標をクリアにしたいために確認したいのだが、2060年に78万人になってしまうところを、100万人を確保しようという目標を今、我々はシェアしているということだと思う。だから、22万人増やそうということになるということだと思う。それと、転出超過の解消だが、現在、「転出数-転入数」がどれくらいかということをお皆でシェアしておきたいのと、2026年に出生数8500人という目標に対し、現在の出生数がどれくらいかということについても確認したい。つまりどのくらい出生数を増やさなければならないかということも今、クリアにしておいた方が目標がより明確になるのではないかと思います。

(事務局)

人口減少の現状だが、自然減と社会減で愛媛県で合わせて毎年約1万人以上が減少している。出生数については2021年で8,011人である。

(桐木会長)

1人当たりの消費支出が約100万円ぐらいだが、1人減るということは愛媛県から100万円の経済効果が失われていくということも、この現状の人口減少対策では見られた。だから、企業としてもこの辺りは自分事として考えていただきたいというのが、今回のデータの意図であると思う。

(近藤委員)

私は新居浜市の教育委員もしており、その中で家庭の貧困の問題と、やはり社会の中で、母親が子育てするべき、母親が我慢するべきというところのプレッシャーがあると感じている。もう一つは大人にも発達障害があるということの理解が進んでいないので、母親がちゃんとしていないと家庭が悪いんだ、でも実は母親に発達障害が隠れていて、本人も自覚がない中で非常に悩んでいらっしやると、そういったこともある。それを考えていったときに、働きがいのある職場に皆さんもちろん就きたいと思っているが、まずは自分が安心して働ける職場、経済的にも安定していて、かつ、安心して働ける、そういうところがあることが、結局子どもたちに非常に心の安定を与えることができ、かつ、不登校も減っていくというようなことに結び付くと考えている。実際愛媛県もだが、新居浜市も年々不登校の児童が増え続けている状態の中で、親御さんがその子どもたちをおいて働きに出ないといけない状況がある。なかなか難しい問題だと思うが、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律を、もっと周知していただいて、私たちはもしかしたら困難を抱える女性側になっているんじゃないか、もしくはなりそうじゃないか、なっている人がそばにいたらどうしたらいいかというようなこともいつも意識づけしていくことで、皆さんがより安心して暮らせる、そういう愛媛県になっていくんじゃないかと思う。

(桐木会長)

先ほどの事務局からの説明では、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律について国の方針待ちということであったが、既に愛媛県内で起こっている貧困化、女性だけでなく子どもの貧困化は7人に1人というふうに言われている。経済的なものだけではなくて、社会的貧困、文化的貧困、さらには経験的貧困というものが10年後に、その子たちにどういう影響を及ぼすか、全部愛媛県に返ってくるわけだと思う。できることは少し情報収集して早めに対策を検討するというのもありだとは思いますが、

このあたりについて、様々な相談に応じておられる信貴委員、何か情報提供をお願いしたい。

(信貴委員)

えひめ女性財団としては男女共同参画センターの指定管理者として各種相談窓口を担当している。DVの配偶者暴力支援センターのほか、えひめ性暴力被害者支援センターも県から委託を受けて運営している。この4月からになるが、その相談の現場に従事して、本当に感じるのは先ほどの事務局説明でもあったように、女性の問題、男女かかわらず受けてはいるが、女性が抱える問題が複雑化、多様化、複層化している。その相談の切り口がDVであったり、性被害であったりしても、また背景にいろいろ経済的な問題であるとか、幼少期からの母親からの問題であるとか、非常に単体では解決できない複雑な問題を抱えてらっしゃる方が多いなと感じている。それを受ける相談支援員が寄り添いながら、必要なところで連携して繋いでいくわけだが、本当に連携というのが非常に大切だということと、各相談員、支援員がそれを勉強していかないといけないということで、今はZoom等のオンラインで受けやすくなったので、各種研修等にも参加し、レベルアップしながら連携していくということが本当に重要になっているなと感じる。

そういう中で困難な問題を抱える女性に関する法律ができたのは、いい枠組みへの変換だと思う。この計画を立てる中でも様々な連携が議論されていくことと思うので、県にもそこにより配慮して、また相談員等のレベルアップにも力を貸してほしい。

(小國委員)

20年ぶりにこの会議に帰ってきたが、この間にいろんなことが進んでいると改めて勉強させていただいた。少子化の話が今出ているが、防災分野の話を聞きたい。各市町には危機管理課というのがあると思う。当然設置されているが、その中に女性職員が一体どのくらいいるのか。これをなぜ聞くのかというと、女性の防災士はやはり女性職員に話がしやすいからであり、これはとても重要である。地域の防災というのはまだまだ男性社会で、その中に参画するということが自体が難しいという状況を目の当たりにしている。そのため、市町の担当課に女性職員がどれほどいて、しかも課長クラスがどのくらいいるのか教えてほしい。地域では約20%も女性防災士がいるが、大体何をすればいいのかわからないという状況の方もまだまだ多い。なので、そういう方々が市町の女性職員に対して、私たちこんなことに困っているんだけどというような相談ができるような関係ができるといいと思っている。

(事務局)

市町の防災関係の女性の職員の割合だが、今手元に数字がないため、確認をし、後日提供させていただく。また、先ほどの防災士さんが市町の女性職員に相談ができるような場があればよいという意見については、担当課に伝える。

【後日確認した結果】

令和4年度の市町の防災・危機管理部局の女性職員の割合は9.2%。

(防災・危機管理部局職員数 141名のうち、女性職員数 13名)

そのうち管理職の女性職員の割合は2.3%。

(防災・危機管理部局管理職数 44名のうち、女性職員数 1名)

(参考)

令和4年度の県庁の防災・危機管理部局の女性職員の割合は9.3%。

(防災・危機管理部局職員数 54名のうち、女性職員数 5名)

そのうち管理職の女性職員の割合は0%。

(防災・危機管理部局管理職数 16名のうち、女性職員数 0名)

※内閣府が実施している「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(令和4年度)」から抜粋。管理職とは課長相当職以上の職に就くものを指す。

(鈴木委員)

私も放送業界にいて思うのが、ここ数年、特に女性に対する差別的な発言とか、マイノリティに対する発言とか、今まで以上に厳しい目が向けられるようになってきているということで、世間的にもそういう雰囲気が高まっているなというのをひしひしと感じている。その一方で、特にネット空間においては、そういう行為に対する敵対的な行為というのがあることは事実であり、我々としてもそういう行為にどうやって適切に伝えていくのかという点は、非常に重要な役割になってきていると感じているところである。我々としては、業界とか市民の方を繋ぐ役割だと思っているところである。

また、先ほどから女性管理職の話が続いているが、弊社でも女性管理職を増やそうということで今、やっているが、その結果何が起きているかという点、20年前、30年前の男女の採用比率はやはり男性の方が多く、最近では男女ほぼ平等であるが、女性管理職を引き上げようとした結果、それがみんな本部に行ってしまうと、地域では逆に女性が少なくなったりするということが起きている。むしろ若い人たちはみんな、男女フィフティフィフティでいるのに、上に相談する女性がないという状況が実際に起きている。これも一つの矛盾だなというように最近思っている次第である。

また、子どもができた時には子育てしやすいので愛媛県に戻ってきたいという愛媛県出身者が非常に多い。東京だと保育所に子どもを預けるのに、前の年の秋から活動しないと、とても子どもを預けられない。ところが愛媛県ではそういうことはない。非常に働きやすいし、子どもを人に預けながら働きやすいし、あとは自然環境も良いので、教育にも非常にいいという声は聞くが、子どもが小学校に入って手がかからなくなって、やっぱり東京に行きたいという人がおり、だからそのあたりをどうにかしなければいけないなということ非常に強く思っているところであり、キャリアをちゃんと生かすことのできるポジションをどうやって確保していくのかということが重要なことと理解しているところである。

(桐木会長)

子育てが終わった後に東京に戻りたいとおっしゃるのは、仕事のどういう面が影響されているのか。

(鈴木委員)

やはり選択肢というかチャンスが多いということなんだと思う。最近松山にいても東京と同然の機会をどんどん増やしており、そのため機会は増えていると思うが、それでもやはりそういう声はある。そこを少なくとも、地域にいるからあまり機会がないということがないように当然しなければいけないと思って目標にしているが、それでもやはり一部そういうことを感じる人はいるんだと思う。そういう機会を絶対無くさない、そういう機会が地域にいるから少ないと思われぬようにすることが非常に大きな課題だと思っている。

(横山委員)

鈴木委員のお話、身に染みるところがたくさんあった。流出していく、働いている社員が抜けていく時の理由が大きく2つあると思っている。1つは鈴木委員がおっしゃったように、非常にポジティブな挑戦の場が地域では少ないため、もっと大きな場でチャレンジしてみたいというケース。もう1つは、これが一番比率が多いが、上司との人間関係に悩み、やはりこの会社では勤められない、辞めるんだったらやはり一度は東京に行きたい、大阪に行きたいという転機を迎えてしまうというケース。弊社ではポジティブな優秀な人材は、ほぼ1つ目の理由で東京に行く。ただそれも喜んで応援して送り出すが、でも何年かしたら帰ってきてくれる社員もいる。中央の大企業と比べることはできないが、企業は自社の価値や愛媛で働くということの価値を、その社員の人生観に寄り添いながら、新規業務への挑戦や成長機会の為のポジションの提供など、キャリア形成の動機づけをどんどん作っていかないといけないなと思っている。

そして一番重要なのが、やはり社内での人間関係。顧客満足と健全な利潤の確保が安定した経営条件だと自負していたが、それだけでは限界があると感じ始め、14年前からキャリアカウンセリングの勉強に取り組み、国家資格の取得まで漕ぎ着けた。一人ひとりの社員に対する人生観の共有を行い、ワークだけでなくライフの部分の情報共有も必要。例えば健康に不安はないか、お子様は何歳になって、今夢中になっていることは何か、休みの日は何をしているのかなど。ライフを理解した上で仕事におけるキャリアプランの支援を行い、自分の人生の統合した目標と一緒に考える場にできたらいいなと、思う。上司部下の信頼関係があってこそ、会社やこの土地への愛着心や帰属意識が芽生えるものだと感じている。

先ほど信貴委員から説明いただいたように、弱者に対するケアへの取り組みは、ここ数年、非常に進んでいると思う。今後期待するのは、コールセンターに相談するまでのことではないんだけど、日常のもやもやとか、どうしようかなってというような日常の場の中で気軽に心のケアができる仕組みづくりや支援体制など。ひめボスマンター事業などもその1つだと思うが、地域での心のケアの整備をさらに高度化していくことによって、愛媛に住む人たちの幸福度を増していけるような「ウェルビーイング」な愛媛づくりに挑戦できたら良いなと考える。

(桐木会長)

そのようなボスをひめボスでぜひ拡充していただきたいと思う。先日、松山で知人の会社で退職の代行会社を介した退職届が届いたということで、都会の話ではないのかとちょっと思ってしまっていたが、日頃からの人間関係が大事。それと審議会の女性委員の比率を45%にすることが当面の目標として掲げられているが、ただ参画するだけじゃなくて、その会議が非常にやりがいがあったり、女性の委員の意見が通ったりする、活気がある会議じゃないと意味がないので、数合わせだけではなく、県のあらゆる会議が非常に活発で活性化し、そこに女性の意見を通していこうという、そういうふうに見えるような会議を、ぜひ県としてしてほしい。それと本当にバージョンアップするのであれば、男女参画・県民協働課を県における施策の総合的な推進力を発揮するような部署に格上げはないのかなと思うが、そのあたりはいかがか。

(事務局)

今回の人口減少戦略については、当課だけでなく子育て支援課や企画部門など随時全庁的に横断体制を取り、それぞれの施策には取り組んでいるところで、組織も様々な分野があるので、なかなか難しいところではあるが、代表としての役割を担いながら、全庁で横断的な組織を作って対応はしていくようにしている。

(壽副会長)

本県の人口減少対策重点戦略では、2060年に人口100万人確保を掲げていると思うが、年間1万人ずつ減っており、自然減、社会減で現状維持さえも難しい状況の中で、100万人確保は現実的な数字なのか。要するに掲げておこうという形で掲げているだけの感じに見えてしまう。例えば、高校の廃止が進められていると思うが、要するに倍率が減っていったり、高校生の数が減っていったりしているから廃校にせざるを得ないという説明をしていると思う。それはいいのだが、ただ、それは人口100万人にどういう形で繋げていくのかということ誰も説明していない。そもそも誰も考えておらず、考える仕組みもできていないのではないかと。全部バラバラでやっているように見えてしまう。100万人を維持してほしいということがあっても、そのためのステップをどう踏んでいくのか。例えば、高校を廃止するということは、その地域がどうなり、そこで暮らしている人々はどうなるのか、そこで生活している人はどうなっていくのかということとセットで考える必要がある。それこそ、愛媛県は地方を切ってしまうのか、そういう選択をしなければいけない状況がこの人口減少であると思う。要するに2015年からどんどん人口が減少し、この7年間、全然歯止めがかかっていない、現状維持さえできなかった状態で、100万人という数字を掲げているのは、極めて重要な問題だと私は思う。また、国のビジョンよりも10年以上も早く進行しているのであれば、愛媛県はもっと厳しく考えないといけない。例えば高校の廃止をすることがその街づくり、愛媛県のビジョンとどう連動するのか。無関係ではなくそこは連動しているはずで、また不登校や子どもの貧困の問題等とも連動しているはず。その連動を具体的にどう総合的に研究していくのか。その上で様々な分科会でそういったことを課題として連動させ、どのように繋げていくのかということを考えるジェネラリストを作っていく必要がある。

また、先ほどから出てきているが、生きがいとは何かということだが、2つの側面があると思う。一つ目は要するに働きがいということ、働きがいのある場所という。もう一つは文化的、楽しんで生きているか、生活のうるおいというか、自分の心が癒されていくというそういう空間をどう作っていくのか。若い女性たちが出ていくという話があったかと思うが、やっぱり愛媛って松山っておもしろいと思ってもらえるように、街づくりとか県の在り方に関して女性達が自分たちが発言できる機会が増える必要がある。一部のエリートたちの発言機会はあるが、そうでなくて本当に子どもが学校に来れない、仕事も出来ない、働きがいのある仕事なんて贅沢なことは言えない、とにかく仕事させてくれという名もなき女性たちの声を拾い上げていくことが重要だと思う。それを基にした街づくりを考えていかなければ、人口減という問題に対して、働きがいだけで勝負すると都市部に負けると思う。そうじゃなくて、生きがいや働きがいというより、やはり文化的な問題、これは都市部ではできないけれど、愛

媛だったらできる、参加していける、そういう形を作り上げていく施策をとらない限りは、ほとんど意味がない。そういった意味では、高校が廃止されていっているということがどういうことを意味するのか、そしてそれを人口減に繋げていかないために、どういうビジョンを愛媛県は考えているのかということを具体的に提言していく必要がある。

(桐木会長)

本日の議論を通じて、愛媛だからできることはあるというふうに感じたので、顔が見える施策を、私たちは男女共同参画の視点から施策が推進できているかどうかを、本当に真剣にこれからも見ていきたいと思う。