

令和3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2月15日（火）10:00～12:00
- 2 場 所 愛媛県男女共同参画センター 3階 研修室
- 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 愛媛大学教育学部教授
 - 委 員 竹 本 道 代 公益財団法人えひめ女性財団常務理事
 - 〃 佐 川 東輝枝 愛媛県商工会議所女性会連合会長
 - 〃 喜 田 ヒサ子 愛媛県漁協女性部連合会長
 - 〃 大 西 祥 一 愛媛県PTA連合会長
 - 〃 藤 田 由 美 一般社団法人愛媛県建設業協会前女性部会部長
 - 〃 鈴 木 利 昌 NHK松山放送局放送部長
 - 〃 横 山 ぬ い えひめ女性活躍推進協議会ワーキンググループ副リーダー
- 4 議題
愛媛県男女共同参画計画について

○会議概要：委員等からの主な意見

【議題（2） 愛媛県男女共同参画計画について】

（鈴木委員）

コロナという状況の中でも、着実に取組みをやっていることが、よくわかった。事務局の説明のとおり様々な支援の充実が今後重要な意味をもってくると考える。

（横山委員）

県では女性の仕事での活躍を推進する企業の取組みを促す認定事業が各種あり、例えば労政雇用課の「仕事と家庭の両立応援企業認証」があったり、男女参画・県民協働課のひめボス宣言事業所の「ひめボス事業所 plus」、「ひめボス事業所 plus+」認定があったり、それぞれが異なる所管課で毎年より高い目標にチャレンジする施策として進化されているかと思うが、企業側からすると制度の違いが分かりにくい。実際に企業での取組みが進展しているかどうか心配なところもあるが、そのあたりはどうしているのか。また、今後の対策等教えていただきたい。

(男女参画・県民協働課)

当課が実施しているひめボス宣言事業所推進事業におけるひめボス宣言事業所数は1月末時点で894事業所となっている。当初はひめボス宣言事業所の拡大を目標にやってきたが、昨年度からは宣言事業所の質の向上に進化させていくために「ひめボス事業所 plus」「ひめボス事業所 plus+」という認定制度を開始した。今年度はコロナの影響により十分な企業訪問等ができなかったが、事業委託先とも連携して、引き続き認定事業所の拡大に取り組んでいくこととしている。

また、先ほど、お話のあった、認証制度が多く、企業側からすると違いが分かりにくいという点については、企業に対する説明の際に制度内容をしっかりと説明するとともに、他部局とも連携して企業が分かりやすいような形で運用がなされるよう協力をしていきたい。

(横山委員)

国の労働局の「くるみん」を始め、様々な女性が企業の中で活躍していくための認定等がある。愛媛県として、これらの認定を受けるとどのように活用できるかという具体的なメリットや、認定を受けて実際に組織の中で改革が進んだ成果等の情報発信を積極的に行うことで、認定制度それぞれの価値が伝わると思う。

(男女参画・県民協働課)

「ひめボス事業所 plus」「ひめボス事業所 plus+」については、シンボルマーク付の認定書の交付、シンボルマークの使用など認定によるメリットをアピールしているところであるが、引き続き、認定企業を県のホームページ等で公開、紹介するなど対外的にアピールをしていきたい。県の認定制度の仕組み等についてお気付きの点があれば御意見をお願いしたい。

(桐木会長)

労働の分野では国と県と市が一体となって窓口を設置するなど徐々に連携が進んでいるので、効果的な事業推進につなげるため、是非とも類似の事業があれば見直しに取り組んでいただきたい。

私からも質問させていただく。1点目は、県では女性のICT人材の育成を掲げているが、今後どのように強化されていくか考えを聞きたい。

2点目は、えひめ性暴力被害者支援センターについて、男性支援員を設置されたことによる効果を紹介いただきたい。

3点目に、審議会の女性委員割合が45%に未到達の場合、理由などを確認されるとあるが、どのような理由が多いのか伺いたい。

最後に、愛媛新聞が昨年度、県下のスポーツ団体に対して実施した調査において、女性が長となっている団体がほとんどないこと、また、女性の選手層が厚い団体であ

っても女性管理職的役職に付いていないという状況ことが分かった。観光スポーツの分野でも、審議会に女性メンバーが少ないという状況だが、各種スポーツ団体への役職者の設置なども含めた目標の設定を所管課にお願いすることはできないか。

(男女参画・県民協働課)

1点目の女性のICT人材の育成については、経済労働部と連携して検討してまいりたい。

2点目の男性支援員の設置による効果については、えひめ性暴力被害者支援センター所長の竹本委員に御回答をお願いしたい。

3点目の女性委員の割合が45%未満の審議会については、学識経験者や専門分野における団体等の代表的な地位にある女性が少なく適任者がいないことが理由となるものが多い。

4点目のスポーツ団体の役員等への女性の就任については、スポーツに限らずあらゆる分野で審議会等の女性委員を増やすよう関係部局と連携して尽力しているところであるが、スポーツ関係はどうしても女性比率が低い状況にある。桐木会長からの御意見はスポーツ関係部局と共有して、取り組みたいと考えている。

(竹本委員)

桐木会長からのえひめ性暴力被害者支援センター(ひめここ)の男性支援員についての質問に回答する。ひめここでは、昨年4月から男性支援員を1名配置しており、相談件数は多くはないが、問い合わせはある。ただ、性被害にあっていることを申し出るのは女性もそうであるが、男性にとってはかなりハードルが高いと感じている。そのため、こういう相談できる場があることが大切であり、様々な場面で広報を行っていく。

(喜田委員)

男女共同参画社会づくり推進県民大会の開催や大学生向けの講座等を実施しているが、男女共同参画の推進には啓発が一番良いと考える。

資料1-1を見ると、DVと性犯罪・性暴力について被害の件数が増加している。被害防止に向けた様々な事業により、件数は減少していくのかと思われるが、県の取組状況はどうか。

(男女参画・県民協働課)

DVの相談件数は全国的にかなり増えている状況にある。愛媛県では、県内の3つの配偶者暴力相談支援センターと各市町の相談窓口の相談件数が、令和元年度から令和2年度で約1.04倍増加しているが、全国と比べて急激に増えてはない。引き続き関係機関との連携を図りながらDV被害者の支援や被害防止に向けた啓発に努めて

まいりたい。

また、今後、予定されている配偶者暴力防止法の改正も踏まえながら、配偶者からの暴力防止に向け、力を入れて取り組むこととしたい。

(佐川委員)

資料2—3 数値目標の一次産業女子メンバー数について、第2次男女共同参画計画策定時の20名から令和2年度末時点の114名と急激に増えている。効果的なアプローチによるものや潜在的に一次産業に興味がある女性が増加したという理由が推測されるが、人口減少対策としても有効と考えるので、目標達成に向けて引き続き効果的なアプローチに努めていただきたい。

また、商工会議所ではコロナ禍を受けてフードドライブ事業を定期的に始めたところであり、これまでに2回程度行っている。また、年末は女性が着の身着のままシェルターに逃げこんでくることが多く、着替えや防寒着が必要との声を聞き、身近なところで服を集めて提供した。このような子ども食堂やフードバンクといった県が把握又は実施している支援事業について伺いたい。

(男女参画・県民協働課)

子ども食堂や食料の支援等については、子どもの愛顔応援ファンド活用事業を活用し、保健福祉部が社会福祉協議会等とも連携して取り組んでいる。

また、当課では、NPO法人が独自に取り組んでいるこれらを含めた取り組みへの助成を行っている。

(佐川委員)

食料は賞味期限があるが、洋服は期限がなく集めやすかった。ウィンウィンな関係であればすごくいい活動だと思う。

(桐木会長)

教会が拠点となって支援活動を展開している地区もある。様々な拠点がネットワークによって、支援体制がさらに強固になる。相談を受けた後の活動へのスムーズな移行も期待できる。そうした活動に関する情報があれば、ぜひ、委員の皆さんからお知らせいただきたい。

(横山委員)

数値目標の状況で、愛媛ボランティアネット会員登録者数が非常に伸びており、3,771件から4,817件と1,000件以上伸びている。大変すばらしい成果が出ていると思うが、コロナ禍でここまで伸ばすことができた要因や大きな流れがあれば教えてほしい。

(男女参画・県民協働課)

ボランティアネットの会員については、平成29年のえひめ国体・障がい者スポーツ大会を契機に増えたことが大きい。また、その気運をつなげるため当課でスポーツボランティア研修会を実施し、資格を取った毎年100人程度の方が登録いただいた。今後ともボランティアの魅力や必要性などを啓発しながら引き続き取り組んでいきたい。

(藤田委員)

私は建設業の関係で会社経営をしているが、建設業は男社会で女性の進出が少し難しい所もある。会社も努力して色々な資格を取るよう促しており、女性事務員が防災士講習を受けた。女性が本当に働いて自分を高めていける環境を会社と作り上げたいと思う。

建設業では、女性の会が休会になってしまうなど、盛り上げていくにはどうしたらいいかと考えるが、なかなか手立てがない。公共工事では総合評価落札方式等での加点など利点があれば動くが、そうでないと必要以上に動かない。そういう中で女性が様々な職業に就ける環境を作っていくのは本当に難しいが、小さいことからコツコツと色んなことをしていったらいいと思う。育児休業制度などいろんな情報を会社にこうするといいですよと配信していくのもいいと思う。

(桐木会長)

まさにアウトリーチ的な支援であり、様々な業種に対しての支援はされていると思うが、まだ支援が行き届いていない業種についてどのようにとらえているか。

(男女参画・県民協働課)

少子高齢化の時代に生産労働人口を高めるためには女性がもっと働きやすい職場環境にすることが重要だと思う。県では、ひめボスの取組みで(一社)愛媛県法人会連合会に委託してアドバイザーを配置して、ひめボス宣言事業所に対して他の企業の取組みも紹介している。建設業関係は女性が活躍する分野としてはなかなか難しい面もあるかもしれないが、県としても、業種を問わず様々な事業所に対して働き方改革の様々な取組み等を紹介・アドバイスをしていきたい。

(桐木会長)

九州経済連合会策定の「九州ジェンダーギャップ指数」では、全国を11地域に分けて調べているが、四国は総合第3位であった。教育分野が高く、国立大学・大学院理系学部学生の女性比率、大学進学率の女性比率などが高かったようである。女子大学にも新たに工学部が設置されるような時代であるので、女性は理系が苦手というよ

うなアンコンシャス・バイアスを払拭して、それぞれの多様性、個性、能力を引き出すようなキャリア教育、キャリア形成支援が必要であると思われる。

(竹本委員)

質問ではないが、資料の2-3に「男女共同参画の視点に立った意識改革と実践」という重点目標があり、平等と感じる人の割合が少し下がっている。85%というのは大きな目標だという思いもある。

国や県もジェンダー平等啓発に取り組んでおり、ジェンダーという言葉自体を使うのが難しかった時代を知る者としてジェンダーという言葉が使える時代になったことがすごく励みになる。一方で、ジェンダー平等についての意識啓発は大事だが、意識啓発だけでは全然進んでいかないことも実感している。そのため、制度の面や県で取り組んでいるひめボスといった取組みとの両輪が必要だと思う。ジェンダー平等の意識改革では、県の方で多数の男女共同参画関連施策を出しているが、男女共同参画という認識をもって出している部局は少ないのではと思うので、ぜひ、企業との繋がりが強い経済労働部や土木部などに対しても意識改革の重要性を示しながら施策展開をお願いしたい。

(桐木会長)

推進体制に関わるお話かと思う。今年度を振り返って、また、次年度に向けての意気込みがあれば教えてほしい。

(男女参画・県民協働課)

男女共同参画・ジェンダー平等については、県庁の関係部局と連携して進めていくうえで、意識改革が非常に重要かと思う。県では副知事をトップとした男女共同参画推進本部という連携組織があるので、今日の皆様の御意見も含めて意見を集約し、引き続き連携して実施していきたい。

(大西委員)

ひとり親家庭の就業率が下がり、認定こども園の利用人数も下がっている。一方で認定こども園の認定数は増加しているが受け皿が増えているのに利用者数が減っているのはなぜか。

また、コロナ禍における貧困層の生活や困難に対する支援や多様性ということで、先ほど佐川委員からフードドライブやリユースの話もあったが、学校現場では今も1日、2日間の臨時休校は頻繁にあり、そのようなどうしても保護者がいないといけない場合に仕事を休むと、非正規社員だとその分の日給はなくなる。コロナの場合は致し方ないけれども、何かしら子どもの受け皿があって働けるようになればよいと思っており、このような中、コロナ禍で様々な悩みを抱えている保護者の方に対するひめ

はぴサポートプロジェクトの取組みは評価できる。ぜひ周知に努めてほしい。

(男女参画・県民協働課)

利用者数が減っている原因には、少子化により対象者数自体が減少していることが考えられる。なお、認定こども園の増加については、新たに増えるものがあれば、例えば幼稚園から認定こども園へ移行するという部分もある。各市町では、保育等を必要とする人の見込みと受け入れることのできる人数を定めており、基本的には利用したい人を受け入れることができる状態にはあると考えられる。

後半の部分の貧困層への対処について、当課の取組みであるが、今年度からひめはぴサポートプロジェクトというコロナ禍で様々な困難を抱えられている女性への相談窓口を民間に委託して実施している。気軽に相談できる形で、相談件数も増えて好評を得ており、当事業なども含めて引き続き行っていきたい。

(壽副会長)

資料1-1左上の黒丸3番目に「構造的な問題」とあるが、重要なこととしてコロナの感染拡大前と比較してDVや性犯罪性暴力被害が増えているということがある。県の数値目標では、「男女の地位が平等と感じる人」の割合が減少し、「仕事と生活の調和の実現が図られていると感じる人の割合」、「認定こども園の利用人数」も減っている。また、テレワークは非常に望ましいところではあるが、テレワークをすることによって生み出される負の側面は国の資料では全然見えてこない。テレワークが増えてそれなりの基盤があるところは、テレワークというのはハッピーかもしれないが、多くの方にとっては、家でやらされるととても困る。家庭の中に会社の中だとか、もともと隠れていたいざこざをどんどん持ち込んでしまう。私たちはそのような構造的な問題に県がどう取り組んでいくのかを注視することが必要になる。

これからアフターコロナ、ニューノーマルという時に全部上澄みでの話だけしてはそこから抜け落ちていく。貧富の差を防ぐためには家庭で扶養してもらえない子どもたちを放置するのではなくてどういうふうに子どもたちをサポートしていくか、どういう取組みをするのかということを少し明確にしていきたい。

(男女参画・県民協働課)

テレワークはコロナ禍で働き方改革ということで非常に進んできている。テレワークができる環境が整っていないところにとっては非常に難しい問題があるということに改めて認識した。県では企業向けのテレワークの導入などを経済労働部が、学校関係については教育委員会が行っている。今日の会議で御意見があったことについて、関係部局に伝えたい。

(桐木会長)

私達もベクトルをそろえるためにも、構造的な問題とはなにかという認識を一つにして取組みたいと思う。資料1-1の重点方針が出される前の研究会の資料では、在宅でリモートをやった時の男性と女性の意識の差がデータとして示されており、男性側は「通勤時間が減った」、「家族との時間が増えた」とか良い評価だったが、女性の側はそうではなかったという結果が示された。また、自殺者の割合につきましてもひとり親の女性が非常に高かったということが示された。格差は一度ふらつきはじめると方向を直すことができず、本当に重要なところ。特に地方はその覚悟を持って取り組まなくてはならないと改めて思う。