

平成 28 年度 3 回愛媛県男女共同参画会議議事録

日 時 平成 29 年 3 月 24 日（金）13:30～15:30
場 所 県議会議事堂 4 階 環境保健福祉委員会室
出席委員 8 名（敬省略）
会 長 桐 木 陽 子 松山東雲短期大学教授
委 員 亀 岡 マリ子 愛媛県公安委員
" 喜 田 ヒサ子 愛媛県漁協女性部連合会会長
" 藤 田 由 美 一般社団法人愛媛県建設業協会女性部部長
" 大 西 祥 一 愛媛県 P T A 連合会副会長
" 小 野 正 晴 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
" 大 程 奈々絵 公募委員

1 開 会

○司会 ただいまから、平成 28 年度第 3 回目の愛媛県男女共同参画会議を開会いたします。最初に、桐木会長からごあいさつをお願いします。

2 会長あいさつ

○桐木陽子会長 皆様こんにちは。今年度最終となります男女共同参画会議にお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

今年度は振り返ってみますと、女性活躍推進法が施行され、働き方改革ということで全庁をあげての取組、これほどまでに働き方に注目した年があったかどうかというほど機運が高まりました。

愛媛県におきましても、去る 1 月 27 日、愛媛県版イクボス「ひめボス」宣言を中村知事が宣言されました。また、これを受けまして、2 月の県市町連携推進本部会議におきまして、県内の全市町長が合同宣言し、その後、県立学校の校長・教頭の合同宣言、愛媛県警のワークライフバランス等推進委員会での「ひめボス」講座の開講など、非常に多彩な動きがみられました。

このことは男女共同参画計画の主要課題である女性の活躍と男性中心型の働き方等の見直しを進展させるだけでなく、地域活性化や少子化対策に大きく寄与するものと期待されております。

これも皆様方の強力な御支援、御協力、また、男女参画・県民協働課の皆様のご熱心な取組、関係部署の皆様のご協力によるものと大変感謝しております。

本日の会議は今年度の事業を振り返るとともに、さらに進展させるために皆様方から忌憚のない御意見を頂戴したいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○司会 ありがとうございます。当会議は、10名の委員で構成されておまして、本日は8名の委員に御出席いただいておりますので、愛媛県男女共同参画推進条例施行規則第14条第2項に基づき、本会議は有効に成立しております。

次に、本日の出席者ですが、関係機関との連携を図るため愛媛労働局雇用環境・均等室の藤田室長、愛媛県男女共同参画センターの越智館長に御出席いただいております。ありがとうございます。なお、出席者は配布の名簿のとおりでございます。本日はよろしくお願いいたします。

それでは議事に入ります前に、本日の資料の御確認をお願いいたします。皆様のお席に本日の次第、委員名簿、配席図、配布資料一覧のとおり資料1～4の資料をお配りしております。また、その他としまして「ひめボス」キャンペーンのリーフレット等をお配りしております。お手元にお揃いでない場合は係員にお知らせください。

それでは、ここからの進行を桐木会長をお願いいたします。なお、委員の皆様のお発言につきましては、事務局の担当者がマイクをお持ちしますので、マイクを通じて御発言をいただきますようお願いいたします。それでは桐木会長よろしくお願いいたします。

3 議事

○桐木陽子会長 それでは議事に入りたいと存じます。事務局からの説明を受けながら皆様方から意見をいただきたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

議題1の平成28年度事業の実施状況等について、事務局から御説明をお願いいたします。

○事務局

《説明 資料1 えひめの男女共同参画【平成28年度版年次報告書】》

《説明 資料1-1 全国対比による男女共同参画の状況》

《説明 資料2 平成28年度事業の実施状況（男女参画・県民協働課）》

○桐木陽子会長 ありがとうございます。それではただ今の議題につきまして、皆様から御質問、御意見を賜りたいと存じます。女性活躍に関する施策が多方面に渡って実施されたようですが、御意見はいかがでしょうか。

○横山ぬい委員 3月22日現在で389社。すごい数ですよ。自主目標設定企業数ということで、大変素晴らしい結果だと思います。自主目標設定はアドバイザーの方を通じて出していただいた企業数ですよ。

○事務局 そうです。アドバイザーの方が行ったものも含んでおりますし、自主的に出していただいたものとトータルしております。アドバイザーの方が行かれた件数が多いかと思えます。

○横山ぬい委員 本当に意識が少しずつ変わってきているということが目に見えて数値化された素晴らしい結果だと思います。ここからが本番だと思います。自主目標の設定内容で、主な共通項やこういった目標設定が多いなど、内容について概要が分かれば教えてください。

○事務局 取組内容の区分としまして、女性採用、継続就業、働き方の見直し、女性登用・キャリアアップ、風土づくりという5項目を設定しております。

複数に取り組んでいるところもございますので延べで数えますと、女性採用に関する何らかの目標というのが189、継続就業に対するもの258、働き方の見直し263、女性登用・キャリアアップ199、風土づくり176となっております。やはり継続就業や働き方の見直しなどの制度的なところからまず取り組もうというところが多く見られました。

○横山ぬい委員 まず長く働いてもらおうというファーストステップが実現できつつあると感じました。

この「ひめボス」キャンペーンは短期間で周知が進んでいると思いますが、やっと組織の中で女性が本当の意味で活躍できる環境が整ってきたのだと思います。大事なのはこの「ひめボス」キャンペーンのマークにも込められているように、特に男性の管理者・管理職の女性の能力の活かし方、マネジメントのスタイルを根本的に変えていくという意識の改革が重要だと思います。それは来年度の事業でまた深めていただきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

○事務局 女性が働き続けられる時代から、男性も女性も働きやすく、働き甲斐のある時代への過渡期だと思います。そこを繋ぐ施策をしっかりとやっていきたいと思えます。

○桐木陽子会長 そういう意味で言うと愛媛県の風土づくりがやっと地についたという感じがします。引き続き中身のある事業にしていきたいと思えます。

この申込書はどのように配布されているのでしょうか。希望のあるところに配布するのか、あるいは経済団体を通じて各事業所に配布されるのでしょうか。

○事務局 女性活躍推進協議会23団体を通じて配布したものと、それからアドバイザーにも活動していただいております。

それから各市町はもちろん、幅広くということのできる限りのところ、松山市のイ

クボス宣言された企業や県の子育て応援企業など、チャンネルのある限り周知させていただいているところです。

また、委員の皆様方におかれましても、周知する機会をお教えいただきましたら、どんどん普及してまいりたいと思っています。

○桐木陽子会長 389社には、東・中・南予の偏りなどは特にはないのでしょうか。

○事務局 分析した数値は手元にないのですが、やはり中予が多いものの、幅広く東・中・南予の市町に広がっています。

○大西祥一委員 2ページのDVに関するところの⑥中学校・高校職員に対するDV未然防止教育研修のところ、中学校が唯一勝山中学校だけ入っていますが、我々愛媛県PTA連合会は小中学校なんです、どういった経緯で勝山中学校が入り、そしてどのような研修になったのかを教えてくださいと思います。

○事務局 若年層が現在も将来に渡っても、DVの被害者にも加害者にもならないよ、ということ、DV防止に向けては若年層対策が大きな課題になっています。

県ではまず大学生向けの講座をしまして、高校生、そして中学生とだんだん年齢も下げていっています。

今年度は初めて、それまで開かれてなかった中学校の教職員向けの講座を、勝山中学校で全教職員の皆さん集まっていた、受講していただいております。越智館長に講師をしていただき、一講座設けることができました。

経緯としましては、DVの審議会におられる委員の方の紹介ということでございます。少しでも低い世代に広げていきたいということで、大変有難い取組ができたと思っております。

講座の中では、先生方はもちろん知識はあるのですが、「こんな話は聞いたことはなかった」、「DVについて学ぶことができよかった」という感想が多くあり、直接子どもたちがDVをしている、されているというだけではなく、子どもたちの親がDVをしている場合の影響も含めて、中学校の教師にとって無縁ではない、知っておくべき項目だという感想を得ました。県としましては、生徒はもちろん、先生方に知っていただくと波及効果が大きいので、是非そちらに向けて広げていきたいと思っています。またその窓口等を御紹介いただきましたらありがたいと思っております。

○大森局長 実際に講師をしていただいた越智館長から一言いただければと思います。

○越智館長 子どもたちを相手に50分間お話をさせていただくのと、先生方を相手に50分間お話しさせていただくのを考えましたら、先生方は十分に理解をしていた

だいたうえで、継続的に子どもたちを見守っていただけるということで、こちらの方が効果が高いのではないかと思いましたが、先生方は自分のクラスの担任を持っていらっしゃる中で、やはり気づきがあり、彼氏と彼女の関係が怪しいとか、あそこの家庭の中でそういう問題が起こっているのではないかと、そういう思いがあるところへお話をさせていただいたので、反響はすごく良かったです。是非PTA関係の方でお声掛けいただいたら、出かけてまいりますのでよろしくお願いします。

○大西祥一委員 話の持って行き方としては各市町の教育委員会から持って行った方が良いですか。それとも直接の方が良いですか。

○事務局 幅広く出前講座を受けていますので、どのような団体からでも結構です。県でもえひめ女性財団でも御要望を寄せていただきましたら、対応させていただきたいと思います。

○亀岡マリ子委員 講座はどなたかの紹介で行かれるのですか。県教委とか市教委とかから学校へこんな講座がありますよ、活用しませんかといった紹介はないのでしょうか。

○事務局 教育委員会にはすべてお知らせしています。あとDVに関係する団体や、市町等にお送りしており、また、直接案内をしていないところでも県のホームページからや電話等でも申し込めるようになっていきますので、どんどん周知していきたいと思えます。

○亀岡マリ子委員 聾学校や勝山中学校は期日から見ると、多分、夏休み中の職員研修でやっていただいたのではないかと思います。例えば教育委員会から紹介がきちんと来ていれば、活用してみようかということもあると思いますが、全く知らない学校もあるのではないのでしょうか。

○事務局 周知はさせていただいていますが、現場の先生方のところまで届くよう、さらに教育委員会とも連携し、幅広く周知していきたいと思えます。

○亀岡マリ子委員 学校も研修しなければならぬことがたくさんあるので、なかなか順番が回ってこないかもしれないですが、とても有意義なので、PTAからも口コミで紹介していただけたら、少しずつ広がるかなと思えます。

○桐木陽子会長 4ページの④市町男女共同参画担当者会議について、今回の「ひめボス」宣言に大変に有効であったということで、良いことだと思えますが、全市町の男女共同参画の担当課あるいは担当部署の扱いはどのようになっているのでしょうか。

か。以前は男女共同参画課というようにきちんと名称があつて、担当者が複数いた時代もあったのですが、最近では色々なものと兼務しながら男女共同参画を担当されていると聞いております。どのような状況なのか教えていただければと思います。

2点目について、これは昨年度も御報告がありました。男女共同参画の推進員、苦情申し入れなどが0件というのが続いているということでした。これはある意味良いことなのかもしれませんが、水面下で声なき声が眠ったままだと困りますので、このあたり条例を変えるなら変える、もう少し敷居の低いものにする、あるいはこのままの制度でいいのかということについて、県ではどのようにお考えなのかお尋ねしたいと思います。

○事務局 1点目につきまして、年次報告書の65ページ以下に各市町の担当窓口、各市町の状況等が整理されております。いわゆる男女共同参画の専任課が残っているのは新居浜市の男女共同参画課だけで、あとは複数の業務と兼ねている市町が多くなっていますが、もちろん男女共同参画の担当窓口は明確にされております。

その皆さんに集まっていただき、市町の担当者会議で交流、勉強を図ったものでございます。

推進委員の制度につきましては、条例設置ということもあるのですが、男女共同参画の第一歩の時期にいろいろな苦情がありまして、それが整理されて、男女共同参画の第一ハードルはクリアされたという状況になっていると思います。現在、新たな苦情はない状況ですが、もしありましたら、すぐに対応できるようセーフティネットとして設けており、今後とも必要であると思っています。

○桐木陽子会長 相談レベルのものもあるわけですか。申し入れまでいかない、こういうことだけどうだろうかというような相談レベルのものも0件ということですか。

○事務局 この1年間に関しては0件でございます。ただ、当課に対して男女共同参画の視点から、例えば「こんな冊子を出すんだけど、表現を見てほしい」とか「イラストはこれでいいだろうか」とか、既に整理されて見解が出ているので課レベルで対応できる、回答を示せるといったものがございます。そういった意味でも推進委員制度は必要な制度であると思っています。

○小野正晴委員 啓発活動が中心だと思うんですけども、このレポートの12ページ、年度が2年ぐらいいずれはありますが、7割の方が女性の労働環境が整っていないとか、あるいは4分の1の方が賃金や仕事での差別があるなど、色々な課題が挙げられており、民間企業に直接是正しろというのはすぐにはいかないとは思いますが、こういうところを改善していかないと、本当の意味での女性活躍や育休の整備が進んでいかないと。私も解答があるわけではないのですが、啓発活動をやっていくの

は、確かに重要だと思いますが、それだけでは劇的に女性の労働条件が整っているという回答が増えるとは思えません。そのことについて、どのように考え、新事業にどのような形で取り組むのでしょうか。

○事務局 制度と意識、これは両輪だと思いますけれども、賃金体系そのものについては労働部局とも連携していますし、男女共同参画すべての分野で連携が必要だと思っています。

当課が中心となって推進している「ひめボス」キャンペーンにつきましては、上司の意識改革ということですが、意識だけでなくトップの意識が変われば制度も変わるという発想で取り組んでいます。

そして何よりも、働き方改革や「ひめボス」の推進は、CSRではなく企業としての組織戦略であるということを出し、生き残る組織は女性も男性も活躍できる組織でなければいけない、そういう制度を整え、働きやすい環境を作っていく必要があるという、近いか遠いかということはおっしゃいますが、そういう循環を作っていくと取組んでいます。数字的には変わりにくいものもありますが、13ページに出ているM字カーブ、女性は第一子出産のところでガタンと落ちることがここ20年来変わらなかったのが、この最新の統計では50%を超えたということなので、久しぶりに動いた数字であります。ですから今は、そういう意識も制度も数値も動きつつある時ではないかと、それを追い風に、私達も押していく風になるように施策展開してまいりたいと思っております。

○桐木陽子会長 今年度は、ストレスチェックが義務付けられて職場に導入されました。ストレスチェックは各個人のストレスを計るだけでなく、職場として集団分析を行い、ハラスメントがある職場はみんながストレスを感じている場合が多いということで、集団での結果を分析しようという目的でも実行されましたが、全国的な、あるいは愛媛県の特性等が出ているのでしょうか。

○藤田室長 ストレスチェックについては50人以上の事業所が義務付けられ、報告を受けている段階だと思います。集約した結果がどんな状況かというのは私もまだ存じ上げておりませんので、もう少し時間がかかると思います。

○桐木陽子会長 具体的な施策を考えるうえで色々なものをデータ化し、何が問題かをクリアにしていく、そういった作業を総合的にやっていくということが、具体的な実行性のある事業に繋がるのかなという気もいたします。

色々なデータがありますので、調査等をやっただけで満足しないで、活用していくことを忘れないでいただきたいと思います。

次に議題2の平成29年度主要事業について、事務局から御説明をお願いします。

○事務局

《説明 資料3 平成29年度えひめ女性活躍推進事業の概要》

○桐木陽子会長 ただいまの御説明について御質問はございませんでしょうか。

○大程奈々絵委員 1番のひめリットリーダークラブについて、あらゆる分野の女性リーダーと書かれていますが、どういう方法で周知してクラブのメンバーを決められようとしているのか、もう少し具体的にお聞かせいただけたらと思います。

○事務局 まず基礎となりますのは、これまでの県の各種講座、今年度やっておりますリーダー講座等受けていただいた方にもなると思います。また、女性活躍推進協議会の各分野の23団体と連携してやっておりますので、各団体から御推薦いただいたり、自ら入ってみたい、自分の分野だけではなく、他の色々な分野の皆さんと連携し情報交換していきたいという女性を募り、ネットワークを組みたいと考えております。このネットワークというのは、堅い協議会のようなイメージではなく、場を提供し、その中で色々な自主的な取組が起こってくるよう、SNS等も利用しながらネットワークを作り広げていきたいと思っております。

○越智館長 リーダーは就業している女性ですか。例えば農業で若い人達が作った「さくらひめ」などはどうなのでしょう。

○事務局 「さくらひめ」の皆さんはもちろん有力な候補なので手を挙げていただきたいと思っております。経済の分野に偏らず、いろいろな分野、他分野との交流で化学変化を生むようなことを狙っております。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。他はございませんか。

○小野正晴委員 先程御説明あった女性活躍推進アドバイザー養成派遣事業以外が全部新規事業ということでしょうか。

○事務局 そうでございます。この女性活躍推進事業の中では、これは大きな一項目の事業なのですが、その中ではアドバイザーが継続事業です。

○横山ぬい委員 全体的に、参加をいただいて実際にワークショップ等を通して実感しながら学びやスキルアップをしていただくこうという、大きな方針があるのではないかと思います。大変素晴らしいと思います。

もうひとつ付け加えていただきたいのが、トップの意識改革のところ。ここも参加していただいてより高めようとか、あと、講師の育成を行って各企業へ派遣して、よ

り改革を進めようという、非常に実践的なプランになっていると思います。これに加えて、やはり裾野ですよ。

県内何千もの中小企業がありますので、本当にオール愛媛で、労働人口減少の中で愛媛県の産業が生き残るためには、どうやって労働人口を確保して、女性も障がい者も高齢者も、それぞれの能力を活かしながら働ける組織作り、事業作りをやっていかなければ企業も生き残れない段階にきています。

昨日も伊予銀行の人事部長様とお話しする機会があり、今年は採用が考えられないぐらい厳しいと予見されていた。私どももリクルート様と20年前から提携させていただいて、県内企業の新卒採用のお手伝いをさせていただいているのですが、この3年間で市場そのものが売り手市場になっていて、国全体の景気もありますが、東京がバブリーな状態でナショナル企業様が非常に好景気なので、愛媛出身で大学が東京、大阪等県外に行った学生が帰ってこない状況が生まれてきています。

そういった中でトップの意識改革で愛媛県の企業全体に、この女性活躍、労働力の確保、働き方改革が、経営戦略において待ったなしであることを伝える広報的な事業を検討いただけると有難いと思います。

先程御説明のあった各社の取組事例について、今年度は予算の関係もあってあまり多くの事例を紹介できないと聞いていますが、インターネットで検索すれば中央の大企業の取組事例はたくさんあるものの、これは規模も何もかも違いすぎて、県内の中小企業様がすぐ使えるかという、なかなかそこまでは一気にできないというケースが多いので、県内の事業所さんで、今400近い企業に自主目標を出していただいたので、その中で、具体的にこんな取組をしてこんな結果が出ましたとか、良い点もあるけどちょっと問題もありますというような、リアルな事例を知りたい経営者は大変多いと思います。そういった広報的な事業も検討いただけると嬉しいです。

○事務局 県の各種セミナー、フォーラムにおいても、意識の高い皆様に御参加いただき、本当に届けるべき層、届けたい層に届けられるように工夫する必要があると思っています。

CSRの話ではなく、中小企業が生き残るための経営戦略であるということで、この「ひめボス」の一連のキャンペーン事業に取り組んでおりまして、知事も申しておりますように、組織の経営戦略ということで身近な事例を届けることが一番だと思っております。

また、そのために「ひめボス」宣言のハードルは高くしていません。まず手を挙げてそれから取り組もうという皆さんにも取り組んでいただける仕組みにしております。そういう点で、まず広げること。

その中で身近な好事例をすくいあげ広げていく。グランプリ等もその一つであります。そういった工夫、仕組みをこの事業の中で検討していきたいと思っております。

○桐木陽子会長 それに関連して成果目標の中で700社以上とありますが、現段階で

389社が宣言しているということになりますと、もう少し上方修正しても良いのではないかと思います。裾野を広げるという意味でも、もう少し目標を高く上げてはどうかと思います。

それから成功事例は色々なところで出ていますが、うまくいかなかった事例の中から学ぶべきものも多いと思います。そういったものも積極的に出して、その中からみんなが共有し、気付きを深めていくということも、是非率直に語り合える雰囲気づくりをしていただければいいかなと思います。

その他のところで「未来のひめボス育成事業」という大変ユニークな、そして注目すべき事業が挙げられていますが、その他ではなくちゃんと事業名として挙げてはどうかと思います。

また、横山委員がおっしゃったように、今売り手市場ということもありますので、学生たちはとにかく働きやすさ、風通しの良い職場を第一に考えて就職活動するような世代ですから、そういう素質を持った世代ですから、あえてひめボスを育成しなくても、もともとそういう価値観は有しているのです、このネーミングが適切かどうか。

それから具体的にどういうふうにこれを実施されるのか、またそれが愛媛大学に限られているのはなぜか。そのあたりを御説明いただければと思います。

○事務局 はい、この事業につきましては、愛媛大学から講座を1コマ県で持っていないだろうかという申し入れがあり、県としても男女共同参画のPR、そして多くの若い人たちの意見を聞く機会でもありますので、是非ともということで、お互いの気持ち合い、事業化させていただきました。そのほかにも出前講座というのももちろん用意しております。多くの若い人に意見を届け、そして意見を聞くことのできる機会として大変貴重なものだと期待しています。

○桐木陽子会長 9講座というのは9コマ行かれるということですか。

○事務局 同じプログラムで、1800人の皆様にと。

○桐木陽子会長 全学部に行かれるということですか。

○事務局 そうです。

○小野正晴委員 企業の成功事例について、精神論だけではなく、色々なことをやることによって経営が改善したとか、あるいは優秀な人材が育ってきたとか、実態が見えないとなかなか取り組もうと思わないと思います。成功事例はどのくらいあり、どうやって集めているか、そういうものを集めたうえで色々な形で広報・啓発をしていくのが大事だと思ったのですが、どのような形でしているのでしょうか。

○事務局 来年度事業ですと「ひめボスグランプリ」。「ひめボス」の要素として組織の業績向上がひとつの大きな項目になっておりますので、いくつかの項目を通じて「ひめボス」の優良事例をすくいあげることを大きな狙いにしております。それをグランプリ形式で表彰するという自体も広報ですし、もちろん冊子や広報媒体も作ろうと思っています。

○喜田ヒサ子委員 今のお話の続きですが、この事例発表について、審査、表彰とありますが、事例発表の中でどのようなことをしたのが良かったとか例を1つ2つ教えていただきたいのですが。

○事務局 来年度の事業になりますので、そういったストーリーから広めていけるような工夫をしてみたいと思います。

○小野正晴委員 今年度は冊子があまり作れなかったということは、事例がある程度溜まっているということではないのですか。前回来ていただいた脇本さんの事例も、色々な形でアドバイザー事業としてやられていたわけですね。そういう中で成功事例が県でいくつか蓄積されているのでしょうか。

○桐木陽子会長 今年度表彰された3社の事例などを御紹介いただければ。

○事務局 今年度、えひめの女性が輝くひめリット事業者表彰ということで、2回目となりますが、愛媛トヨタ自動車さん、パルソフトウェアサービスさん、三浦工業さんの3社を表彰させていただきました。この表彰理由としましては、愛媛トヨタ自動車さんにおいては女性社員のプロジェクト「C o C oほわ」を立ち上げて社内の女性の意力向上に繋がりました。それから女性管理職の登用、女性比率の低かった営業職などに女性を登用しました。また人事担当者自体に女性を登用していることなど、働きやすい職場環境が整備されてきたという優良事例でございます。

パルソフトウェアサービスさんは、トップのリーダーシップによって女性活躍を切り開いてきたところの一つの代表になります。社長のリーダーシップにより、短時間勤務やフレックス勤務、それから在宅での社内LAN利用など、柔軟な働き方をどんどん取り入れており、女性の管理職比率半分を目指していると明言されておりましたので、トップの意識で組織が変わるという1つの大きな優良事例だと思います。

三浦工業さんにおかれましては、県内の大企業ですが、2007年頃から女性活躍推進課を設け、その後ダイバーシティ推進課を設置し、現在も執行役員に女性がおられ、また、事業所内保育所等の取組もされているという、これは県内の中でも大きな成功事例であり、これからも参考とすべき優良事例になるものと思っています。

これらはホームページ、それから冊子等でPRさせていただいておりますけれども、こういった事例が広く伝わるように、さらに工夫してまいりたいと思います。

○小野正晴委員 それが企業の業績や経営課題がどのように改善されたのかというところまでいくと、色々な経営者の方の意識改革に繋がるのではないかと思います。そうでないと「あの会社頑張っているんだな」で終わってしまうのではないかと思います。

○事務局 数字や売り上げとリンクしたところということですね。できる限りそういった掘り下げを行える、紹介できるよう企業さんとも相談していきたいと思います。

○桐木陽子会長 業績もですが、採用に非常に苦慮されていると企業の方が口々におっしゃっていますが、その中でも当初の予定通りの採用枠を確保できていらっしゃる場所もあると思いますので、そういったことも加えていただければと思います。それでは続きまして議題3の国の取組について御説明お願いしたいと思います。

○事務局

《説明 資料4 平成29年度男女共同参画局政府予算案について 他》

○桐木陽子会長 御丁寧な説明ありがとうございました。男女共同参画基本法ができてもう20年近くなりますけれども、その理念であるあらゆる施策を男女共同参画の視点から見直すということがようやく地についてきて、各省の事業にも男女共同参画の視点に立ったという文言が付け加えられるようになってきたように思います。

それではこれまでの議題すべてにおいて言い残したこと、質問し忘れたことを皆様からいただきたいと思います。

○藤田由美委員 私もこの会に何年か出席させていただいております。本当に愛媛県市町全部で人口が減っている中で、私どもの会社は建設業で、男性社会です。その中で私は主人が亡くなって代表をやり、まあ一応頑張っていると自分では思っているんですが、建設業は担い手がいません。女性にいかに就職していただくかというより男性が本当に就職してくれません。ましてや女性の採用となると、どのように計画していくべきか本当は見えません。少子化から始まって地方の過疎化等、色々な問題を踏まえて、そして企業の事業内容を色々踏まえて、男女の参画を推進していくために細かく考えることは本当に大変だと思います。中小企業はやはり一生懸命仕事をし、そして従業員に潤ってもらうためにやっていると思います。そのことを踏まえて、女性の立場もアップしていくことを周知し、中小企業に分かってもらえるような活動ができたら良いと思っています。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。産業界全体を含めて従事する人口が減っている産業、また特に零細企業に対する支援について、どのような事業を展開されてい

るかを教えていただければと思います。

○事務局 私どもも特にこの数年女性活躍に取り組む中で、人手不足、男性女性に関わらず人手不足であり、またその中で本当に埋もれた女性人材を活用したいという声を聞いています。

そのために各種施策を展開していますが、当課の立場からは今は「ひめボス」キャンペーンを中心とした好事例のすくい上げ、そして普及していくこと。中小や本当に小規模な事業所さんを含めて、まず手を挙げていただいて、何かないといけないことはなく、トップがやってみようかという気持ちだけの表明で始められますので、非常にハードルは低くしているつもりです。少しでも興味を持っていただいて、数字も含めた身近な好事例、県内はもちろん県外のものでも、中小企業だったら参考になると思われるものを拾いあげて届けることで普及を図ってまいりたいと思っています。

○藤田室長 私どもで中小企業へのサポートと申しますと、やはり助成金を活用した援助等になろうかと思えます。それと併せて個別の事業所さんから御相談があった場合は、働き方の改革であればコンサルタントを派遣し、妊娠、出産、育児等を経て働き続けるためのアドバイスであれば職員あるいは指導員を派遣することが可能です。

先日、トラック協議会の女性協議会が開催され、出席させていただいたんですが、トラックの業界も建設業と同じく非常に女性の少ない業界であったと思うんですが、今妊娠をして実際にトラックの運転をされているという女性労働者の方がおられて、そういう事例が出ることによって企業が職場の改善をしていくとか、この人が働き続けるためにどうしたらいいかを考え、実践していくことによって企業のトップも意識を変えていくことがあると感じました。

そういう事例がない時は「さあ我が社で女性活躍をどうしよう」と考えるのは非常に難しいことだと思いますが、見回してみて「女性労働者がいるじゃない」、「長く勤めているのにずっと事務ばかりやっている」とか、そういう方の能力開発をしていくこともひとつ女性活躍に繋がることだと思いますので、そういう身近なところで能力を発揮できてない方がいらしたら、そういう方の活躍を図っていくことでも良いと思いますので、そういうアドバイスも含めて労働局として実際に企業訪問した時にはできればいいなと考えております。

○藤田由美委員 確かに助成金は建設業にもありますし、それも活躍させていただいているところもあります。女性に関する助成金も周知して、女性の立場から皆さんにお伝えできることはしていきたいので、また御相談に乗っていただければ有難いと思います。

○喜田ヒサ子委員 私達漁業の立場からお話したいのですが、12ページの女性の活躍と男性中心型の働き方の見直し、これが私達にはあつと思うようなことなんですね。

男の人が沖に行って魚を獲ってきて、丘に上げたらもうどうしても女性の役割です。市場に出すもの、これはここのお魚とかの段取りをする役割は女性です。ですから漁業の経営は女性の役割だと思っています。

しかし全国レベルの大きな会に行っても、女性は出る幕がないというか、やはり決定の場に位置づけられません。

もっとも実態は女性が活躍していると自負しておりますので、実際に生活していくうえでは、私達のほうが上のような気持ちでやっています。

それから女性部自体で魚の加工活動も立ち上げてしています。一人では大変ですが、女性部の仲間、漁協の中でも女性が5人10人集まって加工活動をしています。

私達としては男女共同参画において女性の活躍はパワフルにできていると思っています。

○桐木陽子会長 今のままでいいかなではなく、会社に多大な貢献や功績があるわけですから、重要な意思決定の場にも是非参画できるように、このあたり第一次産業、農業の分野でも同じだと思います。大程委員何かお感じになることありますか。

○大程奈々絵委員 私は今年度初めて参加させていただいて1年間いろいろな勉強をさせていただきました。農業に関しては労働に従事している男女比率は同じような比率ですが、農業は家族経営が多く、企業のようにオープンではないこともあり、家族や地域間の理解や協力が必須だと感じています。都市部に比べて農村の男女参画はまだまだという感触はあります。私は県の一次産業女子ネットワークさくらひめに参加させていただいていますが、一次産業で活躍する女性もいらっしゃいますし、また増えてきていると思います。

○越智館長 農業分野の集まりで御案内いただいておりますが、今言われたとおり労働力としては50%女性が担っています。

私がそこで言わせていただくのは、例えば愛媛大学の農学部は女子が多いという話をします。そして農業を学んでいる女子は自分が農業したいと思っていますが、農家に嫁ごうとは思っていませんという話をさせていただいて、その農村における男女共同参画の必要性について、皆さんは今までこのパターンで来たから馴染んでらっしゃるし、「うちのお父さんが死んだら私はどうしようかしら」という悩みが多いんですが、今変えていかないと後に繋がりませんよという話をします。

今の若い人の農業への思考は、自分でひとつの企業や取組だと思っていますが、自分は農業を職としてやりたいと思っている女性がいますが、農村の男女共同参画がもっと進まないとなすます人口減が進みますよという内容の話と、それから高齢化が進んでいるので地域力となる農村の女性の意識をもっと高めていくことの重要性、そういったものをお話させていただいて、農山漁村こそ男女共同参画の意識を高めていくことが重要と思っていますし、そういうふうに進めています。

○桐木陽子会長 とても大事な施策だと思いますので、それが見えるような形で新規事業、これから難しいですけど0予算でできるものはないか模索していただきたいことと、関係の審議会が県の中にあると思いますので、そこで男女共同参画の必要性を強くアピールしていただければと思います。

○横山ぬい委員 農山漁村ではまだまだというところもありますが、職場や家庭での夫婦の関係は徐々に男女共同参画が進んできているというのが色々な数値から感じられます。

今抱えている大きな課題の1つに高齢化があると思います。どうしても女性活躍の場合は少子化問題にピントが当たって、働きやすさということで色々な制度や施策が報じられておりますが、やはりこれから大きくなるのは介護問題だと思います。

この問題においては男女の役割分担はまだまだ根強く、女性が担うというものがとても大きいのではないかと思います。若い世代では男性も意識が変わってきていますが、年間介護離職も多くなっているため、これもとても大きな問題だと思っています。高齢化、介護における男女共同参画の視点に立った意識啓発や県内での啓発、制度改革といった取組がございましたら教えてください。

○事務局 今取組んでおります愛媛県版イクボス「ひめボス」が見開きのところにもございますように、この人口減少の中で、子育てや介護などの時間的に制約を持って働く人が増えてくる。そういった中で、誰もが自分のシチュエーションに応じて働ける、制約を持った時は制約を持ったなりの頑張り方、その制約が解除されたらフルに頑張る、そういった働き方の制度を整備し、精神面からも応援する上司や企業、組織を広めていこうという取組がございます。

○越智館長 三菱UFJが出しているデータの中で介護者の割合について、昔は女性ばかりが介護をしていましたが、一番新しいデータで男性が40%を超して、女性が60%を切っており、女性の介護者としての割合が少なくなってきたり、男性の介護の割合が増えてきています。

結局子ども数が少ないからそれぞれの両親の介護に当たらなければいけないし、結婚しない男性の割合も多く、その人達は親と一緒に住んでいるからそこで介護にあたるというように、男性介護者がとても増えてきているのが実情です。

年齢層でいくと、70代はお互いの老老介護ですが、50代や40代でも介護が発生しており、発生した時の年齢の調査では40代、50代が非常に多く、その時の職席等のデータもあり、イクボスの話をしに行くときには最適のデータだと思っています。

今から男性が参画しないとこの介護の問題は成り立っていかないので、持っていくには非常に良いデータができています。

○横山ぬい委員 私の友人も少子化で兄弟が少ないので、彼女は働きながら6人の老人をみています。御自身の両親、御主人様の両親、そして御主人のお父様の兄弟の方が、子どもさんがおられないので定年退職後、「じゃあ松山に帰ってきて一緒に近くに住んだら安心ね」と言うので、その老夫婦が近くにいて6人を介護しており、もう預け先や家から電話が掛かってこない日がないそうなんです。

自分の親だけでも大変なのに、複数を見ないといけない時代になってくるのかと思うと、今、働き方の中では子育てをしながらどうやって働けるかというところは随分整備もできてきていると思うのですが、今後は高齢化問題に対応していく、そのうえで労働力を確保していくために男女ともに、また地域の協力も総動員してやっていかないといけない時代なのではないかなと、少し色々な不安が押し寄せています。

○事務局 特に介護については働き盛りの管理職世代は男性が圧倒的な割合を占めており、その管理職世代の男性にまさに降りかかっています。

そういった意味でも組織の経営戦略なんだということが、男性、経営トップに理解していただける切り口になるのではないかと考えています。

子育てだけでなくその両面、様々なライフステージの課題を解決しようとする際のひとつのファクターとして紹介していきたいと思います。

○桐木陽子会長 時間がまいりました。事務局にお返しします。

○司会 以上をもちまして、今年度の参画会議を終了いたします。本日はありがとうございました。なお議事録につきましては後日事務局から照会をさせていただきます。よろしく願いいたします。