

平成 24 年度 第 2 回愛媛県男女共同参画会議議事録

日 時 平成 24 年 11 月 12 日（月）13：30～15：30

場 所 県議会議事堂 4 階 文教警察委員会室

出席委員 11 名（敬称略）

会 長 桐 木 陽 子 松山東雲短期大学教授

副会長 宮 崎 幹 朗 愛媛大学法文学部教授

委 員 大 隈 満 愛媛大学農学部教授

〃 亀 岡 マリ子 (財)えひめ女性財団常務理事

〃 佐々木 徳 美 (社)愛媛県建設業協会女性部会部会長

〃 重 見 和 典 愛媛県 P T A 連合会会長

〃 高 橋 能 樹 NHK 松山放送局放送部長

〃 堀 田 真 奈 公募委員（N P O 法人代表理事）

〃 松 坂 純 子 愛媛県小中学校長会副会長

〃 藪 真智子 愛媛県商工会議所女性会連合会理事

〃 横 田 秀 樹 愛媛労働局雇用均等室長

1 開 会

○司会 それではただいまから、今年度 2 回目の愛媛県男女共同参画会議を開会いたします。まず、最初に桐木会長からごあいさつをお願いいたします。

2 会長あいさつ

○桐木陽子会長 皆さまこんにちは。本日は大変お忙しい中、第 2 回愛媛県男女共同参画推進会議にお集まりいただきまして、ありがとうございます。業務に加えまして、さまざまなイベントの多いこの時期でございますが、男女共同参画に関しましては、本日から 25 日まで D V 防止週間でございます。人権を侵害し、男女共同参画社会の実現をも阻むことではございますが、まだまだ件数も減りません。注意深く見守ってまいりたいと思います。さて、本日の会議では、前回の会議で皆さまからヒアリング事業を選定いただきましたので、それをもとに進めてまいりたいと思います。それぞれご専門の立場

からご意見をいただきまして、議論を深めてまいりたいと思います。また、本日はお忙しい中、担当課にもご足労いただいております。どうぞよろしくお願いいたします。

3 新委員紹介

○**司会** 続きまして、新たにご就任いただいた委員の方々をご紹介します。愛媛県建設業協会女性部会長の佐々木委員でございます。

○**佐々木徳美委員** 女性部会長の佐々木でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○**司会** NHK松山放送局放送部長の高橋委員でございます。

○**高橋能樹委員** 高橋です。よろしくお願いいたします。

○**司会** 愛媛県小中学校校長会副会長の松坂委員でございます。

○**松坂純子委員** 小中学校校長会の松坂と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○**司会** 当会議は、14名の委員で構成されておまして、定足数は過半数の8名でございます。本日は11名の委員にご出席いただいておりますので、本会議は有効に成立しております。それではこれからの進行を桐木会長にお願いしたいと思います。なお、委員の皆さまのご発言につきましては、事務局担当者がマイクをお持ちしますので、マイクを通じてご発言いただきますようご協力をお願いいたします。それでは、桐木会長お願いいたします。

4 議 事

○**桐木陽子会長** それでは議事に入りたいと思います。議題1『平成24年度男女共同参画関連事業ヒアリングについて』これにつきましては、前回の会議で皆さまと一緒に選定いたしました2つの事業につきまして、ヒアリングを行うというものです。時間は担当課の説明と質疑応答を含めまして、1事業につき約25分程度を予定しておりますので、ご協力のほどお願いいたします。それではまず、資料1-1「保育の施設やサービスの充実について」子育て支援課からご説明をいただきたいと存じます。よろしくお願いいたします。

○**子育て支援課** 保健福祉部生きがい推進局子育て支援課長の水野と申します。先に行われました、「県民生活に関する世論調査」の結果によりますと、男女共同参画社会を形成していくために県が今後力を入れるべき事項といたしまして、「保育の施設やサービスの充実」という回答が多かったということで、私どもの方から、保育所及び保育サービスの現状と県の対応状況、そして先に成立いたしました、今後の新しい子ども・子育て支援のあり方を決めました、子ども・子育て関連法の概要を説明させていただきます。

それでは、お手元に配布しております資料1-1「保育の施設やサービスの充実について」1ページをお開きください。まずは、県内の保育所の現状から申し上げます。平成24年4月1日現在で、県内には保育所が、公立211施設、私立117施設の、計328施設ございまして、平成23年度と比べますと、3施設の増となっております。その定員でございまして、26,382人で全年度と比べますと275人の増加となっております。なお、その26,382人という定員に対しまして、実際に入所している児童は23,082人でございまして、定員の9割弱にあたる子どもが保育所に入所している状況となっております。この9割弱の定員充足率が高いか低いかという議論はあるかと思いますが、全体的に市街地では定員を超過している施設がありますが、市町の郊外にある保育所では定員に満たない保育所があるという傾向がございまして、これらの平均がこの数値となっております。なお、保育所に入所申請しているのに入所できない児童、いわゆる待機児童と呼ばれる児童ですけれども、この待機児童が発生しておりますのは、県内市町でいいますと松山市のみでございまして、本年4月1日現在で25人の待機児童が発生しております。

続きまして、保育施設の充実という点につきまして、県の取り組み等のご説明をいたします。各市町には保育に欠ける児童の保護者から申し込みがございましたら、保育所で保育を実施する義務があるため、各保育所に保育を委託いたします。また、施設には乳幼児1人あたりの保育面積や保育士の配置等に一定の基準が設けられておりまして、県が保育所の設置認可を行う場合には地域の現状や動向、そして保育事業も考慮する必要のあることから、やみくもに保育所を設置したり、定員を増やすということはできません。しかし、よりよい保育環境を提供するため、県では国から交付されました、子育て支援対策臨時特例交付金等を財源に、安心こども基金という基金を積み立てまして、その基金を財源として愛媛県子育て支援緊急対策事業を実施しております。資料2ページをお開きください。こちらには、その子育て支援緊急対策事業のメニューのうち、本県及び県内市町が実施いたします事業を抜粋して掲載しております。そのうち1の(1)になりますが、保育所等緊急整備事業といたしまして、民間保育所の新築、増改築、修繕等の施設整備に補助を行っている市町に対して補助を行っております。22年度には6市12保育所に、また、23年度には6市町9保育所に対し、それぞれ対象事業費の2分の1を助成したところでございます。これによりまして、22年度には185名、23年度には275名の定員が増加し、本年度におきましても3カ所の補助を予定しているところでございます。この補助制度を活用した施設整備を行ったことで、より充実した保育環境が提供できるようになり、保護者の皆様、また子ども達にとっても利便性が向上し、充実した保育サービスの提供に繋がったものと考えております。なお、公立保育所の整備に対する補助につきましては地方交付税で措置させているということから、この制度の対象とはなってございません。また、資料中1の(3)でございまして、1の(3)には家庭的保育改修等事業とございまして、これは市町が認定いたしました家庭的保育者が自宅等を使って保育を行う、いわゆる家庭的保育というサービスを提供するにあたり、市町が家庭的保育事業実施場所に係る改修費や賃貸料を補助する場合には安心こども基金を活用した補助を行っております。こちらは22年度、23年度のいずれも1市1箇所に対して賃貸料等の補助を行っております。本年度も1箇所の補助を予定しているところでございます。

続きまして、資料3ページをご覧ください。こちらが保育サービスの充実という視点についてでございますが、近年雇用形態の変化等によりまして、保育ニーズも非常に多様化していることから、通常の保育、つまり平日の朝から夕方までの保育以外にも、多

くの、その他の多種の保育が求められておりまして、実際それに対応したサービスが提供されております。県では、このような保育需要に対応するため、国の補助事業を活用いたしまして、特別保育等事業費という事業を実施いたしておりますので、それらの主な概要についてご説明いたします。

まず、1①特定保育事業でございますが、保育所に入所するほど保育に欠けるという状態ではありませんが、例えば短時間勤務等によりまして、一定の日時に保育を必要とする児童に対しまして、保育を行う施設に対して市町が補助する事業を対象として、県が補助しております、23年度には1施設に補助したところでございます。

次に、1②及び③にありますように、休日に保育に欠ける児童の保育を行う施設や、就労中の保護者が休暇取得困難により看護できない場合に、病児・病後児・体調不良時の保育を行う施設で、かつ市町が補助する事業に対して、県が補助を行っております、23年度は休日保育が4施設、また病児・病後児保育は8施設に対し補助したところでございます。

続きまして、1⑤の延長保育促進事業についてご説明いたします。保育所での保育時間は1日につき8時間が原則ということになっておりますが、地域の実情や家庭の状況を考慮して、保育所長が保育時間を定めることとなっております。実際には多くの保育所で、8時間を超えて延長保育が行われておりまして、地域の保育ニーズに答えているところでございます。昨年度に8時間を超えて延長保育を実施した保育所は、公立が63施設、私立が89施設、合わせて152施設となっております。県といたしましては、延長保育を行っている保育所のうち、民間保育所でありかつ保育時間が11時間を超える保育所につきまして、事業費の一部補助を行っており、この制度の活用によりまして、23年度は50箇所に対して延長保育に係る補助を実施しております。これは、11時間までの保育については、国の保育所運営費国庫負担金で補助されておりますことから、11時間以上の保育所運営費の国庫負担で措置されていない部分を支援するものでございます。なお、公立保育所につきましては、こちらも交付税措置がされているということから、補助対象にはなってございません。

続きまして、資料4ページをご覧ください。資料4ページの2、この他にも県単独事業といたしまして産休等代替職員設置事業を実施いたしております。これは、私立保育所等の職員さんが出産や傷病等で長期休暇を取得する場合、その代替職員を保育所が雇用した場合、その任用に係る経費のうち一定額を補助するものでございます。

ここまでは認可保育所について説明しましたが、県では認可外保育施設に対しましても、3のところになりますが、認可外保育施設児童育成支援事業ということで、支援事業を実施いたしております。これは、近年多様な保育需要に対しまして、認可保育所だけでは対応できず、認可外保育所がこれを補完している現状があることから、県の指導監督基準を満たした認可外保育施設に対しまして、児童の健康診断事業、保育従事者の保菌検査、また多様な保育ニーズに対応している施設、例えば具体的には、休日に保育を行っている施設とか、11時間を超える延長保育や、夜間もしくは休日の一時預かりを実施していただいている施設に対しまして、市町が補助を行っている場合に、県がその市町に対して補助を行うことで、これによりまして児童の処遇向上と保護者の負担軽減を図るものでございます。

また、さらに、県内で唯一、先ほどご説明しましたように、待機児童が発生しております松山市でございますが、松山市の待機児童解消のために、松山市が行う認可外保育所運営費に対する補助事業に対して、ご説明させていただきます。資料が逆戻りして申

し訳ないですが、2ページにお戻りください。資料2ページ1（7）になります。先ほども説明いたしましたが、この事業も安心こども基金を活用した愛媛県子育て支援緊急対策事業のうち、待機児童解消「先取り」プロジェクト事業による補助でございまして、こちらは23年度3施設に対し、また、24年度も同様に3施設に対し、補助を予定いたしております。

このように施設整備等を進めることで、保護者の施設選択の幅が広がるとともに利便性が向上し、また社会情勢の変化による雇用環境の変化に対応するため、多様な保育サービスを提供することで、安心して子育てに専念できる環境が整い、これらが車の両輪としてしっかり機能することで、結果として、男女の垣根なく子育てをしながら社会進出するための機会が提供できるものと考えております。

最後に、去る8月10日に子ども・子育て関連3法が成立いたしまして、新しい子ども・子育て支援のあり方が示されたところでございます。この制度に係る資料を5ページ以降にお示ししておりますが、本日はその概要を簡単にご説明させていただきます。

現行制度では、認定こども園、現在も認定こども園は存在するのですが、大きく分けると、0歳から小学校就学前の、保育に欠けるお子さんは保育所で保育サービスを受けて、また3歳以上小学校就学前の保育に欠けないお子さんにつきましては、幼稚園で教育サービスを受けるという仕組みになっております。しかし、新制度では、幼保一体化の促進に伴いまして、幼保連携型認定こども園という、学校でもあり児童福祉施設でもある、新しい種類の施設が誕生し、この施設の認可・指導監督が一本化されることとなります。

また、例外的に、市町が必要と認めれば、保育所におきましては、3歳以上の保育に欠けない児童に保育を行うことができるようになり、また幼稚園では3歳以上の保育に欠ける子どもに教育を行うことができるようになり、子どもにとっても保護者にとっても、保育サービスと施設を選択する幅が広がることとなります。さらに、これまでは民間の保育所は保育所運営費国庫負担金、私立幼稚園につきましては私学助成ということで、施設運営費が補助されておりましたけれども、これらに替わりまして、施設型給付という新たな給付制度が制定されます。そして、新制度では、これまで補助の対象になりませんでした保育サービスや、補助がなされていたけれども補助額が少なかったサービスに対しまして、新たな給付がなされるようになります。具体的には利用定員が5人以下で、家庭的保育者の居宅等で保育を行います「家庭的保育」、利用定員が6～19名で、保育を目的とする施設において保育を行います「小規模保育」、乳幼児の居宅において家庭的保育者が保育を行う「居宅訪問型保育」、事業主が労働者等の子どもを保育するために設置または委託して保育を実践いたします「事業所内保育」が給付の対象となります。これによりまして保育の実情に合った、きめ細やかなサービスの提供が可能となるのではないかと考えております。

これまで説明した以外にも、子ども・子育て支援事業といたしまして、各市町が地域の事情を踏まえながら、時間外保育費用の助成とか一時預かり保育に必要な物品購入費用の助成、また放課後児童健全育成事業等の事業を実施して、国と県は予算の範囲内で市町に交付金を交付することになり、全国一律のサービスだけでなく、地域の実情に力点を置いた施策の実施が可能となり、地域に求められるサービスが提供されるものと考えております。ただ、これらの制度の詳細は今後国によって定められることになっておりまして、早ければ平成27年度から実施されることとなっております。また、消費税増税に併せまして、約7千億円が子ども・子育て支援に当てられる見込みとなっております。

す。以上で、保育の施設やサービスの充実についての説明を終わらせていただきます。

それから、前回の会議で横田委員から次の2点のご質問をいただいておりますので、その点についてご回答させていただきます。

まず1点目が、愛媛労働局が事業所内保育施設の施設整備を助成する制度でございますが、その制度に松山市が上乗せ助成しているけれども、その他の市町で同様に上乗せしているところはあるのかというご質問。2点目が県として保育施設を増やすことにどれぐらい力を入れているのかというご質問でございました。この場をお借りして併せてご回答させていただきます。

事業所内保育施設につきましては、設置した場合に県への届出義務がない施設となっておりますことから、県では状況の把握には努めておりますが、これまで松山市以外の市町が施設整備に対して、補助制度を設けているということは聞いたことはございません。

次に2点目、保育所の設置についてですが、保育の実施義務は市町にございまして、市町が保育事情を把握した上で、必要に応じて保育所の新設、配置等を検討するものでございます。先ほど説明いたしましたように、県では、施設の改修・増改築を含めた施設整備の補助事業は実施していますが、新たに県がここに保育所を作りなさいとか、何人増やしなさいというようなことはございません。

以上ですべての説明を終わらせていただきます。

○桐木陽子会長 どうもありがとうございました。現状、また新たな関連3法の主旨など、幅広い視点からご説明いただきありがとうございます。多様なニーズに対応した施策、また、さまざまな関連施策が出てくるものと期待しております。横田委員、前回の質問にご回答いただきました件はいかがでしょうか。

○横田秀樹委員 はい、ありがとうございました。

○桐木陽子会長 他の委員からも何かご質問がありましたら承りたいと存じます。佐々木委員お願いいたします。

○佐々木徳美委員 保育所の定員、入所者数ですけれども、定員割れが87.4%と87.5%で0.1%増ということですよ。今の説明を聞いておまして、27年度には解消されるんだなということが私自身にもよくわかったのですが、それまでにまだ移行期間が3年ございますので、ご質問やご要望をさせていただいたと思います。

保育所になかなか入所することができない、これは地域的には松山市とか松山市近郊のことですよ。私は大洲市でございますので、田舎のほうではいろいろなことを抱えております。幼稚園がなく保育所だけしかない、そういうところもございます。そういうところがほとんどです。今、大洲市で幼稚園は公立で持っているところは少ないです。それで、なぜ入所できないのかということですよけれども、先ほど保育に欠ける子ども、ずっと戦後以来、同じことが私も以前、幼児教育に携わっておりましたので、保育所は保育に欠ける子どもしか入れないということでした。それで、母親が家で就労しているとか、働いていないとかの子どもがなかなか入れませんでした。そういう中で、だんだんと改良されるということで、とても喜んでいるのですけれども、未だ入れない状況が続いております。そして、「女性の働く場を」と言うのですけれども、女性が働いて

育児休暇を取ると、今保育所に入れている子どもが保育所に行けないという現状でございます。そして、まだ小さい子どもだったらいいのですが、来年小学校に行く子が保育所に行けなくなったら本当に困るという声もたくさん聞いております。そういう場合に、愛媛県で独自に何かやれないものかと、規制緩和をやれないものだろうかということをおもっております。

それから、本当は近くの保育所に安い料金で入らせたいというお母さん達がたくさんございますが、保育所に行かせなくて、遠い所の幼稚園に入れている現状が大洲市でもたくさんあります。それは共稼ぎ家庭になると、収入に応じた保育料というのは今でも変わっておりませんよね、その、収入に応じた保育料ということになると、若いお母さん、お父さんが一生懸命働いても、その収入に応じて保育料が取られるということで、本当に涙を飲んで他の所の幼稚園に行かせないといけないと、そういうことで、若いご両親がとても悩んでおられます。そういうことも、どうにかできないものだろうかと思っております。以上この2点についてご質問したいと思っておりますが、よろしくお願ひいたします。

○子育て支援課 保育所については、都会とは逆に、過疎地での問題があると思っております。

それで定員充足率 87.5%、定員充足率の補足説明をさせていただきますと、定員よりも入所者のほうが少ないということで、基本的に全員入れていきますよ、ということでございます。ただ、愛媛県では、都市部でも一番近所の保育所に入れたらいいのですが、そこはやっぱり申し込みが多くて、ちょっと離れた保育所に行っていたらいいのですが、入所ができますというような状況でございます。都会のほうは入所自体ができなくて、保育所に預けられないという実体が非常にクローズアップされておりますが、愛媛県の場合は、市町が調整したときに、場所をなんとかやり繰りすれば大体入れると。入れなかったのは、今年度でいえば松山市の 25 名でございました、ということでございます。

今後、過疎地の場合、保育所も公立が閉まり減っていくような状況でございますけれども、幼稚園のほうが休止とかそういうような話も聞いてございます。それで、その中であくまでも保育所というのは児童福祉法の中で、保育に欠けるお子さんが入所する児童福祉施設であるということでございますので、私どもが先ほど説明した中で言うと、保育に欠けないまでも時間的に日時を決めて入りたい方がいるというような場合であれば、徐々にではあります、これも完璧に網羅できているわけではございませんが、そういうところにも力を入れたいというような状況でございます。現在、認定こども園という施設があるのですが、それができているのは松山市とか一部の施設で、県内に 16 施設しかございません。保育に欠けるとまではいえないお子さんが現在保育所に入るかという、あくまで保育所は児童福祉施設でありますので、法律上難しい問題です。ですので、特区制度という提案もございましたけれど、ちょっと今すぐ、それやりましようというようなお答えはできないような状況でございます。

それと、保育所の保育料の関係でございますけれども、あくまでも世帯の前年度の収入によってということになります。市町の徴収基準で、例えば母子世帯とか多子世帯等に対する軽減措置とか、同一世帯から同時に 2 人以上保育所等に入る場合 2 人目以降の徴収金の軽減をしますよという制度はございますが、お母さん方から保育料が高いというご批判は多々聞いております。これにつきましても、ここでなんとかできますというようなお答えはできないので、ちょっと中途半端な回答になりますけれども、現在もまったく軽減措置がないという話ではございませんので、その点をご理解いただければと

思います。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。佐々木委員よろしいでしょうか。

○佐々木徳美委員 あまり明確なお答えはいただけなかったかなと思いますが、今日は審議する委員会ですので、政治に対する要望をするしかないかなと思いました。ありがとうございました。

○桐木陽子会長 平成27年の実施につきましては、資料1-1の5ページに「地域のニーズに基づき計画を策定」とございますので、なんらかの形で県民にも問いかけがあるものと期待していますので、その場でもさまざまな地域の課題というものを届ける工夫はしたい、あつて欲しいなと期待しております。宮崎副会長お願いします。

○宮崎幹朗副会長 今回の子ども・子育て関連法で、福祉施設等の設置基準だとか、先ほどおっしゃった利用料、そういうものについての枠付けについても地域に任せるようなことは含まれているのでしょうか。

○子育て支援課 独自基準ですけれども、こちらにつきましては各県、国の最低基準で、例えば児童一人当たりの職員数とか、一人当たりの居室面積とかが従うべき基準ということで、全国一律同じということを示され、あとは参酌基準といひまして、独自に県で設定することができる基準となっています。愛媛県の場合は、南海大地震等を想定いたしまして、そういう災害に備えた災害ごとの避難訓練とか、計画を設定するようということと、あと、災害が起きた場合に何日間か耐えられるようということの言い方もおかしいんですけれども、食品等の備蓄を努力義務ということで独自基準を条例で設定し、先の9月議会で議決されたところであります。それと、設置というか、枠とかではございませんが、今後この法律に従いまして、各市町が「子ども・子育て会議」を設置するようになります。その中で、将来にわたる子どもの数、例えば待機児童がどれぐらい出ることとか、子どもの数がどのように推移するのだろうかというのを見ながら各市町が施設整備を計画していくというようなこととなりますので、それを県と国が重層的に支援していくということになっていくかと思ひます。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。他にどなたかございませぬか、よろしいでしょうか。長時間にわたりまして、ご丁寧なご説明をありがとうございました。今後、男女共同参画の視点からも積極的にこの施策に対して関心を持ちまして、議論が出たものは何らかの形で子育て支援課にも届くようなシステムを作っていきたいと思ひております。

○桐木陽子会長 続きまして、えひめ子育て応援企業関係事業及びファミリーサポートセンターについて労政雇用課からご説明をお願いしたいと存じます。よろしくお願ひいたします。

○労政雇用課 えひめ子育て応援企業育成事業と、ファミリーサポートセンターについて労政雇用課長の菱谷からご説明させていただきます。

まず、資料1-2「えひめ子育て応援企業育成事業」について、この事業は、急速な少子・高齢化に伴い、労働力人口の減少が見込まれる中で、男女が共に仕事と子育てをはじめとした家庭生活が両立しやすい職場環境を整備することを目的として、企業の自主的な両立支援の取組を促進するため、平成19年度から事業化したものでございます。具体的な事業につきましては、大きく3つありますけれども、1つ目は「子育て応援企業顕彰事業」となっております。この事業につきましては、企業における両立支援の取組を社会的に評価することで、企業の自主的な取組を促進しようということにしております。認証制度については後で説明させていただきます。2つ目は「家庭にやさしい企業支援事業」で、大きく2つの助成がございます。(1)は「育児・介護短時間勤務制度等導入助成」となっておりまして、法の基準を上回る短時間勤務等の制度を設け従業員が実際にその制度を利用した場合に、申請に基づき20万円を交付することとしております。次に(2)「男性の育児休業取得促進助成」ですが、こちらは一般事業主行動計画を策定した企業において、男性従業員が1週間以上の育児休業を取得した場合に、申請に基づき10万円を交付しております。3つ目は「ワーク・ライフ・バランス推進啓発事業」となっております。こちらは、企業において仕事と家庭の両立を進めていくためには、事業主や管理職等の理解が重要ですし、やはり育児休業、規定を設けたけれども取りにくいというような状況がよく見られるかと思いますので、そういったことのないように、啓発事業に努めているところでございます。今年度は、明後日水曜日の13時半から16時半まで東京第一ホテル松山2階で、セミナーを開催することになっておりまして、東レ経営研究所の渥美由喜さんに来ていただいて、講演をしていただくことになっております。お席のほうも空いておりますので、よろしければ、ぜひお越しいただければと思います。

続きまして、この事業の中心となります「えひめ子育て応援企業認証制度」について、詳細をご説明させていただきます。2ページをお開きください。前回の会議で、横田委員から認証要件等を詳しく知りたいというご質問がありましたので、その内容にも触れさせていただきながらご説明させていただきたいと思っております。

まず、「えひめ子育て応援企業」の対象ですが、県内に主たる事業所を置き、仕事と子育ての両立支援に取り組んでいる中小企業ということで、常時雇用する労働者数が300人以下の企業を主な対象としております。ここで300人以下としたのは、この制度が創設された平成19年度には、次世代育成支援対策推進法の行動計画を策定する企業の基準というのが、基本的に300人以上だったということで、その頃は300人を超える大企業だけで一般事業主行動計画の策定が義務になっていて、18年度末には、県内のほぼすべて135社中134社の企業で、行動計画が策定済みである一方、100人から300人までの企業、中小企業においてはわずか39社にとどまっております。法律の義務があるから作るのですけれども、法律の義務がかかってない、そこは努力義務だったのですが、その段階ではほとんど計画が策定されていなかったと。やはり、たくさんの方々が中小企業で働いていますので、ここをターゲットにして、計画の策定を強く推進したということでございます。

次に認証基準ですが、資料にありますとおり、まず1つ目は「次世代法に基づく行動計画を策定し、愛媛労働局に届け出た後、当該計画の実行に着手していること」になっております。今の法律の規定では、101人以上の企業については、平成23年度から行動計画を策定することが義務付けられまして、国の法律で義務付けられると、事業主はちゃんと守ってくれるようになるので、101人以上の企業については、だいぶ進んできた

ところですが、一方で100人以下の企業については、まだまだ計画の策定は十分な状況になってございます。2つ目は「行動計画の中に雇用環境の整備に関する事項を1つ以上含めること」となっております。これは具体的には、ノー残業デーや、ノー残業ウィーク、従業員ニーズを把握するためのアンケート実施など、そういった内容を必ず設けてください、ということにしております。3つ目は、労働者数が101人以上、法律の義務がかかっているところですが、そこについては、雇用関係の整備に関する事項に男性の育児休業取得促進に関する目標であるとか、そういったことを必ず、3つ書いてありますけれども、そのいずれかの内容を盛り込むことを義務付けております。それから4つ目は、育児休業法の基準を満たす育児休業制度など、資料に記載されている制度、短時間勤務とか、これ全部法律に義務付けられているものなのですが、これについて「就業規則に規定しなければならない」となっております。では、なぜ法律に書いてあることを就業規則に書くのか、ということですが、これらの制度は、例えば育児休業の取得は、就業規則に規定がなかったとしても、育児休業を申請すれば、強行法規という形で必ず取らせなければならない、となっている一方で例えば平成22年の国の調査で、大体68.3%の整備状況、さらに言うと、出産の前後で大体6割の方が離職しているような状況を考えますと、強行法規だからいいということではなく、規定にちゃんと整備してもらい、就業規則に書いてもらわないと育児休業も取りにくいという状況がありますので、ここについてしっかりチェックしていくということにしております。それから5つ目は「過去3年間に於いて重大な法令違反がない」ということが要件となっております。

ちなみに、国の次世代法に基づく「くるみん」との違いですが、「くるみん」は主に実績を問うており、「えひめ子育て応援企業」は、これから計画を策定して取り組むという内容となっております。「くるみん」は実績を問うことになっていまして、例えば男性ですと、育児休業取得者が1名以上であるとか、女性だと育児休業取得が70%以上であるとか、そういった実績を必ず問うことになっております。300人以下の場合は若干緩和の要件もございます。それから、法を上回る措置として、例えば努力義務になっている3歳以上就学前の子どもに対する所定外労働時間の免除とか、そういった措置を講じていることとかも要件となっております。

続いて、4ページをお開きください。「えひめ子育て応援企業」になった場合のメリットですが、一番大きなメリットは、やはり認証を受けることによってマークが使えることとなります。マークは2ページ右上にありますように愛媛県が両手を挙げて子育てを支援しているというものですが、こういったマークを使うことを認めていまして、企業のイメージアップに繋がればと考えております。そのことによって優秀な人材の確保にも繋がるのではないかと考えております。それから、県が認証制度を普及するために作ったメリットといたしまして、4ページ上段に記載しております5つの金融機関、商工中金、ひめぎん、伊予銀などとタイアップいたしまして、認証企業に対して、大体5千万円とかの設備投資や運転資金について、0.3%とか0.5%の低利融資制度を設けています。それから、5ページになりますが、先ほど1ページでも説明しました「家庭にやさしい企業支援助成金」について、えひめ子育て応援企業になっている場合には、助成額10万のところを15万円、20万のところを30万というように、大体1.5倍に増額することとしております。

次に子育て応援企業の認証数ですが、今日現在391社となっております。今年度の目標数380社はすでに上回っております。認証数については、制度創設から平成

20年度まで、制度創設が19年度ですので、20年度までの2年間では、わずか4社と低迷していたのですが、これが大幅に増加した要因といたしましては、景気が悪かったということもありますが、平成21年度から緊急雇用創出事業、いわゆる基金事業を使いまして、「えひめ子育て応援企業認証サポート事業」を実施しております。こういったものかといいますと6ページをご覧ください。緊急雇用創出事業という基金事業を使いまして、実際には社団法人愛媛県法人会連合会に委託して、事業を実施しているものです。事業内容としては、6～7名ぐらいのサポーターを緊急で雇いあげ、企業を直接訪問して、事業主に直接両立支援の必要性を説明するとともに、認証取得を希望する場合には、行動計画の策定とか、就業規則の整備とか、きめ細やかな支援を行っているものです。この結果と言ったら、ちょっと手前みそかもしれませんが、法律上努力義務になっている100人以下の企業の行動計画提出数が、愛媛県は四国の他県の倍近くになっておりまして、こういったところからしても、非常に効果をあげているのではないかと考えております。今年度は、目標数を新規で60社、更新60社としておりますが、これまでに新規42社、更新29社が認証取得しております。

それから、認証するだけではなく、あとのチェックも重要ではないか、と前回の会議で戴委員からご質問があったと聞いております。今はどうしても数を増やすことに重点がありますけれども、この行動計画というのは次世代法に基づいていて、2年から5年の期間がありますので、その更新の際には基本的にちゃんとチェックするようにしておりますのと、それだけではなく「くるみん」の取得よりも、わりと低い基準でこの制度を構築したというところがありますので、さらなる認証企業のレベルアップを図っていただく観点から、7ページにあります「えひめ子育て応援リーダー企業コンテスト」という事業をやっております。どのような事業かと申しますと、子育て応援企業の中から、特に積極的に両立支援に取り組む企業を「えひめ子育て応援リーダー企業」として知事賞を授与するなど、広く県民に周知することで、仕事と子育ての両立支援に関する企業の意識のさらなる醸成を図ろうということを考えており、その要件については8ページにありますように、育児休業取得が8割を超えていることとか、男性の育児休業取得者がいることとか、そういったことのいずれか1つが該当することとかが要件となっております。今年度の受賞企業は、明後日の「ワーク・ライフ・バランス促進セミナー」で発表して、授与式を行うこととしておりますので、繰り返しになりますけれども、もしお時間があればお越しいただければと思います。このほか、平成22年度には、子育て応援企業の中から両立支援に積極的な企業の活動を紹介した好事例集の作成、配布を行ったほか、23年度からは、他の企業の両立支援に関する取組が知りたいとの要望に応えるため、企業交流会を開催し、事例発表会や意見交換を行うなど、これらの取組を通じて認証企業の両立支援策のレベルアップを促進していきたいと考えております。

続きまして、ファミリーサポートセンターの説明に移らせていただきますので9ページをご覧ください。ファミリーサポートセンター事業は、乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員といたしまして、児童の預かり等の援助を受けることを希望する方と、援助を行うことを希望する方との相互援助活動に関する連絡調整を行う事業になっておりまして、具体的な主体は市町が設置主体となって事業を実施することになっております。前回の会議で、もう交代されましたNHKの向江委員から「ファミリーサポートセンターの設置増に向けて、県はどのような取組をしていきたいと考えているのか」という意見があったと聞いておりますので、そのことについても触れながらご説明させていただきます。

センター事業については、次世代法に基づく国の行動計画策定指針に基づいて、市町が利用者のニーズやその実情、サービス提供体制の現状、更には子どもと家庭を取り巻く環境等の現状を分析したうえで、ニーズ調査等により把握した需要に基づいて、設置箇所数や目標事業量を市町の行動計画に定めることとされております。つまり、市町が需要を踏まえて計画を策定することになっております。また、市町の行動計画に基づき実施されているセンター事業については、会員数や病児・病後児の預かりの有無といった基準を踏まえて算定される「ポイント制」に基づいて、国の子育て支援交付金の対象事業となっています。具体的には、国からの直接補助事業となっており、市町から国への直接交付申請に対して、国から市町に対して直接交付金が交付されるようになっておまして、県にお金が通るということはございません。このようにセンター事業については、住民ニーズ等を踏まえ市町が策定する行動計画に基づき設置されるというのが今の取扱いになっておまして、設置の有無等は基本的には市町が主体的に判断していくということになっております。

しかしながら、かつて、愛媛県では、ファミリーサポートセンターの設置促進を図ることが必要だと考えまして、平成13年度から市町に対して設置・運営経費の助成を、設置年度を含めて3年間と限定して実施しておりました。実際には、国の補助金自体は平成6年度からありましたが、なかなか設置が進まなかったということもありましたので、平成13年度、制度を開始した当初は、県で4分の1補助という補助をしました。まずは、そういう形で設置を促したということで、結果として平成19年度に、子育てプラン前期計画の目標値8箇所を達成したことから、県の助成は平成21年度末で廃止したという経緯になっております。現在、県内では10市町で設置されておまして、10市町については9ページに書いてあります松山市、今治市などで、平成25年度に設置が予定されている大洲市と合わせますと、平成26年度末に向けた「えひめ・未来・子育てプラン 後期計画」の計画目標である11箇所というのは達成されることになっております。

いずれにいたしましても、今、直接的な県の補助が無いのは事実ですけれども、今後27年に新たな行動計画をそれぞれ県なり市町なりが策定する段階では、県からも可能な限り必要な助言などをしていきたいと思っております。ファミリーサポートセンターについては、両立支援に向けた有効な手段であることは事実でございますから、ホームページや広報誌等によって、県内のセンターについて紹介を行うなど利用促進に努めてまいりたいと考えております。以上でございます。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。横田委員から要件に関するご質問がございましたが、今のお答えでよろしいでしょうか。

○横田秀樹委員 ありがとうございます。

○桐木陽子会長 藪委員から、PDCAサイクルに則った、認証された企業の点検がなされているのかというご質問でしたがいかがでしょうか。

○藪真智子委員 アフターチェックの観点から3点ほどご答弁いただけたらと思います。

まず1点目、認証企業の行動計画策定の義務化については、本日の資料では300人以下の中小企業が23年4月から義務化ですけれども、11月7日現在の認証企業391社の内304社ほどが従業員100人以下で、結構な割合ですけれども、100人以下も24年7月

から義務化されているように認識しております。その点を知りたいのと、具体的に数字が出るものから助成金の申請状況をお答えいただければと思います。助成金は2つありましたよね、男性の育児休業取得促進助成と、育児・介護短時間勤務制度等導入助成、これは予算額が135万円ですので、すべての申請に対しての充足はしてないかもわかりませんが、一体どの程度の企業が申請をしてきたのか、結果どうなったのかということが1点です。

2点目の質問は、サポート事業として、メールマガジン登録を推奨されておられますが、現在の認証企業が391社で、そのうちメルマガ登録企業数の状況を数字で教えていただけますでしょうか。

最後3点目です。子育て応援リーダー企業コンテストの開催、これは年度に1回でしょうか。そして、受賞企業の公開についても知りたかったのですがけれども、ちょうどこの「ワーク・ライフ・バランス促進セミナー」のところに、事例発表だとか、それから県のホームページ、パンフレットこれ以外にもございましたら教えていただきたいのと、このコンテストに対しての応募企業の総数を教えていただけますでしょうか。

以上3点ですが、おわかりになれる範囲で結構でございます。また、詳しい数字など、わかりにくければ後日書でご回答いただいたのでも結構ですのでよろしくお願いいたします。

○労政雇用課 まず23年度の実績で申しますと、育児・介護短時間勤務制度等導入助成金は4社、男性の育児休業取得促進助成金も1社認定をしております。予算額としては執行率100%、応募とその実績が一致しているということでございます。今年度は、まだ、事業実施中ですが、育児・介護短時間勤務制度等導入助成金は、すでに1件の申請があるということになっております。

2点目のメルマガ登録件数ですが、こちらについては今手元に数字がございませんので、わかれば後ほどご報告させていただければと思います。

それから、リーダー企業の表彰について、年に何回表彰しているのかということと、何件応募があったのかということですが、表彰は年1回で、応募状況は今年の場合ですと19社の応募がありました。391社のうちの19社ということです。なお、企業名については、今日時点ではまだ公表されていないので、明後日のセミナーで公表させていただきます。

○藪真智子委員 ありがとうございます。そうしましたら、助成金を受け取った企業というのは認証企業だけですね。男性の育児休業取得促進助成金15万円が1社と、それから育児・介護短時間勤務制度等導入助成金30万円が4社で120万円、合わせてちょうど135万円ということですね。

○労政雇用課 そのとおりです。

○藪真智子委員 はい、わかりました。19社も応募があったということは驚きで、なんか嬉しく感じます。そして、知事賞と法人会会長賞どちらが上なのでしょうか。

○労政雇用課 やはり知事賞のほうが上になります。

○藪真智子委員 はい、わかりました。ありがとうございます。

○桐木陽子会長 それではメルマガ登録件数につきましては、また次回の会議で藪委員にご報告したいと思います。そして、関連から横田委員お願いします。

○横田秀樹委員 今のお話に関しまして、次世代法による計画の策定義務について、100人以下の企業につきましては、今のところ努力義務となっております。これは国の話ですので、私のほうから補足させていただきますが、先ほど労政雇用課長からのご説明がありましたとおり、101人から300人につきましては、23年4月1日、昨年度から義務化されました。100人以下はまだ努力義務のままということでご理解いただければと思います。

○労政雇用課 その上で私から申し上げましたのは、努力義務のところの届出企業数が、四国各県で比べると愛媛県は倍近くありますよ、行動計画が策定されていますよ、ということですよ。

○桐木陽子会長 きめ細やかな支援の成果が現れているということですね。さらにご努力をいただきたいと思います。横田委員ありがとうございます。他にご質問ございませんか。堀田委員お願いします。

○堀田真奈委員 では2点確認させていただきたいのですが、まず男性の育児休業取得促進助成ですが、私も実はこのサポート事業に携わってまして、第1回のサポーターもやらせていただきました。ちょうどその時期に私2人目の出産がありまして、県の担当者もぜひ使ってくれということで使うことを検討しましたが、育児休業が1週間以上ということで、実際私の夫は2週間以内の休業を取りましたが有給で取りました。なぜかと言うと、1週間、2週間育児休業を取ることはできるのですが、育児休業は無給です。休んだだけお金がもらえないということになるので、主人が上司と相談して、有給休暇を取るようになりました。おそらく何日か以上取れば、雇用給付金から出るということもあるとは思いますが、非常に中小企業、特に認証を取っている中小企業には、1週間以上というハードルが低そうに見える日数ではありますが、その期間無給になるというのは非常に厳しいという現状があります。推進をするのであれば、もう少し、ちょっとひとひねり要るのかなという感じはしております。ただ実績のとおり1社だけというような限定のものであれば、問題なのかもしれませんが、この辺りの工夫は今後、ご検討されているのかなというところが1つと、もう1つは行動計画に関してですが、2年ないし2～5年の行動計画を作成した企業の更新時期が今どんどん来ているかと思いますが、当初この認証企業を増やすために入札の加点ですとか、そういった部分もあって、どんどん増やしましたが、実際のところ、やはり行動計画に伴って、企業の中で回しているというのは非常に少ないと思います。更新の際にサポーターが行って、アドバイス等をするようになってきていると思いますが、このサポーターも緊急雇用対策で、有期期間、期間限定のサポーターですので、助言をするということにもかなり限界があると聞いております。ですので、具体的にこれをもっと進めたいという企業も増えてくる、かつ増やさなければいけないと思いますが、この辺りどのようにフォローしていくのかということ、どのようにお考えかということですよ。

リーダーコンテストに関しましては、意識の高い企業にはもちろん有効だと思いますが、まだ入口の部分にいらっしゃる企業、これから進めないといけない企業というのは、どういうふうにやっていくのかというところをちょっとお尋ねしたいなと思います。

○労政雇用課 1点目は、育児休業給付が1週間では受け取れないというご指摘だったかと思います。それを踏まえて、県の要件になっているのが厳しいというご指摘ですが、私事で恐縮ですが、私は厚生労働省から出向している者で21年度に育児・介護休業法の担当をしております、当時、雇用保険課とずいぶん協議して確認したところによると、別に1週間以下だから出ないという事実はなかったです。それは私たちもそういうことを聞きましたので、確認した経緯がありますが、別に何日間からでも確か出るはずなので、そこについては、その当時そういう疑いがあったとか、運用の部分で不透明な部分があったというのは事実かもしれませんが、今申請すれば必ず出ると思います。無給か有給かということについては、育休さえ取れば雇用保険から給付が出るということになっております。

それから、行動計画の更新にあたって、緊急雇用促進事業でやっている部分について、まだ計画の認証が先になっていて、なかなか質の部分まではというお話でしたが、確かにあるとは思いますが。

それで、緊急雇用創出事業ですが、リーマンショック後の雇用情勢に対応するため、国からお金を出して、県に基金を作って直接雇い上げをするという事業でして、それを使って開始した事業なので、雇用対策という意味においては、出口戦略が求められているので、基金が切れた時には、事業を今と同じ規模では続けられない時代がやってくるかとは思いますが。労政雇用課の中のお金で、なんとか頑張りたいとは思いますが、今と全く同じような規模ではできなくなってくるだろうと思っております。なので、それまでの間に、この認証制度が知られ、皆さん自発的に「あれはいい制度だ」というように思ってもらえるようになれば、こちらから開拓していかななくても、ある程度は開拓できるようになるのではないかと考えております。なるべく何とかしたいとは思いますが、そこは予算の話ですので、なんとも言いえないところもあります。まずはこの制度を「いいものだ」と思ってもらわなければならないとあって、先ほどリーダーコンテストの話もありましたが、入口に立たれている企業にとっても、新聞などで取り上げてもらい「あの企業いいね」と、翌年から新入社員が殺到するとか、そういった実態があれば、この制度もさらに盛り上がるのではないかと考えております。なかなか人海戦術を維持することは難しくなってくると思っておりますが、なるべくソフト的な対応で、できることをしっかり頑張っていきたいと考えております。

○桐木陽子会長 堀田委員いかがでしょうか、よろしいでしょうか。堀田委員からのご質問の中には有給で申請して、男性が休んだ場合、そういう場合も育児のために休んだとみなしてもらえるのか、そういうハードルの低さはあるのでしょうか。

○労政雇用課 21年の育児・介護休業法の改正の中にはいろいろな内容がありまして、例えば産後8週間のところ、産後休暇は母体の回復のために必要な期間なので、当該期間中はもともと取れていたはずだったのですが分かりにくかったので、産後8週間の産後休暇中に、男性が育児休業を取得することを促進するような「パパ休暇」というのを導入したりとか、男女が両方取得した場合に2ヵ月間延長できるような「パパママ育休プ

ラス」という北欧のパパクォーター制度を真似したような制度を導入したりしているところでは、出産直後の男性の育児休業は、これまでも規定上では取得できなかったわけではないと思いますが、今回の法改正によって、より明らかになっていますので、有給休暇での対応ということではなく、筋からすると育休を取ってもらうのが筋だと思います。そのほうが企業にとっても、別に財布が痛むわけでもないですし、そういったかたちで休業給付金をもらうのが筋だと思います。

○桐木陽子会長 徐々に男性も育児休業が取りやすいようにはなっているはずですね。

○堀田真奈委員 有給の取得率が低いですし、どうしても理想論から言えば本当はそうでしょうけれども、有給休暇が取れていないのに、育児休業を取れるのかと言えば、かなり厳しい現状がありまして、そこから、ソフト面での動かし方を考えなきゃいけないのかなと思います。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。大隈委員お願いします。

○大隈満委員 子育て応援企業の制度は、先ほどお話を伺っていると次世代法に基づいて行動計画云々というのが出てきますけれども、この顕彰事業自体あるいは予算、育成事業自体、県単なのでしょうか。それとも国の制度の中にあって、その中の愛媛県版ということなのか、それが1点です。それからもう1つは、応援企業の業種を拝見していたのですが、農業関係の企業があまりないですね。「ベルグアース」が入っていますが、ここは普通の会社に近いし、「愛媛中央花き農協」も入っていますが、人数が少ないので多分専門農協だと思います。その他の農協は金融業、保険業ですから、多分規模が大きいので、そちらで救われているのだらうと思います。そうすると純粋農企業というのはほとんどないのですが、その辺りの状況、特に第一次産業に私は関心がありますので、農林漁業関係の企業での応募状況、手の挙げ方、もしその辺りでわかることがありましたら教えてください。

○桐木陽子会長 いかがでしょうか。

○労政雇用課 まず1点目の、えひめ子育て応援企業育成事業と、次世代法との関係ですが、次世代法というのは、各企業や県、市町村に対して、子育ての環境整備に向けた自主的な取組を、計画として策定してもらうというものでございまして、法律に基づく取組であります。その中で、先ほど横田室長からもお話がありましたとおり、企業に義務付けられている計画の策定、育児休業を取らせましょうとか、有給休暇取得しましょうというものの、何を定めてもいいのですが、法律の規定に基づいて基本的に定めることにはなっていますが、先ほども申しましたとおり101人以上の企業については義務になっていて、100人以下の企業についてはまだ努力義務ということで、実質的には全国的に見れば大体1%くらいしか、そこから下は実際には計画策定していないという状況だと思います。その中で、国の「くるみん」というのは認証制度の上のものですけれども、次世代法に基づき、国の法律に基づいて交付がされていて、これは法律にマークを使っちゃいけませんよとか、いわゆる名称の使用禁止のような規定が入っています。

愛媛県の制度については、直接的には国の次世代法に基づく取組ということではなく、

県の単独事業です。国の制度が、今の段階では大きな企業にしか目が向いていないような状況を踏まえて、小さな企業に対しても自主的な取組を促すために、穴埋めというかたちで実施している事業でございます。

それから、もう1点の農企業ですね。実際にどのような企業をサポートが回るのかというのは、サポーターが計画を作って回っていただくのだと思いますが、ある程度大きな企業とか、目星をつけて回っておられるのだと思います。そういう中で農企業について、別に排除しているわけでは当然ないと思いますが、例えば、就業規則の策定は10人以上の企業でよろしかったですよ、横田室長。

○横田秀樹委員 はい、そうです。

○労政雇用課 その法律上、労働基準法に基づく就業規則を作るのは10人以上の企業ですが、農企業の場合ひょっとしたら10人以内であるというようなところもあるのかもしれない。

○大隈満委員 確かに従業員は非常に少ないと思います。ただ、例えば松前町と松山市にかけて仕事をされている農業生産の企業がありますが、ここには載っておりません。従業員は、正規の方が5～6人じゃないかと、あと非正規とか常雇いのパートみたいな方、全員足すと30人くらいいると思います。非常に稀な法人なので、あまりたくさんはないだろうとは思いますが、もしそういうことに気付かれて、声をかけたほうがいいなと思われたら、ぜひお願いしたいと思います。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。今日の委員にも3名の大学教員がおられますので、若い人達にもっとこういう認証制度を積極的にPRしていきたいと思ったり、この会議の委員一人ひとりもそのPR係を兼ねていると思いますので、積極的にPR活動をしていきたいと思ったり。他に何かございませんでしょうか。佐々木委員お願いします。

○佐々木徳美委員 私も建設業界を代表しまして、ちょっとお話をさせていただきたいと思ったり。子育て応援企業を拝見させていただいても、建設関係は4、5社というところだろうと思ったり。ご存知のとおり建設関係は小泉純一郎さんの「建設業界をぶっ壊せ」との掛け声のもとで、本当に生き残れる企業だけというぐらい、1,400社あったのが750社程度になってきました。そういう中で、本当に入札制度とか、いろんな厳しい中で戦っているわけですが、従業員の数は10人から50人、大きい所で200人いるのが何十社かという状況です。今日、お話を聞きましたら子育て支援、応援、いろいろと本当にいい事業だなと思ったり。私達も協力できることはしたいと思ったり、先ほど労政雇用課長が「企業は財布が痛まないのだから、やったらどうですか」と言われました。それは公務員的なお考えだと思います。私達事業主は、本当に財布、懐がたちまち痛んでまいります。本当にこの制度を利用したらいいなと思ったり、なかなかできないというのが現状だと思います。

それと、建設業界は男性がほとんどです。今日お話を伺いましたら、男性の、父親の育児支援「パパも育児を頑張ろう」ということで、女性が少ないから認証企業が少ないのかなということは間違いだな、と思ったり。

そして、建設業界の労働年齢の平均が 50 歳から 60 歳と言われておりますが、そんな中で、若い方も少しずつ愛媛県に帰って頑張ってくれていますが、子育てで 1 週間の休暇を取らずというのは大変なことです。仕事も回りません。建設業界の仕事の中で、若い方というのは監督です。監督がいないと、なかなか仕事は回っていきません。

そういうことを、いろいろと考えていただかないと、私達これ腹を割って言いますと、経費という点を、だんだん削減されて、経費がこういう経費になります。その経費を十分に国や県が考えていただいたら、国や県の予算の少ないところで支援していただかなくても、私達頑張れるんですね。ですから、そういう意味でも、ぜひとも企業が潤うようにしていただきたいなと思っております。

私達 7 年も 8 年も前から、子育て支援というのを法人会でやっていました。でも、なかなか効果が上がらないので、ちょっと今のところお休みしていましたが、やはり婚活と一緒に頑張っていけないといけないなと思っております。建設業界を、ぜひご支援いただけたらと思います。

○労政雇用課 愛媛県の財政担当も厳しい中でやっておりますのでご理解いただければと思います。子育て応援企業では建設会社も結構ありまして、5 分の 1 まではいかないですけれども、何分の 1 かはいらっしゃいます。

○佐々木徳美委員 ここに出ていないだけでしょうか。

○労政雇用課 いえ、いっぱい出ています。例えば 1 ページで言うと 5 番、14 番、21 番とかですね。

○佐々木徳美委員 会社名を載せるだけ、認証を受けるだけなら簡単にできますよね。でも、実際に、本当に取り組まれていますか、となるとまだまだだと思いますので、これからもご支援いただけたらと思います

○桐木陽子会長 ありがとうございます。引き続き、こういう企業を応援する機運を私達も一緒に高めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。長時間にわたりましてご丁寧なご説明ありがとうございます。

○桐木陽子会長 それでは続きまして、議題 2 『愛媛県男女共同参画推進委員制度について』事務局からご説明をお願いしたいと思います。

○事務局 《 説明 資料 2 愛媛県男女共同参画推進委員制度の概要 》
《 説明 資料 3 新しい公共支援事業の概要 》

○桐木陽子会長 ありがとうございます。報告事項なので、審議ではございませんけれども皆さまいかがでしょうか。

○桐木陽子会長 男女共同参画推進委員制度は条例に基づく機関でありながら、近年はその申し出がないという状況にあるということです。これにつきましては、ここで議論ということではございませんが、出尽くしたのではないかと、また文書による申請がかな

り県民の皆さまには使いづらい面もあるのではないかと、さまざまな憶測が出ていますが、何かご意見がありましたら、おっしゃってください。

○**桐木陽子会長** ないようでしたら情報提供だけにとどめさせていただきます。

5 意見交換

○**桐木陽子会長** 続きまして、冒頭に申し上げましたようにフリートーキングを前回に引き続きまして行いたいと思います。皆さま方がお持ちの男女共同参画に関する現状認識、関心の分野、県への政策提言などさまざまな視点からご発言をいただきたいと思っております。せっかくの機会ですから、今回は新任の方を中心にお声を聞きたいと思いますが、高橋委員いかがでしょうか。

○**高橋能樹委員** NHKを紹介させていただければと思います。私NHKにもう30年近くいまして記者出身であります。これまでいろんな地域のほか、東京では社会部とかテレビニュース、ニュース7とか、こちらに来る前は、前任の向江と同じように解説委員室にいまして、解説委員ではないのですが解説委員の管理というか、そちらのほうをやっておりました。

NHKは最先端という風によく言われるのですが、男女雇用の面、男女共同参画の面では、かなり古いかと思います。今職員でいうとおよそ1万人いるのですが、男女の比率は平均年齢40歳で男性が85%、女性が15%です。前の解説委員室でも、40人余り解説委員がいるのですが、女性委員は4人しかいない、そんな状況になっておりました。

制度的には、他の企業と同じように制度に基づいてさまざまな対策を打っておりまして、NHKで今一番ワーク・ライフ・バランスの関係で取り組んでいるのが、在宅勤務制度を取り入れられないか、ということが検討中となっております。ただ、記者とかは、人に会っていくらで、どちらかという労働集約みたいなかたちがありますので、そういう面では在宅勤務などはちょっとできないかなということになっております。しかしながら、トータルとしては、後ろ向きじゃないですけれども、実体としては、そういう男女の割合が他の保守的な企業と同じように男性が多くなっております。あとは、若い方を入れるためには競争、他のマスコミも同じですけど、激しいわけです。制度は、社会の中でも上のほうにしないと、どうしても今の若い方々は他の企業へ行ってしまうということで、今は採用において、大体男女とも半々ぐらいにはなっていますが、これからはやはり、女性が出産した時にどうするかというところが大きな課題となっておりまして、NHK自身も組織的な課題としてあげております。私は記者ですので、記者の場合だと一旦辞めてしまうと元になかなか戻りづらいというか、専門的な部分とか積み重ねられないですし、どうしてもNHKの場合は転勤があるので、その辺りで難点があります。一旦出産して会社を辞めたとしても、登録制度みたいなものを設けて、次の機会の時に、例えばその地域で臨時の雇用があった場合にどうでしょうかという声をかけやすいように、登録制度を設けるとか、実態とは別として、認識としては女性がいなければ、成り立たないというかたちで、組織的にはそういう対策をどんどん打っているというところでもあります。

今日お聞きしていたら、愛媛県は、私もちょっと勉強不足ですけれども、都市部的な

要素と過疎的な要素と両方あるということですね。松山市が都市部的で、あとはなかなかそうではないのか、ちょっとよくわからないですけども、そういう中でどうしていけばいいのかなというところを、考えないといけないのかなということを今日は勉強させていただきました。今後も引き続き勉強していきますので、よろしく願いいたします。

○桐木陽子会長 ぜひよろしく願いいたします。マスコミ側の社会の中での影響、非常に大きいので、ぜひ男女共同参画の面でも牽引していただきたいと切に願います。それでは、松坂委員さんいかがでしょうか。

○松坂純子委員 私は自己紹介でもお話しましたが、ただ今小学校の校長をしております。今日のヒアリングの「保育の施設やサービスの充実について」では、就学前のことが中心でしたので、児童期のことをちょっとご説明、補足させていただきます。小学校にあがった子ども達の放課後の居場所作りということでは、保育に欠けるご家庭の子どもさん対象に、厚生労働省が所管となっております「児童クラブ」というのがございます。それからもう1つは、文部科学省がお世話してくださっている「放課後子ども教室」というのがございまして、こちらは保育に欠ける、欠けないというような縛りはございません。希望する子どもが居場所としてそこに通うことができます。

こういう仕組みが、小学校現場では充実してきています。「放課後子ども教室」のほうも、まだ発足が遅いので、全部の学校に設置されているわけではないですけども、量の面では、随分進歩しているかなと思っています。けれども、質の面では、例えば「児童クラブ」だと、地域における連絡協議会が、その指導員さん達の雇用等を請け負いますが、なかなか指導員の研修とか、年齢の問題、入れ替わり、そういったことにうまく適用してない状況もありまして、質の向上が求められているような現状もあります。

小学校の保護者の方が言われるにも、やはり学校に上がってからよりも、就学前のほうが大変だったというお声をお聞きますので、そういった意味からは、例えばこういう委員の中に、保育、幼稚園、保育所関係の委員が加わると、なお具体的な切実な課題提供や、ご意見の提示などもあるのではないかなと、そのようなことを思いました。

それから、あと、男女共同参画推進委員さん方のコメントを読ませていただき、過去の申請事案で、男女混合名簿のことが求められていたことを思い出しました。現在では、こういったことは、もうほぼ普通になっていますし、私が学担をしていた頃に比べましたら、子ども達の発言内容も「男のくせに」とか「女のくせに」とか、そういった発言は、随分、というかほとんど見られなくなっています。個別にはいろんな課題もあるかと思いますが、体制ではそのような状況になっているのではないかと思います。小学校教育における現状ということで、お話をさせていただきました。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。就学後のですね、さまざまな量的な充実は図られてきていまして、質の面で問題があるというふうにおっしゃいましたけれど、質を向上させるために具体的にどのような取り組みがなされているか、何かご紹介できるものがあったら教えていただきたいのですがいかがでしょうか。

○松坂純子委員 「児童クラブ」の場合は、市町が主体ですので、市町教育委員会での研修の場はありますが、やはり現場でよく聞きますのは、これも個別に、それぞれの場所によって課題は違うと思いますが、一般的にたくさん意見が出ているのは、一度指導

員になられると、ややその方なりの運営方法になってしまう傾向も見られるということです。市町ごとに、例えば転勤制度とか、市町が雇用するとか、そういうような制度に改善できたら、より良いのではないかといい声はたくさん聞いております。

○桐木陽子会長 高校の現場や中学校、小学校の先生の研修はかなり綿密に行われるようになってきましたけど、保育や教育に携わる民間の方々のブラッシュアップが抜け落ちてはいけないということで、先ほどの子育ての現場でも家庭的な保育者であるとか、そういう方々増えてきますと、なかなか研修の機会がないのは問題がまた出てくるかもしれないですね。ありがとうございました。

続きまして佐々木委員、今日は積極的にご発言いただきましてありがとうございます。

○佐々木徳美委員 すみません、初めての参画会議なのにいろいろと申し上げて申し訳なかったです。国でも大都市と地方と言われておりますけれども、それをなくそうと、いろんな人が戦っているようですが、愛媛県も、やはり県内で考えると松山市と地方というふうに分かれると思います。こういう委員に選ばれる場合、やはり団体長が選ばれますが、団体長というのは松山市を中心とした都市部の方が選ばれています。私、初めて大洲市から愛媛県建設業協会女性部会長に選ばれて、こういう機会を与えていただきましたので、今日はどういう会だろうと思って参加させていただきました。やはり男女共同参画ということですので、今日出席されている委員も女性が6人で本当に女性を尊重した会だなと大変嬉しくなりました。

どこへ行っても女性が一番です。「女性が光っているところは一番元気がある」と言われますが、なかなか女性の力を十分に発揮することができませんし、発言の機会もなかなかありません。ですので、私達は、これからの後世の子ども達のためにも、今いる私達ができるだけ女性の声を国なり県なりに届くよう頑張りたいと思っております。今日はありがとうございました。

○桐木陽子会長 どうぞよろしくお願いいたします。大隈委員いかがでしょうか。

○大隈満委員 思っておりますのは、例えば保育所の充足率80何パーセントなんて話がありました、要するに平均値で判断しても駄目だなということです。やはり地域の特徴に応じて、どうするかということを考えていく必要があるんだろうなということが1つです。それから、「愛媛県は非常に住みやすい所だ」というのが大体全国的な評価でして、それで男女共同参画の話をその中にさらに組み込んでいくとすれば、「愛媛県は働きやすい所だ」という評判を、やはり全国に広めて欲しいなという気がいたします。それで先ほど県単の事業とかご紹介がありましたが、こういう応援企業、企業に対する支援なんかも全国的なランキングで見たらどんなことになるのかなというのが気になったりしまして、あとでも結構なので、その辺のわかるものがありましたら、日経新聞なんかがよく全国の都道府県のランキングをやっていますよね、地方公務員の給与はどうか。そういう意味で見て、この男女共同参画の取り組みについて、愛媛県の位置付けみたいなものが、いつかわかるようなものを教えていただければなと思っております。そういう中で、ぜひランキングを高めていただいて「愛媛県に行くと非常に働きやすい」という評価をぜひ作っていただきたいと思っております。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。横田委員さん、今の段階で結構ですけども、働きやすさの面でランキングとかはありますでしょうか。認証企業数とか、母数が全部違いますけれどもね、パーセンテージなど何かありますでしょうか。

○横田秀樹委員 そうですね。ランキングのようなことは把握していないので、なかなか出せるものがないというところではございます。

○桐木陽子会長 行動計画の策定状況であるとかはいかがでしょうか。

○横田秀樹委員 行動計画の関係ですと、昨年6月の調査で、義務とされている101人以上の企業につきましては、すべて行動計画作成済み、なおかつ労働局への届出も済ませているという状況が確認されております。あとは努力義務企業が、今400半ばぐらい、努力義務ではありますが、策定の届出をさせていただいております。ただ、母数といえますと、100人以下というのは県内の9割5分以上の企業が相当しますので、400ぐらいではまだまだというところではございます。法人会連合会のご協力などもありながら、県と連携を取りまして今後も進めていきたいと思っております。

それから、資料の中で国の次世代法に係る認定企業の一覧が出ておりましたが、資料では16社となっておりますが、10月末時点では17社目の認定をすでにしておりまして、それは建設業でございます。建設業初ということで、その辺りのPRを報道機関に対してもさせていただいたところではございますので、引き続き建設業だけではございませんが、新しい業種、地域が増えてくればというふうに期待をしております。

○桐木陽子会長 大隈委員ご指摘の第一次産業に関係したような企業もあるといいですね。いいニュースをありがとうございます。亀岡委員いかがでしょうか。

○亀岡マリ子委員 私は愛媛県男女共同参画センターで、男女共同参画社会づくりのお手伝いをさせていただいている関係で、県内の各市町にもよく出向かせていただいております。市町の男女共同参画計画は、愛媛県内あと1ヶ所だけ残して、策定されているのですが、計画はせっかくできているけれども、じゃあそれを市町役場の方、あるいは一般の方がどの程度内容を知っていただいて、それが実践、活用されているのかという点で、今一步進んでほしいというのが今私が感じていることです。せっかくできた計画ですし、とてもいいものができています。確かに市町も男女共同参画が徐々に進んでいると思いますし、変わってきていると思います。でも、もう一步更に進めていただくためには、それらが更に活用され、実践されると、もっと進むのではないかなという感じを受けていますので、先程の行動計画も男女共同参画計画も、是非そういう風な方向に進んでもらえたら嬉しいなと思っております。

それから、私のところ（愛媛県男女共同参画センター）では、「地域エンパワーメントカレッジ」といって、センターでの研修には参加できにくい、少し離れた地域の人達のために市町へ出向いて講座を実施させていただいておりますが、その時に最近、講師としてその市町で活躍している人材の掘り起こしみたいなことをさせていただいております。どの市町へ行きましても、本当に素晴らしい人材がいっぱいいます。だから、そういう方を、もっともっとこれからは掘り起こし、皆さんに知っていただくということも、私どもの役目かなと思っております。

○桐木陽子会長 亀岡委員さん、あと1ヶ所残ったのはどちらですか。

○亀岡マリ子委員 言ってよろしいのでしょうか。松野町です。

○桐木陽子会長 ぜひ、策定されることを願っておりますが、さっきのサポーター制度じゃないですけども支援がいるのでしょうかね。

○亀岡マリ子委員 数年前まで、まだ計画が策定されていない市町には、男女参画課が訪問し、市町職員対象に男女共同参画講座などを開催し、市町のトップの方へも働きかけをしていただきました。

○桐木陽子会長 その結果、あと1町ですね。それでは、重見委員いかがでしょうか。

○重見和典委員 ちょっと簡単なメモ書きを持ってきましたので、会長の承認をいただいて配付させていただきます。もしご興味があれば、家に帰ってトレーシングペーパーで、同じように書いて重ねていただいたらと思います。

これは、別の会議で法と規範、個人と社会を上手に仕分けした図がありましたので、引用させていただいていますが、トレーシングペーパーでもう1枚書いて回転させると、時代のブレみたいなものがすごく見て取れます。やはり各場面で男女共同参画の印象というのが時代を反映しているというのが1つです。トレーシングペーパーを重ねて回転させると、軸の具合で共同体や地域社会がクローズアップされる、軸が回転すると、いわゆる法的、国家的な制度の規制とか、それらが共同体の部分にすごく入ってくる、共同体が上がってくると、今度はNPOの部分、新しい公共の部分が印象として見てとれるような形が見えたので、そうするとその辺りが、非常に非公式な部分の規範や伝統に、制度、批判的なものがかかってくるのではないかということです。そのあたりが、地方で男女共同参画がなかなか下から上がってくるような動きにならないと言われるようなものに重なってきたので、この軸が年ごとに回転している、いろいろぶれているのが、なんとなく大きく働く点をお伝えしたかったのです。

なぜこう思ったかと言うと、今年10年分の日本PTAのアンケート調査を参考にしまして、過去のアンケートを見ていると、アンケート自体の軸がその時代、その時代で微妙にずれているというのが見て取れました。4、5年前までは、わりと個人に対することがクローズアップされた内容が多かったのですが、この3年、4年は地域連携とかの言葉がすごくクローズアップされているなという印象をもちました。そうすると、軸的に共同体とか地域主義とかが取り込まれてきて、その辺りと現場がまたリンクしていないとか、なんとなく全体が見て取れるような感じでした、その辺りをPTAとしても、いろいろ悩みながらやっていますよというところですよ。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。住みやすい社会作り、それが男女共同参画社会であるという思いがいたしました。

本日は長時間に渡りましてありがとうございます。あと一言という方がいらっしゃればご発言をお願いいただけますか。よろしければ事務局にお返ししたいと思います。

6 閉 会

○司会 以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。皆さま長時間にわたり大変ありがとうございました。