平成29年度第１回富山県男女共同参画審議会　議事概要

日時：平成29年10月26日（木）14：00～15：30

場所：県庁４階大会議室

議事：(1)会長の選任

・神川委員が会長に選任された。

　　　　・山田委員が職務代理者に指名された。

(2)男女共同参画推進施策の実施状況等について

(3)富山県民男女共同参画（第４次）答申検討案について

(4)その他

【議事(2)～(3)について、事務局から説明】

【委員からの主な発言】以下のとおり

（委員意見）

・一般事業主行動計画（の策定）について、女性活躍推進法では、300人以下の企業は義務ではないので、届出数は少ない。努力義務の部分の推進にあたっては、これまで、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画における取組みにおいて、どれだけ子育て支援が進んできたのかを検証していただいて、進めていただきたい。

・女性の職業分野におけるポジティブアクションというのは、かなり以前から始めているわりには、どのように進めてよいか、なかなか難しいところもある。特に女性活躍推進法ができてからは、女性の活躍と銘打っていえば、問題がないのではないかというような誤解が生じかねないような社会的な風勢があることを懸念している。基本的には、均等な取扱いの中で、必要な部分についてだけ、女性について対応していくとことがポジティブアクションということになる。

（委員意見）《欠席》※事前にコメント有、事務局より読み上げ

「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定については、今後更なる推進を図る上では、県内の大半を占める中小企業への義務付けも視野に入れて検討する必要がある。しかし、その場合、女性の活躍推進に向けて具体的にどのような取組みをして良いのか分からない中小企業もあると思うので、まずはこれまでの大手企業の取組み事例等も参考に事例集を作成し、義務付けの拡大対象になり得る企業に配布する、または、富山県のホームページより、各社でダウンロード出来る環境を整えて頂くこともあわせて検討していただきたい。」

（委員意見）

・10年以上、働く女性たちと関わってきて、３つの「育む」を提唱してきた。制度を育む、上司を育む、そして３つ目は、女性を育むということ。制度と上司を育めば、女性はおのずと育まれると思っている。

・「制度を育む」については、富山県の場合、女性が働く主な企業というのは、だいたい、100人～300人の規模の企業が大きなシェアを占めているので、（一般事業主行動計画の策定企業の対象範囲の拡大等）何か手立てはないものかと思っている。

・二つ目の、上司を育むということについては、今、イクボスという言葉が出てきて、県の方では、「企業同盟」も設立されたが、イクボス宣言された方たちは、年齢的に50代以上となり、女性活躍推進ということが意識的にわからない部分があったりすると思うので、ナンバー2のボスに、現場を任せるということも重要ではないかと思う。

・また、私は長年、女性リーダーの方たちからアンケートをとってきているが、今回の調査結果（資料2）は、10年、5年前とかわらない。ここまで遅々として進まないものだろうかと残念ながら思う。女性は、常に時間との戦いをしており、管理職になりたくないというのは、時間を取られてしまうからなのだと思う。時間と戦わずに済む、女性リーダーがいれば、みんなやってみたいなという憧れに行くのではないか。それぞれの企業での仕組みづくり、取組みをお願いしたい。

（委員意見）

・男女共同参画の推進状況等に関する年次報告書（資料１）では様々な分野での活躍状況が掲載されている。女性公務員の採用及び登用状況で、県における女性の管理職登用率は12.7％とあるが、現在の管理職についていえば、管理職に達する年齢における職員の男女比は男性の方が圧倒的に多いはずで、そもそも男性と女性の構成員がどれだけかというのを基礎にしたうえで、その次の集団である管理職の割合を見据えていかなければいけないと思う。現在、男性と女性が同数採用されているのであれば、その男女らが係長になったときは、管理職の男女もほぼ同数であるべきで、（目標設定等においても）もうすこしきめの細かい見方も必要になってくるのではと思う。

（委員意見）

・女性活躍推進調査（資料２）の「管理職になりたくない理由」の女性の回答の中で、「責任が重くなるのが嫌だから」が最も高く、その次に「自分の能力に自信がないから」が高い結果になっているが、その背景には、女性の多くが、仕事と家庭を両立しているということを考えながら、質問項目の細分化など、もう少し実態に合った項目の設定ができるのではないかと思う。女性の自己肯定力が低くなってしまうのは、仕事と家庭の両立ができないからという見方もあるのではないかと思う。

・男女共同参画計画（答申検討案）（資料４－４）に「選挙に関する出前授業等についての女性の政治参画促進」といった記述がある。最近、18歳選挙権の導入に伴い、高校・大学等では、出前授業を選挙管理委員会が中心に非常に活発にしていただいているが、どうしても投票行動を促すというところに重点が置かれているような気がしている。女性の政治的意思決定への参加を促すためには、やはり早期における意識啓発や教育が必要であると思う。学校の先生方がなかなか積極的に授業の中で取り扱えないという話もよく聞くので、県としてどういう取組みをしていけばいいのかといったモデル案なども出していただければと思う。

（委員意見）

・子どもたちが、将来、進路を選択するにあたって、自分たちが、男だから女だからという選択ではなく、自分たちの特性を踏まえて好きなことを選択できるような世の中であってほしいと思うので、男女共同参画を進める施策や考え方はどんどん進めていっていただきたい。

（委員意見）

・私が働いているのは鋳物業の会社で、男性中心の会社だが、平成26年度に「女性が輝く元気企業とやま賞」を受賞して、一気に会社が活性化した。女性が脚光を浴びるような賞であったため、会社の中で女性たちが非常に元気になり、新聞やテレビに出していただいたり、女性が商品を企画して開発して営業にも出たり、今まで静かに働いていた人たちが活発に意見を言うようになった。このような賞がこれからもあったら女性ががんばってやっていけると思う。

（委員意見）

・いろいろな施策をやっているというのはわかるが、何ができていて、何ができなかったのかということがよくわからない。県全体の大半が企業であり、生産性をどうあげていくかという視点と、女性だけでなく男性も自分たちが意識を変え、今よりも一歩進もう、一歩前に出ようという施策が重要だと思う。

（委員意見）

・ＪＡ関係では、仕事は女性がやるにもかかわらず、役員の女性は１％程度。私たちの年代も、女だから一歩下がるという意識があり、私たち自身が意識改革をする必要があるのではと思う。女だからといって一歩下がるのではなく、一歩前に踏み出す勇気も必要だと思う。

（委員意見）

・ＬＧＢＴについて、計画に記載されたことはよいと思う。

・女性活躍については、実質的に中身の評価という段階に入ってきていると思う。富山県はＭ字カーブのボトムがなくなってきており、就業率などについては非常に優秀だが、問題は、女性の管理職は働きながら子育てもし、スーパーウーマン状態に追いやられているという事実。そのことが、管理職になりたくない最大の理由になっている。そして、身近にいる管理職のロールモデルが男性しかおらず、男性の管理職は全然家に帰っていないということ。そのため、管理職の帰宅時間の評価ができたらと思う。育児中の男性の帰宅時間は指標があるが、管理職の帰宅時間の評価が重要だと思う。

・企業に取り組んでいただくとき、イクボスがキーだと思うが、イクボス宣言したあと、楽になって何もやっていないところが多い。イクボス同盟を作られたのはいいが、時々何か投げかけていかないと働かない、実質変わらない。例えば、国の「イクボスアワード」のように何か投げかけていかないといけないと思う。先ほどあったように、会社は褒めると伸びる。会社や素晴らしいイクボスさんを褒めてあげる機会を何か出したらいいんじゃないかと思う。さらに、ポータルサイトなどにそれらが示されていると、新しい労働力が確保できる可能性がある。

・テレワークについては、まだポテンシャルが高い、ほとんど取り入れていない。管理職こそ現場にいなくてもいいので、テレワークができるはず。リクルートのデータによると、テレワークを推進すると男性の家事育児時間26分延びるというデータがあり、早く帰っていただくためにテレワークを取り入れることは重要だと思う。管理職の働き方に目を向けてアワードをつけて、ポータブルなどで、様々な取組みを紹介してあげたらいいと思う。

・えるぼし（三ツ星）が富山県に3社あるということですが、例えばダイバーシティ百選やなでしこ銘柄などはもっと厳しい基準だと思うのですが、取得している企業があれば紹介したり、褒めてあげればいいのかなと思う。

・ＤＶについては、全国の相談件数が一昨年に11万件で少し増えて昨年は少し減ってきている。ＤＶ被害者支援については、入所などのキャパシティがいっぱいで対応できなくなってきているというところがあるので、加害者更生プログラムを富山県でやったらいいのではないかなと思っている。計画には具体的にはなかったが。そこを検討いただきたい。

・ＬＧＢＴについては施策の取組みの中に入れていただいたが、県としてできるところとしては、県立高校の制服について。制服をなくしていただければ本当はいいと思う。それで学校に行けなくなる、教育の機会を奪われる人がいるということを考えると、喫緊の課題だと思っている。

（委員意見）

・連合の女性委員会では、学習会などで働く女性たちから話を聞く機会が多いが、女性と男性では、会社に入った時点での研修制度が違うということを聞く。それで管理職になるかならないかも違ってくるし、賃金も違ってくる。また、転勤を受け入れられないのであれば、管理職の道はない、といわれるとのことだが、やはり女性は家族もいるので、いいですということになってしまう。

・一方、20代のゼネコン関係の方に聞いたが、現場にトイレ、更衣室もしっかりと整備されているなど、女性が入りやすい現場になってきており、研修の制度も、女性も同じように受けているということだった。人材不足と言われている中、土木関係は特に努力されていると思った。

・女性がリーダーになるためには、やはりスーパーウーマンにならなきゃいけない、家事育児、全て引き受けてしかも仕事もこなさないといけないという実態があり、そのことが大きな壁になっているのだろうと思う。

・県の特定事業主行動計画について、女性活躍の計画は、子育て支援の計画の中に入っているのだが、それを見たときに、女性活躍というのは、子育ても一緒にがんばれということをいっているように感じた。別々に作るものではないかと思う。

（委員意見）

・７月に砺波市男女共同参画推進員連絡会で実施したアンケート調査についてご紹介する。「勤務先の休暇申請で苦労したこと」については、「子どもの病気と看病」が４割ほどで「子どもの学校行事」が36％（土曜日に運動会をするところが多いため）。次に多かったのは、「交代勤務の変更」で13％ほど。核家族やひとり親と三世代・四世代と比べた場合にどうなるかというと、三世代以上の方でも、親御さんたちもまだ仕事をしている場合が多く、なかなか孫のために休みがとれないというような現状があるようで、行政サービスを拡充してほしいという要望がうかがえた。

・「女性が職場で活躍するためには何の改革が必要か」ということを尋ねた場合には、やはり働き方改革、ワーク・ライフ・バランス、職場の人たちの理解、保育施設や育児介護のサービスの充実などが多くなっている。また、男女均等な給与や雇用条件の要望も依然高い。やはり女性は男性に比べて均等じゃない・平等じゃないという意識が高い。正規・非正規といろいろとあるだろうが、女性も男性と同じように評価も給料もそれなりにみてほしいという要望が高くなっている。

・その他コメントをみてみると、大企業は就労条件等の整備が進んでいるが、中小企業では二極化が進んでいて、一生懸命取り組んでいる中小企業の方がいれば、なかなかそこまでいかないゆとりがない中小企業もあることを感じた。

（委員意見）

・質問ですが、女性の就業率50.8％で全国6位、一方、資料4－4のＰ10では女性の就業率（15歳～64歳）で72.0％、P9では女性の労働力人口（15歳～64歳）73.9％とある。この違いを教えていただきたい。

・富山県で経営者が集まる会に出席すると、出席者100人のうち女性は１人いるかいないかというのが実態。女性は一歩引いている方がいいように富山県では思われているようだが、一歩前に出ると、視野が変わるそうなので、女性が一歩前に出て、良かった体験をもっと言っていかなくてはいけないと思う。

・管理職になりたくない理由で、責任が重いというのがあるが、おおもとには時間との戦いというのがあるんだろうと思う。そこを突き止めるとまた変わっていくのではないか。あとは、男性が意識を変える。経営者そのものも会合があるとだいたい男性を出すが、女性が行って、人脈をつくるようにしてあげると、積み重ねが増えていくのではないかと思う。

（委員意見）

・男女間の暴力の根絶という章が大きく設けてあるが、ここには法律家の関与や司法の役割が大きいと思っている。法テラスは発足して10年で、まだまだ位置付けがしっかりなされていないので、今後しっかり位置付けていただけたらと思う。法テラスは富山に地方事務所、魚津には地域法律事務所がありスタッフ弁護士が２名いる。

・総合法律支援法の改正があり、来年の１月から、ＤＶ、ストーカー、児童虐待については、資力を問わないで法律相談が受けられるという制度が発足するので、法テラスでもそれに向けて周知等の準備をしている。

・県の方では被害者支援のために、いろいろな体制を整えていただいているが、最終的には、ＤＶ、ストーカーの場合は引き離しをする、そして離婚にまでいく、離婚後も養育費の確保や延滞の問題など深刻な問題が出てくるわけで、法律家、就労支援センターとしても、今後も皆さんと協力してやっていくことによって、支援の輪が広がっていくのではないかと思っている。

（女性財団）

・女性財団の方では、男女共同参画関連事業を実施しており、今後さらに充実させていきたい。

（会長）

・多様なご意見が出たので、手薄なところを補強する形でまた取り組んでいっていただけたらと思う。

（事務局）

・Ｐ９の労働力人口７３．９％、Ｐ１０の就業率７２．０％の数字の違いということについては、労働力人口の中には完全失業者（今は職に就いていないけれども就業する意欲がある方）を含んでいるので、この差は完全失業者ということになる。

（会長）

・大学ではダイバーシティということで事業を展開しているが、まずは、企業も含めて組織のメンバー、個人、男性女性にかかわらず、まずは意識を変えていこうということでやっている。意識を変えるためには、モチベーションを上げていかなければならないので、環境を変えていこう、そして、環境を変えるためには組織も変わらなければいけない。中小企業であっても、ボスが変わっていけば、働きやすい環境が確保でき、気持ちよく働ける条件が整ってくれば、人材も確保しやすくなり、生産性も効率も上がっていくのではないかと思う。

・大学というところは男社会だったが、今は女性の教員率も高くなっている。管理職については、責任が重くなるということが確かにあり、私自身、管理職になってから、自己肯定感が下がっている。家事ができない、料理もできない、時間がない。ただ、手抜きすることも悪くはないよと誰かが声をかけてくれると、それでまた元気が出てやっていけるので、お互いに支えあったり、後押しをする人も必要だと思う。

・先ほどからご意見が出ていますように、イクボス宣言をしたからには、宣言どおりやっているか評価をし、頑張っていたら表彰していくというようなことも重要。ロールモデルをつくったり、モチベーションをあげていく取組みが重要。

・少人数の企業であっても、意識改革がやはりとても重要ではないかと思うので、事業主行動計画については、数人の企業からも、男女ともに働きやすくして生産性を上げていくための第一歩となるような最初のステップを踏んでいただけたらと思う。

・男女ともに疲弊しないように、育児をシェアし、協力し合って活躍できたらいいなと思う。県においては、本日の意見を踏まえて計画に反映していただきたい。

（事務局）

・この計画については、本日いただきましたご意見ご提案を踏まえ、修正させていただいたあと、11月の半ばに意見を聴く会やパブリックコメントを実施して、２月には第2回の審議会を開催し、その場におきまして答申案としてご提示させていただく予定としている。またご意見をお願いしたい。