

平成28年度山形県男女共同参画審議会議事録概要

<協議事項>

- ・今後の男女共同参画事業の展開について

委員：ある週刊誌によると子宝率の出し方が明確になっていない、公表されていないと問題点の指摘があった。本県に於いては、どのように算出しているか、今後、どういう形で公表していくのかを聞きたい。

また、子育て支援課への要望になるが、学童保育の支援員の確保が厳しく問題になっているので、支援員の確保についてもよろしくお願ひしたい。

事務局（若男女課）：企業子宝率自体は、厚生労働省の政策評価に関する有識者会議の委員をしている渥美由喜氏（㈱東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長を経験）が考えた計算方法によるもので、青森、鳥取、静岡など、施策に取り入れている自治体もあり、毎年、調査をして、表彰まで行っている県もある。本県では、既に、ワーク・ライフ・バランスの知事表彰があるので、企業子宝率を用いた表彰は考えていない。

調査方法は、従業員が10人以上の企業で、59歳以下の常用雇用者を対象として、子どもの人数と年齢を調査し、算出する。出産時の環境が違うことから、補正を行う必要があり、一定の係数を乗じることになる。従業員が当該企業に在職中にもっと見込まれる子どもの数が出てくる。本県では、現在、集計作業中で、結果が出次第公表したいと考えている。併せて、取組みが進んでいる事例の紹介も考えている。

女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの取組みが進んでいる企業は、従業員に子どもが生まれていることの検証のため調査を実施した。様々な指標があるが、指標の一つとして、今年度モデル的に実施したものである。

事務局（子育て支援課）：子どもの数が減っているのに、保育園の利用人数が増えて、逆に幼稚園の利用人数は減っている。学童保育は就学後の居場所、就学後の保育と同じで、年々利用が増えている。加えて、「子ども子育て支援制度」が昨年からはスタートしているが、これまでは10歳未満だった利用者が、明確に6年生まで利用できるとされ、保育室の面積に関わらず40名程度が適正と明記されており、支援の単位を分けていくことが必要で、支援員の確保ももっと必要になる。

県では、国に先駆けて特に保育士の給与面の支援制度を設けている。県の単独事業として、今のところは保育園に目が向けられているが、その先の学童保育が、これから重要になってくると考えている。国も来年度は勤務年数に応じて、学童勤務の改善が図られる支援制度を設けることになっている。県としてこれからも保育士の待遇改善に向けて働きかけていきたい。

委員：求人募集をかけるためハローワークに行ったところ、他の企業の担当者が「どうしても女性を雇いたい」と言うので感心していたら、「トイレ掃除をする人がいなくて困る」とのことであった。自社も社員数が15名ほどの小さな会社で、女性が自分ともう1人のためトイレ掃除するのが大変であった。しかし、40代の部長が、男のトイレは男でやると言ってくれて、掃除の講習会までやってくれた。ハローワークの担当者にその話をしたところ、その人は驚嘆していた。

また、自社では、輸出業務が増えたため、「英語の得意な方」を募集したところ、男性3人の応募が

あり、現役で課長職をしていた優秀な人を採用したことがある。包装や急な配達業務、トイレ掃除の当番もあったが、「こんな話は聞いていない。私には向いていない」と1カ月で辞めてしまった。その男性は「女性が活躍している会社はいいことだ」と言っていたので、女性が働くことと女性が働く内容の意識のギャップがものすごくあると感じた。「女性が働くことには大賛成」と言っている人がいるが、そういった点ではどうなのだろうか。

事務局（若男女課）：それが実態ではないかと考えている。県が男女共同参画の旗を振り、会社のトップがそうだと思っけていても、働いている人の意識も重要で、そこをどうやって改革・推進していくか。ローラー作戦をやって、トップの考えが変われば変わるとよく言うが、働く人自身を変えることも必要だと考える。

委員：長年流通業界にいたが、ローカルの企業と（地方）と大企業（全国）とでは考えが違う。大企業は女性をもの凄く大事にする。女性の社長を目指し、管理職、部長、役員、店長、バイヤーなど、様々な職種で働いている女性がいる。反面、ローカルの企業では女性社員にちょっと芽が出ると「女のくせに」と叩き管理職にしない。仕方なく店長にしても、悪いところだけをあげつらって、降格させるというところが多い。

平成29年度の方針は、企業トップへの意識改革とあるが、トップが女性を登用する気持ちがないと女性の活躍（男女共同参画）は進まないことから、「企業のトップのための意識改革」は必要である。出前講座はいいが、労働基準局で女性登用をきちんと制度化していかないと女性の活躍は進まず、地位向上には繋がらない。

委員：企業ではワーク・ライフ・バランスという言葉は浸透している。学生や高校生以前の子ども達への男女共同参画教育をもっと深く実施し、理解させていく必要がある。

委員：課題に、PTA 会長や自治会長は女性が少ないとある。役員は男性が当たり前の状況で、家庭の中で「総会への参加は父親」という人選にもよるのかもしれないが、男女共同参画の推進を学校や地区にどうやって広げていくかにかかっていると考える。

私自身は、子育て支援センターに4カ月ほど勤め、知り合いの養護教諭に情報を集めてもらったところ、保育士のレベルに興ざめするものがあつた。県で、保育士のサポートプログラムを行うのは非常によい企画であるが、一方で、保育士一人一人の人間観、経営者の危機管理意識がないといけなないので、この分野の研修も必要ではないか。女性が安心して働くためには保育士になってからの研修も大事である。また、公立の保育園が増え過ぎているのも問題視されており、民間の保育園への助成も必要である。

委員：現状の課題について、二つほど話をしたい。

まず、山形県男女共同参画計画の柱のⅡについて、「働く場づくり」には、ワーク・ライフ・バランスの言葉はあるが、その場合、男女のバランスを保つことが大事で、それが崩れている。過労死も社会問題になっており、36協定の特別条項について、60時間の上限等の議論がなされているが、時間外勤務への対策を講じていかなければならない。仕事と家庭を両立しながら健康で働くことが大事であると考えている。

2つ目は、計画は作られていても、実際はどうなのか。男女共同参画については、地域の中で話を

していくことと、小さい頃から教えていかないと根付かないし積極的に頑張ろうという気持ちにならない。それが、今のところの社会の実態であると感じている。自治体や地区の総会の中で、男女共同参画の考え方について議題に上げるなどして議論をしていき、若い世代の親御さんたちにも伝えていくことを続けていかないといけない。地域から男女共同参画を作る働きかけが大事である。

委員：これからの展開について期待しているところを二つ話をする。

ひとつは、今年度からの推進員制度について、審議会への女性の登用を進めていくうえで、効果があると考えます。また、県の男女共同参画の現状を県民に理解してもらうためには、効果的に情報を末端まで伝えるしくみを作っていく。それには、紙媒体などではなく、人媒体で伝えることが必要である。人自身が広報媒体となり、広報する人を増やしていくことで、より周知につながる。有効な制度運営をやっていただきたい。

二つ目は、女性の意識改革と女性の能力向上についてであるが、各地域にある総合支庁を核とした地域女性活用応援事業を実施する場合には、民をうまく活用していくことが重要と思う。

委員：いきいき企業の資料があるが、自分の会社が載っていないのが残念だ。ワーク・ライフ・バランスが整っている会社だと思うが、トップと一般社員との温度差がすごくあることを、本日出席してみte感じた。周りの企業にも働きかけていきたい。

委員：2点ほど話をしたい。先ほど話があったように、中小企業では経営者の権限が強いことから、経営者の意識改革が必要である。また、人事側の人間からは、女性の管理職登用には、女性側の意識改革が必要であると聞く。女性のパワーで経済を活性化していくというのは、時代の流れではあるものの、受ける女性側に能力と意識があるのか。女性側の意識も変えていく必要があるのではないかと。

委員：女性の意識の問題はあると思う。チェリアでは、その辺りに力を入れて様々な講座や研修会などを企画しているが、参加者が少ない。管理職への声がかかっても、ロールモデルというか、自分が管理職の姿を想像できないでいる。全体を見て自分の将来を考えること、そのための勉強をしないと女性も前へ進めない。是非、チェリアの活動を広めてほしい。

会長：29年度の男女共同参画事業について、学校で、地域で、企業で学び合いながらそれぞれの立場で進めてほしい。