

平成 24 年第 3 回定例会 県民企業常任委員会

平成 24 年 10 月 2 日

西村委員

まずは、今定例会の一般質問で触れさせていただきました男女共同参画推進プランの関係についてということで、女性の力を生かした県行政の推進についてということで問題提起をさせていただいたのですけれども、前向きな御答弁は頂戴できたものの、現状、県の女性の登用というところを見てみると、民間に比べて進んでいるはずの県においてさえ、女性の幹部職員は少ない。また、女性警察官に至っては、まだ 6.6%、幹部登用の数値目標も設定できないということも話の中では出てまいりました。これからまだまだ民間に対して示していかなければならぬところで課題が多いと感じていますが、この女性の力を生かす制度が不足しているというか十分でないということが言えると思うのですけれども、それにも増して、一番大きな問題というのが意識の問題ではないかと感じています。この状況を改善するためには意識啓発が重要であると。また、意識のことですから、若いうちから意識というものを改革をしていかなくてはならない。それで、県としてはどういった取組をしていて、また、どんな課題があって、今後どのように進展させていくかと思っているのかまず伺います。

人権男女共同参画課長

現在行っている教育、学習の場での意識啓発は、学校生活や職業選択の場面におきまして、固定的な性別役割分担意識について考えさせるために、男女平等教育の参考資料といったものを作成しております、県内の小学校 5 年生を対象にいたしまして、子供、それから教員にも配布しております。発達段階に応じた男女平等教育に取り組んでいるといったところでございます。

また、平成 23 年度の県民ニーズ調査におきましても、男女の地位の平等感について尋ねましたところ、学校教育の場におきましては、かなり平等意識が高まっていると思っております。しかし、社会に出た途端に、いまだに職場、それから社会全体では男性の方が優遇されているという回答が多くなっていると思っておりまして、こういったことが一番問題だと思ってございます。

そこで、第 3 次プランなのですが、各重点項目のところに意識啓発といったものに位置付けまして、若い世代に対しての意識啓発といたしましては、教育委員会と連携を図りながら、引き続き、小学生、中学生、高校生など発達段階に応じた男女共同参画・キャリア教育の充実を図るといったことと、それから併せて、教職員に対する研修といったものを充実していきたいと思っております。

また、就職間近な大学生を対象とした事業展開についても、今後、検討してまいりたいと思っています。

西村委員

正に今おっしゃったとおり、参考資料の 4 ページにございます、学校教育の

場ではさほど男女の差を意識していないとか平等だと感じていると。言わば、これは回答されたのは子供さんなのかと思いますけれども、にもかかわらず、社会に出た途端に男女の地位の平等感というものが崩れてしまっているという答弁になっている。中でも、この男性と女性が感知をする数値が一番開きがあるのが家庭生活の中なんです。家庭生活の中で男性が思っている以上に女性が冷遇されているというか、自分が不利だと。ということは学校の中の教育、それから、大学生の皆さん、そういう開かれたのももちろんのですけれども、保護者の方々へのアプローチというのも、また一つ必要なのではないかと思うのですけれども、こういうことって何か、計画というか取組はできないでしょうか。

人権男女共同参画課長

委員御指摘の保護者の方に対するアプローチといったものは審議会の席でも専門委員の先生に御指摘されているところではあります。ただ、非常に厳しいところでございまして、直接はそこにアプローチができない状態ですので、やはり学校教育の場を通じて、まず学校の先生方に対する研修のところから取り組んでいきたいと思っているところでございます。

西村委員

一つ提案なのですから、例えば、教育委員会と連携をしていただいて、今後、学校でまた展開をするというときに保護者の方も参加をされるような、こういうプログラムが一つあってもいいのかなと感じましたので提案をさせていただきます。

また、今回の改定計画の中では、民間事業者の女性管理職の割合を数値目標として挙げていらっしゃいます。現在のような経済状況においては、一般質問でも、賃金格差ということで特に言わせていただいたのですが、特に非正規労働者、パートの女性というような方々が多くおいでだと思うのです。また、それは企業自体もそういう形態でないと続けられないという実際の問題がある。この中で、この数値目標というのを掲げてどのように施策を展開させていくかと考えていらっしゃいますか。

人権男女共同参画課長

企業に対して働きかけるためには、女性を採用すること、それから登用することに対して企業がメリットを感じる必要があると思っております。ただ、国内の企業の女性管理職の割合と、業績などを分析したような分かりやすいデータが今のところない状態です。今年に入ってから経済産業省の方でも企業に対して、女性の活躍の状況、それから目標、取組等を公表するような仕組みの強化を検討していくといった方針が出されております。

本県では、神奈川県男女共同参画推進条例に基づきまして、従業員数 300 人以上の企業を対象に、男女共同参画の推進状況について届出を義務付けておりますので、その結果をそれぞれの企業に提供して、それとともに公表して、企業における取組の推進を今のところ図っているところであります。

そこで、引き続き、条例に基づく届出により、女性の管理職の登用状況等を

把握いたしまして企業訪問等をいたしておりますので、そういうものを通じて、特に企業の方は同業種、同規模の中での自社の位置というのを非常に気にされますので、そういうところでの先進事例、それから、自分の会社がどういったところにいるかといったような状況を提供いたしまして、県の就業継続に係る全般的な施策といったものを紹介することなども含めまして、こういった企業における理解の促進を図っていきたいと考えているところでございます。

西村委員

条例で義務付けられているということですが、ということは、全ての企業が御回答くださっていると考えてよろしいですか。

人権男女共同参画課長

義務付けと言いましても罰則規定はございませんので、残念ながら、全ての企業の御回答はいただけているわけではございません。

西村委員

ということは、公表してもいいと頑張っている企業ぐらいしかお答えがないといううがったものの見方をしてよろしいですか。

人権男女共同参画課長

今のところ、残念ながら、非常に熱心な企業様から届出を頂いているような状態です。

西村委員

つまり、事例があってもデータとして成立をしないと。母数としてのものがそろっていないというのが現状だということを把握させていただきました。

これを、どのように条例に即して、今達成できていなくてもまず御協力いただけるのかというのが重要なポイントになってくるかと。国としてもしっかりとデータを把握していないと思いますので、その辺りの取組もまた考えていただきたいと思います。

そして、この数値目標を掲げられた8ページの隣の9ページに、防災分野への女性の参画を促進しますとうたっていただきました。具体的に、男女共同参画の立場からの防災分野への女性の参画は、どのようなアプローチを考えいらっしゃいますか。

人権男女共同参画課長

こちらにつきましては、今までかながわ女性センターで、防災分野に係る研修等について行っているところでございます。

西村委員

これも一般質問で取り上げさせていただきました。より多くの方が防災意識を持ち、参画をしていただいけるような取組を、連携をとって進めていただき

たいと思います。

もう一つは就労の問題なのですが、重点目標の2、久しく言われているM字カーブの問題です。神奈川県だけではなく、特に30歳代の出産・子育て等のために退職をする方が多い。そして、その後の年齢階級別労働力率というのも低くなってしまっている。

聞くまでもないことかもしれません、改めて確認をさせてください。その原因としてどのようなことが考えられるでしょうか。

人権男女共同参画課長

厚生労働省の方が取りまとめております働く女性の実情といった冊子でございます。この中で、就業を希望しながら求職活動しない女性についてその理由を聞きますと、やはり、家事・育児のために仕事が続けられそうにないする人の割合が非常に高くなっています。

また、女性の就業継続のためにどういったことが必要かといったアンケートにつきましては、子育てをしながらでも働き続けられる制度や環境であるとか、育児や介護のために労働時間での配慮といった項目の割合が非常に高くなっています。

これらを見る限りでは、家事や育児、それから介護などのために女性の就業や就業継続が難しいという状況は分かりますが、その背景といたしまして、固定的な性別役割分担意識があるといったこと、それから、育児休暇の制度があっても男性の取得率というのは非常に低くなっているということ、それから、そのための保育所などの整備の課題もあると思います。また、総務省の統計局がまとめております夫の収入と妻の就業時の関係についてといったものの中では、妻の年齢が25歳から44歳ということでは、夫の収入が多くなるほど妻の就業率は低下するということになっております。特に神奈川県につきましては、全国平均と比べまして通勤時間が長くなっているということから、家事と育児といった仕事の両立が図りにくいこともあります、また、男性の所定内給与額が東京に次いで全国的に多いといったこともございますので、男性の片働きといったものが可能となっていることも一つの理由かと思っているところでございます。

西村委員

もちろん、家事・育児を選択される女性もいらっしゃると思うのですけれども、このまま仕事を続けたい、あるいは出産を経て、もう一度仕事に戻りたいという女性にとって門戸が開かれるような取組というのは、今後ますます必要になってくると思います。

今日の新聞ですが、街頭労働相談に女性ブースを設けていただけるということで、こういったハローワークとの連携、女性相談窓口に対しても、男女共同参画の立場から、様々に、共にアプローチをかけていただきたいということが一つございます。

そして、また、女性が働き続ける目標というものの一つに、もちろん金銭的なこともあるでしょうが、命輝く女性というのを憧れに頑張っていこうという

方もいらっしゃると思うんです。指導的地位に就く女性を増やしていくためには就業の継続というのが必要となってくると思いますけれども、新たなプランでは、就業の継続、あるいは指導的立場に女性を登用していくために、どのように取り組んでいかれるのでしょうか。

人権男女共同参画課長

女性が就業を継続してキャリアを積むといったことができるようになりますから、女性の能力の発揮、それから経済的な自立などにもつながりますし、今後の少子高齢化に伴う労働力人口の減少を補う、経済の活性化につながるといった様々な効果が期待されているところでございます。

このようなことから今回のプランの改定におきましては、重点的に取り組む分野の一つとして女性の就業支援と就業の場における男女共同参画の促進といったものを取り上げております。女性の就業継続につきましては、就職後の早い時期に仕事を続けていくことを前提としたキャリアデザインといったものを形成する支援をしていこうということと、30代を中心とした女性に対して、特にステップアップしてチームリーダーとなるような研修を設けて支援していきたいと思っているところでございます。

西村委員

就業の継続というので、東京都の例なのですけれども、NPOと連携をとりまして、女子大学生が育児体験をするというのを取り入れているようです。子供を育てながら仕事ができるだろうかということを大変不安に思っていらっしゃる若い世代の女性が多いらしくて、また、御近所や親戚の子供さんを抱っこする、見るなどという経験がお若い方はないものですから大変人気があるそうです。

この子供さんの、言わばベビーシッターとして派遣をされていくのですが、そこのお母さんはもちろんお仕事をされていて、育児の先輩、また、仕事の先輩として様々にアドバイスもくれるという、こういう取組が進んでいると伺いました。一つ、例として御提示をさせていただきたいと思います。

さて、就労の話をしてまいりましたけれども、前回の定例会でも取り上げさせていただいた女性の貧困の問題についてですが、経済的な自立を図っていく必要性があるということで、この質問をもう一度させていただきたいと思います。

女性の貧困率が発表されました。そして、その中ではもちろんひとり親家庭の方も女性のというのもありましたけれども、もう一つ、昨今、話に出てきているのが、お若い女性でお仕事ができる年齢、また、体力もお持ちでいらっしゃるのに一旦社会に出て挫折をして家に入って、その後、なかなか次の就労に結び付かないと。男性と違って女性の場合は家事手伝いというレッテルを張られて、まあ、それでいいかとそのままになってしまう。でも、気が付けば、だんだん年を重ねてきて親御さんの介護をする。でも、あなたは女の子なのだから家のことできるでしょうと、そのままの生活が続いている。でも、その女性たちは何を思っているかというと、このままよわいを重ねていって、親亡き後、

自分がどうなるのだろうかと、こういう問題を持っていらっしゃる女性が出てきていると幾つか新聞等でも特集の報道がされておりました。

このことを受けて横浜市では、家事手伝いとして家にいる女性に対して、ガールズサポート事業という就業支援をしていると伺いました。女性の就業支援としての取組は、どういったことを県の方ではなさっているでしょうか。

人権男女共同参画課長

お話しありましたような家事手伝いをしている女性を対象とした支援策といったものは、県はしておりません。

昨年末の新聞記事等を読みましたが、やはり働きづらさ、生きづらさを抱える、学校や職場に属していないシングル女性といったことが取り上げられていましたが、こういった方たちの人数や具体的な状況といった実態が明らかになっていないというのが現状でございます。そういうことで、女性の就労支援といったしましては、学校や職場に属していないシングルの女性に特化したものといったものではないのですが、キャリアカウンセリング、就職面談会等を実施するとともに、女性起業家の育成に向けた講座などを開催しまして、女性の就業、再就業、それから起業等への支援を強化してまいりたいと考えております。

西村委員

ひきこもりとまではいかないかもしれないけれども、なかなか自分から外に対してアプローチができない。だけれども、一旦は学校に行っていらっしゃった、あるいは就職をした経験がある。ちょっと背中を押して差し上げればという可能性のある方々なのではないかと思います。

なので、例えばですけれども、ひきスタやその他でそういう女性に特化した参加ができるようなものを設けてみると、あるいは、ホームページの中でインターネットを通じて声を受け入れる窓口をつくるとか、わざわざ出て行かなくても、まずはこういう人たちがいるという声を上げていただけるよう、こういう取組を一つお考えいただいてもいいのではないかと思います。

それと、男性だけではなく女性側にも固定的性別役割分担意識というのがある。その結果が、家事手伝いをして親の面倒を見て、家のことをやって、それでいいかと思ってしまっている若い女性をつくっている背景があるかという気もしておりますので、何か新たな取組というかスタンスを持っていただきたいと思います。

さて、この男女共同参画の牙城として 30 年間そびえ立ってまいりましたかながわ女性センターについては、もう、るる質問が出ておりますので今さら伺うこともないかもしれません、改めてもう一回だけ確認をさせてください。

緊急財政対策の中の 7 ページにございますかながわ女性センター、移転・規模縮小を含めた検討、まだこの段階ですという答弁でございましたけれども、この移転ということになったときに、基本的な条項となるようなものというのも決まっていませんか。

例えば、利便性を考えましょうとか、あるいは、その地域に特化して考えま

しようとか、こういうこともまだ決まっていない状況なのでしょうか。

人権男女共同参画課長

先ほどもお話しいたしましたが、今決まっている内容といたしましては、男女共同参画拠点としての機能をきちんと持ち続ける必要があるというところでございます。その後のことにつきましては、今後、皆様の御意見を伺いながら決めていきたいと考えているところでございます。

西村委員

それでは、男女共同参画推進プランの改定についてはこの辺りで質問を閉じさせていただいて、ただいま伺いました、女性センターをはじめとする県有施設、緊急財政対策案について引き続き質問させていただきたいと思います。

今、まだ具体的に決まっていないという御答弁がございましたけれども、例として申し上げました利便性なのか、稼働率なのか、あるいは、その地域の特性、例えば、女性センターだったら、男女共同参画についての施策は若干遅れているから、ここにてこ入れの意味でつくっていこうというような発想なのか、あるいは全く逆で、先進的な取組をしそうな土地柄であるからここから発信していこうというのか、幾つかの条項が考えられると思うんです。こういう、言わば軸足の決め方というのはどうなっているのでしょうか。

人権男女共同参画課長

今、お話しいただいた選択肢は全て選択肢の一つだと思っておりますが、まず、交通の便なども考慮しながら、施設について、特に、以前に検討しました在り方をまとめた際に検討した機能等につきまして精査しながら検討していくたいと思っております。

西村委員

他の懸案事項についても、まだ方向性というかそういうのは決まっていないのですか。

県民局総務課長

県有施設につきましては、全ての施設について抜本的な見直しを検討することでこれまで検討をしてまいりました。

その検討の視点でありますとか、方向性を整理した考え方につきましては、本日お配りしている対策案の資料では4ページにありますけれども、視点としては、設置目的・設置根拠、公民の役割分担、施設更新の時期・経費など、八つの視点を設けて、四つの方向性、廃止、移譲、民間活力の導入、現行運営の継続、この基本的な考え方へ沿って整理をしてきたところでございまして、県としての考え方を検討の方向性として今日の段階でお示ししているという状況でございます。

西村委員

4ページの内容は分かったのですけれども、それぞれの県有施設が所管する施策をどのように展開させていくかということによって、若干、方向性は変わってくると思うんです。そうやって考えたときに、この緊急財政対策案というものは、まず、これからの中長期的な在り方なり、神奈川が目指す方向性という根本がしっかりと発表されていなくて、上に乗っかっているものだけをどうしようというものです大丈夫なのかというのがとっても不安に感じたのですけれども、どのようにお考えになられますか。

県民局総務課長

神奈川の在り方につきましては、この定例会の中で総務政策常任委員会の方で御報告をさせていただいておりますけれども、別に検討もさせていただいて、県としても、どのようなやり方が望ましいのかというのも、これまで検討した経緯についても御報告をさせていただいているところです。

それはそれとして検討する必要があると思っておるのですけれども、この緊急財政対策案につきましては、当面、神奈川県として、向こう2箇年を見通しましても1,600億円という財源不足が見込まれるという、大変危機的な状況でもございますので、この当面の緊急財政をどう支えていくかというようなところについても検討する必要があるということから、ここについて、今回、対策案として県の考え方を示しているところでございます。

西村委員

いずれにしても、県有施設にしてもあるいは補助金にしても、県の施策、方向性がどうなるのだという根本的なところがあつて付随しているものであるにもかかわらず、そこが決定されていないところで、では、上のものをどこに動かしましょうという話は何か前後が違うような気がして仕方ないので少し話をさせていただきました。

それと、それらの県有施設その他について、対話の広場で説明をしていくという御回答になっていらっしゃいました。40分間の討論の時間を持てるだろうと。話し切れなかつた方々のためにアンケートを用意するのだと御答弁されておりましたけれども、このアンケートを各地域で行うのであれば、緊急財政対策案全般にわたるアンケートの内容なのか、あるいは、各地域に立地する施設に関わることなのか、あるいは、その地域に特に関わりのある補助、その他に関わることなのか、それによって返ってくる答えが全く違うものになってくる可能性があると思うのですけれども、その辺りはどう精査されていますか。

県民課長

対話の広場地域版で御説明するアンケートの中身につきましては、現在、緊急財政対策を検討しております政策局の方で主に検討しておりますので、今、私どもの方で答える立場にはございませんが、委員の御質問、御発言の趣旨につきましては伝えてまいりたいと考えております。

西村委員

今さら蛇足になるかもしれませんけれども、国の施策で社会保障と税の一体改革を、社会保障を充実させるために消費税が上がることはやむを得ないかと聞いたら、70%の人が、はいと言う。でも、消費税が上がっていいかと言ったら、半々ぐらいになってしまふ。これぐらい意識というものは違うと思います。アンケートの聞き方はとても大事なことで、その辺りで、決して県民を欺くような形があつてはならないと思うのがまず一つ、それから、本音でお話を聞ける、その上でこちらの意向というのもしっかりと伝えるという相互の連携がとれない限りは大変危険なアンケートであり、危険な意見の交換になってしまふのではないかという気がしておりますので、その辺りをしっかりと精査しながら、今後の緊急財政対策を進めていただきたいとお願いをいたしまして私の質問を終わらせていただきます。