

第3期男女共同参画審議会第2回会議 会議録

- 1 日 時 平成19年9月6日(木) 13:30~15:30
- 2 場 所 ひょうご女性交流館 501会議室
- 3 出席者 有光毬子委員、池田啓子委員、上杉孝實委員、北野美智子委員、城内喜博委員、高島進子委員、田端和彦委員、中居成子委員、西馬きむ子委員、野々山久也委員、原仁美委員、堀沢利治委員、前川裕司委員、三谷直紀委員、望月慶子委員、山下淳委員、梁英子委員
清原兵庫県理事、石井地域協働局長、坂上男女家庭課長、中野県立男女共同参画センター所長
- 4 内 容
 - (1) 開 会
清原理事あいさつ
 - (2) 議 事
＜男女共同参画社会づくりの総合的推進について＞
 - (委 員) 育児休業取得率は県下の数値をあげているのか。
 - (事 務 局) 県が独自に調査したものはないので、全国の数値をあげている。
 - (委 員) 県職員の育児休業取得率はどのようになっているのか。
 - (事 務 局) 18年度における県職員の育児休業取得者は、女性は754人、男性は16人である。育児休業取得率では、女性は99.7%、男性は1.4%である。
 - (委 員) 性犯罪やストーカー被害者の相談受理件数のうち、警察が実際に動いた件数はわからないのか。実際に相談はしたけれど、何もしてくれないという話をよく聞く。
 - (事 務 局) 相談受理件数のより詳しいデータは把握していない。
 - (委 員) 男女共同参画推進員(地域)の数は、実際の人数と違っているのではないか。
 - (事 務 局) 記載しているのは第 期から第 期までの延べ人数である。
 - (委 員) すでに推進員を卒業した人も推進員としてカウントしてもいいのか。
 - (事 務 局) 推進員の設置に係る目標数値は、任期2年の推進員が地域で何人活動したのか、仮に推進員をやめたとしても、地域のリーダーとして活動しているという前提で累計人数としているため、延べ人数を記載している。
 - (委 員) 現在推進員として活動している者と、これまで活動された者を合わせるのはいかなものかと思う。今、推進員が活動しているという視点からすると、あまり意味がない数値である。すでに推進員を辞めた人でも、市の男女共同参画センターでの活動など、個人的に活動をしている人はいるが、それは推進員としての活動ではない。また、推進員と推進員でない人との使命も異なる。推進員が地域のキーパーソンというのなら、さらなる支援が必要ではないかと考えている。すべてがボランティアという前提に立っているが、皆大変な状況ではないかと思うので、この点は是非考慮してほしい。
 - (事 務 局) どういう視点で記載するのが良いのか、わかりやすいのかということを検討したいと思う。
 - (委 員) 企業と関わる中で、保育施設の維持管理が大変難しいと聞いているが、事業所内小規模保育施設に関心を寄せている企業は多いのか。

(事務局) 県が行っている事業所内小規模保育施設への支援に関して、施設の設置については500万円を限度に、事業費の2分の1の助成を行っており、運営費については300万円を限度に、2分の1の助成を5年間行っている。この事業は昨年度から始めたが、非常に件数が増えていると感じている。昨年度は約50件の問い合わせがあった。今年度に入って4か月くらいで25件くらいの照会があった。当施設を設置したいという人が増えているという印象である。

(委員) 男女共同参画社会づくりの総合的推進という枠組みの中で、「生活の場」、「働く場」という切り口になっているが、「生活の場」という箇所が家庭という意味合いが強いのであれば、「家庭の場」というのを強調すれば思いが出るのではないか。内容で言えば、子育てがメインになっているので「家庭の場における子育てのための男女共同参画」など、もう少しきちんと記載すれば、趣旨がはっきりするのではないかという印象を受けた。

もう一点は、健康診断、不妊治療、DVの問題を「女性がすこやかにすごせる社会の形成」の中で記載しているが違和感がある。不妊治療の問題は子育てとの関連が深く、DVの問題は「すこやか」というレベルのものではなく犯罪である。はっきり言うと、最も重大な人権侵害である。女性の人権を保護するといった表現があった方がよいのではないか。今DVというのは増えていて、大きな課題となってきたので、もっとめりはりをつけた方がよいのではないか。

(事務局) ひょうご男女共同参画プラン21の体系の中で整理した結果、このようになったというのが実情である。今後、この計画を見直す過程の中で、どのような構成をすればよいのかを検討したい。

(委員) 「家庭の場」という話があったが、その場合「地域」というものをどのように位置づけるのが難しい。

(事務局) プラン21の基本目標3において、「生活の場における・・・」という箇所がある。その中で「家庭生活、地域社会への男女の共同参画」という切り口で、広い概念で「家庭」と「地域」ととらえ、生活の場というふうに命名しているというのが今の考え方である。

(委員) 今の枠組みの中では、DVの問題についてはこの形(位置)になるだろうと思う。家庭の問題については、家庭とすることに問題があるのではないかと思う。ワーク・ライフ・バランスを女性が家庭にいるという発想にしてしまうことに問題がある。女性が家庭に、と考えてしまうことは、今までの枠組みだった。それをどうはずしていくかということが大事なことであって、もちろん自立社会ということもあるが、女性個人の生活というバランスの問題をワーク・ライフ・バランスは論じている。

全体の印象であるが、女性のことばかり言っているような気がする。男女共同参画といったら、男性がどういうふうにワーク・ライフ・バランスを考えるのか、育児休業の取得率も徐々に増えてきているが、バランスは非常に崩れている。男女共同参画の視点からいっても、この点をどのように取り組んでいくのかということをもっとクリアに出していく必要がある。

<働く場における男女共同参画の推進について>

(委員) ワーク・ライフ・バランスという言葉は流行しているが、関係者が皆同じことを考えているとは思わない。また、ワーク・ライフ・バランスで何を実現しようとしているのか。根底にある考え方、価値観というものが決して同じであるとは思わない。これまで男女共同参画社会の実現について議論してきたことは、どういう考え方でやってきたのか、何を目指してきたのかということと、ワーク・ライフ・バランスという言葉で今議論されていることが、うまく整合しているのかということを考えずにやっているような気がする。県がワーク・ライフ・バランスを進めていくという時に、一体何を狙っているのかということをもっとはっきり出してほしい。私たちがこれまで議論してきたことからすると、方向転換になるのか、批判的な意見を言わなくてはならないのかということが明白でないので、その点を伺いたい。具体的に言うと、資料3(働く場における男女共同参画の推進)や参考資料で添付されている国の取組などについてである。多様な働き方という前のところで、「企業にとっても優秀な人材の確保やコスト削減、生産性の向上」などが記載されているが、これらを含めたワーク・ライフ・バランスの推進なのか、それともこれらを目的としたワーク・ライフ・バランスの推進なのか。これまで男女共同参画社会の実現について議論してきたことと整合しているのか疑問を感じる。多様な働き方を認めるということは、何のために、誰のためにということをはっきりさせないで、がんばっていきましょうと言われてもどういう意見を言えばいいのかわからない。

(事務局) 前回の審議会において、働く場における男女共同参画という切り口で議論しようということになった。また前回の議論の中では、ワーク・ライフ・バランスの視点を考慮して考えていこうという意見が出ていた。一方、国でも本格的にワーク・ライフ・バランスを議論している。ご指摘のあったようにワーク・ライフ・バランスは男女共同参画社会だけの問題ではなく、もっと大きな、いろんな観点から議論されていくべき問題である。ワーク・ライフ・バランスの視点を入れながら、物事を考えていく段階になってきているが、当審議会では、ワーク・ライフ・バランスの視点を考慮に入れて男女共同参画社会をどう推進していくかということについて議論していただくことである。「男女が互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、その個性と能力を十分に発揮し協働することができる社会」の実現をめざすことが、男女共同参画社会の切り口、一方、ワーク・ライフ・バランスはいろんな考え方があるので、共通理解として、参考資料3(「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向(ポイント))ではワーク・ライフ・バランスの定義(ワーク・ライフ・バランスとは、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態)が記載されている。こうした視点に基づき、男女共同参画社会をどのように構築していくのかということについて議論していただければと考えている。

(委員) 女性がどのように働いていくのかが男女共同参画社会の中では大事であると考えている。資料のなかでは、子育てに関する項目がたくさん出ているが、親の問題、介護の問題に関する項目が出ていないのが気になった。

- (事務局) 子育ての問題も大きい、介護の問題も大きい。国においても、高齢者虐待防止・介護者支援法がすでに施行されている。高齢者を介護する側もそうであるが、高齢者虐待を受けている7割以上が女性である。施策の選び方にも問題があった。
- (委員) 農家でもそうだが、田舎では何世代も同居している家庭では子どもが多い。親だけで子どもを育てているところは一人っ子という家庭が多い。
- (委員) ワーク・ライフ・バランスの「ライフ」をどういう視点で見るかは大事なことである。ライフサイクル、例えば若い世代ではどういう男女の問題があるのか、子育ての世代ではどのような問題があるのかというように、きちんと分けて考えないといけないのではない。もう少し、施策の並べ方を工夫しないと行けない。ワーク・ライフ・バランスを学術的にとか、共通の何かを考えようとする、ものすごく時間がかかるので、こんなことではないかと押さえておく必要がある。高度経済成長期からの時代の流れの中で、男性の働き方は会社人間や企業戦士などのように良いように言っていたが歪んでいた。「過労死」という言葉は外国の辞書の中にも出ており、世界表現になってしまったことはまったく恥ずかしい話である。しかし、国際競争力とか言い出すと、まず経済が大事でしょう、成長なくして・・・などと言われたら、はいそうですかというようになってしまいが、そうではないということをはっきり言わないといけな。女性も男性と同じように働くとなると、女性も企業戦士になり、過労死もやっっていくことなのかということになる。男性や女性だということに関係なく、働くということは何なのかを考えた時、生活なくしてワークということはありえないことで、バランスということは当たり前のことである。一人の人間が主体的にどういう生活をしたいのか、どういう働き方をしたいのかをその人だけが考えるのではなく、私たち皆が男女共同参画社会の中で考えることである。自分さえよければ良いというものではない。そうすれば、段々とそうでなくなってしまう。自分をよくしようと思えば、相手も良くなってもらわないといけな。この状況をどのように作り出していくのかを考える程度にしておかないと、ワーク・ライフ・バランスをこの場で規定してからでないとは始まらないとか、何を答えたらいいのかわからないということになってしまう。
- (委員) これらのことを最初にきっちり皆で共通理解としておいて、議論しようということである。ワーク・ライフ・バランスについてどこできっちり押さえないと行けない。国は別にしても、県において、こういう言葉を使って施策展開していくのであれば、共通理解なしには行かないだろうということである。
- (委員) 施策についている目標的な次元と、方策、やり方、もっと違う次元のものがあるかもしれないが、かなり入り組んだ問題に取り組んでいると思う。こういう次元の違ったところをワーク・ライフ・バランスで見ようということだと思う。ワーク・ライフ・バランスについて気になるのは、女性も外で働こうというのは結構だが、家事労働をワークとして認められないというような発想で論議するのはおかしいのではない。家庭において家事労働としての評価をされて、厚生年金の基礎部分を専業主婦に2分の1を譲ることになっている。このような全体の流れからすると、家事労働はここでいうライフだと理解しない方が良いと思っている。外で働くのがワークで、

家で働くのはワークではないと理解しない方が良いと思う。

- (委員) 女性は男性に比べ、家庭責任を多く負わなければならないという状況にある中では、働く場においてなかなか男女共同参画は進まない。ワーク・ライフ・バランスを保つことは、とりもなおさず働く場における男女共同参画を進めることである。

資料3(働く場における男女共同参画の推進について)の論点案(働き方の見直し、企業経営者や管理者の意識改革、地域や家庭における取組支援)はうまくまとまっていると思う。働き方の見直しについて、長時間労働の問題がある。今労働時間は二極化している。短時間就労の人が増えているが、30歳代前半の男性の場合、4人に1人は週60時間以上働いている。こういう状況の中でライフとバランスをとることは不可能であるので、長時間労働の是正は必ずしなければならないことである。そのやり方であるが、兵庫県ではワークシェアリングを労使で取り組むという良い実績をあげている。ワークシェアリングと密接な関係にある働き方の見直しは、労使で取り組んでいくことが大事である。兵庫県では、非常に先進的に取り組んでいるので、こうした上に立って取り組んでいけばよいのではないか。

企業経営者や管理者の意識改革は非常に重要なことである。ワーク・ライフ・バランスについて、職場での男女共同参画は育児休業制度や均等法の改正など制度的には整っており、それをどのように運用していくのかといった段階になっている。そこでネックになっているのが管理職である。管理職のほとんどは男性で、国際的に見ても非常に女性の管理職は少ない。男性の管理職は女性の部下のことがよくわからず、正確に評価することができるのか疑問である。管理職が男女共同参画などの制度をうまく運用し、女性にとって働きやすい職場を作っていくことが大事である。そのためには、女性をうまく活用するメリットを管理職が理解することである。しかし、非常にコストがかかるし、長期的なメリットしかない。こういうことを男女共同参画推進員などを通じて、管理職にうまく伝えられるとよいと思う。

- (委員) 男女共同参画社会が実現するという事になれば、当然ワーク・ライフ・バランスを実現することになる。男女共同参画社会という言葉を使い換えれば、ワーク・ライフ・バランスということである。男女共同参画を「働く場」という切り口に限定するのではなく、男女共同参画社会を推進していこうとすれば、ワーク・ライフ・バランスに関する施策を展開していかなければならなくなったのではないか。これまで、ワークは男性が、ライフは主に女性が担っていた。女性が社会進出していくことによって、女性が様々な分野に進出、子育てや家庭の問題が出てきた。これらの問題をこれからどのように担っていけばよいのかといった現実的な問題に直面し、男性の生き方も、女性の生き方も根底から考え直していかなければならなくなった。女性の生き方の変化が問題の発端かもしれないが、男性の生き方も大きく変革するような、いわば社会の構造的な変革、価値観の変化等を含めたものをワーク・ライフ・バランスという言葉で理解していた。労働界、経済界からの問題提起もあるが、子育ての問題、家族の問題、介護や地域の問題など、これらをすべて含めてこれからの社会を男女が対等に協力しあってどうやって構築していくのかということが課題である。

- (委員) 地域若者サポートステーション事業などを行っているが、様々な面において家庭の

空洞化ということが非常に大きなテーマである。働くことが生きがいという点においては、豊かに生きるためにワークとしてあるべきだが、女性も男性も働き続けると家庭には誰もいなくなる。家庭の空洞化が崩壊につながっているんな事件が起こり、こうした家庭を見た若者は結婚に期待を持たなくなる。男女共同参画の中では家庭づくりを働くことと同じくらい重要なこととして話し合っていくことが大切である。NPO業界では女性が生きがいをもって働いているケースが多いが、実際の経済社会では女性が働きにくいという見方をされている。仕事や家庭面においてもう一度構造的に、男女共同参画の責任を分かち合うというところで、平等というよりはどうやって助け合うかという考え方が出てくればわかりやすいと思う。

(委員) 働く場というのは職場、企業と位置づけているが、この働く場において何が問題なのかを現状からとらえてみた。すると、男女共同参画を推進している企業では、男女雇用機会均等法の整備と合わせ、企業内でも育児休業や短時間勤務など女性が働き続けられるような制度が充実してきており、その結果、女性が働く年数が非常に長くなってきている。結婚して遠方に行かないといけないというケースは別として、結婚して家に入らないといけないので退職するというケースはほぼなくなっている。また、出産で退職するというケースも非常に少なくなっているし、育児休業制度も活用されている。しかし残念ながら、女性の管理職はわずかに増えているものの、顕著に増えていない。次世代育成支援として、男性の育児休業の取得などは非常に推進しているが、私の会社では取得者はいない。日本の企業では、育児休業を取得すると自分のキャリアなどにマイナスになるとの考え方が根強く残っている。また、女性にはいろいろな仕事に就かせてキャリアアップをさせようと推進しているが、そのようにするとその女性は結婚を選択しなくなる。それは、自分のキャリアアップに間違いなくマイナスになるというイメージを強く持っているため、こうしたことが今の民間企業の中にはよくあるのではないか。女性よりも男性の今までの働き方や、日本の社会における価値観のようなものが大きく変革していかないと、次のステップにつながらないのではないかと思う。

(委員) 働く女性の声を聞いていると、休暇制度を増やしてくれないという声がある一方で、休暇制度が充実している企業でも、1年以上育児休業を取得すると現場で対応できなくなるので、1年も取得せず早々に職場復帰しているようである。個人的には幸いにして、60歳まで働き続けられることができ、休暇面でも給料面でも恵まれていると思っている。

子育てについては両親が責任を持つことは必要であるが、子育てに関する休暇や手当が保障されていないことや、今まで30歳や40歳で結婚や出産で退職し、再び職場復帰して目一杯働いても年収は200万円にも満たないというケースもある。

認定子ども園については、兵庫県は全国と比べても認定率は高いと聞いているが、子どもを預かる以上きちんと人が確保された認定子ども園であってほしい。市町合併があり経済的に余裕のない市町は、認定子ども園を民間に任せているという話を聞くが、郡部では民間が保育園型の認定子ども園をした時に、公立幼稚園の先生は、保育士の免許を持っていなければ勤められない。したがって、事務の職員として残るか、

退職するしか道はない。

学校現場では男性は育児休業を取得している。しかし事務の職員は取得していない。それは、超過勤務が月100時間を超えている人が男性も女性もたくさんいるからである。こんな状況では育児休業は取得できない。こんな働き方を変えないと命を縮めることになり、今喫緊の課題であると認識している。

2005年度に退職した女性について調べてみると、定年前に辞めてしまった人が小・中学校で350人程度、このうち91%は46歳以上で、20歳代、30歳代で退職した人は9%である。中年以上の女性が定年前に辞めていて、その理由の半数は自分の体がきついということで、残る半数は介護のためである。介護を理由に学期の途中で辞めてしまう人もいる。介護休暇は6か月あるが、介護のめどが立たず、誰も面倒を見る人がいなければ辞めるしかないのが現状である。復帰しようとするとも臨時職員になってしまう。介護の問題は女性だけの問題ではないが、これをクリアしていかないといけない。働いている女性の中で恵まれている人でもこういう状況である。

(委員) ワーク・ライフ・バランスとは、自らが希望するバランスで展開できる状態とあるが、女性がワーク・ライフ・バランスに直面した時、希望する場合もあるけれど、そうせざるを得なくてバランスを取ろうとしている場面が多いのではないかと。決めつけはよくないが、男性の中にはもともとワークとライフをバランスよく取らなければとか、どう自分を取りたいのかといったことを考えたことのある人がどれだけいるのか疑問に思えてきた。男性の働き方のモデルとして、育児休業を取ることで自分が評価に影響するのではないかと感じながらやっている。家庭生活、地域生活、自己啓発、健康・休養、仕事をどうバランスを取るのかといったことを、そもそも考えていないのではないかと。個人として生活パートナーである夫に対してワーク・ライフ・バランスを図ることについて話す場合には、家庭生活をもっと重視するようという内容になってしまう。ワーク・ライフ・バランスが、自らが希望するバランスでというのであれば、子育てや介護といった差し迫った、差し迫られた状況になって考えるのではなく、自分たちの生き方の中に自分の人生設計をどう組み立てるか、組み立てたいのかを考えていかないと、ワーク・ライフ・バランスはうまく根付かないのではないと思う。女性の場合、ライフイベントの問題があって高校や大学といった比較的早くから家庭と仕事をどうバランスを取るのかを考えているが、同じ時期に男性も考えているのかという疑問である。このあたりの取組が必要ではないかと感じた。

(委員) 平成17年版の国民生活白書は、子育て世代の意識と生活という表題が付けられており、今日議論されていることが盛り込まれていた。白書の中では、新卒の人でも必ずしも正規職員にはなれず、こういう人たちは数年経ったらどうなるのかと思ってしまう。幸いなことに、理想の子どもの数は2を超えている。

2000年を中心にして、国も兵庫県も人口減少社会についてどう分析するかという検討が行われた。当時は少子化、人口減少については、産みたくないということに触れるのはナンセンスだという論調だったが、17年版の国民生活白書ではそうではないという路線に変更している。

正規職員のほか、アルバイトやパートタイマーで働いている人がたくさんいるとい

うことも念頭において、ワーク・ライフ・バランスを考えていかないといけない。

(委員) 字の持つ意味というのは重要ではないか。婦人というのは、女が箒を持つという意味があるということで、婦人会を女性会に名称を改めた。すると皆がすごく元気になり、農協を困らせるくらい発言をしている。この時、字の持つ意味がこれほど大きいものなのかを感じた。農村における税金の問題として、戸主である男性の名前で申告している。子育てをしている若いお母さんは扶養者控除扱いである。しかし、かなりの時間農業に従事している場合には専従者控除扱いとなる。子育て、生活、家事は扶養者がするもので、仕事としては認められていない。ある程度の時間農業に従事すれば専従者としての扱いになると、農村の男性も理解している。仕組みを変える、自分たちの意識を変えるのも大事なことであるが、家事が仕事として認められていないということは問題である。

(委員) 決して言葉の問題ではない。婦人という言葉でも、そのまま使って活性化している組織もある。戸主という言葉も出たが、いくら男女共同参画といっても今の日本の社会では戸主を女性にするというのは難しい。私の地元の10校区ある小さな町では、女性の連合自治会長は1人だけである。今、家庭が大事、家族が大事と言っているのなら、家族全員を登録するといった社会のシステムを変えるかである。企業だけでなく、職場における働き方の仕組みを変え、定時には家に帰り、夕食は家族一緒にとるといように、今の日本の社会のあり方を変えないと、職場では決して女性が男性と同等にはなれない。以前公務員として勤めていたが、女性が昇進しようとするとうと結婚はしないし、結婚しても子どもを産まない。昇進した者は離婚していた。朝早く会社に来て、夜遅く家に帰るからである。私は、子育てが大事だったので、定時に帰り、有給休暇も取得していた。地域で役員もしていた。このように職場を取るか、家庭を取るかということになってしまうので、職場の仕組みと社会の仕組みを変えないといけない。

(委員) 長い時間をかけて築かれた男性の地位だから、男性の意識改革がない限りは元には戻らない。男性の意識改革がなければ、男女共同参画にはならない。

(委員) 確かに男性の意識改革は必要である。私たちの企業で具体的に進めていることは、選択ができる制度の構築である。以前ワークシェアリングに取り組んだが、ワークシェアリング＝人員整理としてとらえられ、なかなか定着しなかった。現在は多様な働き方という観点から企業に働きかけている。なお一層理解を図っていきたい。長時間労働を減らして、減った時間を他に回してもらおうと取り組んでいるが、この中では、意識というものが重要で、組織においては管理者、経営者の意識が大事になってくる。世代がどんどん変わっていくので、求人をして最近も求人難で、男性、男性と言っている場合ではなくなっている。企業の中では男女均等が進んでいるし、男性よりも女性の方がはるかに優秀である。そのため、女性を優先的に採用している企業もあるので、これからは女性の比率も高まっていく。いずれ女性の中で、数少ない男性ががんばらなくてはならない時代がやってくるのではないか。

(委員) 論点案の2(企業経営者や管理職の意識改革)は大事なところで、意識改革だけでなくマニュアル化も大事である。これまでは製造業が中心で、男性従業員が追求して

きた社会であるが、現在では頭脳労働が中心になってきて、男女の差がなくなってきたおり、女性の求人が重視されている。しかし依然として製造業的で、ものづくりだけに特化している中では、マニュアル化できないところもある。企業側の意識改革だけでなく、マニュアル化を進めていくのも一つの方法である。

(委員) もう少しどこに問題があるのか踏み込む必要があると思う。例えば、管理職の意識改革というが、いろんなアンケートによると、約8割以上の管理職は理解があるという結果になっているが、現実的ではない。どこが問題で、それに対してどのような処方箋を書かなければならないのか、つまり、問題と問題の解決策という形で施策を組み立て直す必要がある。もう一つは、大きく振りかぶった大上段の議論も必要であろうが、今問題になっていることは細かなところをきっちり動かしていくことである。例えば、つい育児休業の話になってしまうが、むしろちょっと休みたい、でも休みが取れないという時に、既存の制度がうまく機能すれば楽に生活できるのではないか。つまり、大上段の議論と細かなところをきっちり動かす施策が必要ではないかということである。

(委員) 全体的に男性の視点が薄い。ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画の問題を考えると、男性の働き方という視点が非常に大きい。パパクオーター制は育児休業を男性に1週間与えることが義務である。ノルウェーなどは果たさなければ罰金になっている。日本では3、4か月休暇を取るのは無理かもしれないが、少しでも進めていくことから始める。少しのことからでも制度化していかないと簡単に意識などは変わらない。自分たちを変えようとしてもなかなか変わらない。しかし制度が変われば変わっていく。他国ではいろんな苦勞をして意識を変えてきているので、それを学ぶべきだと思う。

(委員) 本日各委員から様々な意見が出された。またの機会に意見をいただきたいし、事務局にも意見を寄せてもらえればありがたい。仕組みを動かすこと、小さなことからでも動かしていかないと前へ進まない。これをもって本日の議論は終了する。

(4) 閉会

石井地域協働局長あいさつ

文責 兵庫県県民政策部地域協働局男女家庭課