

## 第1回広島県経済財政会議 議事録

- 開催日時：平成25年5月31日（金） 14:00～16:00
  - 開催場所：広島県庁北館2階 第1会議室
  - 出席委員：（主宰）湯崎 英彦 広島県知事  
（委員）内田 和成 早稲田大学商学大学院教授  
宇野 健司 株式会社大和総研産学連携室副部長  
神原 勝成 一般財団法人ツネイシみらい財団代表理事  
蔵田 和樹 株式会社広島銀行専務取締役，広島商工会議所副会頭  
辻 琢也 一橋大学大学院法学研究科教授  
吉川 富夫 公共経営コンサルタント  
（元県立広島大学経営情報学部教授）  
吉田 正子 株式会社アンデルセン・パン生活文化研究所代表取締役社長  
（五十音順，敬称略）
  - 議事要旨（委員の主な意見等）  
議事 （1）今年度の会議の進め方と集中協議テーマについて  
（2）協議テーマ①：女性の活躍促進について  
（3）次回の協議テーマについて  
テーマ②：地域特性を活かした魅力ある地域環境の創出  
テーマ③：健康医療サービスの競争力強化
- 

### **議事（1）平成25年度の経済財政会議について**

- 協議テーマに異論はないが、今まで取り組んできたことがある程度消化できていなければ、次々に新しいことを足しても仕方がない。過去3年間のレビューというのはどのような具合か。
- 個別の事業ベースで見ると新しいものをやるとかやらないとかいうのもあるが、テーマとして十分に進んでいない、取組が十分ではないというものをあげている。
- 大きなところから入ってきて、どうしても進んでない、詰め切れていないものに関して今年はさらに詰めていくということか。
- そのとおり。ただし、中高一貫だけは若干性質が違っている。去年，教育委員会で新しい高校教育の在り方を打ち出しており，今年からそれを具体化するに当たって，いろいろな意見を聴きたいということで，今回この会議にも出している。

### **議事（2）「女性の活躍促進」に向けて**

- 女性の両立支援について，企業へのアプローチに過度に期待するのは疑問がある。県として膨大な人件費と時間を掛けてやるべきことなのか。女性の両立支援を目指すのであれば，保育所整備を最重点に進めてはどうか。女性の活躍は重要だと思うが，意識を醸成することは全国的な課題であり，行政がやることなのかという点で疑問がある。基本的に保育所が足りていないのであり，働きたいが保育所がないから離職するというのであれば，保育所を作ることが大切になる。保育所については市町の仕事の部分がほとんどであり，県の役割がほとんどないのであれば，本当に県が注力すべきことは何かということをしっかり考えた方が良い。女性が両立できない本当の問題点が何なのかを把握する必要があるのではないか。

- この資料を見て、ファミリー・フレンドリーではないと思った。最近いろいろところで女性の活躍促進の議論を聞くことが多いが、これを国や県の経済成長戦略の文脈の中で語っているうちは本当の動きにならない気がする。

これまで日本では、長い間女性は家庭にいなさい、夫を支えて子どもを立派に育てなさいと言っていた。急に、労働人口が足りなくなったからと外に出て仕事をしなさいと言っても、なかなか「はい、そうですね」とはいかない。様々な環境を整えることで、確実に働く女性は増えると思うが、そのゴールイメージを、資料にあるように経済効果に置くのか、男性女性に関わらず、一人ひとりが自立して社会に貢献するような社会を目指すことに置くのかで、アプローチが変わると思う。

私としては、ファミリー・フレンドリーと言うからには、一人ひとりが生き生きと仕事をし、社会に貢献できる広島県をぜひ目指してほしいと思っている。

私の体験では、結婚や出産を機に辞める人というのは、元々辞める理由を探していた人の場合が多い。そういう人にいくら働きなさいと言っても、両立は難しいと言ってやめてしまう。仕事を続けた人は、自分で続けられる方法をみつけたり、会社に相談したりする。だから、会社としては、何でもかんでも制度やルールをつくるのではなく、各人の状況に合わせて、できるだけ配慮をしている。オフィスワークをやっている会社では、女性の勤続年数も男性と4～5年ぐらしか変わらない。でも、現場を持っている会社では10年以上、多いところでは15年ぐらいい違っているから、例えば、店舗勤めの人なら社員数の多いところに異動させるとか、朝はご主人が保育園に連れて行き、迎えは本人が行くというのであれば、早番の仕事にするといった配慮をする。そういうことがいかにできるかで、実は企業の本気度が問われると思う。

男性は、とかく制度やルールをつくりたがる傾向がある。そうするとこれだけの制度があるのだから利用しない方が悪いということになりがちだが、何でもかんでも制度をつくらうとすると、それにしばられて企業としても非常に困ってしまうことが多々ある。それよりも各人の状況に合わせた配慮ができるかどうかということにつけるのではないかと。

男性の育児休暇ももちろん良いが、ただ家庭や家族を大切にする優しい夫が増えるだけでは意味がない。家庭や家族を大切にする夫が増えることは、それはそれで大切なことだが、それでいかに働き続ける妻が増えるか、というところまで踏み込んだ議論というのがなかなかないので、そこを取り上げてほしい。この資料では、広島県は湯崎知事効果で育休を取る男性は増えているが、女性の就業に対する意識は低い。穿った見方をすれば、優しい夫が増えてますます家庭の居心地がよくなり、外に出て働くのが嫌になった、という解釈もできなくはない。

もし、知事の奥様が働いておられるのであれば、知事が育児休暇を取ったということよりも、奥様が働き続けています、というメッセージを発信した方がよほどインパクトあり、女性の支持が得られると思う。広島県は「育児休暇」を、例えば「夫婦共同休暇」という名称にするとか、ただ子どものために休暇を取りますではなく、夫婦が共同して外の仕事もするし、家庭内の仕事もする、というイメージを醸成していくことが本当のファミリー・フレンドリーにつながる気がする。

- 少子化対策のときもそうだが、この議論をすると、大体、今のような議論が起こる。少子化というのも産みたくないのに産まない人もいれば、産みたいがいろいろな環境で産めない人もいる。女性が子どもを産まないという事実を見て、その両方に話が入っていくと今のような話になる。

この議論も10万人働いていない人がいて、その内の2万人を働かせるというよりも、10万人の中には多分働きたいが環境が整わなくて働けない人がいる。そういう人たちに少し社会に出てもらうというように解釈すれば良い。だから、別に働きたくない人を社会に出す、意識を変えるというわけではなく、働きたいけど働けない人をサポートして、うまく世の中に出していこうということであって、その点は絶対押さえておかななくてはいけないと思う。

女性の働きと経済の話が後で出てくるが、それは一部であって、経済をどのようにするかというのは、本来は主流の話ではない。もし女性にとってそのように見えてしまうのであれば、資料の見せ方を考えなければいけない。

- そもそも働きたくない人がいるというのがおかしい。最近、若い女性の専業主婦願望が増えてきた

という話を聞くが、誰かに依存して生きていくことを選択するというのは、非常におかしな気がしている。この話をすると食育論になってしまうが、小さい時からきちんと自立教育をし、男性も女性も働くこと、働き続けることが当たり前で、そうして世の中に貢献することが当たり前というような社会を目指さなくてはいけないのではないかと。

- それは価値観の問題ではないか。それを県としてどうこうするというのはどうだろうか。
- 少なくともそういう自立教育をしてほしいという要望はある。
- 基本的なところで自立教育というのはおっしゃるとおりと思うが、価値観教育というのは社会や学校、行政だけが取り組むものではなく、家庭の価値観や伝達というものもある。その中で、最近はそのような女性の労働感の方々がおられる。それを変えるというのはなかなか難しい。
- すぐには絶対に変わらないと思うが、子どものころからそれが当たり前として育てば、そういう男性も女性も増えてくるのではないかと。
- 自立した個人ということについては非常に重要で、女性の社会貢献を考えたときにそういう意味合いを持っているのは確かだと思う。しかし、今、県の問題意識としては、そこに入り込むとまさにそれは色々な価値観があるという意見が絶対に出てくるので、あまりそこには立ち入らず、むしろ経済面からいくと、なかなか反論しにくいところがある。特に、今の人口が減っていく状況の中で、次世代により良い社会、状況を残していくためには、今これを改善していかななくてはいけないし、これは様々な問題にも絡んでいる。御承知のようにダブルインカムの方が結果としては出生率が上がるというのは、先進国共通で、国内においてもそういう制度の関係がある中で、それが必要だという論理構成になっていくと思っている。
- もちろんその論理もよく分かっているが、資料のまとめ方とかこの行間からにじんできるとかが気になる。
- おっしゃるように自立の面がほとんどないのは確か。そこは配慮させていただく。
- 男性目線と言われると確かにそのとおりで思った。結局、目的は何かということをもう少しははっきりさせることが必要ではないか。例えば、女性の就業率を上げるとすると、パートもアルバイトもみんな入っているのだから、そういう人を増やせば上がる。そういうことで上げるのか、そうではなくて、女性にも例えば男性並みの頑張りやプロモーション、あるいは育児後、結婚後もキャリアを損しないような制度を提供するというのでは、かなりレベル感が違う話だと思う。  
それぞれ価値観が違うので、一方的にこれが正しいと決めるよりは選択肢のある社会というのが大事だと思う。あえて言うと、例えば県の経済成長率がゼロパーセントだけど女性もみんな働いて生き生きしている県が良いのか、県の成長率は5%だけど女性はみんな専業主婦になって養ってもらっている県が良いのか。これはどちらが良いとか悪いとかは言えない。どこに軸を持つかの違い。そういう意味で、これからの日本では、そういう選択肢があり、色々な価値観を共有できる、というのがまず前提で、でも、国や県としては女性に働いてもらいたい、就業人口を増やしたい。だから、働く意欲のある人たちに対して、こういうバックアップをします、優遇します、というのをポリシーとして示すと良いのではないかと。ただ、強制したり働かない女性はおかしいと言ったりするのも何となくおかしな気がする。もう少し広島としてはこういうポリシーで取り組む、というものを打ち出した上で施策を考えた方が良いのではないかと気がした。そうすると、もう少し女性目線の視点の表現とか施策の打ち出し方になるのだろうか。  
シリコンバレーも別にカリフォルニア出身者ばかりで成り立たうとは考えていない。アメリカだけでなく世界中から人を呼んで活性化しようと考えれば、外から呼ぶぐらい活性化してやるという考

え方もあるし、そうは言っても競争もあるから広島に来てもらうのは難しいということなら、現有勢力をいかに活性化していくかしかない、といった議論が少し飛んでいないだろうか。

- テーマを見てもらえば判るが、両方必要だという認識。現有勢力については特に女性、それからクリエイティブな人材クラスを呼び込むというこの二つが大きな施策として必要だという認識で施策を展開しようとしている。
- その場合、女性の就業率を上げるというのは、やはり男性と同じような仕事をするような人を増やしたい、ということなのか。
- 究極的にはそうだ。ただ、今のストックの中でそこまでは至らないので、テーマとしてはまず仕事に戻ってもらうというところから始めようということ。
- 女性の中でも家計の足しにアルバイトやパートをしたいという人もいれば、できれば夫に主夫をしてもらい自分はバリバリ働くキャリアウーマンを目指したいという人もいる。これが両極端にあるとすると、どの辺を想定しているのか。
- まず、働きたい人がきちんと仕事に就くこと。それぞれの能力に応じたものが、恐らく男性の場合と比較してばらつきはあるかもしれないが、バリバリ働きたい人が働ける、労働意欲を喚起し、かつ実際に就職して一定の能力に応じたポストに就くためには、そもそもどういう労働環境の整え方が必要なのだろうか。一方で、現実的には、能力はあるが、家計の足し程度に働きたいという人もいるかもしれない。その場合にも、一旦、労働の場に戻ってきてもらう必要がある。労働の場に戻って言えば、能力に応じた雇用ということもあるだろう。それぞれの意欲に応じた環境の整備がまず第一歩だと思っている。
- パートでもアルバイトでも構わないから労働の場に戻ってもらえれば、その中から、ガンガン働く女性も何人か出てくるのではないかという考え方が。
- そういう考え方である。
- 労働は面積だ。新しく働く女性が2万人増えたことで、男性が2万人追いやられたのでは、県の雇用統計から言っても、面積から言っても、マネーサプライは上がらない。企業としては能力がある人はいくらでも雇いたいが、働くべき外部環境が整ってない。もっと言うと、成長戦略があって初めて、女性でも誰でも来てくださいという企業のポテンシャルティーターがあって初めてできる。論点の部分で、これはベンチマークだと思うが、例えば女性の管理職30%以上の達成、ロールモデルとか、優良企業にインセンティブを付与して企業に見える化とか、これは県としてそういうものを発信していこうとしているわけか。
- 基本的には県の施策でやろうと考えていること。今の話の前段の部分で、2万人入れれば2万人出ていくというところにも絡むが、労働市場に参入者が多ければ、企業もその中からより優秀な職員を育成していくことができる。その意味では結果論として、労働の場、労働市場に女性が入ってこなければ優秀な人材の分母も広がらないし、女性が市場に入ってくれば、結果論として女性管理職30%以上に達するのではないか。もし、男女が同じように働くようになれば、50%にもなる。30%が目標というよりは、結果論として30%以上管理職に登用されるぐらい女性が労働市場に入ってくることを目指している。
- 広島県の今の管理職は何パーセントなのか。

- 県庁でいわゆる管理職手当をもらっている女性は5.1%。
- それを30%にできるのか。30%といたら分母が1万人だったら3,000人になる。どのぐらいのスパンで考えているのか。

例えば、商品を投入する場合のパッケージや味、価格帯とかをアンケートして、新規参入するときのヒントにするということで女性ばかりを何千人も雇っているような企業もある。1社で30%ということもあるが、県全体で見れば、女性ばかりの会社があっても良いし、女性が70%でも良いし、男性ばかりでも良い。押しつけはあまり良くないのではないか。
- 毎年、社長を集めた会議をやっていて、女性活用がテーマになるが、ある年に、クオータ制を設けた方が良いかどうかですごく面白い議論になった。おかしいという社長とこれ以上やるにはクオータ制でないと駄目だという社長がいて、面白いことに、管理職の女性比率が高い企業の社長の方がクオータ制をやらなければ駄目だと言っている。要は、色々な仕組み、仕掛けをやったけれど、もうこれ以上は超えられないという企業がクオータ制でなければ駄目だと言い、そうではない男女平等に扱うべきだと言っている企業が低い。

だから、入れることに意味はあるだろうが、目的が何かということをやほりもう少し議論しなければ、単に数字だけを目標にして、パートやアルバイトは増えるがその分正規雇用が減ったり、あるいは男性の従業員に影響が出たりでやぶへびになるような気がする。しかし、何か設けておかなければ、恐らく今のままでは前に進まないという気もする。その辺り、正直に言うとどちらが良いと言い切れない。

ニーズに応えることは必要だが、一方で今の女性のニーズは一樣ではない。資料2の18ページで、左から2番目の「管理職に就きたい」という人と、右側の「就きたくない」という人に対して、同じ施策をやっても全く意味がないと思う。これからは女性も立ち立ちできて、万が一、一人になっても生きていけるようにしておかなければ幸せではない、という価値観から言うと、右側の「就きたくない」という人たちを啓蒙する必要があるし、そうではなくて、バリバリやる気はあるが保育園がないというような理由で働けないという人に対しては、何か施策を打つ。その辺をもう少しきちんと分けた方が良いのではないか。

周りにロールモデルが何種類かできた方が早いのかもかもしれない。これは女性に対する調査だが、男性の数字はあるか。というのは、男性も管理職に就きたくないという人が増えているというのが、今多くの企業のトップの悩みでもある。そうすると、そういう流れに棹差しながら女性だけにさらに働けと言っているのは、もしかするとすごい押し付けなのかもしれない。
- やはりそれぞれのターゲットを設定しなければいけないので、それぞれ違ってくると思う。

もう一つ大事なものは、女性たちを就活したいという気持ちにするということと同時に、企業側の雇いたい、雇った上で育てたいというニーズとのマッチングも必要だ。そこは、企業側がどういうモチベーションで女性を雇おうと思っているのか、女性を雇いたいと思うのか、それとも男女同じ条件で競わせたいから女性にもっと来てほしいという考えなのかでもアプローチが違ってくるので、そこをもう少し細かく区別した上で、同時にやるのが非効率な場合は優先順位を付けた上で取り組みたい。
- この問題を考えるときに、長期ということと総合的ということが非常に重要だと思っている。長期を見据えて女性が着実に働ける環境を作っていくことと、短期で目標を立てるのを分けて考えて、短期で目標を立てるときに管理職何パーセントというのは少し目標としては立てづらいという気がする。

もう一つ、多様性というものもある。男性の方も管理職に就きたがらないタイプの人が増えてきているし、女性もちろんそういう人もいるということであれば、総合的な施策としてはM字を浅くするということもあるが、辞める時は辞めて、中途雇用市場で円滑に職をみつけれられるというか、全体的に底上げしていくという施策を総合的に打っていくしかないだろう。

結果的にどれが伸びるかというのは、施策を打つてみないと分からないが、施策としてはやはりM字に力点を置き切って良いかどうかも含めて総合的に打ち出す。子育ては総合的に考えるべきなので、

それで施策として考える。従って、先ほどから議論があった目標に関しても、人口動態で長期でどのぐらい高齢化に歯止めをかけるとか、人口減少に一定の歯止めをかけるとか、子どもの数を増やすとか、少し長期の数値目標も含めて総合的に打ち出していく方が懸命ではないか。

そうした中でこの施策を考えたときに、非常にセンシティブで精神的な問題が占めるウエイトが非常に大きい領域というところがある。逆に言うと、この領域は精神的運動を嫌みなくうまくできれば、それだけで一定の成果があげられるのではないか。県民ホールで大会をやるとかではなく、もう少しマスコミとも一体になって、子育て一生懸命やろうキャンペーンのようなことをやれないだろうか。家庭の日のようなものを月1回とか年1回決めたりして、そういうものの広島県版をやり続ける。笑われてもネタにするぐらい精神運動ができないだろうか。

それから、保育所問題。私は保育所につき込んでも出生率は回復しないと思っている。広島で待機児童の問題があるのは広島市ぐらいで、他はほとんど解消しているだろうし、本当にダブルインカムの人が増えてくると、この人たちは所得が高いだろうから、今より保育料を取らないと駄目なのに、全般的に保育重視ということで、国基準の保育料よりも減免して支援するということになっている。そうすると、専業主婦の世帯とダブルインカムで保育所に預けている世帯で所得格差が開いていくという問題もある。保育に関しては、適正保育料を取るということもセットで施設を充実していくということをやっていかなければいけない。出生率に与える影響を考えると、総合的に施策を打つべきであり、保育はどうでも良いということではないが、むしろ幼稚園も含めて、トータルにどう考えるかとか、もう少し総合的な施策に重点を置く必要がある。

自分の経験から言うと三世代同居推進という施策はどうか。三つというのがポイントで三人子どもが生まれたら給付というのは良いと思う。子どもが複数増えると三世代同居をしていかなないとなかなか厳しいという実感がある。三世代同居で家庭を重視する。温かい家庭重視。もともとファミリー・フレンドリーなのだから、こういうところで何か施策を打てないだろうか。金銭勝負よりもアイデア勝負で何か組み立てるのが一つの戦略ではないか。

- 8ページにある施策と目標、これが基本的な県がやろうとしている、あるいはやってきた施策と目標との関係だが、短期に効果が出ないものはあるかもしれないが、今までの取組がどこまで出来ているのかというレビューがまずベースではないか。

目標がいろいろあるという中で、これが果たして本当に目標に対応しているのかどうか分からないが、解釈をするときに労働力率の方は労働に対する意識変化を促進する、つまり供給に対する施策はこれであるという解釈をする。就業の方は企業とか雇用の場を拡大すれば、就業の機会を得るからこれは需要側と考える。そういうふうに目標と数字をできるだけつなげて解釈させるようにすれば、これが基本的な施策フレームワークになるはずだ。これが施策と目標の関係図になって、これでレビューもできるし、かつこれが将来こういう施策をやったからこうなったという説明図になってくる。これを緻密にすることがまず基本だと感じた

そのときに、県の施策がどのくらい影響するかというと、あまり数字を入れると目標に対する影響はあまりないとなってしまうが、それはそれでも仕方がない。そういう現実だということをはっきり示した方が良いというのが感想だが、この表を基本的な説明資料のベースにするべきだ。

それから保育問題。今の新聞では「待機児童を解消すること自体は良いこと」という論調だが、平均的に子どもをケアする保育に要する年間コストは、350～360万円と言われている。一方で保護者が負担する保育費用は厚生省基準のBランクで見ても、最大でも50万円程度ではないか。360万円のサービスを50万円の保育料で提供するということは、当然ながら超過需要が発生する。本当はもっと払える人達に対して、360万円のサービスを50万円で提供するということに、本当に合理性があるのか、ということをもっと考えて解消しなくてはいけないが、先送りしている。

この360万円と50万円の差をどこが負担しているかということ、基本的には地方自治体の負担となる。例えば、東京では区の負担のほか、都が負担するということであり、360万円のうち、区役所で200万円程度負担しているとすると、本人が残り50万円を負担し、その残りを都が負担する。広島市でも同様だと思う。広島的全市民が「子どもは社会のもの」として、一人あたり200万円の負担をみんなで負担しながら子育てを行っているというコンセンサスの下でやっているのであれ

ばそれは構わないが、そのことがきちんと認識された上で保育を充実すべきだという議論をしないと、単にサービスを充実させるだけにすれば、一方で負担感の問題はもぐってしまうし、社会のコンセンサスが得られないままいくということになって、やはりどこかでデメリットが出てくる。要するに市は負担をこれ以上増やせなくなる。県は、市が負担を増やせなくなったとしても、子どもは地域社会の宝として、200万円を負担してもみんな育てるといった問題提起をする、というのは意識改革につながるという点では意味があるかもしれない。直接的には市が行う事業であるが、県が行う部分は間接的なところ、つまり意識に影響する部分になるとのではないかと。

それから、行政が「M字カーブ」という言葉をキャッチフレーズとして使うのは、あまり好きではない。M字カーブは、最近ではジャーナリストティックで象徴的に使われているが、果たしてM字カーブの解消が目標を端的、的確に表しているのかということがある。M字カーブは谷を上げて消えるし、山を落としても消える。受け止め方が非常に多義的になるから、むしろ目標としては、20歳から45歳のところを一番上げたい、ということにして、M字カーブの解消というのは、行政としてはあまり使うべきではないと思う。

- 私が社長になったころは、女性の活用がちょうどはやり始めたころで、会社でも費用をつぎ込んだことがある。この資料に対して建設的なコメントにはならないが、一つは、女性が会社に子どもを連れてきて、横の保育所で子どものケアを受けながら働くことができると思えば、地元で保育所を運営しているお寺に、会社の建物の横にあるビルで保育所の運営を頼んだ。それから、我が社は女性社員の割合は1割程度だが、皆一般職だったのを、総合職になれるという制度を作った。しかし、「総合職になりたい」と言ってきた女性社員はそのとき二人だけで、やはりそんなにがつがつ仕事をしたいという感じではなく、「今のままが良い」という感じだった。わが社は田舎の企業で、皆そんなに生活に困っていない。東京で働くキャリアウーマンのような働き方をしたい人は、多分、東京に行って、東京で働くのだろう。そういう意味では、会社側も、経営者の考え方も、女性の価値観も、がつがつ働く女性を雇用して、女性の働く場を作って、という感じではそれ程なかった、というのが感想だ。女性の登用という意識にはまだ遠いということはこの資料を見ながら思った。それなら、1,000人くらいを雇用するコールセンターを20か所くらい作って、女性ばかりを採用するという事の方が現実的と感じている。意識という部分は非常に難しい。少なくとも私の会社ではそうであった。

広島市内の大企業で働く女性であれば、本当に仕事がしたい、キャリアを積みたいという人がいるだろうが、少なくとも田舎の方では「海外を飛び回りたい」というような女性は、現実的にはいない。これが広島田舎の現実ではないか。

- 少し抽象的に言うと、意識の問題もあり、既存企業の中での女性の活躍を推進するよりは、例えば女性だけの会社を起業させたり、女性だけの事業をどこかが主体になって誘致したり、という方が早いのではないかと、ということか。
- 例えば、女性を働かせるための2万人の雇用を1～2年で生み出すというのであれば、その方が現実的だと思う。
- 同じことの繰り返しになるが、女性も男性も働くということに対する意識がこれだけ変わってきて、多様性がある中で、県としてできることはやはり選択肢を広げるということではないか。例えばパートで働きたいという人にも、あるいは出産後もキャリアを追求したいという人にも働きやすいという色々な仕組み、仕掛けを用意して、これだけ選択肢がある、と示すことの方が、実は非常に大事なことではないか。

それから、女性の就職率と県の経済をダイレクトに結びつけるのは、やはりまだ無理がある気がする。県は県で経済成長を追求するが、極端に言えば広島県で働けばファミリーでも女性でもハッピーになれる、という程度の謳い方にしておいた方が、実は長い目でみれば、結果として人口も流出しない、あるいは場合によっては流入もある、何万人かの中ではやる気のある女性も出てくるとかいうようになるかもしれない。少し長い目で見た方が良いのではないかと。

- 直接的に結びつけない方が良い理由はなにか。
- 例えば、本当に全員が働きたいと思っているのに働いていないのかということ、それは一部であって、他に色々な理由があるのではないか。それを先程の価値観ではないが、働いてないのはおかしいと言っても少し無理がある。それから、意識の壁は本人だけの問題とは限らない。夫の問題の場合もあれば親の問題の場合もあり、企業の問題もあれば社会の問題というものもある。例えば企業の問題だけ解決すれば女性が変わるかということ、とてもそうは思えない。広島県はそういう多様な働き方やファミリー単位で非常に幸せになる県だ、というようなことを施策の一環として打ち出すぐらいの方が、急がば回れではないかという気がする。
- 同感だ。環境の話をしたが、企業の業績がよくなるから環境に配慮するのかということ、多分違う。幸せな社会をつくるためには環境に配慮する必要があるからやるのであり、それを何か置き換えて、環境に配慮した企業は業績がよくなるというのはおかしいのと一緒。広島県民の幸せを考えると、自分のしたいことが自然にできるのが一番良くて、結果としてそれが経済発展に結びつくかもしれないというロジックの方が、自然だし、結果として良くなるのではないか。
- 待っているのではなくて、県としては積極的に施策もやるし、メッセージも打ち出す。それをあの手この手でやって、広島県では女性が働くとか周りがみんな喜ぶとか、お金もらえると、得するとかそういう雰囲気を作っていく方が良いのではないか。

企業の中の保育所は、今東京でも増えているが、企業の中に作るという考え方と、住んでいる家の側に作るという考え方がある。どちらが良いとか悪いとかの話ではないが、JR東日本は、満員電車で子どもを連れて自分の勤めている企業まで行くのは大変だから、駅に造る保育所を70か所位展開している。そういう保育所を作って、もちろんお客さんが来ているが、面白いのは、朝、子供を連れてくる親の8割が父親だそうだ。

やはり、色々試行錯誤しながらやっていく中で、あの手この手で、広島は女性が働くとか女性が働きやすいとか、働くことを奨励しているという雰囲気を醸し出した方が良いのではないだろうか。
- 結局、論点は5ページの女性登用や男性の育休など4つある。今日の議論は、そもそも論が多かったが、この論点で行くとすると、1番と2番は企業に女性登用や男性育休の促進を求めている。そこについては38ページに「隗より始めよ」とある。例えば、県庁で促進すれば、おのずとアピール効果もあると思うが、実際どうなのか。21ページに広島県の男性職員の育児休暇取得率というのがあり、対象人数と取得者と休暇取得率があるが、直近だと70名の対象者に対して5名となっている。育休は数か月取るというのではなくて5日で良いということを考えれば、取得率を5割とか8割にできるのではないか。例えば、夏休みや新婚旅行は休暇を取っているはずだろうから、育休も余程でない限りは取る。若しくは、取れないのであれば取れない理由を書面で出すようにする。こういうことを、もし知事が言えば、1年間で50%とか80%にできるのではないか。まず「隗より始めよ」で、県庁は少なくとも男性の育休取得率8割で、来年は5割とするのはどうか。

女性の登用も、40代ぐらいになるとそもそもそういうつもりで入庁していない人もいるから難しいだろうが、30代、20代は、キャリアを追求したい人も入ってきているだろう。男女比率も半々近いということだから、そういう人をうまく引き上げる仕組みをつくっておけば、5年後、10年後ぐらいには自然に進んでいるだろう。女性の幹部職員のための研修も取り組んでいるだろうが、例えば「働く女性応援プロジェクト・チーム」が、女性を引き上げるための研修を人事課と一緒にやってやったり、ロールモデルになりそうな人を上手につくって、そういう人たちに研修の講師をやっても良かったりする。

そうして、1番、2番に上手く取り組めば、少しずつ企業にも浸透するのではないか。逆に県庁が取り組んでいなければ「企業には言うが自分のところはどうか」という話になる。「隗より始めよ」までは知事のリーダーシップでできることだと思うので、論点の1番、2番はそういう形で進め



れば良いのではないか。

それから、これは論点ではないが、今週の始めに政府が出した子育て政策の中に産後ケアセンターというのが出てきた。うちの近所にあるが、産後4か月までの子どもを預かるセンターを世田谷区が造り、武蔵野大学が主体で運営していて、そこに自治体がお金を付けている。1泊2日で6,000円位、日帰りで2,000円位。産後4か月までの間の子どもを1週間位預かってくれて、同じような人たちと交流もできるし、経験者の人に子育ての相談もできるというモデル事業になっている。そういう事業をできないだろうかと思った。

- 待機児童を減らすということを国も力を入れているし、県もそうだと思うが、ハード面でまた保育所を造ったり、企業内保育所を造らせたり、マンションの一室を保育所にといいことでお金をかけるのは、これから少子化になることを考えれば無駄な投資のように思える。

それよりも、田舎にはたくさんお寺があるが、本堂は、朝、お経をあげた後は使っていない。もともとお寺は地元の教育の場であったり、町の相談所だったりした。それをどんどん保育所として受け入れやすくしてあげる、必要な設備は県がお金を出す、保育士の資格を持っている人を雇ってあげる。そうするとお寺も、実入りがあるし、地元の人には親族のお墓があるしお寺との接点もできるだろう。変にハード物を造るのなら、地元に着している施設のお寺とか神社仏閣とかそういうものを使って寺子屋保育みたいにしたら、お金の持ち出しも少なく、地域のコミュニケーションの場もできて良いのではないかと思った。ジャストアイデアだが検討いただければと思う。

- 実は、保育園の分園というのはそれに近い感じがある。新たに保育園を造ると園庭を設けたりで大変だが、分園にすると、例えばマンションを5年借りて5年間だけやるということができるので、そういう感じでやろうとしている。それが例えばお寺ではどうかということもあるかもしれない。

- 施設は行政の方ですごく規制がある。企業内保育というのでシャレオの活用を提案したら、地下だと駄目だと言う。もう少し行政の方も、少し規制緩和することも検討してもらいたい。

- お寺で教育熱心なところは幼稚園をやっているもので、幼稚園にどれだけ金を掛けるかという話になる。やはり保育園と別の基準でやっている。経営は厳しいが、こども園ほどリスクはかけたくない。しかし、もう少し子育ての役に立ちたいという気持ちはあるので、その部分は少し工夫できる余地がある。

もう一つ、公務員から先にやるというのは、問題なところもあって、男性の育休取得が一番恐れているのは不正育休取得。育休は取ったが、家に居ても何もやらないというようなことが発覚した時に怖いというのがある。

実は女性の育休も同じような問題がある。子ども一人につき2年位育休を取って、三人居るから計6年休むというのは、はっきり言って公務員だからできること。こうすると随分働きやすいと思うが、同じことを民間に求めると厳しいだろう。

公務員の出生率回復のためには、なるべく、女性で望む人には育休を3年取ることを奨励した方が良いと思うが、大々的にやると公務員バッシングのネタになる。民間企業に対しても育休中の保険料負担なども含めて、もう少し何か支援ができるのかとかといった話が絶対出てくる。そこがどの程度手当できるかどうかで、「隗より始めよ」の所をどの位やるか考えないといけないのかなと思う

- 女性活用の成功体験がないと言われるので私の成功体験をお話させていただく。

女性を活用しようとする時に、いきなり管理職に登用しようと思うと駄目だ。女性は上のポジションに就きたいというよりも「自分が成長したい」という意識の方が強い。だから、どうしたらその人が技術や知識を身に付けて成長できるか、ということを考えての方が結局は管理職につながる。

女性社員が多い会社なので、もっと活躍の場を広げて店長を増やしたいと思い、7年前に15、6名の女性を集めて「将来、店長になりたい人」と聞いたが、一人もいなかった。長時間働かなくてはいけないとか、責任を持つのが嫌だとか、色んな理由であった。それなら、店長になりたくないから

辞めるのではなくて、店長にならなくても良いから販売のプロとして定年まで働き続けられるようにしようと考えて、社内資格を設けて販売のプロとして働き続けられる仕組みを作った。その資格を得るためには少なくとも3年位、色々な事を自分で勉強したりしなくては行けないが、それを始めて彼女達が自信を持つと、店長をやっても良いという気になる。二人、三人やると、自分もできると思って、そういう人が増えた。私としては店長にならなくても良いから続けて欲しいと思っていたのが、結果的に全員が一度は店長を経験することになった。

企業に何か働きかけるにしても、いきなり「女性管理職を増やしましょう」ではなく、女性の能力を伸ばすためにどんなプログラムを設けましょうか、というアプローチをした方が現実的ではないか。

### **議事(3) 次回の協議テーマについて(テーマ②: 地域特性を活かした魅力ある地域環境の創出)**

- 魅力ある地域環境について。資料10ページのアンケート結果は、東京在住の広島県出身者や他都市を知っている支店長を対象としたアンケートであり大変重要だと思う。このアンケートからは、いろんな業種を誘致することが必要で、そのためには研究開発拠点が必要であり、育児保育機能も必要といったことが読み取れ、判りやすい。
- 何を目標にしているかということと、かつてどういう施策に取り組み、それが今どういうところに表れていて、これからどう取り組もうとしているのか。一つが一つに対応するわけではないが、シナリオで追えるようにした方が、政策の議論としてはやりやすいので、そういう資料をお願いしたい。
- 6~7ページのように、極めて抽象度の高い仮説を論点で出されても、良いとも悪いとも言えない。県の施策で具体的にどう実現していくのか、ということを示唆してもらわなければ、議論のしようがない。

### **議事(3) 次回の協議テーマについて(テーマ③: 健康医療サービスの競争力強化)**

- 何が課題なのかが分かりにくい。若い医師が来てくれないのが課題なのか、4病院を統合すれば来てもらえるのか。あるいは4病院が似たような機能を持っていることが問題なのか。その辺りの課題が見えにくい。昨年度も同様の議論をしたが、議論を踏まえた論点整理をお願いしたい。
- 岡山県は研修医がうまく集められている。同じような地域性、同じような規模の広島に集まってこないというのは、何か理由があるのだろう。その辺り、何かデータがあると良いと思う。沖縄も集まってくるようなので、どのような取り組みをやっているのか、事例が欲しい。