

令和元年度青森県男女共同参画審議会議事録

日 時 令和2年3月26日(木)

14:00～15:30

場 所 青森国際ホテル 3階 孔雀の間

【出席委員】大矢委員、山下委員、清水委員、小笠原裕委員、大澤委員、佐々木委員、三上委員、松木委員、小笠原尚子委員、隅田委員、千田委員、蒔苗委員、美濃委員

【欠席委員】葛西委員、富塚委員

【議事次第】

- 1 開会
- 2 挨拶
- 3 会長選任等
 - (1) 会長選任
 - (2) 会長職務代理者指定
 - (3) 苦情等部会委員指名
- 4 議 事
 - (1) 報告
 - ①青森県における男女共同参画の経緯と推進体制について
 - ②青森県における男女共同参画の現状について
 - ③令和2年度に実施する主な事業について
 - (2) その他
- 5 閉会

【配布資料】

- 資料1 青森県附属機関に関する条例(抜粋)及び青森県男女共同参画推進条例
- 資料2 青森県が実施する男女共同参画の推進に関する施策等への苦情処理体制
- 資料3 青森県における男女共同参画の経緯と推進体制
- 資料4 第4次あおり男女共同参画プラン21
- 資料5 青森県における男女共同参画の現状
- 資料6 令和元年度版青森県の男女共同参画の現状と施策
- 資料7 令和2年度に実施する主な事業について

【議事録】

(司会)

ただ今から令和元年度青森県男女共同参画審議会を開催いたします。

はじめに、環境生活部長の三浦から御挨拶を申し上げます。

(三浦部長)

皆様、環境生活部長の三浦でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

皆様には、この年度末のお忙しいところ、またコロナウィルスの感染の関係で非常にいろいろ御心配のあるところ御出席をいただきまして、大変ありがとうございます。

また、皆様にこの審議会の委員に御就任をいただきましたことを改めてお礼を申しあげたいと思います。本当にありがとうございます。

まず、県の男女共同参画についてでございますけれども、県では、男女共同参画の基本計画「あおり男女共同参画プラン21」というものを作っております、第4次計画というものが現在の計画でございます。

これに基づきまして、この中で目指す姿としまして、「男女が わかち合い ささえ合う青森県」の実現に向けて、県の中でも様々取組を進めているところでございます。

また、女性の活躍につきましては、法律もできまして、それに基づいて産業界の皆様と一緒に取り組んでいるところです。

また、最近の社会の情勢としまして、男女共同参画という言葉も勿論重要なのでありますけれども、働き方というものが注目されております。働き方の改革というものを考えていくと、やはりそこには男女共同参画というふうな理念も非常に重要なものであると思っております。

そのようなことで、それぞれの人が自分らしく生きていける社会、これがまた男女共同参画社会の実現でもあると思っております。

この審議会では、皆様から様々御意見をいただきながら、新たなプランを改定する時にまた御意見をいただきましたり、意識調査の時にも御意見をいただきましたりしていきたいと思っております。

本日は、委員改選後、初めての会議となりますので、組織会をさせていただき、今までの県の取組みについて御説明を申し上げますこととしております。

皆様には、それぞれのお立場から忌憚のない御意見をいただければと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

本日は、2月26日の委員改選後、初めての会議となりますので、委員の皆様を御紹介させていただきます。

大矢奈美委員です。

山下梓委員です。

清水和秀委員です。

小笠原裕委員です。

大澤祥宏委員です。

佐々木綾子委員です。

三上友子委員です。

松木哲文委員です。

小笠原尚子委員です。

隅田佳文委員です。

千田晶子委員です。

蒔苗志野委員です。

美濃陽介委員です。

なお、本日は、葛西崇委員、富塚リエ委員は、都合により御欠席となっております。

ここで、本日の会議の成立について御報告を申し上げます。

当審議会の開催にあたっては、青森県附属機関に関する条例第6条第3項の規定により、委員の半数以上の出席が必要とされておりますが、本日は、委員15名中、13名の方に御出席いただいておりますので、会議が成立していることを御報告申し上げます。

続いて、事務局を紹介させていただきます。

先ほど、御挨拶を申し上げます、環境生活部長の三浦です。

青少年・男女共同参画課長の松岡です。

青少年・男女共同参画課総括主幹男女共同参画グループマネージャーの越前です。

男女共同参画課主査の古本です。

他に磯野、岩崎、山口、櫻庭が同席しております。よろしくお願いたします。

それでは、次第に従いまして会長の選任等を行います。それに先立ち、当審議会の概要について事務局から御説明いたします。

(越前GM)

それでは、私から、座ったままで説明をさせていただきます。

まず、この審議会の概要について御説明いたします。

当審議会は、資料1でございますが、青森県附属機関に関する条例により設置されております県の附属機関となっております。

資料1の青森県附属機関に関する条例とありますが、1枚おめくりいただきまして、裏面の下の方、別表第1とございますけれども、こちらにその概要が記載されております。

こちらにございますとおり、当審議会の組織は、会長と委員で構成され、定数は15名以

内、任期は2年とされております。

担当する事務につきましては、男女共同参画推進条例の規定によりその権限に属された事項とございます。これは、条例で、県は男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るための基本計画を定めること、また、計画を定める際には、あらかじめ青森県男女共同参画審議会の意見を聴く、とされております。

従いまして、本審議会では、男女共同参画基本計画の見直しの際などに御審議をいただくこととなります。

また、担当する事務の2つ目ですが、担当する事務の下線部ですが、下から6行目でございます。苦情並びにこれらの施策に対する意見の処理に関する事項とございます。この苦情や意見を処理するための部会につきまして、附属機関第8条で規定されております、男女共同参画推進条例の第8条の2、苦情等部会に属すべき委員は、会長が指名するものとし、その数は3名とする。ただし、男女のいずれかの一方の委員の数は1人とする。

第8条の3、苦情等部会に部会長を置き、会長の指名する委員がこれに当たる、とされております。

男女共同参画審議会の苦情等部会におきましては、施策や制度等について県に対し苦情等が提出された際に調査・審議をお願いすることとなります。

この受付の手順等につきましては、資料の2、カラーのパンフレットでございますけれども、こちらに手順が詳しく書かれておりますので、後ほど、御確認ください。

参考までに、本県では、平成18年4月から苦情処理体制といたしまして苦情処理部会を設けておりますが、これまでに苦情等が提出された実績はございません。

以上、概要の説明を終わります。

(司会)

本来であれば、ここで仮議長を選出して進行すべきところでございますが、会長が選任されるまでは、事務局の方で議事の方を進めさせていただくこととしてよろしいでしょうか。

【異議なしの声あり】

それでは、御了解をいただきましたので、私の方で会長選任について進行をさせていただきます。

青森県附属機関に関する条例の規定では、会長の選任は委員の互選によることとされております。

どなたか御推薦などございませんでしょうか。

(小笠原裕委員)

はい。

(司会)

小笠原委員、お願いします。

(小笠原裕委員)

大矢委員を御推薦申し上げます。

(司会)

ただ今、会長に大矢委員の推薦がございましたが、委員の皆様、いかがでしょうか。

【異議なしの声あり】

大矢委員、いかがでしょうか。

(大矢委員)

はい。

(司会)

皆様の御了解によりまして、会長には大矢委員が選任されました。

青森県附属機関に関する条例により、会長が会議の議長を務めることとなっておりますので、この後の進行につきましては、大矢会長にお願いいたします。大矢会長におかれましては、議長席の方へ移動をお願いいたします。

(大矢会長)

ただ今、会長に選任されました大矢でございます。

力不足かと思いますが、精一杯頑張りますのでどうぞよろしくをお願いいたします。

皆様には、活発な御議論をお願いいたしますとともに、円滑な議事進行について、御協力くださいますようお願いいたします。

それでは、次第に従いまして会議を進めさせていただきます。

まず、会長職務代理者の指定を行いたいと思います。

先ほどの資料1にもありましたけども、青森県附属機関に関する条例により、会長に事故がある時などにその職務を代理する委員を会長があらかじめ指定するということになっておりますので、私から指定させていただきたいと思います。

当審議会の会長職務代理者は、小笠原裕委員にお願いしたいと思いますが、お引き受けいただけますでしょうか。

(小笠原裕委員)

はい。

(大矢会長)

ありがとうございます。

それでは、会長職務代理者には、小笠原裕委員を指定させていただくことといたします。よろしく願いいたします。

次に苦情等部会委員の指名を行いたいと思います。

青森県附属機関に関する条例によりまして、苦情等部会の委員と部会長を会長が指名するということになっておりますので、私からこちらも指名させていただきたいと思います。苦情等部会の委員は、山下委員、清水委員、千田委員にお願いしたいと思っております。また、部会長は清水委員にお願いしたいのですが、お引き受けいただけますでしょうか。

(清水委員)

はい。

(大矢会長)

ありがとうございます。

それでは、苦情等部会の委員には、山下委員、清水委員、千田委員を。そして、部会長には清水委員を指名させていただくことといたします。どうぞよろしく願いいたします。

では、続きまして議事に入ります。

報告事項の「①青森県における男女共同参画の経緯と推進体制について」事務局から説明をお願いいたします。

(松岡課長)

では、資料3と資料4に基づきまして、私、松岡の方から御説明させていただきます。横長の資料3を御覧ください。

国の取組みの経緯と、下の方に県の取組みの経緯ということで記載しております。

上の方、国の男女共同参画社会基本法というものが、平成11年6月から施行されております。それに基づきまして、国の方でも基本計画を第4次まで改定しているという状況でございます。

この男女共同参画という言葉が使われる前はずっと「婦人行政」ということで、「婦人行動計画」等々を作って、婦人、男女平等について進めてきたといった経緯もございます。

国の方では、右下の方にございますように、いわゆる女性活躍推進法というのも平成27年の9月から一部施行されまして、平成28年の4月には全面施行されているといったところでございます。

県の取組みとしましては、国の法律に基づきまして、平成13年の7月から青森県男女共同参画推進条例を制定いたしまして、現在で第4次となる「あおり男女共同参画プラン21」によりまして、取組みを進めてきているところです。

国の男女共同参画基本法の前文に謳われております、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現といったものが、本県におきましても、昨今の経済や地域社会の活性化を図っていくために益々重要になってきているものと考えております。

県におきましても、条例に基づきまして、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策について、基本的な計画である「男女共同参画プラン」を策定し、各種施策を総合的、かつ計画的に推進してきたところです。

その男女プランでございますが、資料4を御覧くださいませ。

概要版とプランの本体をお配りしております。

概要版の方を御覧いただきたいのですが、開いていただきますと、大目標が、先ほどの部長の挨拶にもありましたが、「男女が わかち合い ささえ合う 青森県」の実現を目指してのプランでございます。

その取組みとしまして、政策方針決定過程の女性の参画拡大や女性の人財育成と能力開発等により、男女が共に活躍できる環境づくりに取り組むほか、女性に対するあらゆる暴力の根絶や、貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる社会づくり、また、下の方ですが、男女共同参画の視点に立った慣行の見直し、そして意識の改革などに取り組んでいるところです。

この概要版の後ろの方のページを御覧いただきますと、成果目標と参考データということで、10の成果目標を掲げてございます。これは、施策の方向に応じた具体的な取組を実施することにより達成を目指す水準を目標として掲げております。

毎年、進捗状況を把握できるもので、県の施策と密接に関連する数値を基本としまして、これらの成果目標を達成することにより、男女共同参画社会の実現の状況を図ることができる代表的なものとして、これを掲げております。

これらの施策の推進の方向性につきましては、本体にそれぞれ詳しく書いておりますが、男女共同参画の基本理念としまして、本体の後ろの方に附属資料ということで付けております、男女共同参画社会基本法、こちらの方、ページ番号は資料の1ということになっておりますが、先ほどお話ししたとおり、左の第2段落のところにございます、男女が互いにその人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮することができる、というのが男女共同参画社会であるということで、その実現は緊要な課題となっているというふうに謳われております。

そして、青森県の条例につきましても、資料の12ページにございます、こちらの前文におきましても、上から3段落目の後半のところに、将来に渡って活力にあふれる地域社会を築いていくためには、男女が共に、家庭、職場、地域など社会のあらゆる分野の活動に対等な立場で参画し、喜びと責任を分かち合う男女共同参画を進めていくことが重要である、というふうに謳っております。

これらの理念に基づきまして、全国の中でも速いスピードで人口減少、また少子高齢化が進んでいる本県におきましては、多様な生き方、多様な働き方ができる青森県ということで、今後とも、男女が分かち合い、ささえあう青森県の実現に向けまして、県はもとより市町村、関係機関、民間団体、企業等と連携しながらより一層、総合的、効果的に施策を推進していきたいというふうに考えております。

以上でございます。

(大矢会長)

ありがとうございました。

それでは、今、御説明いただきました内容につきまして、皆様から何か御質問がありましたらお願いいたします。

これは、今年初めて委員になる私も含めてですけども、「おお、なるほど」という感じではありますが、以前から委員をなさっていた方、いかがですかね。

突然で申し訳ありませんが、小笠原裕委員、いかがですか。

(小笠原裕委員)

事務局を含め、関係機関、団体の御努力により、本県の男女共同参画が進んでいるなという印象を受けたところでございます。

ただ、全てが現状で満足することなく、まだまだ高い目標達成に向けて努力する工夫があるのかなど。その一助を我々審議会の委員が担えればなと思って感じながらお聞きしたところでございます。

以上でございます。

(大矢会長)

すみません、突然当ててしまいまして申し訳ありませんでした。

他の方、ここはどうなっているの？とか、何でこの数字なの？なんていうようなことがありましたら、この機会ですので、どうぞ御質問いただけますでしょうか。

成果目標の3番目のところで、現状値、今、何も入っていないということなんですけども、こちらについては、今はないけれども、何か進捗があるよといったようなこと、何かありませんでしょうか。

(越前GM)

あおもり働き方改革推進企業という取組みですけれども、この現状値、この第4次のプランを作った時にはまだなかったのですけれども。今日、丁度、最新のデータで121社となり、続々増えてきておりますので、そういう意識をもった企業さんが増えてきているなと思っております。

目標が300団体ですので、まだまだ半数にも達しておりませんので、今後も増加に向けて働きかけていきたいと思っております。

(大矢会長)

ありがとうございます。

美濃委員、どうぞ。

(美濃委員)

すみません、今日、初めて参加させていただいて、折角ですので発言させていただきたいと思えます。

こちらの資料4の方の資料や配られている青森県の現状の中の資料で、県の管理職に占める女性の割合だったり市町村の管理職に占める女性の割合の数値が出てくると思うんですけども。これは、全数に対する女性の割合で示していらっしゃいますか。それとも19,000人ぐらい、県職員いらっしゃると思うんですが、もしくは女性、県職員の中の女性に対する女性の管理職の割合を示しているのか、どちらを示しているのでしょうか。

(越前GM)

これは、後ほど詳しく説明するつもりでございましたけども、資料6と書いております茶色い冊子の4ページですけれども、中ほど(3)というところに、県における女性管理職の登用状況とございます。

これは、一番右端の平成31年度の状況を見ていただきますと、管理職、男性含めて、管理職の全数が693名となっております、そのうち女性の管理職が63名という、9.1%という割合でございます。

(美濃委員)

そちらは理解できるんですが、例えば、県の職員の男性と女性の割合から見ないと、そちらの比率の方、比較しないと、多いか、少ないかというもう1つのデータは見れないのかなというふうに感じました。

(大矢会長)

そうですね。元々の男女比率が違っていると、その数字が変わってくるのでということですよ。

(美濃委員)

そうですね。

元々の男女比から比較しないと、割合を示しただけでは、留まっているかというのは、なかなか判断は難しいのかなというところと。

あと、もう1件、よろしいでしょうか。

(大矢会長)

はい。

(美濃委員)

こちらの資料4の方ですが、青森県の現状を簡潔に示されていて、示していただいていると思うんですが。このデータだと、青森県の女性、男性の意識というのは、あまりはっきり伝わってこないなという印象を受けました。

実は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという、女性、男性の割合だけで出していますが、統計的に、検定をかけたら、男性と女性で割合は違いますけども、統計的に有意に差は出てませんので、割合だけ示すと、一見、違った印象を与えてしまうのかなというふうに感じました。n数が違いますので。

(越前GM)

ありがとうございます。

先ほどの県職員の男女比というのは、ちょっと今、持ち合わせておりませんので申し訳ありません。

指標としては、特定事業主の行動計画というものを県では策定しておりまして、採用する人数の男女比を同程度にするですとか、女性の管理職の割合を増やしていくというふうな目標はございますけども、今、そもそもの男女比の数字がございまして、比較ができないかと思えます。

あと、今の意識の話ですけども。これは、5年ごとに私共の方で県民の意識調査を行っておりまして、これはちょっと古いのですが、平成27年度に県民2,000人に、いろいろな男女共同参画に関する意識についていただいたものがございます。

その結果、27年当時は、女性は家庭を守り、男性が外で働くというふうなことを良いとする割合が多かったんですけども、それは、年代によって勿論差がありますので、今、このお示ししている資料の中にはございませんですけども、意識調査の冊子の、年代別・男女別を見れば、分かる仕組みになっております。

また、この意識調査につきましては、令和2年度に、前回から5年になりますので、実施することにしておりますので、その意識調査の設問の項目などについても、次回の審議会で委員の皆様方に御審議いただきたいと考えておりますので、その際はよろしくお願ひいた

します。

(美濃委員)

ありがとうございます。

また、後ほど、その固定的性別役割意識の日本の状況とか、ワーク・ライフ・バランスも絡んできますので、その点について、また、後ほど意見させていただきたいと思います。

以上です。

(大矢会長)

ありがとうございます。

今のは多分、調査結果の見せ方で、統計的な検定をやってしっかりと差があるかどうかというのを示した方がいいですよという御意見だったかなと思うんですけども。それも含めて、次回以降もありますので、また御意見を頂戴できればと思います。

他の方、いかがですか。

千田さん、どうぞ。

(千田委員)

女性に対するあらゆる暴力の根絶の中で、今、児童虐待のニュース、悲惨な事件があって、やっとなマスコミの方でも児童虐待の背景にはDVがあるということを報じてくださるようになりました。

そして、県の管轄的には、女性の暴力と子どもの虐待は違う管轄だと思うんですけど。これから何か連携してとか、やっていく方法とか、考えていただければというお願いと、もしもそれがもっと連携の方法を考えているようでしたらお知らせいただければと。

(越前GM)

ありがとうございます。

今、千田委員がおっしゃったとおり、国の方でも、今年度からですか、DVと子どもの、児童虐待が凄く密接な関係があるということで、そういった広報ですね、ポスターを作ったりですとか、一緒に取組みを進めるような方向性にあるようです。

県では、所管が私共と別でございますけども、DVと児童虐待は、健康福祉部でやってございます。その中で性暴力被害者支援ということでは私共が所管しております。性暴力被害者の支援に関しましては、私共と県警察と産婦人科医会のお医者様にも入っていただいて、あとは公益社団法人あおもり被害者支援センターというところがございまして、4者協定を結んで性暴力被害者支援センターというものを立ち上げております。

定期的に連絡を取り意見交換しながら、よりよい支援のあり方について、いずれも連携してやっているところでございます。

(千田委員)

ありがとうございます。

(大矢会長)

よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

では、他の方、いかがですか。

(松岡課長)

1つ補足よろしいですか。

(大矢会長)

はい、どうぞ。

(松岡課長)

私、説明した資料4のプランの概要版につきましては、丁度、プランが策定された時の資料でして、平成29年度ということ、まだ事業が始まったばかりで数値が入っていませんが、あおもり働き方改革推進企業の認証企業数とか、成果目標の項目にはなっておりますが、この成果目標等につきまして、これも含めまして、男女共同参画の推進状況を、これから御説明します資料6の現状と施策という、こちらの冊子、これは白書なんです、こちらを毎年出しまして、現状を把握して、課題等を洗い出して、また施策の推進方向を立てているといったところを、ちょっと私、抜かしましたので、大変失礼いたしました。

(大矢会長)

ありがとうございます。

では、もしまた何か発言したいことが出て参りましたら、最後にまた時間もあるかと思えますので、次に②、③の方を進めていきたいと思えます。

では、②番ですね。青森県における男女共同参画の現状について。そして、③番の令和2年度に実施する主な事業について、ということで事務局から説明をお願いいたします。

(越前GM)

では、男女共同参画の現状と施策について御説明いたします。

今、課長が説明申し上げましたけども、この資料6の薄茶色の冊子でございます。これが男女共同参画推進条例に基づく年次報告書、白書ということで、男女共同参画の状況や県の施策の実施状況などを毎年度取りまとめて公表してございます。

当課で関連するデータを収集するとともに、庁内の各課に、男女共同参画に関連する事業

について照会をし、取りまとめたものとなっております。

こちらの冊子から幾つかのデータを抜粋したものが、この資料5、2枚のものになってございます。

今日は時間の関係もございますので、資料5の中から幾つか御説明します。

資料5の1ページ、県議会、市町村議会の女性議員の状況でございます。

平成30年12月末現在、県議会議員総数46名のうち女性は3名で、女性の割合は6.5%となっております。このグラフを御覧いただいて分かりますとおり、ほぼ横ばいの状況となっております。

同じく市議会におきましては、議員総数241名のうち、女性は32名で13.3%、町村議会におきましては、議員総数356名のうち、女性が12名で3.4%となっております。

続きまして、下の方ですが、(2) 審議会等における女性の登用状況でございます。

平成31年4月1日現在、県が設置しております審議会等は79ございます。委員総数が1,040名のうち、女性の委員は347名で割合としては33.4%となっております。前年に比較して1.5ポイントの減となっております。

次に2ページをお開きください。

先ほど、県における女性管理職の状況については説明させていただきましたので、その下の方の男性の家事・育児等への参画状況です。平成28年度の総務省の社会生活基本調査によりますと、6歳未満の子どもがいる本県の夫と妻の家事・育児時間でございますが、介護や買い物に要した時間を含めまして、夫が1時間14分、妻が6時間45分となっております。夫が妻の6分の1という状況でございます。なかなかこの差というものが縮まらない状況でございます。

男性が家庭において家事・育児に積極的に参画することが、男性も女性も仕事も私生活も充実して生き生きと過ごすことに繋がるということで、当課におきましても、男性の家事・育児参画促進のための取組みを進めているところでございます。

同じく2ページの一番下、(2)でございますが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況です。

女性活躍推進法では、女性が活躍するために様々な取組みを事業主の皆様にしていただくこととしておりまして、従業員が301人以上の事業者は、行動計画の策定が義務付けられております。

300名以下の企業は努力義務となっておりますけれども、昨年の6月にこの女性活躍推進法が改正されまして、令和4年4月からは、従業員101名以上の事業主まで行動計画の策定の義務付けが拡大されることとなっております。

本県の状況、現状でございますが、現状、現在、300名以下の努力義務とされている企業の中で一般事業主行動計画を策定している企業は29社となっております。

続きまして、3ページを御覧ください。

農林水産業等における状況でございます。

(2) ですけれども、農山漁村女性の登用状況及びリーダー等の育成状況でございます。

方針決定の場への登用につきましては、女性の農業委員の割合が9.4%、農政審議会委員の女性割合が45.0%となっております。

また、女性リーダー等の認定といたしましては、女性農業経営士が1名、女性青年農業士が5名、VIC・ウーマン、今日おいでいただいていますけれども、ヴィレッジ・コンダクター・オブ・ウーマンの略だそうです、325名いらっしゃるという状況でございます。

また、(3) 農山漁村女性の起業等の状況でございます。

農山漁村では、女性による加工直売ですとか、農家レストラン、また各種体験の受け入れなど、起業活動が、仕事を興すということですね。起業活動が地域活性化や農林水産業の振興に大きな原動力となっております。

平成31年4月1日現在の女性起業家は、起業数は、個人経営とグループ経営によるものを併せまして358件となっております。

続きまして、地域における状況でございますが、こちらに2項目記載してございます。

まず(1) 消防団員に占める女性団員の割合ですが、平成31年4月1日現在、消防団員数18,271人のうち、女性団員数が500名、女性の比率が2.7%となっております。

次に4ページを御覧ください。

自治会長に占める女性の割合ですが、平成31年4月1日現在、本県の女性比率は3.4%になっておりまして、伸び悩んでいるような状況です。地域における指導的役割を担う自治会においても、なかなか女性の登用が進んでいないという状況が見られます。

最後、資料5の最後ですけれども、女性に対する暴力の状況ということで、こちらには配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数と警察におけるDV相談件数取扱い状況を掲載してございます。

また、先ほど、少し申し上げましたが、平成29年3月30日に県と県警察、公益社団法人あおもり被害者支援センター、青森県産婦人科医会の4者で締結した、性暴力被害者への支援における連携・協力に関する協定を結びまして、それに基づきまして、平成29年4月1日から県があおもり性暴力被害者支援センターを開設いたしました。これは、被害を受けた御本人や御家族などからの相談を受けまして、要望に応じて必要な支援をコーディネートする拠点となっております。こちらの(3)の方には、センターに寄せられた相談件数等を掲載してございます。

最後に資料6の冊子でございます。

28ページと29ページについて、簡単に御説明いたします。

先ほど、資料4の方でも課長が説明いたしましたが、28ページは、男女共同参画基本計画であります、第4次あおもり男女共同参画プラン21の体系となっております、基本目標と重点目標、また施策の方向を記載しております。

29ページは、プランの成果目標を数字で示しているものですが、目標に対する現状値が

一番右の欄、太い線で囲んだ部分が現状値となっております、まだまだ目標に達していないところが多いという状況でございます。

私からの説明は以上です。

(古本主査)

それでは、令和2年度に実施する主な事業について御説明いたします。

資料7を御覧ください。A4横のカラーのものです。

まず、あおもり女性人財バンクですが、県や市町村の審議会等における女性委員の登用を進めるため、当課では女性人財情報を収集・管理して情報提供しております。

令和2年2月末現在登録者数は、272名となっております。

こちらは、来年度も引き続き女性人財の情報提供を行い、女性委員の登用を推進して参ります。

次にあおもりウィメンズアカデミーについてです。

県の男女共同参画センターでは、政策・方針決定の場に参画できる女性人財を育成することを目的に、こちらのあおもりウィメンズアカデミーを開講しております。

このアカデミーには2つのコースがあり、1つ目が地域女性リーダーコースでございます。

こちらは、地域づくり等に積極的に取り組みたい女性向けの講座となっております、昨年度は、右の四角い枠で囲まれたところに記載されておりますとおり、「女性の力で地域を元気に」「ネットワークづくり」などといった内容の講座を6回連続で大間町と外ヶ浜町で実施いたしました。

こちらは、来年度も引き続き県内2会場での開催を予定しております。

2つ目が働く女性リーダーコースでございます。

こちらは、企業、団体で働く女性を対象にリーダーとしての心構えや必要なスキルを学ぶ講座となっております、女性リーダーの働き方などといった内容の講座を3回連続で今年度は実施いたしました。

こちらも、来年度も実施することとしております。

次があおもり女性活躍推進協議会についてです。

このあおもり女性活躍推進協議会は、働く意欲のある女性が働き続け、その能力を十分に発揮できる環境整備を関係団体が連携・協力して進める支援、平成29年7月に設置されたもので、構成団体は記載のとおりとなっております。

今年度は協議会を1回、幹事会を2回開催し、取組事例の発表などを行いました。

来年度も同様の開催を予定しております。

次のページ、お願いいたします。

次に企業等における女性活躍の着実な推進についてです。

今年度は、女性活躍推進に関する具体的実践事例の形成のために、県内中小企業の中から

モデル企業5社を選出いたしまして、専門のコンサルタントが3回、各社を訪問することにより、各モデル企業の実情に応じた女性活躍推進の取組みの実践を支援いたしました。

来年度は、中小企業等における女性活躍の取組みの加速化のために、モデル企業での実践事例を取りまとめた手引きを作成するほか、県内3か所でセミナーを開催することとしております。

また、イクボス的マネジメントの普及促進のため、当課では、あおもりイクボス宣言企業の登録を行っており、令和2年2月末現在登録企業数は38社となっております。こちらにつきましても、引き続き宣言企業の登録を行って参ります。

次に夫婦の対等なパートナーシップ形成の促進についてです。

こちらですが、協力し合い支え合う夫婦の対等なパートナーシップ形成の促進を図るため、今年度は、家事・育児の中でも夫婦間の時間格差と妻の負担感の最も大きい料理への男性の参画を支援するために料理教室を2回開催いたしました。

来年度につきましては、男性の家事参画促進に向けて意識啓発とスキル取得を目的とした男性の家事参画講座、また、チーム夫婦増加に向けたライフデザイン形成講座を開催する予定としております。

次に男女共同参画地域ネットワーク活動支援についてです。

まず、男女共同参画地域ネットワークとは、米印に記載されておりますが、県内6地域において近隣市町村や地域団体との連携・協働を深めながら、自主的、自発的に男女共同参画社会づくりを進めることを目的に活動する地域ネットワークとなっております。

こちらは、青森県男女共同参画センターの指定管理事業となっておりますが、来年度も今年度と同様、各地域ネットワークが実施する学習会などの男女共同参画推進に向けた活動を支援して圏域の市町村間の連携や地域レベルでの男女共同参画を推進して参ります。

最後に、あおもり性暴力被害者支援センターです。

こちらの支援センターについては、先ほど、何度か御説明があつたんですけども、センターでは、レイプや強制わいせつなど、性暴力、性犯罪の被害に遭われた方を支援するために被害を受けた御本人、またその御家族などからの相談を受けて、要望に応じた必要な支援をコーディネートする拠点として4者協定、県と県警とあおもり被害者支援センター、産婦人科医会の4者の協定に基づきまして、平成29年4月に設置したものです。

このセンターでは、専門の研修を受けた相談員による相談対応のほか、臨床心理士によるカウンセリング、弁護士による法律相談、病院や警察などへの付き添いなどを行っております。

運営は、公益社団法人あおもり被害者支援センターに委託しております。こちらにつきましては、来年度も引き続き専任の支援コーディネーターを配置して、関係機関と連携・協力して被害に遭われた方の支援を行います。

また、やむを得ない事情により警察に届け出できない場合は、産婦人科医療費やカウンセリング費用の助成を行います。

以上です。

(大矢会長)

どうもありがとうございます。

ただ今、②、③について、資料5、6と7で事務局から御説明がありました。

では、この②の青森県の男女共同参画の現状と③の令和2年度に実施する主な事業につきまして、何か皆様から御質問や御意見がありましたらお伺いいたします。

いかがでしょうか。

はい、山下委員、お願いします。

(山下委員)

御説明いただき、どうもありがとうございました。

3点ほどお尋ねをしたいと思います。

1つ目は資料の5、青森県における現状についての1ページ目です。全79審議会あるということで、冊子を拝見すると、65の審議会には女性が参画しているということで、そうすると14の審議会は女性がゼロということになります。この14が何を扱っている審議会なのかということをお教えください。

それから2点目は、同じ資料の4ページ、5の(3)の部分なんですけども、性暴力被害者支援に関連して、表に相談実人数を書いているんですけども、このうち、男性からの相談と性別が男女にあてはまらないという方、うち何人がそのような方に該当するのかということをお教えください。

そのことをお尋ねする理由は、3年前の刑法改正で強制性交等罪の被害者は性別を問わないということになって、付帯決議にも男性の性暴力サバイバー、それから性的マイノリティについて研修等を行っていく。それから、支援についても、それらの人たちに配慮することが明記されていますので、全体数だけではなくて、被害を受ける人たちは8割、9割が日本の現状では女性だということはその通りだとは思いますが、その中でもマイノリティの人たちの状況を数字でも知りたいということです。

それから3点目は、資料の7についてです。あおもり女性人財バンクについて、御説明いただきましたが、これがどの程度活用されているのかということについて、とりわけ市町村の意思決定等に女性の参画は青森県では非常に低いということは今日御説明いただいて、より認識できるようになりましたので、市町村からどのぐらい、この、折角整備されている人財バンクが活用されているのかということについて教えてください。

以上です。

(大矢会長)

ありがとうございます。では、事務局、お願いいたします。

(越前GM)

御質問ありがとうございます。

まず1点目の御質問、審議会ですね。女性の委員が存在しない審議会が14あるということで、確におっしゃるとおり、14の審議会は女性の委員が含まれておりません。ちょっと、今、正式な名称は控えてこなかったんですけども、感染症の対策をする審議会でございます。県内6地域にございまして、こちらの審議会は、委員数がそれぞれ3名ということで、呼吸器の専門のお医者様ですとか、あとは法律の専門家ということで弁護士の方が委員として任命されておられるので、どうしても女性委員が少なくなるといった要因になってございます。

感染症ともう一つ、結核予防の審議会が県内6地域にございまして、同じような理由により女性委員がおりませんので、それだけで12審議会となります。

あと、2つ目の御質問ですけども、相談実人員、事案数、総数のみ公表してございますが、現在、4者協定を結んでいる4者との取り決めがございまして、男女比などは非公表とさせていただきます。

今後どうするかにつきましては、4者協定での協議になりますが、現状は非公表としております。

3つ目の御質問ですけども、あおもり女性人財バンク、現在、272名の登録をいただいております。今年度については、のべ4名の方に新たな委員として、女性委員の登用につながりました。ただ、市町村の審議会は、この中には含まれてございません。

現在、人財バンクの活用方法ですけども、個人情報ということで、当課で台帳を持っておりまして、それを各課の方に閲覧してもらうというふうな方式をとっております。市町村の方には、ちょっと利用しづらいのかなということもございます。

これを、市町村の希望する担当課の方にもコピーを配布するような方式に改めようかということも検討いたしましたけども、登録されている女性の皆様に意見を伺ったところ、ちょっとそこまで自分の個人情報を配布するということまでは同意できないという方もいらっしゃいましたので、現在は、当課での閲覧という方法のみで活用しております。

以上です。

(大矢会長)

ありがとうございます。

いかがでしょうか、山下委員。

(山下委員)

はい、ありがとうございます。

(大矢会長)

ありがとうございます。

他の方はいかがですか。はい、どうぞ、美濃委員。

(美濃委員)

すみません、何点か。ちょっと、上手く質問するのが下手くそなもので、的を射ていなかったら大変申し訳ありません。

資料5の方で、項目2の仕事と生活の調和や雇用等に関する状況、県と全国を出していただいておりますが。例えば、これは男性の家事や育児等への参画状況等のデータだと思うんですけども。ベネッセ教育総合研究所が若年者に対して調査、若年者の男性は家庭的な役割を持つことに肯定的なんですけども。実は、若年者の女性の方は早く家に入りたい。結婚したら仕事を辞めたいという否定的なデータが出たりしております。

あと、同じく性別・役割の分担意識を研究されている先生の論文を見ますと、やはり女性自身が家庭的な役割を持つことが自分の女性としてのアイデンティティを保つ1つの要因だというふうに述べていますので、このことから何が言えるかといいますと、男女共同参画を強力に推進して女性を社会で活躍してもらうために強力に投入した場合、女性の負担が凄く強くなる可能性が現状の日本では起こり得るということが1つ言えます。

ですので、この意識を啓発といったような、こういった事業が凄く大切なのかな。まだまだ日本では大切なのかなと思いました。

あと、これに関連してもう1点なんですけど、ワーク・ライフ・バランスに関するんですけども、例えば、男性が職場から持って帰ってくるイライラとかストレス要因、残業だったり、家庭に持って帰ってくるものが、実は配偶者に対して、スピルオーバーと言うんですけども、それは、日本では起きない。日本の男性が女性に対しては起きないことは、島津明人先生という北里大学の先生が研究されているんですけども、分かっています。

逆に外で仕事をされている女性が家庭に帰ってきた時、残業で遅くなったりとか、ストレスだったり、ストレス反応をしている場合、実は男性に対しては悪影響を及ぼすことが分かっていますので、そういったところを、日本の国民性とか、これまでの強い役割意識というものが根強く残っていると思いますので、そういったところをしっかりと見ながら、調整しながら、男女共同参画の推進を進めていかないと、結局、男性も女性も疲弊して、社会的には、労働生産性とか、そういった意味では悪い影響に及ぶことが推測されます。

以上です。すみません、意見でした。

(大矢会長)

ありがとうございます。

(越前GM)

大変ありがとうございます。勉強になることが一杯ありまして、こちらでもいろいろと調べていかなければならないなと思ったところです。

今は、家庭科が、男女共修となっているんですけど、昔は家庭科は女性だけだったので、それが、男女とも家庭科を学校で教えるようになってからは、かなり若い人たちの意識は変わってきているなど、男性が家事をしたり育児をしたりすることに関して、若い男性、若い夫婦は全く抵抗なくなってきたという感じがしています。

私共、高校生向けのパンフレットというものを作っておりまして、やはり若い学生さんでも、俺の彼女、他の男子と話したら駄目だとか、束縛したいというようなこと、それはDVなんだよとか。女性でも、自分の進路を考えた時に、無意識のうちに理系を避けるとか、そういった意識がどうしてもあるということ、それを払しょくするような意識啓発のパンフレットも作っているんですけども。こういったパンフレットですとか、活用していただいて、また家庭科でも男女平等ということを学校でも教えていますので、学生時代はそういうふうな意識でいるんですが、女性がいざ就職するとなった時に1つの壁があるんじゃないかなというふうに、私共捉えておりまして。しかしながら、働く場において、女性が活躍できるということは、男性にとっても同じように働きやすいということ、働きやすさに繋がると思っていますので、そういった意識啓発をですね、長い目でやっていかなければならないなと思っています。

今、いただいた御意見は、こちらでも調べて、勉強してみたいと思います。

大変ありがとうございます。

(美濃委員)

ありがとうございます。

調査の方向性として、全国と比較するのも大事なかなと思うんですけども、青森県の県民性ってどうなのかなとか。そういったところからクリアにしていくと、県としてのとても良い事業ができるのかなと思いました。

(越前GM)

分かりました。令和2年度に実施することとしている意識調査の項目などについても、また先生方から御意見伺いながら進めたいと思いますので、よろしく願いいたします。

(美濃委員)

名古屋の、名古屋圏の審議会が結構良い調査をしていたような、もし機会がありましたら見てください。

(越前GM)

はい、承知しました。ありがとうございます。

(大矢会長)

ありがとうございます。

他の方はいかがでしょうか。

大澤さん、お願いいたします。

(大澤委員)

お疲れ様でございます。連合青森の大澤でございます。

私、結構、お菓子を作るのが好きで、子どもと一緒に作るのも、男性がお菓子を作るというのは、ちょっと偏見とも見られがちなのかなというような思いもあるんですが、家庭も大好きな男性が多いのかなということを先にお話をさせてください。

1つ、気になる部分ということで、要望ということでお話しさせていただければなと思うんですが。

男女共同参画の現状と令和2年度の事業の内容を見ても、LGBTだったり、SOGIという言葉がどこを見てもないんですね。やはり、これからの日本のこと、労働力人口の減少等々を踏まえれば、先ほど山下委員からお話があったとおり、LGBTの方が抱えている課題を解消する窓口とかも、改めて整理する必要性もあるのかなと思っているんですよ。

あとは、小学生等々を、SOGIに関する理解活動を高める必要性もあるのかなというふうに思いますし、あと地域に目を向ければ人権擁護委員とか民生委員の方々もお歳がいつている方が多い中で、LGBTとかSOGIというのがまだまだ理解がされていない。そういう方が地域に住んでいて、何かしら問題を抱えている時に、どこに相談すればいいのかというものがまだ県としては弱い部分なのかなというふうに感じているところです。

もしかしたら、この審議会以外でLGBTとSOGIを論議する場面があるのであれば、そちらの方で十分論議して欲しいとは思いますが、そういう場面がなければ、是非ともこの審議会の中で改めてその部分を追記していただければなということを御要望させていただきます。

(大矢会長)

ありがとうございます。

(越前GM)

ありがとうございます。

性的マイノリティに関することにつきましては、こちらの男女共同参画プランの27ページに記載がありまして、性的マイノリティであることを理由として困難な状況に置かれ

る場合があることについては、人権の観点から理解を促進すること。また、適切な対応が必要だというふうに記載をしております。

性的マイノリティに関しましては、前から、声を上げられなくていた方が多かったと思うんですが、最近、カミングアウトはしなくても、そういう問題があるんだよと、いろんなことを抱えているんだよとおっしゃる方が、少しずつ出てきたように思います。報道で目にする機会も増えてきましたし、また、他県で、市区町村においてパートナーシップ制度ですとか、いろんな制度を設けているところもあると承知しています。

今現在、県の組織の中で性的マイノリティのことに关して審議する場というのは、他にはおそらくないんじゃないかと思ひます。学校でクラスに1人くらいは、そういう子どもさんがいらっしゃるとか、職場でもいらっしゃるということになれば、この審議会の中で議論していただくことになると思ひますので、こちらでも勉強していきたく思ひております。

ありがとうございます。

(大澤委員)

ありがとうございます、御回答。

毎年6月にレインボーパレードということで青森市においても、そのような団体の方々が私達は一人じゃないんだよと。多くの方が抱えているんだよということで、市内在住の方を含め、パレードされております。

私も昨年一緒に行動をとったわけでありすが、結構、街の方、「頑張ってるね」という声もあるんですが。一方で、昨年、パレード開催に伴うリーフレットを作成する時に、県、各市町、各首長にメッセージを、代表者の方で求めた際に、なかなか出なかったんですよ。

要は、何を言いたいかというと、制度は理解している。実際、いるということもそれぞれのトップは理解しているものの、メッセージを出せないということは、そんなにきちんと考えていないんじゃないかというふうに私は思ひますよ。

ですので、逆にそのレインボーパレード、そういうような少数の方々が苦勞しているという現状をやはりトップがメッセージを送るという場面も今後必要なんじゃないかなというふうには思ひております。

よろしくお願ひいたします。

(松岡課長)

ありがとうございます。

レインボーパレードのことについても、私共、承知しております。

また、これまで、性的マイノリティの方々への対応というのは、それぞれ人権の観点から各関係課、関係部署において、それぞれが人権に配慮して取り組んできたところです。

例えば、学校の現場であれば、教育委員会ですとか、公営住宅に关することであれば、そちらの県土整備部であったりとか、そういったところで、各関係するところでそれぞれ対応

はしてきておりましたが、やはり、そういった方々が生きづらさを抱えているのであれば、少しでもその方たちへの対応を考える窓口として、私共も関わっていくということになっておりますので、その方たちへの配慮、また、必要な施策については、今後、必要なことについては検討して参りたいと、そういった状況でございますので、御理解いただきたいと思っております。

(大矢会長)

よろしいでしょうか。

では、他の方はいかがでしょうか。

山下委員、お願いいたします。

(山下委員)

度々すみません。

資料の7について、2点、御意見を申し上げたいのですが、今、大澤委員からLGBTのことが出たので。おっしゃったことに私は賛同します。パートナー制度について、全国の他の市区町村という御説明がありましたけども、茨城県は県レベルでもなさっていますので、やる気があれば都道府県レベルでもできるということは申し上げておきたいと思っております。

これはおいておきまして、資料7について2点ということで申し上げましたが、あおもりウィメンズアカデミーについてです。

例えば、内容について。昨年度、私も出させていただきました。1回だけなので、連続講座なのに全て拝見していないので全体像を捉えてはいないんですけども。その中で気になったのが、女性イコール生活者、それから家庭を持つ者として語られているという点です。

シングルでいて悪いわけでは、当然ないわけですし、ワーク・ライフ・バランスというのは、ワーク50でプライベート50がバランスではなくて、個々にとりたいバランスが実現できるのがワーク・ライフ・バランスがとれる社会ということだと思います。ワークに凄く注力したい女性もいるわけですので、女性だからといって生活者ということで、イコールで、女性らしさ、女性視点というふうに講座の中で扱われていたというふうに、私がオブザーブされていた回では印象を持ちました。

次年度、なさる際は、ここに出られる女性の中には、シングルマザーであるとか、女性のパートナーを持つ女性とか、トランスジェンダーの女性たち、いろいろおられると思いますし、当然、障害のある女性も御参加なさるとしますので、多様な女性ということに講師の皆さんにより意識を持っていただけるようなものなどいいなというふうに感じました。

先ほど、美濃委員が女性は家庭的役割にアイデンティティを感じているというような研究について御紹介くださったんですけども、これについては、多分に環境要因、あるいは周りの意識が女性をそのように向かわせていると。大学生に専業主婦志向が強いのは、その女性たちの意識に問題があるというよりも、環境がそのように志向させているというふうな

指摘もありますので、やはり周りの意識とか周りの環境が変わらないと、当然、社会に出てこのままやっていけるというふうに女性はいつまでも感じられないと思います。

2つ目は、この資料の2ページ目の方ですけども、上から2つ目の夫婦の対等なパートナーシップ形成の促進というところについてです。

とりわけ男性の家事参画が大切だということは、私もそのとおりだと思っているんですけども、このチラシを拝見した時に「アッ」と思ったのが、条例の9条の2に抵触するんじゃないかなということです。このチラシ、ポスターを拝見した時に非常に典型的な家族像として、チーム夫婦というものが描かれているんじゃないかというふうに、少し違和感を覚えました。女性の方が男性より背が低くて、女性が子どもを背負っていて、男性は補助的に哺乳瓶を持っていると。上のお子さんたちは、女の子、男の子というふうに分かる、いわゆる今までの昭和のスタンダードな家族の描き方じゃないかなと。当然、悪意はないと思うんですけども、先ほどお話したようにシングルで子育てしている人たちもいたりとか、チーム、パートナーでやっているけども、パートナーの性別がいろいろという人もいるわけですので、もうちょっと男性の家事参画を促すようなイメージ、固定的な家族観が出てこないようなイメージとして、次年度以降、御再考いただきたいとかねてから思っておりました。

以上です。

(大矢会長)

ありがとうございます。

いかがですか、事務局の方々、何かコメントはありますか。

(越前GM)

ありがとうございます。

ウィメンズアカデミーは2つのコース、地域と働く女性コースということで、山下委員に御参加いただいたのがどのコースだったのか、働く女性コースでしたか。

私共も全部講座を聞いておりませんでした。そのように感じられた場面があったのであれば、そこは講座の内容なども事前に打ち合わせしながら進めていきたいと思っております。

それから、このチーム夫婦のポスターについて、典型的な昔の家庭像を感じられたということでございまして、そういうふうに感じられる方もいらっしゃるということ、いろんな見方があると思いました。勿論、ワーク・ライフ・バランスについて、プライベートと仕事と、50%、50%なのか、20%、80%なのか、それぞれ個人の方が決められることだと思いますし、そういったこともこのチーム夫婦であっても、夫と妻、パートナーとの役割ですとか、そういったものもいろんなパターンがあり、当事者同士が決めていくべきものと理解しております。

こういった広報物は、特に重要ですので「ちょっと古い」、「良くないわ」と思われるよう

なことのないように、しっかりと見極めながら、今後作成する場合はやっていきたいと思
います。

ありがとうございます。

(山下委員)

是非よろしくお願いします。ありがとうございます。

(大矢会長)

他にどなたか、質問等ありますか。もしなければ
三上委員、おありですか。

(三上委員)

よろしいですか。

(大矢会長)

勿論

(三上委員)

1点だけ。

資料5の3ページ目の(3)の部分ですが、起業の状況について、平成31年度に358
件あったということなのですが、これは多い地域というのは、どのあたりになるか、もしお
分かりであれば知りたいのと、あと、この件数というのは、開業届を出した件数という認識
でよろしいかというのを教えていただきたいです。

(越前GM)

ちょっと今、資料を持ちあわせていないです。申し訳ありません。

(三上委員)

はい、分かりました。

(大矢会長)

では、後日、情報提供いただくということで。

この②、③の議題に関わらず、その他のところについてしまいますけども、何か他に情報
提供いただけるものがありましたら、あるいはまた、今日全体の審議を通しまして、これも
う1回聞いておきたいとか、確認しておきたいということがあったらお伺いしたいんです
が、いかがでしょうか。

こういう審議会は、発言しないと帰れないということがありますので、私は、自分の学生さんに対してもそうですけども、必ず1回は話してねって言っているので、大変勝手な会長になりますけど、順番に、お話いただいている先生方にお話いただいてもよろしいですかね。

まずは、松木委員、いかがでしょうか。

何か感想ですとか、あるいはこうやって、こんなことになっていたんだなというのを知ったぐらいの感じでも全然構いませんので、お願いいたします。

(松木委員)

いろいろ参考になる御意見をいただきましてありがとうございます。

医師の立場からしますと、なかなか難しいものがあります。何故かというと、患者さんを目の前にして家に帰るわけにはいかないし。女医さんのパートナーというのは男性医師が多いので、どうしても仕事のバランスが、なかなか難しい、特殊といいますか。上手くやっていた人はちゃんとやっていたらっしゃるんですが、やはりある程度、年齢が進んで、いろんな専門医とか取ると辞めてしまう、そういう方がかなり多いので、そういう面で、医師の入学に関してのいろいろ問題がありましたとおりに、やっぱり男性を多く採るというようなこともあったわけですけども。そういうことは、改善されてはいくと思いますけども、働き方改革においても、医師には、働き方を改革して時間を短縮してというのは、なかなか難しい面もあるので、これは2024年から、医師は施行されることになっているので、非常に大変なことが起きるような気がします。

以上です。

(大矢会長)

ありがとうございます。

本当に業界によって全然違うと思うのですけども、1つ御紹介いただきました。ありがとうございました。

それでは、小笠原尚子委員、お願いいたします。

(小笠原尚子委員)

うちの法人は、働き方改革推進企業になっておりまして、早くから職場環境の改善に取り組んで参りました。

やっぱり介護という現場は女性が多いというイメージを皆さん持っていると思うんですけども、女性が働きやすいようにいろんな規程を見直したり、そういうことをやって参りました。

最近では、男性の介護従事者も多くて、大体、女性が6割、男性が4割というふうな構成になっております。

男女共同参画というのは、私、いまひとつピンときていなくて、結局、介護というのは、男性も女性もない職場ですので、そういった意味では、今日の審議会はとても参考になる部分があります

最近特に思うのは、若い人材の採用が非常に困難になっているということで、その中でも折角採用しても、発達障害気味な方が非常に多く、コミュニケーション障害であったり、緊張すると、何か異常行動するような子とか。あと、厨房の職員で、食材を均等に切れないという子がいまして、そういったことを今後どうしていけばいいのかなというのを今後対応していきたいなというふうに考えております。

以上です。

(大矢会長)

どうもありがとうございます。

それでは、隅田委員、お願いいたします。

(隅田委員)

私は、青森県高等学校長協会人権教育委員会の一員として出席しているので、県高等学校長協会の取組や、県内の高校の現状等について、情報提供したいと思います。

青森県高等学校長協会人権教育委員会ですが、今年度は4回程度開催して研修を行っています。最も取り上げる機会の多いテーマは、やはり発達障害の問題なのですが、実はそれと同じくらい扱うことが多いテーマが、LGBTの問題となっています。

高等学校長協会以外の取組では、今、鶴田高校は西北地区統合校の問題にも関わっているのですが、開設準備委員会で話し合われている内容の一つに女子の制服の問題があり、スカートだけではなく、スラックスについても取り入れていかなくてはならないなどの議論もされています。学校現場では、LGBTと思われる生徒を抱える学校も少なからずあり、各校その対応についても気をつけているところです。

男女共同参画について職場の面から申しあげますと、学校は女性職員の力が男性職員と同等に貴重な戦力となっている職場です。対等の力を発揮していただいていると思っています。役割分担と言いますか、それぞれに得意な分野はやはりあって、全く同じというわけにはいかないようなところもありますが、女性も男性同様、貴重な戦力となっている状況が学校にはあります。

(大矢会長)

ありがとうございます。

(千田委員)

ちょっと発言してもいいですか。

(大矢会長)

千田委員、お願いいたします。

(千田委員)

一言。

先ほど、山下委員から、ジェンダーに関する問題のところ、環境要因ということもあったかと思います。本当に私も、専業主婦の家で育って、それが一番だっというところまで育っていますから、それしか知らないというところもあって、それが凄く思い込みなんだということを、男女共同参画は伝えていかなきゃいけないんだということを、とても活動してきて感じるんですね。

なので、LGBTの方も、障害を持っている方も、本当に簡単ではないんですけども、発達障害の方も、隣にいても全然違和感がないというか、当たり前だというような社会を、これからも目指していきたいと思いますので、是非皆さん、御協力を、御一緒にやっていきたいと思います。いければと思います。

よろしくどうぞ。

(大矢会長)

ありがとうございます。

蒔苗委員。

(蒔苗委員)

蒔苗です。

初めて参加させていただいたので、勉強になることの方が多いんですけども。

私、去年、地域女性リーダーコースを受講させていただいて、修了して、こちらに今、いる形です。

講座を聞きながら、これはちょっと古いなと思ったり、ちょっと違うのかなと思ったりする部分もあるんですが、そのあたりは、今日の感想の方で大分変わったと思います。

もう1つ、男女共同参画もそうですし、ジェンダーフリーもそうなんですけども、まだ職業の差別みたいなものが、凄くあるような感じがして、そういう偏見、全部において偏見なのかな？って、そういうのが無くなればいいなと思うのと。

やっぱり、人によって得意なもの、それぞれあると思います。それを伸ばして行って、それで補い合えれば、一番ベストだと思います。男女も関係なく、老若男女も関係なく、障害者も健常者も関係なく、できることじゃないかと思っていました。

以上です。

(大矢会長)

ありがとうございます。

すみません、ちょっと時間の都合がありまして 御発言いただいている先生方にお話を伺おうということですので、すみません、次、佐々木委員にお願いしたいんですが。

(佐々木委員)

V i C・ウーマンの佐々木といいます。

先ほど、紹介していただいたV i C・ウーマンも年々数が減ってきていまして、認証者が少ない、その中で卒業していく方が多いということで、今、ちょっと頭を悩ませている状況です。

私共は、女性だけのグループなので、各地区においても、男女共同参画という認識はあるんですけども、実質的にまだまだ家庭内において、浸透していったいない部分というのは、確かにあるんだなと。集まってきた時に皆さんの話を聞くと、核家族ではなく、両親と一緒にいるという方のほうがまだ多い、私たちの世代ですので、意識が弱い方ではないと思うんです。こういう会合や、研修に参加してくれる女性は、ある程度、自分の意見を持っているので、家族の方が何を言おうと負けないで出かけてくる方が多いんですけども、まだまだその中でも、家族に何か言われると嫌だとか、困ったとか、という話はよく聞きます。

そういう中で、私たち先輩が、「そういう時はこう言いなさい」というアドバイスはできるんですけども、その家庭の中にまでは、入り込めない部分というのは、まだまだあると思うんですよ。

ですから、男性だけじゃなくて、女性の意識も少しずつ、ちょっとずつ、急いでじゃないんですけども、こういうふうに寄り合っていけたら、良い青森県になるんじゃないかなと思っています。

今日は大変勉強になりました。ありがとうございました。

(大矢会長)

ありがとうございます。

時間はかかるかもしれませんが、少しずつ、少しずつというところで、本当に進んできているのじゃないかなと、私が研究を始めた頃からみると、かなり進んできたような気がしますので。

それでは、清水委員、よろしいでしょうか。

(清水委員)

清水です。

大分、皆さんの意見も出たので目新しい意見ではないのですが。

今日、皆さんの意見を聴いていて思ったのは、L G B Tの問題がやはり今後、本格的に取り組んでいかないといけない問題になるのではないかと考えています。

私も、法律相談等で具体的な事案に当たったことはないですし、県の弁護士会でも相談を受けたという事例は、まだ聞いていないのですが。

日弁連の方でも、LGBTの全国の相談担当者のメーリングリストを今、立ち上げていて、青森県の弁護士会からも担当者をメールリングリストに参加してもらって情報共有に努めているというところで、まだ取組みを始めたばかりだと思うので、具体的な議論状況とかあがってきていないのですけども。これからという感じになっていて、情勢からしても、今後、県でもLGBTの問題については、取り組んでいくべき課題なのかなと思っております。

以上です。

(大矢会長)

ありがとうございます。

他の方々からも沢山貴重な情報をいただけたと思うのですけれども、本日、1時間半という事で時間をいただいております。

また、何かありましたら、特に今日の議題に関して、これは皆さんに知って欲しいということがありましたら、事務局の方に御連絡いただいて、皆さんにまた連絡を回していただくということもできるかと思っておりますので、今日はこれでとりあえずこの審議を終えたいと思います。

では、本日の議事は全て終了とさせていただきます。

不慣れな進行で申し訳ありませんでした。

円滑な議事進行に御協力をいただきましてどうもありがとうございました。

(司会)

大矢会長、委員の皆様、どうもありがとうございました。

なお、次回の審議会は、あおり男女共同参画プランの改定に向けまして、令和2年度に実施することとしております、県民意識調査の内容などにつきまして御意見を伺うために6月頃の開催を予定しております。

これもちまして、令和元年度青森県男女共同参画審議会を閉会させていただきます。

本日は、誠にありがとうございました。