

平成30年度青森県男女共同参画審議会議事録

日 時 平成30年9月5日(水)

13:30～15:00

場 所 青森国際ホテル 5階 芙蓉の間

【出席委員】 日景委員、高山委員、清水委員、小笠原委員、鈴木委員、富塚委員、松沼委員、
富山委員、高谷委員、千田委員、三上委員

【欠席委員】 櫻庭委員、竹林委員、益城委員、山川委員

【議事次第】

- 1 開会
- 2 挨拶
- 3 議事

(1) 報告

- ①「第4次あおり男女共同参画プラン21」の進捗状況について
- ②男女共同参画に係る主な事業の取組状況について
 - ・あおり女性活躍推進協議会について
 - ・あおりイクボスアワード・イクボスフォーラムについて
 - ・あおり性暴力被害者支援センターについて

(2) 意見交換

職業生活における女性活躍推進のための今後の方向性について

(3) その他

- 4 閉会

【配布資料】

- 資料1 「第4次あおり男女共同参画プラン21」の進捗状況について
- 資料2-1 あおり女性活躍推進協議会について
- 資料2-2 あおり女性活躍推進協議会構成団体における女性活躍推進に向けた取組状況一覧
- 資料3 あおりイクボスアワード・あおりイクボスフォーラムについて
- 資料4 あおり性暴力被害者支援センターについて
- 資料5 職業生活における女性活躍推進のための今後の方向性について
- 参考資料1 男女共同参画の推進に係る主な取組・関連事業(平成29年度及び平成30年度)
- 参考資料2 あおり女性の活躍推進トップセミナーチラシ
- 参考資料3 あおりイクボスアワード募集チラシ
- 参考資料4 小・中学生向け性暴力被害相談先案内カード「りんごっこカード」及び保護者向けチラシ

【議事録】

(司会)

ただ今から、平成30年度青森県男女共同参画審議会を開催いたします。

なお、本審議会は、青森県附属機関に関する条例第6条第3項の規定に基づき、委員の半数以上の出席が必要とされております。

本日は、15名中11名の委員の皆様にご出席いただき、出席者は半数を超えておりますので、会議が成立しております。

また、本日の審議会の議事録につきましては、後日、県のホームページで公表する予定としておりますので御了承ください。

それでは、はじめに、環境生活部長の三浦より御挨拶を申し上げます。

(三浦部長)

皆様、こんにちは。

本日は、お忙しい中、審議会にご出席をいただきまして大変ありがとうございます。

また、皆様には、日頃から男女共同参画をはじめ、県の様々な施策の推進にご協力をいただいていることについて、改めてお礼を申し上げたいと思います。大変ありがとうございます。

皆様にこの審議会でご検討いただいている、男女が社会の対等な構成員として様々な権利や利益をわかち合い、また共に責任を負う、この男女共同参画の実現につきましては、ただ今進んでおります人口減少社会、高齢化、これに対して県内の地域活性化を進めていくためのカギになると考えてございます。

そのため、性別にとらわれず、自らの意思と選択に基づいて、多様な生き方を可能にする、そのような環境づくりも必要だと考えております。

本日の会議では、本審議会でご審議をいただき策定いたしました、「第4次あおもり男女共同参画プラン21」に基づき、成果目標の進捗状況や、今後の取組について御説明を申し上げたいと思います。

また、併せて、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、いわゆる女性活躍推進法に基づきまして県が設置しました、あおもり女性活躍推進協議会の取組状況につきましても御報告したいと考えております。

そして、皆様には、男女共同参画、女性活躍を進めるために必要な今後の取組や方向性について、是非、活発に御議論をお願いしたいと思っております。

男女共同参画につきましては、県で行っている意識調査等の結果を見ますと、簡単には進んでいないと感じる一方、男性の育休の取得率が徐々にではありますが上がっていることなど、若干ではありますが変化というものが見えてきていると思います。

また、最近、新聞等で報道されています、医学部入学者の決定において女性に対する不利益な取扱いがあったのではないかとということについて、やはり、まだまだ男女共同参画の取組を強力に進めていく必要があるものと考えております。

皆様からは、いろいろと御意見をいただくとともに、是非皆様がそれぞれ所属されている機関や団体において、男女共同参画審議会の委員という立場から、情報発信していただければありがたいと思います。

では、本日はどうぞよろしくお願いたします。

(司会)

それでは、本日御出席の委員の皆様を御紹介いたします。

日景委員です。

高山委員です。

清水委員です。

小笠原委員です。

鈴木委員です。

富塚委員です。

松沼委員です。

富山委員です。

高谷委員です。

高谷委員におかれましては、青森県高等学校長協会人権教育委員会委員長の交代に伴いまして、前任者であります奈良委員に替わって、平成30年6月から御就任いただいているところです。

続きまして、千田委員です。

三上委員です。

なお本日は、櫻庭委員、竹林委員、益城委員、山川委員は都合により欠席となっております。

続きまして、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した、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。

男女共同参画グループマネージャーの後村です。

男女共同参画グループの古本です。

その他に、男女共同参画グループから磯野、岩崎、兜森が出席しております。

どうぞ、よろしく願いいたします。

ここで委員の皆様へお願いがございます。

議事録作成のために、御発言の際には、大変恐れ入りますけれども、マイクをお使いくださるようお願いいたします。マイクにつきましては、その都度、事務局がお持ちいたします。

それでは、ここからの進行につきましては、日景会長にお願いしたいと存じます。

日景会長におかれましては、議長席の方にお移りいただくようお願いいたします。

それでは、お願いいたします。

(日景会長)

改めまして、よろしく願いいたします。

それでは、次第に従いまして会議を進めて参りたいと思います。

議事に入ります前に、会議の議事録に署名をする委員をお二人指名させていただきたいと思います。

今回の署名者は、鈴木委員、それから三上委員にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。それではよろしく願いいたします。

それでは、議事に移ります。

次第の3の(1)報告 ①「第4次あおもり男女共同参画プラン21」の進捗状況について、事務局から御説明をお願いいたします。

(松岡課長)

では、私から説明させていただきます。

皆様、資料1を御覧ください。

「第4次あおもり男女共同参画プラン21」の概要版と進捗状況の成果目標等が挟み込みされている資料でございます。

皆様、御承知とは思いますが、この「第4次あおもり男女共同参画プラン21」は、男女共同参画社会基本法に基づく本県の計画でありまして、この第4次プランの計画期間は平成29年度から平成33年度までの5か年計画と位置づけております。

また、女性活躍推進法に基づく県の推進計画としても位置づけてございます。

表紙の下、計画の推進体制というところに書いてありますが、県庁の関係部局で組織します男女共同参画推進本部において、プランに係る施策の進行を管理しております。

概要版をお開き下さい。大目標といたしまして、「男女がわかち合い、ささえ合う 青森県」の実現を目指しまして、3つの基本目標、

「男女が共に活躍できる環境づくり」

「安心して暮らせる社会づくり」

そして、「男女共同参画社会の基盤づくり」

この3つの基本目標を掲げまして、政策・方針決定過程への女性の参画拡大や、女性に対するあらゆる暴力の根絶、また、男女共同参画の視点に立った慣行の見直し、意識の改革など、重点目標に基づいて施策を展開しているところです。

裏表紙を御覧いただきまして、こちらには、成果目標として10項目設定してございます。

成果目標は、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値として掲げております。

また、下にあります参考データは、12の重点目標に関連し、男女共同参画社会の形成の状況を把握する上で参考とするデータとして、合計35項目掲げております。

挟み込みました進捗状況の資料を御覧いただきたいと思っております。

成果目標と参考データは共に、計画策定時の数値を基準値としまして、それに対する直近のデータを現状値として示しております。

成果目標につきましては、1番の「県の附属機関の審議会等の委員に占める女性の割合」が低下したほか、10番の1つ目、「男女共同参画センターにおける講座の男女別参加者数」は、男女共に減少しています。

このセンターの講座受講者数が減少した要因としましては、毎年、11月に秋祭りというイベントを行っておりますが、その時の講演テーマや講師が男性の参加を促すものであった平成27年度と、あまりそうでなかったのが平成29年度だったということ、また、基準値の時点となります平成27年度は、指定管理者の自主事業への参加者を含んでおり、その自主事業の中に男性を対象とした研修があったのに対し、平成29年度は、自主事業を行っておりません。なお、平成30年度からの指定管理業務としましては、男性の参加者を取り込むために男性を対象とした、家事、育児、介護等への参画を促進する研修会等の開催を盛り込んでいるところです。

これら、成果目標や参考データによる進捗状況を把握しながら、施策を進めていきたいと思っております。

簡単ですが、以上でございます。

(日景会長)

ありがとうございました。

それでは、ただ今御説明がありましたように、「第4次あおもり男女共同参画プラン21」の進捗状況について、御質問がございましたらお願いいたします。

特にございませんか。

松沼委員にお願いいたします。

(松沼委員)

ありがとうございます。

様々な取組をしっかりとされていて、本当に、青森県というのは素晴らしい県だなと私は思っておりますので、是非、今後もしっかり頑張っていたきたいと思っております。

1つだけ、成果目標の4番でございます。「あおもり働き方改革推進企業」の認証企業が、確かに増えてはいますが、この団体をもっともっと、本来であれば早い段階で300団体という目標がございますので、ここにどれだけ近づけるかというのが、実は大変大事なことなのではないかと感じております。

私は、企業の代表ということでここに参加させていただいておりますけども、ある程度の人数がいる会社さんは、こういったことについて放っておいても取り組むと思うのですね。ところが、やはり少人数の企業さんなどは、多分、放っておいたのでは、経営者の方などがあまり意識をされない。そういう点では、やはりここは積極的な勧誘といったら変な言い方かもしれませんが、しっかりとアプローチを企業さんにされて、やはり企業の代表者の方、経営のトップの方がここを物凄く意識をされないと、大きく変わらないのではないかと思いますので、その辺の御意見をちょっとお聞きしたいなと思えました。

(日景会長)

事務局からお願いいたします。

(後村GM)

ありがとうございます。

確かに、企業における働き方の見直しというのは、これから、男女が共に働きやすい環境づくりという事で進めていくことが、本当に重要であると考えます。

こちらの働き方改革推進企業の認証については、担当が健康福祉部になってしまいますが、私共としても、「イクボス宣言企業」というものの取組を進めております。部下のワーク・ライフ・バランス、部下の育成を第一に考える、そういった管理職や経営者の方を増やす取組を進めておりますので、働き方の見直しによる、生産性向上など、そういった形で取り組んで参りたいと思います。

また、皆様に参考資料2としてお配りしておりますが、今年度は、「あおもり女性の活躍推進トップセミナー」ということで、企業における女性の活躍を、経営者の方や管理職の方などに理解し取り組んでもらうというセミナーを開催する予定にしております。こちらつきましても、皆さんで御参加いただいたり、PRしていただければと思います。

御意見、ありがとうございます。

(日景会長)

よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

トップのコミットメントが大切だというお話でしたが、他にいかがでしょうか。御質問はございますか。無いようですが、後で意見交換も設けておりますので、御意見のある方はそこでお伺いしたいと思います。

それでは、次に進めさせていただきたいと思います。

次第3の(1)報告②に入ります。

男女共同参画に係る主な事業の取組状況について、事務局から説明をお願いいたします。

(後村GM)

それでは、御報告させていただきます。

男女共同参画に係る主な事業の取組状況といたしまして3点御報告させていただきます。

まず1つ目、資料2-1を御覧ください。

あおもり女性活躍推進協議会についてでございます。

初めての委員の方もいらっしゃいますので、改めまして設立の趣旨から簡単に読み上げさせていただきます。

あらゆる産業分野において、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進めるため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく協議会といたしまして、昨年の7月に県が設置したものでございます。

2番の取組状況を御覧ください。

平成29年7月に協議会を設立、開催いたしまして、この時に取組方針を申し合わせしております。その取組方針といいますのが、ここに書いてございますとおり、「国、県、関係団体等で構成する本協議会を通じて、構成団体の情報共有や連携協力を図るとともに、関係団体はそれぞれの実情に応じた目標を定め、着実に取組を実施すること」、もう1つは、「本県の女性が活躍できる環境づくりに向けて、関係団体等と連携して、オール青森で取り組んでいくこと」をこの協議会の取組方針といたしまして、構成団体の皆様方と同意して定めたところでございます。

本年の6月に開催いたしました協議会では、各構成団体の取組状況を「第4次あおもり男女共同参画プラン21」の重点目標及び施策の方向に従って取りまとめ、情報共有しているほか、国や県主催のセミナー等の一覧を提供しまして、参加と活用を呼びかけたところでございます。

また、協議会には、幹事会を設置しております。幹事会では、女性活躍推進に係る現状や課題についての意見交換を行ったところでございます。

次に、連携についてでございます。

下から2行目になりますが、県の各部局課長等で構成する青森県男女共同参画推進会議において、本協議会の取組状況等を報告し、全庁をあげ、協議会各構成団体の取組を連携して支援することとしたところでございます。

参考資料の2といたしまして、女性の活躍推進トップセミナーのチラシを皆様方にお配りしてござい

ます。

今年度、10月下旬に3会場で開催するものでございますが、一番下でございますように、主催は青森県ですが、あおり女性活躍推進協議会が共催となっており、協議会の皆様方と一緒に、県内企業の経営者、管理者の皆様を対象としたトップセミナーを開催するというので、連携した取組を進めているところでございます。

次に資料2-2を御覧ください。

こちらは、今年の6月に開催いたしました協議会で共有したものでございます。

表の左端がプラン21の基本目標、真ん中が各団体の平成29年度の取組状況、右端が平成30年度の取組予定ということでとりまとめております。

各団体の皆様方が自分たちの団体、協会等にふさわしい取組を進めながら、他の団体の皆様方の取組を共有しつつ、国や県も支援していくということで、現在、取組を行っているところでございます。

説明が前後いたしまして申し訳ございませんが、資料2-1の後ろにカラーについております資料につきましても、昨年の1回目の協議会の際に使った資料で、協議会を設立した背景などが書かれております。

続きまして、資料3、あおりイクボスアワード・イクボスフォーラムについて、を御覧ください。イクボスの取組の促進について読ませていただきます。

企業における長時間労働是正や男性の育児休業取得など、働く男性が家事・育児に参画しやすい環境づくりのため、管理職には、個々の従業員の家庭環境や勤務時間外の活動等に配慮しながら、チームとして成果をあげる「イクボス」の取組が求められております。

企業側としても、「イクボス」により従業員の定着率やモチベーションが高まり、生産性向上、業績アップにつながるとともに、新規学卒者は就職先選考基準として、ワーク・ライフ・バランスを重視していることから、労働力不足課題解決策としても、積極的な取組促進が重要となっております。

こうしたことから、昨年度より県では、あおりイクボス宣言企業登録を実施しております。

今年度は、更にここに書いてあります2つの取組を実施いたしますので、御報告いたします。

まず1つ目が、あおりイクボスアワードの実施でございます。

こちらは、イクボスにまつわるエピソードを募集いたしまして、優れた取組を「あおりイクボスアワード」として顕彰するというものです。

対象は、県内企業・団体等、あるいは県外企業・団体等の県内事業所におけるイクボスとその取組による、優れたモデルとなるエピソードを表彰の対象にしたいと考えております。

こちらは、参考資料3という形で、募集チラシを皆様方にお配りさせていただいております。9月3日から募集を開始したところです。是非、皆様方にもPRに御協力いただきまして、あるいは積極的にエピソードのご応募をいただけますようお願いいたします。

2つ目が、あおりイクボスフォーラムでございます。

イクボスフォーラムは、年明けの1月16日、青森国際ホテルで開催を予定しております。このフォーラムにおきまして、ただ今申し上げましたイクボスアワードの表彰式を併せて行いながら、県内企業へのイクボスの周知や促進を働きかけて参りたいと考えております。

イクボスフォーラムの基調講演には、NPO法人ファザーリング・ジャパン理事の川島様をお願いしております。民間企業での御活躍の経験もございまして、NPO法人ファザーリング・ジャパンの理事としても活躍されております。イクボスの取組の先駆けとなった団体でもございますので、是非、県内

企業の経営者、管理者の方々に積極的に御参加いただきながら、イクボスの取組への理解や、自分たちの活動のためのアイデアを見つけていただければと思っております。

資料3の2枚目は、イクボス宣言企業登録の一覧となっております。つい先日も1件増えまして、今現在、全部で27事業所に御登録いただいております。

その次にイクボス宣言企業の募集チラシを付けております。

次に参りまして、資料4を御覧ください。

あおもり性暴力被害者支援センターについて御報告いたします。

こちらは、昨年、平成29年4月1日に県が設置したものでございます。

運営主体が公益社団法人あおもり被害者支援センターとなっております。運営を県が委託するという形でスタートしております。

目的といたしまして、「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、県、県警察、公益社団法人あおもり被害者支援センター、県産婦人科医会の4者で締結していますが、その協定に基づき連携して被害者の支援、被害の潜在化の防止を図ることを目的にしております。

機能といたしましては、被害を受けた御本人、あるいはその御家族などからの相談を受け、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機能しております。被害直後から総合的な支援を可能な限り1か所で提供するワンストップ支援センターとして活動しているところでございます。

平成29年度の相談総数といたしましては、延べ相談総数が445件、実人員数は79名、事案数が74件となっております。

事案数と言いますのは、相談を受けた相談員が、相談内容から分類したのとなっております。

また、1つの事案に対して、例えば、御本人と保護者など、複数の方から相談が寄せられ、延べ相談総数が445件というデータになっております。

資料4の裏を御覧ください。

相談件数の推移でございますが、県があおもり性暴力被害者支援センターを設置した平成29年度の相談件数は、445件となっております。平成28年度までにつきましては、公益社団法人あおもり被害者支援センターが独自に、様々な犯罪被害相談の中の1つとして、性暴力の相談を受け付けていた時の性暴力被害に関する相談件数となっております。

県のセンター設置に伴いまして、このように相談件数が大きく伸びております。

性暴力被害と言いますのは、一般の窃盗や犯罪に比べて、なかなか申し出にくい、申告率が低い犯罪とされている中で、このように相談件数が伸びたということは、相談先として、より多くの方が相談に繋がることのできたのではないかと考えているところでございます。

4番、周知広報活動についてです。

センターを設置したということについて、広く皆様方に知っていただくことが、相談が必要な方に支援を繋げるための第一歩だと考えております。昨年度のセンター設置以降、県として様々な機会を捉え広報活動をしております。

今年度も11月は、性暴力被害者支援広報強調月間といたしまして、市町村の広報紙等での周知広報の協力を呼びかけるなど、様々な場面での広報に努めているところでございます。

こちらにつきましても、何か機会等がございましたら、皆様方にも是非、周知広報に御協力いただければと思います。

参考資料4といたしまして、「りんごっこカード」をお配りさせていただいております。こちらは、小

学校の高学年から中学生を対象といたしまして、性暴力被害の相談に繋げるためのチラシでございます。若年者の被害は、潜在化しやすいというところがございますので、こちらにつきましても、現在、周知広報に取り組んでいるところがございます。

私からは以上でございます。

(日景会長)

ありがとうございました。

ただ今、事務局から御説明いただきました、男女共同参画に係る主な事業、3つございましたけれども、その取組状況について御質問がございましたらお願いいたします。

千田委員、お願いいたします。

(千田委員)

資料2-2についてでもよろしかったでしょうか。

資料2-2の下、重点目標の女性の人財育成と能力開発の下に奥入瀬サミットというものがございます。いつから始まったのか、分かりませんが、結構前から凄い企画だなと思って、行きたいといつも見ている記憶がございます。

今回もチラシをいただいておまして、そうそうたるメンバーが本当に揃った、青森でこんなに素晴らしい女性たちの話が聞けるって凄いなって思っておりました。

ここで言っているのか、もうちょっと安くなればいいなど。個人的な意見ですね。

そして、折角、この素晴らしいものをおやりになって、その成果というのは、まとめられておられるんだろうかという。私の目に付かなかっただけなのか、受けた方の感想などがあれば教えていただければと思います。

(日景会長)

事務局から、お願いできますか。

(松岡課長)

3月まで、奥入瀬サミットの事務局をやっておりましたので、私から説明します。

6年目になって、今年度からは、事務局は委員会に移行して、今週末、新しい形の奥入瀬サミットをやるということになりました。

成果としては、女性のネットワーク化を目的の1つとしておりますので、参加者も大体、半分ぐらいが県外からの女性で、その県外からの女性は、自分の地元に戻って奥入瀬サミットで得たネットワークを活かして、様々な事業を展開しております。

県内の動きが緩いというのが、現状でございました。

ただ、やはり、県内の女性たちもネットワークで繋がっておりますし、それぞれが力を付けて自分たちの事業に活かすということで、年に1回、「奥入瀬で会いましょう」という合言葉でやっております。

(千田委員)

この方たちのお話を聞くというのは、申込みした女性たちの凄い力に、エネルギーになって、またき

っと地元で活躍の一步のチャンスとか、いろんな成果に繋がっていると思います。

ただ、やっぱり管轄が違うのかもしれませんが、ここに行った方たちの声とか、生の声が聞ける機会とかがあればいいのかなと思います。

(松岡課長)

御意見ありがとうございます。伝えておきます。

(日景会長)

よろしいでしょうか、千田委員。

他にいかがでしょうか。

富塚委員、どうぞ。

(富塚委員)

イクボス宣言企業、あるいは働き方改革企業、沢山できていて素晴らしいことだと思います。具体的にどういった業種や規模の企業さんが多いとか、そういった傾向があったら教えてください。

(日景会長)

これについて、事務局からよろしいですか。

お願いいたします。

(後村GM)

あおもり働き方改革推進企業につきましては、建設業関係が多くなっています。企業認証を受けた際のメリットといたしまして、県の建設関係の入札の際の入札参加資格の加点など、具体的なインセンティブというものが、建設工事関係、物品、役務関係についておりますので、そのあたりが呼び水となっているということで、昨年度の制定以後、建設業を中心に伸びているという状況でございます。

担当課から聞くとところによりますと、県としては、分野にこだわらず、より広く様々な取組をさせている会社様方に認証を受けていただきたいということで、PRや働きかけをしておりますし、これからもしていくということになるかと思えます。

イクボス宣言企業につきましては、資料3に付けさせていただいておりますとおりでございます。

イクボス宣言企業の登録につきましては、あおもり働き方改革推進企業としての認証を受ける際の要件の1つになっています。

そのため、まず、経営者、管理者がイクボス宣言をしていただいて、社内に向けて、従業員のワーク・ライフ・バランスを大切にしながら、会社としても業績を伸ばす、こういう取組みを我が社はやるんだということをそれぞれの会社様が自分たちで考えたものを宣言していただく。それを登録するというのがイクボス宣言企業登録です。

県としては、イクボス宣言をして、決意といいますか、志を内外に示していただいて、具体的な計画を立てて取組を進めて、あおもり働き方改革推進企業なり、宣言企業という認証を受けていただくという形で、どんどん取組を進める企業様を増やしていきたいと考えているところでございます。

(富塚委員)

ありがとうございます。

(日景会長)

ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。

清水委員、先でよろしいですか。

(清水委員)

今に関連しての質問ですが、あおもり働き方改革推進企業に認定されると、どういったメリットがあるのですか。

(日景会長)

事務局、お願いいたします。

(後村GM)

幾つかございまして、まずは県が実施する企業就職説明会などに優先的に参加していただき、企業としての宣伝ができます。

また、ハローワークで求人をする際の求人票に「あおもり働き方改革推進企業」と、イクボス宣言企業もそうですが、表示をした上で求人ができるということがございます。

あと、先ほど申し上げましたように、県が行う入札等での優遇としまして、建設工事と物品と役務について、県の入札参加資格申請時の加点がございます。

そのほか、日本政策金融金庫やみちのく銀行さんなどでやっております、低利の融資の対象にもなるというようなメリットがございます。

今、申し上げたのが、あおもり働き方改革推進企業のメリットでございます。

(日景会長)

よろしいでしょうか。

それでは、高山委員。

(高山委員)

高山です。

イクボス宣言企業であるダイハツさんに私も実際お邪魔すると、非常に女性がイキイキしているという気がしていますので、イクボス宣言をして会社の雰囲気が変わるとか、そういうようなお話をいただければ、折角の機会なので是非伺いたいと思っています。

(日景会長)

次第3の(2)と重なると思いますが、御質問がございましたので、先にお願いたします。

(松沼委員)

御質問が突然参りましたのでお答えさせていただきます。

私共は、実は推進企業というのは、その前に取りましたので、イクボス宣言を取らないと、それが取れないという順番ではなかったのですけど。私共は推進企業として、社員も約76名ぐらい女性がおります。その人たちに、やっぱり元気に働いていただきたいし、一歩前に出て、変な言い方かもしれませんが、男性を押しつけて頑張っていたきたいと、こういう希望はありました。

そういうことで、推進企業としてこういう宣言をさせていただいて、仕事をさせていただいたという形です。

その中でイクボス宣言というのは、後から出てきた宣言なのですね。私は、別にイクボス宣言はしてもしなくてもいいのかなという気持ちもあったのですけども。推進企業の支援という、やはり、現場で上司というのが殆ど男性でございますので、当社の場合。自動車ディーラーという特殊性から、男性が中心で今までは回っていたというところがあるので、出世をした人たちというのは、とにかく頑張って働ければ出世できるのだとか、そういうふうなタイプの人たちが多いものですから、やはり自分の部下に、女性の営業スタッフとか、サービスメカニックとか、そういう人たちが沢山関わってきますと、とにかく頑張ればいいのだとか、長く働ければいいのだということでは、これはもう、スタッフが疲弊してしまうし、最後は辞めてしまうというような時代にも、当然なるであろうということを推測して、やはり、我々は、働く仲間、皆、本当に一緒にチームワークをもって働くのだということをお大前提にいきますと、イクボス宣言というのは、当然当たり前だということで、これを全店長、そして部門長に、イクボス宣言を、自分は一体何をするのだ、部下のために何をするのだということを考えさせるということが目的でこれを取り組みました。

ですから、私共は会社が考えたわけではなくて、全部門長、店長、コアメンバー、そしてサービス部門マネージャー、こういうメンバー各自が全員考えて、イクボス宣言を会社に転送していただきます。それを社員皆に、自分の部下にいつも分かるように掲示をしるというよう形でやっております。そういう中で、やはり、部下に対して優しい。そして、また、小さなお子さんがいる方、そして子どもが産まれる予定の方があれば、優しい上司であれと。そういうことの痛みが分かる上司であれということでスタートさせていただきました。これは、やっぱりやって良かったなと凄く感じています。

そういう中から、今回のエピソードというか、そういうものがあればよろしいのですけども。果たして、私共のところでのエピソードが出るかどうか分かりませんが、現実問題としては、やはり、そういうふうな形で効果が徐々に現れているなど。

それと、やはり一番大きいのは意識改革だと思います。そういうところで今回取り組ませていただいたところです。

ですから、基本的に登録したのは、平成29年の夏ですけども、実はその前から女性のスタッフがいた会社に、ちゃんと子どもができれば届けろと。復職率も100%というものをずっと続けさせていただいておりますので、何とかその意識を更に高くして、女性の皆様も一歩も二歩も増やしていただければいいなということをやっております。

以上でございます。

ありがとうございます。

(日景会長)

よろしいでしょうか。

ありがとうございました。

それでは、鈴木委員、どうぞ。

(鈴木委員)

貴重なお話、ありがとうございました。

私、今、労働代表でここに来させていただいているんですが、実は、第14号のサンデーの労働組合を立ち上げているものでして。

労働組合の立場から、サンデーも女性が大体7割、8割、その他に非正規が80%ぐらいいるのですが、イクボス宣言をされたというのは存じ上げていて、人が少ないという中でやろうとはしているけれども、なかなか難しい。流通の職場でもありますので、人の出入りが激しいということもありまして、今言ったように非正規の社員も8割ぐらいいますので、この中で宣言をしてどうだったかということと、改善点はどうだったか。それを繰り返してやっていくことで、今のお話のように、部下をきちんと見て、その部下が働きやすいために、というようなところでは、とても効果がありますし、企業側としても労働組合側からもバックアップできるので、是非そういうようなポイントがここに入れば。それで終わってしまわないような、企業の考え方1つで大きく左右されてしまいがちなので。メリットを考えると、流通はなかなか人が集まらないため、この宣言をやっているというのは、私も感じたのですが。成果のところですね。どのような働き方をしてどうだったか、改善点等のアンケートなどもやっていらっしゃるのでしょうか、そのところを評価していければいいかなと思いましたので、お話をさせていただきました。

以上です。

(日景会長)

御意見ありがとうございます。

今、おっしゃっていただいたようなことは、この後の(2)番で意見交換を予定しております。

特に御質問がなければ、次に移りたいと思いますがいかがでしょうか。

それでは、次第3の(2)意見交換に入ります。

本日は、議題を「職業生活における女性活躍推進のための今後の方向性について」として意見交換を行って参りたいと思っています。

まずは事務局から、資料について御説明をお願いいたします。

(後村GM)

御説明させていただきます。

県では、「第4次あおもり男女共同参画プラン21」の基本目標の1つであります、「男女が共に活躍できる環境づくり」の中で、「企業における女性の活躍に関する取組の促進」や、「女性の活躍の理解促進」などを施策の方向として位置づけて取り組んでいるところでございます。

本日の審議会では、この後、本県の女性の有業率の推移や、県内中小企業における取組状況などについて、皆様に御説明させていただきまして、それらを共有した上で、今後、職業生活における女性活躍

を推進していくためには、どのように対応していくべきかといった課題を捉えて、皆様の専門分野、御経験などから御意見をいただきたいと考えております。

いただいた御意見につきましては、女性活躍推進のための今後の施策展開においての参考とさせていただきますと考えておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、資料5に沿って説明させていただきます。

まず、1ページ、現状といたしまして、左側の図、こちらは平成27年に作成した「まち・ひと・しごと創生 青森県長期人口ビジョン」で示された、青森県の総人口の推移になっております。

青い線が、国立社会保障・人口問題研究所が推計したもので、これでいきますと、大きく下の方になっております。

赤い線が、「まち・ひと・しごと創生 青森県長期人口ビジョン」で作成したもので、青森県が様々な取組を一体的に進めていくことで、この赤い線の人口の推移を示すと推測しているものでございます。

この赤い線で見ても、人口が大きく減っております。2015年は、130万ぐらいございますが、25年後の2040年になりますと100万ぐらいで、この間、30万の減となっております。

更にそこから20年経った2060年になると、更に20万減って85万強となり、どんどん人口減少が進んでいくということが予想されております。

この右側にありますのが、生産年齢人口等の推移になります。

総人口が減ると併せまして、15歳から64歳の生産年齢人口、この図でいきますと、真ん中の水色の棒グラフが、こちらもどんどん減っております。総人口が減る、それに合わせて生産年齢人口も今後ますます減っていくという状況になっております。

続いて2ページを御覧ください。

中小企業等における女性活躍のための取組の遅れについてでございます。

データの①、女性の年齢階級別有業率につきましては、平成29年は、赤い線で見ますと25歳から29歳でピークの82%、30歳から34歳では81%、35歳から39歳で80.2%となっております。

平成24年の青い点線と比べますと、結婚、出産、育児の時期とされる時期の有業率の減少幅が小さくなり、いわゆるM字カーブというものが解消されつつあります。

一方で、この下の②、女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定届出状況を見ますと、女性活躍推進法で女性の活躍推進に対する具体的な計画を作成することについて、一般事業主行動計画の策定が義務づけられている301人以上の企業については、100%の策定率となっておりますが、法律上の計画の策定が義務ではなく、努力規定となっている300人以下の企業については、平成30年3月31日現在、本県では17事業所に留まっているという状況です。

また、その下の③、管理的職業従事者に占める女性の割合です。これは、総務省の就業構造基本調査を基にしているもので、会社だけではなく、公務員も含むというデータになっておりますが、青森県は女性の比率が14.2%となっており、全国平均よりちょっと低いという状況です。

また、データ④、女性社員の登用状況について、こちらは、東北6県経営者協会合同雇用動向調査のデータになりますが、これで見ますと、青森県は役員と部長職相当を合わせて12.2%に留まるという状況でございます。

2ページのデータから見ますと、結婚、出産、育児の時期も仕事を持つ女性の割合が増えていますが、

県内中小企業における女性活躍のための計画的な取組や、企業において管理的地位についている女性が、依然、少ない状況にあると言えるかと思えます。

続いて、次の3ページを御覧ください。

男性の育児休業取得率の低さと男女間の家事・育児参画時間の格差についてでございます。

データの①、男性の育児休業取得率の推移は、青森県も全国も伸びております。ただ、青森県で見ますと、平成29年は3.9%と、依然として低い状態にあります。

データの②は、育児をしている女性の有業率になります。育児をしている女性の有業率は、青森県は全国で上から9番目と、全国平均を12ポイント以上上回っており、女性の有業率は高くなっております。

それに対してデータの③番、6歳未満の子と夫妻の世帯における家事・育児参画時間は、夫の参画時間が女性の6分の1と、女性の負担が大きいということが言えるかと思えます。

特に家事につきましては、妻が2時間57分、約3時間かかっているのに対して、夫は17分ということで、夫婦間の格差が非常に大きくなっております。

続いて4ページを御覧ください。

4ページは、女性活躍推進に向けた取組を進めるに当たっての現状・課題につきまして、県内商工、金融、農林水産、建設業界など、様々な分野の団体の方々と意見交換をした際に出されたものでございます。

こちらにありますように、意識ですとか、職場環境といったものに関する様々な課題というのが挙げられております。

最後、5ページを御覧ください。

これまでのデータから見ますと、現状といたしまして、労働力人口が減少する中、働きたい女性が活躍できる職場づくりが急務であるが、中小企業等においては、具体的な取組の実施が依然として少なく、男性の家事・育児参画も十分に進んでいない状況であると考えております。

こういった中での課題といたしまして、職業生活における男女共同参画の推進と県内中小企業等の持続的発展のためには、女性が活躍できる職場づくりの着実な拡大促進と、その職場環境づくりを支えるためのイクボス的マネジメントの普及促進が急務であり、また、夫婦の対等なパートナーシップ形成のためには、男性の家事・育児への参画促進と、そのためのノウハウの普及拡大が必要であると考えております。

これらを踏まえまして、今後、職業生活における中小企業等での女性活躍を更に推進していくためには、どのように対応していけばいいか、どういう方法が良いかなど、委員の皆様から御意見をいただきたいと考えております。

どうぞよろしくお願いいたします。

(日景会長)

丁寧に説明していただきありがとうございました。

御説明にあったように、現状と課題を共有した上で、職業生活における女性の活躍推進のための意見がございましたらお願いいたします。

小笠原委員、お願いします。

(小笠原委員)

小笠原でございます。

何点か申し上げたいと思います。

まず1点目、女性の活躍推進ということでございますけども、先ほど、松沼委員からもお話がありましたとおり、一番効果的に進めるには、やはり何と言っても企業のトップがリーダーシップをとっていただきながら、というのが一番だと思います。

特に本県では、中小企業が多いということがありまして、企業のトップが「これをやろうよ」と言えば、物事が進むということもありますので、いかにして企業のトップの方、中小企業トップの方に取り組んでいただくかということの必要があると思います。

私が勤務しております協会におきましても、毎年、弁護士さんと春闘の意見交換などをさせていただく際のテーマとして、女性の活躍推進が毎年あがっているところでございます。その中で、お互いに連携しながらやっという取組をしております。

本日の資料の中でも、この10月に県内3市でトップセミナーが開催されるということでございますので、関係機関、団体が一丸となりまして、協力申し上げながら、多くの人に参加して、狙いとする女性の活躍に繋げていければと思っているところでございます。

あと2点目は、資料5のレジュメの中に、当協会ですらまとめたアンケート結果を掲載させていただいております。

毎年、東北6県の経営者協会合同で雇用動向調査をやっているデータでございます。役員クラスの管理職の方々は、グラフにございますとおり、本県では少ないのですが、毎年、会員企業の取組としては、若干ではございますが効果が見られてきておりまして、管理職全体に占める数は上回ってきているということでございます。

何といたしても、女性の管理職比率につきましては、まず、採用の段階から見直ししていかなければならない。そして、育成しながら定着して幹部になるということでございますので、採用の観点から女性を男性と対等に採用していくことが必要なのかなという具合に感じているところでございます。

そういうことから申し上げますと、資料の全体にございますとおり、本県も年々、人口減少が非常に急速に進んでいるという状況でございます。そういう中において、高齢者とともに、女性の活躍促進は不可欠でございますので、今後とも、県を中心にしながら、女性活躍推進に向けて、関係機関も一丸となって短期、長期、両面の課題があるかと思っておりますので、情報を共有しながら連携して進めるということが必要なのかなと思っております。

そういう意味では、県におかれましては、プラン21の円滑な推進に向けて、大変御尽力いただいているところでございますが、引き続き御尽力をお願い申し上げたいと思います。

以上です。

(日景会長)

ありがとうございます。

小笠原委員に質問ですが、例えば、中小企業からすると、県でこういうようなことをやってもらおうと、女性活躍推進に繋がるのではないかというようなお考えはないでしょうか。いかがですか。

(小笠原委員)

まず、採用の関係でいきますと、やはり女性は地元に着しやすという気がいたしますので、女性の活躍に向けて、先ほど、インセンティブの関係ですね。もう少し情報発信をしていただければと思います。

あとは、特に、女性の活躍推進ということでは、思い浮かぶものはないのですが、環境整備などをするなど、いわゆる助成制度の拡充などもあるのかもしれませんが。

(日景会長)

ありがとうございます。

男女共同参画というのは、いろんな面と関わりますので、1つの面だけで動くことは難しいことがあると思います。

折角の場合なので、県のこんな事業があると女性活躍に繋がるんじゃないかというアイデアをお持ちでしたら、積極的に御意見をいただければと思います。

いかがでしょうか。

富山委員、どうぞ。

(富山委員)

では、医師の立場から発言させていただきます。

この女性就業人口のM字カーブと、それから人口減少についてですけれども。

まず、企業には、妊婦健診を受けやすい環境を作っていただくということ。そして、その後ですけれども、自治体には、病児保育や病後児保育の充実について、もう少し積極的に取り組んでいただく。

企業側としては、身内が病気の時に休めるような、男女共に休めるような体制を取っていただければ、もう少し女性が働きやすい、途中で辞めなくなる、それから子どもが増えるのではないかと思います。

もう1つ健診率を増やしていただきたい。女性の場合は、子宮がん検診とか乳がん検診、男性プラスアルファのものがあまして、男性と同じ日にまとめてというわけにはいかないものがあります。

ですので、企業の女性の健診率が男性に比べて低いのではないかと、そこを見ていただいて、その理由は何かということで、女性が積極的に健診を受けられるような状態を作っていただければと思います。

もう1つ最後に、医師の働き方改革に絡んでいるのですけれども、実は、医師の時間外というのは、患者さん入院の説明だとか、患者さんの病状の説明が時間外になることが、それが非常に多いそうです。それは、患者さんの御家族が仕事中は休みを取れないから、夜、お願いしますということで、医師が夜、説明のために働くということになっています。

身内の病気の時というのは、仕事を休む、時休を取って話を聞けるような、そういうような意識改革も必要なのではないかというのが、医師会で話が出ておりますので、これも付け加えさせていただきます。

(日景会長)

ありがとうございます。

意識改革というようなキーワードが出てきましたけれども。

他の方、いかがでしょうか。

三上委員、お願いいたします。

(三上委員)

小規模の会社を経営している私が、働き方改革ですとか、イクボスの宣言をする際に思ってしまうこととしては、大企業がそういう取組をするものじゃないか。小さい会社、私たちのような場合は、しない方がいいのではないかなという、気恥ずかしさがどうしてもあります。県内は、中小企業が多いということもあります。そこで、周知するリーフレットなどに、例えば、50人以下の事業者さんもどんどん参加してください、というようなメッセージが一言あると、非常に参加しやすいのかなと思います。以上です。

(日景会長)

ありがとうございます。

他にいかがですか。

高谷委員、お願いいたします。

(高谷委員)

学校代表ということで、私から。小学校の先生、それから中学校の先生もいればいいんですが、高校の先生の立場からということで、2つ、お話させていただければ。

女性の活躍推進ということで、まず、私も校長で管理職をしております。当然、学校では、組織を作る時に主任は誰にするかとか、分掌を作るわけです。

管理職としては、正直なところを申し上げますと、私個人は、女性、男性ってあまり意識して主任をつけることはしておりません。やはり、仕事ができるか、できないか、あるいは、リーダーシップがあるか、ないかという視点でつけると。

それが、一番の学校の活性化に繋がると思っていますので、私個人の意見かもしれませんが。今の管理職の先生方、校長を含めてですけども、普段、我々が話をしているだけでも、女性は使いにくいんだという意見は勿論あるわけですけども、あまり区別して、差別した形での分掌にはしていないと思っています。

現実に小学校の方は、圧倒的に女性の先生が多いですし、中学校も、今、女性の方が少しずつ多くなってきました。

ただ、高校の場合、どうしても女性が少ないので、主任クラスの先生方も少ないわけですが、できるだけ、活躍の場を設けるようにしているのが、学校現場だというふうに言わせていただければと思います。

それから、子どもたちの教育の視点ということでいえば、やはり、これから社会に出て女性活躍をするというためには、女性自身が、それなりの教育を受けていなければいけないということもあります。特別に学校では、女子、男子というような分け方をしないで、最近は教育をしていると私は思っています。

男子だからとか、女子だからというような、かつてのような学校現場というのは、多分、相当少なくなってきたと思っています。

実際に、本校にいたっても生徒会長には、女性もいます。農業クラブの会長もずっと女子が行ってい

た。生徒会長も、過去を遡れば圧倒的に女子。それから、生徒会役員もかなりの数が女性ということで、どんどん、どんどん、学校現場は、男子よりも女子が活躍しているのが現実です。

ただ、学校を卒業して社会に出た時に、それが活かされているかという、必ずしもそうではないという印象を私自身は持っています。

先ほどらいから、県も、それから各企業さんも頑張っておられるかもしれませんが、ちょっと心配なのは正直言っていると。

学校では、男女が家庭科を一緒にやるというのは、もう20年以上もやっています。いろんな意味で男女と一緒に差別なくやられていると、私は個人的には思っています。

教育段階から社会に出た段階でのギャップがあるのかなという印象を持っております。

以上です。

(日景会長)

ありがとうございます。

学校現場では多くの先生が、高谷委員がおっしゃっているように思っていると思います。しかし、学校には隠れたカリキュラムがあると言われていています。例えば、小学校では女性教員が多いのに、高校になると男性教員が多いことや、女性教員が多い小学校なのに管理職は男性、というのが現状です。このことが、性別役割分業や男女の優劣を肯定するというメッセージを子ども達に与えていると言われていきます。ですから、必ずしも学校は男女が対等、あるいは平等ではないというのが一般的な見解だと思います。

さて、残り時間が近づいて参りました。限られた時間ではございますが、多くの委員の方に御意見をいただきたいところです。

今まで手を挙げてくださらなかった方に、是非、積極的に発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

松沼委員、お願いします。

(松沼委員)

企業側の感覚という話をちょっとさせていただきたいと思います。

実は、私も青森に赴任をさせていただいて5年経ちますが、当社に赴任をして一番感じたことからお話をさせていただきます。

今、高谷先生からお話がありましたが、学校は物凄く女性の皆さんが活躍したり、どんどん手を挙げて生徒会の会長をやったり、そういう形になっていると思いますが、企業に入った瞬間、それを封印してしまう。私共の女性の社員を見ていけば、言われたことをやろうとか、一歩前に行くのはやめようと。何か余計なことを、火種を起こしてはいけないみたいな空気感というのが、これは、上に立つ人間にもあるのですが、女性の皆さんにもあるなと凄く感じました。

それが、変な言い方かもしれないけども、上手くやっていく方法なのかなというふうに自分で勝手に思い込んでそのようになる。

それと、やはり、一番悪いのは、上に立っている男性陣が一番悪いのだと、私は思っております。

そういう部分を、もっともっとしっかりと打破していかないと、折角の能力、そういうものが生きないと思っております。

実際に、会社の中では、感覚的には男尊女卑という部分が未だに残っていると私は感じております。一番上に立っている私が言うのも変ですけども、それを、やはり変えていくということが凄く大事なところかなと。

それが変わるにあたっては、やはり時間と、やっぱり一生懸命粘り強くやると。そして、女性の皆さんにも、どんどんそういう意識を改革していただく。それでなかおつ、男性陣にも意識を改革していただくという、同時進行でいかないと、こういうものはなかなか変えられないのかなと感じております。

そういう意味では、やはり、こういう審議会や県、そしてまた市がいろんなものを利用していただいているので、そういうものをしっかりと意識の見方ではないのですが、企業がそれを利用して、早くそこに気付いて、やはり女性の皆さんもどんどん前に出ると。そして、やはり上昇志向を持つということをやれる体制、そういう雰囲気にするということが、私は凄く大事かなと思っていますので、県が、やはりそういう形でどんどん新しいものを出していくなどし、そして、それにお墨付きを与えるということが凄く大事かなと。

ちなみに、マスコミの皆さんもいらっしゃるのですが、やはりマスコミの皆さんがそういったことをしっかりやっている企業を評価するなど、そういうものをどんどん出していただくと。

やっぱり、できていない企業は、やっぱり駄目なのだと。最終的には、私は駄目になると思います。人口の推移の問題が今、出ております。当然、本当に近い将来80万人の人口になるのは当たり前です。私は、その80万人という人口になっても心配は要らないというふうにも思っています、現実に、ここに出ています福井県とか、そういったところも80万人ぐらいしかいない、70万人ぐらいしかいないのですよね。そういう県は、本当に女性の皆さんが当たり前のように働いている。やっぱり働かないと、県も回らない、会社も回らないというのが実態だと思いますので、そういった部分は、全然、私は悲観をしていないのですが、その中で働く職場が無くなってはいけないので、働く職場が生き残る企業というのは、やはりそういうことに前向きな企業、そしてそういう女性が皆、生き生きと働いている企業ということだと私は思いますので、是非、そういう部分を、本当にこの審議会の皆さんにバックアップしていただいて、そして、それをどんどん広げていただけると、私は青森県というのはまだまだのびしろがあるし、実は、正直な感想を言いますと、私がこんなことを言うてはいけないのですが、ここに残った男性は、意外と尻込みしております。折角持っている度量を出さないということでもあります。

ただし、ここに残っている女性の皆さんは、学歴も高いし、いろんな事情があつてここに残ったということで、実は素質があつて、その素質を生かしていないという事実も私は感じましたので、是非、その素質を全ての皆さんが生かせるような、そういう風土になるといいなと思っていますので、是非、皆さんの力でよろしく願いをします。

(日景会長)

ありがとうございました。

たくさんの御意見をありがとうございました。

それぞれの委員の皆さんからいただいたことは、いずれも大切なこととっております。

今日は、たまたま、少し時間がございましたので、意見交換ということで、皆様から御意見をいただきました。また、チャンスがあれば、是非、このような場を設定していただきたいと思っております。

私の方から少しお話をさせてください。それは、青森県の特徴についてです。家族形態でみると、3世代同居、あるいは近居が多いことです。つまり、祖父母世代、親世代、子ども世代の3世代が1つの家

に住んでいる同居、あるいは、スープの冷めないような距離に住んでいる近居という形態が他の都道府県に比べて、少し高いんです。数パーセント高いのですが、その数パーセントというのは、結構、大きい数字だと思っています。

それから職住近接、住まいと職場が非常に近いということも青森県の特徴だと思います。

一方で、小笠原委員がおっしゃってくださったことかと思いますが、青森県は低賃金で、これにはパートタイム勤務の方が大変多いことが背景にあります。これらが多面的に関わって、なかなか上手くいっていないように見受けられます。

ただ、良い面と思うのは、個人によって価値観が違いますので、良い面と言い切れないところですが、例えば、3世代同居、近居、職住近接というのは、長期的に見た時のワーク・ライフ・バランスに、非常にプラスに作用するのではないかと、私は考えています。

ですから、そういう良さをどうやって理解してもらうかを、例えば、商工労働部などの部署からアピールするなどがあっていいのではないかと思います。

また、今後のAI社会で生き残るのは、中小企業だと言われています。

例えば、コーヒーを淹れるのに、コーヒーメーカーでマニュアルどおりに淹れるのではなく、本当に美味しいコーヒーは、その日の気候やちょっとしたコツなどを考慮して淹れたもので、結果的に、千円あるいは二千円のコーヒーでも飲みたいという価値につながる。これは、今は人間でしかできないことと言われています。

ですから、中小企業が多い青森県では、そのような差別化を図ることをもっと積極的に行い、それが上手いけば、パートタイムを減らしフルタイムを増やし、結果的に賃金上昇に繋がります。そういう正のスパイラルになるような取組を是非、男女共同参画課だけではなくて、他の部署と一緒に考えてくださると、より希望が持てるように思います。

最後は私見を言わせていただき、大変失礼致しました。

委員の皆様には、いろいろ御意見をいただきありがとうございました。

これで本日の議事は全て終了いたしました。

皆様の御協力に心より感謝申し上げます。

それでは、進行を事務局にお返しいたします。よろしく願いいたします。

(司会)

日景会長、委員の皆様、どうもありがとうございました。

閉会にあたりまして、環境生活部長の三浦より御挨拶を申し上げます。

(三浦部長)

委員の皆様には熱心な御意見をいただきまして大変ありがとうございました。

また、本日、全ての委員の皆様から御意見をいただきましたこと、またそれぞれの様々な分野に関わって御意見をいただきましたこと、大変心強く思っております。

私は、3年前には課長で、この審議会を担当させていただきましたが、その頃と比べますと、やはり確実に進んでいるという実感を持っています。

しかしながら、まだまだというところもありますので、そこは県としても力を入れて頑張っていきたいと思っています。

今後とも、どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

これもちまして、平成30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。