

令和 6 年度青森県男女共同参画審議会

日 時 令和 6 年 7 月 2 日 (火)

14:00 から 15:30

場 所 ウェディングプラザ アラスカ
3 階エメラルドの間

(司会)

それでは、定刻となりましたので、ただ今から「令和 6 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、こども家庭部長の若松から御挨拶を申し上げます。

(若松部長)

皆さん、こんにちは。こども家庭部長の若松と申します。会議に先立ちまして、一言御挨拶申し上げます。

本日は、お忙しい中、御出席を賜り感謝申し上げます。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、県政の推進に御理解と御協力をいただき厚くお礼申し上げます。

さて、県の組織体制により新設されました「こども家庭部」では、こども・子育て『青森モデル』の実現に向けて、子育て支援や若者の定着・還流・県内就職支援、結婚、妊娠・出産・子育てまで一貫した施策を展開するとともに、誰もが活躍できる青森県づくりに取り組んでいるところです。

このうち、男女共同参画や女性活躍の推進につきましては、こども家庭部県民活躍推進課が、第 5 次あおり男女共同参画プランに掲げる「すべての人が個人として尊重され、自らの意思と選択に基づいて自分らしく生きられる、活力ある青森県」の実現に向けまして、引き続き積極的に取り組んでいるところでございます。

本日は、本県における男女共同参画の現状や、令和 6 年度に実施する主な事業などについて御説明させていただきます。皆様には、それぞれのお立場から忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げ、御挨拶とさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

今回は、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。

お名前を読み上げさせていただきますので、一言簡単に自己紹介をお願いいたします。
大矢奈美委員です。

(大矢委員)

大矢奈美です。よろしくお願いいたします。

(司会)

新康平委員です。

(新委員)

新康平です。よろしくお願いします。

(司会)

葛西崇委員です。

(葛西委員)

青森商工会議所専務理事の葛西でございます。どうぞよろしくお願いします。

(司会)

武部千賀子委員です。

(武部委員)

皆さん、こんにちは。連合青森 武部と申します。よろしくお願いいたします。

(司会)

瀬戸ひとみ委員です。

(瀬戸委員)

鶴田から参りました、瀬戸ひとみです。よろしくお願いします。

(司会)

本田政邦委員です。

(本田委員)

あおもり I T 活用サポートセンターの本田といいます。よろしくお願いします。

(司会)

樋口毅委員です。

(樋口委員)

青森県医師会から来ました樋口です。よろしくお願いします。

(司会)

小笠原尚子委員です。

(小笠原委員)

十和田市から参りました小笠原と申します。よろしくお願いいたします。

(司会)

蝦名晶子委員です。

(蝦名委員)

あおり男女共同参画をすすめる会から来ました蝦名と申します。よろしくお願いいたします。

(司会)

鹿目寿美子委員です。

(鹿目委員)

三沢市から参りました鹿目と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

なお、山下梓委員、栗谷秀美委員、居石淳子委員、田島博文委員、清野優美子委員は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9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、事務局を御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、こども家庭部長の若松です。

(若松部長)

改めまして、若松です。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

県民活躍推進課長の沼田です。

(沼田課長)

沼田と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

(司会)

県民活躍推進課 総括主幹 男女共同参画グループマネージャーの鈴木です。

(鈴木GM)

鈴木と申します。よろしくお願いいたします。

(司会)

県民活躍推進課 主幹専門員の佐々木です。

(佐々木主幹専門員)

佐々木と申します。よろしくお願いいたします。

(司会)

県民活躍推進課 主査の木谷です。

(木谷主査)

木谷と申します。よろしくお願いいたします。

(司会)

県民活躍推進課 主事の西村です。

(西村主事)

西村と申します。よろしくお願いいたします。

(司会)

私は古川です。よろしくお願いいたします。

それでは、次第に従い議事に入らせていただきたいと思います。

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。会長の選任につきましては、本年3月に書面にて行い、大矢委員が会長に選任されましたので、この後の進行につきましては、大矢会長にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

(大矢会長)

よろしくお願いいたします。大矢でございます。

非常に頼りない会長ではございますけれども、本年度も粛々と進めて参りますので、皆様、どうぞ御協力よろしくお願いいたします。

本日は、議事としまして、まず1番目の「青森県男女共同参画推進条例の規定に基づく苦情等申出について」を事務局から説明をお願いいたします。

(事務局)

県民活躍推進課 男女共同参画グループの鈴木と申します。

私の方から、まず、資料1、資料2に基づいて御説明させていただきます。座って失礼いたします。

まず、お手元の資料1を御覧いただきたいと思います。

青森県男女共同参画推進条例の規定に基づき苦情等申出がございました。これにつきまして、苦情等部会の方で審議調査していただいているという案件でございます。

まず、苦情申出の内容ですけれども、受付日が令和6年2月6日で、アピオあおもりで実施した女性を応援するための法律講座の中で、子どもの連れ去りが指南された可能性が高いということ、端的に言いますと、離婚ですとか、別居をするにあたっては、子どもと一緒にいった方がいいというような内容が言われたのではないかとというようなところです。

こうした内容を含む講座が県の機関である男女共同参画センターで行われているということにつきまして、きちんとチェック体制を構築すること、それから、社会問題化している実子誘拐の撲滅に向けても具体的な施策の検討をお願いしたいという申し出でした。

これについての調査審議の経過ですが、令和6年3月27日から3回、苦情等部会を開催いたしまして、調査と審議を行っております。

論点整理を行っていくうえで、まず世田谷区での講座についてのお話が出ていましたけれども、これについては、本県が実施する施策ではないので、部会の調査対象から除外するとしました。そのうえで論点を3つ整理しまして、男女共同参画センターが実施した離婚講座で、子の連れ去りが指南された可能性が高いという指摘を裏付ける事実があるのかどうか、その有無について。それから、不適切な内容が認定された場合、どのようにしてチェック体制を構築すればいいのか。それから、申出人が言っているような社会問題化している実子誘拐の撲滅に向けて、具体的な施策の検討をどうするのかといったところで調査審議の方を進めております。

現状のところ、まだ、調査審議報告書の取りまとめという段階であります。資料2の2枚目を御覧いただきますと、苦情処理の流れというのがございます。この中で右下のところに苦情等部会というところがありまして、現状、調査審議中で、次の段階が、審議報告書を県民活躍推進課にあげていただいて、次に、申出人に対して審議報告を通知する。その後、処理方針というものを決定しまして、申出人に対して処理方針を決定通知するというような流れになっております。

資料2の1枚目が苦情処理体制の概略ということになっております。後ほど、御覧いただきたいと思いますが、1番が申出の対象となる苦情等の内容ということで、ポツのところを対象外になる事項を挙げております。

苦情等の申出人の範囲につきましては、県内に在住する方・在勤する方、あるいは住所を有する法人または団体の代表者となっております。

以上が苦情申出についての御説明になります。

(大矢会長)

ありがとうございます。ただ今、事務局から説明がありましたけれども、新委員、何か補足説明はありますでしょうか。

(新委員)

苦情処理部会で部会長を務めました弁護士の新です。

今回の苦情申出ですが、青森県で条例を制定してから初めての事案だったということで、現在、1件目として処理をしているところです。

審議報告書については、現在、事務局の方からも説明がありまして、申出人への通知に向けて、最終調整をしているところですので、後日、皆さんにも御覧いただける状態になろうかと思えます。

(大矢会長)

ありがとうございます。皆様、何か御質問などありますでしょうか。樋口委員、どうぞ。

(樋口委員)

今回と同じような会をやる時にはこういう苦情等がこれからもくる、それに対してちゃんと対応するという事で理解していればいいんですかね。

(事務局)

お答えします。

条例に基づいての苦情ということで、申出の対象となる苦情等の内容は、本県が実施しております男女共同参画の推進に関する施策ですとか、あるいは男女共同参画の推進に影響

を与えると思えられる施策に関するものということで、苦情等をいただいた場合には、苦情等部会の方に諮りまして、対応について申出人にお返ししていくということになります。

ただ、例えば、判決・採決などにより確定した事項ですとか、あるいは、他の法令の規定により処理すべき事項というのは、審査対象からは外しております、実際に苦情等部会で調査審議する前の段階で、こういったものには非該当通知を出すこととなり、それ以外のものについては、部会の方に諮って対応していくこととしております。

(樋口委員)

それは分かりますが、可能性が高いというところで、県は動いてくれるというふうに理解すればいいのでしょうか。

つまり、世田谷区でやったものにこういう不適切な表現があって、青森県でも同じようなことをやったんですけど、そういう不適切な表現があった可能性が高い、というふうに言っているんですけど、可能性とか推定とかでもちゃんと答える、という理解でいいのでしょうか。

(事務局)

それも含めて苦情等部会で対応していただくということになります。

可能性の部分につきましては、実際に部会の中で事実の確認等をして、本当にそういう事実があったと言えるのかどうかというところをきちんと調査して対応していくというふうに考えております。

(樋口委員)

分かりました。同じような事例が沢山くるかなと思って、一応確認しておきました。

(大矢会長)

可能性があるという申出ではなく、こうあったから、というふうになるんでしょうけど、ただその事実の認定というのを当然、部会がしなければいけませんので、なのでこういう書きぶりになっているのかなと推察いたしますが。そういう解釈でよろしいですか。

(事務局)

はい、よろしいです。

(大矢会長)

ありがとうございます。樋口委員、よろしいですか。

(樋口委員)

これは原文ではないのでしょうか。

(大矢会長)

そうですね。原文ではないですよ。

(事務局)

これは原文です。

(樋口委員)

なので、可能性とかそういう意味でも一生懸命調査してくれるんですね。

(事務局)

そうですね。非該当条項というのがありまして、それに当たらない限りは、調査、審議するということです。

(樋口委員)

いいんですけど、大変ですね。

(事務局)

そういう意味で、申出の対象となる苦情等の内容で、非該当条項を設けています。例えば、下から2つ目の、一旦苦情等部会で処理した事案について、また同じようなものが出てくるとか、あるいは苦情等部会委員の方の判断・行為といったものについて、何回も出てくるとかというようなことも想定されますけれども、そういったものについては、迅速かつ円滑な処理を妨げることになるかと思いますので、対象外としています。

(樋口委員)

ということは、同じような事例がきたら、こういう会で発表する前に誰かがチェックをするという意味ですね。

(事務局)

そういうことになります。

(樋口委員)

わかりました。

(大矢会長)

ありがとうございます。それ以外にはいかがでしょうか。

それでは、この件に関しましては引き続きということで、最終報告を待つということになるかと思います。

では続きまして、報告事項2番目「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」、これも事務局からお願いいたします。

(事務局)

引き続き、私の方から、資料3と資料4、それから第5次あおもり男女共同参画プランという冊子を使って御説明したいと思います。

資料3につきましては、青森県附属機関に関する条例ということで、こちらの男女共同参画審議会、あるいは苦情等部会についての規程を付けさせていただいております。1枚目の裏側のところに別表1というのがございまして、下の方に男女共同参画審議会、こういったものをするのか、第8条3項の規定、これは条例になりますけれども、こちらの方は基本的な計画に関連した業務というお話。あと、同じ条例11条の規定でございまして、こちらの11条の方にあるのは苦情等部会に関する規定ということになっております。後ほど詳細の方は御覧いただければと思います。

それから資料4につきましては、青森県の男女共同参画に関するこれまでの経緯と推進体制ということで、2段になっておりますけれども上が国の流れ、下が県の流れということになっております。国の方では、男女共同参画2000年プランというのを平成8年に作っております。その後、平成11年に男女共同参画社会基本法というのでございまして、その後、平成13年から5年ごとに計画を改定して、現在は5次の計画となっております。

それから県につきましては、プランの方は平成12年にございまして、県の男女共同参画推進条例は平成13年にできております。最初に作ったプランを1次計画として位置づけまして、その後5年ごとの改定で、県の方も現在第5次男女共同参画プランとなっております。

資料4の2枚目を見ていただきますと、一番上の方に赤字で出ておりますのが、「すべての人が個人として尊重され、自らの意思と選択に基づいて自分らしく生きられる、活力ある青森県」ということで、こちらは計画の方に掲げているフレーズになります。

計画の冊子の方につきましては、後ほど御覧いただきたいと思いますが、作りとしては第1章の「計画の策定に当たって」から始まって、「計画の内容」、それから「計画の総合的な推進」となっています。基本目標として3つ掲げております。「性別にかかわらず一人ひとりが活躍できる環境づくり」、「安心して暮らせる社会づくり」、「男女共同参画社会の基盤づくり」ということで、3つの基本目標の下にそれぞれ重点目標ございまして、全部で12の重点目標となっております。詳細については、後ほど御覧いただければと思います。

引き続き(2)の推進体制となりますけれども、県の体制としましては、今日お集りいただいております、青森県男女共同参画審議会が附属機関と位置づけられております。

その他庁内の体制としましては、男女共同参画の推進本部、それから推進会議というのがありまして、男女共同参画の拠点施設として男女共同参画センター、通称アピオあおもりがあり、こちらの方で情報提供、啓発学習といったようなことを担っております。

その他、市町村や関係団体、国と連携、必要に応じてネットワークを組みながら、男女共同参画の方を進めているという状況になります。以上です。

(大矢会長)

はい、ありがとうございました。ただ今事務局から説明がありました内容につきまして、何か皆様から質問等ありますでしょうか。よろしいですかね。

では続きまして、報告の③に進みたいと思います。「青森県における男女共同参画の現状について」、これも事務局から説明をお願いいたします。

(事務局)

資料の6、7、それから9と10で、こちらの方はちょっとお時間いただきながら、御説明します。

まず資料6につきましては、「第5次あおもり男女共同参画プランの成果目標と現状」ということで、男女共同参画を進めていくうえで、県民活躍推進課はもちろん、他の関連する課とも連携しながら取り組んでいくこととしておりまして、その前提で成果目標というのをプランの方にも掲げております。全部で11の目標を掲げております。

ざっと一番上の方から見ていきますと、まず1番上につきましては、県審議会等委員に占める女性の割合ということで、基準値と現状値を比べますと若干下がってきているということで、32.1%。

それから2つ目、県職員の男性育児休業取得率というところなんですけれども、知事部局、教育事務局、警察、病院局というふうに分かれておりますが、概ね基準値の方からは上がってきているという状況です。ただし、小中学校につきましては、基準値4.3%に対して2.9%となっております。

県内事業所における男性の育児休業取得率は、令和4年で16.3%となっておりますけれども、令和5年版のものによると、令和5年では26.6%というようなところも出てきております。

続いて、あおもり働き方改革推進企業認証企業数なんですけれども、基準値からは下がってきているということもありますけれども、こちらの認証制度は6年度末を目途に廃止するという事になっておりますので、成果目標については次回別のものを検討していくことになります。次回以降こちらの成果目標は出てこないということになっております。

それから、家族経営協定締結農家数、それから自治会長に占める女性の割合、消防団員に占めるもの等々につきましては、基準値から若干微増というようなところで推移してきておりますけれども、家族経営協定につきましては、もうすでに目標値の方を超えているとい

うような状況です。

あと、9番と10番の男女共同参画センター講座参加者数、それから家事・育児等への男性の理解・参画推進に関連する研修なんですけれども、この2つにつきましては、令和元年度の実績に基づきまして、目標値というのを立てておりましたけれども、令和2年度、3年度の社会的な情勢もあってか、非常に数を落としております。実際、実施する研修はそれなりに増えているんですけれども、参加者数がなかなか元に戻らないというような状況にあります。

女性活躍推進法に基づく市町村推進計画の策定率については、92.5%という状況です。

続いて、資料7につきまして、掻い摘んで御説明したいと思います。

資料7、1の政策・方針決定過程への女性の参画状況ということで、県民会議における女性議員の割合、市議会、町村議会というふうに並べてみますと、全国平均と一番差が大きいのが町村議会、全国平均に近いのが市議会というようなところで、県議会についてはその中間ぐらいの位置付けと思われます。

(2)の「県の審議会等における女性委員の割合」については、若干数値を落としているという状況にあります。

2枚目を御覧いただきまして、「県における女性管理職の登用状況」について、これはグラフにはなっておりませんけれども、数値で女性比率を見ていきますと令和3年度で9.3%に落ちてますけれども、令和5年度には10.4%ということで、概ね増加傾向にあるというふうに言えるかと思えます。

2の「仕事と生活の調和や雇用等に関する状況」の(1)ですが、平成28年と令和3年で青森県の合計時間というのを比べてみますと、平成28年夫が妻の時間の2割弱というところ、単純計算しますとそうなりますが、令和3年につきましては3割程度となってきたということが見てとれます。

次のページを御覧いただきまして、3の「農林水産業等における状況」というところにつきましては、先ほど目標値超えということで、令和5年度には既に1,331件になっています。

それから下の方を見ていただきまして、4の「地域社会における状況」ということで、「消防団員に占める女性団員の割合」については、基準値から微増、若干増加傾向というふうなことが言えると思えます。

資料7の最後のページの一番下を御覧いただきまして、性暴力被害者センターというのがございますけれども、こちらの相談数としましては、令和4年度の延べ相談件数が434件となっております。先般報道の方にも発表しましたけれども、令和5年度につきましては、延べ相談総数784件となっております。かなり大きく増加しておりますけれども、これは令和5年に刑法が改正されて、不同意わいせつ等、不同意性交等の基準がばらつきのものになったということが、周知されたことで関心が高まって、こういう形・数字で表れているのではないかと。詳細な分析はしておりませんが、社会情勢等からしても、そのよう

な経緯になるのではないのかなというふうに考えております。

資料8につきましては、令和5年度版の「男女共同参画の現状と施策」ということで、冊子版になっておりますので、こちらの方は後ほど御覧いただきたいと思います。

続いて資料9「令和6年度に実施する主な事業について」を御覧いただきたいと思います。

こちらの方は、県の方で取り組んでおります、主な取組をまとめさせていただきました。

1枚めくりますと、「仕事と家庭のジェンダーギャップ解消事業」となっております。こちら令和5年度から7年度の重点枠事業として、昨年度、今年度実施しているものです。

まず1つは「地方で稼げる女性」マインド醸成事業ということですが、県内女性の経済的自立の促進ですとか、性別役割分担意識を解消していくため、女性の意識醸成といったところを、講座などをとおしてやっていきたい。また、デジタル分野でのジェンダーギャップの解消を目的にしまして、デジタルスキルの習得促進をやりたいと考えています。意識醸成につきましては、今年度の予定としまして、7月20日に研修会を開催したいと考えております。デジタルスキル講座に関しましては、デジタルマーケティングセミナーを、今年の9月から5か月間で講座を開催していきたいというふうに考えております。

2枚めくっていただきますと、「男性の家事シェア促進」というところが出てきております。こちらの方は男性を対象にしまして、男性の家事が当たり前となるような意識醸成をしていく。そのために実施、取り組みやすい、実施しやすい家事から行動変容を促していくという事業です。

1つ目がカジダン DAY の実施とありますけれども、スーパーなどの小売店で、ポスター、スイング POP といったものを掲示しまして、昨年度ですと123店舗に協力いただきまして12月～2月の間、実施期間は各店舗判断なんですが、普及啓発に協力いただきました。

2つ目の取組として、カジダン啓発イベントというのがございますけれども、日用品メーカーとタイアップしまして、家事シェアを応援する便利グッズの体験ブースを設置するとともに、家事についてのアンケートを実施しました。これは2か所でやっておりまして、1月14日にサンロード青森、1月21日にイオンモール下田で実施しました。

もう1枚めくっていただきますと、仕事と家庭のジェンダーギャップ解消事業の3つ目の取組になりますが、「企業等における働きやすさ向上」となりまして、女性が働き続け、能力を十分に発揮できる環境整備を推進するために、あおもり女性活躍推進協議会を設置・開催しております。この会議を通じまして、構成団体の情報共有とか、連携協力を図るということを目的にしまして、構成団体が青森県商工会議所連合会ですとか、商工会連合会、あるいは農協中央会、弘前大学等々の構成団体となっております。これに関して企業関係では、労働局と共催で研修会を開催するという事になっております。

2枚めくっていただきますと、「あおもりイクボス宣言企業の登録」ということで、すでに御存知かと思いますが、単に仕事の結果を出せばいいというような上司ではなくて、部下のいわゆるワーク・ライフ・バランスも考えながら、自らも仕事と生活を楽しみながら、業績も結果も出す上司を「イクボス」と言っております。こちらの宣言を行った企業

の登録、そしてそれを広く公表するという取組をやっておりまして、宣言企業数が68企業となっております。

下の方、取組3として「あおり女性人財バンク」になりますけれど、これは審議会への女性委員の登用を進めるための関係課、関係市町村への情報提供という取組です。

1枚めくっていただきますと、取組4としまして、「あおり性暴力被害者支援センター」がございます。こちらの方は委託で行っているものになりますけれども、性犯罪・性暴力被害に遭われた御本人ですとか、あるいはその家族の方などから相談を受けまして、必要な支援をワンストップでコーディネートする拠点ということになっております。相談や付き添いの支援だけではなくて、必要に応じて医療費、あるいはカウンセリング費用といった助成も実施しております。先ほどもお知らせしましたけれども、令和5年度の相談件数は784件となっております。

1枚めくっていただきまして、「性的マイノリティに関する取組」がございます。一方または双方が性的マイノリティである方が、お互いにパートナーとして協力し合うことを宣誓する「青森県パートナーシップ宣誓制度」というのがございまして、宣誓された場合に県から受領証を交付する。その受領証につきましては、公営住宅の入居・申し込みの際に、家族同様の取り扱いが可能になるとか、あるいは病院等で患者が同意できる状態にない場合の治療ですとか、検査行為の同意という場合に活用できるものとなっております。

1枚めくっていただきますと、「男女共同参画センターの指定管理事業」ということになります。1つ目があおりウィメンズアカデミー、こちらの方は女性人材の育成ということで、「地域女性リーダーコース」、「働く女性リーダーコース」がございますけれども、地域女性リーダーコースにつきましては、先ほどらいからの審議会等委員の女性登用支援にて実施するものです。あと女性ロールモデル事例紹介というのがございますけれども、様々な分野にチャレンジする女性を取材して、ホームページの方に掲載しております。

1枚めくっていただきますと、「男女共同参画地域ネットワーク活動支援」というのがございまして、県内の6地域において、市町村ですとか地域団体が連携しまして、様々な学習会、研修といったようなところをやっております。例えば、東青地域では「外ヶ浜町オトコ飯」、中南地域では「ゆとりをつくる時短家事術」といったような形で、学習会、研修の方を実施しているというところなんです。

それから、御説明の最後になりますけれども、資料10を御覧いただきまして、県内企業の女性活躍に関する調査結果、こちらの方、概略版で、本体版の方は資料11としてお付けしているものです。

この調査は昨年度実施したものですけれども、女性活躍推進に関する現状とか課題とか、取組の方向性というのを調査・分析したもので、目的としましては、女性が働き続けたり、それから能力を発揮するための環境整備をどうやって進めていけばいいか、という基礎資料ということで実施したものです。調査の概要が下から半分のところに書かれております。1,000事業者、それから従業員2,000人の方を対象にしまして、9月1日から9月20日ま

での調査実施期間となっております。調査結果のポイントが、2枚目の方にまとめられていますけれども、2つ目の四角、管理職を引き受けない理由についてとなりますと、女性の47.2%が「自信がない」、42.9%が「仕事と家庭の両立が困難」であるということ。4つ目の四角、女性の活躍を推進するうえでの課題につきましては、従業員の方、制度を利用する従業員をカバーする余裕がないとか、あるいは男性の家事・育児参画が進まないといったお答えがありました。女性の活躍を推進するための取組については、「休業が不利にならない人事制度の導入」ですとか、あるいは「柔軟な働き方制度の導入」が必要ではないかなというふうに回答されております。男性の家事参画とか、育児参画を進める意味では制度利用者をカバーする体制ですとか、人事制度、柔軟な働き方といったところが必要なのではないか、というところが見えてきておりますので、こういったところを今後さらに念頭において、施策の方を進めていきたいというふうに考えております。

私の方からの説明は以上になります。

(大矢会長)

たくさん説明いただきまして、ありがとうございます。皆さんも事前に手元に資料があったかなと思うんですけど、事前に御覧になって疑問に思われたこと、それから今日の御説明のなかで疑問に思われたこと、御意見がありましたらいかがでしょうか。

何か前にも聞いたような気がするんですが、育児休業取得率が上がっていった方が良くけれど、日数はどうなんでしたっけっていうの、何か前に伺ったような気がしなくはないんですが、日数の把握ってやってらっしゃいますか。

結局、取っても1週間とか3日とか、取りましたって言われても「ん？」っていうところがあるので、やはり日数の把握っていうのも必要かなと思っています。

(事務局)

直接のデータとしての把握っていうのはないんですけども、実感として、昨今では実際に取る方も男性で取る方も、増えてきているなというふうには思います。けれども、かなり短めで取られる方っていうのもいるかなというふうに、実感としてはあります。

その全体としてどうなのかっていうところは、なんとも申し上げられませんが、似たような構造があって、必ずしも十分に長く取ってるというところとは言えないんじゃないかな。ただ一方で短期間でも良いのでそういう形で取るっていうところが、やはり育児休業に対する理解の広がりとかにつながっていくと思いますので、そういうところを積み上げて育児休業のあるべき姿といいますか、理想とされるところに近づいていけばいいかなというふうには考えています。

(大矢会長)

はい、ありがとうございます。他の皆さんはいかがですか。はい、樋口委員。

(樋口委員)

育児休業の話のところであついでで申し訳ないんですけど、短い期間を取った後は、奥さんの方がうつ病になる率が高い、そういう論文もあるみたいなんです。育児休業をどのくらい取ったら、奥さんとか子どものQOLが上がるのかどうかとか、そういうのは調べる予定はないのでしょうか。これ結局男女共同参画ですけども、アンカーをしっかりとっておかないと、ただ数が増えればいいという問題でもないし、これ会社にとっては男女共同参画をすれば、生産性が上がるとか、そういうQOLが上がるとか、そういうところに最終的には持っていくっていうのがあると思うんで、育児休業についても同じかなというふうに思うんで、その辺って県ではなにか調査したり、なにか考え方があるんでしょうか。

(事務局)

直接的にそういったところを調査するという予定はなくて、育児休業のあり方という部分では育児介護休業法の制度とするものだと思います。そういったところを直接所管しているところとのやり取りを通して、もしそういった機会があるのであれば、何らかの形で申し添えといいますか、お伝えできる形にできればなというふうに考えます。

(大矢会長)

はい、よろしいですか。

(事務局)

すみません。先ほど大矢会長がおっしゃっていた、育児休業の取得期間なんですけれども、今回の調査報告の方で60ページの方に得られたデータは載せています。ただ件数がすごく少ないので、本当に参考についていう程度ではあるんですけれども、一応そのお答えいただいた方々ですと、1か月程度ということでした。ただ数はとても少ないので、もうちょっと調査すればもっと少なかったりする可能性はあるかなと思います。

(大矢会長)

はい、私がこれ申し上げたのが、どれくらい進んでいくのかなって、浸透していくのかなって指標で、やはり取得率も伸びてきたね、良かったねといった話ができるのは、数字があるからであって。今度は取得日数が伸びていけばどっちにも浸透していったなっていうこと確認できるので、いずれかの点です、毎年確認できるとか2年ぐらい確認できるとか、そういったような仕組みを作ってもいいのではないかなと思った次第です。ありがとうございます。

他はいかがですか。1点、先ほど資料9の方で説明いただきました取組1の(2)、3ページですかね。去年カジダンについては様々なコメント、昨年度の審議会の方ではあったわけなんですけれども。この取組はどうなのっていうコメントもあったので、一応確認のために伺

いますが、②の男性の家事参画啓発イベントのときに、アンケートというのをされたんですね。これアンケートってどのような内容であったのか、そしてどういった回答があったのか、教えていただけないでしょうか。お分かりになれば大丈夫です。

(事務局)

すみません、今日はちょっと持ってこなかったのですが、男性が普段している家事ということで、料理ですとか、掃除、あと洗濯とか何個か挙げて、あとその他っていうのも作って、シールを貼っていただいて回答していただいたきました。論議はありますけど、ゴミ出しとかもあって。私はイオン下田の方にお邪魔したんですけども、あちらの方はたまたまなのか、結構家事をやられている男性が多くて、男性1人にお聞きしたわけじゃなくて、御夫婦だったり御家族でいらっしゃる人にアンケートしたんですけど、奥さんの同意もありながら、「やってるよね、あなた」みたいな感じで結構貼られていたのが印象的でした。

すみません、ちょっと今日データお持ちしてなかったもので、あとで。持ってますか、ありがとうございます。

(事務局)

補足させていただきます。アンケートにつきましては、イベントブースに来ていただいた191人の方から回答得ております。

アンケート結果ですが、家事のうち普段行っているものの全てについて回答いただきまして、その結果、最も多いのがゴミ出し、これが144名と。それから料理、皿洗い129名、買い物118名、こういった順番になっております。このアンケートを回答することによりまして、やっぱりお互いに家事の参画について、認識を共有してもらった機会だったかなというふうに考えております。以上です。

(大矢会長)

はい、ありがとうございます。昨年度本当にこれなんで男性だけなんだっていう話があったときに、まず自覚してみてもらった方が良いんじゃないかっていうような説明もありましたので、こういった取組をなさったのだと理解しております。

昨年度おられた方が今日ちょっとぱっと見渡しても2～3人ぐらいしかいらっしゃらなくて、ちょっと私含めて3人ですかね。過去の経緯はそういったような内容でございました。他に何か皆様からございますか。新委員、何かございましたか。

(新委員)

よろしいですか。資料6の先ほどの育児休業の件、ちょっと追加で質問なんですけれども、県職員の男性の育児休業取得率について、これもとになるやつが資料8の令和5年度版のこの施策の現状っていう、ピンク色の冊子からだと思うんですけど、県職員の男性の育児休

業取得率に関するデータっていうのは、どのページにあるものなのでしょうか。

もしないようであれば別にいいんですけども、どういう質問かといいますと、このピンク色の冊子の11ページに、育児休業に関する調査が出てまして、こちらの資料6に記載されている16.3%とかも、ここら辺から多分出てきているんだろうなというふうに、私は理解しているんですけども。

これを見ると女性が8割方、男性は17.13%だったものが、女性が95%で男性が16.3%となっていて、女性の方が9割以上ほぼ100%に近く取っているのに、男性は16.3%しか取っていないと。県職員のデータで見ますと、教育関係のところがすごい低いんですけども、例えば教職員の先生方で女性はほぼ100%近く取得しているのに、この低い率だとしたら、教職員の先生たちはなぜ男性はそこまで育休取得できないのかなっていう疑問なんですけど。この資料6の2番、この県職員のデータってどこから出てきているのでしょうか。

(事務局)

はい、資料8の方にあるのは11ページのところにおっしゃる通りあるんですけども、この点っていうのは公務員、県職員に限定したものではなくて、民間も含めた数値ということになっております。県職員の男性の育児休業取得率というのは、独自で年1回調査しているもので、現状と施策のところでの数値ということになると、ちょっと見つけられない状況です。ただ一方で年1回定期的に調査している数値から、引いてきているデータということとは申し上げます。

(事務局)

資料6は、令和5年度の冊子の30ページを抜粋したものです。なので、これ以外のページにその県職員の男性の育児休業を、グラフ化したものはないです。元データとしては特定事業主行動計画の公表されたデータを、ここにまとめて載せているものになります。

(新委員)

ちなみにこれ県職員の方の女性の育休取得率ってデータとして出るものですか。

(事務局)

すぐぱっとは出ないんですけど、県庁のホームページでは公表していて、結構高いです。数字としては、お伝え出来ないんですけども。

(新委員)

もし仮に女性の育休取得率が教育部局でも高い場合、なぜ男性はそんなに取づらいのかって、どういう要因が考えられるのでしょうか。

(事務局)

そこまでちょっと分析したことはないのと、教育サイドに確認しないと要因を推測はできないですが、これは後で教育庁の方に確認して、どういうふうに分析されているかというのをお伝えしたいと思いますが、いかがでしょうか。

(新委員)

はい、ありがとうございました。

あともう1点、ちょっと質問があるんですけども、資料9の8ページに性的マイノリティに関する取組っていうのがありまして、こちらパートナーシップ宣誓制度に基づいて宣誓された方11組いらっしゃるということで、資料の8ピンク色の冊子の17ページ、上の部分だと令和5年3月30日現在で4組で、最近のデータだと11組でこの1年近くで7組の方が宣誓されたということでいいんでしょうか。

(事務局)

はい、その通りです。

(事務局)

今年度にも何組かおりますが、おっしゃる通り1年間でかなり増えています。

(新委員)

ちなみに同じくその資料の9の8ページ下の部分で、令和5年度実績でサービスが利用できる自治体とかが増えたってことなんですけども、これ県の行政サービスとの関係で自動車税の減免とか、結婚応援パスポートとか職員の手当・休暇が追加されたってことなんですけど、これ具体的にはどういう制度が追加されたんでしょうか。

(事務局)

このうちの2つ追加ということで、自動車税の減免は前からあって、結婚応援パスポートっていうのは性的マイノリティのカップルに限らず、御結婚された方ですとか御結婚される予定の方を対象にした制度を、本県のこどもみらい課で運用してるんですけども、その対象になったということと、あとは職員の手当・休暇は事実婚とか、御結婚されている方に準じた形で対象になりました。今年の4月1日に施行されています。

(新委員)

ありがとうございました。

(大矢会長)

はい、ありがとうございます。男女共同参画って言うので男性か女性かっていうふうに見られがちなんですけど、そうではなくて、性にこだわらずっていう性に境を設けないというような意識で、この審議会をやっておりますので、性的マイノリティに関しましても、やはり審議対象と考えていただいております。また、全国的に見ると青森はちょっとまだ男性と女性の間の格差っていうものが、大きいところではあるんですが、それはそうだととしても、もっと先も見ようということで、今日御欠席の山下委員を中心にしまして、性的マイノリティについてもやってきております。

他の委員の皆様はいかがですか。はい、樋口委員どうぞ。

(樋口委員)

資料 10 について、このアンケートっていうのは今までも行ってきたいるんでしょうか。これ見るとだいたい 1 年刻みというか、9 月 1 日から 9 月 20 日って書いてある。これ、令和 5 年度、令和 4 年とか 3 年とかでも同じものやっているんでしょうか。

(事務局)

いえ、初めての調査となります。

(樋口委員)

あ、初めての。これはこの後続けていくということですよ。

(事務局)

昨年度調査したものを元に、今後の施策を考えていって、継続してやっていくかどうかはまだまだ未定ではあります。

(樋口委員)

継続してやらないと、男女の比率が、女性が参画してもどういう困りごとがあるかとかそういうのがわからないと思うので、ぜひとも継続してやった方が良いかなっていうふうに思います。このアンケート、回収率事業者の 37%、従業員も 33%、非常に良いので、内容も非常に反映しているんじゃないかなというふうに思いました。

また、調査結果のポイント、次のページにありますけど、これを踏まえて資料 9 にあるような主な事業っていうのは何かあるんでしょうか。

(事務局)

この調査は昨年度行ったものですので、今年度の事業は昨年度の段階で考えられているものなので、来年度以降の施策に反映させていきたいと考えております。

(樋口委員)

わかりました。どうもありがとうございました。

(大矢会長)

はい、よろしいですか。

では最後に意見交換をしたいんですが。皆様、私がどういう会長で、どんな審議の進め方をしてきたのか御存知ないので申し上げますが、今まで一度も発言されなかった方は、かなり長い時間話していただくという形で、発言しないと帰れない会になっておりますので、大変申し訳ございませんが、今日の紹介いただいた内容だけではなくても構いませんし、皆様方が普段生活されていて、あるいはお仕事をなさっていて様々な活動をなさっていて、感じ取られること、問題ではないかというふうに考えられること、このまま情報共有の場になりますし、議事録も公開されますので、議事録を御覧になった県民の方々、他の県の方々も含めてですけれども、こういう問題があるんだっていう認識もできますし、こういう取組が良いなということもその議事録を通じて知らせることもできますので、ぜひ皆様からの御意見を頂戴したいと思います。

では、どうしましょう。樋口委員から。

(樋口委員)

もうずいぶん喋ってますが。

(大矢会長)

そうですね。短くても構いません。

(樋口委員)

短くても。すみません。喋る予定はなかったんですけど、全体的な取組に関するってことですか。県に対する要望ってことで良いですか。

(大矢会長)

はい、要望だけではなくて、普段の御自身のお仕事のなかで感じられていること。

(樋口委員)

それは次第ではその他で喋るっていうふうに書いてありましたけど、ここのなかで良いですか。

(大矢会長)

そうですね。

(樋口委員)

各職域での取組をその他で聞かれるっていうふうになってますけど。

(大矢会長)

その他でございます。大変失礼いたしました。

(樋口委員)

県の医師会から来てますので、医療領域ということになりますが、医師については今若い年齢層では男女比が逆転するという臨床科もいっぱい出てきてます。私は産婦人科ですけど、産婦人科では30代では7割以上が女性っていうことになりますので、逆に言うとそういう職域、特に産婦人科領域とかで女性の活躍を支えることが、もしかしたら一般社会にも還元できる部分があるのかもしれない。

県の医師会としては、今、医学生とか早くからそういう男女共同参画ってことに興味を持ってもらいたいということで、今週、実は明日、弘前大学の医学部医学科の講義枠を借りて、その男女共同参画についての講演、またはその女性のキャリアアップとその陰になってはいけない男性のキャリアアップ、これらについても講演をしているんな討論をやるというのが、明日の夕方4時から1時間ですか、結構長丁場ですけどそういうのを企画して、県の医師会と弘前大学の医学部とでやったりしています。

また、県の医師会独自としては、一回キャリアアップから外れてしまった女性とか、結構多いんですね。子育てをしながら元に戻れないとか、ルールにのっかれない人たちも結構いるので、そういう人たちの次のキャリアアップのチューターに入ってというか、その職場を探してとかそういう事業を盛んにしております。電話相談等もワーク・ライフ・バランス推進委員会というので行っていますので、同じことをやっているかと思います。

医師の職域はそんな感じですけど、あとは看護師の領域ですと、女性が多い職場ですので、もちろん男女共同参画というか、女性の参画が進んでいるというふうに推察しております。

以上です。

(大矢会長)

ありがとうございます。医療の現場、それからそれを支える方々に対しての取組をなさっているということですね。御紹介いただきましてありがとうございます。

すみません、一人だいたいそうですね、今、樋口先生は他にも話していただいたのでこれくらいでしたけど、だいたい3分くらいを目途に皆様お話いただけると良いなと思っておりますので、小笠原委員すみません、次よろしいでしょうか。

(小笠原委員)

十和田市と野辺地町で介護保険事業を運営しております、福祉の里から来ました。

介護の現場っていうのは、男性、女性も関係ないような感じですが、昔は女性が圧倒的に多かったですが、今はうちの法人では女性が6割で男性が4割になりました。

一応介護の方の現場としては、やっぱり若い人材の確保ができてなくて、職員の高齢化が進んでおります。このあいだ調べてみましたら、うちの法人で平均年齢が50代前半でした。なのでこのままいくと、老老介護の施設になるんじゃないかなというふうに、ちょっと危惧しております。

その若い人材の確保も大事なんですけれども、やっぱりずっと勤務していただいているベテランの介護福祉士さんたちにあまり負担をかけないように、介護ロボットを導入しようとか、今そういうところを検討しているところです。

あと、外国人の雇用も今ちょっと考えてまして。いろんな市町村、いろんな施設で外国人雇用をやっているところがあるんですけども、やっぱり途中で逃げ出したりとか、宗教的な問題とか、食べ物の問題とかいろんな問題があって、それに経費が一人連れてくるのに100万単位のお金がかかるとか、そういうふうなことがありますので、ちょっと踏み出せないようなところです。やっぱり老老介護になるのはちょっと避けたいなと思って、いろいろ模索しているところです。以上です。

(大矢会長)

はい、ありがとうございます。やはり介護の現場なかなか人が集まらないと言いますが、男性の比率が上がってきたというのは助かりますよね。

(小笠原委員)

はい。

(大矢会長)

力仕事も多いですね。はい、ありがとうございます。

では、蝦名委員お願いいたします。

(蝦名委員)

私はあおり男女共同参画をすすめる会の名前で出席しているんですけど、普段は結構ITの仕事をしてまして、そちらにいる本田委員と同じNPOにも所属しています。

今所属しているすすめる会の方では、イベントのときに家事という名前がつかない家事のゲームとかやったりしています。例えばゴミを捨てるんじゃなくて分別とか、家のなかのゴミ箱何個あるか知ってますとか、そういう家事という名前がつかない、本当にその旦那さんが気づきにくいみたいな、そういうさっきアンケートを取られているっておっしゃってましたけど、その項目がより細かいようなものをもっと知っていただくような取組もやったりしています。

あと、実際に今まで仕事をしてきたなかで感じるのは、育児や介護だけじゃなくて、妊活も女性ってすごい大変で。その妊活をするためにやっぱり 1 日休まないといけなかったりするっていうところもあったりして。そういうところでも、休みが取りやすいっていう状況になったらいんじゃないかなというふうに思っています。

あと、うちはスタッフが 2 人いて、全員私も含めて、全員自宅でリモートワークをしてまして。これが非常にワーク・ライフ・バランスには、とっても良い結果が出ていると実感しています。例えばその私たちも平均年齢高くなってきているので、親が年取ってきてまして、お母さんと同居しているスタッフなんかは、お母さんが転ぶだけで大変な事件になってて。ちょっと病院連れていきますとか、そういうことが自宅にいて見守りながら仕事もできるっていう環境なので、すごく良いと思ってます。

あと、多くてすみません。私自身、蝦名委員なんですけど、実は戸籍上は違う名字でして。これは国に言いたいことなんですけど早く夫婦別姓になったら良いなというふうに思ってます。以上です。

(大矢会長)

はい、どうもありがとうございます。そうですね、介護の問題とか、まさに家族の介護の問題、育児の問題、それに関わらず家族が病気になったときもありますので、様々な働き方というのがあって、それがまさに男性でも女性でもどちらもそうだと思うんですけど、柔軟に働いて社会に自分の居場所を見つけていくっていうことにつながりますよね。はい、どうもありがとうございます。

では、鹿目委員お願いいたします。

(鹿目委員)

鹿目と申します。よろしくお願いします。

三沢市の方で会社経営をしております、その仕事のなかで普段感じていることで御説明のあった内容などについて、少し御意見させていただけたらと思います。

まず、私の会社は、いろんな人が自分ならではの生き方、働き方ができると良いなというふうに思っています、まずうちのスタッフがどういうふうに働きたいのか、どれだけ稼いでいきたいのか、そういったところを結構追求しながら日々仕事をしています。やはりまだまだ青森県は時給が低かったり、平均年収が低かったりってところがありますので、いかにこう今の時代に沿った、手に職をつけてってところはやっぱり IT 含めて、あるいは例えば関東だったらどんな女性がどういう働き方をしているのかというふうに、リサーチをするとか、そういうのを情報提供していければなというふうに思っています。そのリサーチだったり、いろんな場に情報収集にいくっていうことを、自分自身もしながら、うちのスタッフにもやってもらいながらっていうようなところをやっています。やっぱりいかに自分で行動を起こせるところまで、情報収集をできるかどうかってすごく大事ななと思っ

ています。

そういったなかで、私自身は、起業という一つの手段を選んだんですけれども、やっぱり会社をやっていると、女性の方、あるいはもちろん男性の方からも、起業の相談ってあるんですけれども、やっぱりそこにいきつくまでに自分は何ができるのか、何ができないのか、何が得意なのか、どういうネットワークを持っているのか、そのあたりがしっかりと明確になっていないと、やっぱりプロモーションだったり営業ってしていけないかなと思うので、その辺は結構アドバイスさせていただくことが多いです。

ただ相談に来るなかの、10人相談に来られたら、起業する人は1人くらいかなっていうような感覚値ではあります。やっぱり実際に行動するってすごくハードルが高く、途中で諦めちゃうみたいなのところがありますので、起業したいなって思ったときに誰か伴走するか、自分のやりたいことに対して伴走するみたいな、そういったサポートがあったら、ずっとサポートはあれですけれども、独り立ちできるところまで、心のサポートはノウハウのサポートみたいなところであると良いなっていうふうに個人的には感じております。

もう一方で企業の女性活躍推進法に対する、一般事業主行動計画のセミナーの講師なんかもさせていただくことがあるんですけど、それをやっていてちょっと体感覚で感じることは、男女共同参画では男女があまり関係ない時代になっているのに、女性の話ばかりをすることに、ちょっと最近違和感を覚えてきたなっていうところがあります。そこを女性ばかりにならないように、受講者の方には意識を持っていただく必要があるかなと思いついて、ちょっと言い方をここ2、3年変えるようにはしています。

ただ、やはりアンケートにもありましたけれども、女性がキャリアアップしていきたい、ステップアップしていきたいっていう意識は、話していても低いなっていうのは思いますので、やっぱりそれぞれの会社の特性に合わせた女性のストレッチのさせ方みたいなのは、いきなり上げすぎてもダメですし、全然上げなくてもダメだし、今すごく両極端の感じに、行く人は行くけれど、行かない人は行かないみたいな感じになってると思いますので、そのどう企業さんが間を取っていきけるかっていうのは、すごく大事な課題なんじゃないかなと。

あとは会社自身、あるいは特に管理職、経営者の皆さんが、女性を登用することのメリットをあまり感じてらっしゃらないように感じるんですね。なので一般事業主行動計画に書いてるんで、やってますぐらいな感じのところが多いかなと思いますので、やっぱりその会社のなかのインパクトみたいなところを数値なり、アンケートなりでしっかりと浸透させていくことも大事なんじゃないかなと感じています。

最後に、すみませんちょっと長くなります。最後になりましたが、私は事業のなかで結婚相談所も経営しておりまして、県内で唯一なんですけれども、LGBTの方もパートナー探し、真剣なパートナー探しっていうのをやらせていただいております。ただここが、なかなかお問い合わせが少ないところでして、県民性もあるのか、自分自身の事を話すっていうことに結構抵抗を感じている方が多いんです。すごく震えながら話に来てくださる方が多いです。聞いてもらって満足っていう人もいらっしゃるんで、やっぱりそのPRというか、広告と

というか、「大丈夫だよ、言っても大丈夫だよ」っていうところは、すごく大事だなっていうふうに感じております。最近ではいろんなパートナーがおりまして、子どもを設けるっていう事例もどんどん出てきますので、ぜひそういうのをたくさんの方に知っていただきたいなというふうに感じています。

すみません、ちょっと長くなりましたが、ありがとうございます。

(大矢会長)

いえ、ありがとうございます。たくさん情報提供いただきましてありがとうございます。キャリアデザイン、キャリアプランを考えるっていうことから話して参りましたけれども、働く人の意識というのももちろん、自分がこれからやろうとしていることは別に特別なことではなくて、自分にできることで力を伸ばしていけばいいんだよっていうサポートっていうのが、本当に性を問わず、またいろんな価値観の方を含めて、どうなんだろうなと思いつながりながら拝聴してました。ありがとうございます。

企業の方の意識の話も出たので、本田委員に行こうと思ったんですが、葛西委員に飛ばしても良いでしょうか。すみません、事業主の方の話もちょっと今出ましたので、すみません。

(葛西委員)

はい、ありがとうございます。

県の説明のなかの6年度事業のなかで、女性活躍推進協議会のメンバーが入っておりますけれども、経営者の意識改革に取り組めますという取組と事例がありますけれども、たしかに年齢層が高い経営者ほどこの必要性を感じています。代替わりして若い経営者になってる会社は、かなり意識が変わってきておりますけれども、これはやっぱり愚直に、継続的に取り組んでいく必要があると思っております。

起業、創業の話がありましたので、女性10人のうち1人っておっしゃいましたけど、たしかにその起業の数値、結構力入れているので、昨年度も255件っていう年々相談の件数は上がってまして、女性の割合も従来30%だったのが、昨年度は44%ということで、機運醸成の取組が実を結びつつあるんだなと思っております。青森会議所も女性のコーディネーターを増やしまして取り組んでいるので、その辺もだんだん実効性が上がっていきいのかなと思っていますところです。

あともう1つ、会議所独自の取組で、地元の女子学生と経営者のディスカッションの場を作っています。目的は女性、女子学生の県内定着というところがまずあるんですが、ダイバーシティ経営を推進するという観点から、いろんな事例を紹介していただいてまして、女性が育児休業を取るとか、介護で大変な状況にあるとかっていう場合は、お互いに助け合って仕事をするっていうルール作りを、ちゃんと作っている会社があって、その事例を紹介したところ、すごく皆女子学生が感嘆して、「これだ」っていう感じで。そういった良い事例たくさんあるので、そういった良いものを横展開するような仕組みが作ればいいのかと

思っております。すみません、感想めいた話で。

(大矢会長)

はい、ありがとうございます。事業主の方々の意識も変えていかなければいけないというところ、以前から葛西委員はそういった御意見いただいておりますが、ぜひ取組を進めていただければと思います。

では、働く側ということで、武部委員いかがですか。

(武部委員)

連合青森の武部と申します。連合青森に来て2年経つんですが、今期からジェンダー平等推進委員会の担当になりまして、連合の方から女性の参画をちょっと増やしようという今フェーズ1っていう取組の最終にきているところでございます。すみません、ちょっと何も用意してなくて。

(大矢会長)

すみません、順番飛ばして。

(武部委員)

良いんです。

まずは、女性、女性って先ほどおっしゃってましたけども、ただ女性の参画っていうのがやっぱりずっと昔から少ないっていうのがあります。連合青森の事務局長のなかで女性が私一人なんですね。去年初めて前任の方がいらっしゃったんですが、その方も女性一人ということで、まずそこで、連合青森としても女性の参画が少し上がったというところで、ちょっとだけステップアップみたいな感じできてるんです。ただ、労働組合なので、各構成組織っていう組織があるんですけども、そのなかでも女性の役員がどれくらいいるかっていったらそんなになくて、委員長、副委員長、事務局長とか書記長とかっていうなかで、一人いるかいなかったっていうところがやっぱり少し参画的にはちょっとまだまだ目標に達していないね、っていうところで、どうしたらじゃあ達成できるかなっていうところで、今そこをちょっと今模索している最中でございます。

なので、何でもそうなんですけども、この資料10のところに、調査結果のポイントっていうところにちょっと当たるのかなと思うんですけど、やはり女性活躍、女性活躍というものの、自信がなかったりだとか、人をまとめる自信がない、どういうふうに進めていったらいいかわからないっていうところだったり、仕事と家庭の両立がっていうところもあれば、若い子たちが入ってきててもすぐ辞めちゃったりとかすると、年齢的に私くらいの方々がいらっしゃると介護だったりとか、いろいろありますよね。そういうところで組合の執行部はちょっとできないわというところがありますので、学習会でも何でもいいから、とりあえず

参加をしてもらおうっていうので、どういうふうにしたら女性にも参画していただけるかなというところを委員会のなかで、少しでも労働組合っていうのがこういうところだっていうところを知らせるっていうか、理解みたいなものを深めていっていただければ良いのかなと思っております。何を言ってるのかちょっとわけわからなくなっちゃいましたけども、以上です。

(大矢会長)

はい、どうもありがとうございます。やはり労働組合は働く人たちの意見を事業主に伝えるっていう役割もありますし、交渉するっていう役割もあるので、いろんな方がいらっしゃるんだっていうところでは、男性も女性も、それ以外の経緯の方もいらっしゃるのが望ましいですね。なぜそれが参画できないのかっていうところは、組合のなかでもそうですし、会社のなかでもきっとそうだと思いますので、その問題の解決のためにロールモデル作るとかですね、そういったものも大切なのかなと思います。ありがとうございます。

(武部委員)

まとめていただきありがとうございます。

(大矢会長)

いえいえ。では、瀬戸委員いかがでしょう。

(瀬戸委員)

私、今日この会議に参加して思ったこと言います。

私自身場違いだなと思いました。なぜかという、お勤め人の人たちの男女共同参画みたいな感じで聞こえたからです。

私は農業女性です。県内各地区にある農林水産業の暮らしを指揮する女性リーダーの一応会長しております。西北で役員になって、会長になって、県に上がってきたら誰もやる人がなくて、私会長になりました。

農業は、男女一緒にもう最初から男女共同参画しているようなもので、一生懸命やってきたんですけど。でもやっぱり男の下って言えばおかしいですけど、お父さんが良いって言わなければ出ても歩けません。そしてがむしゃらでやってきてもう 40 年ぐらいになります。やっとここ 10 年で少しは生活にも余裕が出てきたのでこう出歩けるようになったし、私の名刺の裏には私がやってることをいろいろ書いてますけども、それもうちの旦那の理解を得るのにここ 5 年ぐらいで理解を得たような感じです。というのは、こんなに賃金、物価が上がって行って、働く人たちのための、働くっていうか給料もらっていく人たちのための政策がどんどんどんどん良くなっていくのに、農業や中小企業の支払う側の人、どんどん苦しんできているんですよ。

うちは、大規模農家ではなく中規模ですけども、一応7人雇用してます。6月の給料だけでも7人といえど100万も超えてしまうんですよ。この収入のない時期に。そうすれば、すごく厳しいですよ。でも、私ちょっと考え方変えました。一応給料は支払ったけど、7人も使っているんだったら、私がちょっと楽しめた方が良く。従業員と一緒に一生懸命になって仕事して、家に帰って疲れてしまって、また家庭の事をやってっていうのはちょっと何か変だになっていうことに思って。一緒に仕事をするときもしないときもあります。いろんな会議にも出席しますが、「お母さん今日どっかさ行くの？」って従業員たちはそう聞きます。「おめだちさしゃべってもわがねえね」ってなる、「いろいろ会議あるはんで」と言っ出てきてますが、何かこういう会議に、いろんな会議に行けばなんか農業のこと置いていかれているような気がするんですよ。だからもうちょっと農業の方にも、目を向けてくれたらなっているのを感じて、今日の今までいました。そのくらいです。

(大矢会長)

はい、ありがとうございます。前任の方も同じように、皆さんとちょっと違う事情抱えているんですよっていうのを、よく審議会のなかでお話してくださいました。

そのお話の延長で、やはり私たちが生活する場で言えば、自治会ですとかそういったところでも「会長は男性だよ」とか、女性が出てきたら「お父さんどうした」というふうに聞かれたりだとか、そういうのがまだまだ地域のなかにあるよねっていう、そんなアイデンティティが描かれてまして、今お話しいただいたことは青森県の現実の一つだと思いますので、これをどう変えていくのか、少しずつ変わっていくのかっていうことでいえば、少しずつ変えていかなければいけないんだろうなと思います。

今、男性も女性も同じように働いているのに、どうしてっていうところですよ。文化の問題があるので、文化や歴史があるので急に変わるっていうのはなかなか難しいかもしれませんが、少しずつ周りの意識が変わっていけば、きっと農業の世界でも地域の世界でも、変わっていくんじゃないかなと思います。私がこういう研究始めて、この仕事始めて30年ぐらいになるんですけど、それでも変わってきていますので、時間はかかりますけれど。はい、御意見ありがとうございました。

本田委員のところに行く前にちょっとすみません。良いですか。すみません。山下先生からちょっと皆さんに御紹介いただきたいっていうコメント頂戴しているので、それを紹介したいと思います。

「5月5日付の朝日新聞で、女性の進学に関する記事を御覧になった委員もおられると存じます。記事には『女の子なんだから浪人が許されず、弟は浪人しても良いの、女性の進学消えない壁』という見出しがつけられておりました。保護者を含む周囲の大人のジェンダー意識が、若年者の進路選択に影響することはかねてから指摘されて参りました。記事ではそれを取り上げたものでした。本審査会の皆様と、そのことにつきまして今一度認識が共有できれば、また今度機会がありましたら意見交換させていただけたらと願っております。県教

育委員会を通して、現場の先生方とも可能な限り認識を共有し、効果的な対策を御進言していくことができればと願っております」というような御意見でした。

今、農業の分野における、男性と女性の意識の違いというのはありましたけれど、教育の現場、あるいは家庭のなかでもこういった教育に関わっても意識の違い、それによって女性が自分の選択を阻まれてしまうといったようなことが、未だにあるんだということですね。ということで、情報共有させていただきました。

すみません、お待たせしました、本田委員、よろしくお願いします。

(本田委員)

はい、すみません。本田でございます。

デジタルとかITの分野は結構いろんなものを横断しているので、いろいろお伝えしたいことが実はありまして。ちょっと今日、この会もおそらく年度内あと1回とか、ないかっていうことなので、ちょっと思ってるものなるべく吐き出したいなと思っております。ちょっと3分過ぎちゃうんですけどよろしいですか。

(大矢会長)

はい。5分くらいで。

(本田委員)

はい、わかりました。5分くらいでお伝えしたいと思います。

僕自身も子どもが3人いる中でいろいろと考えることもありますし、仕事のなかで気づくこともあるというところでお伝えしたいなと思ってます。

結婚して10年ぐらいになるんですが、5年ほど前、妻から男女格差とか男女平等とかに関する本を、課題図書って10冊くらい読まされまして。それを読んで結構考え方変わったなというところなんです。男性視点とか、見えない、可視化できないものって結構あるんだなっていうところとか、正直こう無意識の差別持ってたかもというのは、感じさせられたっていうところなんです。なのでまだ襁褓の最中だなっていう認識があります。これ、汚い言葉ですけど、クソ旦那認定されてたんですが、最近は満点パパと言われつつあるので、個人的にはいろいろ変わってきているのかなっていうところでございます。

何年か前の東京医科歯科大学だったかな、入試で性別フィルターがあってみたい、女性がかかり得点を取らないと入れないみたいなニュースを妻が見て、烈火のごとく怒ったんですけども、さっきの樋口委員のお話だと、今男女比が一部逆転しつつあるみたいなのも伺えたので、すごく聞いて嬉しかったなというところでございます。

ごめんなさい、今ちょっと冒頭だったんですけど、3点ぐらいお話したくありまして、何とか早めにお伝えしたいなと思ってます。

1点目が、僕らが普段活動している内容に関してでございます。

県から受託してお仕事することが結構うちの法人はありまして、今、ママICTワーカールレッジという講座を受託運営してます。今年3年目なんですけれども。地域内の女性だったりとか、ママさんとかを集めて、ICT関係の、デジタル絡みの講座をやって、一定の働ける水準になってもらうっていう趣旨のものです。そもそもやっぱり人口減少はずっと今後20~30年続いていくでしょうというなかで、さっき外国人を雇うとか、あとロボット使うとか、都市部の労働力をリモートワークで使うとかいろいろあると思うんですけど、そのなかの一つとして、育児中の女性のパートタイムを活用するとか、最近だとリスキリングという言葉ありますけれども、学び直しですね、そういったところで労働力作っていくっていうのが、必要だなと思ってます。

さっき県の事務局からもデジタルマーケティングの講座なんかも、御紹介いただきましたけれども、それとまた別の課の方で、我々で務めさせてもらってるところです。コロナ禍以降やはりそういったリモートで働けるっていう機会がだいぶ増えていて、オンライン秘書だったりとか、インサイドセールス、内勤営業なんですけども、そういった新しい職種も増えてきているので。今までだったらクリエイティブなお仕事、デザインとかプログラミング、そういった結構習熟コストがあって、長い期間頑張らないとなれなかったんですけども、コロナ禍以降はわりとそういった障壁が結構下がったなというところで、それに必要な内容の講座を組み立てていくっていうところであります。

ただ最近だとチャットGPTとか、生成AI出てきちゃっているので、その辺の作業も割と変革される可能性あるなとは思ってます。なので、身に付けても普遍的じゃないというか、数年後に陳腐化してしまう可能性も結構あるなというふうに思っているところです。じゃあ普遍的な業務って何なのかなって、何身に付けたらずっと食えるのかなみたいなところを考えると、やっぱりちょっと難しいとか、ちょっと責任がある業務になるんだなっていうことを考えてます。具体的には例えば事業開発、組織開発とかプロジェクト管理とか、なんかそういったところになるのかなと思っているところでした。ただ一朝一夕だと、なかなか身に付かないのも難しいなと思っております。

あと、配布された資料10の調査だったと思うんですけど、女性の管理職になることを引き受けない理由のトップで、47%が「自信がない」というのがあったと思うんですよね。僕もこれ妻からの課題図書で読んだ本がありまして、「なぜ女は男のように自信が持てないのか」という本、実はあって。それをちょっと読んだんですけど、ちょっと脳っていか多分ホルモンですね、テストステロンの値とか男女で違って、女性が生来自信がないケースが多いという話が、これ翻訳の本なんですけども。そういう本もあったので、そう考えると感慨深いなというふうに思っております。すみません、これが1点目でございます。

2点目はSTEM教育ですね。ちょっとITデジタル絡みだったのであれなんですけど。八戸高専とかもまだまだ男子学生の高校だと思ってます。八高専も比率が女子28%で、かなり少ないと。全国の工学系大学だと15%なので、まだましな数字なのかなと思っているんですけども、この辺もやっぱり何らかの保護者ガイダンスとか、さっき山下先生もコメン

トにもあったとおり、ジェンダーバイアスがかかっているのかなというふうには思っております。

なので幼少期から、女子にもそういった STEM 教育とかをちゃんとやっていければ良いのかなと、理系人材ですね、というふうに思っております。エンジニアとかプログラマー、理系人材多いので、一般的にはエンジニアとかプログラマーは所得が高い傾向が多いので、そういった教育も初期からやっていければ良いのかなというところでございます。

ちょっと3点目はもう割愛したいと思います。

(大矢会長)

すみません。御協力いただきましてありがとうございます。

新委員、最後にいかがですか。

(新委員)

何点かちょっとコメントさせていただきますと、先ほどゴミ箱の話があったと思うんですけども、私、離婚相談を担当することが多くて、男性、女性関係なく必ず質問する内容があります。親権とか家事とか争いがあるケースだけ必ず質問するんですけど、「お宅の地域って資源ごみっていつですか」というのを聞くんですよ。そうすると女性陣は「あ、何曜日です」という話はされるんですけど、男性陣と違って「あれ」となって。「資源ごみってそもそもペットボトル入ってますか」とかそういうレベルだったりするんですね。

その質問をクリアした場合、「お宅って洗剤何使ってますか」と聞くんですよ。「詰め替えてどこで買ってますか」と聞くんです。それを答えられたら「トイレットペーパーはどこで買ってますか」とかって聞くんですけど、要はその日常生活のなかで、ないで困るんだけど、普段当然のようにあるようなもの、自分がそれを享受してるっていう自覚があるのかなとか思って聞いたりしていたので、先ほどそういうゴミ箱の話になって、「あ、自分も聞いているな」と思いながら聞いてました。

一応弁護士会から来ているので、去年の取組の説明をしますと、青森県弁護士会では去年弁護士会の委員会の一つ、両性の平等に関する委員会が昨年 2023 年 4 月から、全ての性の平等に関する委員会に変更となりました。これまで L G B T Q とかそういういったものに対応するっていう観点から、変更した方が良いんじゃないかっていうのが、全国的に流れとしてありまして。まだ東北ブロックとかブロック単位、あと日弁連では変更されていないんですけども、今後議論になっていくかなという話になってます。

あとは、昨年うちの規則も改正しまして、ハラスメントはセクハラ防止のものだけだったんですけども、あらゆるハラスメントを防止しようということで、パワハラだけでなくマタハラとか様々なもの対応できるように、追加して改正しました。あと相談員もちょっと退任された先生とかもいらっしゃったので、新しく選任し直してます。

あとは去年と今年、女性の権利 110 番ということで、6 月に実施してまして、L G B T Q

に関する常設の相談窓口が東京とか札幌とかでできているので、東北ブロックでも今後常設でどうしようかっていうのが、今東北弁連管内でありまして。青森は幸いにして青森レインボーパレードとか、かなり東北ブロックでも早く導入されていて、11年目を迎えてこの間30日あったので私も歩いて来たんですけども、そういう人的な資源がかなり充実している県なので、弁護士会としても積極的にいろんな問題に取り組もうということで、うちの委員会ではいろいろと活動はしております。

(大矢会長)

はい、ありがとうございます。活動報告、様々なところとか、青森進んでいる部分もあるので、ぜひそれをまた活かしていただけたらと思います。本田委員、3つ目大丈夫ですか。

(本田委員)

はい、大丈夫です。

(大矢会長)

大丈夫ですか、すみません。私の進行がよろしくなくて。大変申し訳ありません。せっかくのお話いただきましたのに。なにかあったらメールで事務局に送っていただくと、皆で共有できるので、よろしくお願いします。

皆様からたくさん貴重なお話いただきまして、どうもありがとうございました。私の進行が悪くて少しオーバーしてしまいましたが、以上で本日の議事は全て終了となります。では事務局にお返しいたします。

(事務局)

大矢会長、委員の皆様どうもありがとうございました。これをもちまして、令和6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。

(大矢会長)

どうもありがとうございました。

令和 6 年 9 月 18 日

会 長 大矢奈美