

令和7年度青森県男女共同参画審議会

日 時 令和7年6月5日（木）
10：30～12：30
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7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、おはようございます。こども家庭部長の若松と申します。会議に先立ちまして、一言御挨拶を申し上げます。

本日は、お忙しい中、御出席をいただき感謝申し上げます。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、県では、「第5次あおも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」の実現に向けて取り組みを進めているところです。

少子化を含め人口減少対策が大きな課題となっている本県におきましては、特に、若年女性の県外転出率の高さが注視されており、その要因の1つとして、性別による無意識の偏見に基づく社会的習慣などの存在が指摘されていることから、固定的性別役割分担意識などのジェンダーギャップを解消し、男女共同参画の実現と女性活躍の推進に向けて、積極的に取り組んでいくことが必要であると考えています。

本日は、次期「あおもり男女共同参画プラン」の策定のための基礎資料となる「青森県男女共同参画に関する意識調査」の実施や、令和7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、忌憚の御意見を賜りますようお願い申し上げ、挨拶といたします。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

（司会）

今回、新たに委員になられた方を御紹介いたします。

高橋寿委員です。

なお、ただ今御紹介した高橋寿委員、山下梓委員、小笠原尚子委員、清野優美子委員、鹿目寿美子委員は欠席となっております。

また、青森県商工会議所連合会については、葛西前常任幹事の退任に伴いまして、現在、委嘱替え手続き中のために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。

当審議会の開催に当たっては、「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、出席者が半数以上となっておりますので、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葛西です。

(葛西課長)

葛西と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

県民活躍推進課 副参事 男女共同参画グループマネージャーの名久井です。

(名久井)

名久井と申します。よろしくお願いいたします。

(司会)

県民活躍推進課 主幹の木谷です。

(木谷主幹)

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 主査の葛西です。

(葛西主査)

葛西と申します。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)

私は館山です。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。

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。

(大矢会長)

大矢でございます。今年度もよろしくお願いいたします。

皆様には、活発な御議論をいただきたいと思います。また、円滑な議事進行につきまして、前年同様御協力いただけますようよろしくお願いいたします。

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。

例年は報告事項から入るのですが、今回は協議事項から行います。まず、「青森県男女共同参画に関する意識調査」について、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名久井と申します。

私から、「青森県男女共同参画に関する意識調査」について、資料1、資料2に基づいて御説明いたします。着座にて失礼いたします。

まず、資料1の1ページを御覧ください。

この意識調査は、令和8年度に策定を予定しております、次期「あおもり男女共同参画プラン」策定の基礎資料とするために、今年度実施するものです。

前回は令和2年度に調査を実施し、翌令和3年度にプランを策定しました。

2ページを御覧ください。

前回調査は20歳以上の男女2,000人を対象に、住民基本台帳をサンプリング台帳として実施し、852人から回答をいただきました。

調査方法は、質問紙を郵送し、回答も郵送していただく方法で、調査項目は20問としま

した。

3 ページを御覧ください。

今回の調査の、調査方法の見直し案です。

まず、成人年齢引き下げ、資料には引き上げと記載されていますが、引き下げに訂正をお願いいたします。成人年齢引き下げに対応し、国の類似調査と同様、調査対象年齢を満 18 以上としました。

また、抽出方法につきましては、年代別に同数のサンプル数を設定し、抽出したいと考えております。前回調査では、人口比に基づいて、各年代のサンプル数を設定したため、年代の高い層のサンプル数が多く、若年層のサンプル数が少なくなりました。この抽出方法を取ると、県民全体の意識の縮図として調査結果を見ることができ一方、これからの本県を担う若い世代の分析や、世代間比較をするには、若年層のサンプル数が不足して一定の精度を確保できないため、人口比に基づく抽出から、各年代同数の抽出に変更する方法で見直しをしたいと考えております。

表章区分につきましては、前回調査では 80 代、90 代を加えた 8 区分としましたが、80 代以上はサンプル数が少なく、90 代に至っては 3 名のみであったため、今回は 70 代以上を同一区分としたいと考えております。

この方法を取った場合、信頼度 95%、標本誤差± 5 %で、世代間比較をするために必要なサンプル数は、統計分析課の試算によれば、各区分約 390、6 区分の合計で 2,395 となります。

回答方法につきましては、主に若年層の回答率の向上を図るため、郵送回答に加えて、インターネットでも回答できるようにしたいと考えております。

4 ページを御覧ください。

調査項目の見直し案になります。

見直しの方向性としては、前年比較、全国比較ができるよう配慮しつつ、時代の変化に伴う新たな課題に対応できるよう検討しました。

まず、設問の追加についてです。資料 1 に沿って御説明していきますが、ここからは、具体的な設問の文言について、資料 2 の該当ページを併せて御参照ください。資料 2 は、左側が前回の調査項目、右側が今回の調査項目案となっております。

では、「育児休業・介護休業」に関することについて、資料 2 の調査票の 24 ページを御覧ください。育児休業の取得率については、他の調査でも把握できますので、この調査では、取得しなかった人について、なぜ取得しなかったのか理由を尋ね、育児休業取得の障壁になっているものは何かを把握したいと考えております。26 ページは、介護休業について、同様の設問となっております。

続いて、資料 1 のアンコンシャス・バイアスに関することとして、資料 2 の 28 ページに「性別役割分担に関する意識」の設問を加えました。類似の設問として、6 ページの問 2 に「家庭における役割」として、「妻は家庭を守り、夫は外で働く」という考え方について、

賛否を問う項目はありますが、28 ページの問 12 では、内閣府の調査を参考に、更に詳しく、職場内、家庭内で、どのような性別役割分担意識があるのを把握したいと考えております。また、本県独自の項目として、設問の最後に「青森県には女性の活躍できる場がない」を加えました。

次に、資料 1 の「男女共同参画社会を進めていくうえで大切なこと」について、回答は自由記述としたいと考えております。資料 2 の 46 ページを御覧ください。選択式の回答では把握できなかった新たなニーズなどを自由記述で掘り起こし、分かりやすく可視化できるよう、テキストマイニング分析を実施したいと考えております。

続いて、資料 1 の類似する設問の削除についてです。

「妻は家庭を守り、夫は外で働く」の項目について、資料 2 の 6 ページを御覧ください。賛否については、この問 2 で設問しますが、7 ページ記載の賛否の理由につきましては、先ほど御説明したアンコンシャス・バイアスに関する設問と類似する部分があり、こちらである程度カバーできると思われるため、削除したいと考えております。

次に、資料 1 の「理想と思う女性の働き方」について、資料 2 の 11 ページ、問 6 を御覧ください。こちらもアンコンシャス・バイアスに関する設問と統合する形で削除したいと考えております。

続いて、資料 1 の「女性がもっと増えるとよい職業や役職」について、資料 2 の 13 ページ、問 7 を御覧ください。前回調査では、13 の職業や役職の選択肢を示していますが、現在、働き方は多様化しており、ここに記載されていない職業や職業分野が多数あること、また、別の設問で、男性が優位だと思われる分野について質問しており、ある程度傾向が把握できることから削除したいと考えております。

続いて、資料 1 の「男女共同参画社会実現に向けて行政に求めること」について、資料 2 の 45 ページ、46 ページを御覧ください。こちらは、選択式から自由記述へ見直し、選択肢に縛られない多様な回答を期待したいと考えております。

資料 1 を 1 枚めくって、5 ページを御覧ください。

既存設問の再整理として、性暴力被害に関する設問について、資料 2 の 31 ページの問 13 から 35 ページの問 15 までの 3 問を削除したいと考えております。これらの設問は、DV を受けた経験の有無、相談先、相談できなかった人は、その理由について質問する内容となっていますが、DV 被害の実態については、他の調査から把握可能であるため、新たな設問として、資料 2 の 38 ページ、問 14 になりますが、DV の相談機関を知っているかを問う内容に見直し、認知度の低い機関について、重点的に周知を図るなど、施策に活かせる内容としたいと考えております。

資料 1 に戻っていただきまして、回答の選択肢等の再整理について、回答の選択肢を最大 10 程度に制限するほか、設問の記述を簡素化する方向で再整理し、回答率の向上に向けて、回答者の負担軽減を図りたいと考えております。

最後に属性項目の見直しについて、資料 2 の 48 ページを御覧ください。

説明の冒頭でも触れましたが、年齢区分を見直すほか、こどもの人数を追加したいと考えております。

また、居住地域については、町村部のサンプル数が少なく、質問しても比較分析ができないことから削除し、代わりに出生地に関する項目を追加し、県内に居住した経験とアンコンシャス・バイアスの関係性を把握したいと考えております。

これらの見直しを行うことによって、今回の設問数は、前回とほぼ同数の 21 問となります。

意識調査に関する御説明は、以上でございます。

(大矢会長)

ありがとうございます。ただ今、説明いただいた内容につきまして、御質問や御意見がありましたらお願いいたします。

はい、栗谷委員、お願いします。

(栗谷委員)

中小企業家同友会の栗谷でございます。よろしくお願いいたします。

拝見しまして、この調査ですが、設問の順序、順番というものに関して、こちら、例えば、先ほどの 6 ページの部分とその後の 28 ページ、ここの部分との関連性があると思います。ここを並べ替えといいますか、設問の並べ替えというのは御検討される余地というのはあるのでしょうか。

インターネットで回答する場合でも、ページの設定にもよると思いますが、戻ったり、行ったり来たりっていうのがあると、回答数にも影響するのかなということをちょっと思いました。

(事務局)

ありがとうございます。

6 ページの問 2 と 28 ページの問 12 は、アンコンシャス・バイアスに関する意識というところで、似たような質問なので、委員のおっしゃるとおり、確かに順番としましては、流利的には整理した方が良いという考え方も 1 つございます。

今回、設問を離した理由としましては、まず、6 ページの方で「妻は家庭を守り、夫は外で働く」ことに対して、賛成か反対かということで、ここで一旦意見を聴くことになり、例えば、「妻が家庭を守り、夫は外で働く」に賛成とした方の賛成の意識が、次の設問にも反映して、28 ページの問 12 にも影響してくるのではないかとということを懸念しておりまして、それで敢えて離した形での設定としております。

(栗谷委員)

ありがとうございます。

アンコンシャス・バイアスは、我々の会内でも時々話題にあがることもありまして、無意識の偏見という部分は、無意識ですので、ここで育った環境ですとか、そういったものも十分影響すると思います。この調査は非常に重要だと思いますので、一応、最初に意思決定をして、それに依拠してどんどん設問に答えていくというものが良いのか、この調査の中で何かしらの意識の変化をわざわざ流すということではないと思うのですが、その認識の幅を広げるというような歩みを持たせると良いのかなというふうに少し思いますので、設問も今御説明いただいた内容で、設問の順序を入れ替えるということはなくとも良いのかもしれないですけど、ちょっとそういったところも少し検討いただければと思います。よろしくお願いいたします。

(事務局)

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、いかがでしょうか。お願いします。

(蝦名委員)

資料の2の46ページのところ、個人的な意見になるかもしれないんですが、最近、私の方で、若い人にアンケートを取る機会がありまして、対象が大学2年生で、18、19歳の子たちだったのですが、自由記述は書かないんですよ。入力しないという傾向がありまして。なので、自由記述よりは、複数選択の方が、もしかしたら回答率が上がるかもしれないと思いました。以上です。

(大矢会長)

ありがとうございます。

(事務局)

もう少し具体的にどのあたりを、半分くらいとか、書いてもこのくらいとか、もうちょっと情報を教えていただけますか。

(蝦名委員)

回答数は30くらいだったんですけど、自由記述に入力していた子は、残念なことに1人でした。

(事務局)

書いた人は、どのくらいの量を書かれたのですか。

(蝦名委員)

ほんの数文字で、単語だけっていう感じです。その場でスマホで回答してもらったのですが、それでもダメでしたね。何かこう、自分の意見を書くとかというのがあまりなくて、その時は、選ぶのはできるっていう感じを受けました。

(事務局)

検討させていただきます。

(大矢会長)

自由記述は、どの場所で聞くか、いつ聞くかっていうのも結構影響します。本学の授業関係でも、学生たちは自由記述をあまり書いていませんでした。教員に言いたいことがある人は書きますが、そうではなく、関心がない方は、やはり選択肢にしてもらった方がいいというところもあります。先ほど、若い人の御意見というふうにおっしゃっていたこともあるので、設問が増えますが、両方入れるという手もあるかもしれないですね。

(栗谷委員)

我々も経営者団体として、毎月、県内5支部で例会を行ってまして、その都度、参加者アンケートをとっています。大体、参加するのは、年代としては幅がありまして、30代から70代という参加者の中でアンケートをとるのですが、記述の部分に関して、記載があるのは大体3割程度。年齢の幅として、30代から70代という中での3割程度の部分なので、蝦名委員がおっしゃったように、複数回答という形でチェックしていただく方が効果があって、返りがいいのではないかなというふうに思います。選択の部分にはチェックを付けなければいけないという意識が出るのですが、枠があって書くということは、多分、郵送の場合とインターネットの場合でも、あまり多くはないのかと。インターネットでちょっと増えるくらいの感じがするので、そこはちょっと検討いただいたらよろしいかなと思います。

(大矢会長)

ありがとうございます。

他、いかがですか。樋口委員、お願いします。

(樋口委員)

県医師会の樋口です。よろしくお願いします。

今の自由記述については、46 ページの質問があまりにも漠然としているので書けないというのがおそらくあると思います。例えば、この中に幾つかワードを入れて、行政に対してとか、自分の職場に対してとか、自分の近隣の人間関係に対してとか、そういう対象があるともうちょっと書けるのかなと思います。

また、テキストマイニングは、どういうアプリ、ソフトを使うのか分かりませんが、ちゃんとしたのを使わないと、あまり大した効果が出ないというのがあるので、その辺は気を付けていただければと思います。先ほどの委員の質問について関連するのは以上です。

僕自身の質問としては、今度、新しく調査をする場合には、必要サンプル数が約 2,400 ということで、前回の調査での回収率が 40%なので、多分 5,000 人規模でやるという理解でよろしいですか。その確認です。

(事務局)

ありがとうございます。

まず、テキストマイニングの分析については、県の統計分析課の方にも分析の協力をいただく予定にしております。現時点では、R の統計分析ソフトを使つての分析を予定しております。

続いて、サンプル数でございますけれども、委員がおっしゃるように、世代間区分の必要サンプル数としましては、各世代 390 くらいを必要としておりまして、それに前回の回収率を合わせて考えていくと、本当であれば全体で 6,000 ぐらいのサンプルが必要になってきます。ただし、予算的な制約などもございまして、今回、6,000 人を対象とした調査がなかなか厳しいというところで、回答数は各世代 390 に届かないと思いますが、まずは最低限必要とされる各世代のサンプル数 390 を基に、全体で 2,400 くらいでの調査を考えております。

(樋口委員)

分かりました。次の質問です。

今回新たに追加する設問の、育児休業、介護休業に関することですが、例えば、育児休暇の期間というのは、どこかで確認しますか。

(事務局)

取得できる育児休暇の日数は、企業によって異なるのではないかとこのように考えております。

(樋口委員)

ですので、このアンケートで確認をしていますか。人によって、私は 2 週間とか、私は 3 か月取っているとか、そういうのがあります。

(事務局)

このアンケートの中には入れておりません。

(樋口委員)

これ、入れた方がいいというのは、例えば、旦那さんが表向きで1週間取ったというふうな育児休暇があると、それは将来的にこどもを産んだお母さんのうつ病率が高くなる。そういうのが論文的には発表されたりしていて、形だけ2週間取れば良いという社会的な育休の取り方というのは、あまり推奨できないんじゃないかというふうな方向にもなってきているので、どこかでこういう期間、どのぐらい取ったとか、そういうものもやったらどうかというふうに思いました。検討してください。

他には、属性項目の見直しというところの出生地を追加して、居住地を削除ということに関して、比較はできないということでしたが、一般的に男女の参画ということになると、いわゆる田舎では保守的だと思うのです。そういうのを見る意味では、居住地域というのをに入れておいた方がいいのかなと思ったんですけど、この出生地の追加というところで、それが補われるというのであれば別だと思うのですが、いかがでしょうか。

(事務局)

ありがとうございます。

委員のおっしゃるように、確かに居住地域でアンコンシャス・バイアスなど回答状況に差異があるというようなところも見ていく必要があるかとも思います。

それで、前回までは実際の居住市町村まで聞いており、そこまで細かく聞かなくても、市部や郡部などで、居住地域の属性を追加することは可能かと思いますので、そこは検討していきたいと思います。

(樋口委員)

そうですね。ぜひとも検討をお願いします。

再度の質問ですが、このアンケートは育休とかを取る側に対してであって、マネジメントする側のアンケートはどこかにありますか。

結局、若い本人たちが、取りたい、取りたいと言っても、総合的に会社とか職場がそれを許容するという環境がなければ、なかなか難しいと想うので、そのマネジメントする立場の人の意識も入れておくといろんなことが分かるんじゃないかなというふうに感じました。検討していただければと思います。以上です。

(事務局)

ありがとうございます。

(大矢会長)

ありがとうございました。他にはいかがですか。

瀬戸委員、お願いします。

(瀬戸委員)

鶴田から来ました、青森県V i c ウーマンの会の瀬戸といいます。

V i c ウーマンの会というのは、農山漁村女性リーダーの会のことですが、私は、この意識調査をする上で回答してくれた人たちの職業別も調査した方がいいと思います。農家女性とか職業によって考え方が全然違うと思います。この意識調査の設問に「男女は平等だと思いますか？」とあって、ややその方向になってきていますが、やはりまだ、男の人の方が有利です。私も農家で、仕事が終わる時間になっても、女性はその後、また違う仕事をするんですよ。そうすると、うちの旦那あたりは、「なに仕事してるの」って、「5時で終わりって言ったら、早く帰ってくればいいでしょ」とか言って、何か、いろんなことをやらせてもらっている割には、やっぱり旦那さんはまだ強くて。

だから、職業別での意見も聴きたいなと思って、公務員の人が考えていること、農業の女性が考えていることとか、そういうのがあればいいんじゃないかなと思いました。

(事務局)

ありがとうございます。

職業につきましては、資料2の48ページの属性で、無職まで入れると8種類の選択肢で聞くようにしております。

それより細かいところまでの設問はありませんが、この職業別で、自営業主や会社員など、ある程度の傾向が分かるのではないかと考えています。

(瀬戸委員)

ここで、自営業主が何割あったとかが分かるのでしょうか。

(事務局)

そういう分析もできます。ただ、属性のサンプル数が、かなり少なくなってしまうと、それを表章して報告書で出す時に、前回の調査では90代以上のところがそうだったんですけども、90代が3人しかなくて、3人が別々の答えをしてしまうと、90代全体の回答の中で賛成の人が3割、反対の人が3割、そうでない人が3割というような、数は少ないのですが、報告書で見る時に、あたかもそれが全体の結果のように見えてしまうところがあります。

(瀬戸委員)

せめて自営業のところ、農業とか全然書かれていないので、その職種のデータは確保してほしいと思います。

(事務局)

自営業主のところを、もうちょっと細分化した方がいいというような御意見でしょうか。

(瀬戸委員)

選択肢に入れなくても、括弧を付けて、例えば、職業を書いてもらいたい。農林水産業とか、農業とか、そういう感じで。

(事務局)

検討してみます。

それを表に出すかどうかというのは別として、内部資料としての分析はできます。属性の少ない項目を表章することで、誤解を招くことにもつながってしまうところもありますので。

(瀬戸委員)

V i c ウーマンの会は、農業などの女性の方が会員ですが、どんどん会員が減っています。そのような状況でしたので、何かで役に立てないかなと思ひまして。次の世代の方を探しているんですけど、若い人とかも、なかなかなくて。やはりないということは、男の人がまだ権利を持っているので、「お前、出なくてもいい」みたいなところもあるかと。若い人でも出たいという人がいるんですけど、ストップをかけられることも結構ありますので。

(事務局)

ありがとうございます。

(大矢会長)

では、他の方、いかがですかね。

私もいろいろ事前にお伝えしていたので、敢えていいかなと思っていたんですが、皆さん、考える時間の間に。

先ほど、属性の区分という話が出ていたのでお願いします。年齢層に関しましては、国の方も見てみましたが、年齢層の区分が、70代、80代以上を分けてあったので、ここは分けていただいた方がいいと思います。現役で働いてらっしゃる可能性が高いのは70代で、実際には70歳ちょっとという方が多いので、90歳まではいかないんですけど、年齢区分はちょっと詳しくしていただいて。報告書をあげる際にまとめてしまうのは、全然構わないと思いま

すので。

それから、出生地のところですけど、県外で生まれて県内で育ったという方もいらっしゃるって、それが含まれてなくて、私だと迷うだろうなと思いますので、最後の出生地のところでは、県外で生まれて県内で育った、もしくは県外で育った経験があるとか、細かく聞いても意味がないんですけど、そういったところも入れていただけたらなと思います。

また、介護休業とか育児休業のところで、そもそも職場に戻ることを諦めてしまうだけじゃなくて、仕事を諦めるケースもあるので、仕事を辞めたという選択肢を、ぜひ入れていただきたいなと思います。

そして、28 ページのところで、内閣府の参考で付けていただいた資料をベースにされたということでしたが、学校で、「女性が理系を選択するんじゃない」みたいな、そういったものもありますので、学校での意識も少し知りたいというか、分かった方がいいんじゃないかと思いました。というのは、前回の調査の時に、学校現場での男女平等があまり良い数字が出てこなかったものですから、もう少し詳しく見てもいいのではないかなと思ったところなんです。

他にもありますけど、いかがでしょうか。

(樋口委員)

学校での意識を入れるのはいいと思います。データがあった方がいいと思います。どのくらい教育されたかということですよね。

(大矢会長)

そうです。

何か他に、こうしてほしいとか、これはどういうことでしょうかというような御質問でも。新委員、何か。

(新委員)

新でございます。

先ほど瀬戸委員からもお話があったところで、職業別の属性のところですが、回答数が少なくなるので、あまり細かく聞いても仕方ないというのは分かるというか、統計だとそうなので仕方ないというのは分かるんですけど、例えば、自営業者といっても、農家さんなのか弁護士なのか会社経営をされているのかで、大分回答が違うと思うんですよ。

例えば、弁護士だったら、一応、定時が9時から5時みたいな感じだけど、自営業に該当って感じになるでしょうし、お休みを取りやすいというか、自分で調整できるところもあるんですけど、農家さんだと、生き物を相手にしているのでそうもいかないところもあるのかなと。ちょっと回答が違うのかなというので気にはなりました。

あと、10 ページの問4で、現在結婚をされている方（事実婚含む）というのは、今回は、

変わってないというか、前回と一緒の設問になりますが、ここでいう事実婚というのは、どこまでを想定している設問になりますか。

(事務局)

ありがとうございます。

事実婚については、内縁ですとか、性的マイノリティの方のカップルですとか、そういうところを想定しておりました。

(新委員)

一応、弁護士として業務をしていると、事実婚かとか、内縁かというのは、結構争いになりがちなところもあって、あとは、この設問の感じというか、作り方を見ていると、同居されているご家族というのが前提になっているような印象を私は受けていて、そうすると、例えば、単身赴任中のお父さんがいるご家庭とか、週末婚している夫婦は、内縁なのか、それとも事実婚なのかというのが、ちょっとこれに含まれるのかなというのと、仮に同性のパートナーとか、パートナーシップがこの5年でかなり進んだので、そういったところも想定して聞きたいということなのであれば、事実婚を含むという単語に、例えば、同性愛者の方とか、パートナーシップを組んでいる方が自分たちは事実婚をしているっていうかというのと、多分、言わないと思うんですよ。男女間の事実婚とか内縁とは違うって、明確に認識しているので。

だとしたら、ここにそういった人たちも含めたいのであれば、もうちょっと表現を変えた方が、いろんな家庭の状況を把握しやすいのかなとは思いました。以上です。

(事務局)

ありがとうございます。

(大矢会長)

他の調査とかも参考にされて、少し調べてみたらいいかもしれませんね。

(事務局)

そうですね。他県でも、この男女共同参画に関する意識調査というのは、割と実施しておりますので、そういった他県の属性のところの聞き方などを参考に、先ほど、瀬戸委員から御意見をいただいた職業のところですか、事実婚のところの聞き方ですか、そういうところをもう一度検討していきたいと思います。

(大矢会長)

ありがとうございます。

他にいかがですか。居石委員、お願いします。

(居石委員)

質問全般を見ていまして、これって、多分、普通に生活している方が、ある日、突然郵送とかでアンケートに御協力お願いしますって送られてくるという感じですよ。

そうすると、結構、自分自身の詳しい分野とか、関心の高い方とか、ちょっと意識高い系の人とかであれば、これを見て何を聞きたいのかとか、専門用語の意味とか、分かる方は分かるんでしょうけれども、本当にこういう世界とあまり関係のないようなところで生活をしている方とか、そういう方が見て「これって何のこと？」っていうような言葉が、結構、ワードが多いなという印象があるので、何かもうちょっと分かりやすい解説とか、平たい言葉で書いていただければ。先ほど育児休業とかの話も出ましたが、もうちょっと何かミニ解説みたいな、法律ではこういうのは裁判で触れますよとか、何かそのようなことをいろいろと、ちょこちょこ、ちょこちょこ書いてあるとイメージしやすくなって、回答もしやすくなるのかなと思いました。

(事務局)

ありがとうございます。

参考にしていきたいと思います。

(大矢会長)

他にはいかがですか。

(樋口委員)

最後に、このアンケートはいつ公表されますというのは書いていましたか。アンケートに回答された方の権利として、知ることになると思いますので、一番最後に書いてありますか。

(新委員)

4ページの「回答にあたってのお願い」のところにあるように、調査結果は、来年3月頃に県のホームページなどで公表する予定ということですね。

(事務局)

はい、そのとおりです。

(大矢会長)

他には確認したいことなど、よろしいですか。

もし、後からあれば来週中くらいまでは大丈夫ですか。

(事務局)

はい。

(大矢会長)

では、来週中くらいまでに事務局の方に御連絡いただければ。

皆様からいただいた御意見、様々ありまして、もう1回この会議が開ければいいのですが、なかなかその機会がございませんので、大変申し訳ありませんが、後は事務局と私の方に一任させていただきますでしょうか。

ありがとうございます。

(事務局)

すみません、補足させていただきます。

本日欠席されている委員の方々もいらっしゃいますので、改めて今日御出席いただいた委員の皆様も含めまして、今回のこの意識調査への意見照会というような形で、来週、書面やメールで御照会させていただきたいと思っておりました。

そちらの方で、もし追加の御意見とかございましたら、記述いただければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。以上です。

(大矢会長)

ありがとうございます。

最終確認は、皆さんにお知らせするんですよね。

(事務局)

はい。

(大矢会長)

ありがとうございます。

そうしましたら、これで協議事項が終了いたしまして、続きまして報告事項に入ります。

まず、1点目、「青森県における男女共同参画の現状」と、2点目の「令和7年度に実施する主な事業」について。この2点について、事務局から報告説明お願いいたします。

(事務局)

それでは、「青森県における男女共同参画の現状」について、資料3に基づいて御説明いたします。併せて、緑色の冊子ですが、資料4「青森県の男女共同参画の現状と施策」の該当ページを御参照ください。

では、資料3を御覧ください。こちらは、「第5次あおもり男女共同参画プラン」で設定された目標が、現時点でどの程度達成されているか、代表的な項目について表にまとめたものです。

表に取り上げた11の項目のうち、表の一番右の列になりますが、達成率が80%を超え、順調に取組が進んでいると考えられる項目が5項目あり、これらについては、引き続き、達成率100%を目指して、庁内の各部局や市町村等と連携しながら取組を続けて参ります。

一方、達成率が伸び悩んでいる項目がありますので、達成率が80%を下回る、6つの項目を中心に見ていきたいと思います。

まず、1番の「県審議会等委員に占める女性の割合」の達成率は79.3%となっております。資料4、緑色の冊子の3ページの表とグラフを御覧いただきますと、減少傾向にあるように見えます。参考までに、令和7年4月1日現在では女性の割合が34.3%と若干増えたのですが、思うように女性委員が増えない理由としては、例えば、組織、団体の長を充て職としている審議会があり、指導的な立場にある女性の数が少ない分野において女性が登用されにくいこと等が考えられるため、各部局に対し、委員の就任条件の緩和など、女性委員を増やすための取組を働き掛けているところです。

次に2番の「県職員の男性の育児休業取得率」につきましては、いずれの組織も、当初の基準値からは大きく向上しているものの、現時点での達成率には大きな差が出ています。

4番の「あおもり働き方改革推進企業認証企業数」につきましては、令和6年度末で事業を終了しておりますが、参考値として掲載しております。

6番の「自治会長に占める女性の割合」の達成率は50%、1つ飛びまして、8番の「消防団員に占める女性の割合」の達成率は34.0%となっております。資料4の緑色の冊子の17ページを御覧ください。この2つの項目は、地域社会における現状を表す指標となっておりますが、双方ともごく緩やかな増加傾向にあるものの、進捗には遅れが見られる状況です。

9番の「男女共同参画センター講座参加者数」の達成率は、女性が50.4%、男性が17.2%となっています。コロナ禍で大きく減少した参加者数が戻らないことに加え、特に男性の参加者数が少ないことから、イベントと併催する形で講座を開催するなど、男女共同参画に関心を持っていない方でも参加しやすい工夫などに取り組んでいきたいと考えております。

なお、市町村の基本計画の策定状況につきまして、7番の「DV防止等に関する基本計画策定市町村数」は、現状値が39市町村となっておりますが、昨年度末に全ての市町村が策定を終えました。また、11番の「女性活躍推進法に基づく市町村推進計画の策定率」につきましては、令和7年4月現在の値は95%、38市町村が策定済みとなっております。

続きまして、「令和7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5を御覧ください。

表紙をめくっていただいて1ページを御覧ください。

「青森女性活躍応援パッケージ」として、令和7年度から8年度までの2年間、女性も男性も自分らしく活躍できる青森県を目指し、記載の3つの事業に一体的に取り組むことと

しています。

それぞれの事業の具体的な内容につきまして、2ページを御覧ください。

まず、「働きやすく魅力ある職場づくり推進事業」では、1つ目の取組として、女性管理職の登用を促進するため、経営者の意識改革を図ります。内容としては、トップフォーラムの開催、女性が活躍できる職場づくりをテーマにしたオンライン研修会などを予定しております。

また、2つ目の取組として、県内企業などの男性の育児休業率を向上させるため、必要な時に休業をしやすい職場体制の構築を支援します。内容としては、企業へアドバイザーを派遣し、社内規定など職場体制の整備を支援するほか、休業者の代替要員の確保が難しい中小企業でも取り入れられる対応事例をまとめたガイドブックを作成します。

3ページに、参考として、昨年度の実績を掲載しました。続いて4ページを御覧ください。

『『地方で稼げる女性』マインド醸成事業』では、女性にも根強く残る性別役割分担意識を解消するとともに、デジタルスキルを磨くことで女性の経済的自立を促すための取組を実施します。

1つ目の取組として、「あおり×女性」ライフ&キャリアセミナーを開催します。

7月19日 土曜日の午後、アピオで会場とライブ配信のハイブリッド開催とし、講師として、漫画家のひうらさとるさんなどを予定しています。

2つ目の取組として、デジタルマーケティングセミナーとして、地方に住んでいても高収入を得る働き方を可能にする技術であるデジタルスキルを習得するための、2つのコースを開設することとしています。

5ページに、参考として昨年度の実績を掲載しました。続いて、6ページを御覧ください。

「男性の家事シェア促進事業」では、主に女性の家事負担を減らすことを目的に、男性の家事参加と、家事負担の総量を減らすためのアウトソーシングを促します。

取組としては、家事シェア啓発イベントの開催及び家事のアウトソーシングを提案する内容のパンフレット作成を予定しております。

続いて、7ページを御覧ください。

県では、企業におけるワーク・ライフ・バランスを推進するため、「イクボス宣言」を行った企業の登録・公表を行っております。イクボスとは、部下が仕事と生活の両方を楽しめるように応援する上司のことで、宣言企業数が5月末現在で69企業となっております。

続いて、8ページを御覧ください。

県が設置する、「あおり性暴力被害者支援センター」では、性暴力被害者を支援するため、専任のコーディネーターを配置し、ワンストップで総合的な支援を行っています。なお、相談受付時間外は、国のコールセンターが対応しますが、緊急案件については24時間、365日、当センターが引き継いで対応できる体制を整えています。

支援内容は、相談対応のほか、産婦人科などの医療機関や警察などへの付き添い、医療費やカウンセリング経費の助成などとなっております。令和6年度延べ相談件数は、847件と

なりました。

続いて、9 ページを御覧ください。性的マイノリティに関する取組です。

青森県パートナーシップ宣誓制度は、一方または双方が性的マイノリティである方々が、お互いを人生のパートナーとして協力し合うことを宣誓した場合に受領証を交付するものです。受領証を提示することによって、制度に賛同する自治体や病院、保険会社、不動産会社などから、家族に準じた立場でサービスを受けることが可能になります。宣誓組数は、5 月末現在で 15 組、うち返還組数 2 組となっております。

また、性の多様なあり方理解促進事業では、企業等を対象とした研修会を開催するほか、若者向けの啓発パンフレット等による普及啓発を図ることとしております。パンフレットを資料 6 として添付しておりますので、後ほど御覧ください。

続いて、10 ページを御覧ください。県男女共同参画センター指定管理事業です。

男女共同参画センターでは、男女共同参画の推進拠点として、様々な事業を実施しております。

あおもりウィメンズアカデミーでは、「地域女性リーダーコース」と、「働く女性リーダーコース」を設置し、地域や職場のリーダーとして活躍できる女性人材を育成しています。

また、女性のロールモデルとなる人材を発掘、取材し、男女共同参画センターのホームページで紹介しています。

11 ページを御覧ください。男女共同参画地域ネットワーク活動支援として、県内 6 地域において、それぞれ自主的に活動しているネットワーク組織に対して、資質向上に向けた学習会の開催や、連携の強化に向けた市町村担当者会議、情報交換会の開催などを通じて、活動を支援しています。

主な事業の説明については以上でございます。

(大矢会長)

ありがとうございます。

今、御説明いただきました 2 点について、皆様、何か御意見などありますでしょうか。

お願いします。

(樋口委員)

資料 3 の目標値の設定はどのようにしてやっているのでしょうか。それぞれ違うのかもしれませんが。

(事務局)

目標値につきましては、「第 5 次あおもり男女共同参画プラン」策定時にそれぞれの現状などを踏まえて設定したものになります。

(樋口委員)

そうすると、達成されていない場合は、それぞれの部署で原因が何かというのを検討しているということでもいいですか。

(事務局)

ある程度検討しながら、これを踏まえて次期プランの策定を行うこととなります。

(樋口委員)

その反省っていったらなんですが、反省と対策については、僕たちは見ることができるんですか。

(事務局)

これからの審議会などの議論を経て、こういった目標値を達成できない状況ですとか、その要因などを分析しながら、また新たな目標値の設定を行うことになると考えております。

(樋口委員)

目標値の数字だけ一人歩きしているということもあって、目標値がそれで適切だったかどうかということ、あと、社会が本当に悪くて達成できなかったのかという、2つの大きな要因があると思うんですけど、そういう意味でも、ところどころで達成できなかった場合は、立ち止まって考えてもらった方がいいのかなというのを思いました。

この中の項目で1つ、4番の「あおり働き方改革推進企業認証企業数」、これは全然伸びていませんね。300社を目標にしているのに、企業が入ってこないということですか。

(事務局)

これは、制度自体が国の制度に統合するような形で廃止になりました。

(樋口委員)

廃止になったんですね。これはもう、目標値も現状値も見ることがないということですか。

(事務局)

はい、そうなります。

(樋口委員)

分かりました。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。

達成率がとても低いところは、県職員の男性の育児休業で学校関係のところになってるので、なぜこんなことになっているのかを調べられるといいのではないかと、身内ですしね。事業者さんに伺うのはなかなか難しいところはありますけど、学校現場で何が起きているのかというのを、把握されるといいのではないかと思います。

他の方、いかがですか。居石委員、お願いします。

(居石委員)

2点ほどありまして、1つは、資料3の成果目標と達成率のところです。特に達成率、低いところにつきまして、達成率を上げるためにどんなことをやっていけばいいのかなというようなところも併せて御検討いただけたらなと思いました。

それから、2つ目ですが、今度は7年度事業のところの資料の4ページになりまして、デジタルマーケティングセミナーの対象者のところが、学生を除くとなっていてんですけども、なかなか時間帯等で学生さんたちが行きにくい時間帯なのか、学生さんを除いていらっしゃる意図はどうしてかなと思ひまして。結構、今、学生の起業家さんとかで活躍していらっしゃる方とか、そういう方々をニュースとかでも見ますので、若いうちから御自分で、こういう御自分の得意な分野とかを活かして活躍できるというようなチャンスがあるというのは、すごく良いことなのかなと思ひまして、そのあたりはいかがでしょう。

(事務局)

デジタルマーケティングセミナーの趣旨としましては、意識調査などを実施した時に、若い女性であっても性別役割分担意識のところで、「女性は家庭で、男性は仕事で」というような意識から逃れられていないところがあるという現状を踏まえまして、それがなぜかということを考えると、やはり経済力がないということが、自己肯定感とか、社会へ出て行こうという気持ちを抑えてしまう要因になっているのではないかということから、女性であっても稼げる仕事、そういったスキルを学んでいただくということで実施した事業になります。

この事業では、家庭に入って仕事をする時に、条件の良い仕事が見つかりにくい女性を想定していましたので、学生を念頭に置いていないのですが、これから新しい事業を考えていくにあたっては、そういった方々の意識の変容を促すような取組というものも検討していきたいと考えております。

(大矢会長)

ありがとうございます。

学生は別な機会を使って、別な支援でというのがありますよね。

(居石委員)

学生のうちから様々な分野で活躍ができるんだということを、若いうちから意識付けしていけたらいいのかなと思って、意見として述べさせていただきました。

(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。瀬戸委員、お願いします。

(瀬戸委員)

男女共同参画という言葉、講座とかありまして、女性にだけ、女性を主に講座していますよね。いろんな集まりに行っても、これって男の人の考え方を変えていくのが主なんじゃないでしょうかって思うことが多々ありまして。今日、来ている男の方の意見を聴いてみたいと思うんですけども、いかがでしょうか。女性の考えよりも、男性の考えを聴いてみたいのですが。

(大矢会長)

おそらく、ここにいらっしゃる方は、そういう意識をお持ちだと思うのですが。

本田委員いかがでしょうか。男女共同参画に対する意識を、どのように認識されているのか、男性はもっと進めなきゃいけないんじゃないかとか。

(瀬戸委員)

言葉では皆言っているようですが、本当の男性の考えを聴きたいです。

(本田委員)

僕個人の話になってしまうのではないかなと思うんですけど、僕も今年、結婚 11 年目、子ども 3 人おりまして、前回もお話ししたかもしれませんが、大分、当初はくそパパ認定されておりました、しょっちゅう詰められるという状況でした。かなりこの 10 数年で 2 人で議論を重ねまして、今日のテーマに関する本も読まされたこともありまして、さっきおっしゃった「口では」という話だと思うんですけど、実際、どのくらい手を動かすかというところが指標かなと思っています。家の中で、実際、どのくらい男性が時間を使っているか。あとは、時間以外のリソースって言うんですかね、手を実際動かしているかというところが指標になるかなと思っていて、さっき、自分の話になっちゃうという言いましたが、はるかに自分自身は成長したと感じてはおります。

職場に関しては、僕が代表をしている法人の職員にも伝えているようにもしてまして、法人でも男性育休とかもかなり長い期間、取ってもらうという感じでやっているところで

ございます。

(大矢会長)

ありがとうございます。

(樋口委員)

私も男女共同参画に対する考え方ということでいいですか。

これは、日本が今くらいのレベル以下にならないためには、女性のアイデアと活動力と、そういうのを入れていかないとダメだというのは、誰もが思っている一般論だと思います。

ただ、僕は産婦人科医なんですけれど、女性に、若い 20 代のうちに子どもを産むのが適しているとかっていう一般論がありながら、産んだ後はどうするかというところが、少子化対策がダメになっていくことにつながっていて、女性の社会というのは、勝手に女性が社会に出てくるわけではありません。ちゃんと舞台をお膳立てしてといえ失礼ですけど、そうではなくて、こどもを産んでもキャリアがある程度いけるし、子育てもいけるし、男性も子育てに充ててもいいっていう制度を行政とかがつくらないと、これは絶対に無理なので、一般論としては、そういうふうな感じだと思います。

医療とか医学の世界は、割と進んでいます。病院では、看護師さんとか助産師さんとか、女性主体の社会でもあるし、医者の方も段々男性の育休を取るということが一般的になってきているので、そういう意味では、職種としては少し進んでいるかなと思いますけど。

これは、青森県が短命県を脱せないのと同じように、中路先生も言っていますけど、社会の総動力、主に行政だというふうに思います。幸い、今、そういうことに理解のある方が首長になっているので、ここで推進しなければいけないというのは若松部長も思っているところではないかと。それだったら力になって、医師会でもやっていこうと思っているところ です。以上です。

(大矢会長)

ありがとうございます。事務局の方では。

(若松部長)

男性も女性もどういう形で生きたいかというところが尊重される社会に尽きるのかなと思っておりまして、社会活動と家庭というのが両方大事かなと思っています。どちらかが稼いで、どちらかが家にいるとか、共働きとか、大分個々の中で、夫婦または家族も含めて生きやすいとか、楽しい生活ができるといいかなとも思っております。その中で、例えば、首長をやりたいという男性、女性がいれば、それは尊重されればいいですし、家にいて大人しくしていきたいという方もいらっしゃる、それはそれでいいと思っています。

うちでは僕が働いて、妻は専業主婦をやりたいというのでそういう形にしています。その

代わり土日は妻の希望を全部聴いて、リクエストに応じて、そこに私も仕事は入れずに、そのようにバランスを取りつつ、喧嘩もしないので、うちのこどもたちは、男性も女性も仲良くしていくのは楽しそうだなと思ってくれているのではないかと。そういう積み重ねが、男女参画社会の良い形になっていくのではと、僕は思っています。以上です。

(大矢会長)

この場で聞いても、多分、皆さんはそういった問題意識をお持ちの方なので、そうではない方たちに対してのメッセージですよね。

(瀬戸委員)

そういう人たちに講座を。女性だけで聴くのではなくて、男性にも聴いてもらいたいと。

(大矢会長)

それでイベントをやっても、男性が参加してくださらないので、他のちょっと楽しそうなイベントと併せてセミナーを共催するというものを、今年度、来年度、考えていくという御説明でしたし、そこから始めるしかないのかもしれないですね。

ありがとうございます。他の方、いかがですか。

よろしければ、後でもディスカッション、御意見をいただく時間がありますので、そこでまた頂戴できればと思います。

そうしましたら、最後の報告事項、「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処理報告」について、事務局から説明をお願いいたします。

(事務局)

それでは、御説明いたします。資料7を御覧ください。

青森県男女共同参画推進条例の規定に基づき、令和5年度に申出があった案件1件につきまして処理が完了したので、御報告いたします。

苦情等申出の処理経過ですが、令和6年2月6日に、苦情等申出書を受付し、以降、3回にわたって苦情等部会を開催し、調査・審議を行いました。

申出の趣旨は、県男女共同参画センターが実施した離婚相談において、子の連れ去りが指南された可能性が高いことから、講座の内容のチェック体制の構築と実子誘拐の撲滅に向けた具体的な施策の検討をお願いする、というものです。

審理結果の概要ですが、まず、調査結果としては、

- ・申出書の指摘に係る子の連れ去りを指南する発言があったと認定することはできなかったこと。
- ・しかしながら、センターのホームページに講座内容を掲載するにあたり、適式な手順が遵守されていなかったため、チェック体制の改善が必要であること。

・実子誘拐の撲滅に向けた施策の検討については、今後の国の動向を注視すること。
が示されました。

部会の意見としては、主に３点に整理され、

- ・講座の内容を公表する際の適切な手続きの履践
 - ・ホームページ掲載過程での、チェック体制の改善
 - ・女性を応援する趣旨での講座が重要である一方、男性側の多様なニーズを拾い上げることができるよう、講座の実施等に向けて、引き続き検討することを期待していること
- が示されました。

次のページを御覧ください。

この部会の意見を受けまして、施策担当課の処理方針として、センターの指定管理者に対し、以下のとおり改善を指示することとしました。

- ① 講座の内容を外部に公表するにあたっては、多様な意見を考慮した上で、内部での適切な手続きを履践すること。
- ② ホームページに講座内容を掲載する場合、発言者の確認を得ることや、上長による事前確認を得ることなど、的識な手順を遵守し、掲載内容に対するチェック体制が機能するよう改善すること。
- ③ 講座等の実施にあたっては、女性を応援する趣旨での講座を引き続き実施するとともに、男性の家事・子育て・介護等への参画を推進する観点から、男性側の多様なニーズを更に拾い上げることができるよう、講座実施等を検討すること。

苦情等申出処理報告に係る説明につきましては、以上でございます。

(大矢会長)

ありがとうございます。

今、御説明いただいたのですが、新委員、何か補足することはありますでしょうか。

(新委員)

こちら、昨年の審議会で前出しされていたものが完了したという報告になるのですが、今、事務局から御説明がありましたとおり、そもそも発言の内容自体が存在したかどうか認定できなかったので、その発言内容が適切か不適切であったかということまでは、審議会の苦情処理部会としては、認定はしていません。ですので、発言の内容の当否については、苦情処理部会としては一切触れていないということが重要なので、そこは強調しておきます。

適正な手続きが取られていなかったという部分だけ、今回は、それは改善した方がいいんじゃないですか、というところでこういった意見になっています。

先ほど、瀬戸委員からも若干触れられていましたとおり、男性側の講座もやった方がいいんじゃないですかといったところも、部会の意見としては、一応、入れていただくことになっております。

(大矢会長)

どうもありがとうございます。

何か御質問などありますでしょうか。大丈夫ですか。

では、この件につきましては、これでということにしたいと思います。部会の皆様、大変お疲れ様でした。ありがとうございました。

では、最後にその他となります。

今年度、最初で最後の審議会になってしまいますので、御欠席された方のお話を伺えなかったことは大変残念なんですけども、委員の皆様方から、それぞれ御専門の分野について、あるいは業界における男女共同参画に関する現状ですとか課題といったようなことについて、お話ししたいと思っています。

なお、時間の制約もありますので、大変申し訳ありませんが、お一人2分程度でお話をいただければと存じます。蝦名委員から参りましょうか。

(蝦名委員)

今日はお疲れ様でした。

私は、NPO法人あおもり男女共同参画をすすめる会の代表として来ています。先日、総会がありまして、会員の方も参加していただいて、最後にいろんな意見交換みたいな時間を取ったりすると、やっぱり活動したいんだけどお金がないという人がすごく多くて、先ほどの県の男女共同参画センターの助成金というか、支援の情報とか、そういうことを今年から私たちの会報でもお知らせしていきたいと思っているところなんですけど、そういう情報を関係団体でシェアできる場とかがあったらいいと思っています。例えば、こういうのが出たよというのが、皆が集まる場所で確認できるとか、何かそういうのがあったらいいのになって、ふと思いました。

男女共同参画に関わる活動をされている団体というのが県の中でも市の中でもたくさんあると思うんですけど、そういったところが情報共有できるような、何かそういう場があれば、お互い「うちら、これでやろうと思っていたんだよ」みたいなことの情報共有ができますし、バラバラにやっていたことが1つになってできるとか。そういうふうになっていくと、それぞれの地域の意識が高まっていくんじゃないかなって感じました。

私たちも映画を通じて男女共同参画を伝えるとか、あと、去年は子どもさんの自殺率がすごく高かったんで、それを何とかしたいという取組等を行っているんですけど、そういうもののアンケートを若者にとるにあたって、サンプルに困ったりということがあったりするので、そういう意味でも、各団体の情報共有の場があれば、「じゃ、うちの会員に聞いてあげるよ」とか、何かそういうのでお互い協力できることがたくさんありそうだなと思いました。

どこでもやはり周知とか集客とか、活動を知ってほしいということに関しての悩みがす

ごく多くなっているのを感じたので、そういうのができたらいいのかなというふうに思いました。以上です。

(大矢会長)

ありがとうございます。

具体的な提案をありがとうございます。そうです。本当に共有できる場があれば、もっと効率的な情報を共有できます。ありがとうございます。

では、樋口委員お願いします。

(樋口委員)

県の医師会ですが、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスとか、県と一緒にやってそういう研修会みたいなものを展開しているんですけど、前年度、主にやってきたことは、育休を取った男性医師のリアルな感想とか、そういうものを座談会形式で行ったりしています。

女性を登用するというよりは、女性登用によってしわ寄せが男性医師にくるというところの問題があるので、言ってみれば、男女平等に医療とか医学ができるかどうかというところに話がきているかと思います。現実的には、ただ、男性医師がどうやって育休を取って、それに満足したかとか、問題点が無かったとか、そういうのを座談会で踏まえた上で、各病院でそういうものを担当している、いわゆる総務系の人と一緒に会合をして、こういうところが困っていて、こういうところが良いとかっていう、医師だけの共有だけではなくて、周りの医療従事者、若しくはオフィスの人たちと情報共有するというふうな試みをしています。

また、毎年恒例になりましたが、弘前大学医学部医学科の1年生や2年生を対象に、ワーク・ライフ・バランスとか男女共同参画とはどういうことかというのを、早いうちにそういう講義とかで聞いてもらうという試みを何年もやってきています。男女平等の意識というのは、元々若いうちから植え付けないと、っていうことが感じられるので、教育が大きなものを占めているんじゃないかなというふうに思っております。

また、今日の意識調査のアンケート、これは、ぜひとも分かりやすい形で県庁のホームページとかに載せていただくと、違う職種でどういうふうな意識でどういうことをやっているのかなかなか分からないので、そういうところがあるんだったら、医療界とか、僕達の世界ではこうだけど、他の世界ではこんな良いところを取り入れているんだとか、そういうことが分かるんじゃないかと思うので、そういうページがあるということは、もっともっと広告していただければというふうに思っています。以上です。

(大矢会長)

ありがとうございます。

医療現場も女性就労率というか、就業率もかなり高いということで、男性だとか、女性だとかっていう区別はないんだろうなと考えていましたけど、男性の育児休暇というのは、皆さんどれくらい取られるんですか。

(樋口委員)

短い人だと、2週間とかそのぐらいなんですけど、人によっては3か月とか取ったり、自分が休むと自分の仕事を誰かがやらなきゃいけないということなので、要するにマネジメントしている教授とか科長とか院長とか、そういう人たちの意識がないと実現できないというふうなことがあります。取った人たちは、皆、時期の長さはいろいろありますけども、とても満足していたと。自分も子育てに関わったと言っていますので、悪い制度ではないだろうというふうには思っているんですけど、この制度を推進するためには、いろんな細かい裁量が必要だなというふうには思っています。

(大矢会長)

ありがとうございます。

実際に取得された方の問題意識をしっかりと共有するのも大切ですよ。

ありがとうございました。本田委員、お願いできますか。

(本田委員)

本田でございます。

あおもりIT活用サポートセンターというNPOをやっております。青森県は、スマホの利用とかネットの利用というのが、全国最下位クラスであるという情報通信白書というのをいただきまして、それで底上げをしましょうという法人になっております。

我々のビジョンは、デジタル人材が集い、育ち、活躍する青森というものを掲げています。人材不足に関しては、どの業種も一緒という感じではあると思うんですが、実際、人口減少となっていて、解消する方法というのは、移民を受け入れたりとか、ロボット、DXだったりとか、あとは、パートなりとか、女性に入ってきてもらうということがかなり大事なかなと思っています。

ここ1年、2年くらいで、かなりトレンドが変わったなというところがあったので、それをお伝えしたいと思います。AIがとにかくヤバいという形になっております。生成AIですね。これが、我々IT業界の人が周りに多いので、当然使っている人は多いんですけど、結構、縁遠い人たちも使い始めてきている感じです。例えば、税理士さんとか社労士さんなど士業といわれる人たちですね。結構、IT苦手って言っている人も中には多いんですが、そういう人たちもいよいよ使わないとダメっぽいという雰囲気になってきて、結構多くなっているという感じになっています。知り合いのITエンジニアとかですと、1案件×時間、業務工数が8割減ったって言っているんですよ。報酬は同じという状況で、自社で

抱えている学生のエンジニアを3月末で終業にしましたという話もあったりしてました。

コロナ禍でカスタマーサクセスとか、サポートセンターとか、要はコールセンターなど電話受けの業務は、地方の在宅ワーカーが結構やっていたんですけど、それもありAIチャットボットっていうんですかね、すごく高性能な返しをしてくれることになったので、その人員も結構削減されていて、コロナ禍で増えた地方での在宅ワーク、都市部の仕事が減るぞという雰囲気が、ちょっと潮目が変わってきたなという感じが実感としてあります。

我々法人で、県の事業で、ママICTワーカーカレッジというのをここ3年間くらいやらせてもらいました。ワーママさんとか、それ以外の女性の方も含めてなんですけど、在宅ワーク、リモートワーカーの育成、輩出というのをテーマにした取組で、ちょっとこの流れを受けて、かなり生成AIを学ぶような講座を増やしているという感じになっております。

あと、私、個人的に県内の短大の非常勤講師をやらせてもらっていて、年間15コマぐらいやっています。学生さんの8割くらいが女性で、元々のメインの授業があるんですが、シラバスを無視して、結構、AIのことばかりやっています。枝葉の技術っていうんですかね、小手先のことを教えてもかなり陳腐化が早いなと思っておりまして、ちょっと生成AI前提で物事を考えた方がいいなという感じになっています。当然、考える力、基礎力だったりとか、知的好奇心っていうのは大前提、育まなければダメなんですけども、それを踏まえてでも、適切な使い方というものを今、10代、20歳前後の女性に少し教えているというような背景もあったりしています。ただ、教えた後、次の週に「どう使ってみた？」って聞いても、全然手が挙がらないところを見ると、これはどうしたものかなと、悩ましいところではあったりしていました。

過去10年間ぐらいで結構もてはやされていた、例えば、在宅の内職だったりする、データ入力だったりとか、音声の文字起こしとか、その辺は一気に淘汰されたなというところもありますし、副業でもてはやされたブログのアフィリエイトとか、ウェブライティング、動画編集、簡単なデザインとか、その辺に関しても、かなりしんどくなってきたなというところはちょっと感じているところがございます。

なので、本当に知識モードとか知能モードに関しては、激震が走っているなと感じているところで、男女関わらずですけども、これから女性が稼ぎを増やしていくとなった時に、ちょっとここ、無視できない感じになってきているなというところなんです。

あとは、新しい働き方というところに関していうと、うちの法人のテレワークだったりとか、時差出勤、フレックス含めてやっておりますが、ここが県内企業に受け皿というか、これは労務に関わってくるのでここを整理しないと、働きやすさっていうんですかね、女性の進出が難しいところもあるのかなというところで共有させていただきます。以上でございます。

(大矢会長)

どうも、ありがとうございます。

今の話、稼げる女性のためのセミナー、デジタルマーケティングセミナーなどの事業が今年度ありますけども、内容もかなり精査していかないと、すぐ陳腐化してしまうという、そういうふうになるということですよね。どこまでやるか難しい。ありがとうございます。

(蝦名委員)

すみません、今のことに関して1つ、どうしても言いたいことがあるんですが。

女性のリモートワークのセミナーは、これって逆に、女性が家で仕事しなさいっていう意味に私は捉えるんですよね。青森って、男性がリモートワークしているところが少ないので、男性も家で仕事ができるような企業の体制づくりみたいなセミナーをやったらいいと思ったんです。

女性が家で働く前提みたいに見えちゃうので、男性も家で働けるんだよみたいな、そういう体制を会社が作らなきゃダメだよねっていうのを県がやってくださるとすごくいいなと思っていました。

(大矢会長)

ありがとうございます。

(樋口委員)

県外に流出しないという意味での女性のリモートワークじゃないかなと思うんですよ。この青森県のいろんな地域に行くと、産業がなく何もなくて、じゃ県外に行くしかない。だけど、自分のアパートとかマンションで仕事ができる。若い女性が県外流出すること自体が少子化の元々の根本の理由なので、それには今言ったようなことがいいんだろうと思うし、男性もそういう機会ができれば、もっといいんだろうなというふうに思って聞いていました。すみません。

(大矢会長)

ありがとうございます。

では、居石委員、お願いします。

(居石委員)

居石でございます。

昨年春に青森の方に赴任しておりまして、ずっと長いこと関東の方で労働局の勤務をしていました。初めての参加になります。

こういった男女共同参画の議論ですね、地方の活性化という中で女性や若者に選ばれる地域づくりとか、そういったワードで、今、国の方では動いております。若い方や女性の方にとって魅力のある地域、社会、そういったところが地域の活性化をして経済も活性化して

いくという、そういう流れで動いています。

男女共同参画ということで、先ほどから聞いておりまして、男性がどう、女性がどうという話がいろいろ出ていますが、本来、どういう生き方をするとか、夫婦のあり方とかが個々人の選択であると思っております。それぞれどんな選択をしても、尊重されて、極端な話、奥さんが稼ぎに行って、男性が家で家事をしている、子育てをしているという、ちょっとおかしいんじゃないっていうのではなくて、そういう形をしている家庭があっても、きちんといいねとか、そういう社会を本来目指していくべきであって、男性だ女性だという対立を生むものでは全くありません。男性にとっても、女性にとっても生きやすい、活躍したい人は活躍できる、稼ぎたい女性は足かせなくどんどん稼げる、そういう足かせを外していきましょうという、そういう考えなので、皆さんが性別に囚われずに活躍できる社会ができればいいなというふうに思っています。

育休の話が結構出ていますので、1つ労働局の立場から言わせていただきますと、共育て、共働きというワードがあります。共に育てていこうという。なので、男性の育休の取得率ということで言っていますが、取るだけ育休は、正直、ごめんなさいというところで、きちんとしっかり家事を、やはり育休を取ったからには、男性の方にも主体になっていただきたい。女性のキャリアも尊重してほしいと。おそらく、多くの家庭では、奥さんが短時間勤務を取って送り迎えをして、御主人が時間制限なく残業がある時は残業をしてと、そういう働き方を選択されているご家庭がまだまだ多いと思いますけども、奥さんだって忙しい時は忙しいし、出張に行きたいとか、研修に行きたいとか、勉強したいとか、そういう時間もやっぱり長く夫婦で働いていく中ではそういう動きもあって、お子さんが病気の時に大事な会議があるとか、そういう時に、じゃ御主人が休みましょうねとか、そういうことがもっと普通に当たり前にできるようになったら、というのが理想の国。日本の男女共同参画社会として考えているイメージは、そういうイメージなので、そういうところをどんどん払拭して、性別に囚われず皆さんが活躍できる社会ができていったらいいなというふうに思っています。以上です。

(大矢会長)

ありがとうございます。

樋口委員からも、育休を2週間しか取らない夫を持つ妻、というかお母さんは逆にうつになるというのがありました。取ったはいいけど、何やっているのという話を友人たちからも聞いたので、どうなんだろうなと思います。

男女共同参画っていうふうに銘打ってはいますけど、これは、要するに性に囚われずということですので、多様な性を認めるという社会であると同時に性に囚われずいろんな方が自分の自己実現がきちんとできるような、協力し合えるような社会をつくりましょうということだと思います。

ありがとうございます。では、瀬戸委員、お願いできますでしょうか。

(瀬戸委員)

いろんな意見を聴いて、すごくためになりました。

そして、共同参画、平等っていえばちょっと変なんですけど、うちの旦那でいえば、女性
は力仕事できないんだから、うちは亭主関白がちょっと強いんですよ。でも、こうして審議
会に出してくれているということは、少しは認めてきているのかなとか。あとは、女性って
外に出る時、舅様とか旦那からいろいろ言われたくないから、その日までにやれることは一
生懸命やっておくんですよ、言われないように。私の家では、うちの旦那、町会議員もやっ
ているけど、自分でもいっぱい出て歩くし、好きなことをやらせてます。私は家の仕事が忙
しくなるから本当は反対なんだけど、旦那を自由にして、私、自分でもやることやって、自
分でも自由に出てます。そうじゃないとストレスが溜まってくるから、仕事、仕事、仕事っ
ていってれば。でも、やっぱり生活、金銭面で大変になってくると、皆、ストレス溜まる
んですよ。うちもしょっちゅう喧嘩しています。でも、近所の人は、「おめだち喧嘩してる
けど仲いいんだいな」って。だから、旦那と会話も必要だし、お金も必要だし、やっぱり旦那
を上手く上げてやれるのは、女だけだと思います。今日はいろいろ参考になり、ありが
うございました。

(大矢会長)

ありがとうございます。

様々なお話を言っていただきましたので、いつになく議論というか、皆さんの意見が聞け
ました。ありがとうございました。

そうしましたら、武部委員、お願いできますでしょうか。

(武部委員)

連合青森の武部と申します。

今日、いろんなお話も聞けて、十分学んだなという思いと、あと、連合青森という連合で
ジェンダー平等推進計画フェーズ2という計画をしまして、2030年までに女性参加比
率を50%まで上げるという計画をしております。

私、普段、八戸市にある三八地域協議会というところで事務局長をしているんですが、や
はり役員、執行委員っていうんですか、役員の比率は、うちでいうと女性比率18.1%なん
ですね。一応目標は20%まで上げましょうということで、あと女性が1人入れば22%にな
るので、目標達成にはなるんですが、この役員が大体、労働組合の上の三役というところか
ら選出していただいているところで、そもそも女性の従業員がいないと、従業員から役員に
なれない。そうすると役員を出せないというところもあり、いろいろ課題はあるんですが、
女性枠として、例えば、流通、小売のところから女性の幹事を出していただけないかとい
うところでお願いに奮闘しているところでございます。

あとは、いろいろやってはいるんですが、先ほど言っていた介護休暇だったり、育休のところだったり、どうしても青森県内だと、流通、小売のところが多くて、先ほどもおっしゃっていたと思うんですが、自分が休むとなると、誰かが代わりに自分の仕事をやらなきゃいけない。じゃ誰にお願いするっていった時に、誰にもお願いできないというのが現状だということのも実際、組合員の方から声を聞いております。ただ、取れる方は取れるんですね。自分が休んでもこの人にやってもらおうとかっていう、このコミュニケーションだったり、連携っていうんですか、取れているところは取れるんですが、自分しかできないという方も結構いらっちゃって、人に仕事がついている、というところを、そこを取っ払ってあげないと。なかなか休暇を取りにくい環境がまだまだ続いていくというところで、いろいろ労使でも話し合いながら、そこを取れるようにやっていくというのはちょっと進んでいるので、男性の方でも育休が取れるという状況は、少しずつ、少しずつではあるんですが、変わっていているのかなとは感じております。以上です。

(大矢会長)

ありがとうございます。

業界というか、職場内でも誰が代わりにやってくれるのかって、本当に深刻な問題なんだと思いますね。本学の事務局も男性の育休を取る人たちが少しずつ現れてきまして、取る人がいるなら、次もいるよねっていう感じで、じゃ人手をなんとかしなきゃいけないんじゃない？っていう認識がマネジメント層の中でも生まれていて、その時、どうする？ということのを常に念頭に置いて考えなきゃいけないねっていうので、これはマネジメントの問題が非常に大きいと思うので、先ほどもありましたけど経営者の意識っていうところもかなり強いのかなと思います。

ありがとうございます。では、栗谷委員、お願いいたします。

(栗谷委員)

栗谷でございます。

経営者の意識という大矢会長の発言の後に経営者団体の私が話すには、非常にお尻がむずむずするというか。プライベートでいいますと、娘が一人いまして、今、年中で、おっしゃるとおり妻が時短勤務で、朝の送りは私がするんですけど、迎えは妻がというようなことで、そこをどうしていくのか。彼女自身も出張だとか、そういったものになかなか行けないというところもありまして、そこは申し訳ないなというようなこと。どうしても外せないものに関しては、私が早退したりとかっていう対応をしているんですが、そういったところは、これから考えていかなきゃいけない部分だなと思います。

私からは、介護、中小企業同友会として、県でいいますと、今、役員の、女性が占める役員の割合というのは、昨年まで28%くらいだったのが、今年は27%くらい。これ、母数が変わりますので、全体の母数が減って比率が上がるということもありますので、ちょっとこ

これは、人数としてはあまり変わらないで推移しているというところではあります。全国行事としまして、我々、女性経営者全国交流会というものがあります。これが、始まった当初からの目的が段々変わってきている。当初は、男女共同参画、女性の社会進出ということがまずもっての目的、目標でもあったんですが、一定数、その目標が達せられたという中で、現在、その女性経営者全国交流会では男女の参加比率がほぼ同一と。男性5割、女性5割というような参加状況になっております。

これ、目的、目標が徐々に変わってきたというところに関係するとは思いますが、次のステージとして、この女性経営者全国交流会がどこに向かうのかというのは、今、新しいフェーズにきているかなというふうに考えている次第であります。一応、情報として御報告いたします。

(大矢会長)

ありがとうございます。

中小企業ほど人が足りないというところで悩んでいらっしゃる方が多いと思うんですけど、少しずつ、少しずつ進められているということで。ありがとうございます。

では、最後になります。新委員、お願いできますでしょうか。

(新委員)

最後になりますので、この1年間、弁護士会で何をやっていたかなって考えていたんですが、その前に本田委員がお話していたA Iの話で、仕事なくなるという話があると思うんですけど、士業は、結構、それで無くなると言われていて、弁護士もどうなるか分からないというのは、正直そのとおりだなと思っています。

ただ、青森県に限っていうと、津軽弁という特殊な話法があるお陰で、裁判所に録音反訳書を出さなきゃいけないくて、私、いろんなA Iを使っているんですけど、まずもって正確に反訳できたためしがないので、しかも司法協会という協会とかに反訳をお金をかけてお願いすることもあるんですが、当協会には津軽弁というものに堪能の話者がおりませんので、そのまま返ってきたこともあって、私としては、早くA I、もうちょっと進歩してほしいなと思っていますところなんです。

一応、弁護士会関係、この1年間の流れなんですけど、一応、青森県弁護士会では、現在、夫婦別姓を法制化してくださいという会長声明を今、起案しておりまして、内部で検討中です。各地の弁護士会だけではなくて、東北弁連からも既に会長声明が発出されていて、強く求めていくということになっていて、特に弁護士の場合ですと、預かり口口座を開設しなきゃいけないんですけども、改姓してしまった場合、女性の弁護士の先生になることも多いし、男性が改姓する場合もあるんですけども、預かり口口座を通称名で設置できないという問題がかなり報告されていて、東北弁連内でも結構話題になっています。

あとは、6月中に日弁連の女性の権利委員会発足から15周年記念で設置された女性の権

利110番を今年も青森県弁護士会で実施予定です。

今年中にできるか分からないんですけども、LGBTQの方向けの常設の法律相談を青森県でもやりましょうという話を今、うちの性の平等に関する委員会で検討しております、これも今、全国会議とかに私が出ていて、いろいろ情報収集しているところです。

東北弁連管内では、今年の秋に向けて、女性の法律家に中高生が会いに来れるイベントというものを企画してまして、これ、九州弁連と四国弁連では既に実施済みなんですけども、裁判官、検察官は東京高裁関連から派遣していただいて、弁護士会の方で、女性弁護士を2人ないし、たくさん出してほしいようなことを言われているんですけど、青森市内で女性の先生は何人いらっしゃいましたっけ？というくらい女性が少ないので、結構、弁護士会内でも今、どうしようかという話はしています。

日本全国で、日弁連規模の話ですと、弁護士は定期的に倫理研修というものを受講する義務がありまして、セクハラ、パワハラに関する研修が中に完全に組み込まれて必修になりました。

昨年か一昨年かちょっと忘れたんですけども、事務局員に対する弁護士からのセクハラ、パワハラに関するアンケート調査をとりまして、それを日弁連で取りまとめしたんですけども、ちょっと目を疑いたくなるような、これは外部に公表できませんよねっていうくらいひどいセクハラ、パワハラが結構あって、それ、日弁連で義務づけるということになったみたいです。

あとは、日弁連としては、昨日、丁度、私、性の平等に関する委員会に参加してきたんですけども、民法が改正になって共同親権になる関係で、いろいろと家族交換権の法制度とか、あと家庭裁判所内の業務体制とかが変わっていく感じで、弁護士としては、今後、家族問題がかなり、裁判所を介するような交換等事案だと、解決が難しくなるんじゃないかという話ですとか、あとは、何というか、交換等事案なので、離婚自体を取り扱わない弁護士というのが増えていくんじゃないかというので、結構、日弁連としては危機感をもって対応していくという話とかがあるかなという感じでした。

あとは、全国各地でこの1年間で同性婚に関する訴訟が、かなり、裁判所の判断が出まして、高裁段階でも違憲状態であると判定したものがかなり出ているので、弁護団のお話によりますと、最高裁までいって、何かしら大法廷判決の、栽培官15人の意見が必ず出るんじゃないかというお話。多分、来年度の会議では、高裁が全部出揃って、最高裁に行きますという話になっているんじゃないかなと思っております。以上です。

(大矢会長)

弁護士さんというか、法の立場から我々の生活を支えてくださる方たちが、男女共同参画に関しても様々な対応をしてくださっているという、ありがとうございます。

今回、残念なことに8人の方しかお話を伺うことができませんでしたけれども、この場で情報共有できたこと、これは議事録にも残りますので、県民の皆様方にもお知らせすること

につながるかと思います。

こういう場が大切かなと思って、本当は年2回くらいできればいいんですけど、なかなか難しいようですので、また何か皆様方で全体にお伝えしたいことがあるようでしたら、事務局の方に御連絡いただければと存じます。

以上で本日の議事は全て終了となります。どうもありがとうございました。では、事務局にお返しいたします。

(司会)

大矢会長、委員の皆様、長い時間、どうもありがとうございました。

これをもちまして、令和7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。

令和 7 年 8 月 20 日

会 長 大矢 奈美