

令和4年度青森県男女共同参画審議会

日 時 令和4年5月26日(木)
10:30～12:00
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)

まだお一人、清野委員が到着されていませんが、定刻となりましたので始めさせていただきます。

それではただ今から令和4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石坂からご挨拶を申し上げます。

(石坂環境生活部長)

青森県環境生活部長の石坂でございます。

本日はお忙しい中ご出席を賜り、感謝申し上げます。また皆様には日頃から男女共同参画をはじめ、県政の推進にご理解とご協力をいただいておりますことに、また、この度は本審議会委員の就任をご快諾いただき、厚く御礼を申し上げます。

本審議会委員のご協力のもと、本年2月に策定いたしました第5次あおもり男女共同参画プランでは、県の目指すべき姿として「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」を掲げており、実現に向けて市町村や関係機関、企業、民間団体などと連携し、取組を進めているところでございます。

一方で新型コロナウイルス感染症が社会にもたらした影響は大きく、従来から課題であった、女性の不安定な就労環境や孤独・孤立で不安を抱える女性など、さまざまな問題が全国的に取り沙汰されております。

本日は、本県における男女共同参画の現状や令和4年度に実施いたします主な事業などにつきまして、ご説明をさせていただきます。委員の皆様からいただいたご意見は、今後の県の施策に活かしていきたいと考えておりますので、それぞれのお立場から忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。

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、委員の皆様をご紹介します。お名前を読み上げさせていただきますので、一言自己紹介をお願いできればと思います。

大矢奈美委員です。

(大矢委員)

大矢でございます。

青森公立大学からまいりました。社会保障や労働経済学を担当しております。どうぞよろしく願いいたします。

(司会)

山下梓委員です。

(山下委員)

おはようございます。

弘前大学男女共同参画推進室の山下と申します。専門は大学の男女共同参画推進の実務とLGBTIQ+の人たちの国際人権法上の保障です。よろしく願いいたします。

(司会)

清水和秀委員です。

(清水委員)

清水でございます。

青森市内で弁護士をしております。私の所属する青森県弁護士会では、行政の平等に関する委員会に属しておりまして、その関係でこちらの審議会に参加させていただいております。どうぞよろしく願いいたします。

(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。

本日の会議におきましては、青森県商工会議所連合会ということで、青森県内7つの会議所の代表で出席させていただいております。よろしく願いいたします。

(司会)

栗谷秀実委員です。

(栗谷委員)

中小企業家同友会事務局をしております、栗谷と申します。よろしくお願いいたします。

我々、県内400社、会員企業がございまして、その中で女性経営者の割合というのがまだまだ低いということもありますので、こちらの審議会の方でもいろいろ勉強させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

(司会)

原浩輔委員です。

(原委員)

連合青森の原でございます。

連合青森、今年の10月に改選となりまして、今期から私、男女平等の方を担当させていただきます。はじめての出席で分からない部分も多くありますが、皆さん、よろしくお願いいたします。

(司会)

八木橋晃委員です。

(八木橋委員)

青森労働局八木橋と申します。よろしくお願いいたします。

雇用環境・均等室に数年ぶりに戻ってまいりまして、以前、私が来たのは第3次計画の頃だったと思うのですが、それから時代が大分進んでおりまして、まだリハビリ中ではございますが、一生懸命務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

小笠原尚子委員です。

(小笠原委員)

社会福祉法人福祉の里の小笠原でございます。

今回2期目となりますけれども、毎回、他分野の方たちのお話を聞くのがとても勉強になっております。今回もよろしくお願いいたします。

(司会)

清野優美子委員です。

(清野委員)

私は農林水産業に携わるものとして、地域と行政とのパイプつなぎをしたいと思いますので、ここで一生懸命勉強させていただきます。よろしくお願いいたします。

(司会)

田中真紀委員です。

(田中委員)

青森男女共同参画をすすめる会の田中と申します。

指定管理者である青森市男女共同参画プラザ、カダールで事業の運営や相談業務を行っております。皆さん、どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

保坂梨恵委員です。

(保坂委員)

あおもり働き方研究所の保坂でございます。

働き方改革に関する企業様へのコンサルティングや講演などを行っているかたわら、青森県五戸町では青森シャモロックの出荷と生産を行う会社の代表も務めております。不慣れではございますが、どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

なお、中村千賀子委員、林均委員、松木哲文委員、田中正也委員は本日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ご報告申し上げます。本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11名の方にご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ご報告申し上げます。

続いて事務局をご紹介します。

先ほどご挨拶を申し上げました、環境生活部長の石坂です。

青少年男・女共同参画課長の松村です。

青少年・男女共同参画課副参事、男女共同参画グループマネージャーの櫻田です。

青少年・男女共同参画課主幹の奈良岡です。

青少年・男女共同参画課主査の澤田です。

よろしくお願いいたします。

それでは次第に従い、会長の選任を行いたいと思いますが、それに先立ち、当審議会の概

要について事務局からご説明いたします。

(事務局・櫻田副参事)

お手元の資料1・資料2によりまして、この審議会の概要についてご説明いたします。

資料1、2枚ものですが、資料1は青森県附属機関に関する条例を抜粋したものとなっております。

当審議会はこの条例により設置されている県の附属機関となっております。この条例の第2条に線が引いてありますけれども、別表1に掲げる附属機関ということではありますが、裏面をご覧くださいと思います。

1枚めくっていただいて、下の方に別表第1、これも抜粋したものを書いてありますが、ここに本審議会の概要が記載されています。こちらに記載のとおり、本審議会の組織は会長と委員で構成されまして、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、その権限に属させられた事項ということで、条例の中で、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予め審議会の意見を聞くこととされております。これによりまして、本審議会では計画の見直しの際などのご審議をいただくこととなります。

そして、その同じ欄の下の方ですが、担当する事務の2つ目としまして、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。その苦情や意見を処理するための部会につきましては、附属機関条例、表の方ですね、第8条で規定されておりますが、苦情等部会というものを設けまして、その委員は会長が指名する者、その数は3名ということを決めております。ただし、男女のいずれか一方の委員の数は1人とされております。また、第3項では、苦情部会には部会長をおき、会長の指名する委員がこれにあたりとされております。

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2として、本日、パンフレット・チラシ1枚ものを付けさせていただいておりますが、こちらの方に詳しく書かれております。こちらの方は説明を割愛させていただきます。

ちなみに、本県では平成18年4月から苦情処理体制としまして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。

以上概要の説明です。終わります。

(司会)

本来であれば、ここで委員長を選出して進行するところではございますが、会長が選任されるまでは事務局の方で進めさせていただくこととしてよろしいでしょうか。

(委員)

はい。

(司会)

ありがとうございます。

それではご了解いただきましたので、私の方で会長選任について進行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とされております。どなたか、ご推薦はありませんでしょうか。

(葛西委員)

青森公立大学の矢野教授が適任だと思います。

(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。

(委員)

異議なし。

(司会)

ありがとうございます。

大矢委員、いかがでしょうか。

(大矢委員)

ありがとうございます。

よろしく願いいたします。

(司会)

委員の互選により、会長には大矢委員が任命されました。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されておりますので、このあと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。

大矢会長におかれましては議長席への移動をお願いいたします。

(大矢議長)

大矢でございます。選任いただきましてありがとうございます。相変わらず不慣れではありますが、昨年度同様、皆様のご協力をいただきまして何とか進めてまいりたいと思っておりますので、皆様、どうぞ闊達なご議論、円滑な議事進行へのご協力を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てまいります。

まずは会長職務代理者の指定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、会長に事故があるときにその職務代理する委員を会長が予め指定する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葛西崇委員にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

(葛西委員)

はい。

(大矢議長)

ありがとうございます。よろしく申し上げます。

それでは会長職務代理者には葛西崇委員を指定させていただくことといたします。

次に、先ほどご説明ありました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、苦情等部会委員と部会長を会長が指名することとなっておりますので、それを私から指名させていただきたいと思います。苦情等部会の委員には、山下委員、そして清水委員、それから清野委員のお三方にお願いいたしまして、さらに部会長につきましては清水委員にお願いしたいと存じますが、よろしいでしょうか。

(委員)

はい。

(大矢議長)

どうもありがとうございます。どうぞよろしく願いいたします。

それでは苦情等部会委員には山下委員、清水委員、清野委員、それから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。

では議事に従いまして(1)報告の中の①、青森県男女共同参画に関するこれまで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。

(事務局)

資料3と資料4につきまして、私、松村が説明させていただきます。着座にて説明させていただきます。

資料3です。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でございます。上段が国の取組と経緯、下段が県の取組と経緯となっております。

まず国の取組でございます。国では男女共同参画社会基本法を平成11年6月に公布施行し、この法律に基づきまして男女共同参画基本計画を策定し、現在の計画は第5次となっ

てございます。また関連する法律としまして、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が平成28年4月から全面施行となっております。

次に、県の取組といたしましては、法律に基づきまして、平成13年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、これに基づいた計画として青森県男女共同参画プランを策定し、現在は第5次となっております。

1枚めくっていただきまして、次のページをご覧くださいと思います。この第5次のプランにおいて、先ほど部長からの挨拶にもございましたけれども、目指すべき青森県の男女共同参画社会像として、「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」を掲げてございます。

次の(2)推進体制でございますが、県では審議会の意見を聞きながら、知事を本部長とする推進本部において、施策の円滑かつ包括的な推進を図ることとしまして、その拠点設置としてアピオあおもりを設置してございます。また市町村や各地域ネットワーク、団体や企業などと連携協力しながら推進することとしてございます。

次に資料4、第5次あおもり男女共同参画プランで説明させていただきたいと思います。

まず第5次あおもり男女共同参画プランの計画期間は、令和4年度から8年度までの5年間となっております。

計画策定の趣旨の2段目をご覧くださいと思います。第4次のプランが昨年で計画期間が終了となったため、社会経済情勢の変化により生じた新たな課題に対応しながら、男女共同参画と女性活躍を一層進めていくために、第5次プランを策定したところでございます。

次の、計画の位置づけとしては3点ございます。

1点目として、男女共同参画基本法に基づく県の計画であること、2点目、県男女共同参画推進条例に基づく基本計画であること、3点目、女性活躍推進法に基づく県の計画であることとなっております。

基本理念のところです。条例に基づく基本理念として、①人権の尊重など、合わせて5項目となっております。また、女性活躍推進法に基づく基本原則といたしまして、①女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供・活用と、性別による固定的な役割分担等を反映した職場環境の影響への配慮が行われることなど、合わせて3項目となっております。

リーフレットをお開きいただきまして、見開きとなっているページでございます。左側に先ほどの目指すべき青森県の男女共同参画社会像を大目標として掲げてございます。この大目標を目指し、表の上の○の部分の1つ目でございますが、3つの基本目標と12の重点目標を定め、それぞれの施策の方向に沿って総合的に推進していくこととしてございます。

また2つ目の○の部分ですが、※が付されている重点目標につきましては、女性活躍推進法に関連した取組として位置づけているものでございます。

まず、基本目標Ⅰの「性別にかかわらず一人ひとりが活躍できる環境づくり」では、1つ目の「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」や、3つ目の「仕事と生活の調和(ワー

ク・ライフ・バランス)」など、5つの重点目標を掲げてございます。

次の、基本目標Ⅱの「安心して暮らせる社会づくり」では、1つ目の「男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備」や、3つ目の「女性に対するあらゆる暴力の根絶」など、5つの重点目標を掲げたところでございます。

次に、基本目標Ⅲの「男女共同参画社会の基盤づくり」では、1つ目の「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、2つの重点目標を掲げております。

今回のプランの特徴といたしましては、令和3年6月に育児・介護休業法が改正されたことを念頭においた「男性の家事・育児参加促進」について重点目標11の項目の2に、「性暴力、性犯罪被害者支援の強化」につきましては重点目標8の項目3に、性的マイノリティに対する理解促進など重点目標6の項目3として、また女性活躍推進のため、重点目標3の項目2に「男性の家事・子育て・介護等への参画促進及び企業等における理解促進」や、重点目標4の項目2の「女性の活躍への理解促進」などに取り組む際に、あおり女性活躍推進協議会との連携強化をしていくこととして、それぞれ施策の方向を示してございます。

リーフレットの最後のページをご覧いただきたいと思っております。成果目標についてでございます。

表の通り、11の成果目標について施策の実施により達成を目指す推進を整理してございます。他にこのページの下、青い文字で「参考データ」と記載しておりますが、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ための参考となる項目を37項目設定してございます。具体的にはプランの今回の冊子の45ページ・46ページに記載しておりますので、説明の方は省略させていただきます。

少子高齢化、頻発する災害の影響が表れている中、男女の平等感は依然として低い状況にあり、また新型コロナウイルス感染症の影響により、女性の不安定な就労環境や家事・育児の時間の差の顕在化など取り組むべき課題がたくさんございますが、プランの大きな目標であるすべての人が個人として尊重され、自らの生活に基づいて自分らしく生きられる活力ある青森県を達成するために、第5次プランに基づきまして、市町村や関係機関、民間団体、企業等と連携しながら、総合的に効果的に施策を推進してまいりたいと考えておりますので、引き続きご協力をお願いいたします。以上です。

(大矢議長)

ただ今説明をいただきました内容につきまして、皆様からのご意見ですとか、こういうことを聞いておきたい、確認しておきたいということがありましたらお願いいたします。

昨年度いろいろ議論いただきまして、こういう形にまとまっておりますけれども、改めてこういうところを確認したいなということがもしあれば。

最後にまたご意見を伺う場もありますので、その間にお気づきになった点とか、ちょっと聞きそびれたということがありましたら、その際にもいただけたらと思いますので、先に進めてよろしいですか。

ありがとうございます。

では続きまして報告の(3)の②、青森県における男女共同参画の現状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。

(事務局)

青森県の男女共同参画の現状、それから施策についてご説明いたします。資料の方が、資料5、それから資料6としてこの水色の冊子がついておりますが、こちらでまず現状を説明させていただきます。

水色の冊子でございますが、これは男女共同参画推進条例に基づく年次報告、白書ということで、毎年作成しているものでございます。男女共同参画の状況や県の政策の実施状況など、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、庁内各課に男女共同参画に関連する事業、これに関する照会を行いまして取りまとめたものでございます。こちらの冊子からいくつかのデータを抜粋したものが、この資料2枚ものになっています。今日は時間の関係もございまして、資料5に基づいていくつかご説明させていただきます。

まずは資料5の1ページ、一番冒頭、県議会議員・市町村議員の女性議員の状況でございます。こちら、各年の12月31日現在の数字ということで取りまとめてございます。

県議会におきましては、ずっと6.5、6.4、6.4ということで、R2年度の状況が6.4%ということでございます。これは47名のうち3名が女性という割合で6.4となっております。ちなみにその後、欠員がもう1人生じまして、46分の3ということになったことに伴いまして、現在のところは6.5%となっております。

次の下が市議会における女性議員の割合ということで、これ青森県の部分が青の四角の部分ですが、令和2年度の数字で227人中の34人ということで、15%となっております。

それから町村議会、これにつきましては令和2年12月31日現在で、349名の内16名ということで、4.6%の数字となっております。

次に、その下でございますが、審議会等における女性の登用状況ということで、これは毎年4月1日現在ということで取りまとめたものでございます。この冊子が令和3年度版でございますので、これには令和3年4月1日現在の数字が載っております。これにつきましては、県が設置しております74の審議会で委員総数が970名、この内318名が女性ということで、32.8%となっております。

ちなみに、令和4年4月1日現在、今年度の数字がもう公表されておりますが、審議会数が73、委員総数が958名、その内の324名が女性ということで、958分の324ということで33.8%と、令和4年4月1日現在ではなっております。昨年に比べて1%アップしたところでございます。

1ページめくっていただきまして2ページ目をお開きください。(3)の部分を説明させ

ていただきます。県における女性管理職の登用状況ということで、これは令和3年4月1日現在の女性管理職、これは知事部局、病院局、教育庁、警察、すべてを含んでおります。そして、本庁及び出先機関の課長相当職以上につくものということで取りまとめてございます。こちらの令和3年度の数字でございますが、管理職総員が679名、この内63名が女性ということで9.3%。若干、昨年の令和2年が9.6%でございましたのに比べ、0.3%下がったということになっております。

それから、次にその下の男性の家事・育児等への参画状況ということで説明させていただきます。この調査は、総務省の社会生活基本調査、こちらの数字から掲載させていただいております。ご覧になったとおり5年ごとの調査となっておりますので、今年度秋ごろに新しい数字が出る予定となっておりますので、28年の数字ではございますがその時点の状況ということで、改めて説明させていただきますと、6歳未満の子どもがいる本県の夫と妻の家事・育児時間ということ、それから介護や買い物に要した時間も含めまして、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。

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、いきいきと過ごすことができるということでございます、当課におきましても男性の育児・家事参画促進のための取組を進めているところでございます。何とかこの秋の数字で若干これが縮まるということになればいいのかなと思っております。

それから、一番下の(2)でございますが、女性活躍推進法に基づく令和3年9月30日現在の一般事業主行動計画の策定状況となっております。女性活躍推進法では女性が活躍するために、さまざまな取組を事業主の皆様にしていただくことになっておりまして、この時点、令和3年9月30日現在では、従業員301人以上の事業主の方にこの計画の策定が義務付けられており、300名以下、それより下の企業は努力義務となっております。

この時点で計画を届けている企業が122社、301人以上の企業の100%にあたる122社が届けています。努力義務のところでは85社が届け出ていますということです。

この女性活躍推進法がその後改正されまして、本年4月から、今度は従業員101名以上の事業主、ここまですぐこの行動計画の策定が義務付けられることとなっております。なので今現在その手続き中というところで、100%目指して取組が進められていることと思っております。

続きまして3ページに入ります。農林水産業等における状況としまして、(1)(2)(3)(4)ということで数字が出ておりますが、ここで(2)農山漁村女性の登用状況及びリーダー等の育成状況というところで、ちょっとご説明させていただきます。

方針決定の場合の登用ということで、女性の農業委員だとか、県の農政審議会委員の女性の割合、ここはこれまで変化なく、令和2年・令和3年ということで変化なくきているんですが、下の女性リーダー等の認定部分で、V i c ・ウーマンの部分、数字が年々減っているところでございます。

これにつきましてちょっと担当する農林水産部の方に聞いてみたんですが、まずこの制

度自体が67歳定年制というのがまず一つあると。農業者全体が高齢化する中で、やはり女性の農業者も高齢化しているという中で、増えるよりも減る方がやはり多くて、ちょっと数字が下がっている状況だという説明がございました。

それから、(3)の農山漁村女性の起業等の状況でございますが、女性による加工直売だとか、農家レストラン、それから各種体験活動の受入れなど、仕事を起こすということ、これで地域活性化だとか、農林水産業の振興ということに大きな原動力となっていると認識しておりますが、この令和3年4月1日現在の女性起業数が個人経営・グループ経営によるもの合わせて325件というところで、これも昨年一昨年に比べては若干数字としては下がっている状況でございます。

続きまして4番、地域社会における状況でございます。こちらについては2項目記載しておりますが、まずは(1)の「消防団員に占める女性団員の割合」ということで、令和3年4月1日現在の数字がまとまっております。消防団員数全体的にだんだん減ってきているということで、県の担当部局でも「消防団員になりませんか」ということで、いろいろ働きかけ等を行っているところなんです、全体の消防団員数が17,591人というなかで、女性の団員数が傾向として増えつつあると、増えてきているというところで、比率としては年々アップして令和3年で3%というところでございます。

次に4ページをご覧ください。(2)が自治会長ということでございます。自治会長に占める女性の割合というところで、令和3年4月1日現在で4.6%という数字でございます。全国の数字が参考までにその下にありますが、6.3というのに比べますと、まだ75%、そのぐらいいかなというところでございます。ちょっと低い状況になっております。

それから、女性に対する暴力の状況というところで、(1)としまして配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数という数字、3月31日現在の数字でまとめたものになっております。それから(2)が警察におけるDV相談取扱状況ということになっております。

(1)の配偶者暴力相談支援センターにつきましては、令和2年度が1,070件ということで、若干増えてきていますというところであります。警察の方は、これは2ヶ年分ということでございますが、横ばいかなというところでございます。

それから、(3)あおもり性暴力被害者支援センターにおける相談総数ということで、最後、載っております。これにつきましては、平成29年3月30日に、県と県警察、それから公益社団法人あおもり被害者支援センター、それから青森県産婦人科医会の4者で締結しま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、これに基づきまして平成29年4月1日から県が設置したセンターでございます。

被害を受けたご本人、それからご家族などからの相談を受け、要望に応じて必要なコーディネートをしていますということで、件数としましては令和2年度延べ相談総数434件ということで増加傾向にありますが、これだけではちょっとやや横ばいかなという感じではございますが、これも令和3年度の状況が取りまとまっております。令和3年度の延べ相

談総数が507件ということでもあります。これによりまして、去年から比べるとかなり増えた感じではございますが、数字として出ております。

ちなみに、本年4月1日から相談受付時間に変更となっております。これまでは曜日によって時間帯が変わったりしていたんですが、平日月曜日から金曜日の9時から17時までと分かりやすくなっております。そして平日の時間外、それ以外の時間ですね、それと土日祝日・年末年始も相談を受ける体制として、この相談電話の専用電話があるんですが、それにかけますと国のコールセンターにつながって相談を受け付ける体制となっております。引き続き、性暴力被害専用相談電話、「りんごの花ホットライン」ということで、本日の資料の後ろの方にチラシを付けさせておりますが、こちらをしっかりと皆さんに情報、こういう相談できる電話があるんだよということを普及に努めてまいりたいと考えております。

資料5については以上でございます。

(大矢議長)

ありがとうございます。

続けて、③にあります、令和4年度に実施する主な事業についての説明をお願いします。

(事務局)

引き続きでよろしく申し上げます。

資料7、このA4の横3枚ものから、こちらをご覧ください。令和4年度に実施する主な事業についてということで、この中から説明させていただきます。

まず、あおり女性人財バンク事業、こちらは県や市町村の審議会等におきまして女性委員の登用を進めて、政策や方針決定過程において女性の参画を推進するというところで、平成27年から取り組んでおります。現在の登録者数は292名となっております。こちらにつきましては、引き続き掘り起こしを行いまして、情報を提供していきたいということで考えております。

それから、その下のあおり女性活躍推進協議会についてということで、働く意欲のある女性は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ということで、構成団体としてズラッとここに記載しておりますが、こちらの団体で構成します、あおり女性活躍推進協議会を平成29年7月に設置したところでございます。

昨年度、コロナの影響もありまして書面会議というのが1回、それから実際に集まっての意見情報交換ということで、協議会、幹事会というのがあるんですが、こちらを開催させていただきました。その中で、第一生命保険株式会社青森支社からの女性活躍推進に関する話題提供、それから各構成団体から取組状況、これを発表していただきまして、共有して意見交換等を行ったところであります。このあとにつきましても同様に開催することとしております。

続きまして、働く女性の活躍推進支援強化事業ということで、こちらは昨年度からの継続

事業になります。事業の柱としては2本でございます。1つとしまして、県内の中小企業社を対象にしまして、女性の活躍推進に取り組む必要性、それから取組事例の啓発共有を目的とした研修会を、青森労働局様と一緒に共催で開催することとしております。昨年度も実際コロナの影響ということがあったんですが、今年度もその影響を考慮しまして、「県内3地区で行います」と書いてあるんですが、オンラインを適切に活用しながら開催していきたいと、それからその時に聞けなかった方たちのために、アーカイブ配信というのもちよっと検討していきたいなと思っております。そういう準備を進めて、だいたい9月上旬の開催ということを目指して、今準備を進めているところでございます。

それから、夫婦の対等なパートナーシップの形成促進ということで、これを目的としまして、「あなたに気づいてほしい家事」ネーミング募集というのを昨年度行いました。その結果、選ばれた21作品、これを活用してチラシ、啓発動画を作成したところでございます。

本日の資料で、A3、2つ折りのもの、これが作成したチラシでございます。見覚えのあるタレントさんが真ん中でほほ笑んでおりますけれども。去年作成したこれと、それから今年度、これに加えましてポスター、それからSNS等を活用して、本格的に啓発活動を展開することとしています。家事につきまして、夫婦なり、パートナーで考えて、話し合う機会をこれによって提供したいと、対等で円満な夫婦のパートナーシップの形成に向けて取り組んでまいります、というところでございます。

それから、1枚めくっていただきまして、あおもりイクボス企業の登録についてというところでございます。これはイクボス宣言を行った企業を県が登録して、その取組を広く公表することによって、企業における仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの推進、それからイクボス的マネジメントの普及促進に資することを目的としております。これは平成29年度から実施しております。4月末現在で57社の企業さんに登録をいただいております。この2月には、知事、副知事も宣言するなど、県庁の内部でも積極的にこれを進めているところでございます。人財難の中で人財確保面でのメリットにもなり得る取組として、これにつきましては、今のところ57社ですが、より積極的にPRを行いまして普及してまいりたいなと思っております。

次に、支援につなげる女性総合案内事業でございます。こちらは今年度からの2カ年事業、新規事業となっております。先ほどの部長の挨拶等にもございましたが、長引くコロナ禍の中で生活に様々な困難を抱えたまま、自ら協力や支援を求めることができないということで、孤独・孤立に悩む女性の存在が顕在化していると言われております。このような方々を何とか適切な支援機関、相談窓口につなげられないかという思いから、この事業を行うこととしたところでございます。女性支援総合案内の仕組み、これを創っていきたいと考えています。

具体的には、イメージとしましてまだ練り切れていないのでイメージですが、スマホ等で簡単な問いに答えながら、適切な支援機関、相談窓口に誘導するようなWebページを製作して、これ自体をSNS広告で周知していきたいというところでございますが、これにつき

ましては今年度さらに検討を進めまして、また事業の内容を公表していきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それから次、あおり性暴力被害者支援センター、これにつきましては先ほど説明させていただきましたので割愛させていただきます。

一番下、青森県パートナーシップ宣誓制度について、皆様、既にご存知かと思いますが、県では「すべての人が個人として尊重され、自らの意志と選択に基づいて自分らしく生きることができる青森県」、これを目指して、現行法制度の中で様々な性的志向や性自認の人たちの生活上の障壁をなくすこと、これを目的として、この制度をこの2月に創設したところでございます。プライバシーの問題もありますので、詳細な情報は公表できませんが、新聞報道でもありましたように、既にこの制度を活用して宣誓された方がおられる状況でございます。

法律上の婚姻とは異なりまして、法的な権利や義務は発生しませんが、この宣誓により県から受領証が交付されることになるのですが、その提示によりまして、県立病院において患者の意志が確認できない場合に治療や検査行為の同意、それから患者の診療情報の提供、これらに関することができるようになったということです。それから去る5月11日になるのですが、県営住宅規則の一部改正が行われまして、県営住宅への入居申し込みができるようになりました。この2点の県の行政サービスが、今のところ活用できることになっております。

県では、他の状況、県レベルで現在この制度を持っているのが8府県になります。8府県の取組なども情報収集しながら、県の行政サービス、それから市町村の行政サービス、これらも一緒にこの制度にのって提供できるように拡充に向けて取り組んでいきたいと考えております。よろしくお願いいたします。

それから3ページ目、こちらにつきましては、先ほど説明がありました青森県男女共同参画センター、アピオ青森の指定管理事業としてずっとやってきている事業でございます。一つとしまして、あおりウィメンズアカデミー事業、この四角の囲みの部分ですが、昨年度、地域女性リーダーコースを南部町で開催しまして、6名の方が修了したところです。それからもう一つの働く女性リーダーコース、これは全3回、講座としてやらせていただきました。これもコロナの時代ですのでオンラインでやらせていただいて、61名の参加がございました。女性リーダーに必要なリーダーシップ、それからキャリアデザイン等について講座を開催したところでございます。これにつきましても今年度、開催してまいります。

それから2つ目としまして、男女共同参画地域ネットワーク活動支援事業でございます。昨年度、新型コロナの影響があり、実施されたのが三八地域での川柳コンテストのみということで、ちょっと寂しい状況にはなってしまったのですが、今年度も引き続き行うこととして、この活動のサポート、支援を行ってまいりたいというところで、ウイズコロナの中ではございますが種々工夫しながら取り組まれるようにサポートしてまいりたいと考えております。

4年度に実施する主な事業、長くなりましたが、以上でございます。

(大矢議長)

どうもありがとうございます。

今、資料5と6の取組と、それから資料7の説明を続けてお願いしたところです。皆様、今のご説明に対して何か確認しておきたいことなどありますでしょうか。

(山下委員)

ご説明ありがとうございます。ご報告いただいた「令和4年度に実施する主な事業」について、資料7に関連してお尋ねというか、お願いを申し上げたいと思います。

一つは、資料7の2枚目の3点目、あおもり性暴力被害者支援センターの取組についてです。一つ前のところで「男女共同参画の現状について」ということで、相談件数についてのご報告をいただきましたが、性暴力が起きている現状をイメージすると相談件数は極めて少ないと懸念いたします。添付していただいた性暴力被害者支援センターのチラシを拝見した時に、性暴力被害に遭っている人たちが相談しようとか、したいと思えるだろうかという疑問が湧きます。

例えば、資料7の中では、箇条書きで3点挙げていただいて、専任の支援コーディネーターの配置をして、こういう支援を行いますと、こういうふうになりますと具体的に書かれています。もう少しチラシの中にこういう具体的な情報が必要ではないかと思います。

それから、性暴力というふうに書かれていますが、被害者、サバイバーの中には、ご自分の経験を性暴力という言葉では認識されていない方もいると思います。その方たちが性暴力という言葉にピンとこない時でも、自分が体験していることはここに相談をしていいと思えるような工夫を是非ご検討いただきたいと思います。よろしくお願いします。

2点目は同じ資料のその下の部分、青森県パートナーシップ宣誓制度に関連してです。これは青森レインボーパレード実行委員会からの要望を受けて県で形になさったものだと思います。都道府県レベルでは実施されているところが少ない中で、しかも東北地方ではパートナー制度の導入がなかなか進まない中で導入されたことは評価できていると思います。

一方で、要望された方たちからは、要望が複数かなり具体的に挙げられていたかと思えます。その中の一つが、この制度を導入することだけではなくて、職員の方たちの意識啓発等の研修をすることだったかと思えます。その計画について教えてください。

それから、県の行政サービスだけではなくて、市町村の行政サービスの拡充に向けても、県で取り組んでいきたいと伺いました。そのことはとても期待をしています。この制度が導入された時に、市町村の男女共同参画の担当職員の方から、「県の制度だから」ということだと思ってしまうんですけども、市町村には何も説明がなかったと。市町村でも何かしたいけれども、どういうことをしたらいいのか分からないというお声もありました。どういうふうに取り組んでいけるのかということも、もし今の時点で検討されていることがあれば教えて

いただきたいと思います。以上です。

(大矢議長)

ありがとうございます。ご意見をいただきましたのは1点、後半の方ですね、主に。お答えいただけますか。

(事務局)

まず、職員の意識啓発の計画というところで、どんなことに取り組むのかということですが、こちら、オンラインにはなるのですが、職員の研修をしっかりと計画してやっていきたいということで考えております。

それからもう1点、市町村の行政サービスに関する取り組み方というところでございますが、今、県の方で提供されるサービスというのは病院に関する件、それから県営住宅に関する件ということでございます。これにつきましては、市町村が関わる病院もありますし、公営住宅もある状況ですので、まずはここはやり易いのではないかなということがございますので、県がいろいろ支援をしながら、これが、市町村の病院や公営住宅でもこのようなサービスが受けられるようにということを、まず一つ取り組みたいと思います。

その他に、市町村につきましては県以上により生活に根差したサービスが提供されているところがございますので、今、その他の取組、青森県におきましては弘前市が先に制度をやっていることも一つの事例になると思うのですが、それらを、「こういう事例があるので、制度を踏まえまして拡充できるところは拡充していく方向で、ご検討いただけませんか」と、ご検討いただくように働きかけてまいりたいと考えております。

具体的に、この5月の時期というのは行政で担当課長会議というのが結構ありまして、いくつか計画があるのですが、その場で「県ではこういう制度を設けました」ということと共に、「そういう行政サービスについて拡大できるよう検討していくことをお願いできませんか」というご説明はしております。これらにつきましても、やり取りをしながら進めてまいりたいと考えております。

以上でよろしいでしょうか。

(山下委員)

ご回答、ありがとうございました。要望なされた方たちに対して、その要望の項目全てにすぐに応えるということは難しいと思うんですけども、是非丁寧に進捗について情報共有をしてくださるようお願いしたいと思います。県民からこのような要望が出されることは非常に貴重なことだと思いますし、このことについて声をあげるというのは相当な勇気がいることだと思います。そのことをきちんと踏まえた上で、引き続き丁寧な対応をしてくださるようによろしくお願いいたします。

(大矢議長)

ありがとうございます。

(事務局)

それとチラシの件ですが、常に改善しているつもりではございますが、ご意見を参考にさせていただきますながら取り組みたいと思いますので、またよろしくをお願いします。

(山下委員)

よろしくお願いいたします。ありがとうございます。

(大矢議長)

ありがとうございます。要望を出すこと自体、どんな内容であれ、とても勇気のいることですし、それは生かされているのか生かされていないのか、これからちゃんと生かされる余地があるのか、知ることが他の方にとっても「あっ、要望って大切なんだ。市民が伝えなければいけないんだ」と、それを認識することになりますので、是非今後ご検討ください。

他にいかがでしょうか。保坂委員、お願いします。

(保坂委員)

ご説明、ありがとうございます。資料7に関する要望でございます。

資料の1枚目、働く女性活躍支援強化事業ということで、やはりワーク・ライフ・バランスという言葉がたくさん使われているようになってから、企業における女性活躍推進にあたって様々な講演を県でもやってきたと思います。私も何度か参加したことがあるので、すごく勉強になるなと思ったんですが。

この手の研修というのはだいぶ増えてきました。県内でも優れた事例をお持ちの会社もたくさんあるかと思います。もちろん実際、企業の事例を共有する場というのはすごく重要です。こういう業界でできているんだったら、自分たちもできるかもしれないと思っていただくきっかけづくりとして非常に有効だと思うのですが、私も福島県庁さんの仕事の関係で何年かお手伝いをさせてもらったのですが、「必要性は分かる、これはやらなければならないということも分かる。でも実際、どうやったらいいのかわからない」というところで結構躓^{つまず}かれる企業さんが多いと聞いております。どういう手順でやっていくのが一番いいのか、そのところをアドバイスできるような、もう一步踏み込んだ事例も今後必要ではないかと思っておりますので、ご検討ください。

以上でございます。

(大矢議長)

ありがとうございます。

どうですか、事務局。

(事務局)

ありがとうございます。このオンライン研修会、今年も労働局さんと一緒にやりますので、その中でどうやってやったかという部分を織り込むことはできるなと思います。これはやっていきたいなと思います。

それから新たに、次、一步進んだステップ、進んだアドバイスができるような事業ということで、この事業が去年、今年という事業で、これに替わる事業を考えていく年に当たっておりますので、その際に今回いただいた意見も踏まえまして、考えていきたいと思います。よろしくをお願いします。

(大矢議長)

ありがとうございます。

よろしいですか。その他、いかがでしょうか。

そうしましたら、今の資料5、6、7に関しましてはこれで良いということで、先に進ませていただきまして。皆様から、是非普段のお仕事ですとか業界の中、皆様の体験されている様々なことがあると思うんですね。「これは課題である」とか、「こういうことが今問題になっていますよ」、あるいは「こういうことがあったんですよ、もっと進めていきましょうね」といったような情報提供をいただけたらと思っております。

必ず発言をしないと終わらないのは私のゼミでして、学生からは止めてくれと言われるのですが、さすがに今日はランダムは止めまして、大体席次順でこう回っていきたくと思いますが、よろしいですか。ありがとうございます。

では今、大きく頷いていただいた八木橋委員、お願いできますでしょうか。2分くらいですかね、3分でも大丈夫ですよ。

(八木橋委員)

青森労働局の八木橋でございます。

私どもの青森労働局における男女共同参画に関する現状や課題ということについてご説明させていただければと思います。

私ども厚生労働省青森労働局では、第5次あおり男女共同参画プランをもとに、所掌する女性活躍推進法など関係法令の着実な履行確保を図るとともに、成果目標達成につなげ、男女共同参画社会の実現を目指すこととしているところです。

今回、事前に送っていただいた資料の中で、第5次あおり男女共同参画プランの冊子、こちらの方の44ページにある成果目標、これがアウトカムということになったと思うのですが、こちらのアウトカムに対して45ページ、46ページ、参考データになっていますけれども、こちらの方はそうするとアウトプットになるかなと思います。こちらの方の進捗

状況について、まずはお知らせをしたいと思います。

参考データ、45ページの重点目標3の中の、次世代認定マーク「くるみん」、こちらの取得企業数、直近は5月1日現在で34団体となっております。それと、重点目標4の中の「えるぼし」マークの取得企業数につきましては、直近の5月1日現在で10団体となっております。いずれも一気に増えるという状況にはなっていませんけれども、徐々に浸透してきておりまして、着実に増加していると感じております。

同じく、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定企業数のうち努力義務企業につきましては、令和4年3月31日時点で113団体となっております。こちらの資料の令和3年4月30日時点から比べると35団体の増加となっております。

これらに関連する法律では、女性活躍推進法の改正によって、今年度4月1日から、いま説明させていただいた一般事業主行動計画策定企業数のうちの努力義務企業の規模が、300人以下だったのが100人以下となっております。逆に言いますと、策定規模が拡大されて、301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されたということになっておりまして、こういった状況も変化が見えているところです。

ですので、今年度以降の資料の作成に当たっては、義務化された企業の規模数につきましては、その設定が若干人数の規模を比べていく必要があるかなと思います。

それと男性の育児休業促進を大きな目的としまして改正育児・介護休業法、こちらが本年4月から段階的な施行ということになっておりまして、10月からは産後パパ育休制度が適用されることとなっております。

取組の一つとしまして、青森県社会保険労務士会に委託しております「働き方改革支援センター」では、こういった産後パパ休暇制度の相談なども受け付けておりますので、そういったことを含めて事業主を支援していきたいと思っています。

それと、ご存じだと思うのですが、労働局では各種助成金制度の支給による支援も引き続き実施しているところです。

こういった改正や取組によって環境整備が図られまして、一層の女性活躍推進ということが期待されると思っていますが、やはりまだそういった制度や仕組みをご存じないという事業主の方も結構ございますので、これらの周知・広報が私どもの課題であると思います。

本協議会に参加されている各機関・各団体の皆様方と連携しながら、引き続きこういった周知・広報を含めて取り組んでいきたいと思っていますので、引き続き、どうぞよろしくお願いたします。

(大矢議長)

どうもありがとうございます。最新の情報を提供いただきまして、進めていくために周知・広報を図っていきますという力強いお言葉をいただきましたので、皆様も是非ご協力をお願いいたします。ありがとうございました。

では小笠原委員、お願いいたします。

(小笠原委員)

社会福祉法人福祉の里の小笠原でございます。

私どもは介護保険事業所を運営しております、課題といたしましては、やはり人手不足、それも深刻な人手不足を迎えております。数年前までは330人ほど職員がいたのですが、現在は300人程度となっており、また老健施設もありますが、いろんな事業所があったんですけれども、結局職員の退職とか、家庭の事情により夜勤ができないとか、そういったことがあります、小規模の事業所を休止、廃止しております。また来月にはもう一つ、グループホームを休止する予定となっております。

福祉の里では、もう数年前からいろんな働き方に、「くるみん」を取ったりとか、働き方改革推進企業とかに取り組んでまいりましたけれども、それでもやっぱり人口減少のあおりなのかどうか分からないですけれど、人手を確保するというのが大変苦労しているところがあります。

野辺地町とか五戸町とか、外国人の技能実習生とか、そういうのを雇用しているところもあるんですけれども、うちの上部はそういったところに難色を示しております、なかなか外国人を雇用するということがないんですけれども、「私たちが高齢になった時に外国人に世話をしてもらいたいのか」と理事長に聞かれると、ちょっと意見が分かれるところがあります。

そういうことも含めまして、一応、どこの産業でも人手不足というのは大きな問題点になっているかと思うんですけれども、これからもっと高齢化が進むと、高齢の方をみるところがないというのが出てくると思いますので、国全体、県全体、市町村、そういったところで取り組んでほしいなと思っております。以上です。

(大矢議長)

ありがとうございます。働き方改革に取り組まれていても退職者が出るころなので、産業的にも難しいお仕事だと思っておりますけれども、男性も女性も働き方、いろんなパターンを検討していく必要がありますね。ありがとうございます。

では清野委員、お願いいたします。

(清野委員)

私は農林水産業からの話題を提供したいと思います。

女性活躍推進を、やっぱりどんどん進めていくためには農業関係機関の協力体制がとても必要なことだと思うんです。青森県もそうですけれども、他県の人のお話を聞くと、いろんな会議に出ても「女性だから」とか、それから「親父が出てくればいいのにお前が出て来たのか」とか、そんなのも平気で言われるんだそうです。それが本当に農林水産業だから、女性のレベルが低いからと思われるのかなと友達は言っています。

でも、この時代にそんなことを考えている関係機関の上部の方の考えをもっと変えていかななくては、若い人が育たないです。地域を担っていく、その関係機関に自分の志を持って携わっていく、そういう人がだんだん少なくなっていく、そんな感じをこの頃は受けています。

それで、そういうことを考えながら、県の方からも少しメディアを使った情報とか、それから資料の提供とか、関係機関にアピールしてほしいなと思います。以上です。

(大矢議長)

ありがとうございます。力仕事は機械が代替してくれるというところもありますし、マーケティングだって農業には重要でして、それは別に性を問うものではありません。柔軟な発想はやはり必要だと思います。ありがとうございます。情報発信の大切さということでもあると思います。

それでは田中委員、よろしいですか。

(田中委員)

あおもり男女共同参画をすすめる会の田中です。

まず女性活躍についてですが、聞くところによると、県内の企業ではまだまだ実際に仕事をしている時間ではなくて、早い時間にタイムカードを押して、その後も仕事をしているのが当たり前という企業がまだあるようなんですね。やっぱり女性の活躍を推進していくためには、女性だけではなくて、男性も働く人全体の働き方改革が必要だと考えます。

あと性的マイノリティの当事者に対して、職場や学校でのカミングアウトにとっても悩むというのがあります。なので周囲の人、全体の理解促進が進んでいけばいいなと考えております。以上です。

(大矢議長)

ありがとうございます。まさに、女性の活躍というと女性ばかりが目立って注目されますけれども、決してそうではなくて、もちろんいろんな性の方がいらっしゃいますけれども、その方たち全体を見ないといけないということですよ、働き方としては。女性の働き方改革ではなくて、皆の働き方改革ですね。ありがとうございます。

保坂委員、お願いいたします。

(保坂委員)

お話ししたい内容がいっぱいあって、すいません、3分でまとめられるか自信がないのですが。あおもり働き方研究所の最近の動きをお話させていただきます。

私自身は元々原子力業界の出身ということもありまして、最近、事業所がある三沢市内の企業様からたまにお問い合わせをいただくのですが、六ヶ所村のお仕事はすごくいっぱい

あるんだけど、そこまで通勤したくないというお問い合わせがあつて、今、リモートワークでどんどん、例えば事務作業とかを三沢で受けられるようにできないのかというご相談を結構いただいております。

今回のコロナ禍におきまして、リモートワークが非常に進んできていると思うのですが、まだまだやはり県内企業で、パソコンでできる仕事なんだけれども、事務所に来てもらわないといけないとか、あとよく派遣さん関係の仕事を見てみると、単純にPCの作業だけではなくて事務所内のお掃除まで全部という部分で、そういった仕事の派遣をお願いされるケースも多くてですね、「そんなのルンバにやらせておけばいいんじゃないか」と言ったりするところもあるのですが。

やはり通勤時間とかが短い、給料がいいだけではなくて、通勤時間が短くて自分の時間がとれるような、そういった企業さんが選ばれるし、そういう働き方ができない企業さんは、もう人が採れないというのがもう明確に分かれてきているなというのが実感としてあります。

私自身、妊娠9ヶ月ということもありまして、これまで妊娠中の女性と接する機会がすごく多かったのですが、やはり実際に妊娠すると、さらにその知識が実体験として強化されるなというのを日々感じております。もちろん動きにくかったりですとか、いろいろ法律上の制度の不備などに気づいたりというところがありますので、やはりもう少し各方面で女性の意見を出しやすくなる、そういった社会になればいいなと、切に願っております。

以上でございます。ありがとうございます。

(大矢議長)

ありがとうございます。リモートワーク、コロナの副産物というのか、まあ良かったのかなと思うんですけども。柔軟な働き方を実現するためにリモートワークというのは活用される余地がかなりあるなということが分かったので、逆にそれは導入できない職業が選ばれなくなってくるというのもありますし。

いろんな方がいらっしゃって、もちろんお腹に赤ちゃんがいらっしゃる、とても大変だ、高齢の方だって、あるいはちょっと障害をお持ちの方だって世の中にはいらっしゃるので、そういう方も働きやすいような環境づくりをきちんと進めていかないといけないということと言うと、男女共同参画、男女というのではなくて、もっと広く考える必要があるかなと思います。どうもありがとうございます。

そうしましたら原委員、お願いいたします。

(原委員)

連合青森の原でございます。

労働団体としては、やはり男女共同を考える時に、やはり賃金の問題が強く影響していて、多くの問題の根幹にはこれがあるのではないかなと思います。男女間の賃金の格差という

のは様々データからも自明だと思いますけれども、ただ男性自体の賃金は、青森県は特に全国的にも低い水準であると思っていて、ワーク・ライフ・バランスということもありますが、残業代等の手当も含めて生活の水準を維持できているという状況もありますので、やはり全体としての賃金の底上げというところが様々な貧困、子どもの貧困、シングルマザー等の問題にも大きく影響していくのではないかなと思っています。

問題意識としてはそういったところで、女性活躍推進法の改正によって、対象の企業の規模というのが拡大されましたけれども、この法律の肝はやっぱりその状況を公表して社会に開示するというところが一番ポイントかなと思っていて、ただ残念ながらその開示の中には賃金の差というものは今のところ載っていないのですが、やはり社会の目が企業に対して向けられることによって効果が発揮されるということは、連合としても期待をしているところです。

あと連合、労働団体の中の話をする、そういった問題を議論する上で、労働組合もまだまだ女性の参画というのが全然低い状況にありまして、数値目標を掲げているのですけれども、なかなかその水準に達していない。労働組合も昔からの古い慣行を伝統的に引き継いでいるというところがあって、平場の会議はもちろんですが、その後の懇親会、できれば二次会、三次会まで話して、ゴルフができればさらに。ここに「女性もはまってください」というのはなかなか。私も3歳と1歳の子どもがいますし、非常に難しさを感じているところです。労働運動への携わり方の多様化や個人最適化を図りながら、パフォーマンスを向上させる運動の在り方をデザインし直す必要があると思っているところでございます。

私、今年からこの男女平等の担当になりましたので、思い切ってそこにメスを入れられればかなと思っているところでございます。以上です。

(大矢議長)

ありがとうございます。ゴルフや飲み会がコロナで減ったというのは、ある意味、良い思いをされた方もいらっしゃるのではないかなと思うのですが、今、非常に大切な視点をいただきました。賃金格差とか、残業代を含めてようやく生活が成り立つという、そういう賃金体系とか報酬体系というのが実は問題で、それがあがるが故に男性も朝早く出掛けて行って夜に帰るのが遅いと。それを支えるために妻はどうしても時短とか短時間勤務しかできないといったようなことがあって、やはり活躍する場が限られてしまうという問題もあるので、賃金についてももっと着目するべきかもしれないですね。貴重な意見、どうもありがとうございました。

そうしましたら栗谷委員、お願いいたします。

(栗谷委員)

中小企業家同友会の栗谷でございます。

当会の方で女性部会という部会があります。これは、先ほど冒頭で400社会員企業がありますとお話申し上げたのですが、その中で60名、女性部会の会員さんがいらっしゃいます。全国で言いますと、60名という人数、これは全国の中小企業家同友会の中でも多い方になっています。ただ、青森同友会の役員に占める女性の割合、こちらは直近で今年度で21.5%で、昨年度よりも下がりました、実は。数年前まで女性の役員比率を通過点として30%までもっていきましようというのを掲げていたのですが、最高で27%ぐらいまでいったのですが、それ以降、停滞と減少という形です。

これ、全体の役員数が変わってくるということもあるんですけども、会員数の増に比例して役員数が増えたりということもありますので、比率は下がった要因はいろいろあるのですが、30%にならんとして27%ぐらいまでになった後に、ちょっと一息ついている部分もあるのかなというのがあります。

女性の活躍というものがある意味で浸透してきている。ただ低い目標達成の段階で少し満足してしまっているという部分があるのかなと、見受けられるかと思います。

その中で昨今、この女性部会の中で部会のあり方が話し合われてきておまして、一つの意見として出てきましたのが、この部会の最終的な目標は女性部会の解散である。というのは、男女の共同参画が達成された暁には、この部会というのは存在意義はなさなくなるという議論がされてきております。これについては、一つ部会の中身としては前進した部分でもあるのかなと。ただ、これも達成までには時間がかかる取組になると思いますけれども、現状、そういうような話し合いも行われながら、我々、県内の中小企業経営者の団体として活動をしているというところを一つご報告したいと思います。よろしくお願いたします。

(大矢議長)

ありがとうございます。現状こうだよということでご紹介をいただいたのですが、目標を低いところに設定したままだと、その寸前でもう満足と、それは非常に興味深い話でございました。目標を高めにすると達成ができず、なぜできないんだと責められるけれども、でも高めにとっておかないと、いつまでも低いところで満足しちゃうということがあるんですね。

数値を挙げていただきましたので、非常に興味深く伺いました。ありがとうございました。では葛西委員、お願いたします。

(葛西委員)

商工会議所の葛西でございます。

青森県の中小企業におきましては、やはり依然として経営者の意識の変革が重要な課題だと思います。現実には女性活躍という面では、会社の組織的な要因、つまり先ほど出てきましたけれど女性活躍の行動計画を作っていない会社が、多分、小規模企業はほとんど作っていないと思うんですけども。そういったこととか女性にバイアスがかけられているケー

スが多々あるのではないかと思うんですね。そういった要因が指摘されておりますし。

もう一つは、やはり田舎特有の風土というか、まずは社会的要因として、現実として残っているような感じがしておりますので、経営者のマネジメント意識というか、女性の多様な人財を生かしていくんだという強い意識啓発というか、そういったところをしていかないとダメなんだと思っておりますので、引き続き普及啓発、様々ダイバシティ企業の紹介とか、良い実績、先ほどもどなたかからありましたけれども、そういったものを紹介していくとか、努めたいと思います。以上です。

(大矢議長)

ありがとうございます。保坂委員からでしたね、良い事例の紹介と、それから具体的にそこに踏み込むために自分では無理だと言っている人たちにもっとしっかりしたアドバイス、こうやっていいんじゃないかというアドバイスですね。やはり多様な人財を活用することによって生まれてくるメリットって、本当に多いと思うんですけども、それを自覚していくことがまず一歩でしょうかね。ありがとうございます。

では清水委員、お願いいたします。

(清水委員)

清水でございます。

先ほど男性の家事・育児への参画状況についてご報告をいただいたんですけども、それに関して反省を込めて、お話をさせていただきたいと思います。

私も仕事がちょっと詰まってくるとなかなか帰りが遅くて、子どもが寝た後に帰るような状況が結構続いていて、そうすると、やはり育児に特に関わる時間というのは、朝の数分とか、そんな感じになってしまっていて反省をしているんですけども。

それで、家事とか育児に関わる時間を増やしていくには、やはりライフ・ワーク・バランスというのが非常に重要だなと、最近つくづく感じているところでございます。

それを進めていくにあたっては、やはり労働者の方の意識はもちろんだけれども、雇用者、事業主の方の意識付けというのも非常に重要になってくると思いますので、それは研修等を通して意識改革をしていく必要があるんだろうなと思っておりました。

先ほど保坂委員とか葛西委員からもお話があったんですけども、具体的にどういうふうにしてやればいいんだというところを説明していくことは非常に重要だなと思っていて、特に従業員が少なくて仕事を回すのが精いっぱいな会社って非常に大きいと思うので、そこら辺をどういうふうにしてやればいいのか全く分からないという事業所がかなりいると思うので、そこら辺を同じような規模の方が、こういう苦勞をして、こういう工夫をして何とかやっていますとかという苦勞話を含めての体験談とかを報告していただけたら、それを足掛かりに進めていくことにもつながるのではないかなと思っておりました。以上です。

(大矢議長)

ありがとうございます。そうですね、こうやったんだよと、同じ規模とか同じ業態の事業主さんたちで情報交換できると、そうか、こういう参考になる事例があるんだなと具体的にイメージできていいのかもしれないですね。是非よろしく願いいたします。ありがとうございました。

では山下委員、お願いいたします。

(山下委員)

はじめに、大学の男女共同参画の状況ですが、進んでいません。今でも女性研究者の割合がようやく今年の5月1日に2割になったところで、職階が上がると女性の比率は下がります。男女共同参画推進室ができてもう十何年経ちまして、男女共同参画推進委員会という会議も大学で設けられて取組を進めているんですけども、息長く取り組んでいかないと変わっていかないことだと思います。

日本の大学で男女共同参画が実現するには、今のままのペースだと50年かかるというような試算もあります。それでは時間がかかり過ぎだと感じています。

2つ目に固定観念についてです。県の取組でも、全国的に男女共同参画の取組の中でも女性活躍、それから家事分担の話をされるんですけども、女性と言う時に、トランスジェンダー女性とか、非正規雇用の女性、シングル女性とか単身女性とか、同性をパートナーに持つ女性、障害のある女性、外国にルーツのある女性など、きちんと具体的に多様性を捉えて取り組んでいかないと、一部の女性だけを見ていくことになることを懸念しています。

家事分担についても、男女のカップルがイメージされますけれども、当然ひとり親で家事を分担する人もいないという人たちもいるわけなので、その人たちに取り残されているという感じを持たせないような情報発信が期待されていると感じます。

最後ですけど、最近NATO加盟の話でフィンランドのニュースを見ますけれども、いつもフィンランドを羨ましく思います。女性が総理大臣に34歳で就任されて、今36歳ですけども、内閣は19人中12人が女性です。35歳以下の人が4人いるということで、そういう意思決定をしている組織とか国であれば、当然女性は、自分もとか、若い人たちも投票に行こうと思うようになりますと思います。

最初に説明をしていただいた青森県内の議会の女性の参画状況、あれでは、当然女性は青森に見切りをつけて、体力のある人たちは出て行くだろうと思います。危機感を認識、共有して、改善されることを期待しています。以上です。

(大矢議長)

ありがとうございます。大学の事例から、やはり社会全体の問題まで提起していただきましたけれども、労働力が非常に少ない国というのは、どちらかと言うと男性も女性もというか性を問わずに活躍をする場を与えられると、そういう歴史がありますが、それに加えて戦

ってきて自分の地位、場所というものを確保してきたということですので、我々も進めつつ。本当にニュースを見るたびに羨ましいと、私も思います。ありがとうございました。

本当であれば、もっと皆様、それこそ5分と言わず10分、20分とお話をしたいのですが、やはりコロナ禍ということもありますので、少し時間を短めにとってあります。もしもまだ言いたいというか、皆様にお伝えをしたかったんだけど、すっかり忘れてしまったよということがおありでしたら、事務局の方にお伝えいただけましたら、こちらからまた皆様に対してご連絡を差し上げることもできると思いますので、何かありましたらご連絡をよろしくお願いたします。

そうしましたら、時間もちょっと過ぎてしまいましたけれども、以上で議事を全て終了となります。大変活発なご意見を頂戴いたしまして、私も大変勉強になりました。どうもありがとうございました。

それ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、どうもありがとうございました。とても参考になる、いいお話を伺えて良かったなと思っております。

それでは、以上をもちまして令和4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。