

平成28年度第1回青森県男女共同参画審議会議事録

日 時：平成28年6月28日（火）

10:00～12:00

場 所：ラ・プラス青い森「カメラリア」

【出席委員】 日景会長、高山委員、松本委員、小笠原委員、櫻庭委員、鈴木委員、佐藤央子委員、
内田委員、益城委員、富山委員、今委員、中島委員

【欠席委員】 秋庭委員、佐藤昭雄委員、北村委員

【議事次第】

- 1 開会
- 2 挨拶
- 3 議事
 - (1) 「第3次あおもり男女共同参画プラン21」関連指標の進捗状況について
 - (2) 「第4次あおもり男女共同参画プラン21（仮称）」素案について
- 4 その他
 - LGBTを取り巻く社会的状況について
- 5 閉会

【配布資料】

- 資料1 第3次あおもり男女共同参画プラン21に関連する指標
- 資料2 第4次あおもり男女共同参画プラン21（仮称）の性格
- 資料3 第3次プラン及び国第4次男女共同参画基本計画との関係図
- 資料4 女性活躍推進法に基づく基本方針との関係図
- 資料5 第4次あおもり男女共同参画プラン21（仮称）素案
- 資料6 第4次あおもり男女共同参画プラン21（仮称）関連事業一覧
- 資料7 スケジュール
- 資料8 事前提出意見等
- 参考資料1 男女共同参画に関する意識調査 東北比較
- 参考資料2 女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画
- 参考資料3 「LGBTを取り巻く社会的状況」資料

【議事録】

1 開会

(司会)

本日はお忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

司会を務めさせていただきます、青少年・男女共同参画課男女共同参画グループの神と申します。どうぞよろしく願いいたします。

定刻となりましたので、ただ今から「平成28年度第1回青森県男女共同参画審議会」を開催いたします。

本日、ご出席の委員数は12名となっており、審議会成立のための過半数に達しておりますことをご報告いたします。

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

でははじめに、鈴木環境生活部長からご挨拶を申し上げます。

2 挨拶

(鈴木部長)

皆さん、おはようございます。

青森県環境生活部長の鈴木と申します。よろしく願いいたします。

本日は、ご多用にもかかわらず平成28年度第1回青森県男女共同参画審議会にご出席いただき誠に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ご理解とご協力をいただいておりますことに厚くお礼を申し上げます。

県では、男女が互いに人権を尊重し社会の対等な構成員としてあらゆる分野において、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる、男女共同参画社会の実現を目指し、「第3次あおり男女共同参画プラン21」に基づき、男女共同参画の推進や女性の活躍に係る取組を進めてきたところですが、このプランは今年度で計画期間が満了となります。

前回の審議会では、次期計画の策定に併せて女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、いわゆる女性活躍法に基づく県の推進計画の策定方針についてご説明させていただいたところです。

委員の皆様には、今年度中に策定する新たな計画が本県における男女共同参画社会の実現のために総合的かつ計画的に施策を推進するものとなり、これまでのプランでも掲げてきた「男女がわかち合い支え合う青森県」という大目標を達成することができる計画となるよう、ご審議をお願いいたします。

なお、男女共同参画社会基本法が平成11年6月23日に公布・施行されたことを踏まえ、全国的な取組といたしまして、毎年、6月23日から29日までの1週間を「男女共同参画週間」といたしまして、男女共同参画社会の実現に向けた理解を深める取組が行われております。

その一環といたしまして、昨日、男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰の表彰式が行われ、本県から当審議会の委員でもあります北村真夕美様が長年の男女共同参画の推進のための功績を称えられ受賞されましたことをご報告いたします。

北村様は、表彰式などのご出席のため本日は欠席されております。

最後に限られた時間ではございますが、委員の皆様には忌憚のないご意見、ご提言を賜りますようお願い申し上げます、ご挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしく願いいたします。

<出席者紹介>

(司会)

それでは、本日ご出席の委員の皆様をご紹介します。

弘前大学教授 日景弥生様

青森中央学院教授 高山貢様

弁護士 松本史晴様

一般社団法人青森県経営者協会専務理事 小笠原裕様

青森県商工会議所連合会常任幹事 櫻庭洋一様

日本労働組合総連合会青森県連合会副事務局長 鈴木パティ様

青森労働局雇用環境・均等室長 佐藤央子様

株式会社東京堂代表取締役社長 内田征吾様

社会福祉法人青森社会福祉振興団理事 益城妃富様

公益社団法人青森県医師会常任理事 富山月子様

会社員 今有紀様

リポーター、司会業 中島美華様

なお、本日は欠席となっておりますが、青森県高等学校長協会人権教育委員会委員長の佐藤昭雄様が、奈良委員の後任として新たに委員として委嘱されたことをここにご報告いたします。

続きまして、事務局を紹介させていただきます。

先ほどご挨拶を申し上げました環境生活部長の鈴木です。

青少年・男女共同参画課長の山谷です。

青少年・男女共同参画課男女共同参画グループマネージャーの田中です。

本日は、この他に男女共同参画グループの職員及び次期計画策定に関する所属の職員が同席しております。

それでは、次第に従いまして会議を進めて参ります。

なお、委員の皆様へお願いがございます。恐れ入りますが、議事録作成のためご発言の際にはマイクを使っていただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、議事の進行につきましては、日景会長にお願いしたいと存じます。

日景会長、どうぞよろしく願いいたします。

3 議事

(1)「第3次あおもり男女共同参画プラン21」関連指標の進捗状況について

(日景会長)

皆さん、改めましておはようございます。どうぞ今日はよろしくお願ひいたします。

それでは、議事に入ります前に会議の議事録に署名する委員を2名指名させていただきたいと思ひます。

今回の署名者は高山委員と中島委員にお願ひしたいと思ひます。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。よろしくお願ひいたします。

それでは、議題に移ります。

「第3次あおもり男女共同参画プラン21」関連指標の進捗状況について、事務局からご説明をお願ひいたします。

<事務局説明>

(山谷課長)

それでは、資料1に基づきまして、説明させていただきます。

資料1「第3次あおもり男女共同参画プラン21に関連する指標」をご覧ください。

関連指標は、基本目標5つに10個設けております。上から順番に説明させていただきます。

まず基本目標Ⅰ「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」につきましては、指標1「県審議会等の女性委員比率」、基準値は23年4月で32.7%でございました。現状では、28年4月で35.6%。28年度に40%以上という目標値に関しては、現在では改善はしておりますが未達成という状況でございます。

それから、指標2「女性人財バンク登録者数」。これは、基準値は23年4月で280人で、現状値は28年4月で353人になっておりまして、目標値の320人を超えており、達成しております。

指標1の県の審議会の女性委員の比率を上げるために、女性の様々な人財情報をバンクという形で登録しているわけですが、これは基準値と比較しまして73人ほど増えております。

それから、基本目標Ⅱ「男女共同参画意識の定着」につきましては、指標3「男女共同参画基本計画策定市町村の割合」です。基準値が23年4月で42.5%でございましたが、これは27年4月で100%を達成しております。現在、40市町村で男女共同参画の基本計画を策定しております。

それから指標4「男女共同参画講座の男性受講者の割合」ということで、これは23年4月から11月までの平均で26.2%の基準値でございましたが、27年度では、22.2%ということで、目標値の35%には到達しておりません。これは、青森県男女共同センターにおける男女を対象とした男女共同参画の啓発講座やイベント等に男性の受講者を増やすための割合の目標を設定いたしましたけども、目標達成はできておりませんで、基準値よりも減少しているという状況でございます。

続きまして基本目標Ⅲ「職場・家庭における男女共同参画の実現」でございますが、これは指標5「育児休業取得率」で、青森県中小企業等労働条件実態調査において、本県の中小企業における男女の育児休業取得率を調査した数値を設定しておりまして、基準値が平成22年で女性は81.1%、男性は0.8%になっておりまして、現状は平成27年で女性は88.9%、男性は1.1%になっております。目標の平成29年の女性90.6%、男性1.23%、もう1年ございますが、現在では、改善はしているが未達成の状況でございます。

指標6「家族経営協定の締結農家数」です。平成23年3月に886戸ございまして基準値となっております。最新の数値は8月以降でないといけないということですが、平成27年3月で1,230戸となっております。目標値が28年度で1,200戸ということでございますので、もう既に基準値からは344戸増加しております。目標を達成しております。農業経営における役割や労働条件を家族間で決める、この家族経営協定が順調に伸びているということでございます。

指標7「病児保育利用者数」でございます。

これは、平成27年3月が基準値となっております。他の指標と違ひまして、「のびのびあおもり子育てプラン」の改定に合わせて、27年の3月が基準値となっております。延べで9,124人という基準値でございますが、現状値は28年3月で8,393人となっております。目標値が27,230人でございますので、基準値よりも現在下がっているという状況でございます。

基本目標Ⅳ「地域社会における男女共同参画の実現」でございますが、これは指標8「消防団員に占める女性団員の割合」でございます。基準値が23年4月で2.1%、28年4月では2.5%となっております。目標値とする28年の3.0%には届いておりません。改善はしてきているが未達成ということになります。

基本目標Ⅴ「男女の人権が推進・擁護される社会の形成」でございますが、指標9「DV予防啓発セミナーにおける理解度」。これは22年度の基準値が98.7%で、平成27年度は98.4%、目標が100%ということでございますので、目標には達成しておりません。

これは、前年度よりは上昇していますが、基準値、目標値を下回っているという状況でございます。

それから、指標10「自殺死亡率」ですが、平成22年は29.4%でした。これは、26年の概数でございますが20.5%に下がっております。目標が基準値より下がるということでございますので、基準値と比較して8.9ポイント減少しているということで達成ということになります。

私からは以上です。

<事前提出意見等に対する事務局回答>

(日景会長)

ありがとうございました。

今、ご覧になっていただいていた資料につきましては、事前に事務局から各委員に送付されていたと思います。

そして、これに関連する質問やご意見を事務局に提出することになっておりました。

この指標に関して提出されたご質問等がありましたら事務局からご報告をお願いいたします。

(田中 GM)

それではご報告いたします。

ご意見、ご質問について、事前にお伺いしたところ、資料8の1ページ、2ページのとおり3名の委員の方から提出がございました。

資料1と資料8を見比べながらご覧ください。

まず、資料1の1ページ、基本目標Ⅰの指標1「県審議会等の女性委員比率」ですけれども、語句の修正の提案ということで、達成状況の評価の部分、小笠原委員から、「働きかけや所管部局の配慮により、徐々に」ということを「働きかけなどにより徐々にではあるが」と訂正してはどうかということでした。回答といたしましては、意見のとおり修正しまして、今後、作成する『青森県の男女共同参画の現状と施策』、白書ですけれども、掲載資料として反映させることで考えております。

次に基本目標Ⅱの指標の4、「男女共同参画講座等の男性受講者の割合」ですけれども、これも小笠原委員からの、「基準値より減少している中、「今後の方策」の内容では目標達成は難しいのではないかな。もう少し取組内容の充実・強化が必要なのでは。」というご意見に対しては、男女共同参画センターと連携しながら、各事業の中でより男性が興味をひくような工夫や広報などを行い、目標の達成に向けて努めたいと考えております。

続きまして、基本目標Ⅲの指標の5の「育児休業取得率」については、労政・能力開発課から願います。

(労政・能力開発課)

労政・能力開発課 今村と申します。

基本目標Ⅲの指標5の育児休業取得率というところですが、「現状値、目標値について、育児休業を希望しても取得できなかった人がいるという解釈ですか。また、希望しないという方もいるという解釈ですか。」というご質問をいただいたところですが、こちらの指標の基となっているのが、毎年実施しております「中小企業労働条件実態調査」で、無作為に抽出した県内1,000事業所に対して調査票を送りまして、457事業所から回答をいただきました。

その中で育児休業の規定があるという397事業所の中でそういった数字が出てきたわけですが、こちらの方、過去1年間に「出産した人数」と「そのうち育児休業を開始した人数」を回答していただいております、理由というところまでは、実は伺っていない状態です。

ただ、育児休業に関する苦情などの相談窓口が労働局になっていまして、昨年度は、労働局での育児休業等に係る不利益取扱いに関する相談件数というものが11件ということでしたので、参考までに申し添えます。

以上です。

(田中 GM)

続きまして、指標7の関連は、こどもみらい課に願います。

(こどもみらい課)

指標7「病児保育利用者数」の整理番号の4番、5番についてご説明いたします。

まず整理番号4番の「基準値により減少した理由はどういうことか？」というご質問ですが、基準値につきましては、平成26年度の時点で各市町村が計画を作る際に実績の見込みを積み上げたものでございまして、実績とは異なっております。分かり難くて申し訳ございません。

実績の国庫補助の対象になっている事業で比較いたしますと、平成26年度が6,262人、平成27年度が年間7,173人という実績となっております、913人の増加ということで増加している状況でございます。

また、1日当たりの受入れ可能人数ということですが、現在、本県では病児保育施設の設置数につきましては、12の市町に20か所設置されております。1日当たりの受入れ可能人数につきましては88人となっております。

また、目標値の関係になりますが、この目標値につきましては、各市町村が計画を作る際に住民のニーズ調査等を行ったものに基づいて設定しているものでございますけども、必ずしもこの27,000という数字が実際に需要が発生するかどうかというのは、ちょっと、今の段階では何とも言えない状況にありますけども、県としましては、県内、どこの地域に住んでいてもサービスを受けられるような体制が必要と考えておりまして、未設置市町村ですとか、保護者が利用しやすい地域での病児保育事業の普及というものに取り組んでおります。

平成27年度と28年度につきましては、ここに記載のとおり、県独自の事業というものを実施しておりまして、事業の実施主体であります市町村や事業者の病児保育への取組を支援しているというところでございます。

それから、整理番号の5番、整備率につきましては、目標値27,232人とございますが、実際の去年の供給量、供給量は、施設の定員×開所日数で計算しますけども、供給量につきましては、県全体で平成27年度は年間19,802人の供給体制がございます。これは、目標値に対して約73%にあたります。

実際の利用者数につきましては8,472人ということで、この供給量に対する利用率になりますと43%ということになっております。

(田中 GM)

指標に関連する事前の質問・意見に対する各課からの回答については以上となります。

<質疑・応答>

(日景会長)

ありがとうございました。

それでは、事前にいただいたご質問に関しては、一応、ご回答いただいたということになると思いますが、それ以外でご質問やご意見がございましたらご発言をお願いいたします。

特にございませんか？

私、ちょっと1点だけよろしいでしょうか。

最後のところの、こどもみらい課の方のなんですが、目標値がやっぱりとても気になっていて、27,000人というのが、これを目標値としていいのかな？というのが、本当に素朴な疑問なんです。数値を積み上げたということは理解するんですが、目標値というのは、それを達成するための指標になりますので、そういうことからすると、ちょっとこれは、とても気になるところなので、毎年、こういう指標について論議があるかと思っておりますので、少し担当部局でご検討いただければ嬉しいなと思っております。よろしく願いいたします。

それでは、他によろしいでしょうか。

(2)「第4次あおり男女共同参画プラン21(仮称)」素案について

(日景会長)

それでは、次の次第3の2に参ります。

「第4次あおり男女共同参画プラン21(仮称)」の素案について、事務局からご説明をお願いいたします。

<前回審議会での意見等に対する回答>

(田中 GM)

それでは、まず、3月29日に開催されました前回の審議会でのご意見、ご提案に対しての県の取組などについてご報告いたします。

まず、北村委員から、意識調査結果の東北各県との比較をしてみてもどうか、また、意識調査を分析して、県民が求めているものを次期計画の柱だてに盛り込んで欲しいというご意見に対して、東北各県及び北海道の調査結果と比較してみました。参考資料1をご覧ください。

調査時期や標本数、設問に若干の差はありますが、中段にあります「夫は外で働き妻は家庭を守るべき」という設問に対しては、本県の場合、ほぼ拮抗しているのに対して、岩手県を除きますと反対という意見が多い状況となっております。

また、一番下で男女の地位について各項目で質問しておりますが、平等感が低い項目が多くなっております。本県の特徴としましては、固定的性別役割分担意識が根強く残っていて、男女の地位の平等感が低い状況が伺えるのではないかと考えております。

こういった状況に対しまして、固定的性別役割分担意識を改めて課題としまして、解消するための取組を進めるために重点目標の10で男女共同参画の視点に立った慣行の見直し、意識の改革を設けて取り組を進めることとしております。

次に北村委員から、女性幹部候補の育成について部局ごとの工夫の状況を調査して欲しいというご意見がありましたので、当課で調査しましたところ、子育て支援ハンドブックなどの子育てと仕事を両立するための資料の提供については、全庁的に実施しております。

また、個別には、環境生活部において年4回のワーク・ライフ・バランスウィークの実施や部内研修、また、警察本部においては、現場執行力を強化するために女性職員向けの各種ロールプレイング型の研修の実施や女性職員を対象とした、みちのく銀行との異業種交流会及び講演会を実施するなどの取組がありました。

また、審議会終了後に内田委員から、企業トップや管理職に現状としてなぜ男女間格差があるのか、それに対してアンケートをとってみてもどうかというご意見がありました。また、女性の活躍推進のためには、実際に取り組む企業に対しては、入札優遇といった県としてのバックアップが必要というご意見がありました。

これにつきましては、今後、当課で実施するセミナー等の場で参加者に対してアンケートを実施して現状把握に努めたいと考えております。

また、入札の優遇については、女性活躍推進法に地方公共団体も国に準じて対応することとされておりますので、今後、検討していきたいと考えております。

次に日景会長から、国の第4次基本計画でLGBTを扱っていることから、勉強会を実施してみてもは？というご提案がありましたので、後ほど、弘前大学の山下先生に講演をお願いしたいと考えております。

次に富山委員から、県における管理職への女性登用の取組については、「隗より始めよ」ということで、県内企業に示す必要があるというご意見がありました。これについては、県の人事課から説明をお願いします。

(人事課)

人事課長の太澤でございます。

私からは、女性活躍推進法に基づきまして、今年の4月1日に策定した、女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画の概要についてご紹介させていただきます。

参考資料の2をご覧くださいと思います。

本計画の対象部局でございますが、記載されておりますように知事部局及び議会、人事委員会等の各種委員会が対象となっております。教育庁、警察本部、病院局は、それぞれ計画を策定しておりますので、県全体の計画ではないということをご承知いただきたいと思います。

その上で、その概要をご説明いたします。1枚ものの横長の資料でございます。

本計画でございますが、平成28年度から平成32年度までの5年間を計画期間といたしまして、女性職員がその個性と能力を十分に発揮していただくことができるよう、女性職員の採用、登用やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組むことを目的として策定しております。

次に計画で掲げる数値目標でございますが、女性採用比率について、計画の最終年度であります平成32年度までに平成27年度実績の29.7%から40%以上にする事と。

また、女性管理職割合の向上に向けて、管理職であります副参事級以上に占める女性の割合について、平成27年度4月1日時点の3.1%から平成33年4月1日までに5%以上とすることとしております。

この目標の達成のための取組でございますが、採用、育成及び昇任の各段階の課題に応じて、多様な分野における女性職員の参画拡大や将来指導的立場に成長していく人材の層を厚くするための取組を推進するほか、男女を通じた働き方の見直しに向けて仕事と家庭の両立に取り組むこととしております。

具体的には、採用について、職員採用試験における女性受験者増加のため、女性職員の職員採用説明会への参加や女性職員が活躍する業務のPR等。

育成については、女性職員のキャリアアップのため、職域の拡大や研修の充実等。

昇任に関しては、女性管理職割合向上のため、女性職員の役付職員への積極的登用等を進めていきます。

また、仕事と家庭の両立支援に関しては、ワーク・ライフ・バランス推進のため、時間外勤務の縮減、休暇の取得促進等に取り組み、目標の達成のために着実に女性が活躍できる環境整備を進めていくこととしております。

以上、説明を終了させていただきます。

<第4次あおもり男女共同参画プラン21（仮称）素案等に係る事務局説明>

（田中 GM）

続きまして、資料2から資料7を用いまして、第4次あおもり男女共同参画プラン21（仮称）素案をご説明します。

まず、資料2「第4次あおもり男女共同参画プラン21（仮称）の性格」をご覧ください。

今回、皆さんにお示ししている計画素案につきましては、前回の審議会で参考資料1として添付しました、「第3次あおもり男女共同参画プラン21」の計画期間が平成24年度から平成28年度までとなっております。今年度で計画期間が満了することに伴いまして、次期計画という性格と平成27年9月8日に施行されました「女性活躍推進法」に基づく「県推進計画」という2つの性格を持っています。

「女性活躍推進法」につきましては男女共同参画社会基本法で事業主の自主的取組に委ねてきた女性活躍の部分を義務付けすることによりまして、積極的に女性活躍の部分を推進して、男女の実質的な機会の均等を目指すもので、国の説明においても両計画を併せた計画として構わないこととされています。

実際に全国の状況を見ますと、昨年度、計画策定をした都道府県と今後計画を策定する予定の状況を見ますと、30県ほどで併せ計画とする予定と聞いております。

本県におきましても、審議会のご意見をいただきながら、併せ計画として作業を進めることとしていきます。

県の計画を策定する際には、資料にありますとおり、それぞれの計画とも法に基づく国の計画や基本方針を勘案することとなっております。

また、本計画は、平成25年度に策定されました県基本計画である「未来を変える挑戦」の下位に位置する計画でもあります。

続きまして資料3をお願いいたします。第3次プラン及び国、第4次計画との関係図になっております。

左から国の第3次計画、それに対応した県の第3次あおもり男女共同参画プラン21の項目となっております。

基本目標の色分けにつきましては、一番右側にありますが、国の第4次基本計画の3つの政策領域に対応させてオレンジ、青、緑で色分けしているものです。

素案としてお示ししております第4次あおもり男女共同参画プラン21の項目は、基本的に国の政策領域を踏まえた基本目標を設定しまして、重点目標については、国の各分野に対応させるとともに、現行の県計画のうち、特に重要と思われる項目につきましては、継続する形で設定しております。

また、資料の下側に記入しておりますが、黄色の項目につきましては、前回の計画以降も重要と考えられる内容について、本県独自の整理項目として残しております。

それから、オレンジの項目、基本目標Ⅰ「男女が共に活躍できる環境づくり」の重点目標のうち、ピンクで色づけしているものと、基本目標Ⅲ「男女共同参画社会の基盤づくり」のうち、ピンクで色づけしている重点項目の11につきましては、女性活躍推進法に基づく県推進計画に対応した項目としております。

続きまして資料4「女性活躍推進法に基づく基本方針との関係図」をご覧ください。

これは、女性活躍推進法に基づく県推進計画については、国の基本方針を勘案して策定することとなっておりますので、国の基本方針で示されている施策の部分で、今回の素案のどこに該当するのかを示しております。

続きまして、資料5「第4次あおもり男女共同参画プラン21（仮称）素案」についてです。

基本的に計画の構成につきましては、現行の計画に準じて作成しております。

まず、1ページ目、第1章、「1 計画策定の趣旨」につきましては、後段に女性活躍推進法に関する記述を追加しております。

次に現行プランでは、「2 計画策定の背景」ということで、この次に世界の動き、日本の動きなどを記載しておりましたが、記述が長いので今後、資料編で記載する形で考えております。

2ページ以降につきましては、「2 青森県の男女共同参画を取り巻く状況」として、本県の現状や昨年度実施した意識調査の結果から、本県における男女共同参画に係る課題を示しております。

次に8ページからの「1 基本的な考え方」については、現行計画を基本としまして、女性活躍推進法関連の記述を追加しております。

続きまして10ページですが、10ページの下段以降は、平成25年度に作成した県基本計画との関連を記載しております。

11ページをご覧ください。

計画の大目標につきましては、引き続き「男女がわかち合いささえ合う青森県」としております。

続きまして、本県の計画において特に強調したい部分を基本目標ごとに記載しております。

12ページでは、計画の性格としまして、先ほどもご説明しましたが、都道府県男女共同参画基本計画としての位置付けに加えまして、女性活躍推進法に基づく県推進計画としても位置付けられていること。計画の期間については、平成29年度からの5か年としています。

次に13ページにつきましては、各法律や条例の制定状況と本県の男女共同参画計画の策定状況をお示ししております。

次の14、15ページは、計画の体系となっております。

16ページ以降は、計画の本体部分となっております。重点目標及び施策の基本的方向性として、各基本目標に関連した重点目標ごとに現状と課題、施策の方向という形で作成しております。

内容の記述につきましては、県計画や国の第4次男女共同参画基本計画や国からの依頼通知、女性活躍推進法に基づく基本方針等を勘案しております。

また、施策の方向につきましては、県庁内で策定している計画等も参考に記述しております。

続きまして、28ページ、重点目標6をご覧ください。

こちらの項目には、今回、国の計画での対応や他県における対応状況などを勘案しまして、「現状と課題」と「施策の方向」において、新たにLGBT関連の記述を追加しております。

続きまして、42ページ、「第3章 計画の総合的な推進」についてです。基本的に県の第3次計画の記述を踏まえた内容となっております。

43ページの「2 市町村との連携強化」の部分では、女性活躍推進法に関連した記述を追加しております。

また、45ページでは、計画の進行管理との関連で、県男女共同参画基本計画と女性活躍推進法に基づく県推進計画の進行管理を行うために、現在、指標の選定作業をしております。次回、8月の審議会でお示ししましてご意見をいただきたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

次に資料6をご覧ください。

第4次あおり男女共同参画プラン2.1関連事業一覧案をご覧ください。

こちらにつきましては、素案に基づいて庁内の関連事業を当課で洗い出したものでして、必ずしも、全ての事業や事業内容を把握しきれていない部分もありますので、今後、加除訂正もあることを予めご承知いただきたいと思っております。

施策の方向のうち、赤字で記載した部分がありますが、新たな取組となっております。

最後に資料7「計画策定スケジュール」をご覧ください。

本日の審議会の後、庁内調整等を経た上で8月下旬の本年度第2回審議会で再度ご意見をいただきたいと考えております。

それ以降のスケジュールについては、記載のとおりです。

最終的には、今年度、2月を目途に計画を策定したいということで考えております。

以上で説明を終わります。

<事前提出意見等に対する事務局回答>

(日景会長)

ありがとうございました。

それでは、これも事前に配付されていたと思っておりますので、委員の方からご質問等がございましたら事務局からご報告をお願いいたします。

(田中 GM)

それでは、ご報告いたします。

この度の計画素案等に関連して、ご意見、ご質問について事前にお伺いしたところ、資料8の3ページ以降に記載しておりますとおり、4名の委員の方からご提出がありました。

まず、青少年・男女共同参画課の関連からお話します。

4ページの質問、整理番号7、資料5の素案の16ページ「現状と課題」の中で「下から2行目、「まだ十分とは言えない状況であり」とありますが、どの程度をお考えなのでしょうか」というご質問が小笠原委員からありました。

回答としましては、「社会のあらゆる分野において2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるように期待する」という目標、これにつきましては、平成15年6月20日、男女共同参画推進本部決定ということで、2020年に30%の目標が掲げられて取組が進められているところでありまして、この30%を念頭においたものとしております。

続きまして、整理番号8、素案の20ページになりますけども、現状と課題の部分で「7行目、「制度が機能する風土づくり」の意味は？」ということで小笠原委員から質問がありました。

回答としましては、育児休業や介護休業などの制度が使いやすい職場の雰囲気を作るといった意味を持たせております。

続きまして、5ページ。体裁、語句修正の提案が、まとめて小笠原委員からございました。これにつきましては、回答の部分に記載しておりますけれども、事務局と会長で調整しまして、次回審議会で示す原案に反映したいと考えております。

続きまして、7ページ、資料6の関連事業一覧案関係の項目をご覧ください。

日景会長からの提案ですけれども、全体として、「1つの項目に1つの担当課の記載が多い。男女共同参画に係る施策は複数の担当課で実施することで効果があがると考えているので、再度見直しをお願いしたい」ということでした。

これに対する回答ですけれども、庁内推進組織である知事を本部長としました、青森県男女共同参画推進本部やその下部組織である青森県男女共同参画推進会議におきまして、男女共同参画社会の実現についての取組が広がるよう働きかけていきたいと考えております。

続きまして、その下、整理番号18の意見ですけれども、ページとしましては、資料6の7ページになります。「国の第4次男女共同参画基本計画でも性同一性障害という用語が用いられておりますけれども、障害という言葉に違和感がある。もっと相応しい用語に変更できないか。今日いらしている山下先生からアドバイスがあればお伺いしたい」ということでした。「また、担当課が学校教育課だけでは対応が十分ではないと思うので見直しをお願いしたい」というご意見がありました。

回答としましては、用語については、国の第4次男女共同参画基本計画に沿ったものとしていますが、必要に応じて再検討をしたいと考えております。

担当課につきましては、事案に応じた関係課が対応することとしておりますけれども、今後、整理したいと考えております。

続きまして、8ページの整理番号20、日景会長からご意見がありました。資料6の12ページになります。まず1番目、「情報モラル教育、メディア・リテラシー教育の推進は、学校教育課だけでよいのか。それから、フィルタリング等は有害図書等とはなっているが、紙媒体だけではなく、電子媒体を位置付けた方が良いのではないか」というご意見がありました。

これにつきましては、生徒・児童だけでなく、幅広い取組が進むよう協力を呼び掛けていきたいと考えております。

それから、2番目の有害図書等については、紙媒体のものだけではなく、内容としましては、電子媒体のものも含んでいるということで、その後例を挙げております。

素案等に対する当課からの回答は以上になります。続きまして、こどもみらい課から回答をお願いします。

(こどもみらい課)

3ページに戻っていただきまして、整理番号6についてご説明いたします。

1人親世帯の割合ということですが、平成22年国勢調査の結果によりますと、本県のひとり親世帯については、母子世帯が41,785世帯、父子世帯が15,308世帯となっております、一般世帯に占める割合は11.2%となっております。

一方、全国では、一般世帯に占める割合は8.7%ということになっております。

子どもが病気の時のサポート体制というご指摘だと思いますけれども、本県の現在の主な取組についてご紹介させていただきます。

まず1つ目が、ひとり親家庭に対して、家庭支援員を派遣する「ひとり親家庭等日常生活支援事業」というものを実施しております。

また、先ほども触れましたけども、病児保育事業というもの、普及を目指して取り組んでいるところでございます。

以上になります。

(田中 GM)

続きまして、警察本部生活安全企画課、お願いします。

(警察本部生活安全企画課)

8ページの整理番号19、「ストーカー事件があると警察も相談を受けていたり、情報があつたりという中での犯罪も少なくない」と。これに対しまして、本県警察においては、ストーカーやDVなどの恋愛感情等のもつれに起因する暴力的事案について、相談を受理した際は全ての相談について警察本部と警察署の情報共有を図り、個別案件の危険性等について、組織的に判断する仕組みを構築しております。

恋愛感情等のもつれに起因する暴力的事案というのは、これはストーカーとか、配偶者間のDVの暴力、この案件に対してのことです。

この仕組みを構築しておりますけども、その中で被疑者の逮捕や被害者の避難など、被害者の安全確保、これを最優先とした措置を講じております。今後もストーカーなどの恋愛感情等のもつれに起因する暴力的事案につきましては、被害者の安全確保を最優先とした対応を推進して参りたいと思っております。

(田中 GM)

続きまして、人事課、お願いします。

(人事課)

私からは、資料8の9ページ、10ページのところになります。

質問が4点ございました。

まず1つ目でございますが、参考資料2の特定事業主行動計画の記載中、「副参事」という記述がありますが、その職位がどういうものなのか。また、県の職階と職階別の人数をお知らせください。というご質問でございます。まず、副参事級という職位でございますが、これは管理職の階級の1つでございます。部長級、次長級及び課長級に次ぐ職位でございます。本庁においては、課長代理や一部のグループマネージャー等がこれに該当いたします。

次に職階別の人数についてでございますが、特定事業主行動計画で現状値としております平成27年4月1日時点の各職位の職員数を申し上げますと、部長級は28人中、女性が1人。次長級は52人中、女性が2人。課長級は145人中、女性が5人。副参事級は224人中、女性が6人。管理職全体では449人中、女性が14人となっております。

次に、質問の2つ目でございますが、県の目標値5%について、国の基本計画においては、地方公務員の女性の登用、これについて都道府県の課長相当職に占める女性の割合15%、これを目標とさ

れておりますが、これに比べてかなり低いのではないかと。その設定理由と背景についてお知らせ願いたい。という質問でございます。

まず、国の基本計画における目標値でございますが、これは教育庁、警察本部、病院局等が含まれております。また、本庁課長相当職のみの目標値となっておりますが、一方、知事部局等の行動計画は、先ほどご説明申し上げたように教育庁等を含んでおりません。また、管理職全体における目標値ということでございますので、単純に比較できるものではないと考えております。

その上で、知事部局等の女性管理職割合の目標値5%の考え方について申し上げますと、国の基本計画においては、現状から概ね2倍程度の目標値としておりますことから、知事部局等における平成27年4月1日時点の副参事級以上に占める女性の割合が3.1%であることを踏まえ、5年間で概ね2倍程度にすることを目指し、知事部局等における職位構成や年齢構成等の現状を勘案して設定したものでございます。

なお、参考として申し添えますと、知事部局等では、平成28年4月の定例人事異動におきまして、女性職員の副参事級以上への登用を進めております。平成28年4月1日時点で、昨年度比0.7%増の3.8%となっているところでございます。

続いて質問の3点目ですが、県職員の意識改革と意識の向上のために職員研修を充実してはどうかというご提案でございますが、人事課では、これまでも女性職員が将来のキャリアを検討し、管理職として活躍するためのスキルを学ぶ「女性職員キャリアビジョン研修」の実施。

また、今年度でございますが、新たな研修として、個々の価値観やワーク・ライフ・バランスの違いなど、様々な多様性を受け入れ、様々な人材の活躍を促進する「ダイバーシティマネジメント研修」を創設するなど、女性の活躍の推進や職員の意識改革を目的とした研修を実施しているところでございます。

今回のご提案を参考にいたしまして、今後とも研修メニューの充実を図るなど、職員の意識改革の推進に努めて参りたいと考えております。

最後に、4点目の質問でございます。

両立支援の取組の中に介護休業中の職員も加えて欲しいということでございます。

ご意見のとおり、家族の介護等で職場を離れた職員に対しましても、職場復帰のための情報提供等の支援は必要であると考えておりますので、育児休業中の職員に対する情報提供と併せて検討して参りたいと考えております。

以上でございます。

(田中 GM)

委員からの事前のご質問、ご意見に対する回答は以上です。

よろしく願いいたします。

<質疑・応答>

(日景会長)

ありがとうございました。

それでは、今、ご質問いただいた方で理解ができなかったことも含めて、いらっしゃいましたら改

めてご質問いただいてもよろしいかと思いますが。

それ以外のところも、できればいろいろいただきたいなと思っております。

それでは、ご質問、ご意見等ございましたらよろしくお願いいいたします。

特にございませんか。

じゃ、どなたもないのも、折角多くの関連の事務の方にお越しいただいているということもあって、1つだけご質問させていただいてよろしいでしょうか。

中身についてはございませんが、今までの回答のところ、青森県男女共同参画推進会議というものがありました。それについて、どんな位置付けでどんな構成なのかということをお知らせいただければと思います。お願いいいたします。

(田中 GM)

先ほどの男女共同参画推進会議につきましては、庁内の男女共同参画に関連する庁内の課長クラスの会議として、こういう男女共同参画基本計画のような重要なものについて、まず、庁内の関係課長レベルに諮りましてご意見をいただいた上で、その上になります庁議メンバーで組織します、県の男女共同参画推進本部で決定します。その推進本部に諮る前の事前の庁内の推進組織ということで設置しております。

(日景会長)

ありがとうございます。

ということは、例えば、私の質問で大変申し訳ないんですが、ある担当の課が1つであっても、そこでちゃんと連携がとれると書いてあるんですけども。

と、申しますのは、やっぱりそういう連携会議がとても大事だと思いつつ、ご自分のところの課がないと、いわゆる他人事になってしまわないかなというように思うところなんです。

ですから、そのあたりの心配が特にないのであればいいんですけども、ちょっと危惧するところです。

よろしいですか。

(田中 GM)

男女共同参画推進会議につきましては、関係課長ということですけども、その上の推進本部につきましては、庁議メンバーということで部長クラスの方達で組織しておりますので、これにつきましては、庁内全部にそういう推進本部で決まった決定事項につきましてはお知らせするという流れになっていますので、その辺は大丈夫かと思っています。

(日景会長)

ありがとうございます。

いかがでしょうか、他に。

高山さん、いかがですか、高山委員。

(高山委員)

質問というか、今のご説明の中に出てきていました、例えば、固定的な性別役割分担意識とか、様々県民の意識というものが非常にネックになっていて、全国とも大分格差があるように思いますけども。

その辺の対応というのが、それぞれ個々のいろんな基本目標とか重点目標の中では出てきていると思うんですが、やはり、民間の企業でも家庭でも、やっぱりいろいろ、今日の冒頭の北村先生の表彰とか、あるいは、今日の東奥日報のみちのく銀行さんの保育施設のオープンという明るい話題もありながらですけども、現実の部分では、まだまだ下地というか、素地がまだまだ不十分というような気がしていますので、この計画の中でも、その辺の配慮というのは、ちょっと気になる点なので、そこを自分なりに考えてみたいと。質問でも何でもありませんけども、そんな感じで、今、おりました。

(日景会長)

事務局いかがですか、

(山谷課長)

意識につきましては、このプランも、今度、第4次ですが、これまで3次、1次の改定も含めまして4回ほどプランを作っているわけですが、遅々として意識改革は進んでいない。東北の他県と比べましても、やはり固定的性別役割分担意識、つまり男は仕事、女は家庭というのに賛成する人の割合がなかなか減っていかないというのが実態でございます。

かつては、意識改革の部分にも相当力を入れて研修会とかセミナーとか、いろんなこともやったわけなんですけども、やはり意識改革だけを待っていてもなかなか進まないということで、最近、特に女性活躍推進法がございまして、働く現場でどんどん实际的に女性を登用するというような形で女性の活躍を目に見せていく。あるいは、働いている方達の上に立つ方、そういった方達が実際の意識改革を図るというようなセミナーを積極的に実施するとか。つまり、実質的にいろんな意味で女性が活躍する、女性を登用させることによって変わっていくということを目に見える形でご提示できるような形を事業としても組んで、今、やっている最中ではございます。平等意識も、かなり、東北の他県に比べても低いという実態がございまして、そこはまだまだネックだと思います。

新しいプランでも、男女共同参画の視点に立った慣行の見直し、意識の改革ということで書いておりますが、これは、まだまだ重点目標からは外せない目標だなと考えております。

なかなか難しいというのが実態です。

(日景会長)

ありがとうございました。

他にいかがでしょうか。

松本委員、よろしく申し上げます。

(松本委員)

松本です。

今の高山先生に関連してですけども、今、課長がおっしゃられましたようにいろいろとセミナーや研修等をやられるに当たって、やはり広報の仕方をどうするのか。

それから、あとは、研修を受けられた方の意識が仮に変化したというのであれば、それをどうやって効果を見ていくのか。

今後の研修セミナーにあててアンケート等の結果をどうやって生かしていくのかあたりも大きなポイントになってくるのではないかとというのが1点と。

それから、これは、他の県がどうしてこんな意識が違うのか。何か理由があるのかどうか。そのあ

たり調査できているのかどうかとか。

あとは、先ほども質問したかったんですが、女性バンクの登録について毎年書き換えが行われているのかどうか。例えば、何年に1度しかやっていないというのであれば、何年か前に登録した方は、自分が果たして人財バンクに登録されているのかどうかの、理解すらできていない方もいて、ただ数値だけが先行してしまっていて300何人になっているというのであれば、ちょっとあまり意味がないかなという気もしていましたので、そのあたりも一応、どうなっているのかなということが気になって、今、発言させていただきました。

以上です。

(日景会長)

ありがとうございます。

よろしく申し上げます。

(山谷課長)

広報の仕方につきましては、松本委員がおっしゃるようにいろいろと工夫はしております。最近は、今日おいでの小笠原委員とか櫻庭委員にもご協力いただきまして、企業側にいろいろ働きかけるという形も多々っております。

それから、そのいろんな工夫の仕方をしつつも、その効果をどういうふうに計ればいいのかというのは、難しいところです。その効果の計り方、先ほど、うちの方でもちょっと言いましたけども、アンケートをどういうふうに次に生かすかというようなことは、今後の課題にもなっていくかと思えます。

それから、意識調査で固定的性別役割分担意識、それから平等意識が他県に比べて、東北の他県に比べても低いというのはどういうことなのか？については、その原因を調べたこともございませんので、そこあたりも検討課題だとは思いますが。

それから、人材バンクの見直しについてやられているのかということですが、毎年、ご希望もっておりますし、活躍の実態、新しい方も入れる代わりにある程度の年齢になってもうできないとおっしゃる方は、バンクから外すというような形での見直しは随時実施しております。

(日景会長)

ありがとうございます。

他にいかがでしょう。

はい、お願いいたします。

(富山委員)

広報の仕方についてなんですが、どうしてもこの男女共同参画に限らず、関心がある方しか集まらない。そして、アンケートに答えてくれる方は関心のある方で、関心のない方をどうやって巻き込んでいくか。関心のない方の意識、意見がどんなふうに変わっていくかをどのようにして。難しいことだと思うのですが、関心のない方に対する対応というのをこれから考えていただければと思います。

(日景会長)

お願いいたします。

(山谷課長)

それにつきましても、本当に重要な課題なので、考えて参りたいと思います。

(日景会長)

他に。櫻庭委員、お願いします。

(櫻庭委員)

つたない質問で恐縮なんです。

全体を見てこの男女共同参画プランというのが、今までずっと質問も聞かせていただいた中で県が作るプランですから、これから市町村がそれをモデルにしながらまた市町村も作られるというふうになるんだと思うんですが、県のプランでありながら、県庁のプランに近いようなことばかり書かれて、その県の中で改革されれば、青森県全体が改革されるというふうに思われるのかということ。逆にいうと民間がどういうふうに男女共同参画を取り入れていくのか。非常に難しいんですけども、バロメーターも難しいんですけども、やはりそこは頑張っって普及させる意識改革をさせていかないと、県がやると、県職員がやると、率先して皆さん、全部そうなりますというルールがあればいいんですけども、そうではないんじゃないかと。ごく一部のことについて、非常にシビアに数字をあげてやられていますけど、そこが良くなれば、じゃ民間は全て良くなりますか？ということについての取組が指標としては難しいんですけど、逆にいえば、じゃそこまで公務員がやるんだったら、国の公務員も含めて、青森県内にいる公務員全部についてどう扱うのか、ということぐらいをやるのであればいいんですけども、そういうやり方、ちょっと歪なんだろうと思うので、民間をどう意識させて、県のモデルがどういう形でやれば、民間もこういう形でやっていただきたいという提案になるのであればいいんですけど、数値目標があまりにも、何か、私が見ていると県の中でマスターベーションやっているようなところがあって、その数値が改善されることが本当に県全体の男女共同のバロメーターが良くなっているというふうにお思いになるのかどうか。

女性の蔑視みたいな、あるいはちょっと意識が低いというお話をされていますが、それは、やはり共稼ぎの部分のウェイトが青森県の場合は低いんだろうと思うんですね。それは、働く場所として子育ても含めて一緒にやれる環境もなかなか整っていないで、働いちゃうと、どうしても子どもの育児の問題ですとか、そういうことのバランスがとりづらいので、どうしても専業主婦的なこと、あるいはパートですとか、アルバイトですとか、そういう一部働くことはできるけども、フルタイムではなかなか働けない。

じゃ、経営者はどうなのかと。私共の会社の中にも女性の経営者がいらっしゃいますけど、なかなかそこはやっぱり発言力を持ってリーダーシップを発揮していただけるような女性というのは、私共も当然、会議所としてもそういう女性を積極的に公の場に出したいと思うんですけども、経営者の数が少ないんですね、女性の経営者の数というのが。ですから、そこは、底辺を広げていく努力をしないと、急に経営者の女性が増えるということはありませんので、そういう意識をもった経営者をどんどん増やしていく、そういうことをしないと、なかなか急には管理職が増えるとか、突然増えるよ

うなことはないんだと思うので、県も同じですし民間も同じですけども、やはりそういうことに気を配って皆さんで働きやすい環境と併せてそういう人達が代表になっていけるような仕組みというものを時間が掛かってもいいですから、やるべきじゃないのかなと。

ちょっと、この計画を見ると、県自らの計画だけで、県の自らの計画というのは全県的な話ではなくて、県職員の計画のウエイトがかなり高過ぎはしないのかな？という感じを持ったので感想までに述べさせていただきました。

(日景会長)

ありがとうございます。

確かに、おっしゃる面があるかなと思いますが、そのあたり事務局、結局、抜本的な話かな？というふうに思うんですけども、いかがでしょう。

(山谷課長)

民間の方に対してどういうふうに働きかけるかということ、民間というのは、多分会社とか企業とか、そういうことを念頭に櫻庭委員、お考えだと思うんですが。県の方では、様々ワーク・ライフ・バランスについては労政・能力開発課ですとか、労働部門の方でも働きかけているわけですが、現実的には、国の労働局の方が県内の様々な企業、事業所に働きかけているという実態がございますので、佐藤委員から、そのあたりの実態もお聞きしたいです。いかがでしょうか。

(日景会長)

お願いいたします。

(佐藤央子委員)

そうですね。まず、私も東北6県転勤して歩いて、青森が特に意識的に遅れているというふうには思っていないです。ただ、東北全体がどっちかといえば女性は家庭で男性は外で働くという意識が東北は強いなという感じはあるんですけど。

だから、先ほどの調査で青森が低い、調査したら、たまたま、それこそ関心のある方、無い方という話が出たんですけども。

関心のある方にたまたま調査がいったかどうかぐらいの差で、あまり、特に東北、北3県あたりは、割と分担意識が強いというのがあるので、特に青森という話は、あまり感じないんですけども。まず、それが1点。

あと、私共労働局と県の労政・能力開発課さんもそうですし、男女共同参画課とも連携しながら。民間企業の方の意識改革というのは、特に、今年4月1日に女性活躍推進法が施行されましたので、301人以上の企業さんは、必ず目標値を立てて女性の活躍に取り組まなきゃいけないことに法律上も義務になっております。

県内の301人以上の会社は、私共が把握している範囲で、今、115ぐらいあるんですけども、そこは100%計画を立てていただいています。

ただ、やはりご指摘は、形式的なものを整えてもやっぱり中身が変わらないと、たとえ管理職5%女性にするとか10%女性にするという計画、皆さん、立派に立てていただいている。それに向かっ

ては動いていただいているんですけど。本当にそれを本気でやるかというところの一番のキーポイントは、トップの方の意識なんですね。社長さんが本気でこの会社を女性も生き活きと働かせるか。うちの会社で管理職の女性を誕生させるかどうかというのもトップの意識にかかっていると云っても、私は過言ではないと。

いくら女性が頑張っても、中間管理職の方がそう思っても、やっぱり社長の意識でがらりと会社が変わると、私は思っていますので、男女共同参画課でもトップセミナーを毎年やっていただいています。ああいう催しとか、そういうのも非常に大事だと思いますので、今後も是非、トップの方の意識を。県庁もそうですし、国の組織もそうです。正直、やっぱり本腰を入れないと変わらないんですよね。形だけ、総論賛成、各論反対なんです。自分のところはまだいいや。自分のところは、まだ男社会でいいやという意識がまだまだ各組織があるので、一応、男性で間に合っているという意識があるので、なかなかそこに女性が入っていけないし、女性自身も、やっぱり今の男性並みの働き方、残業して土日も働いてみたいな、そういう働き方をしていたら子どもも育てられないしということで一歩引いてしまう部分もあるので、やっぱり働き方改革、仕事と家庭の両立が車の片輪であれば、もう1つの片輪としては、女性の活躍推進を進めること。両方が上手く回っていかないと変わっていかないので、やはりそのところは労働局も勿論、力を入れていきたい部分ですし、県も是非、民間の方の改革もやっていただければというふうに思います。

そうしないと、青森県で育った子どもたちが青森に帰って来ないと思います。やっぱり人財。少子化が凄く青森県では深刻ですけども、外に出た女子学生が青森に帰って来ないのは、自分の能力、折角、東京で高めてきたものを活かせるところが青森ではあまりない、となると、東京の企業の方に流れていく。学生さんの意見としてもそういうものも一杯聞いていますので、やっぱりそうしないと良い人財が戻って来ないなというふうに感じていますので、是非、取組を進めていただきと思います。以上です。

(日景会長)

ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。

今のは、なかなか大事な問題かな、と思いますが。

それでは、かなりいろいろな情報が、今、一気に入ってきて、私達もまだフィルターに掛けられてないかな？という気がするんですが。

もう1回、次回、8月下旬を予定しておりますので、今日のご意見、あるいはご質問への回答等を踏まえて、この素案について更にご意見、ご質問がございましたら、事務局の方に7月8日、来週の金曜日までにメール等でご連絡をいただければと思っております。よろしいでしょうか。

次回の時にそれらをまたご意見をいただいたものについてご報告をいただきたいと思います。

中でも、特に、今日は最後の意識改革のところは、特にいろいろご意見いただいたところかなと思いますので、それについて、更にこんなところは、というのがありましたら、かなり具体的に書いていただいた方が、事務局も回答しやすいかなと思いますので、どうぞ、そういうことをちょっと留意していただき、ご質問をお願いいたします。

4 その他

(日景会長)

それでは次第4のその他に移りたいと思います。

ここからは、今日、講師でお招きしております山下先生に「LGBTを取り巻く社会的状況について」ということでお話を伺いたいと思います。

若干、セッティングを変えますのが、少しお待ちいただければと思います。

<LGBTを取り巻く社会的状況について>

(山下先生)

弘前大学の山下と申します。よろしくお願いたします。

ここから着席して失礼をいたします。

LGBTを取り巻く社会的状況についてお話をさせていただきます。

皆様のお手元に県庁の方で資料を準備して、配付していただいております、参考資料の3をご覧ください。

皆様のお手元の資料の内容を要約をしたものがこちらに投影しておりますスライドです。スライドを見ながらでも、お手元の資料を見ながらでも、どちらでもご都合のよいように聞いていただければと思います。

今日、お話をさせていただく内容は、「LGBTとは」。先ほどの審議の中でも「LGBT」という言葉が何度か登場しておりますが、どういう人達を指すのかということ。それから、その人達が置かれた社会的状況と、3点目は政策動向。それから、皆様にご審議された第4次の青森のこの計画に位置付けられるその意義と期待について述べさせていただきます。

20分いただいております。少し駆け足になりますことをご了承ください。

(1)「LGBT」とは

①性に関する主な4要素

はじめに、LGBTとはどういう人達かということを説明申し上げます前に、簡単に概念の確認なのですが、LGBTの人達であるかどうかに関わらず、私達は、生まれつき性に関しては、主に4つの要素を持って生まれてきております。

先ほどの審議、あるいは国の計画にも出ております性同一性障害、性的指向に下線を引いておりますが、このことを中心にご説明申し上げます。

国の計画では、性同一性障害という言葉が使われております。資料では、性同一性障害よりも、性別自認とか性自認、あるいは医療関係者の方達は性同一性という言葉が使われますけども、個人が自分の性別を尋ねられた時に、自分をどう捉えているかということが性別自認です。俗に心の性別というふうに言われることもあります。これが生まれつきの身体の性と一致をしない場合に医師の診断が性同一性障害というふうに付く人達もいますし、ここが一致していなくても、ガイドラインに沿って診断がつかない人達もいます。

それから、性的指向というのは、恋愛や性愛、あるいは人生のパートナーとして惹かれる人と自分

の心の性別との関係性のことです。異性愛とか同性愛、あるいは両性愛であるとか無性愛というようなことが性的指向ということになります。

どちらも、性的指向につきましても、それから性別自認と生まれつきの身体の性の間に相違があった場合でも、これは生まれつきのものだというふうに言われております。

先ほども申しましたように、性同一性障害というのは、診断という話をしましたけども、医療上の概念です。委員から、性同一性障害という言葉プランに使うことについて、少し違和感があるというようなコメントがあったかと思いますが、おっしゃるとおり、これは医療上の概念ですので、男女共同参画とか、人権の文脈では、使われているのは日本ぐらいというような、ちょっと特殊な言葉でございます。

この性同一性障害という言葉を使うことによって、性別違和があつて社会生活上の困難を経験しているけども、診断がつかない人達というのは、排除をされてしまいます。

皆様のお手元の資料にも書かせていただきましたけども、性同一性障害というのは、現行の国際疾病分類や日本の医学界が使っているのも、その言葉がそのまま国の計画等でも使われておりますけども、国際的には、この言葉は性別の不一致であるとか、性別違和というような言葉に改められてきているというのが潮流でございます。

②「LGBT」とは

LGBTとは、今、お話を申し上げました2つの性に関する要素を含む、性の要素ということ考えた時に、多数の人とはあり方が違う人達のことを指す総称でございます。性的少数者であるとか、性的マイノリティ、それからセクシャルマイノリティという言葉が使われることもございます。

国の計画でも、例えば、法務省は性的少数者という言葉を使いますし、それから自殺総合対策大綱などでは、性的マイノリティという言葉が使われていたりということで、どれを使っても間違いということではございません。

人口の2から10%程度を占めるというふうに言われておりまして、私は岩手を拠点に活動、研究をして参りましたが、岩手県高等学校教育研究会学校保健部会と民間の専門家の団体が協力をして行った調査では、岩手県内の高校生約9千人のうち10.1%がセクシャルマイノリティであったというような結果もございます。

2%から10%というのは、国、地域、年代を問わずに存在をしています。

LGBTというのは、皆様のお手元の資料に書きましたけども、英単語のレズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの頭をとった言葉でして、この人達だけを指すということではありませんが、先ほど申し上げましたような性のあり方が多数の人達と異なる人達をまとめてLGBTという言葉を使って説明することもあるというような言葉でございます。

(2) 社会的状況

①生活分野別の状況

次に社会的状況についてですが、皆様のお手元には、細々した数字を少し入れさせていただきましたが、時間の関係で細々とはご説明を申し上げず、全体的な傾向についてのみ述べさせていただきます。

男女共同参画が生活のあらゆる分野に係わるということと同じように、性的指向、性別自認も教育であるとか仕事、住まい、健康、社会保障、家族関係、あるいは今日、警察の方もいらっしゃっているようですが、ストーカーとかDVといったことについても関わってきます。LGBTの人達も、

当然、地域で生活をしているわけですので、あらゆる生活分野に関わって参ります。

教育においては、そもそもセクシャルマイノリティを含めた多様な性のあり方が日本の学校では教えられていません。教員も理解が不十分ということが、皆様のお手元の資料の方に幾つかデータをお示ししておりますけども、指摘をされております。

LGBTの子どもたちは、調査が最近増えてきてはおりますけども、どの調査を見ても、大体、性的指向や性別自認を理由に6割から7割がいじめを経験しているということが分かってきております。

たくさんある生活分野の中のもう1つは雇用についてお話を申し上げますが、セクシャルマジョリティの人達以上にセクシャルマイノリティ、あるいはLGBTの人達の方が自分の性のあり方を理由にして、求職時に困難を感じている。

それから、セクシャルマイノリティの人の方がマジョリティの人に比べて差別的言動に遭いやすい。あるいは、差別的言動が日常的に職場であった時に、マジョリティの人は、それを差別的言動というふうに受け止めていないのだけれども、当事者の人達は、そのことに日々傷ついているというような状況です。

青森県の実態については、全体的なことが分かっていない。きちんとした調査研究が殆どなされていないので、青森に暮らすセクシャルマイノリティの当事者の人達がどういう日常生活、毎日を送っているのかということを知ることは非常に困難なんですけども、東奥日報が今月の3日に青森県でセクシャルマイノリティの相談を受けている北東北性教育研究セミナー実行委員会。これは2年間で寄せられた相談、約230件のうちのどういう種類の相談であったかということ进行分析したものを報じられたものなんですけども。自分の性的指向や性別自認に関する悩みが一番多くて28%。続いて、家族関係の悩みが15%、それから暴力被害、青森県での暮らしということが12%。

続いて、先ほどお話申し上げました就労についてが10%というふうになっております。

これは、東奥日報で別の連載記事がございました。先ほど、委員の方から女性が働きにくいので青森県を離れて戻ってこない。それから、働き難いので、暮らし難いので離れていくというようなお話がございましたけども、LGBTについても、同様の状況が容易に想像されます。LGBTであって、差別や偏見なく地域で安心して暮らしていけるというふうな状況にはございませんので、あるいは公的な支援であるとか、施策ということもまだまだこれからの状況ですので、そこに不安を、大きな不安を覚えて、青森県でやはり暮らし続けていくということは困難だというふうに判断をして、青森県が本当は好きであるんだけど、出る、戻って来ることができないというような状況に置かれている人達、当事者もいるということが想像されます。

②社会的コスト

これらの状況の社会的コストとしては、自尊感情の低下、それからLGBTでは、自殺念慮、それから自傷行為がLGBTではない人達に比べて高いというようなことが調査研究で明らかになってきております。

(3) 政策動向

①国レベル

これらの状況を受けて、政策も少しずつではありますが増えてきております。

お手元の資料の3ページの政策動向、国レベルというところにあげさせていただきましたが、皆様
が審議をされているプランの素案の大元になっております国の第4次男女共同参画基本計画には、抜
粋を県庁の方で用意してくださっておりますけれども、細かく触れませんが、この資料のホチキス留め
のすぐ後ろの方についておりますけれども、第8分野、貧困、高齢・障害等により困難を抱えた女性等
が安心して暮らせる環境の整備というところで、性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に
おかれている場合、というようなことで書き込まれるようになっております。これは、第3次の基本
計画からのことでございます。

他には、自殺総合対策大綱、それから法務省の人権啓発の年間強調事項であるとか。文部科学省か
ら、課長通知ですけれども、セクシャルマイノリティの子どもたちの支援、あるいはきめ細かな対応
ということも昨年の4月に出しております。

それから、雇用機会均等法に基づくセクシャルハラスメントに関する指針についても、これは
LGBTの労働者について明記がされる見通しということで今日の新聞でも報じられておりました。

②地方自治体レベル

他の自治体でLGBTをどういうふうに位置づけているのか。あるいは、どういう施策を講じてい
るのかということですが、プランとはまた別に条例で位置付けているところもございます。
それから、男女共同参画計画、この4次のプランのような計画への位置付けをしているところ。

それから、LGBT支援宣言ということをしている自治体。

それから、相談事業を実施している自治体。

それから、同性パートナーシップ、女性同士のカップル、男性同士のカップルを国の法律では承認
されませんが、自治体レベルで承認するというようなことに取り組んでいる自治体もござい
ます。

男女共同参画計画への位置付けということについて少しお話をさせていただきたいと思
います。

ここに、県レベルでLGBT、あるいは性的指向、性同一性障害とか、LGBTの人達について
はっきりと書き込んでいる、都道府県レベルではここに挙げられているところに現段階では留ま
っていません。区とか市町村レベルになると、この数は増えます。

1つ、岩手県の例をご紹介します。

基本的に、ここの男女共同参画計画に位置付けを行っている県では、意識啓発であるとか、それ
から相談事業を実施するというようなことでの書き方に殆どなっておりますが、岩手県のプランは3
月に策定されましたけれども、意識啓発をする、困難な状況に置かれているということの認
識をまずするということは、どこの計画にもあることですが、具体的な事業として、性的指向
や性同一性障害を理由とした困難に直面している人々の状況やニーズに対する理解を深めるた
め、行政及び関係機関の職員等を対象とした研修を行います。というふうに書かれてお
ります。

県民の理解促進ということは、上の段の方に既に書かれているわけですが、それから相談事
業についても、その上の段に書かれてはいますが、意識啓発、県民の意識啓発、それから
相談事業にプラスして関係者の意識啓発ということもはっきりと書いている。他の県の
プランに比べて少し踏み込んだ書き方をしているのが岩手県の男女共同参画プランだと思
います。

県レベルではありませんが、青森市も男女共同参画のプランにセクシャルマイノリティに
関する記述をしておりまして、その書き方は、意識啓発ということでぼんやりしたもの
にはなっておりますが、ぼんやりしたものから、しっかりと具体化を進めておられま
して、来月の5日から青森市ではLGBTの電話相談を始められると伺っております。

(4) 第4次あおもり男女共同参画プラン21への位置づけの意義と期待

最後に青森県の第4次のプランにLGBT、あるいはセクシャルマイノリティの人達について位置づけされることの意義と期待について述べさせていただきます。

まず1つ目ですけれども、性的指向、性別自認に係わらず、全ての県民を対象にする、あるいは全ての県民が本当の意味で包摂をされる男女共同参画社会の実現を志向する計画の策定・実施は、実は、国、地方自治体の責務です。これは、日本政府が加盟をしている国連の人権諸条約から、この責務であるということが言えるわけですが、この責務をきちんと果たす意味で、果たすことになるということが1つ言うことができます。

もう1つは、LGBTの当事者、青森県に暮らす当事者にとってどういうものになるかということですが、青森県として取り組む姿勢を明らかにすることは、厳しい状況におかれているLGBTの当事者にとっては、一縷の希望になり得ると言えます。

もう1つは、LGBTの人々が置かれた状況が厳しいものだという事は、一部についてご紹介を申し上げましたけれども、その状況の改善に向けた指針になるということが言えます。

最後に期待ですが、県民の理解促進はもとより、プランの実施に当たる県庁の職員、あるいは県内の自治体職員の理解促進と意識醸成を図っていただければと思います。

現在のプランの書き方は、抽象的というか、ここからいろいろな読み方をしていけるような書き方になっているかと思いますが、具体的にプランに書き込んでいくのか、他自治体等を参考にして書き込んでいくのか。

あるいは、プランの書き方をここまでに留めるとしても、ここから具体的にどういうことをしていくのかということについては、その有効な方策を具体的に、是非、ご検討をいただきたいと期待をしております。

青森県内のセクシャルマイノリティ、LGBTの支援団体を参考でレジュメに書かせていただきましたけれども、おかれた状況の厳しさに比べると、他都道府県に比べて当事者団体の数は多いのではないかと思いますので、当事者の方達がどういう状況におかれているのかということ私にはデータを用いて、かなり抽象的に話をいたしましたけれども、その人達がどういう状況に置かれているのかということをしかりと現状把握をして、それに基づいて具体的な施策を講じていただければと思っております。

以上でございます。

<質疑・応答>

(日景会長)

ありがとうございました。

折角ですので、ご質問等がございましたらお受けしたいと思っております。いかがでしょうか。

少し私の方からなんです。

日本国内だけでなくてもいいんですけども、諸外国を含めて、LGBTへの最後の期待のところの具体策というようなものは、どんなものがあるか教えていただければと思うんですが。

(山下先生)

国内については、先ほどお話を申し上げたような相談事業とか、それから大阪の淀川区などは、相

談事業と併せて、LGBTの人達、あるいはLGBTのことについて知りたい、話したい人達が集える居場所づくりというようなことをしておられます。

それから、諸外国にいきますと、職員研修も国内でもしておられる自治体はありますけども、職員研修を諸外国でも当然しています。

それから、かなり進むと、それこそ女性登用と同様に、LGBTであるということをオープンにして働くということに誰も差別、偏見を持たない職場づくりが進みますので、LGBTを積極的に登用していくというようなところまで、これはかなり進んだ段階ではありますけどもしている国もあります。意識啓発というところで関係者の研修をしっかりとするというところがどの国にもまず共通していることかと思えます。

日本の場合には、差別を禁止する法律がありませんので、法整備が諸外国に比べて遅れているので、比較できない部分もありますけども。

(日景会長)

ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。

いかがですか。特にございませんか。

県の方からでもご質問があってもよろしいかなと思うんですが。

手が挙がってらっしゃいますのでよろしく願いいたします。

(下北地域県民局)

下北地域県民局の三浦と申します。

今日は貴重なお話、ありがとうございました。

もし分かればでよろしいんですけども、この相談事業というのは、相談を受ける側は専門のスタッフとかなんでしょうか。誰でも相談を受けられるものなんでしょうか。

(山下先生)

ご質問ありがとうございます。

青森市について私が伺っているのは、青森市の男女共同参画施設で相談に当たっている方たちをきちんとLGBTの知識とニーズに対応できるようにすることで研修を実施した上で相談に当たられると。

それから岩手県のLGBT相談については、男女共同参画センターの職員の方があたっておられますけども、女性相談を受けたことがあるからといって必ずしもLGBTの相談、ニーズが分かるわけではないということで、勉強されてから専門の方たちが対応されているというふうに認識しています。

(下北地域県民局)

ありがとうございました。

(日景会長)

他にいかがでしょうか。

はい、お願いいたします。内田委員。

(内田委員)

岩手県内の高校生の8,769人のうち約10.1%がセクシャルマイノリティだったというお話がありましたけども。僕は個人的に少し、結構いるんだな、という感覚ではあったんですが。この子たちが高校卒業して大人になっていく過程で、性の不一致といいますか、LGBTがそのままずっと続くものなんでしょうか。この数値は減っていくものなんですが。例えば、減るというようなことはないんですか。

高校生である程度身体的に大人であれば、これはこのままずっとそうだということなんですか。

(山下先生)

おっしゃるとおりです。

冒頭に申し上げましたように生まれつきのもので、人種と同じというふうに考えていただければ良いかと思いますが。その子が大きくなって、どの時点で気づくか。マジョリティの人と違うということにどの時点で気づくかということは、個体差というか、個々に異なりますけども。そうなるとか、変えられるというようなことではありませんので大体10%、岩手県の場合には、この年度に調査をした高校生達については10%程度、このまま大きくなっていくということです。

(日景会長)

よろしいですか。

(内田委員)

そうすると、すいません、勉強不足で分からないんですが。

先ほどの会議の中でも総論は賛成だけど各論は？みたいな話もありましたけど。

例えば、そういった方々もいらっしゃってLGBTを違和感なく認めていく社会というのは、非常に僕はいいと思うんですが。

高校生がこんないたら、実際、例えば、学校の中でのトイレの問題とか、様々非常に苦しいのではなかろうかと思うんですが、この方達は、ずっと我慢しているということなんですか。

(山下先生)

ご質問、ありがとうございます。おっしゃるとおりです。

先ほど、文部科学省の課長通知が出ているという話を申し上げました。

その中には、やはり困難、トイレのことも含めて困難を抱えている子どもたちの例が全国から報告が大分上がってくるようになってきたので、個別の配慮ある対応をするようにというような、この通知は内容になっているんですけども。

先生に言った時にどういうふうに対応されるのかということ自体も大きな恐怖感で言えずに、水を飲まずに一日過ぎて体調を崩すような子どもたちとか。子どもでなくても性別を越境して生きる人達は、公共のトイレを使う場合にも学校と似たようなことですので、そういうケースがありますけども。相談できる子どもたちはほんの一部で、できずにいる困難な状況におかれている子どもたちもまだまだ多いということです。

(日景会長)

よろしいでしょうか。

では、あとお一人ぐらいまででしたら何かなりそうかなと思っているんですが、他にございますか。
はい、お願いいたします。

(富山委員)

期待される項目の中で県庁職員の理解・促進ということでございますが、県庁の職員の方々、今までにこの勉強会や専門家による何かの講習会等はどのぐらいなされているのでしょうか。すいません、こちらの方の質問になるかもしれませんがお願いいたします。

(山谷課長)

青少年・男女共同参画課では、今回が初めてということで、県庁自体とすれば、研修を担当している人事課はどうでしょうか。

こういう項目は、今まで「ない」ということでございます。

(富山委員)

文言を入れるからには、是非、専門家を交えたワークショップ、あるいは勉強会を開いていただいて、また次のところに生かしていただければと思います。

(山下先生)

少しだけ、そのことに、研修に関連して、県庁の職員とか、公務員の方達とセクシャルマイノリティということについて判例がございますので、簡単に紹介させていただきたいんですけども。

平成9年の東京高裁ですけども、府中青年の家事件というものがありません。性的マイノリティのグループが東京都教育委員会管轄の施設を使った時に、別の施設の利用者から差別的な対応をされたので、都の職員にきちんとそのことを対応して欲しいというふうにお問い合わせをしたところ、都の職員から、かえって差別的な言動をされたという事件です。

このことについては、東京都は全面敗訴していますけども、その判決の中で「職務を行うに当たって、同性愛者を含めて少数者を視野に入れたきめ細やかな配慮が必要であって、無関心や知識がないということは、公権力の行使に当たる者としては許されない」というようなことで判決が出ております。

ですから、是非、職員の方たちの研修、意識啓発も県民の理解促進と併せてご検討いただければと大きく期待しているところです。

(日景会長)

ありがとうございました。

それでは、山下先生ありがとうございました。大変勉強させていただきました。ありがとうございます。

それでは、その他全体を通して何かございましたら、ご意見等があればお願いいたします。

よろしいでしょうか。

それでは、以上で本日の予定の案件は全て終了いたしました。

最後に事務局からお願いをいたします。

よろしくお願いいたします。

5 閉会

(鈴木部長)

委員の皆様には長時間にわたりまして熱心にご審議いただき大変ありがとうございます。

次回の審議会は8月下旬の開催を予定しておりますのでよろしくお願いいたします。

それでは、これをもちまして本日の審議会を終了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。