

平成29年度青森県男女共同参画審議会議事録

日 時 平成30年3月27日（火）

13:30～15:00

場 所 ラ・プラス青い森 2階 メープル

【出席委員】 日景委員、高山委員、清水委員、小笠原委員、櫻庭委員、鈴木委員、竹林委員、
富塚委員、益城委員、奈良委員、千田委員、三上委員

【欠席委員】 松沼委員、富山委員、山川委員

【議事次第】

- 1 開会
- 2 挨拶
- 3 会長の選任等
 - (1) 会長選任
 - (2) 会長代理指定
 - (3) 苦情等部会委員指名
- 4 議事
 - (1) 青森県における男女共同参画の経緯と推進体制 (資料3、資料4)
 - (2) 青森県の男女共同参画の現状について (資料5)
 - (3) 平成30年度に実施する主な事業について (資料6)
 - (4) その他
- 5 閉会

【配布資料】

- 資料1 青森県附属機関に関する条例（抜粋）及び青森県男女共同参画推進条例
資料2 青森県が実施する男女共同参画の推進に関する施策等への苦情処理体制
資料3 青森県における男女共同参画の経緯と推進体制
資料4 第4次あおり男女共同参画プラン21
資料5 平成29年度版青森県の男女共同参画の現状と施策
資料6 平成30年度に実施する主な事業について
参考資料1 あおり働き方改革推進企業認証制度 パンフレット
参考資料2 男性の家事・育児参画促進 チラシ
参考資料3 あおりイクボスガイド
参考資料4 あおり性暴力被害者支援センター チラシ
参考資料5 子どもの被害関係チラシ「気付いて！子どもの性暴力被害」
参考資料6 関係機関共有基本マニュアル「性暴力被害者支援について」

【議事録】

1 開会

(司会)

ただいまから、平成29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、環境生活部長から御挨拶申し上げます。

(鳥谷部次長)

環境生活部次長の鳥谷部でございます。

鈴木部長に代わって御挨拶を申し上げます。

本日は、年度末のお忙しい中、平成29年度青森県男女共同参画審議会に御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、県政の推進に御理解と御協力をいただいておりますこと、そして、この度、この審議会委員への就任を御快諾いただきましたことに厚く御礼申し上げます。

さて、人口減少が続き、全ての産業分野において労働力不足が大きな問題となる中、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発揮できる「男女共同参画社会」の実現は、非常に重要な課題となっております。

また、平成28年4月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が全面施行されるなど、男女共同参画の実現に向けた動きも新たな段階に入りました。

このため、県では、本審議会での熱心な御審議をいただきまして、平成29年度を初年度とする「第4次あおり男女共同参画プラン21」を昨年2月に策定しました。計画の初年度となる今年度は、第4次プランにおいて大目標に掲げる「男女が わかち合い ささえあう 青森県」を目指し、企業等の経済界をはじめ、市町村や関係団体等とも連携しながら取組を進めているところでございます。

本日は、委員改選後、はじめての審議会となりますので、本県における男女共同参画の現状や、平成30年度に実施する主な事業などについて御説明したいと考えております。

限られた時間ではありますが、委員の皆様には、それぞれの立場から忌憚のない御意見、御提言を賜りますようお願い申し上げまして、御挨拶といたします。

本日はよろしく申し上げます。

(司会)

本日は、本年2月26日付けで皆様に青森県男女共同参画審議会委員を委嘱してから初めての審議会となります。ここで委員の皆様を御紹介いたします。

日景委員です。

高山委員です。

清水委員です。

小笠原委員です。

櫻庭委員です。

鈴木委員です。

竹林委員です。

富塚委員です。

益城委員です。

奈良委員です。

千田委員です。

三上委員です。

なお、松沼委員、富山委員、山川委員は欠席となっております。

次に県の事務局を紹介いたします。

先ほど挨拶いたしました環境生活部次長の鳥谷部です。

青少年・男女共同参画課長の西谷です。

男女共同参画グループマネージャーの後村です。

男女共同参画グループ員の櫻庭です。同じく岩崎です。

どうぞよろしくお願ひいたします。

なお、本審議会は、青森県附属機関に関する条例第6条第3項の規定に基づき、委員の半数以上の出席が必要とされておりますが、本日は、委員15名中12名が御出席で半数を超えておりますので会議が成立しております。

また、会議内容の公開について、本審議会における御発言は、後日、議事録として県のホームページに公表することとしておりますので、御理解をお願いいたします。

それでは、次第に従い会長の選任等を行います。

はじめに、青森県男女共同参画審議会の概要について、事務局から御説明いたします。

(後村GM)

私から、座って御説明いたします。

本審議会は、青森県附属機関に関する条例によって設置されております県の附属機関となっております。その役割等につきましては、資料1を御覧ください。

資料1、青森県附属機関に関する条例の1枚目の裏側、下の方を御覧ください。
別表第1とございます。

こちらにございますように、青森県男女共同参画審議会の組織は、会長と委員で構成され、定数は15名以内、任期は2年、会長の選任方法は委員の互選となっております。

また、担当する事務につきましては、「担当する事務」の欄の上から1行目、「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」というのがまず1つでございます。

これは、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、計画を定める際は、あらかじめ青森県男女共同参画審議会の意見を聴くとされております。

従いまして、本審議会では、県の男女共同参画基本計画の見直し等の際に御審議をいただくこととなります。

担当する事務の2つ目になりますが、「担当する事務」欄の上から4行目、「条例に規定する男女共同参画の推進に関する施策及び男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての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。

この苦情や意見を処理するための部会につきましては、附属機関条例第8条で更に規定されております。この別表の上、中あたり第8条にこの部会の規定がございます。

「第8条の2、苦情等部会に属すべき委員は会長が指名するものとし、その数は3人とする。ただし、男女のいずれか一方の委員の数は1人とする。」

「第8条の3、苦情等部会に部会長を置き、会長の指名する委員がこれに当たる。」とされております。

施策に関する苦情等として考えられるものとしたしましては、内閣府の苦情処理ガイドブックによりますと、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策や制度のあり方、あるいは、その男女共同参画の形成に影響を及ぼすと認められる施策や制度のあり方、また、その制度や施策の運用を含む業務のあり方、こういったものに対しまして、例えば、イベントや、広報活動において、内容とは無関係に女性の人権が損なわれるような性的側面のみが強調されているなどといったものが苦情等の対象として考えられるとされております。

男女共同参画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、県に対しこのような苦情等が提出された場合に調査・審議をお願いするものです。

受付の手順等につきましては、お渡ししております資料2にパンフレットがございますが、この中に詳しく書いてございます。

御参考までに、本県では平成18年の4月から苦情処理体制として、苦情等部会を設けておりますが、これまで苦情等の申し出の実績はございません。

以上、私から概要の御説明でございます。

(司会)

それでははじめに、会長の選任を行います。

青森県附属機関に関する条例により、本審議会に会長を置くこととされております。

本来であれば、ここで仮議長を選出して議事を進めるべきところではございますが、会長が選任されるまで事務局で進めさせていただいてよろしいでしょうか。

それでは、私の方で進行させていただきます。

会長の選任は、青森県附属機関に関する条例の規定により委員の互選によるとされておりますが、どなたか御推薦等ございますでしょうか。

(小笠原委員)

はい

(司会)

小笠原委員、お願いします。

(小笠原委員)

小笠原でございます。

これまで会長に御就任いただきました日景委員に引き続き会長をお願いしたいと思います。

(司会)

ただ今、会長に日景委員を推薦する旨の御発言がありましたが、いかがでしょうか。

【異議なしの声あり】

日景委員、いかがでしょうか。

(日景委員)

はい、ありがとうございます。

(司会)

会長に日景委員が選任されました。

審議会の運営につきましては、青森県附属機関に関する条例により、会長が議長を務めることとされておりますので、以降の議事進行につきましては、日景会長をお願いいたします。

日景会長、どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、日景会長には議長席へ移動をお願いいたします。

(日景会長)

改めまして、会長に選出されました日景でございます。よろしくをお願いいたします。

まずは審議会、特に公募の委員の方たちには積極的に御意見をいただきたいと思っております。勿論、他の委員の方におかれましても、それぞれのお立場でいろいろお考えがあるかなと思しますので、どうぞ積極的な御発言をお願いしたいと思います。

それでは、よろしくをお願いいたします。

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。

青森県附属機関に関する条例により、会長に事故がある時などのために会長等が予め指定する委員がその職務を代理するとされておりますので、私から当審議会の会長代理を指定させていただきます。

高山委員を指定したいと思います。高山委員、いかがでしょうか。

(高山委員)

はい、分かりました。

(日景会長)

ありがとうございます。

高山委員よろしくをお願いいたします。

それでは、次に苦情等部会委員の指名を行いたいと思います。

先ほど御説明をいただきましたが、青森県附属機関に関する条例により、苦情等部会委員及び部会長は会長が指名することになっていますので、私から指名をいたします。

名簿を御覧ください。

高山委員、清水委員、千田委員の3名とし、部会長は高山委員にお願いしたいと思います。

高山委員、清水委員、千田委員、お引き受けいただけますでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、苦情等部会委員はその3名にお願いいたします。

それでは、引き続き会議を進めて参りますが、その前に本日の議事録署名者を指名させていただきます。

櫻庭委員と益城委員にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、お二人によろしくお願いいたします。

それでは議事に入ります。

(1) 青森県における男女共同参画の経緯と推進体制

(2) 青森県の男女共同参画の現状について

事務局から続けて、御説明をお願いいたします。

よろしくお願いいたします。

(西谷課長)

私から御説明いたします。

お手元に配付の資料3を御覧ください。

本県における男女共同参画の経緯と推進体制についてでございます。

まず経緯ですが、国の動きでございます。

上段の男女共同参画社会基本法は、平成11年6月から施行になってございます。

それと並行しまして、国では、この施行前に男女共同参画2000年プランを策定しております。この法律の下で男女共同参画基本計画を策定してございます。現在、第4次計画を進行中でございます。

法律としましては、男女雇用機会均等法、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律、そして、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行となってございます。これは、10年間の時限立法でございます。

一方、県の取組につきましては、県では、青森県男女共同参画推進条例を平成13年7月に施行しております。それと並行しまして、県の推進計画であります「あおり男女共同参画プラン21」について、平成12年から平成18年までを1期計画と定め、その後、2次、3次、現在4次プランでございます。

県といたしましては、そのプランと並行しまして、男女共同参画審議会を平成13年11月に設置し、苦情等部会を18年4月に設置をしてございます。

そしてまた、施策といたしましては、拠点施設として男女共同参画センターを設置し、平成1

3年6月に開館いたしました。現在、運営については指定管理制度を導入しております。

次に、このプランに基づきまして、本県がめざすべき青森県の男女共同参画社会像というのは、「男女が わかち合い ささえ合う 青森県」でございます。

その実現に向けた推進体制でございますが、この図のとおり、県と市町村、各地域ネットワーク、民間団体・個人、そして企業、国が連携して施策を推進していく体制でございます。

この中で県の取組でございますけれども、現在、皆様にお集まりいただいている男女共同参画審議会と苦情等部会があります。

また、庁内には青森県男女共同参画推進本部が設置されており、本部長は知事が務めております。そして、その下に青森県男女共同参画推進会議が置かれており、環境生活部長が議長となっております。

そして、先ほども触れましたが、男女共同参画推進の拠点施設として、アピオあおもり、男女共同参画センターを設置し、情報提供、啓発・学習等の事業を行っております。

一方、市町村につきましては、現在、八戸市、むつ市が条例を設置しております。

また、男女共同参画基本計画につきましては全市町村が策定済みでございます。

女性活躍推進法に基づく推進計画につきましては、現在、5市1村が策定済みでございます、30年に弘前市が策定予定と聞いております。

男女共同参画推進のための総合的施設としましては、青森市と弘前市に記載の施設がございます。

その他、関係団体・企業につきましては、あおもり女性活躍推進協議会を本年度立ち上げまして、協議会19団体、あおもり働き方改革推進企業51社と連携して、男女共同参画を推進しているところでございます。

これらについて、継続されている委員の皆様は御承知のことかと思いますが、新しい委員の皆様におかれましては、県として、県、市町村、団体、企業、国が連携して取り組んでいるということを御理解願いたいと思います。

資料としては4、第4次あおもり男女共同参画プラン21の概要版を添付してございます。

これについては、詳細の説明はいたしません、現在、このプランに基づき県は男女共同参画を推進しているところでございます。

私からは以上です。

(後村GM)

続きまして、青森県の男女共同参画の現状について御説明いたします。

私からは、資料5と書いております黄色い冊子を使いまして御説明いたします。

はじめに、この冊子のことを簡単に御説明いたします。

青森県男女共同参画推進条例に基づく年次報告書といたしまして、男女共同参画の現状や、県の施策の実施状況等を毎年度取りまとめて公表しているものが、この冊子となっております。

当課で関連のデータを収集しますとともに、全庁各課の関連の取組事業等を各関係課、実施している課に照会いたしまして、それらを網羅して取りまとめているものとなっております。

平成29年度につきましては、今、御説明差し上げました第4次あおもり男女共同参画プラン

21のスタートの年となっておりますので、年次報告書につきましても、第4次プランの基本目標、施策の方向に沿う形で構成を再構築して作っております。

それでは、資料5の冊子をお開きください。

まず、目次を御覧ください。

第1部が現状となっております。こちらが、今、申し上げましたとおり、プランの重点目標と施策の方向に沿って、できるだけデータを見やすいように再構築したものでございます。

目次の2ページを御覧ください。

第2部が施策ということで、プランの体系図、推進に係る主な取組、関連事業を掲載しております。

また、第4次あおもり男女共同参画プラン21は、女性活躍推進法に基づく県の女性活躍推進基本計画という性格も併せ持っていますので、この現状と施策の中でも女性活躍推進に係る取組や、参考となる数値が分かるよう作らせていただきました。

それでは、中身をかいつまんで御説明いたします。

はじめに、2ページを御覧ください。

2ページの(1)議会の女性議員の状況になります。

平成28年12月31日現在、県議会議員の総数は46名、そのうち女性は3名で、女性の割合は6.5%、ここ数年、ほぼ横ばいとなっております。

続いて3ページ上、(2)審議会等における女性の登用状況でございます。

平成29年4月1日現在で県が設置します審議会等の数は78ございますが、そのうち70審議会等で女性の委員が登用されておまして、審議会としての割合は89.7%となっております。女性委員の数につきましては、前年より増加したのですが、委員総数も増加したために女性委員の登用率は前年比0.3ポイント減の35.3%となっております。

次に4ページを御覧ください。

4ページの真ん中、(3)県における女性管理職の登用状況でございます。

平成29年4月1日現在の女性管理職の登用状況につきましては、知事部局、病院局、これらの管理職の総数が701名、そのうち女性は52名で、7.4%、こちらが県における県の管理職の女性の登用の割合となっております。年々伸びてきております。

続いて12ページをお開きください。

12ページ上、(8)男性の家事・育児参画状況です。

女性活躍推進ということで、女性活躍推進法に基づきまして職業生活における女性の活躍という取り組みを進めているところでございます。男性の家庭での家事・育児、男性の家庭での活躍といったものと並行してやっていくことが、長い目で見た時に女性も男性も望む仕事、結婚、出産など、望む人生を満喫できる充実した男女共同参画になれるのではないかとということで、男性の家事・育児参画促進のための30年度の取組でもございます。

それに関連するものとしまして、この(8)、男性の家事・育児の参画状況のデータでございます。

平成28年社会生活基本調査によりますと、6歳未満の子どもがいる本県の夫及び妻の家事・育児時間は、夫が1時間1分、妻が6時間5分となっております。

5年前の調査に比べますと夫は22分、妻は2分増加しております。ただ、依然として妻は夫よりも5時間ほど長いという現状となっております。

同じく12ページ下の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定状況でございます。

女性活躍推進法では、女性が活躍できるようさまざまな取り組みを事業主の皆様にしていただくということになっておりまして、従業員が301人を超える事業者は行動計画の策定が義務化されております。

300人以下の企業は努力規定になっております。

本県の現状なのですが、300人以下の努力義務の規定の中で、女性活躍推進に係る一般事業主行動計画を策定し届け出た企業は、平成29年3月31日現在で13社となっております。

続いて13ページをお開きください。

13ページの(2)農山漁村女性の登用状況及びリーダー等の育成状況でございます。

方針決定の場への登用につきましては、平成29年45%、女性リーダー等認定としましては、女性農業経営士が2名、女性青年農業士が5名、VIC・ウーマン、これはビレッジ・コンダクター・オブ・ウーマンの略称で、「地域のより良い『農林水産業と暮らし』を指揮するリーダー」となっておりますが、こちらが352名という状況でございます。

次に15ページを御覧ください。

農業、商工分野における女性役員等の状況でございます。

農業委員に占める女性委員の割合は、平成29年が6.4%、農業協同組合の役員に占める女性の割合は7.2%、商工会議所、商工会役員の女性割合は6.9%、いずれも前年とほぼ同程度で推移しております。

続きまして16ページをお開きください。

地域社会における状況として2つございます。

まず(1)が消防団員に占める女性団員の割合ということで、平成29年は消防団員数18,844名、そのうち女性団員が482名、女性の比率は2.6%、これについてもここ数年、ほぼ横ばいとなっており、少しずつ伸びてきておりますが3%に届かない状況です。

(2)自治会長に占める女性の割合でございます。

地域における指導的地位である自治会長に占める女性の割合は平成29年で、青森県は3.9%、全国でも5.4%となっております。

17ページは、女性に対する暴力の状況となっております。配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数、また警察におけるDV相談取扱状況が掲載されております。

次に19ページ、青森県の人口でございます。

年々、人口が減少しておりますが、平成28年10月1日現在、本県の女性の人口は68万5952人、男性は60万7729人ということで、女性100人に対する男性の比率は88.6%というのが青森県の現状です。

最後、26ページ以降、簡単に御説明いたします。

26ページは、第4次あおり男女共同参画プラン21の体系、27ページは、プランで掲げました成果目標、目標値の現状、さらに28ページ、29ページ、こちらがプラン21で参考データ項目と掲げました全部で35の項目の基準値と現状値となっております。

その他、この冊子の後ろの方には、県の各関係部局等で取り組んでおります平成28年度の実施状況、そして平成29年度12月末現在の取組状況が詳細に掲載されております。

私からの説明は以上でございます。

(日景会長)

ありがとうございました。

ただいまの御説明に御質問等がございましたらお願いいたします。

(千田委員)

審議会のところですが、3ページですね。8は女性委員がいないということですよ。どういふ審議会なのかなと思ひまして。教えていただければ、もしお分かりであれば。

(後村GM)

具体的名簿は、今ありませんが、お医者様方で構成している感染症の審査部会や、例えば防災関係では充て職という形で各会の長などを充てるのが法令で決まっていたりで、女性がそもそもいないというものが多くなっております。

県の各課では、女性の審議会委員の登用に、積極的に取り組んでおまして、どんどん登用を進めているところではありますが、今申し上げたような状況で、なかなか伸び悩んでいるという部分もございます。

(千田委員)

ありがとうございます。

(日景会長)

よろしいでしょうか。

他にいかがでしょうか。

私から1つ、よろしいですか。

12ページの一番下の表に、女性活躍推進法の一般事業主行動計画策定届出状況というのがあります。301名以上は、義務づけられているところですが、300人以下の企業、13社というのは評価していいのかなと思っています。

県では、例えば、この策定届出をしている企業に対し、何かあるのでしょうか。

と申しますのは、大学の場合には、これを届けていないと、いろんな助成金が申請できなくなっておりまして、そのようなペナルティが課せられる形になっているので、皆さん、出してらっしゃるわけです。何かそのようなことがあるのでしょうか。

(富塚委員)

ペナルティというふうなものはありませんが、努力義務企業において行動計画を策定すること

によるメリットといたしましては、公共調達において、加点の評価を行うというメリットや、行動計画に基づく取り組みを実際行って、それによって目標を達成したということに対して支給される助成金制度などはございます。

(日景会長)

ありがとうございました。

(後村GM)

関連するものとして、参考資料1のパンフレットを御覧ください。県では、「ああおもり働き方改革推進企業認証制度」というものを昨年4月からスタートしております。これは、次世代育成支援対策基本法に基づく行動計画を策定して、まず働き方改革宣言をして、更には女性活躍推進に係る計画を策定したり、ワーク・ライフ・バランスのとれた環境を作ったり、男性の家事・育児参画、若年者の離職防止、そういった取組をした企業を審査いたしまして、「ああおもり働き方改革推進企業」として認証する制度です。

ああおもり働き方改革推進企業に認定されると、県が実施する企業就職説明会に優先的に参加していただいて、就業の場にアピールしたり、求人票でその旨を表示したり、また、県の入札参加資格申請に、工事、物品、役務で加点がされます。

また、働き方改革に要した経費の一部を補助するといったものがございます。

詳しくは、こちらのパンフレットにメリット等が書いてございますので、御参考ください。

(西谷課長)

補足しますと、どちらも一般事業主行動計画ですが、冊子の方にあるのが女性活躍推進法に基づく一般事業主で、300人を区切りに策定しているものですが、今、御説明したのは、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主となります。どちらも一般事業主ですが、基づく法律が違い、こちらは100人を境としております。名前が一緒なので紛らわしいかと思えます。

(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。御質問等ございましたらお願いいたします。

よろしいですか。

それでは、次の議題に入りたいと思いますが、3番目の平成30年度に実施する主な事業についてということで、事務局から御説明をお願いいたします。

(櫻庭主幹)

県の青少年・男女共同参画課の櫻庭といいます。座って御説明いたします。

資料6を御覧ください。

資料6には、第4次ああおもり男女共同参画プラン21の体系図が記載されております。

基本目標が3つ、重点目標が12個、並べて書かれておりますけども、先ほどの黄色い白書と呼ばれる冊子には、それぞれの重点目標にぶら下がる事業が後ろの方に記載されております。本日は、その中から30年度に実施する主な事業ということで、一部、主だった事業を皆様に御説明します。

本来であれば、この12の重点目標、全てに事業がぶら下がっているところでありまして、本日、全て御紹介できる時間もございますので、御紹介できない事業があることを御了解ください。

この表ですが、薄い青は県で実施する事業、そしてピンク色で塗られておりますのが青森県男女共同参画センターの指定管理事業ということで、センターで実施している事業を表しております。

それではまず、一番上の「あおり女性人財バンク」から、簡単に概略を御説明いたします。

「あおり女性人財バンク」ですが、第4次あおり男女共同参画プラン21の成果目標の1つとして、県では、県審議会など委員に占める女性の割合は、現状値が平成28年4月時点で35.6%、目標値は、平成33年度末までに40%以上としております。まだ、目標を達成していない状況ですが、県では、この目標達成に向けて、県や市町村の審議会などにおける女性の委員登用を進めるために、例えば、大学の先生や、NPO法人など、地域で活躍している方などの女性人財の情報を収集して、県の担当課や、市町村へ情報を提供し、こういう素晴らしい女性がいるんだよ、こういう優れた分野で活躍している女性がいるんだよということを情報提供しながら、女性委員の登用を推進しているところです。

このような女性人財バンクに登録していただいている方は、平成29年4月末現在、397名となっているところです。

次に「あおり女性活躍推進協議会」についてです。

先ほども国の概要で説明がありましたが、女性活躍推進法が平成28年4月に全面施行されました。この法律は、簡単にいうと、自分の意思で働き、または働こうとする女性が個性と能力を十分に発揮して活躍できるようにすることを目的としているものです。

青森県においても人口減少、労働力人口が減少する中、全ての産業分野で人手不足が深刻な問題となる中、多様な人材が活躍できる環境づくりが求められています。

そのような中で県が、県全体で、女性活躍を推進するために平成29年7月に「あおり女性活躍推進協議会」を設置しました。

この構成団体は、右側に記載されておりますとおり、青森県商工会議所連合会様、青森県経営者協会様をはじめとする商工団体のほかにも、福祉、農林水産、建設、教育など、多岐に渡る分野から19団体を構成団体としており、オール青森で女性活躍を推進することとしているところです。

昨年度設置したこの協議会では、青森県の女性活躍の現状について、各団体間で共通認識を持つとともに、取組方針として、関係団体は、それぞれの実情に応じた目標を定めて着実に取組を実施するとともに、国及び県は、その取組が円滑に実施されるように支援することとしたところです。

平成30年度においても、この協議会を開催して、関係団体が連携協力してオール青森で女性

の活躍推進、及び男女ともに働きやすい職場づくりを推進していくこととしております。

次に「あおり働き方改革推進企業認証制度」です。

これについては、今、若干説明があったところではありますが、皆さんにお配りの参考資料1に詳しい内容が記載されておりました、内容といたしましては、若者も子育て中の男女も全ての労働者が働きやすい環境づくりを推進するとともに、労働者の結婚から子育ての希望を実現するというを目的に平成29年4月から働き方改革に取り組む企業を県が認証する制度を開始しました。

全ての労働者が働きやすい環境づくりを推進することにより、県民が他県に流出しないで青森県で安心して働くことができるという人口定着にも繋がりますし、また、労働者が安心して働きながら子育てできるということで、人口減少対策にも繋がるということで、これはとても重要な施策であると県では考えており、認証を受ける企業の数を増やそうと、県では重点的に取り組んでいるところです。

現在、この資料では2月末現在51社となっておりますが、現在、56社に増えているところです。

これについても、第4次あおり男女共同参画プラン21の成果目標の1つとしておりました、平成33年度末までには300団体に増やすこととしているところです。

メリットとしましては、先ほど、説明がありましたとおり、入札参加資格時の加点や、県が実施する企業合同説明会への優先的参加や求人票での表示など、企業にメリットを設けてインセンティブを付与しながら企業の取組促進を図っているところです。

平成30年度につきましては、この認証制度について、引き続き実施するとともに、県内3会場における働き方改革実践セミナーの開催及び事例集を作成・配布して企業の取組促進を図ることとしております。

次に、ピンク色のところで、青森県男女共同参画センターの事業である「あおりウィメンズアカデミー」について御説明いたします。

「あおりウィメンズアカデミー」については、2つコースがございます。1つ目は、地域女性リーダーコースでございます。このコースにつきましては、女性の人財育成を図るとともに、県及び市町村などの政策・方針決定過程へ参画できる女性人財を育成するという目的で平成19年度から実施している事業です。

平成29年度は、県内2会場、五所川原市と三沢市で実施したところでございます。

今後、この講座を受講し終了された方には、県や市町村などの審議会の委員に積極的に公募として応募していただき、積極的に政策・方針決定過程へ参画していただきたいと思っております。

次に、働く女性リーダーコースですが、これは今年度から実施しているコースでございます。

内容といたしましては、企業、団体で働く女性を対象にリーダーとしての心構えや必須スキルを学ぶ研修ということで、今年度は、女性が管理職になる際に不安と思っている、リーダーシップ力、課題解決の能力及び人財育成の3点について、重点的に講義及びワークショップを行ったところでございます。3日間に渡って実施いたしました。

そして、最終的には全ての受講者が「いついつまでには自分はこうなる」とか、「こうになりたい

自分を目指してこういう取り組みを今後進めていく」という自らのキャリアデザインを描いて、現在、職場で活躍していただいているところです。

このようなセミナーでは、異業種の方々がワークショップに加わるために意見交換など、様々な業種の方の意見を聴くことができ、自らの視野が広がるという良い点があり、平成30年度も実施することとしております。

次に「男女共同参画地域ネットワーク活動支援」でございます。

こちらは、ピンク色に塗っていますが、男女共同参画センターと県と一緒に取組を進めているところです。男女共同参画地域ネットワークとは、囲み枠にも記載されておりますけども、県内6地域において、市町村が近隣市町村や地域団体との連携・協働を深めながら、自主的・自発的に男女共同参画社会づくりを進めることを目的に活動する地域のネットワークでございます。

地域ごとに事情が異なるために、各ネットワークの活動を尊重しながらも、男女共同参画センターを中心に県もそれぞれの地域ネットワークの活動を支援し、地域における男女共同参画を地域密着で進めているところです。

今年度は、県内6地域ネットワークの活動の共通テーマが男性の家事・育児参画でした。こちらの写真の左側に載っているのは、上十三地域の地域ネットワークの活動の様子で、横浜町において、地域の食材を生かして簡単にできる料理の講習会を一般参加者男性中心に行った時の模様です。

このように各地域において、後から出てきますが、イクボスに係る講演会や、男性の家事・育児参画に関するワークショップ、調理実習の学習会などを開催したところです。

平成30年度もこのような地域密着の活動はとても重要ですので、引き続き行います。

そして次は、男性の家事・育児参画促進でございます。

働く女性が職場において能力を十分に発揮する、またはこれから働こうと思っている女性が実際に働くにあたって重要となるのは、男性が家事・育児に今まで以上に参画し女性の負担を減らすことです。

そのため、県では、平成29年度、男性の家事・育児参画促進のため、右側に記載のとおり的事業を実施しております。

1つ目は、「チーム夫婦」をスローガンとする啓発用ポスターの作成、配布です。

本日、皆様に参考資料2としてチラシをお配りしておりますとともに、この会場の中にも大きな「チーム夫婦」というポスターを貼っているところですが、これらを作成、配布いたしました。

内容といたしましては、家事や育児は女性がするものではなくて、夫婦で行うもの、そしてその夫婦を地域や会社、企業も応援しようという内容で、社会の機運醸成を図ろうという目的を持っております。

続いて②番、イクボスの取組促進です。

イクボスについての説明は、囲みにありますが、職場で共に働く部下、スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と生活を楽しむことができる上司のことです。

簡単にいうと、様々な事情を抱えた従業員、例えば、病気を患っている、子育て中である、御両親の介護をしているなど、様々な事情を抱えた従業員がいる中、従業員一人ひとりのワーク・ラ

イフ・バランスに配慮して、全ての人の能力が十分に発揮されるようにマネジメントして、企業としても業績を上げていく上司のことです。

このようなイクボスが増えることによって、男女ともに働きやすい職場になるとともに、男性にとっても、今まで以上に家事や育児に参画することができ、育児休業も取得しやすくなります。

そこで、県では、企業におけるイクボスの取組促進を図るために、平成29年4月から「あおもりイクボス宣言企業」登録制度を開始するとともに、企業の経営者・管理職向けに本日、参考資料3として配付しております、「イクボスガイド」を作成し、取組の拡大を図っております。

現在、登録企業数は2月末現在で14社、現在は15社となっており、今後、積極的にこの「イクボスガイド」を活用しながら、取組促進を図っていきたく思っております。

また、そのメリットといたしましては、求人票に「イクボス宣言企業」である旨、表示できるほか、そちらの「AIB」と書かれた三角色のデザインをあしらったイクボスバッジを企業に配布しているところです。

平成30年の事業といたしましては、平成29年度と同じように「チーム夫婦」をスローガンとしたポスター、チラシを作成しますが、内容としては、男性の育児休業取得促進を啓発するポスター、チラシを作成予定です。

また、イクボスの取組促進については、引き続き宣言企業登録を行うとともに、イクボスフォーラムを開催し、イクボスフォーラムにおいてイクボス表彰も行う予定です。

そして、最後は、重点目標8の「女性に対するあらゆる暴力の根絶」にぶら下がる事業として、「あおもり性暴力被害者支援センター」についてです。

このセンターは、平成29年4月に設置し、囲みにありますとおり、レイプや強制わいせつなど、性暴力、性犯罪の被害に遭われた方を支援するため、被害を受けた本人やその家族などからの相談を受け、要望に応じた必要な支援をコーディネートする拠点として、相談対応を行っています。

運営は、公益社団法人あおもり被害者支援センターに委託しています。

具体的には、このセンターでは、専門の研修を受けた相談員による相談対応のほか、臨床心理士によるカウンセリングや弁護士による法律相談、医療機関や臨床心理士の紹介、病院や警察、裁判所での付き添いなどを行っています。

現在、県内の市町村、または大学などと広く連携して、このセンターの周知を重点的に図っているところでございます。

引き続き、専任の支援コーディネーターを配置し、関係団体と連携・協力して支援を行ってまいりますので、委員の皆様におかれましても、同センターの活動に御理解をいただいて、是非、周知に御協力ください。

本日は、参考資料として4、5、6を皆様に配付しておりますけども、こちらの「りんごの花ホットライン 電話番号017-777-8349」と書かれたカードも、本日、後ろに用意しておりますので、是非、お帰りの際にお持ち帰りいただき、周知に御協力ください。

また、このセンターでは、やむを得ない事情により警察に届け出できない場合には、産婦人科の医療費やカウンセリング費用などの助成を行っております。

以上です。

(日景会長)

ありがとうございました。

ただいまの御説明に御質問等ございましたらお願いいたします。

(三上委員)

まず、ウィメンズアカデミーの来年度の開催する地域などは、もう計画されているものでしょうか。

(櫻庭主幹)

まだ検討中です。

(三上委員)

分かりました。

あと、もう1つですが、イクボスフォーラムというのは、今年度も開催していたものですか。

(櫻庭主幹)

来年度からになります。

(三上委員)

分かりました。ありがとうございます。

(日景会長)

他にいかがでしょうか。

(櫻庭委員)

何点かの質問と、何点かの意見なのですが。

まず、人財バンクがございませう。女性の経営者で発言できるような能力の高い人を推薦していただきたいというお話が出てきますが、実際、女性の人財バンクのデータの基準、要はどのような人を選んでいるのかということと、1回だけ収集して終わるとなると、やはりデータの陳腐化が出てくるので、そのデータの更新はどの程度でやっているのかがちょっと気になって、もっともっと女性の活躍する場を増やすためには、この桁じゃ足りない。もう一桁かもう二桁伸ばすぐらいのことをしないと。いろんな業種の方々に参画していただくためには、ちょっと規模としては貧弱だなという感じがするので、もっともっと広く声をかけて、特に若い女性が手を挙げていただけると、先ほどの研修も必要だと思いますが、研修以上に普段、活躍できる意識をもった、意識の高い人を育てていくということが求められているのかなと思うのです。

その辺で、データの更新の頻度がどういふふうになっているのかということですよ。

それから、この後は意見ですけれども、企業の認定というのがかかり出てきます。

経営者の意識は、非常に高いと思います。

というのは、働き方改革以上に人手不足で、今のままでは、とてもじゃないけど人が集まらないということが、もう実感として分かっていますから、いろんな対策を打とうという意識は持っています。

ただ、職場の中の従業員女性の活躍の場との関係というのが、経営者ではなく同僚ですとか、上司ですとか、その辺の改革をしていかないと、女性が男性と伍して働くという環境づくりというのは、非常に難しい。経営者以外のところもあるのではないかなと思います。まず1つ、そういうところの視点で、認定を受けるという、企業、経営者だけの認定ではなくて、組織としてどんなことをやっているのか、あるいは、そういう現場で女性を登用するための訓練ですとか、あるいはコミュニケーションの取り方ですとか、研修ですとか、そういうことについて職場間のコンセンサスといいますか、風土を作っていくか、女性がなかなか伸びてこないのかなと思いますので、経営者だけ、認定だけ受ければ何でもいいというやり方は、ちょっと偏っているかなというのが気になります。

あと、もう1つ根底として、男女が共に働く、それから男子の育児・家事、そういうことからいくと、根底はやはり教育です。子どもの時から、そういうことを学ばないと、今、私共、ほとんどそういう教育を受けていないのですが、育児をやれ、家事をやれって言われて、何がやれるかなって、今、この歳になって考えても、子どもが風呂に入る時に一緒に入ってあげるとか、乳児の時は洗ってあげるとか、交代でやらなきゃいけないということをやらなくちゃいけないなと思うけども、それ以外のことは教えられていないので、どういうことをお手伝いしたらいいのかということがよく分からない。やればやったで叱られる。掃除が汚い、掃除を手伝ってくれてって言われて掃除を手伝うと汚いやり方だということの手抜きされているということで批判されるとか。その辺は、夫婦間の問題でもあるんですけども、やはりそこに教育の中で、そういう共に一緒に働くんだ、あるいは共に、家事は女性だけじゃない、洗濯も女性だけじゃないということの意識を変えていかないと、長い目では、そういう風土が生まれられないのかなという意味では、ここに書いてあるのは、教育という領域の中にどうやって植えつけるのかということをもう少し深掘りしていただければありがたいと思います。

以上です。

(日景会長)

よろしいですか、事務局。

(後村GM)

ありがとうございます。

まず、女性人財バンクでございますが、2年に1回全部更新という形をとっております、来年度は全部更新を予定しております。また、非常にありがたい御意見をいただきました。どんどん若い女性が活躍していけるように数も増やして充実させていかなければならないということ、まさにそのとおりでございますので、女性人財バンクにつきましても、今、いただいた御意見を踏まえながら、来年度に向けてどういうふうな形で皆様方に御推薦いただいて、人財を拾って、県がそれを広く知らせ、活躍していただける方を増やしていけるのかなと、そういう役に立つ人

財バンクにしていければと思います。ありがとうございます。

2つ目の企業の認定の関係で、職場の中の上司や同僚、そういった方々の意識ですね。働く場面での意識、それもなければ認定だけ受けても、という御意見ではなかったかなと思います。まさにそのとおりだと感じております。

当課では、あおもりイクボス宣言企業登録というものを進めておりまして、イクボスバッチも作っておるんですけども、私共、担当する者の気持ちとしては、企業認定を受けるだけではなくて、イクボス的な気持ち、マネジメントでもって、上司ですとか、周りの方が働く環境を作りたい。というのは、男だからこうだとか、女だからこうだとかということで、例えば、男性の従業員の方が、子どもが熱を出したのでどうしても今日は帰らないといけないといった時に、「えっ?」、「男のくせにそうなの?」、「奥さんは何やっているの?」など、例えば、そんな感じのことがごく日常、職場の中で仮に起きているとすれば、いくら会社として育児休業制度ですとか、時短をやったとしても、人の感情として、その制度を利用しづらいのではないかなと思います。ですから、認証を受けていただく企業をどんどん増やしていきたいというのは、勿論そうなのですが、そこには、本当に気持ちというか、教育というところに繋がるかもしれません。職場の中で女性、男性ということではなくて、その方々の状況、意欲、能力などに応じて活躍してもらえよう企業風土を作っていくことがイクボスでもあり、会社としての将来的な発展でもあり、ひいては青森県にとっての人口定着、魅力のある企業、安心して暮らせる地域などに繋がるのではないかと、そういう気持ちでおります。

イクボスの取組には、そういう想いを込めております。

是非、皆様方、イクボス的なマネジメントの話をして欲しい、聞きたいなどありましたらお声掛けいただければ、つたない私共ですけども、是非お邪魔させていただいて、その辺の気持ちを伝えさせていただければと思います。会社として認証を受け、その中で同僚や職場の方々男女にかかわらず活躍できる職場づくりに取り組むんだ、という気持ちを持っていただいて、イクボス宣言していただいて、イクボスバッチを皆が付けるというようになっていければいいのかなと思っていますところでございます。

それから、教育というお話、これもまさに非常に大事な部分だと考えております。

今回、御紹介はしていませんが、当課でも毎年、啓発パンフレットを作っておりまして、平成29年度は、高校生向けのパンフレットを作りました。去年の春に、県内の全高等学校1年生の家庭科や、授業で使ってくださいということで、生徒数分配らせていただきました。

学校生活での男女共同参画ということで、職業を選ぶなどの、さまざまな場面で、性別にとらわれないで、個性と能力を発揮できる社会にしようということで、若い人の啓発に取り組んでいます。

また、男女共同参画センターでも一般の方に向けて啓発活動を行っております。これは、1日、2日とか、1年、2年でどうにかなるものではないと思いますので、私共、粘り強くくじけずに頑張っているところでございますので、是非、皆様方、お力をお貸しいただければと思っております。

以上でございます。

(西谷課長)

先ほど、委員がおっしゃられたこと、非常に共感するものがある、私、こういう仕事ですけども、家で料理作ったりとか洗濯物を干したりすると、大体女房から「干し方が悪い」とか「味が濃い」とか言われます。

是非、女性の方々、男性がそんなに上手くできるわけではないのです。国では、今、「おとう飯」という取り組み、お父さんがご飯を作るという取り組みを推進していますが、大雑把な料理になるのです、男性というのは。女性の方も、男性がそういうふうにするということについての理解を是非していただければ、益々、男性の家事・育児も進むのかなと思います。是非お願いしたいと思います。

(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。

(鈴木委員)

ここからはかけ離れるかもしれないのですが、男女平等参画というところから。

今、割と取り沙汰されてきていて、結構、浸透しつつあるLGBTの問題で、差別がないというところからトランスジェンダーの話なのですけど。

この部分で、もしかしたら、他の審議会か課でやっているのかもしれませんが、やはり男女ということだけに分けるのではなくて、他県ですけども、理解を深めるための研修もそうですが、カフェイベントや、映画祭というものをやっていたり。私たちも、私も含めてですが、本当にそういう方たちの悩みとかというのは、やはり御本人じゃないと分からない部分が沢山あると思います。

性暴力支援センターというのがあったので、どこかにちょっと名前を入れておくだけでも、目に触れて、何だろう？と考えることにもなりますし、共有化もできるのではないかと。

見てみたら、7万人の方たちにアンケートをとったら7.6%ということで13人に1人はいらっしゃるということですので、どこかにそういうのもあってもいいのではないかなと思って発言させていただきました。

以上です。

(日景会長)

これについて事務局からよろしいですか。

(後村GM)

第4次あおもり男女共同参画プラン21の中の重点目標6というものがございます。冊子でいきますと27ページ、28ページです。

この中で性的マイノリティということに県の男女共同参画計画としては、初めて文言を盛り込んでいます。計画の「現状」のところでは、性的マイノリティであることを理由として、困難な

状況に置かれる場合があることについては、人権の観点から理解を促進すること。という形ですね。そういった形で触れさせていただいております。

施策の方向といたしましては28ページのところで、各分野における性的マイノリティの適切な対応ということになっております。

各部局で性に関する、取り組みがされているところでございます。教育庁では、性に関するセミナーを開催しております。

また、男女共同参画センターで毎年11月頃に、「アピオあおもり秋祭り」を開催いたしまして、民間の方々の活動発表や、交流の場の機会を作っているのですが、その中にもLGBTの団体さんが出展されており、そういう機会を利用して、一般の方々に皆様の活動を周知する、理解を進める、という形になっているところでございます。

以上です。

(日景会長)

ありがとうございました。

付け加えさせていただくと、今の御説明のところは、国の計画で、今回、新たに入った項目になります。それで、県もそれを取り込む形で基本計画を作っていると思っています。

もう1つ、やはり考え方としては、ダイバシティという考え方なのだと思うのですが。

実は、私の大学でも、男女共同参画基本計画、今、第2期目を策定済で、それが進んでいるところなのですが、その策定の過程でいろいろ論議がありました。

つまり、もう男女共同参画よりはダイバシティという言い方がいいのではないかという御意見がありました。その時に考えたのは、確かに方向性としてはダイバシティではあるのですが、それを全面に出してしまうと、現在でも女性の活躍等がそれほどまだ実現していない中で、男女共同参画が薄れてしまうのではないかというふうに思いましたので、本学でも、第2期も男女共同参画基本計画という形で進んでいるところがあります。

でも、やはり考え方としては、男女にとらわれずにマイノリティの方たちも含めた、ダイバシティという考え方は、基本的にはもっと進んでいこうなと思いますので、今後、今、第4次ですが、第5次、第6次になるにつれて、そちらの方がもっと入ってくる可能性があるかなというふうに思っています。

他にいかがでしょうか。

(千田委員)

あおもり女性活躍推進協議会ができたということで、いいなとは思っていたのですが。

ちょっと勉強不足で、この中身については、よく分からないのですが、青森の中のそうそうたる企業の団体の皆さんが、19団体お入りになっていますよね。この進め方の中で、先ほど、櫻庭委員がおっしゃっていました、経営者は意識が高い、高くなっている、何とかしなければと。経営者の考え方と従業員の考え方というのは、やはり違って当然だと思うのです。私も小さい企業ですけども、責任者としてやっていると、私にとって不合理だけど、従業員さんにとっては合理的なのだろうとか。本当に悩むところであるので、このところで、やはり、女性自身の意

識が変わらなければいけないというのは、本当に大事なことで、国連でも言っているジェンダー平等と女性のエンパワーメントというところが、男女共同参画基本法がダイバシティにならない、なってはいけない。私は、「なってはいけない」が基本だと思うのですよ。

やはり、ここのジェンダーの部分、女性が力をつけるという中で、もう少し協議会さんが、そこに視点を強く入れたら、企業さんが変わるかなど。企業さんも変わって行ってらっしゃるというのは分かるのですが、私共も市で男女共同参画を進める上では、企業さんとどういうふうに関わりたいのか。経営者の方、立派な経営者さんが一杯います。でも、その中でどうやって、内部の従業員さんと一緒に連携して、力をつけていただくかというのが、一番悩むところがございますので、大変期待しております。よろしくお願いします。

(日景会長)

御意見ということでよろしいですか。

ありがとうございました。

他にいかがでしょうか。

ございませんか。

ありがとうございます。

それでは、本日予定の案件につきましては終了いたしました。

お時間によっては、初めての審議会ということもありますので、皆さんから御意見をいろいろいただければというふうに思っていたのですが、あまり残り時間も長くはないのですが、何かございましたら自由におっしゃっていただければと思います。

いかがでしょうか。

(三上委員)

先ほどの櫻庭委員がおっしゃった男性が家事とか育児、どう携わっていいかわからないということだったので。

実際、私、また、会社もそうですが、プライベートでも子育て中の女性って凄く多くて、夫が手伝っても下手くそとか、料理もまずいとか、愚痴ばかりになってしまいます。

そこで、そういうマイナスなことではなくて、折角、手伝ってくれたのであれば、それがもっと促進されるような、女性の脳ですとか心理を利用したセミナー、プラスに話を変える話法などのコミュニケーション能力が上がるセミナー、などを企画すれば、凄く面白いのかなと思っていました。

あともう1つ、私、弘前で商工会議所ですとか青年部の活動に参加させていただいている中で、まだまだ働き方改革とか、県が取り組んでいることを知らない方が凄く多いなと感じております。えるぼしとかくるみんについても、そんなのあったの？という、経営者の方でもそういう意識の方がいらっしゃると思いますので、できれば、会議所で活動している月1回とか、そういうイベントに、直接の参加は難しいかもしれませんが、出向くなどしていただいて、こういう取り組みをしていると、直接お話ししていただければ、そこにいらしている参加者ということもありますので、意識が少しは改善されるのかなと思いました。以上です。

(日景会長)

ありがとうございます。
他の方、いかがでしょうか。

(竹林委員)

男性の家事のことなのですが。

食生活改善推進協議会で、男性に手伝いに来てもらって調理実習をやっていました。
多分、県内各地域でやっていると思います。1年に1度やっています、そういうのを。
事業所に勤めている人が参加していました。

かえって、女性の方よりも、このメニューやりましたよ、調理は。これは、家でもやっている方だなと思いましたけども。

60代ぐらいの方は、多分、家事はあまりなされていないのではないかと思います。

40代くらいは、多分、皆やっている、うちの息子もそうですが、かえって嫁よりも携わっていました。

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。

よろしいですか。

ありがとうございました。

また、少し余裕、時間に余裕ができた時には、是非、皆さんにいろいろ御意見、お考えをお聞きしたいなと思っております。

では、間もなく終了時刻になりますので、事務局にマイクを返したいと思います。

連絡事項などございましたら、よろしく願いいたします。

(後村GM)

次回の審議会につきましては、7月頃の開催を目途にしております。

皆様には、本日お配りしております審議会委員名簿につきまして、県のホームページに掲載して公表いたしますので、予め御了承ください。

今日はいろいろ御意見、ありがとうございました。

(司会)

それでは、以上をもちまして平成29年度青森県男女共同参画審議会を閉会いたします。

本日は誠にありがとうございました。