

## 令和5年度青森県男女共同参画審議会

日 時 令和5年5月22日（月）  
14：00～15：45  
場 所 アピオあおもり  
2階 大研修室2

（司会）

それでは定刻となりましたので、ただ今から令和5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館からご挨拶を申し上げます。

（環境生活部長）

皆様、ようこそお越しくださいました。環境生活部長の館と申します。皆様に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。

また、皆様に常日頃から、男女共同参画をはじめ県政の推進にご理解とご協力を賜り、厚くお礼を申し上げます。

この3年あまりのコロナウイルスの関係も、やっと5月8日に季節性のインフルエンザと同様の第5類感染症に引き下げられました。これからは地域の経済の本格的な回復を図っていくということになりますけれども、本県ではどうしても若者や女性が県外に行ってしまうという問題があります。この問題を解決するためには、男女共同参画や女性の活躍を推進し、第5次青森男女共同参画プランに掲げております、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き、自分らしく生きられる活力ある青森県の実現に近づけていくことが重要になると考えております。

本日は、本県の男女共同参画の現状や今年度実施する主な事業についてご説明申し上げます。また昨年度、県の男女共同参画センターが実施いたしました、女性の県外流出に関する調査の調査結果を情報提供させていただきたいと考えております。

本日、委員の皆様からいただきますご意見は、今後の県の施策に活かしていきたいと考えております。委員の皆様には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。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。

（司会）

今回、新たに委員になられた方をご紹介します。

田島博文委員です。

なお、中村千賀子委員、林均委員、また、事前にお送りした出席者名簿では出席とさせて

いただいておりますが、松木哲文委員が欠席となっております。

本日の会議の成立についてご報告申し上げます。当審議会の開催にあたっては、青森県附属機関に関する条例第6号第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人中12人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、会議が成立しておりますことをご報告申し上げます。

続きまして事務局をご紹介します。

先ほどご挨拶を申し上げます環境生活部長の館です。

青少年・男女共同参画課長の吉田です。

男女共同参画課 総括主幹 男女共同参画グループマネージャーの櫻庭です。

男女共同参画課 主幹専門員の佐々木です。

男女共同参画課 主事の一戸です。

男女共同参画課 主事の今です。

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ので、この後の進行につきましては大矢会長、よろしくお願いいたします。

(大矢議長)

こんにちは、よろしくお願いいたします。今年度も皆様の活発なご議論と、それから、1時間半と限られた時間ですので、円滑な議事進行にご協力いただけますよう、どうぞよろしくお願いいたします。

では次第に従って進めてまいりましょう。まず(1)の報告の①ですが、青森県における男女共同参画の現状について、事務局から説明をお願いいたします。

(事務局)

男女共同参画グループの櫻庭と申します。私の方からは、まず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。座って説明させていただきます。資料は資料1、2、3、4になります。

まず、資料1の第5次あおり男女共同参画プラン概要版についてですが、こちらには、第5次あおり男女共同参画プランの3つの基本目標と12の重点目標、そして、それぞれの施策の方向性を記載しております。これらについて、現状と施策を記載したものが資料4の「青森県の男女共同参画の現状と施策」となりますが、時間の関係もございまして、この冊子の方から5つ抜粋したものを、これが資料2と資料3になりますが、こちらに基づいて説明いたします。

それでは資料2をご覧ください。第5次プランでは、施策の方向に応じた具体的な取組を実施することにより、達成を目指す水準である成果目標を定めています。これらについて、

毎年度現状値を確認しています。最新の数値については現在事業を実施している所属に確認中ですが、現時点で判明している数値もいくつかありますので、ご紹介したいと思います。

まずNo. 3の「県内事業所における男性の育児休業取得率」、こちらの方は、令和4年が16.3%となっています。次にNo. 4の「あおり働き方改革推進企業認証企業数」は、令和4年度末で149社となっています。次にNo. 11の「女性活躍推進法に基づく市町村推進計画の策定率」は、令和5年4月1日現在では92.5%となっており、いずれも前年度より数値が向上しております。こちらの方は取りまとめ次第公表させていただきます。

次に資料3をご覧ください。こちらの方は男女共同参画の推進に関する事業についてデータを抜粋したものです。こちらの数値につきましても、現在最新のものは事業を実施している所属に確認中ですので、昨年度の数値で説明をいたします。

まず1ページ目、冒頭は県議会議員・市町村議員の女性議員の状況です。各年12月31日現在で取りまとめたものとなっています。県議会におきましては、長年6.4～6.5%の辺りで推移しておりました。令和4年は、この資料には掲載されていませんが6.5%となっております。なお、4月9日に県議会議員選挙が行われたため、現時点では議員総数48名のうち7名が女性議員ですので、割合としては14.6%となっています。

この下が市議会議員における女性議員の割合と町村議会における女性議員の割合となっております。市議会議員の方は令和3年で14.9%、町村議会の方は令和3年が4.9%となっています。

1ページ目の一番下、こちらは審議会等における女性の登用状況を示したものです。こちらは各年の4月1日現在で取りまとめたものです。これにつきましては、県が設置している73の審議会で、議員総数が958名、このうち324名が女性ということで、令和4年は33.8%となっています。なお、令和5年4月1日現在の割合は現在取りまとめ中ですが、若干下がる見込みとなっております。

それでは資料3の2ページをご覧ください。2ページの一番上は市の審議会等における女性委員の割合と町村審議会等の女性委員の割合のグラフとなっております。

その下ですが、(3)県における女性管理職の登用状況についてですが、こちらは知事部局、病院局、教育庁、警察、全てにおいて本庁及び出先機関の課長相当職以上に就く者を取りまとめたものです。令和4月1日の管理職総員665人中65人が女性であり、令和4年は9.8%となっています。

次に2の(1)男性の家事・育児等への参画状況についてですが、この数字は総務省が5年ごとに調査している、社会生活基本調査から掲載したものとなっています。令和3年の調査では6歳未満の子どもがいる本県の夫と妻の家事・育児・介護・買い物に要した時間について、夫が1時間58分、妻が6時間11分となっており、概ね夫が妻の3分の1という状況になっています。

次に一番下の(2)女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況についてです。

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さんに実施していただくこととなっております。従業員101人以上の事業主の方に行動計画の策定が義務付けられております。この表では令和4年9月30日現在で計画を届け出ている101人以上の企業は447社、101人以下の企業は49社となっております。

次に3ページをご覧ください。こちらは農林水産業等における状況として、(1)から(4)までの表を載せております。

(1)の家族経営協定定型農家数については、令和4年3月31日現在で1,306戸となっており、ここ数年少し増えたり少し減ったりを繰り返している状況にあります。

(2)農山漁村女性の登用状況およびリーダー等の育成状況等については、女性の農業委員については前年度より増加、他は変化がありませんがVic・ウーマン認定数については、令和4年4月1日現在で234人となっており、年々減少傾向にあります。

(3)の農山漁村女性の起業等の状況ですが、令和4年4月1日現在の女性起業数は個人経営とグループ経営を合わせて331件となっております。

(4)の農業商工分野における女性役員等の状況については、農業委員に占める女性割合、農業協同組合の役員に占める女性の割合については、前年度よりも増加しております。商工会議所等の役員における女性の割合については、前年度より減少しておりますけれども、女性役員がない商工会議所等の数は3団体から2団体となっております。

次に4の(1)消防団員に占める女性団員の割合についてですが、各年の4月1日現在の数字を取りまとめたものです。消防団員の数が全体的に減ってきているため、県の担当部局でもさまざまな働きかけを行っているところですが、令和4年度全体の消防団員数が17,308人という中で、女性の団員数が564人となって増えつつあります。比率は3.3%となっております。

次に4ページをご覧ください。(2)自治会長に占める女性の割合についてですが、令和4年4月1日現在で4.3%となっております。この資料には令和4年の全国値が記載されていませんが、内閣府の発表によりますと6.8%となっておりますので、それに比べると本県はちょっと低い状態にあるかと思っております。

次に5の(1)配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数についてですが、各年の3月31日現在の数字をまとめたものになります。令和3年度が1,208件となっております。若干増えている状況にあります。

(2)の警察におけるDV相談取り扱い状況についてですが、こちらは減っている件数もあれば増えている件数もございます。

(3)青森性暴力被害者支援センターにおける相談総数についてです。こちらの支援センターは、県と県警察、公益社団法人青森被害者支援センター、青森県産婦人科医会の4者で締結した協定に基づいて、平成29年4月1日に県が設置したものです。支援センターにおいては、被害を受けたご本人やご家族などからの相談を受けて、要望に応じて必要なコーディネートセンターの方で行っております。相談の受付時間ですが平日の午前9時から午

後5時までとなっており、これ以外の時間帯に相談者が電話をすると、国のコールセンターに自動的に転送されるようになっておりまして、緊急対応が必要と判断された場合は、国のコールセンターから支援センターに電話がいき、電話連絡を受けたセンターから相談者に電話をして必要な支援を行うといった体制を整えております。令和3年度延べ相談件数は507件となっております。令和4年度については現在取りまとめ中ですが、これより若干下がる見込みです。

資料3についての説明は以上です。

(大矢議長)

ありがとうございます。

ただ今、説明していただいた青森県における男女共同参画の現状について、皆様から何か質問しておきたいとかありましたらお願いします。いかがでしょうか。

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と申します。よろしくお願ひいたします。

質問ではないんですが、資料3の1ページの(2)の部分について、令和5年の割合の方をもう一度教えていただきたいのですが。

(事務局)

(2)の県の審議会等における女性委員の割合についてということでしょうか。申し訳ございません。こちらは現在取りまとめ中のため、結果が出次第、公表する予定です。

(栗谷委員)

すみません。令和5年ではなかったです。口頭でお伝えいただいていた部分をちょっと書き漏らしておりましたので。

(事務局)

委員総数が958名で、そのうち女性が324名となっております。よろしいでしょうか。

(栗谷委員)

ありがとうございます。

(大矢議長)

ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。八木橋さんからお願いします。

(八木橋委員)

資料4に関する質問よろしいでしょうか。資料4の11ページになります。男女の育児休業取得率の推移のグラフを拝見したところ、気になったところがあったのでご質問させていただきます。全国のデータでは毎年取得率が上昇しているのですが、青森県内グラフを見ますと、平成30年とそれから令和3年に落ち込みがございます。これの要因等について把握していればご教示ください。

(事務局)

今、八木橋委員からご質問いただいた男性の育児休業取得率の落ち込みの要因についてということですが、こちらのデータ自体は県の労政・能力開発課が行っている中小企業等労働条件実態調査に基づいているものとなります。この担当課の方に確認しましたところ、特に分析等はしていないということでした。ただ、グラフを見ますと確かに平成30年と令和3年に落ち込みが見られます。

このときの育児休業の取得者の人数ですが、平成29年は16人、平成30年は7人と、10人未満の減少であり、令和3年につきましても令和2年が34人、令和3年は30人と、こちらも10人未満の減少となっているので、何らかの社会的な要因が関連しているとは考えづらいかと思っております。

傾向としましては、平成29年は16人であった取得者数が、令和4年には53人まで増加していますので、着実に増加しているものと思っております。

このような答えでよろしかったでしょうか。

(八木橋委員)

ありがとうございます。

(事務局)

ちょっと説明に追加させていただきますが、この労政・能力開発課が行っているこの実態調査ですが、ここは県内の事業所から無作為に抽出して行っている調査なので、毎年同じ事業所に調査を行っているというわけではないようですので、その点を申し添えます。

(大矢議長)

よろしいでしょうか？

(八木橋委員)

ありがとうございます。

(大矢議長)

他にありますか？お願いします。

(山下委員)

詳細な資料のご準備ありがとうございました。資料2について、一つお尋ねいたします。No. 7のDV防止等に関する基本計画策定市町村数について、現状値37となっているということで未策定があるということですが、ことがDVですので気になっています。未策定の市町村名を教えてください。

(事務局)

大変申し訳ありません、ちょっと未策定の市町村については現在私どもも把握しておりませんでしたので、現在お答えすることができません。申し訳ありません。

(山下委員)

後ほどご回答いただけるということでよろしいでしょうか。

(事務局)

こちらは担当課の方に確認してご回答いたしますので、それでよろしいでしょうか？

(山下委員)

はい、よろしくお願いします。

(大矢議長)

他にはよろしいですか？社会生活基本調査の話がちょっと出てきまして、男性の育児、青森県でも増えているということなのですけれども、これ本当サンプルサイズがすごく小さくて、元々小さいので、地域別にしてしまうと結構またサンプルバイアスがかかって、ちょっと極端な事例もあります。ただこの前の調査の時にも、この前の調査よりも長くなっていた。全般的になんとか長くはなっているんだろうなというのがありますね。

この件につきまして質問等よろしいですかね。それでは続きまして、②の令和5年度に実施する主な事業について、これも説明をお願いいたします。

(事務局)

それでは続けて説明いたします。資料5をご覧ください。こちらは令和5年度に実施する主な事業になっておりまして、こちらについて説明いたします。

まず1ページをご覧ください。取組の1、仕事と家庭のジェンダーギャップ解消事業、こちらは今年度からの新規事業となっております、内容は3本立てとなっております。

まず(1)の「地方で稼げる女性」マインド醸成事業についてです。この事業は県内在住の30～40代の女性を主なターゲットとしておりまして、経済的自立を促進することや性別役割分担意識を解消することを目的に、地方で稼ぐためのスキルを習得してもらうなどして、稼ぎたい、学びたいという意欲を高めるために実施する事業となっております。

①の「あおり×女性」ライフ&キャリアセミナーですが、これは7月15日に会場とライブ配信のハイブリッド形式で行うこととしております。会場はここアピオあおりのイベントホールとなっております。対象者は県内在住の女性や、10代の女性とその保護者などとなっております。内容は講演の他、事例発表、ワークショップなどを予定しております。この他に②のSNS公告等による女性の意識醸成、③のデジタルスキル講座、こちらを実施することとして現在準備しております。

次に2ページをご覧ください。こちらは(2)の男性の家事シェア促進の取組についてです。この事業は40代～60代の男性を主なターゲットとして、男性が家事をやるのが当たり前になるように、意識や行動の変容を促していくこととしております。

①の「あおりカジダンデー」の実施、こちらにつきましては、スーパーなどの小売店とタイアップし、月1回実施していくこととしております。また、②のカジダン啓発イベントの実施、こちらにつきましては、県内3ヶ所において家事体験イベントを実施することとしており、現在準備を進めております。この事業の具体的な内容については現在企画中ですので、のちほど委員の皆様からもアイデアを出していただければなと思っておりますので、よろしくお願いたします。

なお、この2ページの下の方には、令和4年度に実施した夫婦の対等なパートナーシップの形成促進の実績を掲載しております。こちらは家事について家庭内での話し合いを促し、夫婦の対等なパートナーシップ形成を促進することを目的に、SNS広告用の動画を制作して配信したり、啓発用のポスターを作成して配布を行ったりしました。こちらの事業につきましては、昨年度、新聞でも取り上げられたり、全国版のテレビの番組でも取り上げられたりして、一時期話題にもなりました。

次に3ページをご覧ください。(3)の企業等における働きやすさ向上についての事業です。

①はあおり女性活躍推進協議会・幹事会の開催についてですが、女性活躍推進に向けて関係団体と連携・協力して取り組みを進めていくために、これまでと同様に協議会を開催し、情報交換を行うこととしております。

②の県内企業の意識等調査につきましては、今年度新規で実施するものとなっております。職域において女性の活躍を推進するための課題について、県内の企業に対して調査を行い、分析などしてこれを公表することとしております。

③の中小企業等を対象とした女性活躍推進研修会については、昨年度と同様、青森労働局と共催で実施することとしております。

それでは4ページの方をご覧ください。こちらは令和4年度に実施した企業等における



女性活躍推進の実績を記したもので、①につきましては、主に従業員100人以下の中小企業を対象としたオンラインによる研修会を9月に実施しております、この時も青森労働局と一緒に開催をしております。

②につきましては、あおり女性活躍推進協議会の開催になりますが、資料訂正をお願いいたします。この②の「青森」は漢字ではなく、ひらがなに直していただければと思います。こちらの協議会につきましても昨年度も開催しております。

次に5ページをご覧ください。取組の2、あおりイクボス宣言企業の登録について説明いたします。こちらはイクボス宣言を行った企業を県が登録し、その取組を広くホームページで公表することによって、企業における仕事と生活の調和の推進、それからイクボス的なマネジメントを普及促進することを目的としております。

令和5年4月末現在で60社の企業や団体に登録をいただいているものです。こちらについては県庁内部でも積極的に進めております。企業においては人財の確保面でのメリットになるかと思っておりますので、こちらの登録について積極的にPRを行って、登録していただける企業を増やしていきたいと考えております。

次に取組3、あおり女性人財バンクは、県や市町村の審議会等において女性委員の登用を進めるため、女性人財情報を収集して管理し情報提供を行っているもので、現在は255名の方に登録していただいております。こちらにつきましても引き続き人財の掘り起こしを行って情報を提供していきたいと考えております。

それでは6ページをご覧ください。こちらは取組4、あおり性暴力被害者支援センターについてです。先ほどの資料3においてこちらのセンターについては説明いたしましたので、省略させていただきます。

次に7ページをご覧ください。取組の5、支援につなげる女性総合案内事業についてです。こちらは昨年度からの継続事業となっております。コロナ禍の中で生活にさまざまな困難を抱えたまま協力や支援を求めることができずに、孤独や孤立に悩む女性が浮き彫りになっておりまして、適切な支援につなげることを目的にサイトを開設いたしました。

令和4年度の実績ですが、女性が抱える問題を12のカテゴリーに分けて、204の相談窓口を紹介しており、このサイトをSNS広告で周知しております。今年度も同様に取組を行うこととしております。

資料の訂正をいたします。①サイト構築の中の2ポツ目、掲載相談・支援窓口数、こちら103になっておりますが204の誤りです。大変失礼いたしました。こちら資料の修正をお願いいたします。

それでは8ページをご覧ください。8ページは取組の6、性的マイノリティに関する取組についてです。

(1)の青森県パートナーシップ宣誓制度についてですが、県では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ることができる青森県を目指して、令和4年2月からこの制度を開始しております。法律上の婚姻とは異なり、法的な権利

や義務は発生しませんが、この宣誓によって県から交付された受領証を提示することにより受けられる行政サービスがございます。

このサービスの主なものには、県や一部の市町村の公立病院において、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、患者の診療情報の提供、県や一部の市町村の公営住宅への入居申し込みなどがございます。また自動車税の身体障害者等に係る減免についても可能になっております。今後も引き続き行政サービスの拡充に向けて掘り起こしを行い、提供が可能になったものについては随時公表していくこととしております。

また、昨年度はパートナーシップ宣誓を対面だけではなく、オンラインでもできるようにこちらの要綱を改正しました。ですが今のところそちらを活用して宣誓した方はございません。この他、県職員や市町村職員を対象とした研修会を実施しておりまして、本日ご出席されている山下委員を講師に迎えて開催しました。

(2)の性の多様なあり方理解促進事業については今年度の新規事業となっております。これは法務省の人権啓発に関する経費を活用して、パンフレットを作成し配布することとしております。

次に9ページをご覧ください。こちらの9ページからは青森県男女共同参画センターの指定管理事業として実施している事業となっております。

(1)のあおもりウィメンズアカデミーは、地域づくり等に積極的に取り組みたい女性向けの「地域女性リーダーコース」と、企業や団体に働く女性がリーダーとしての心構えや必要なスキルを学ぶ「働く女性リーダーコース」の2本立てとなっております。

令和4年度の実績ですが、「地域女性リーダーコース」は五戸町で開催し、10名の方が修了しております。また、「働く女性リーダーコース」は全3回の講座をオンラインで開催し、60名の方が受講しております。今年度も引き続き実施していくこととしており、「地域女性リーダーコース」については、むつ市において開催する予定となっております。

(2)の女性ロールモデル事例紹介についてですが、起業したり社会貢献や研究に携わったりと様々な分野にチャレンジする女性を、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。令和4年度は3名の方をご紹介いたしました。その中のお一人が本日ご出席されている保坂委員ですので、是非センターのホームページをご覧くださいと思います。

次に10ページをご覧ください。(3)の男女共同参画地域ネットワーク活動支援についてです。こちらは男女共同参画の推進に向けた各地域の活動を、センターの方で支援しているもので、今年度も引き続き行うこととしております。令和4年度は活動支援として東青、中南、三八、西北、この4地域について行われた学習会などの活動に対して支援を行っております。また市町村の担当者会議を開催して、活動事例の紹介や情報交換などを行っております。こちらにも引き続き同様に今年度も行っていくこととしております。

資料5の説明については以上ですが、この他、本日は、国が発表しております女性版骨太の方針2022や、2023の女性に向けた岸田総理の発言などを、参考資料として3つほ

ど皆様のお手元にお配りしております。こちらについては特に説明はいたしません、県の事業を進めていく上でもこちらの方を参考にしているものですので、後ほどご覧いただければと思います。

説明が長くなりましたが以上です。

(大矢議長)

ありがとうございます。

今の案件につきまして確認しておきたいこと、質問などありますでしょうか。また取組1の(2)の男性の家事シェア促進(新規)についてですが、事前に送付いただいた送付文にも、何かご意見いただきたいというのがあったものだと思いますので、何かしらのご意見がある方はどうぞよろしくお願ひいたします。

ここで出なくても最後の方で必ず伺いますので、お1人1回は発言していただきたいので、もし何か今のうちにおありの方は是非お願ひいたします。保坂委員、お願ひします。

(保坂委員)

保坂です。よろしくお願ひいたします。

資料5の1ページ目、取組1の件で質問というか意見がございます。(1)の「地方で稼げる女性」マインド醸成事業ということで、令和5年度から7年度にかけてやられるということでご説明いただきましたが、③のデジタルスキル講座の開催・実践支援で、習得スキルはデジタルマーケティングを想定していますというふうにありますけれども、なぜデジタルマーケティングを想定しているのか。これは令和5年から7年までデジタルマーケティングの講座を行うという理解でいいのかどうか。それ以外の、いわゆるIT系の講座は考えていないのか。その3点についてご説明をお願ひいたします。

(事務局)

ご質問ありがとうございます。まず、なぜデジタルマーケティングかということなんですけれども、こちらはジェンダーギャップ解消の関係で、先進的な取組をされている豊岡市を参考にしたというのもあります。ただ今プロポーザルで事業者を募っておりまして、募る際には、デジタルマーケティングだけではなく、ウェブサイト構築ですとか、あとプログラミングなど、いくつか例示して事業者さんがやれるものということで、ご提案いただいているところです。現状、まだ決定はしないんですけれども、おそらくデジタルマーケティングになりそうな見込みです。3年間同じセミナーでいく予定です。

あと、デジタルマーケティングにした理由の一つとしましては、西北地域県民局でママICTワーカーという、オンラインで秘書をやる際に使う、もう少し簡単なデジタルスキルを学べる講座をやっているのですが、もう少し難易度を上げて、今後デジタルのお仕事を受けたいけるものを身に付けていただきたいということもありまして、デジタルマーケティング

グを考えているところです。

デジタルマーケティングですので、基礎としてはマーケティングの考え方もありますし、ウェブサイトをいかにより見ていただくかというような工夫や、幅広い知識を学ぶことができます。あとインターネットの基礎ですとか、今いろいろ話題になっているチャットGPTとかですね、その辺のインターネットの基礎とかも学んでもらえるような中身にしたいなと思っております。

(大矢議長)

よろしいですか？

(保坂委員)

はい。

(大矢議長)

ありがとうございます。

他いかがでしょうか。山下委員、お願いします。

(山下委員)

今のご質問に関連してなのですが。

この事業の提案の根拠になるものは何かということをお教えいただきたいです。対象が30代～40代の県内の女性ということですが、この方たちのニーズはマインド醸成というところにあるのでしょうか？いろいろな資料を見ると、青森の場合には女性たちの意識云々以上に、性別に関する古典的な考え方や経済的な格差ということでは女性の就業を取り巻く環境の方にさらに大きな課題があるのではないかなと思うんですが。この事業を提案された根拠について少しご説明いただくと助かります。

(事務局)

まずセミナーですね。30～40代に限ってではなくて、もちろん対象にしているのは県内の成人女性ですので、18歳以上なら70代でも80代でも対象にしているところです。先ほど説明があったのはあくまでメインターゲットということで、事業を構築する際に想定するターゲットとして30～40代をイメージしたところです。

この事業のベースとしましては、当課でやっている意識調査の中で、性別による役割分担意識の調査をしたのですが、その中で性別による役割分担意識に対する賛成の割合が一番低いのが30代女性なんですけど、そんな30代女性でも、この意識に賛成されているという割合が3割います。おそらく先生もご覧になったかと思うんですけども。どんなに賛成の割合が一番低い30代女性であっても、やはり性別役割分担意識というのが根強く残って

いるというところもありましたので、そこをやはりフラットにしたいなという思いもありまして、継続して意識醸成していかなければならないというのもございまして、意識醸成の事業を考えました。先ほども申し上げましたとおり、このセミナー自体は何歳の方でもいらしていただきたいと思っておりますので、30～40代に限ったものではありません。

あと就業の環境ですが、それについては取組1というよりは取組3ですね、(3)の企業等における働きやすさ向上の方で、そういった企業での就業環境というところを向上させていく取組をしたいなと考えております。このジェンダーギャップ解消事業、柱が3つありまして、(1)は女性向けの取組、(2)は男性向けの取組、(3)は企業向けの取組ということで、こちらを一体的に進めて、女性も男性も自分らしく働いたり、生きたりすることができるような状況にしていきたいという事業になっております。以上です。

(山下委員)

ご説明ありがとうございます。

一つお願いしてよろしいでしょうか。女性向けの講座のときに、シスジェンダー女性に限らないということ、青森県は性的マイノリティを支援する取組をしているということですので、性別限定のものについては、当事者の人が問い合わせするハードルを、周知の段階からなくしていただきたいと思います。また、トランスジェンダー女性が申し込んだときに配慮ある対応がなされるように、周知の段階、それから申込受付でも、徹底していただければありがたいと思います。よろしく申し上げます。

(事務局)

分かりました。申し込みの時点では、特に性別は問わないつもりでしたので、そちらは対応できるかと思っております。周知の際も気をつけて実施したいと思っております。ありがとうございます。

(大矢議長)

他にいかがでしょうか。このセミナーは、学校の先生も対象に入っているということで、一応30代、40代の女性がメインターゲットとおっしゃっていましたが、これももちろん男性も参加ができるということです。

これから世の中に出ていく将来を決めようって人たちを育てていく親御さん世代なので、親御さん自身の問題と、育てていく子どもたちの代と、両方に関わってやっぱりいいのかなという感じがします。もちろん70代、80代でも、お孫さんがいらっしゃるとか、自分自身とかということがあるかもしれませんので。

ちょっと時間の関係もありますので、宿題で出ていたものは最後に伺うことにしまして先に進めさせていただこうと思います。よろしいでしょうか。

そうしましたら、(2)の情報提供で、令和4年度の女性の県外流出に関する調査結果に

つきまして、県の男女共同参画センターの高橋部長からご報告いただけることですので、よろしく願いいたします。

(男女共同参画センター、高橋部長)

皆様、改めまして、大変お世話になっております、青森県男女共同参画センターの高橋と申します。ではさっそく調査報告に入らせていただきます。

本調査は20代～40代の青森県にU・Iターンした女性にウェブアンケート調査を行ったものとなります。その結果、約300名の方から回答をいただいたものでございます。

「どこからの転入か」ということですが、これは関東以北からが大半でございました。U・Iターン、共にでございます。Uターンの理由といたしまして、「就職のため」というのが最も多く、次いで「地元に戻りたかった」「家族のため」というのが続いております。

そしてIターンの理由ですが、こちらは「結婚のため」というのが最も多く、次いで「就職」「大学入学」と続いております。

次に「県外へ転出した理由」ですが、こちらは「進学のため」が最も多かったです。そして「就職のため」「県外に出たかったから」というのが続いております。この「進学と就職のため」なのですが、これはどちらも「県外に学びたい大学、もしくは働きたい職場があった」という理由が最も多かったです。そして2番目の理由としましては、どちらも「親元を離れて暮らしたかった」、この理由が2番目にあがっております。

「なぜ県外に出る女性が多いと思うか」という問いですが、これにつきましては「経済的的魅力に乏しい」というのが群を抜いて大変多かったです。そして続きまして「閉鎖的、古くからの慣習やしきたりに縛られたくない」というような内容でございます。

「青森県の女性の収入」ですが、平均しまして全国の女性の平均の84%しかないんですね。金額にしまして約4万円ほど低いという現状がございます。自由記述の中では「働きたい企業数・ジャンル・選択肢が少ない」、これが最も多かったですのですが、「冬が厳しい・雪が多い・寒い」というものも大変多くあがっておりました。

次に「青森で暮らす課題は何か」ということですが、「雇用機会」というのが最も多かったです。ただ自由記述になりますと、「住民意識・古い慣習」ということをあげた答えというのが非常に目立っておりました。「男尊女卑が根深い」「職場や地域の体制や感覚が古いまま」「社会全体が保守的」、こういう声が多数あがっておりました。

「現在の不満足度とその理由」ですが、Uターン・Iターンとも「固定的性別役割分担意識の強さ」「無意識の偏見」、このような内容をあげるものが大変多くございました。

「今後の展望」ですが、「生活・生き方の選択肢」をあげたものが大半でございました。「固定的性別役割分担意識、無意識の偏見をなくす」、こういうものが非常に多くあがっておりました。

最後、まとめになりますが、以上のことから、女性の県内定着のカギは「固定的性別役割分担意識からの脱却」、こういうことが浮かび上がってまいりました。女性にとって魅力的

な地域を作っていかなければ、持続可能な地域社会の発展は望めない。これは第5次男女共同参画基本計画第3分野、地域における男女共同参画の推進の中の基本認識でございます。本調査はこのようなことの裏付となるような結果になりました。

以上ご報告を終わります。

(大矢議長)

ありがとうございます。

ただ今ご報告いただきました内容につきまして、何かご質問・ご意見などありますでしょうか。保坂委員、お願いします。

(保坂委員)

詳細なご報告ありがとうございました。一つ、これ確認なんですけれども。この今のご説明いただいたこの資料は、この会議以外にも公表されますでしょうか。

(男女共同参画センター高橋部長)

この会議用に作ったものでございます。

(保坂委員)

そうなんです。ありがとうございます。ちょっと、もしこの会議以外にも公開されるのであれば、ちょっとグラフが見づらいです。

(男女共同参画センター高橋部長)

そうなんです。今、写してみてもちょっとフォントとかを変えないととか、ちょっと盛り込み過ぎている部分があって見にくいですね。

(保坂委員)

外に出ないというのであれば特によろしいかと思えます。以上です。

(男女共同参画センター、高橋部長)

ありがとうございました。

(大矢議長)

他にはいかがですか。

外の地域に出てくると自分の故郷がよく分かる。良さも良くないところも分かってしまうということで、多分このIターン・Uターンの方たちを調査されたものだと思いますけれども。

細かいところの自由記載を拝見すると、思わず吹き出してしまうような、切なくなるような、何とも言えない気持ちになるご意見もたくさん出ていて、全部読み切れていないんですけど、大変なんというか「そうだよね」というか、拝見しておりました。よろしいでしょうか。

そうしましたら、どうもありがとうございました。

(男女共同参画センター、高橋部長)

大変ありがとうございました。失礼いたします。

(大矢議長)

では、今までのご報告と、それから今、高橋部長からご報告いただきました内容、そして宿題として私たちに提示されておりました問題がございましたので、それらも含めて委員の皆様方からご意見頂戴したいと思います。

昨年度もそれぞれのご専門分野で「こういった活動をしていましたよ」というのをお話ただいておまして、大変おもしろく拝聴させていただきました。その後、こんなふうに進めましたとか、新たにこんな課題がありましたということで、お気づきの点もあったかと思えます。

だいたい一人3分以内でおさめていただく必要がございます、大変恐縮ではございますが手短かに、でも皆さまに話して欲しいというところでご協力をお願いします。

すみません、ちょっと退席されなければいけないご都合もありますので、葛西委員からお話を伺ってもよろしいでしょうか。

(葛西委員)

青森県商工会議所連合会の葛西でございます。本年度もよろしくお願ひ申し上げます。中座させていただきますので、先に発言させていただきます。

まず一つは、取組1の男性の家事シェア促進についてでございます。商工会議所の結婚している男女、老若男女問わずヒアリングをしてまいりました。比較的若い職員は家事の分担が上手くいっている方々が多く、逆に男性の方が女性にすごい気をつけて生活している実態がよく把握できました。ただそれ以外の年代の方は、まだまだやっぱり課題があるんだと、私自身も含めて感じているところでございます。

子どもの頃からそういった習慣付けがまず大事だなという意見が多かったということ。それから先ほど県の施策でご紹介のあった、このチーム夫婦というこのチラシですね。一生懸命PRされて、全国的にも取り上げられたということだったんですけども。意外と私も職員がこの存在に気が付かず、これを見て「これだ、これだ」と、女性が言っていました。ということで、粘り強くこういったツールを上手く活用していただきたいなと思っております。



それでは次のテーマの取組でございます。私ども商工団体といたしましても、企業の経営者、特に比較的年配の方々の経営者が、多様な女性を上手く活かしていこうというマネジメント意識をどう高めていくかがやっぱり一番の課題だと考えております。

先ほどからご紹介あったように、県内でもダイバーシティ経営で上手くいっているという実績を上げている企業がたくさん増えてきているなど感じておりますけれども、そのような具体の企業の事例をどんどん発信して紹介していければ、横展開というか、広がっていくのかなと感じております。

会議所といたしましても、具体の取組といたしましては、例えば先輩女性企業家の話を聞くセミナーですとか、女性活躍をテーマとしたセミナー、イベントを実施しております、今後とも気運醸成に努めていきたいと思っております。

それからもう1点、最後にどうしても産学連携の取組の一環といたしまして、地元の女子学生と地元の企業人の本音トークというイベントをやっておりまして、これは県立保健大学と共同でやっておりますけれども、目指すところは女性の県内定着につなげていきたいということです。それから多様性のある職場づくりへのきっかけにしたいという思いでやっております。議論の内容は、先ほど高橋部長様の報告の内容と議論の流れは同じでございます。やっぱりお互いに、企業側もやはりまだまだ意識を変えていく努力が必要かなと常々感じているところでございます。

これからもそういったことで続けていきたいと思っております。以上でございます。ありがとうございました。

(大矢議長)

ありがとうございます。全般にわたって取組を紹介いただきました。ありがとうございます。近くの方にヒアリングをしていただいたということで。若い世代の方がやはり男女平等意識といいますか共同参画意識というのが高いと全国的に言われることではありますが、商工会議所の中もそうであるならば段々変わっていているよねという明るい情報だったと思います。引き続き、よろしく願いいたします。ありがとうございます。

栗谷委員から回ってもよろしいですか。原委員、どうですか。それでは栗谷委員から、今度は逆に回ってもらいましょう。

(栗谷委員)

中小企業家同友会の栗谷でございます。よろしく願いいたします。

私の方からは取組という部分で少しお話をさせていただければと思っております。我々、中小企業家同友会、小規模・零細の事業所が多くなっております。県内で400社余り会員企業がございましてけれども、その中で、先ほどの資料の中にもありますけれども、固定的性別役割分担意識、これが非常に強いということがやはり特徴かなと思っております。

その中で、昨年度なんです、我々の中で委員会がいろいろあるんですけれども、1つの

委員会で社員研修・社員教育という部分を担っている委員会がございます。その中で女性社員限定の研修会ということを行いました。これ、2つの見方があると思うんです。先ほどの男女共同参画という観点からした時に、女性限定ですることの部分での抵抗感といいますか違和感という部分もあるかとは思いますが、今申し上げました固定的性別役割分担意識、ここの部分でなかなか女性というのは事務局の仕事が多いということで、なかなか現場ですとか外に営業に出るといった部分が中小零細では少ないということで、翻ってみますと研修事業に参加しにくい状況にあるということが声として上がりましたので、敢えて女性限定ということで行いました。

1日研修だったんですけれども、午前中はマナー研修のおさらいという部分だったのですが、午後からは女性の自己肯定感の向上というところにスポットを当てた研修内容、これを実施しているというようなことで、今年も9月にまた再度企画をして、実施予定となっておりますので、こういった我々の取組事業を通して、徐々にではあるのですが、そういった固定的役割分担意識、ここの部分が変化していくように、一朝一夕にできることではないんですけれども、こういった取組を通じて男女共同参画の意識が変わってくればなと思って取り組んでいるところでございます。

以上、私からの情報提供とさせていただきます。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。他に世界があることを知らなければ、他に道があることを知らなければ、飛び立つこともできないということで、特に女性からのリクエストがあったということで女性に敢えてという取組だと思えます。いろんなステップがあつていいと思いますので、まず自分たちの状態を知ってもらって、さらに飛び立つために何があるのか知ってもらうのもとても大切だと思います。どうもありがとうございます。

では原委員、お願いいたします。

(原委員)

連合青森の原でございます。

まず固定的性別役割分担意識、あと無意識の偏見というキーワードがこれまでの説明に出てきましたが、私事ですけれども、最近それを実感するエピソードがありました。

私、妻の仕事が最近変わって、朝、子どもたちを保育園に送っていくのが絶対、私しかいないという状況です。それを毎日続けていたところ、保育園の先生から「パパ、頑張っていますね」と言われたんですよ。多分、お母さんたちはそれを言われることはないんだろうなと思って。多分、これも一つのアンコンシャスバイアスなんだろうということで、ちょっと身近にあったエピソードとして紹介させていただきました。

連合青森ですけれども、連合として今、ジェンダー平等の取組として具体的に掲げている計画があるんですが、それは、女性の組合比率に応じた女性の人数を執行機関なり総会なり

に参画をさせていきたいと思いますという数値的目標があります。連合青森でいくと、大体25%ぐらいですけども、現状、そこに達成はできていなくて、その目標が2024年の9月までということなので、今、どうやったら達成できるかということを検討しているところでございます。

連合は様々な組織の集合体でございますので、ちょっとアンケートをとって、どういう基準で役員を選出していますかとか、各組織に伺いを立てていくと、無条件で組織の代表者が出ますとかいう意見がやはり多い中で、じゃあその中で女性の参画の割合を増やしていくというのはなかなか難しいなということで、ちょっと今、アプローチの仕方を変えようとか、あと連合青森としての現実的な目標設定ということで、もう少し構成組織の皆さんの意識を高めていこうということで検討をしています。

ジェンダー平等、多様性の議論をしていく中で、労働組合ですから会社側と様々なやり取りをする中で、女性参画というのが昨今、必ず出てくる話題であるのですが、その中で多様性推進の落とし穴にもなるんじゃないかなと感じていることがあります。

どの企業も数値目標を掲げています。女性の管理職の割合ですとか。そうすると必ず出てくる議論が、量は分かるけれども質の議論も必要ではないかと。量的目標はあるけれども、誰でもいいのかという議論に必ずなってしまうと、なかなか前に進まないんですということとはよく聞かれるんですね。そうすると、これまでの管理職登用においてはそれほどシビアに管理していなかった質というものが急に浮上してきたような感じがして、むしろ多様性の推進というよりは、何か人材の合理化に近いのかなと。むしろそうすると同質化が進んでいって多様性とは真逆になってしまうこともあり得るんじゃないかなということが、私、議論をしている中で最近気づいておりました。

とは言え、確かに誰でもいいのかと問われると、なかなか難しいんですけど。そういう落とし穴もあるんじゃないかなということ、ちょっと連合青森の議論の中で出ましたのでご紹介させていただきました。

それから女性役員研修会というものも、ちょうど今週末に予定しております。私たちはこれまでも女性役員研修をやっていましたけれども、これまでは女性役員に限定してやっていたんですけども、我々は今年から男性役員も入りましょうということにしています。

と言うのは、先ほど言ったとおり、やはり連合に参画してくるのは組織の代表者であったりして、どうしても男性が多くなるので、やはりその人たちの意識を変えない限りなかなか進んでいけないということで、その研修会の参加者の幅を広げて、女性参画の必要性などについて学んでもらう機会を設けていきたいと考えております。

すいません、簡単ではございますけれども私からの報告とさせていただきます。

(大矢議長)

ありがとうございます。身近な例でお話いただいた内容、本当に皆さん実感されているこ

とではないかなという感じがいたします。多様性と同質化というのが相容れない部分なのか、それともその結果として同質化が起きてしまうのか。いろんな矛盾とか、いろんな問題があって、それはいろいろ試してみないと分からないところなので、例えば評価の基準というものを一体何にするのかと考えると、同質化が起これば逆に多様性を保つことができるというところになってくるのかもしれない。

今、たぶん過渡期で、いろんなことに取組ながら、いろんな試し方をして進んでいるんだろうなという感じがいたします。様々な取組をご紹介いただきましてありがとうございます。

では八木橋委員、お願いいたします。

(八木橋委員)

青森労働局雇用環境・均等室の八木橋です。よろしくお願いたします。

まず、宿題をいただいております男性の家事シェア促進につきましてのアイデアということですが、職場の方に募集をしましたが昨日までに1件もないということで申し訳ございません。今日出た意見を逆に持ち帰って、周知をしていきたいと思っております。

それから次に、男女共同参画に関する現状・課題ということでご説明させていただきます。私ども厚生労働省青森労働局では、所掌する女性活躍推進などの関係法令の着実な履行確保を図ることによって、男女共同参画社会の実現をめざすということにしております。

今回、事前に送っていただきました資料4の青森県の男女共同参画の現状と施策ということで、この中に私どもの取組もいくつか載っておりますので、現状をご報告したいと思います。

まず12ページをご覧ください。12ページの方でございます女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況につきましては、令和5年4月末現在で100%の届出率となっております。

続きまして31ページでございますが、参考データ項目の現状に網羅されておりますけれども、重点目標の3番の2つ目、次世代認定マーク（くるみん）の取得企業数につきましては、現時点で36団体となっております。

同じく重点目標4番の1つ目「えるぼし」マークの取得企業数につきましては、現時点で15団体となっております。

いずれの制度も、お陰様をもちまして青森県内におきましても徐々に浸透し、取得企業も着実に増加していると感じております。

次、課題でございますが、男性の育児休業取得促進を大きな目的とする改正育児介護休業法が昨年4月から段階的に施行されております。昨年10月からは、この出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みであります産後パパ育休、こちらの方が適用されるなど、法律で定める制度は更に充実したものとなっております。

青森労働局では、テレビ局と連携したニュース特集を組みまして、そういった広報を進め

ておりますし、経済団体や各市町村などへも広報依頼をかけるなど、様々なチャンネルで周知に取り組んでいるところがございますが、やはり未だにご存じないという企業や労働者があるものと感じております。これらの周知広報が必須の課題であると感じております。より一層積極的な周知広報に取り組んでまいりたいと思いますので、引き続きご協力をどうぞよろしくお願いいたします。私からは以上です。

(大矢議長)

どうもありがとうございます。資料の補足、そして最新の情報を頂戴いたしましたし、広報の現状といいましょうか、そういったものもご紹介をいただきました。どうもありがとうございます。

育児休業は受けてくれる気にならないといけないので、是非、周りの人間から、私も含めてですけれども伝えていくことが大事だなと思います。どうもありがとうございました。

保坂委員、お願いできますでしょうか。

(保坂委員)

保坂です。前回の会議の時はお腹が大きい時に参加させていただきましたけれども、無事出産いたしました。現在、我が子、娘ですけれども10ヶ月になりました。やはり出産前後で、例えば行政に関してですとか、本当にやっぱり子どもがいることでの負担ですとか、そういったところも肌身を持って感じることができました。そういった私自身の経験なども、今後生かしていきたいなと思っております。

私の方から、まず1点目、男性の家事シェア促進事業についての率直な意見をまず申し上げたいと思います。この「あおもりカジダンデー」は、私はものすごく違和感を感じました。と言いますのも、先ほど原委員がおっしゃっていたように、たまに男性がやると「頑張っていますね、すごいですね」。それは「えっ？」というところが正直なところです。

この事業内容を拝見しましたところ、夫の買い物への特典付与、まさにそれ、別にお母さん方は毎日やっていますよね。それなのにパパがたまにやって特典付与なんですかと。これって、すごくママ側からしたらふざけるなというふうに正直思います。

そういったところもありますし、このカジダンデー、タイアップすべきはスーパー・小売店ではなく、むしろ企業側とタイアップするべきではないでしょうか。これ、カジダンデーというふうに言っていますけれども、むしろその日はお母さん、家事をしなくていいです、男性が全面的にやりますよ、これはちょっと極端かもしれないですが、むしろそのくらいの勢いを持った方がよろしいのではないかなというのが私個人の意見でございます。

ちなみに我が家の方では家事6割パパがやります。私は、多分最近4割以下になっているかなというところで。私から見たら、本当に夫の方がすごくよく家事をしてくれていますし、子どもの面倒をみているなと思っております。

あと、最近の活動の報告のところでもまいりますと、私のあおもり働き方研究所としまして

はいくつか事業をやっているのですが、ちょっとこれは手弁当ではあるんですけども、ダイバーシティ問題の解決に向けて、今年度から徐々に活動をしていこうと思っております。

今回、先ほどご紹介をいただきましたアピオあおもりのインタビュー記事を載せていただきましたことで、六ヶ所村内、原燃関係企業さんから、原子力業界におけるそのダイバーシティの問題について、上司と、あと若手女性社員に向けて研修をやってもらえないかという依頼も受けております。やはり原子力業界特有の問題というのも、実際に中に入らないと分からない、原子力施設の中で働く上で女性にとって不利な面ですとかできないことが多々ありますので、そういったのを把握している人でないとなかなかそこら辺の研修ができないということで、そういったご依頼などを受けております。

そういったところも含めまして、若干今、本職のシャモロックの事業が立て込んでいましたので、6月からという活動にはなりますけれども、私自身もワーク・ライフ・バランスを実践しながら活動も進めていこうかなというふうに思っております。

私からは以上です。

(大矢議長)

ありがとうございます。今、宿題についてのご報告というかコメントもちょうだいしました。「何で男性だけが」とか「パパだけが」ということがあるんですけど、これは例えばですけども、私が感じたのは確かに違和感を感じた覚えがあるんですけど、でも、これをやってみて、「意外とできる自分」と思ってもらって、そこから育っていただくという、そういう段階にまだ本県があるのかもしれないなど。だから、これをやったから終わりじゃなくて、やったことによって、「あれ、できる」と気づいてもらって、それをどんどん後押しをするきっかけにしないと、この先の方がむしろ大切なかもしれないですね。とても大変なことだし時間もかかることだと思うんですけど。ありがとうございます。

ここ、3時半が取りあえず限度とお知らせをしているのですが、このままでいきますと面白いお話を途中で切っていただくことになりますので、10分追加でいただけないでしょうか。すいません、それではプラス10分でお時間をちょうだいいたします。

では田中委員、お願いいたします。

(田中委員)

NPO法人あおり男女共同参画をすすめる会の田中真紀です。よろしく申し上げます。

私からお話したいことは3つあります。まず1つは選挙に関することなんですけど、最近、市民なら誰でも参加できる青森市議会議員と語る会というのがありました。それにすすめる会の会員の1人が参加したところ、議員5人に対し参加者はその1名だけだったということなんです。社会を変えていくためには女性の意見も取り入れていく必要があります、そのために女性議員の数を増やすことが重要課題だと私は考えます。

特に若者に興味を持って投票に行ってもらうことが必要であり、県民が積極的に参加す

ることで、多様で包括的な社会が実現するように、更に選挙に関する取組が必要だと思います。

2つ目ですが、すすめる会は指定管理者として青森市男女共同参画プラザカダールの事業を担っています。その中で相談業務があるのですが、LGBTQ当事者からの相談で、小学校・中学校・高校での水泳の授業での水着、あとは体育や修学旅行などの着替えがとても辛いという話を聞いております。水泳の授業の男女兼用の水着の導入を進めていただきたいと思います。

あと3つ目ですが、男性の家事育児参画についてです。昨年10月に育児介護休業法が改正されたことにより家事育児に費やす時間が確保され、負担を共有しやすくなり、育児休業からの復帰支援など、男性が育児に携わりやすい環境が整いつつあると思います。

また家事育児参画への意識改革も大切です。男性にも「手伝う」ではなく育児家事が当たり前であることを認識してもらい、男女平等の理解促進が必要だと考えます。

私からは以上です。

(大矢議長)

どうもありがとうございます。政治の世界に女性が入って行くのはなかなか難しいし、周りの目が気になるという方もいらっしゃるというのは、去年も昨年もそういうお話もちらりと委員の皆様方から出てまいりましたけれども、そこを続けて行かないと、ということもありますね。

そうしましたら清野委員、よろしく願いいたします。

(清野委員)

青森県男女共同参画推進協議会の清野です。私は農林水産業の面から男女共同参画について述べたいと思います。

農業委員会でも女性の割合がすごく近年増えてきました。その中には、やはり家庭内の意識改革があるのかなと思っています。男性の考え方が変わりつつある。もう男性が外に行って勉強をするんじゃなくて、男性は一生懸命働いて、女性が今度は出て、一生懸命世界のため、青森県のため、地域のために意見を述べてほしい、そういう男性が増えつつあるのかなと思っています。

実際、私の友達も農業委員になりました。そうしましたら、旦那さんが「僕が一生懸命働くから、僕の意見を出して男性たちと議論をしても何も前に進まないから、女性の君が出ていろんな意見で地域を進めてほしい」ということで、彼女は農業委員になりました。

ですので、まとめてくださった女性の県外流出ですか、これ、本当に大事なことだなと思っていました。固定的性別役割分担の意識改革、これが本当に必要じゃないかなと思っています。

何と言いますか、農業の分野はとにかく男性が技術を持っていますので、主導権を握って

います。女性はとにかく働き手です。私も30年前、税務鑑定の関係の会議に出た時に、質問をしたんですね。そうしたら、「おめみたいな嫁っこの場さ来れば、おめの家の中どうなるの？どうなのよ？」って言われました。男性に。その人は60代でした。私は30代で、自分の娘みたいな人が質問したから、どう思ったのかそんなことを言われました。それがずっと頭にこびりついて何十年も過ごしてきました。

私の家ではとにかく早く家族経営協定を結ぼうということで、家族経営協定を結びました。それで役割分担をしまして、現在あるわけです。

私のこの今日の会議も研修じゃなくてちゃんと仕事として家族が認めてくれる、そういう場を家族経営協定で結んで、私の地位をちゃんと確立しました。それでいろいろなところにも出させてもらって、いろんなことも地域でやって、何かすごく意識改革を自分ではできたんですけども、周りの男性方たちはまだそんなことは言っていないんですよ。

町内に帰れば町内の町会長さんとか役員さんは、「あれ、どのくらい出世するんだべな」とか、そんなことを私のことをチクリチクリ言うんだそうです。それが何年か後に耳に入って来まして、まだまだ本当に男性の社会だなと思っています。

このまとめの固定的性別役割意識、これ、是非男性の方にもっともっと働きかける方法があればなど、このまとめはすごくいいなと思って、女性の会議にこれを是非皆さんにお知らせしたいなと思っていました。以上です。

(大矢議長)

どうもありがとうございます。農業の分野というのは、やはり男性の力仕事の部分があったので、男性優位の部分がかかなり多かつたんだと思うんですけども、だんだん女性が活躍できるような素地を、もっと若い人たちが、先ほどの葛西委員もいろいろおっしゃっていましたが、若い人たちが意識が変わってきているので、それが良いロールモデルになって、少しずつ、本当にすごい時間がかかるかもしれませんが進んでいくといいなと思います。でも少し進んだんですね、時間がかかっているけれど。これが加速度的にどんどん進んでいけばいいですね。

先ほど高橋部長からご報告をいただいた内容、確かにパワーポイントが若干見づらいところがあったかもしれないんですけど、あれ、是非是非いろんなところで発表をしていたらいいのかなと思います。ありがとうございます。

では田島委員、お願いいたします。

(田島委員)

県高等学校長協会、人権教育委員会を担当しております田島と申します。よろしくお願いたします。

1点目ですけども、第5次のプラン、資料1の中で高等学校教育に特に関りが深いかなと思われるのは、重点目標2のところの女性の人材育成とエンパワーメントのところです。



3つありますが、2つ目の理工系分野で活躍する女性の育成とあります。文部科学省の方からも行政説明で、毎年のようにこの部分についてお願いされているところでもあります。

今日は一学校の代表として来ているのではありませんけれども、事例としていくつかの学校を紹介したお話になるかと思います。前任校は青森高校に勤務していたんですけれども、スーパーサイエンスハイスクールSSHの採択を受けているところです。第1期を終了して、今年度から第2期、5年間で採択されております。1期から2期に継続できた理由というのが、理系のクラスの中で男子の生徒数と女子の生徒数が1:1、ほぼ同数で、これは全国的に非常に珍しいということで、これが2期の採択された理由の大きな点なのかなと思っております。

県全体で見た時は必ずしもそうではないのかもしれませんが、県の表現で言うと選抜制の高い大学という表現になりますけれども、そういう選抜制の高い大学に対する進学率の高い学校では、理工系分野の女性の育成というところで、成功している事例が出てきているというのを一つお伝えしたいなと思っておりました。

2点目になりますけれども、私自身は商業教育の方を担当しております。在籍が今、女子の生徒が8割で、男子の生徒が2割という比率ですので、商業教育を受けているのは圧倒的に実は女生徒の割合が高い。

その中で、資料3で、先ほども質問があったのかなと思いますけれども、3番の(4)のところで、商工会議所の女性の割合とか、女性役員がない商工会議所がまだあるというところが、今のような商業教育が進んでいけばいい方向に向かっていくのではないのかなと期待をしたいというか、それに向けて指導をしていきたいなと思っているところです。

3点目になりますけれども、就職については県内の高校全体の平均で、県内就職が66%ではなかったかなと記憶しています。これは私が今担当している学校でも同じ数で、コロナ禍になってあまり学校間の差が無くなって、平均的になってきているのかなという印象を受けておりますけれども、北東北の中で岩手県・秋田県に比べると、やはりだいぶ県内就職率が低い。

背景にあるのは、今、就学支援とか給付型の奨学金がだいぶ手厚くなってきて、一旦進学してから就職を考えるという志向が、これは女子生徒もかなり高くなってきていますが、結局は全額負担されるわけではないので、借金を抱えることになる。奨学金を受けて、返済という借金を抱えると、どうしても将来的には返済可能な賃金の高い地域の方に定着してしまうというのも背景にあって、なかなか県内定着の数が上がらないところもあるのではないかなと一つ心配しているところです。以上になります。

(大矢議長)

ありがとうございます。まさに3点、おっしゃったとおりで、進学費用、教育費用を返すということを考えると、それでなくても男性と女性の間平均賃金にかなり違いがあるのが現状で、更に全国よりも青森の方はもっと女性の賃金が低いということですので、おっし

やるように雇用状況というのが大きな課題としてあるのではないかなと考えられます。

ただ理工系に関して、理系女子と言うんですか、少しずつ増えてきているように思われますので、そういった分野でも女性が活躍できるようになっているのかなという感じがいたしました。ありがとうございます。

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 福祉の里の小笠原と申します。

当法人は介護施設で、300人弱の職員がいるんですけども、20年くらい前は女性が圧倒的に多い職場でしたが、近年は、男性4割、女性6割という割合に変化しています。

そういうこともあって、仕事内容はやっぱり介護ですので、男性、女性の区分なく仕事をしてもらっているのが、男女共同参画というのがいまいち、男性も女性も同じような仕事をしているから、それでいいんじゃないのという感じで見ています。他の業種の方たちの状況が分からないので、私としてはもう最初から男女一緒という感覚で仕事をしています。

今、介護の現場はコロナ禍で利用者が減ってしまったことと、あと新しい職員を確保できないということが大きな課題です。利用者がコロナでずっと休んで、そのまま亡くなったりとか、別のところに行ったりとかということがあったので、今までは月曜日から日曜日まで1週間、それこそ365日稼働していたのが、職員配置もできないものですから、日曜日だけ休みとか、あとは小さい事業所を休止したりとか、そういうふうなことをしないと人を回せないというのが大変苦勞をしているところです。

新しい人が確保できない、でも年をとっていくともう体力的にきついと行って辞めていくので、職員数が減ってきています。5年前と比べると、10人近く減ってきているというのが現状です。やっぱり何とか職員を確保したいので、今は短時間だけスポット的に働いてもらう人を職員から紹介してもらったりとか、そういうふうなことで賄っている状況です。

うちの法人は、皆さん、時間ぴったりに帰るんですよ。特殊な相談員とかケアマネさんは書類作成とかがあるので残業があるんですけど、介護とか看護とかリハビリの人たちは定時ぴったりに帰るんです。男性も女性も。男性に「家事はなにかやっているの？」と聞いたら、「いや、俺がご飯を作っているんです」とか、「俺が買い物の当番です」ということを言っているのが、うちの法人の男性職員はちゃんと家事に参加しているんだなと感じていました。

いろんな夫婦がいる中で、やっぱり女性が家事をやりたい人もいるだろうし、女性が男性にも折半でやってもらいたいという方もいらっしゃると思うんですけど、そこそこ夫婦の形があるわけで、時間だけでは必ずしも見れないものがあるんじゃないかなと感じていました。

取りとめのない話になりましたけれども、一応介護の現場としては今、非常に苦しい状況ですということをお伝えしたかったです。以上です。

(大矢議長)

ありがとうございます。昨年度も、いわゆるワーク・ライフ・バランスのようなことは取組としてずっとやっているんだけど、そもそも人が集まらなくて大変なんだというご紹介をいただきました。でも男女共同参画意識というのはしっかりあるよという職場だということですので、職場の意識というのが家庭の中の意識につながるところがあるかもしれないですね。ありがとうございます。

時間がだいぶ押してきておりますので、もしお仕事等で退席されなければならない方がいらっしゃいましたら、どうぞよろしく願いいたします。

では山下先生、お願いいたします。

(山下委員)

先に、取組や現状・課題について簡単に申し上げますと、本学の課題は昨年度も申したとおり、研究者や管理職に占める女性の比率が、全国のトレンドと類似ですけれども低いということです。

昨年度、文部科学省のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブという補助事業に、6年間のものですが採択されまして、理工系農学系のドクターのコースにいる女性の大学院生に生活費相当と研究費を支給するスカラシップの創設、それから研究者がリモートでも研究を進められるようにスマートラボ化に着手をいたしました。

それから、本年度からは新たにジェンダー・セクシュアリティを問わずに、学内に、関心のある教職員、学生が集えるような場所を定期的に設けるということを行っていくことを決めています。

今年度の取組に関する資料について、大きく2つの取組について申し上げたいと思います。

1つは、2ページ目の男性の家事シェアの取組です。私も保坂委員がおっしゃった違和感を持っています。とりわけ、夫の買い物への特典付与は、男女の婚姻の選択をできる人たちは、単身の人たちや同性カップルに比べて社会的にはやはり認知されて優遇されている関係性なわけです。特に共働きでの家事分担ということを見ると、経済的な困窮度というのは単身者も含めて他の家族のあり方の人たちと比べると低いはずで、その人たちへの特典付与が妥当なのか大きな疑問です。

もう1つは、そういう取組を仮にしたとして、一過性のものに終わらないだろうかということです。取組の実効性について疑問に思っています。

小さな表現をとって見ても、家事シェアとはなんだろうか。男性の家庭責任分担、家事参画の促進ということではないだろうか。家事体験と書かれていますが、家事スキル習得支援ということではないだろうかと思ったりします。

令和4年度の実績について、チーム・夫婦の取組、全国的にも取り上げられたということ

でした。波及効果はあったということかもしれませんが、この取組自体の効果が家事シェアにどれだけあったのかということは、やはり検証が必要だと思います。カップルを支援するのであれば、青森県はパートナーシップ宣誓制度を設けているわけなので、同性カップルの扱いについてもきちんとこの枠組みの中でどうするのか、カップルを対象にする場合には同性カップルを排除する理由はないと思いますけれども、取扱いを検討していただく必要があると思います。

もう1つは8ページの取組6ですが、今年度は県民向けパンフレットの作成を予定しておられるということですが、国ではかなり懸念される動きが出ていますけれども、理解促進とか意識醸成だけでは非常に不十分です。より踏み込んだ具体的な取組をしていただきたいと思います。青森県の場合には、当事者を含む支援団体から具体的な要望のリストを受け取られているはずですので、それらを具現化するというを更に前向きに検討していただきたいと思います。

先ほどのプレゼンテーションで、女性の県内定着の鍵は固定的性別役割分担の意識、これからの脱却だというお話でした。性的マイノリティの人たちについての取組をするということは、女性とは何なのか、男性とは何なのか、パートナーシップとは何か、家族とは何かということ、この点から見直す作業ですので、性的マイノリティの人たちの権利保障の取組をもう少し中心に据えて、周辺的な取組ではなくていろんなところに入れ込むことで、固定的云々からの脱却がもっと実効的に、表面的ではない取組として可能になるのではないかと思います。ありがとうございます。

(大矢議長)

ありがとうございます。いろんな視野での発言をいただきまして、いつも私も目が覚めるようなお話だと思います。多面的にというか多角的にとりか、いろんな角度からこの事業をもう一回見直していただきたい部分があるのかなと、皆さんの意見をうかがっていくとあるのかなと。もう既に計画としてあがっているものは、これはもう実行されるものだと思いますので、より良いものになりますようにということでご意見を頂戴したかと思えます。

では清水委員、お願いいたします。

(清水委員)

青森県弁護士会の清水でございます。よろしく申し上げます。

私の方からは、県の弁護士会の取組というのは、特に本県、今回のものに関連しては報告するものがないので、シェア促進の事業に関して述べさせてもらいたいと思っています。

まず個人的な話になりますが、私はなかなか我が家の家事シェアの実情が惨憺たる現状でございまして、うちの子どもが男性の家事シェアの意識に関して誤った意識を持っていないかと懸念しているところです。

そういった状況からすると、この啓発イベントとかも親子で参加できるような形にして

もらえれば、親子が楽しめる場にもなるし、子どもの面では子どものうちから家事に対しての意識づけというのできるのかなと思っていました。

それと、これは事前に考えてきたわけではなくて、今日の報告を聞きながらふと思いついたので、全く実現可能性のある話かどうか分からないんですけども、この家事に関して、何かアプリを作って、例えばこの家事をやったらポイントがついてレベルアップしていくとか、そういうゲーム性のあるものを作ることで、要は去年やった名もなき家事について意識する場にもなるし、継続性のある取組にもなるし、あとはゲーム性を持って取り組んでいけるといふところにもなるかなと思っていました。これもメインターゲットが多分20代から40代くらいになるので、あまり50代、60代はアプリをやらないからダメかなと、ちょっとずっと考えていたんですけども。ちょっと思いつきでございます。

(大矢議長)

ありがとうございます。本当にこれからの世代を育てていく意識を持ってもらうというのはとても大切な取組ですので、親子で参加してみるというのも面白いかもしれないですね。ありがとうございました。

だいぶ時間をオーバーしてしましまして、これは私の、いや皆さんのご意見を沢山伺いたいという私の欲張りな願望の結果でございました。ちょっと長い時間になってしまって申し訳ありません。

今年度も大変面白いお話を伺いましたし、勉強になりました。皆でこれは頑張っていかなければ、頑張るといふか皆で心掛けていかなければいけないことだと思いますので、皆様がそれぞれ活動をされるのと、それから私自身も頑張りたいと思っております。どうもありがとうございました。以上で本日の議事は全て終了となります。

皆様、長い時間にわたりまして、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、どうもありがとうございました。いろいろ貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。

これをもちまして令和5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。