

令和5年度第1回福島県男女共同参画審議会議事録

日時 令和5年8月23日(水)
14:00～16:00

場所 杉妻会館 3階 百合の間

◎出席委員(敬称略) 19名

伊藤 龍太、大越 香代子、何 敏、北村 育美、國井 隆介、佐藤 暁美、佐藤 正紀、塩田 尚子、高羽 秀幸、高橋 準、高橋 宣博、樽川 千香子、鳴瀬 夕子、根本 重和、藤野 美都子、松原 光、山浦 さとみ、横田 智史、鷺尾 一美

◎欠席委員(敬称略) 1名

日下部 之彦

◎オブザーバー

福島県男女共生センター 金子隆司副館長

◎庁内関係部局

職員研修課 金澤啓一課長、災害対策課 箭内良次主幹兼副課長、避難地域復興課 国分勝彦総括主幹兼副課長、文化振興課 佐藤洋介主任主査、生活環境部 坂井俊文企画主幹、保健福祉部 伊藤秀一企画主幹、子育て支援課 戸城陽子副課長兼主任主査、児童家庭課 水野賢一主幹兼副課長、雇用労政課 丹治貴子課長、観光交流課 山家謙一総括主幹兼副課長、農林企画課 鎌田光仁主任主査、農業担い手課 角田明子主任主査、土木企画課 遠藤龍馬副主査、高校教育課 清水隆司主任指導主事、矢崎芳朗主任管理主事、福島県警察本部警務課 紺野久美子企画第二補佐

◎事務局

鈴木竜次生活環境部長、中村英康男女共生課長、庄子睦子主幹兼副課長、八代博主任主査、岡部聡副主査、大塚蓉子副主査

1 開会

2 生活環境部長挨拶

委員選任後初めての審議会であることから、各委員から自己紹介(所属と名前)

3 議事

議事に入る前に、事務局から、委員20名中19名が出席し、「福島県男女共同参画審議会規則」第3条第3項に規定する定足数の過半数に達しており、本会議が成立している旨報告あり。

(1) 会長・副会長の選任について

互選により、藤野美都子委員を会長に、高橋準委員を副会長に選出した。

(藤野会長)

引き続き、会長を務めさせていただきます。

どうぞよろしくお願ひいたします。

この審議会での審議を通して、福島県の男女共同参画、それからダイバーシティが進展いたしますように、皆様と一緒にこの会を進めていくことができればと思います。

どうぞよろしくお願ひいたします。

(高橋副会長)

副会長を継続して務めさせていただきます。

藤野会長を支えて、微力ながら助力していきたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

(2) ふくしま男女共同参画プランの令和4年度事業実績について

(藤野会長)

それでは、議長を務めさせていただきます。

始めに、議事(2)「ふくしま男女共同参画プランの令和4年度事業実績について」ですが、あらかじめ委員の皆様から頂いた意見と対応案も併せ、事務局より説明願ひます。

(中村男女共生課長から、資料1-1、1-2、1-3、2、3、6により説明。)

(藤野会長)

ただ今の説明について、御意見、御質問等はございませんか。

(塩田委員)

本県のジェンダーギャップ指数が低いというところで、その要因がいわゆる社会や組織でリーダーとなる層の女性比率が低いとありますが、このリーダーとなる女性比率とは何を指しているのか、具体的に説明していただきたい。

(中村男女共生課長)

都道府県版ジェンダーギャップ指数を算出する基になるデータとして、例えば、女性の国会議員の数や県議会議員の数、市町村議会議員の数といったものがあります。

また、行政機関の女性管理職の比率や、教職員における管理的役割、いわゆる管理職

の割合などの数値から、ジェンダーギャップ指数が算出され、各都道府県を比較すると、福島県は低い位置にあるという調査結果でした。

(塩田委員)

この資料だけを見たときに、リーダー層となる女性比率とは、つまり学歴なのか年齢層なのかとか、そのように考えたのですけれど、そういうことではないということですね。

(中村男女共生課長)

学歴ということではなく、会社組織あるいは社会の中で、今現在役割を担っている女性の比率が少ないということになります。

(塩田委員)

それが順位に表れているということですか。

(中村男女共生課長)

はい。

(塩田委員)

ありがとうございました。

(横田委員)

公募委員の横田と申します。

ジェンダーギャップ指数が低いというところで気になったのが、福島県の教育分野における順位が46位というのは、この先の未来を考えると、危機感を覚えざるを得ない順位です。とはいえ、教育分野の中身、項目は何なのか、ざっと見ると教育分野というのは、学校教育を指しているのか、生徒のジェンダー意識、等々なのか、その辺りを教えていただければと思います。

(中村男女共生課長)

一番大きな要素は、校長先生、教頭先生というような、いわゆる管理職と申しますか、管理的役割の職員に女性が少ないという点です。指標全体を見れば、生徒に関する指標も入っていますが、一番は、教職員の管理職の比率が一番大きな要素になります。

(横田委員)

確かに福島市内見ても、小学校で女性の校長先生はかなり少ないイメージがありまし

た。ということは教育分野イコール女性の管理職比率、という認識だけでよろしかったですか。

(高橋副会長)

説明いたします。ウェブに情報がありますので見ていただくのが一番早いと思います。ウェブ情報を見ますと、教育のところには大学進学率の男女格差、小学校の校長先生、中学校、高校の校長先生の男女比、それから副校長、教頭の男女比、教育委員の男女比、それから、教育委員会事務局の管理職における男女比、というところで見ているようです。ですから、大ざっぱに言えば管理職の比率と受け取っていただくのがよろしいかと思います。あとは生徒たちの大学進学率の男女比率というのがあります。

(横田委員)

わかりました。あと、回答に対しての意見ですが、地域活動における女性リーダーを育成する研修会等、というところで、いろいろなところで女性活躍とか女性リーダーという位置付けの研修等が増えてきているように思いますが、セットで考えなければいけないのが、やはり男性の意識改革の方をより強めないと、女性活躍というか、女性はとうに活躍しているぞという個人的な意見を付け加えておきたいなと思っていました。

(藤野会長)

その他、皆様の方から御意見、御質問ございますか。
よろしいですか。

(3) ふくしま男女共同参画プランの令和5年度事業概要について

(藤野会長)

それでは、次の議事に移ります。議事(3)「ふくしま男女共同参画プランの令和5年度事業概要について」について、事務局から説明願います。

(中村男女共生課長から、資料4、5、7により説明。)

(藤野会長)

ただ今の説明について、御意見、御質問等はございませんか。

(伊藤委員)

少し戻ってしまいますが、資料6の令和4年度事業実績に関するもので、質問NO.5で、藤野会長が質問された内容について、各地で広がっているパートナーシップ制度、フ

ファミリーシップ制度を導入することを検討している、あるいは計画していますか、という問に対して、理解促進や、住民の意見等も含めて施策を検討してまいりたいと考えておりますというような回答でしたが、現時点では具体的にはパートナーシップ制度の導入について検討はされているのでしょうか。

(中村男女共生課長)

パートナーシップ制度について、今時点で具体的に検討がなされているという状況ではございません。

性的少数者の方、いわゆるLGBTといった多様な性についての理解促進を図っていくところを、福島県として取り組んでいるところです。いろいろな取組を進めていく中で、世論の高まりや様々な御意見を頂戴しながら、次の施策を考えていく、ということを考えております。

(伊藤委員)

時期尚早的な形で考えているということなののでしょうか。

(中村男女共生課長)

まず、福島県の中で、理解促進の活動を通じて、いろいろな御意見が出て議論が進んでいくところを見ながら考えていきたいということになります。まだ時期が早いという見方も、一面としてはそういう状況かと受け止めております。

(伊藤委員)

導入自体について検討したことがあったのかどうか、また、そのとき結局としてはLGBTQに対する理解促進が先だということになったかもしれませんが、その際に、導入することに対して障害になるだろうと思われることがもし具体的に出たのであれば、教えていただければと思いました。

(中村男女共生課長)

パートナーシップ制度を始めとした施策については、私どもの方でも全国の取組状況などについて情報収集を行っており、そうしたことを含めて議論をしていくこととなりますが、まずは理解促進をしっかりやっというところが今の状況でございます。

(伊藤委員)

ありがとうございます。

(藤野会長)

パートナーシップ制度に関しては、具体的に検討していただきたいと思っております。理解促進が第一ということですが、この制度を導入することによって、更に理解が進むと考えられるからです。理解が進んでからというのでは、遅くなってしまうので、できれば自治体としてできることから、この会議では、国レベルの法律については検討ができないわけで、自治体としてできる取組からお願いできればと思います。他の自治体で先行しているところもかなりあるので、そういうところを参考に、具体的に、来年度に向けて動き出していきたいです。

(中村男女共生課長)

審議会の場で、こういった御意見を頂いたことは、しっかりと受け止めさせていただき、今後の施策を検討してまいりたいと考えております。

(藤野会長)

その他、何か意見等ございませんか。
よろしいですか。

(4) その他

(藤野会長)

次の議事に移ります。(4) その他に入ります。

今年度初めての審議会でございますので、御出席いただいている委員の皆様から、いろいろ御意見頂戴できればと思っております。

新プランにおいて、代表指数、地域において、女性の社会参画が進んでいる、と回答した県民の割合を掲げていますけれども、これにつきまして、委員の皆様の御意見をお伺いできればと考えております。

皆様が住んでいらっしゃる地域あるいは分野において、どのようなときに、女性の社会参画が進んでいると感じるか、あるいは進んでいないと感じるか、また、足りないと感じるときには、どのような施策が必要と考えていらっしゃるか、御意見等ありましたら、お聞かせいただければと思います。

ざくばらんにお気づきの点で構いませんので、御意見頂戴できればと思います。

県に対する、率直な要望でも、構いません。どうぞよろしく願いいたします。

(高橋副会長)

パートナーシップ制度の話ができましたけれども、いろいろな形でもその辺、県条例としてということになります。例えば、自分の所属している組織では、どういう形でそのパートナーシップのようなものが守られていくというか、同姓カップルと異性カップ

ルの間で垣根が広がっていくかということもあるかと思えます。

私の所属しているところでも、数年前、そういった制度化へ向けて、一步目を踏み出して、昨年からは、拡大して、という動きで進んできました。

だから慶弔休暇とかその辺りは結構、同性のパートナーに対しても認めるような事が進むのかなと思っております。

例えば今、県のパートナーシップ条例としては、という話がありましたけれども、前も話題に出たかもしれませんが、県庁の中に、そういった取組とかはどうなのかなということが気になっております。

まず自分たちでやってみて、これなら大丈夫なのではないか、というようなことがあれば、条例としても進めやすいのかなと思えます。

特にそういう時には、トップの意向というのが結構強く出ますので、お隣に町長さんがいらっしゃるけれども、例えば、御自身が、町長されているところではどうなのかということも考えただければと思っています。

また、多様性というのはいろんな形でありまして、もちろん、私の所属している大学ですと、昔は、外国籍の教職員というのはかなり不利益を被っていたようなところがありましたけれども、なるべくそういう方たちでも、今は、国籍関係なく昇進、役職に就いてもらうようなことも進めておりますし、いろんな形で考えることができるかなと思えますので、そのうちの一つの取組として、組織内での、そういったダイバーシティの広がりというものを考えてみていただければと思います。

(中村男女共生課長)

県庁内の取組といたしましては、多様な性に関して、職員が業務を行う際に、県民の方々への対応などのハンドブックを昨年度に作成して、ホームページにも載せて皆様に御活用していただけるようにしております。

ハンドブックには、基本的な言葉の意味や、例えば、アウティングといわれるような行為はやらないことなど、対応の際に気をつけることを取りまとめています。

個人的な感覚になってしまいましたが、福利厚生のように、県庁の職員に対して便宜を図るような取組については、まず、民間の方に理解してもらって、そういう制度が進んで、広がりを見ながら県庁の職員という順番かと思うところもあります。余談になってしまいましたが、県庁の職員については、まだそういった取組はないという状況でございます。

(高橋委員)

今、高橋副会長さんから、町長やっているからというようなお話ありましたので、桑折町の話の少しさせていただきたいと思えます。

桑折町では、副町長が女性です。女性の管理職も数名おります。教育委員は4名中2名が女性、議会は、今1人欠員で11名のうち3名が女性というような町でございます。

審議会等の問題の一つとして、選出に当たっていわゆる各団体の中において、女性が、上位というか、位置を占めるところにいないが故になかなか上がってこられない、というような状況がありますので、一般公募という形の中で、女性を優先的に採用しなが

ら対応をしている、というのが今の本町の実態でございます。

桑折町でもこの問題について、いろいろ議論をしておりますけれども、職員の誰もが、女性の方々が、管理職を目指すかという、そういったことでもないわけです。それぞれの考え方もそこにあるということで、なかなか数字だけを追いかけるというのは、非常に難しい部分も、私どもの自治体としてはあるというのが実態だろうなと思っております。

(鷺尾委員)

鷺尾と申します。

今の町長さんの御意見に少しだけお話しさせていただきたいのですが、これは私の意見ですが、全員が全員、管理職になりたい女性ではないと、管理職になりたい女性が多いわけではない、むしろ少ないから、なかなか女性のリーダーが育たない、というお話ですけれども、これ一つ原因があると思います。

それは今、現状の男性社会の、働き方が長時間労働で、なおかつ話し合いも長時間になって、夜中まで話し合いをする機会が続いたということを知りますので、そういう中で、誰が、じゃあ私もそこで長としてやりたいなという女性が果たして出てくるか、そこを改革していかないと、なり手になる女性が見つからない。そもそもの働き方改革を進めていかないといけないのではないかと思います。

働き方改革だけではなくて、今朝の新聞報道で見ましたが、女性の家事負担割合が、依然として8割、なかなか十何年前から、あまり変わっていないです。育休取得率も、少しは上がっています。認知もされてきているので、企業としては取ってほしい、取らせる、だけど名ばかり育休を取っている男性もかなり一定数いらっしゃる。名ばかり育休というのは、育休は取るけれども、家で何もしない、ただ休んで育休取ったよ、実績だけを残す。それはなぜか。そもそもの考え方が、女が家事をやるものだという意識がものすごく強く根付いている。それは世代間ギャップだけではなくて、今だ80%の家事を女性が負担しているということは、若い男性もそういう考えが根付いている。そこをどう変えていかなければいけないか。その教育を、女性だけの研修ではなくて、男性にもできるだけ強制的に受けさせる、何か施策を考えていかないと、本気で取り組まないと、いつまでたってもこの意識は絶対変わっていかないと、思います。

(藤野会長)

女性の管理職、志望者が少ない、その背景をきちっと考えて、男性への働き掛けをお願いしたいということですね。どうぞよろしく願いいたします。

(大越委員)

連合福島の大越と申します。

本日の感想と、願いをお話させていただきます。本日は御丁寧な御説明ありがとうございました。

女性に、役職や会議、審議会等の任をお願いする場合、返答に時間が掛かります。家庭をお持ちの女性は特に、お子さんを育てる責任、旦那さんをお世話すること、家族全

体の役目や責任が多いのです。家族や会社の状況の確認に時間が掛かり、即答できない状況があります。そのうち、別な方になってしまった、との声を耳にします。チャンスがあれば、この様な機会を得たかったとの声もあります。お声がけして一度断られても、丁寧に説明すれば引き受けて下さる事も多いです。時間をかけて、女性の登用を引出して頂きたいのです。

こんなケースもあります。本人にお話が届くまえに、弊社ではまだ早いということ、断られるケースもあるようです。是非、企業のリーダーの皆さまには、会社として、積極的に女性の活躍の機会を受けて頂けるよう、お願いしたいと思います。

また、女性の参画を増やすことに向けては、お子さんを預かっていただきやすい環境づくりを常にしておくことが大切だと思います。お子さんだけでなく、家族の介護も同様です。悪くなった場合すぐに職場から帰ることが難しい、帰りづらいケースが有る。自分が行くしかないとの声が寄せられます。女性の働きやすい環境づくりにおいては、周囲の理解と男性の協力、そして病児保育の拡充、介護しやすい環境づくりに力を入れていただきたいです。よろしくお願ひいたします。

(伊藤委員)

どういったことがあると男女共同参画が進んでいると思うか、というお話についてですが、自分としては、男性が家事や育児のために有給休暇を、短い有給休暇とかを気軽に使える環境であったり、そういった意識が全体的に進んでいるというような場合には、ものすごく男女共同参画の意識だったり、実態が進んでいるなどと思います。他で男女共同参画が進んでいるなど思うのは、その役職者や管理職、そういった方々も、無駄な業務とか、不必要な負担、削減できるような負担というのを極力減らして、時間的な余裕があまりない方でも、役職につけるような、周りのフォローであったり、システム自体が構築されているかどうかというところが、女性がそれをやっているかどうかにかかわらず、女性だからという理由だったり、現状では女性特有になってしまっている育児等の理由で参加できないというような状況が少なくなると、かなり男女共同参画が進んでいるということなのかなと思いました。

施策や意識改革の方法としては、抽象的な意識改革というとなかなか難しいですし、進まないところがありますけれども、有給休暇の取得理由について、子どものお世話や、送迎、学校からの呼び出し等の急な対応、イベント、奥さんの仕事の事情等で有給休暇を取ることができるということを極力上の方から周知していただくとか、役職者については、不要な業務は何なのか、どういった理由で、朝早く来て夜遅くまで仕事ができる人しかできないような業務になってしまっているのかというところをしっかりと分析、検討して、削るところは削っていくということができると、女性に限らず、いろいろな人が参加できるようになってくるのではないかなと思いました。

(横田委員)

いろいろな話を聞いていて、僕も講演会等をさせていただきませんが、男性にできて女性にできないもの、今不自由になっているものがずっと選択できない、選べない。これが一番の原因になっていて、男性は育休取るも取らないも、どちらかというところを選ぶ。自分で選べてしまうのですが、それを夫婦間で話し合ったときに、大抵男性は、俺は仕

事を休めない、仕事があるから、俺を軸に家庭内経済が回っている、という話で、女性が押し込まれてしまう部分が多分にある。でも女性は、それに対して出産したら育休取るというところも、男性と相談する前に当然のように取らなきゃいけない、というような部分もあります。働き方に関しても大事な決議がある会議というのは、結構夜遅くにあたりして女性がそもそもその場所に参加できない。ということは、管理職になりたいか、なりたくないかというよりは、なりたくないか、なりたくないか、ということすら選べる環境にない、というところが、僕もこの10年ぐらいワーク・ライフ・バランスとか、イクボス式のマネジメント法とか、いろいろなお話もさせていただいている中で、一番女性の声が多かったなと思いました。

世代間ギャップももちろんありますが、今、多くの管理職層の年代の方々に、もう一度マインドセットをしてもらう必要はもちろん感じています。イクボスという面からも、県知事挙げてのイクボス面談も実施しているのを、従来からお話ししてきましたけれど、トップ層から、県の取組をもう少し、県主導型の取組で県から民間に戻していくような、流れがもう少し強く欲しいなと思っています。どちらかというと僕たち民間側から何か動き出して県に働き掛けて、みたいな方向性の方を強く、自分もつくってききましたけど、動いている感じはあるので、県側からのもっと発信というか、縦割で難しいところもあると思いますけど、もう少しお願いしたいというのが、ざっくりとした感想ではあります。

いわゆる女性のロールモデルがないので、むしろ女性のロールモデルがないわけではなくて、実際にはいるんですが、周りの女性からしたら、あの人だからできたんだよね、の構図になってしまっている。一般的な人が誰もが選べる構図、社会になっていないというのが、恐らくこの女性の管理職または登用制度も含めて、我が県が、数値的に低い理由なのではないかと思っています。

(鳴瀬委員)

今、私は思春期教育中心に中学校・高校を回っておりますが、その時には、性教育は多様性も全部含めてお話をさせていただきます。

ただ、3年間のうちの1回、1時間では何を勉強したのかというと、そこがちゃんと頭の中に入っているお子さんとそうではないお子さんと、性教育中心なので、ダイバーシティ、多様性のことは頭にはあると思いますが、もう一つ、公的なところで、中学生とか、高校生にお父さんになるための教育みたいなのを少しずつやっていただけるとありがたいなと思っています。

今、育休をお父さんの方で取られても、結局のところ、お母さんの仕事、母体を休ませるといった目的が、お父さんのご飯をつくるというプラスαの部分が増えてしまって、申し訳ないですけど育休を男性の方が取ると、逆に、女性の負担が多くなると、私の外来で愚痴を言っていられるお母さん方もいっぱいいらっしゃいます。

あとはマタニティーブルーというか、育児の後の負担になって市に連絡を取らざるを得ないというような、鬱みみたいな状態になるようなお母さん方が今多いので、やはり育休を取るのであれば、例えば、子どもさん連れてくるようなお父さんが増えてきましたが、やらされたんだ、みたいな言い方をされます。

率先して、自分からやるようなお父さん方の教育をしていくのが一番かなと思います

。また、自分の妻がどういうところで困っているのか、というところを考えて行動できるような旦那様になっていただけると、一緒に走り回っておむつ取り替えしてくれたりするのでしょうか、自分はビール飲んで寝ている、というだけの育児休暇を取る方も、全部ではないですが、やはりいらっしゃるのではないかなと思います。あと、海外だと、例えば自分から率先して育休を取るというような方や、やらされるのではなくて、率先してやるという雰囲気のスポート選手等がかなり多いような感じですので、そういう教育を少しずつ、少しずつ植え付けるのもいいのかなと思います。

年代が上の方たちは、私たちもそうですけれど、やはり、女が家事をするという感覚が、どうしても体や頭の中であって、台頭しようと思うと、摘まれてしまうというような働きにくい環境があったりするので、それが女性は大変だなと私は思います。

なので、育児ができる対応、あとは仕事もできるようなサポート、環境づくり、そこは法的なところでこれからもできるのではないかな、ということと、お父さんになるための教育も、お母さんが妊娠したときに、何回かできれば本当はいいのですけれど、そこを教えたとしても感覚的なところで小さいときからあると思うので、そのところを教育できれば、少し違うのかなと思います。

また、今、いろいろなところが改革されていて、学校が統合する際に制服が変わります。近くの高校でもスラックスがオッケーのところが増えていたりします。でもそれは多様性が問題ではないのです。制服を自分で選べるので、多様性関係なく、足を開くことができるという理由だけでスラックスを履いているお子さんもいます。

制服一つでも、生活しやすい環境というのをつくっていくことができますし、統合で学校の名前が変わったり大変なこともいっぱいですが、いいところもたくさんあったと思います。

カミングアウトを私のところとする多様性のあるようなお子さんも結構今いますし、治療に向かっている方もいらっしゃったりしますし、地方の田舎でも、ゼロではないです。

ただ、発言できなかつたり、カミングアウトできなかつたりということはあると思いますし、この間、県でつくっていただいた、多様性のハンドブックはかなり婦人科の方で参考にさせていただこうかなと思ってお配りしました。

これからも、多様性の方はどんどん進んでいくと思いますので、県の方でも、なるべく対応よろしくをお願いします。

そして、女性の方も、男性の方も、生活しやすい環境にしていいただければなと思います。

その教育というところに視点を置いてできればなと私は常々思っております。

(藤野会長)

福島県の職員の男性の育児休業取得率は、このところぐっと伸びているのですが、今回、確認させていただいたところ、男性は1.7か月、女性は14.4か月と、期間に大きく開きがあります。

先ほど、アライづくりの育休というお話がありましたけれども、やはり、実質的な形で、育休を取っていただくような働き掛けが必要なのではないかと、鳴瀬委員の御発言を聞いて思いました。

ですから、県の男性職員に育休を取るようにと言うだけではなく、ある程度、期間も

まとまって取れるように、あるいは男性が育休取ったがために、女性の負担が増えるというのは本末転倒なので、育休を取ることを意味を、しっかりと機会を捉えて啓発できるような形をとっていただけないかと思えます。

県の男性の育児休業取得率が50%を超えて62.9%ということ自体は、本当によさげな数字だと思いますけれど、これを一歩進めて、二歩進めて、実質的な育休になるように、取り組んでいただければと思います。

(佐藤暁美委員)

私たちは日頃からDV等人権侵害を受けた女性たちを支援しております。

相談を受けている中で、暴力を受けた女性達は避難を希望します。

避難してきた女性が、暴力をふるった男性から離れるとなると、彼女たちは自立が必要になってきます。ということは、自分の今の環境を全て変えていかなければならない。生活環境であったり、それから仕事先であったり、そういった全てのものを変えて、自立のための生活をしていく必要があるということです。

どうしても避難するための支援をしてきましたが、避難を望む女性たちにとってはとても理不尽な思いをしているということも、私たちはよく耳にします。

私たちの活動が一切なくなるような世の中になってくれれば、私は男女共同参画社会があり得ると思っていますが、このような男性から女性への暴力がある限り、被害女性たちが避難しなければならない状況があるうちはとても男女共同参画社会はあり得ないと思っています。

来年、保護命令が改定されます。これからは身体的な暴力だけではなくて、モラハラを受けた女性たちの支援等が変わり、保護命令も発令されるようになります。

しかし、保護命令が発令されたとしてもそれは避難支援であって、その加害者に対して、保護命令が発令されたとしても、男性が発令された内容に違反しなければ、逮捕されることもなく、何か罰則を受けることもないという状況ですから、男性としては今までの生活を続けられるという事です。

これでいいのかなって、いつも思いますが、被害者が逃げない支援、避難しない支援が必要になってくるのかなと考えています。

来年、新たに困難を抱える女性たちの支援法が施行されます。

ただその中でもやはり逃げない支援ですとか、加害者男性に対する暴力防止プログラムもまだ具体化されていません。

加害男性が暴力防止プログラムを受けなければならないというような状況にならないければ、被害が増えるだけで、私が関わっている被害者の中には、同じ男性から何人も被害を受けているという事もあります。

また、DVや虐待がある環境で育った女性たちが同じような、DV男性と知り合ってしまうような、暴力が連鎖するような環境がまだまだあります。

来年、保護命令が改定され、困難を抱える女性たちの支援法が出来る中で、もっと女性たちがいきいきと輝いて、本人が望むような生活するためには、逃げない支援、現在の環境を継続できるような生活、被害女性たちが今の環境を変えずにすむ支援をしていく必要があるかなと思っています。支援の方法や形を変え、被害女性たちが理不尽な思いをすることがないような支援が必要なのだと思います。このような現状があるうちは、まだまだ男女共同参画社会になるにはほど遠いかなという思いをしています。

(藤野会長)

ただいま、女性が逃げない支援というお話がありましたが、県から何か御説明を願うことができますか。

(水野児童家庭課主幹兼副課長)

逃げない支援ということに関して、直接的な手だては持っていませんけれども、例えば今、佐藤委員のお話がありましたとおり、来年4月から困難女性支援法が新たに施行されますので、支援計画というものを都道府県レベルでつくることになっておりまして、佐藤委員にも委員になっていただき、会議をスタートさせたところです。

新たな計画を立てるにあたって、来年度から、我々の支援対象の女性が広がると想定されますので、そういったことを念頭に置きながら、今後、もう少し対応の範囲を広げていけるように、いろいろと皆さんに御意見いただきながら、来年度以降できる限りのことに取り組んでいきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

(樽川委員)

一事業者の人間としてお話をさせていただく中で、弊社の場合ですと、弊社は130人の社員のうち7割が女性です。製造業にしては珍しく女性の多い職場になっています。その社員の中には、シングルマザーでお子さんを育てながら働いている方もいますし、そういう中でも女性の方たちが安心して働けるような職場づくりを、弊社では一番重要に思っています。

女性の参画が進んでいるか、というところに対しても、組織のトップとしてできることは、今、逃げない、というお話も出ましたけれども、そういう方たちが自立しながら働けるような環境づくりをすることが、まず自分ができる一歩だと思っておりますので、そういう形でやっていかなければいけないなということと、先ほど、高橋町長さんがお話しされたように、やはり女性の意識、というところで、なかなかいろいろ課題を抱えていて、そこまではちょっと私にはできないかな、という気持ちを持ってしまう方もいらっしゃると思いますので、そういう方たちの気持ちに少しずつ寄り添いながら、長い視点を持った教育プランですとか、そういうことをまだ弊社ではしっかりやれているわけではないので、そこをしっかりとやっていきながら、誰もが輝けるような職場づくりを一步一步、やっていくことが企業としての当たり前になればいいなと思います。

そういうところで働く方たちが輝くことで、家庭が少しずつ良くなって行って、そういう家庭が増えることで地域が良くなる、その原動力になるような職場づくりというところを考えております。

(藤野会長)

本日の会議の終了予定時刻、3時半になりますけれども、いましばらく、委員の皆様の御意見を頂戴したいと思います。

この後、御都合があるという方は、退席していただいて構いませんが、しばらく、会議を継続させていただきます。

皆様の方から御意見等いただければと思います。県に対する質問でも構いません。

(佐藤正紀委員)

県の社協です。

福祉的な立場ということで、我々のところは介護を含め、女性が多い業界でございます。

そういった部分では仕事の内容も踏まえて、女性活躍という部分についてはこの業界ではあると思っております。

一方で、避難者の支援をしてございますが、男女共同参画のスパンですけど、確かに若い人の教育ももちろんであります。高齢者の状況を見ますと、男性が孤立・孤独となるケースが大変多いです。

避難される方も、県の復興公営住宅ももちろんですが、それ以外でも、御自宅で仕事を離れてしまうと、男性が家庭に入る、地域との関係性もない、今までは会社員だった、それが終わるとなると、正にその孤独・孤立というところに直面します。

長いスパン、生涯を通してというような表現ももちろんだと思いますので、確かにそういった若い世代ももちろんですが、男性には、いずれそういうところ、大変多い層があるので、そこも含めた、退職後の社会との関係性という部分も考えないといけない。

高齢化率は上がる一方で、2040年でピークにはなりますけども、それまでは今の50代世代が多いわけですので、そこが全く社会との接点がなくなり、孤独・孤立というのは大きな社会問題になるのかなと思います。

そこまで含めて、共同の参画を考えていかなければいけないかなと思っております。

(藤野会長)

今御意見いただきました、高齢の男性について、そうなってからでは遅いときがあるので、少し早めの段階から、社会的に孤立しないような取組も、県にはこれから求められているかと思えます。

男女共生課、あるいは高齢福祉課、恐らく介護とかの方が主になってしまうので、介護される側の人の意識の改革というのは、高齢福祉課では難しいのかもしれませんが、やはりこれからの社会を考えると非常に大事な御指摘だと思いますので、県でも、今後、一つの課題として取り組んでいただければと思います。よろしくお願いします。

オンラインで、御参加の委員の皆様も、今、ざっくばらんに御意見を伺っていますので、何か御意見ございましたら、お願いいたします。いかがでしょうか。

山浦委員、何か御意見ございますか。

(山浦委員)

私は介護支援専門員として、高齢者、障がいサービスに関わるお仕事をしています。

今まで何回かこういう場で発言させていただいた際、福祉分野においては、女性活躍という言葉はあまり一般的ではなく、どちらかというとなら男性でも女性でも、経験値を積

んでお仕事を頑張っていけば、そのうち少しずつ役職が上がっていくような社会で、ずっと仕事をしているので、女性だから上に行けないとか、男性だから所長さんになるのは当たり前とか、そういった考え方はあまり福祉業界ではないです。

ただ、女性が役職に就けば、皆さんからの御意見にもあったように、会議が増えたり、仕事量が増えたり、当然残業もあつたりして、家庭の方の、子育てのこととか、塾の送り迎えができなくなってしまったとか、というような御意見を聞くような機会も最近増えてきました。そういったところをサポートする市の団体もあるようですが、それを知っている人と、知らない人では、塾の送り迎えや放課後支援サービスの送り迎えとか、そういったことがやれる、やれない、そこがはっきり分かれてしまう。

なので、そういった情報をもっと、公共的な場で情報を提供していけば、もっと女性も働きやすくなるのかなと思っております。

最近、役職が上がって本部に異動になった方のお話をお聞きする機会がありました。今まで家から近いところに通っていたのが、この4月から、隣町の大きな市に通うことになって、朝早くから、小学校の娘さんも1人で登校させている。帰りもすごく交通が渋滞するので、小学校の子どもが1人で小学校から帰ってこなければならない。

突然の辞令だったのでどうすることもできない、ということで、仕事を辞めることを考えているというようなお話をされていました。

もう少し何か地域にサービスがあるから聞いてみたら、と言いましたけれども、先ほども言ったように、女性をどんどん活躍させるのはもちろんいいことですが、それで弊害を受けている女性もいるということをやはりみんな知っていかなければいけないのかなと思いました。

(藤野会長)

ありがとうございました。
國井委員はいかがでしょうか。

(國井委員)

私のところも保育所ということで、働く女性が子どもを預ける場所という現場にいるわけですが、やはりお父さん方の、育児に関わる時間が非常に少なく、お母さん方が非常に負担を覚えながらやっている。そういうのが現状かなと思います。

働き方についても多様性があるわけで、その多様性に対応した、やはり組織の中でのいろいろな働き方をもっと考えてつくっていかないと、働きたくても働けなくなってしまふような人が出てきてしまうことになるので、働く人の選択があつて、いろいろな働き方ができるということをもっと考えていただければと思います。

指標の推移の中でありました次世代育成支援企業認証数がどんどん増えてきているわけですが、その割に、基盤をきちんとつくっている企業が非常にまだまだ少ないというような実態があるようですので、もっと働ける仕組みづくりをお願いしたい。

それと、もともと男女の格差というのは、国で決められていて、例えば我々保育士の給与というのは、園の運営費という形の公定価格の中に組み込まれているわけですが、その金額そのものがもともと低く設定されている。国の制度からして、やはり男女格差というのを最初から認めてあるということも少し疑問に思うところで、これを改

善していかなければいけないわけですが、なかなかそれも、我々、国への要望は出していますけれども、改善されないというのが現状です。それぞれの施設の中では、働き方改革ということで、女性が働きやすい職場づくりに一生懸命取り組んでいるところですが、もともとそういう格差があるところでのことなので、非常にやはり苦勞して、離職率の高い職場が多いという現状も感じています。

(藤野会長)

ありがとうございました。

引き続き、こちらで、御出席の皆様の方から御意見等ございますか。

(北村委員)

北村です。

復興防災における男女共同参画の推進という部分ですが、私自身が男女共生センターで、復興や防災に関する講師をさせていただいておりますが、感覚として、年々参加者数が減っている気がしています。

やはり、東日本大震災から10年以上経過した中で、なかなか復興とか防災にあまり関心が少なくなっているのかなというところなんです。今、全国各地で災害が発生していますので、やはり広く、復興・防災という点で、もう少し参加者が増えるといいなと思っております。

研修の中でも、女性の防災リーダーの育成ということは非常に叫ばれていて、やっているのですが、なかなか女性参加者も少なく、ですがコロナ渦になって、オンラインで研修をするようになって、先ほどのように育児とか家事、女性がしなければいけないというような空気の中で、お子さんと一緒に参加することが可能になったりしてオンラインということは一つ可能性としてはあるなと思っております。

災害時の女性の視点を目的にしてやってはいますけれど、その女性の視点というのが、女性だけが背負わされているという感じがあって、女性だけがその視点を持っているということではなく、女性を含めて、災害時に配慮が必要になる方がいらっしゃいますが、男性もその視点を持つべきだと思っているので、ただ、女性の視点を持った女性のリーダーを育成するということだけではなくて、男性でもその女性の視点、女性含む、災害時の要配慮者の視点を持った男性を増やしていくということが大事なのかなと思っております。この指標となる部分も、女性リーダーというだけではなくて、そういう女性の視点、要配慮者の視点を持った男性リーダーを育成していくというような項目も、一つ考えていただけるといいのかなと思っております。

(藤野会長)

ただいま北村委員の方から、女性が女性の視点を持つリーダーとしてというだけではなく、男性にも女性の視点をという話があったので、今後そういう取組も進めていただければと思います。加えて、やはり、東日本大震災のときにも、性的少数者の人たちが、忘れられていたのではないかという反省がありましたけれど、災害のときにそういう視点もしっかりと持つという研修もあって良いと思います。

(松原委員)

私が勤務している学校は、公立学校ではなくて私立の学校になりますので、公立学校とは少し働き方が違います。

実際、本校においては、時間外については手当が出ますし、休日出勤の場合には休日手当が出ています。

教員についても、本校の場合は夫婦で働いている先生がおられます。出産時においては、片方が育休を取って、現在、現場復帰していますので、有休中についても、先生方が気を遣って、授業はできるだけ潰さないようにということですが、有休理由については、後日で良いとしているもので、例えば今日子どもが熱出したから奥さんが有休、時間休、次は旦那さんとかそういう状況が出ています。

ただ、民間企業と同じですので、例えば学校の教員の対応というのは、保護者と面談をしなくちゃいけない、先ほど有休というお話がありましたが、家庭によっては、私たちは勤務時間が決まっているのでその間に来てください、でも、その家庭としては来られません、なので20時以降にしてください、でも学校として20時以降に勤務するのは大変困る。ただ、そこは時間外手当を発生させてという形で対応しています。

休日手当というのは大体、部活動関係になってきますが、今、甲子園で盛り上がっていると思いますが、ああいうところを目指す学校さんによっては、長時間練習するところもあればそうでない学校もあります。365日やっている、なんていうことをインタビューで答えている学校さんもありますが、本校は私立ですので教員は必ず週1回は休ませています。どんなにやりたくてもやらないでね、という言い方をせざるを得ないです。ここまでしかできません、この時間以上はできません、生徒がやりたいと言っても、駄目です。逆にそれを苦痛に感じている教員もいますが、働き方のルールなので、与えられた環境はこうですよということで納得してやってもらっています。

今現在、公立学校は授業料無償になっていますが、私立学校の場合は、高等学校就学支援金ということで、御家庭の収入に応じて、9,900円から最大月々33,000円まで、間接支給になりますが、授業料を払った生徒さんに支給されます。

その中間を県の方で穴埋めをしていただいているのですが、学校さんによって違いますが、本校でどのくらいの割合が支援をいただいているかといいますと、9割以上です。ということは、逆に言いますと、多くの御家庭が収入の面で、そういう基準に照らし合わせた場合、本校に限らないとは思いますが、多くの御家庭が、やはり、そういう状況だということは、近年どんどん増えてきているかなと感じています。

以前、この制度が出来たときは学校で計算していたのですが、現在県と国の方でやっていたので通過するだけですけれども、結果を見ると、本当に多くの御家庭が、決して経済的に、余裕がある家庭ではないですし、私の経験上、去年初めてですね、それを理由に進路変更せざるを得なかった家庭が2件ありました。

学校を続けてほしかったのですが、家庭訪問したくても連絡がつかず、やっと見つかったときには、もう本校の生徒は働きに出ていました。

義務教育の生徒がいたので、中学校と相談してライフラインが止まらないように、いろいろな制度がありますけれど、保護者に言われたのは、制度があるけれども、そうではなくて家庭としては今もう働かなければならない、ということでしたので、いろいろリーダーというお話も出てきていますが、中には、そうではない御家庭もたくさんあるか

なというのが、実際現場で感じているところです。

もう一つ、高校生の場合求人票というのがありまして、全国一律9月16日から就職試験が始まります。本校でも若干就職する生徒がおりますので、高校生、御家庭の方は全国一律出来上がった求人票を見ますけれども、確かに細かく書いています。

こういう職種ですよ、給与はこうですよ、こういう制度ですよ、試験はこうですよ、というように載っていますが、今出たような話題のことが記載されているかというところ決してそうではないです。まず1社しか受けることができないので、就職先を選ぶときに、実際そこまで考えて受験先を選ぶかというところ実際はそうではなくて、家からの距離や、給与面、福利厚生、試験の受験方法、職場体験しての雰囲気等、まずそこを重視するので、その後のことまで考えて就職先を選んでいるかというところそこはなかなか難しい。

学校さんによって多少違うと思いますが、私が学校で対応している御家庭というのは、全くそういう補助を受けない家庭もちろんありますが、実際には、年々そういう支援を受けざるを得ない家庭というのはすごく多くなってきていますので、こういうところでお話することかどうかわからないですが、支援をたくさんいただいているので、本校では俗に言う納入停滞は大変少ないです。少ないですが、毎月出てくる名簿を見て、担任から連絡することによって、家庭訪問する家庭の状況を見て対応していますし、校外研修のときに集める金額一つ、千円、二千円の金額を上げるか上げないか、学校現場では悩みながら、これだったら集金してもいいかな、という形でやっているの、共同参画しているという、みんな男女平等にという前に、一生懸命働かなくてはいけない家庭もたくさんあるのかなと思って少しお話ししました。

(高羽委員)

福島労働局です。行政ということでどうしても施策の話ということになってしまいますが、例えば育児休業につきましては、産後パパ育休の制度であるとか、育児休業の分割制度とかということで、できるだけ取りやすい環境づくり、法改正がなされています。ただ、そのあとの報道によりますと、なかなか知られていない、あるいは、そのことによって、職場の中で、何が変わったかということそんなに変わってない、というような報道もされているようですので、先ほど育児休業につきましては当然、質が大事ということでしたけれども、我々行政としてまだまだその辺の周知が足りないというところは反省しているところです。

また、女性の活躍ということだと、管理職比率というのは全国的にも、福島県でも長期的には上昇傾向にあります。こちらでも法改正がありまして、男女の賃金の差について、301人以上の企業に公表が義務付けられたということで、今、公表がされているというような状況です。

これの大事なところは賃金の差の数値を公表するということではなくて、例えば、そういう管理職を望む方が、そうなることができる環境、あるいは管理職になれる未来が描ける、そういうキャリア形成ができるということが必要であると思いますので、この賃金の差異の公表というのが、そういった差があることの要因等を分析して、雇用管理が改善されるなり、あるいは女性活躍の取組が進むというような、そういう契機になるということが大事かなと思っております。その他、働き方改革も含めて、国と県で、共通項が多い項目ですので、より効果的な周知なり啓発を県とも協力してやっていきたいと思っておりますし、やっていかなければならないなというところを感じましたので、少し発

言させていただきました。

(大越委員)

管理職に登用された後のことについても、管理職の経験が少ない女性が多く、私もそうでしたけれども、管理職の立場に立った時に、一人にしない配慮をお願いしたい。女性が管理職を続けていける環境をつくっていただく視点を持っていただき、管理職を担っている女性が、また次の方を育てていけるような環境という面でも、管理職の女性の働きやすい環境と支援という部分を、男女共同参画プランの中にも引き続き、取り組んでいただきながら、対応いただけますようお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

(藤野会長)

ありがとうございます。

女性が管理職になった後の支援策ということも御検討いただきたいということで、よろしく願いいたします。

(塩田委員)

女性の教育現場での管理職の割合が10%台ですけれども、先生の総人口、特に小学校では、女性の先生の方が多いと聞いておりますが、その中で、やはり管理職になる先生がほとんど男性だということになると、それを見ている子どもたちは、そういうものだというのが刷り込まれていくのではないかと思います。ですからやはり、基本的に完全に五分五分とは言いませんけれども、個人的にもいろいろあるとは思いますが、少なくとも、目に見える差が出ないように登用していただけたらいいのではないかなと思います。

また、スクールソーシャルワーカーの方の話聞く機会がありました。そのソーシャルワーカーをやっている方というのは、例えばお仕事を持っていたとすると、平日のお昼に何時間が学校に行って対応しなければいけないので、そうすると生活をするその収入の部分、その時間を削ってやらなければいけないので、本当に子どもたちのためにいろいろやりたいと思っても、自分の生活を考えるとなかなかできないとか、そんなお話も少しお聞きしましたので、生活の成り立つ、子どもたちのためにもなるというような、そういう方策を考えていただけるといいなと思いました。

(藤野会長)

ありがとうございました。

本日は、長時間にわたり、様々な御意見をいただきまして、ありがとうございます。

県庁の方では、ただ今委員の皆様から出されました意見を今後の取組に反映させていただければと思います。

それではこれで議長役を終わりとさせていただきます。

皆様ありがとうございました。

(庄子主幹)

それでは以上をもちまして、令和5年度第1回福島県男女共同参画審議会を閉会いたします。

長時間御審議ありがとうございました。