

令和6年度第1回福島県男女共同参画審議会議事録

日時 令和6年8月28日(水)
14:00～15:30

場所 北庁舎2階 プレスルーム

◎出席委員(敬称略) 18名

伊藤 龍太、大越 香代子、何 敏、菊池 一裕、日下部 之彦、國井 隆介、
佐藤 暁美、佐藤 正紀、塩田 尚子、高羽 秀幸、高橋 準、樽川 千香子、
鳴瀬 夕子、藤野 美都子、松原 光、山浦 さとみ、横田 智史、鷲尾 一美

◎欠席委員(敬称略) 2名

北村 育美、高橋 宣博

◎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 菅野孝課長、人事課 渡邊耕史主幹兼副課長 災害対策課 渡邊啓晃主幹兼副課長、避難地域復興課 山家謙一総括主幹兼副課長、文化振興課 中島徹一郎総括主幹兼副課長、生活環境部 高橋慶太企画主幹、保健福祉部 高野剛企画主幹、こども・青少年政策課 橋本俊之主任主査、子育て支援課 戸城陽子主幹兼副課長、児童家庭課 若松孝浩主幹兼副課長、雇用労政課 岩城秀明主幹兼副課長、観光交流課 佐々木健総括主幹兼副課長、農林水産部 大波秀和企画主幹兼農林企画課副課長、農業担い手課 角田明子主任主査、土木企画課 吉田拓馬副主査、高校教育課 柳橋幸裕主幹、義務教育課 國井博主任管理主事、福島県警察本部警務課 歌川由紀企画第二補佐、少年女性安全対策課 戸邊朗少年対策補佐

◎事務局

細川了生活環境部長、金田勇生活環境部政策監、今野一宏カーボンニュートラル推進監兼次長、濱津ひろみ環境回復推進監兼次長、中村英康男女共生課長、佐久間直子男女共生課主幹兼副課長、八代博男女共生課主任主査、鈴木直実男女共生課主査、岡部聡男女共生課主査

1 開会

2 生活環境部長挨拶

3 議事

議事に入る前に、事務局から、委員20名中18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) ふくしま男女共同参画プランの令和5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(1)「ふくしま男女共同参画プランの令和5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、事務局より説明願います。

(中村男女共生課長から、資料1-1、1-2、2、3、5により説明。)

(藤野会長)

ただ今の説明について、御意見、御質問等はありませんか。

自分で御意見ありませんかと伺っていたところですが、資料5のNO.3のところから私から事前の意見ということで出させていただいた「男女混合名簿の導入」に関してですが、御回答のところ、県として調査をしているが調査に当たっては、公表は出席簿における男女混合名簿の導入率のみとしているため、該当市町村名については、非公表という御回答をいただいているんですけど、調査対象に対して、非公表という約束をして調査をしているという意味でしょうか。

(義務教育課)

はい。

(藤野会長)

分かりました。それでは、なぜ公表・非公表としなければいけないのかというところについて、教えていただければというふうに思います。個人情報ではないので、非公表にする必要性を感じないんですね。非公表にしてしまうと、どこが未達成かということをごちらから公にすることができなくなってしまうので、できれば次回から調査をする際には、公表前提で調査をしていただければというふうに思います。

(義務教育課)

はい。御意見を踏まえ、持ち帰りまして、上席と協議の上、前向きに検討していきたいと思います。

(藤野会長)

はい。よろしくお願いいたします。

その他、委員の皆様から御意見御質問等ございますでしょうか。

お気づきの点がございましたら、後ほど、また御意見、御質問頂ければというふうに思います。

(2) ふくしま男女共同参画プランの令和6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(2)「ふくしま男女共同参画プランの令和6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、6、7、8、9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。

(横田委員)

御説明ありがとうございました。公募委員の横田と申します。福島県のパートナーシップ制度、昨年度から、審議会でも会長はじめですね、お伝えさせていただいたのが一歩前進したのかなというふうに嬉しく思っております。

この先の展開かと思っておりますが、福島県内で先に福島市等パートナーシップ制度を導入しておりますが、他の市のパートナーシップとの関係性において、サービスの内容等の連携については、どんな形で今お考えなのかお聞かせいただければと思います。

先行で走っている自治体との関係において、非常に難しいのかなとは思ってはいるんですけども、県主導型で市町村がくっついていくのか、先行で走らせている部分を優先し、サポート体制のような形でやっていくのかなど、現時点で協議等が水面下で行われているものもあれば教えていただければと思います。

(中村男女共生課長)

パートナーシップ制度に関する県と、先行している市との関係についてですが、まず先行している市で発行している証明書につきましては、その証明書をもって県のサービスも受けられるよう調整しているところでございます。

逆に、県の制度で交付している証明書が市町村の行政サービスでそのまま使えるかという点、そこは市町村のお考えがそれぞれあるかと思っておりますので、今後、様々な形で協議を進めていきたいと考えております。

また、県が主導するのかどうかというところは、それぞれ自治体としての考えがありますので、各自治体の考えを十分踏まえながら、県全体として、県がまとめて推進していくという部分につきましては、広域自治体としての役割を果たしてまいりたいと考えてございます。

(藤野会長)

よろしいでしょうか。

(横田委員)

はい。

(伊藤委員)

委員の伊藤竜太と申します。

パートナーシップ制度の適用対象、適用範囲というか、パートナーシップの証明が出た方について、県立の医療機関でも、配偶者として扱うことをお考えになられているかどうか、お聞かせできればと思いました。

よろしく願いいたします。

(中村男女共生課長)

県のパートナーシップ制度の証明書を利用したサービスですが、県の行政サービスをどのような形で利用できるか、現在県の中で調整をしているところでございます。

他の自治体では、公立病院における様々な対応を行っている自治体もございまして、他県の事例を調べながら、県として、各事業の担当課と調整をしながら、検討を進めているというところでございます。

(伊藤委員)

わかりました。

(藤野会長)

その他、いかがでしょうか

(塩田委員)

女性団体連絡協議会の塩田と申します。よろしく願いいたします。

前回もお聞きしたのですが、DVの被害者についてのフォローは色々と進んでいると思うのですが、被害者をつくらないためには加害者を増やさないと、加害者の自覚

と言ったらいいのでしょうか、自分がDVをしているということを知らない加害者がいっぱいいるという話を聞きました。

裁判を見に行っても、自分は教えてやってるだけだ、と。DVをしているつもりは全くないという方がたくさんいらっしゃるのが現実です。それでは全然DVは無くならないというふうに思います。

なので、DVを行っている人と受けている人の感覚の違いもあるとは思いますが、市町村関係各課へのDVに関する基礎知識や、そういうものを記したマニュアルを配布するというのも大切だと思います。DV加害者をどのように減らしていくかということ、少し考えていただきたいと思います。例えば、このような問題は日本だけの問題ではなくて、色々な国にあると思うんですけども、他国の例なども参考にして、被害者を救済するために加害者をつくらないという方向も、一つの方法ではないかと思っておりますので、考えていただければと思います。

よろしく願いいたします。

(児童家庭課)

児童家庭課の若松と申します。本日DV担当の主幹が欠席でございましたので、いただいた御意見持ち帰りまして、内部で共有し検討していきたいと思っております。

よろしく願いいたします。

(塩田委員)

はい。

(鷲尾委員)

鷲尾と申します。よろしく申し上げます。

資料1の1、1番初めのところで、令和3年からの福島県政世論調査、「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」の指標の推移が下がっているというところがすごく違和感がありまして、色々な取組をされているにもかかわらず毎年数値が下がっている。令和5年、令和6年の事業内容を拝見していたのですが、女性に対する教育は色々考えてくださっていると思うのですが、男性の意識改革的なところは何か施策があつたりするのでしょうか。

(中村男女共生課長)

御意見ありがとうございます。

男性に対する施策につきまして、先ほど説明した資料3の54ページの更に後ろにある別紙1に、男女共生課の事業実績の記載があります。

別紙1の1枚目の裏面に、キラっとさん活躍促進事業として、家事育児シェアシートの作成という取組がございます。

こちらは、夫婦で家庭内の家事や育児のタスク、役割をどのように分担していくかというところを見える化しようということで、チェックシートを作成するものです。県の

ホームページで公開をし、男性側にも意識を変えていただくような取組みをしております。その他、「カジダン」という家事を担う男性をホームページ上でロールモデルとして発信をするなど取組を進めております。正に委員の御指摘のとおり、男性への働きかけ、こういった視点はますます重要であると感じております。

(鷺尾委員)

引き続きよろしいですか。

今は家庭内での男性の役割というところ働きかけという取組みですけれども、地域社会、自治会長ですとか町内会長ですとかは、私どもの住む会津地域では、女性が長になっているかということは全くないですね。このような地域社会へは、どのように働きかけていくかなど、県でそういった施策などは、あるものなのでしょうか。

(中村男女共生課長)

地域における自治会、町内会というような、地域団体の中で、長になる女性の割合は低い状況でございます。

そこに対して直接的に働きかけていくという施策は、今のところ実施しておりませんが、全体的な意識啓発の中で、一人一人の考え方を改めていただくような取組を進めているというのが現状でございます。

今後、地域団体に対する働きかけという点についても、意識しながら施策を考えてまいりたいと思います。

(鷺尾委員)

ありがとうございます。ぜひよろしく申し上げます。

(藤野会長)

いかがでしょうか。どうぞ。

(大越委員)

連合福島の大越と申します。

令和6年の事業概要ということで災害対応について、情報提供と御意見をさせていただきます。

連合福島の令和6年能登半島地震のボランティアでの経験を共有させて下さい。発災直後に、女性のボランティア希望者の声がありましたが、受入れ体制の難しさから3ヵ月過ぎてようやく活動できました。女性がボランティアをすること、難しい状況があるとは思いますが、被災された女性の方々への心理的安全性の確保の観点からも、女性ボランティアの活動が早い段階で、対応できることは、重要かと感じました。

女性のコーディネーターは少ないと思いますので、県内でも、女性職員の配置というところにも御配慮いただきたいということが一点。

もう一点は、被災された女性の方のためにも、女性ボランティアを受入れる体制も同時に整えられるような取組をお願いしたいなと思い、御意見させていただきました。どうぞ、宜しくお願い致します。

(藤野会長)

県から何かコメントいただけますでしょうか。

(災害対策課)

災害対策課の渡邊と申します。

正に災害発生時におきましては、色々避難所の運営等も含めまして、女性の方や多様な方の御意見も重要であることから、社会福祉協議会等も含めまして、連携しながら進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

(藤野会長)

他にいかがでしょうか。

それでは一つ、私から御検討いただければと思っているのが、県の学校の管理職に占める女性の割合が非常に低いのですね。

特に福島県は、副校長・教頭の女性の割合が全国で47位と最下位です。これでは校長が増えないという状況なので、女性の副校長を増やすために、具体的な対策をとっていただければと思います。

副校長・教頭は、最初に出勤して最後に帰るとというのが役割と一般には言われているのですが、この条件のままとなかなか、女性の割合が増えないと思っておりますので、できれば、最初に出勤最後に帰宅というところを、少し工夫をして、女性の副校長を増やすという対策を今後とっていただければと思います。

よろしくお願ひいたします。

(義務教育課)

義務教育課です。義務教育課としましても、少しずつ数値は上がってはきているのですが、まだまだ現状目標に到達していないという状況で、重く受け止めているところです。全体的に今、管理職への志願不足が大きな悩みになっております。教員の人口ピラミッドで見ても、対象となる教職員が今とても少ない時期にちょうど達してしまっているので、男性のみならず、女性にも積極的に管理職を目指す取組を今実際に行っています。

具体的に申しますと、県の全体の中では、女性ロールモデルの広報発信としまして、校長先生、教頭先生だった女性の方を取材して、広報にまとめたものを定期的に発信しております。また、今義務教育課では、先ほど申しましたように、女性登用が本当に深刻な問題になっているので、今年度より、志願対象者に対しての女性の条件緩和をさせていただきます。

それによって、若干ではありますが志願者数も増えてきているというところもあります。また、副校長、教頭、及び主幹教諭の登用、そこから校長に上がっていけるような道筋をつけることにより、今、主幹教諭につきましては、全体の5割が女性となっています。

こういった方々が教頭、そして校長に昇任していくという流れを今少しずつですが、作っているところでございます。

以上です。

(藤野会長)

ありがとうございました。その他皆様のほうから何かございませんでしょうか。

引き続きで申し訳ないのですが、パートナーシップ制度を導入していただけたということになって、非常に嬉しく思っております。

パブリック・コメント等の回答で、カードを用意されるという御回答がありましたが、既に先行しているところの利用者の方から言われたのが、福島県の場合は、同性カップルだけではなくて異性カップルにも利用できる形で導入するという事なので、できればカードによく虹色を使っているところがあるのですけれど、使わないでほしいという御意見がありました。

そのカードを簡単に利用できるようにするために、シンプルなもので作っていただいたほうが利用しやすいというお話があったので、福島県でカード導入する際にデザイン等についても、御検討頂ければと思います。

あと、オンラインでも受付すると御回答があったところですが、できれば、窓口立つ人については、きちっとした教育をしておいていただきたいというのが、制度を利用する人たちからの強い声としてありました。できれば申請に行った際に、ずっと受入れてもらえるような窓口にしていただければという声を聞いておりますので、今後、制度を運用する時に、御検討いただければと思います。

よろしく願いいたします。

(中村男女共生課長)

パブリック・コメントの中でも、携帯しやすいカード、あるいは、そのカードにアウトティング、第三者による暴露に対する注意喚起を記載してほしいというような様々な御意見をいただいております。そういった御意見も踏まえながら、カードのデザインを検討しているところでございます。

また、受付の対応ですが、御意見を踏まえてしっかりと対応していきたいと思っておりますし、私どもだけでは気づかない点もあろうかと思っておりますので、そういう点は率直に御意見を頂戴しながら、よりよい運営をしていければと考えております。

(藤野会長)

ありがとうございました。その他、委員の皆様から御意見御質問等ございますか。

(佐藤正紀委員)

県社協です。雇用労政課の事業の関係で、お教をいただきたいと思ひます。

令和5年度の事業を含め6年度も掲載されてごひますが、別紙2の(6)高齢者就業拡大支援事業でごひます。

御承知のとおり、福祉の業界は人材不足という状況がごひまして、高齢の方であっても、生き生きとした生活をされてる方で、お力添えをいただければ大変ありがたい業界であります。

と考えますと、ここのマッチング件数であつたり、参加企業という部分に關しまして、いわゆる社会福祉法人関係も参加し、そういったところでのマッチングが叶っているのか、またはこちらに参加される方の男性女性というところで、高齢の方でも活躍ができる場という部分は、少なくとも我々の協会はごひますので、そういった部分での取組の状況を詳しく教えていただければなと思ひます。

あわせまして(8)の勤労者支援の融資制度であります。

社協においては、生活福祉資金の貸付というところでコロナの関係も含めて、多くの貸付を行いました。

ここの(8)の貸付けの制度の窓口は、労金という理解でいいのか、どういったところが窓口になっているのか、教をいただきたいと思つてごひます。

以上です。よろしくお願ひいたします。

(雇用労政課)

雇用労政課でごひます。

今正にお話があつたとおりでして、高齢者の就業といった時に、特に介護関係は人手不足がすごくあるということも伺つておりまして、なるべくそこにつなげたいというところもあり、このマッチング支援員の方が広く活動しているところでごひます。

やはりその中での課題が女性の方が、このマッチングに乗つてこないというところもごひます。

その掘り起こしも含めて、この委託事業の中で、なるべく必要としているところに結びつけられるように、研修的などところも含めて対応しているという状況です。

(8)番の勤労者支援融資制度ですけれども、こちらはお話のとおり、労金が窓口で受付となっております。

(日下部委員)

福島県商工会議所連合会の日下部と申します。

6年度の県の事業概要のですね、別紙1の下、「アンコンシャス・バイアス解消アクション」で啓発冊子を作成すると書いてありますが、これはいつ頃作成しまして、どのぐらい配布をする予定なのか、お聞かせ願ひたい。

できましたら私どもも、色々事業者にPR等々をしていきたいと思つております。それと、セミナーや講習会等の案内もあわせてPRしていきたいなどと思つておりますので、お願ひしたいなと思ひます。

また別紙2の(5)のワーク・ライフ・バランス推進事業の、優れた企業を支援表彰しているということですが、各企業にこのような優良企業の事例集みたいなものを作成して、配付することは考えているのかどうかお聞かせ願いたいと思っております。

またメンタルヘルス関係に対しても、見たことはなかったと思うので、これらも中小企業の皆さんは、なかなか独自で対策することも大変なところもありまして、私どもも専門家の先生を月1回相談をする時間を設けて実施しており、相談者はやっぱり人に聞いてもらうだけでも非常に気持ちが軽くなるというようなことを聞いているものですから、こういうことに対しても中小企業に対する支援など今後考えているのかどうか、お聞かせ願いたいと思います。

以上でございます。

(中村男女共生課長)

まず、男女共生課からアンコンシャス・バイアス解消アクションについて、事例エピソードを集めた冊子につきましては、現在作成中で、10月のトークイベントの時にお披露目できればという見通しで作成をしております。

それを踏まえて、各企業や団体での研修会の講師派遣というところにつきましては、今後、御案内させていただきたいと思っておりますので、その折にはぜひ御活用いただければと思います。

どうぞよろしく願いいたします。

(雇用労政課)

雇用労政課でございます。

ワーク・ライフ・バランスの推進というところで、このワーク・ライフ・バランス大賞を受賞した優良な企業の事例というところで、受賞企業の取組を県のホームページで紹介しております。加えて(1)番のところで、ワーク・ライフ・バランスの推進塾というものがありますが、この大賞の受賞企業にはこの推進塾の講師になっていただいて、具体的な取組を紹介していただき、他の企業の担当者の方にも、そのノウハウを広げていくといったところに対応させていただいております。

あとメンタルヘルスですけれども、ワーク・ライフ・バランスのアドバイザー派遣ということで、社会保険労務士の先生が実際に企業に行って、その具体的な状況を聞いて改善に結びつけていくと、そういった伴走支援を行っているんですけれども、その中で一つメンタルヘルスが課題であるといった時には、その体制の構築であるとか、その辺りも含めて、伴走しながら支援をしているという状況でございます。

(菊池委員)

農業協同組合青年連盟の菊池と申します。

私からは先ほどお話ありましたカジダンですとか、女性活躍活躍応援宣についてです。我々青年組織も、団体として応募しようというふうに今動いているところです。そういった場合、例えばこういう青年団体なり、事務局が福島市にあって、地域の大きな団体ですと、何業という業種のところをどのようにすればいいのか等、細かいところですが、

御教示いただければ、農協等にかかわらず、商工会議所様や商工会様等、他の青年団体も参考になる部分があるのかなと思っております。

我々名前が青年とついておりますが、別に男性に限って募集しているわけではなく、これからの産業の担い手の育成や、横のつながりを持つという団体ですので、そういう意味では名前も変える必要があるのかなと、色々勉強しながら思っているところです。

その上で少し御提案ですが、女性起業家をもっと推進していこうという取組があるかと思えます。その取組の中でぜひ、我々のような担い手が、横のつながりで集まっている場で、もう少し名前を覚えてもらう機会を与えてほしいと思えます。

男性側からのイメージだけでお話するのも恐縮ですが、我々、青年という名前の組織の中で感じていることですが、女性起業家応援ということで色々な支援策、補助金などがある中で、女性の方だけで集まるとなってしまうと、男性は青年だよ、女性は若手女性だよ、とますますお互いが分かり合う機会が少なくなってしまうのかなと思えます。男女関係ない新しい団体を作ったほうがいいのかなとも思えますし、その辺りを私たちが、女性を理解すると言ったらちょっと語弊があるかもしれないのですが、勉強しなければいけないところかと思えますが、そのような点も含めて今後の会議に臨みたいと思えます。

まず、先ほど言いました福島女性活躍応援宣言への業種というところと、女性の起業家を推進していく際に、青年団体等がPRできる場をつくることできないかというような御提案、こちらについてお願いいたします。

(中村男女共生課長)

まず女性活躍応援宣言の賛同企業さんの募集というところがございます。申込みいただく際の手書き方につきましては、特にこうでなければ駄目だということではなく、多くの方に賛同の輪を広げていきたいという思いでございますので、書き方については御相談させていただきます。

そしてまた、いわゆる女性という切り口で、女性だけに限定してしまうと、その後どういう関わり合いを持つかというようなところもあろうかと思えます。

冒頭にもありましたが、やはり男性側の意識改革等の部分も今後ますます大事になってまいります。

そういう意味で、色々な会議、イベントの持ち方につきましても、様々な形で実施していけるようなやり方というものを、私どもで良い事例等をお示しできるかどうか、研究させていただきたいと思えます。

(藤野会長)

よろしいでしょうか。

起業の観点からいうと、令和6年度の事業概要の31ページで、農林水産部で女性グループ事業活動支援事業を展開されているようですが、こういうところと青年部でコラボレーションするなど、何か御検討頂けるといいかなと思えました。

(農業担い手課)

農業担い手課角田と申します。

今御紹介ありました女性団体支援の事業を実施しておりますが、女性を主体とした活動支援ということにはなっておりますが、その中に男性が含まれていることも全く問題ございません。女性・男性が含まれた中での団体も支援できることになっておりますので、ぜひ御活用いただきたいと思っておりますのでよろしく願いいたします。

(菊池委員)

ありがとうございました。

(横田委員)

公募委員の横田です。

学校教員の採用、人材確保についてですが、先ほどロールモデルのお話がありましたが、今後、現段階で、民間人の採用や登用採用に関しては、お考えが出ているのかどうか、また、その予定があるのかどうかもお伺いしたいです。

もう一つが、福島市の会議で出ていた話が、教頭先生校長先生になりたくない、ならない女性教員の心理として、先ほど藤野会長が言うておりましたが、帰宅時に暗い校舎を一人で施錠してまわらなければいけないという、単純にソフト面のメンタルの理由だけでやりたくないという声も聞いていたので、決してその管理職業に対するパラダイムがマイナスなわけではなくて、構造的な問題で、女性としてのメンタル心理といったところの配慮だけでも、何か道が開けたり、希望が持てたりというところが拾えていけるのではないかなと感じていましたので、お話しさせていただきました。

まずは民間人の採用枠があるのかどうか、令和7年度の採用項目のところで特別枠のところ1から4まで載っていましたが、幼稚園教諭の保持などの優遇はあるみたいですが、そもそもの民間人の採用に関しては記載がなかったように見えたので、御教示をお願いしたいと思います。

(義務教育課)

実は今年もですが、高校の教員採用では、特別選考枠がありまして、情報に関する専門を有している者の採用や、芸術スポーツ系の枠もございます。ただ、若干名というところで今後どうなっていくかと言われると、今のところ申し上げにくいのですが、そんなところで少しずつ取組を行っているということで、御理解いただければと思います。

あともう一点についてですが、私も義務教育課で小中学校担当をしておりますが、女性の先生方を後押しすると、同じような答えが返ってくる場合があります。

ただ、県立は本当にそんなことなく、教頭が閉めなければならぬ、開けなければならぬということはないんです。それは小・中学校も同じですが、どうしても昔からの文化的なもので、続いている傾向があることが分かりました。

そこで、今年度の働き方改革アクションプランというものを、県から発行しまして、その中に市町村立学校のできるということ、一つ項目を挙げまして、教頭先生が開けた

り閉めたりするのではなく、皆さんで分担しながらやるといった取組もできます、ということ、市町村教育委員会通して働きかけていただくような、冊子なので先生方全員に周知できているのですが、そういったことは行っております。ただやはり現状、まだまだこの文化が続くと思っている先生方も多く、私たちも働きかけをしておりますが、これからも積極的なロールモデルの発信をしたりして、女性の教頭先生、校長先生の御意見をいただきながら発信をして、どんどん女性管理職の裾野を広げていきたいと考えております。

よろしく申し上げます。

(横田委員)

はい。ありがとうございます。

(藤野会長)

オンラインで御参加の委員の方、何か御意見ございますか。

(國井委員)

育児期の女性の働き方を組織の中で色々考えてほしいと思います。仕事の内容によって違いがあるとは思いますが、事業所ごとに事前に分かっているのかと思います。子育てをしながら働くお母さん方に対し、働きやすい環境を作る新たな試み等について調査して検証するような事業があれば、事業者もいろいろ取組みをしやすくなるのではないかと思います。また、保育所では保育補助者とか保育強化事業などで、保育士資格を持たない方が、保育士の手助けをしてくれる補助事業があり、業務的な仕事をする方を雇うことができています。今まで保育士にかかっていた仕事が軽減でき、働き方改革につながっています。

(藤野会長)

ありがとうございました。よろしいでしょうか。

色々御意見をいただきましたので、これからも、委員の皆様の御意見を生かして、よりよい県政運営をしていただければと思います。

(3) その他

(藤野会長)

最後になりますけれども、議事の(3)その他でございます。

これは男女共生課から、委員の皆様に御意見をいただきたいということなのですが、福島県では若年女性の流出がワースト4位となっていることから、他県への若年女性流出への対策として、男女共同参画の視点から御意見をいただければと思います。

どのような施策が必要とを感じるか、もし何かアイデア等がございましたら、お聞かせいただければということでございます。

いかがでしょうか。突然の問いかけではありますけれども。

(大越委員)

連合福島の大越と申します。働く女性たちの声ということで、御紹介させていただきます。若い女性からの意見としてあったのが、賃金の格差というのがなかなか埋まっていないということです。

また、実際に職場で一般職として入社しているにもかかわらず、何年経っても女性だけが、お茶くみをさせられるという古い文化が残っている。入社時は、管理職を目指したいという思いでしたが、現状は違っていた。上司に相談しても解消ができないという声もありますし、現実とのギャップに会社を辞めていくケースが散見されております。特に、若い女性に多くいるということが分かってきています。

福島県の会議等では男性女性に関係なく、対応いただいていることは、素晴らしいと感じております。地域・民間企業でも、職場の環境づくりが大切です。お茶は女性が出さなきゃいけない、それ以外の仕事でも性別で業務を分ける思い込みが、未だにあるということが残念です。

資料の指標の中でも少しありましたが、ポジティブ・アクションの処置がある企業の割合というのが、全然上がっていないというところも、そういったところの現れなのかなと思いますし、民営事業所の管理職の女性の割合も上がってこないというところは、そういった女性の声が職場の中に反映させられないということかと感じました。

それから、女性や一般職社員への女性活躍・男女共同参画・ジェンダー平等の教育は広まってきておりますが、男性管理職の方への教育が少なくなっているように感じています。

トップリーダー・管理職の方たちのなかに、まだ古い考え方が残っているのではないのでしょうか。今はもう当たり前と思われているかもしれませんが、意外に管理職向けの女性活躍セミナーやジェンダー平等のセミナーの機会が少なくなっている傾向があります。トップリーダー・管理職へのセミナーなどで、再度の御周知と御理解が深まるような取組をお願い致します。

連合本部では、芳野会長をはじめとし、女性活躍・ジェンダー平等多様性推進をトップリーダーが、あらゆる会議の場で発言し、発信し、活動に取り組んだ結果、今では、本部の会議は、女性役員が半数にも上る状況です。引き続き女性の管理職登用、女性がキャリアを諦めないで働き続けられる環境づくりをお願いいたします。

(藤野会長)

ありがとうございます。

(樽川委員)

公募委員の樽川千香子と申します。

私は中小企業を経営しております、今お話のあったように、会社の中での女性社員たちの思いというところを聞かせていただくこともたくさんあります。

でも弊社の場合は7割が女性ということで、女性が本当に多い職場となっているので、どちらかというやはり女性の意見が強いというか、通っている会社の一部だと思っています。

そういう中でも今みたいなそういう女性の方たちが、働く上で色々と悩みを持っていたり、考えていたりという中で、やはり自分たちが声を上げて、しっかりとその会社の中を変えていくという風潮にしていくことも一つ大事だと思っています。結局のところは状況を変えるには自分自身が変わって、何かその発信をしていくということをしなければいけないのかなと思っています。

女性が外に出て行ってしまいうってという課題に関しても、やはり自分自身もそうですけども、一度はやはり外を見るということは大事なのかなと思っています。

流出が悪いのではなくて、流出したとしても、戻ってきてくれる、地元の福島の良さであったり、ここに帰って働きたいと思えるような、世の中にしていこうということがすごく大事だと思っています。

先ほどから色々とお話を聞かせていただいている中で、自分も一人の女性として、今家業を継いでこの立場で仕事をしている中で、色々とお悩むことや思うこともあったりはするのですが、でもやはり、そういうことよりは、自分自身が子育てもしつつ、家庭も持ち、そして夫に支えていただきながら、本当に仕事を生き生きとできているところ、なぜそうなのか、本当に小さなことから、話をしあって、そういう人たちが増えていく、この人だからできるとかではなくて、このできているっていうのは、そこに本当たくさん支えがあってできているところが、本当に伝わっていくといいなと実際に思っています。

私たちの会社は、先日も県の色々な補助金や助成金を活用させていただきながら、今若手社員との御縁をつなげるような取組、制度を使わせていただいたり、今回も男性育休を初めて取得している方がいますけども、本当にここに書いてあるようにたくさん色々な事業をこれから、こんなふうにしていこうということがたくさん溢れているので、そういうものをもっともっとしっかりと理解をし、民間が活用していくということはすごく重要だなというのを改めて感じました。

以上です。

(佐藤暁美委員)

DV等人権侵害被害の女性の支援をしております、いわきふれあいサポートの佐藤と申します。

お願いですが、出来ることであれば、私たちが提出した意見に対して回答していただける内容をもう少し早く、意見を出した者に対して、お知らせいただけないかなということがまず一つです。

というのはどんな回答をしていただいているか事前に確認できれば、私たちも当日の会議でさらに意見を出しやすくなるかと思っておりますので、ぜひ回答のほうも事前にメール等でいただければと思います。それから今年4月DV防止法が改正され、また「売春防止法」が変わり、「困難な問題を抱える女性たちの支援に関する法律」が施行されまし

たので、そのような状況で県として各市町村に働きかけていただきたいことがたくさんあるかと思えます。

この新しい法律は、困難を抱えた女性がどこに行ってもどのような状況であっても、同じような支援が可能になるような環境づくりという内容も含まれています。県内13市の中で相談窓口となる女性相談支援員がまだいない市がある状況です。困難な問題を抱える女性たちに寄り添いながら、支援をしていくためにも、女性相談支援員の配置が必須であり、配暴センター等の設置も、ぜひ、県から、未設置市へ働きかけていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

(中村男女共生課長)

資料につきましては、当日になり申し訳ございません。

いただいた御意見への回答をなるべく早くお送りできるように、次回から努めてまいります。

(藤野会長)

その他、何か皆様のから御意見ございませんでしょうか。

先ほど樽川委員から、一回県外に出ても戻ってもらえる契機が必要というお話がありました。私は東京の大学でも授業を担当しており、受講生には結構女性も多いのですが、大学進学で関東に出ていくと地元には戻らない若い女性がすごく多いのです。一つはやはり家族の対応が、男子学生と女子学生で違います。男子学生は帰ってこいと言われるらしいのですが、女子学生は言われていないのですね。まずそれが問題です。地方ほどそうなのです。

だから若年女性が外に出ていくのも致し方ないかと、大学生を前にして、いつも思っています。御家族の対応も大分違うのかなということが一つと、地方から関東に出てきた学生がよく言うのが、自由だって言うのですね。すごく自由だと感じるらしくて、2年間とか4年間、そこで過ごした後、就職できるのであれば無理して地元には帰らない。私が学生の気持ちも理解できるって言ってしまっただけは、ここの回答にならなくなってしまうのですけれど、やっぱりそうというふうに若い女性が思わないような地域社会づくりが大事だと思います。帰りたいたいと思えるような地域にしていくということが大事です。先ほど連合では若い方たちの声を聞いてくださってるというお話がありましたが、やっぱり身近なところで女性が生き生きと生活しているということが見えれば、地元に戻ると思うので、そのために何が必要かと考えていくことが大事だと思います。

どうしても福島だと高校卒業した後の進学先が限られてしまうので、一旦はやはり外に出る人は多くなると思うのですけれど、それでも帰ってくるっていう、きっかけをどうやって作るかということだと思います。皆さんも何かアイデアがあれば、お寄せいただけるといいと思います。いかがでしょうか。

(鷲尾委員)

鷲尾と申します。

全くおっしゃるとおりだと思いました。地方に行くほどやっぱり帰りづらい、帰りたくなるというところは、本当にそのとおりだと思います。

やはり女性の方が活躍している、きらきら輝いているところを見せないといけないと思うんですね。なので、地方でも、女性がこんなに活躍しているんだ、私戻ってもいいんだ、働くところがあるんだ、居場所があるんだ、と思えるような地域づくりをするためには、女性が頑張って活躍するだけでは駄目で、男性の理解がすごく必要です。

実は私、地域で会長さんや社長さんらが集まる団体に入ってくださいと招かれました。それは、男性しか入れない、今まで女性を拒否してきた団体なので、ぜひ入ってほしい、ここから変えていきたいということで、初めて女性が入りました。私ともう一人が入ったんですが、すごく紆余曲折ありまして、満場一致で会員男性がOKを出さないと入れなかったんです。今どきびっくりしました。

それで、50人ぐらいいる会なのですが、2、3人の方が、女性は駄目だということで、何か月間も入れずに、誘ってくれた方もすごく困り果てている状態だったのですけれども、何とか周りから少しずつ攻めて、今の時代そんなこと言っていられないということで、その団体に入ることができたんですけれども、現状、今もそういうことなんです。企業のトップがそういう考えなんです。

ですから、そこを変えていくには、もちろん女性の活躍もそうなのですが、男性の意識改革を、もう周りから攻めていく、行政、もし県の方がお願いできるのであれば、上からそれじゃ駄目なんだよというところを、どんどんどんどん発信していかなければいけないと思います。

(藤野会長)

ありがとうございます。皆様から加えて、御意見等ございますでしょうか。

最後の話題に限らず、今日全体を通して何か皆様のほうから御意見、御要望、御質問あれば承りたいと思います。いかがでしょうか。

(大越委員)

連合福島の大越です。

調査の結果ということで、御説明有難うございます。調査の結果からも何が原因なのかというのが明確化されてきているかと思います。

藤野会長、鷺尾委員からも御意見がありましたように、県外に出ていた女性がなかなか戻って来ないという問題の中には、本当に私たち親世代が、子どもが戻ってきても働く職場、場所がないとの声があります。娘さん息子さんを地元に戻したくても、なかなか働ける職場、女性の募集が少ないと感じている方がおります。進学で県外に出ている方に、戻ってきてもらいたいけれども、東京はじめ首都圏近郊で仕事が見つけられれば、そちらで就職するというのも仕方ないなと思っている方が、多いということも、あるかと思います。藤野会長から先ほど、お話をいただいて、納得したところです。女性活躍が掲げられている状況がありますので、女性が働ける職場が増えればと感じているところです。また、働ける企業があっても、男性しか採用しないというような、アンコンシャス・バイアスなところもあると思います。

少し事例を紹介させて下さい。女性は大型機械を動かさないとのことで、女性を採用してこなかった職場での事例です。女性に、大型機械や重量物の職場の経験を希望している方に体験していただき、女性で、作業できることが分かり、職場環境を改善し作業を女性に変更したところ、生産力、管理能力の向上ということにつながったという会社の報告がありました。

採用を性別で限定せず、女性は受入れないということではなく、誰でも、一度はチャレンジさせていただけるような機会を増やしていくことも、大事な視点なのではないかなと思っております。

よろしく願いいたします。

(藤野会長)

ありがとうございます。

それでは時間になりましたので、本日の審議会は以上とさせていただきたいと思えます。

男女共生課では、委員の皆様から頂いた意見を今後の取組に反映させて、施策を展開していただければと思えます。

あわせて、今日県の担当の方たちたちもたくさんいらしていただいておりますので、今後の県政に意見を反映させていただければ、と希望しております。

どうぞよろしく願いいたします。

それでは、これで議長役をおろさせていただきます。

御協力ありがとうございました。

(佐久間主幹)

それでは以上をもちまして、令和6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。