

第29回 青森県男女共同参画審議会議事録

日 時：平成27年7月31日（金）

14：00～15：30

場 所：青森県観光物産館アスパム

4階「奥入瀬」

[出席委員] 内海委員、日景委員、松本委員、古橋委員、小笠原委員、工藤委員、佐藤委員、
小坂委員、富山委員、奈良委員、北村委員、岩本委員、坂本委員

[欠席委員] 野田委員、益城委員

(司会)

本日はお忙しい中、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。

本日の司会を務めさせていただきます県青少年・男女共同参画課男女共同参画グループの織笠と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

では、会議に入ります前に、本日の会議資料を御確認させていただきたいと思います。会議資料は事前に皆様のお手元にお送りさせていただいておりますが、本日、お持ちでない方、いらっしゃいましたらお知らせください。

では資料の確認をさせていただきます。まず次第、委員名簿、席図でございます。次に議事の資料といたしまして、資料1、こちらは内容の一部訂正がございましたので、机の上に差替え版を上げさせていただきますいております。それから資料2として、2-1、2-2。資料3として3-1、3-2、3-3。そして資料4でございます。また、参考資料といたしましてプラン21概要版をお配りしております。不足等、ございませんでしょうか。

また、本日は入口側、海側の席に平成27年度あおりウイメンズアカデミーの受講生の皆様が傍聴のためいらっしゃっておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは定刻となりましたので、ただ今から第29回青森県男女共同参画審議会を開催いたします。

本日御出席の委員数は12名となっております、審議会成立のための定足数に達しておりますことを御報告いたします。なお、本日日景委員におかれましては所用のため遅れての参加となっておりますので、よろしくお願いいたします。また、本日の審議会の議事録につきましては、後日、県のホームページで公表する予定としておりますので、御了承くださいますよう、併せてよろしくお願いいたします。

では始めに、林環境生活部長から御挨拶を申し上げます。

(林部長)

県の環境生活部長の林でございます。皆様、本日は大変お忙しい中、そしてまた暑い中、この青森県男女共同参画審議会に御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

そしてまた、常日頃から男女共同参画行政の推進に格別な御理解と御協力を賜っておりますこと、心から感謝を申し上げる次第でございます。

県におきましては、第3次あおり男女共同参画プラン21、この計画に基づきまして女性の更なる活躍への支援や仕事と生活の調和、いわゆるワーク・ライフ・バランスを図るための環境整備、男

女共同参画意識の定着などの取組を進めてまいったところでございます。

また、国においては、女性の力が十分に発揮され、社会の活性化につながるよう、昨年10月に内閣に、全ての女性が輝く社会づくり本部を設置いたしましたほか、現在、国におきましては女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案が審議されておりますなど、女性の活躍に関する取組が加速化している状況となっております。

この法律案の内容につきましては、後ほど青森労働局雇用均等室長であります佐藤委員から御紹介をいただくこととしております。佐藤委員には、よろしくお願い申し上げます。

本日のこの会議でございますが、第3次プランの関連指標の進捗状況、今年度の男女共同参画に係わる事業、また次期プラン策定のため実施いたします男女共同参画に関する意識調査、こういったものについて御説明を申し上げ、御意見をいただきたいと考えてございます。

ぜひとも委員の皆様には御意見、御提言を賜りますようお願いを申し上げます次第でございます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます

(司会)

それでは、ここで新任の委員の皆様を御紹介させていただきます。

まず松隈委員の後任となりますNHK青森放送局長の古橋明尊委員です。

続きまして、竹浪委員の後任となります青森県高等学校長協会 人権委員会副委員長の奈良親芳委員です。奈良委員は、県立浪岡養護学校の校長を務められていらっしゃいます。

それでは、今回は今年度最初の審議会でございますので、委員の皆様全員から簡単に自己紹介をお願いしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは松本委員からお願いできますでしょうか。

(松本委員)

弁護士の松本です。よろしくお願いいたします。

もう何年目かになるでしょうか、6年はやらせていただいておりますけれども、少しずつでもいいので力になればと思います。よろしくお願いいたします。

(古橋委員)

NHKの局長で、6月にまいりました古橋と申します。出身は、記者をやっております、東京にいる時はスポーツを主としての担当、あとは地方も結構回っております、山形、松山、山口、大阪などを勤務して回っております。この会に微力ながら御協力できればと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

(小笠原委員)

青森県経営者協会の専務理事の小笠原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(工藤委員)

皆さん、こんにちは。青森県VIC・ウーマンの会の工藤育江です。今日はつがる市の方からまいりました。

実は、役員を降りたので、こちらの審議委員も終わったつもりでいたんですけれども、少しでも皆様の意見を参考にしながら協力できればと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

(佐藤委員)

青森労働局雇用均等室長の佐藤と申します。雇用均等室というところは働く女性の様々な相談にのって、マタニティーハラスメントですとかセクハラとか育児休業とか、そういういろいろな相談に日々当たっている仕事をしております。よろしくお願いいたします。

(小坂委員)

三沢からまいりました小坂工務店の小坂と申します。産業の方で、ということで参加させていただいております。結構、ここでお聴きしたこと、実際に会社でやってみると、だんだん女性のいわゆる産休、育休後の復活とかがどんどん進んできておまして、非常に参考にさせてもらいながら、いろいろと皆さんに協力をしていければと考えております。ひとつ、よろしくお願いいたします。

(富山委員)

青森県医師会の富山と申します。この数年間で若い先生達、若い研修医や学生と話をすると、意識が随分変わってきたような気がいたします。あとは上の人間がどうやって変わっていくかだと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

(奈良委員)

改めまして、浪岡養護学校の奈良と申します。あまり本校をご存じないかと思っておりますけれども、病弱の養護学校です。本校には児童生徒が70名ほどいますが、そのうち、重度の子どもさんが半分おります。また、職場は大変女性が多く、管理職を除いて、主な役職の80%は女性が占めております。ですので、女性が働ける職場になっております。

以上です。よろしくお願いいたします。

(北村委員)

青森県男女共同参画推進協議会の会長を務めております北村真夕美です。当団体は創立して今年で35周年を迎えるという、歴史のある団体となっております。スタートは婦人団体、昔は婦人団体と言いました。婦人団体が15集まってスタートしたのが皮切りなんですけれども、たくさんの先輩達が手を尽くして育てて今日まで来ているわけがございます。どうぞ、御協力、よろしくお願いいたします。

そして私自身は国の内閣府の男女共同参画局の連携会議の有識者議員になっておまして、また今期、2年、新たな任期をいただいたところでございます。地方の声がなかなか届きにくいところがございますので、地方から議員として出ているのは私だけでございますので、見落とされがちな地方での女性の活躍推進のあり方ということについて意見を述べさせていただいているところでございます。よろしく、どうぞ。

(岩本委員)

三沢からまいりました岩本と申します。三沢で女性の視点から街を考えるというウイメンズビジョンという団体を起ち上げて、市民活動として男女共同参画を推進していこうと思って活動をしています。どうぞ、よろしくお願いいたします。

(坂本委員)

三戸町からまいりました坂本と申します。今、子育て中の女性として、また働く女性として普通の会社員の目線で今、感じていることなどを皆さんにお伝えして、協力していけたらと思っております。よろしくお願いいたします。

(内海委員)

内海と申します。やっと青森公立大学の内海というふうに職場の名前が正確に言えるようになりましてけれども。それまでちょっと八戸の方におりまして5年目になります。

実は男女共同参画は20数年前、北村委員ほどではありませんけれども、女と男の未来塾というのをやっておりまして、その第1回を八戸でやった時の受講生が、この度、八戸市役所のまちづくり文化スポーツ観光部長になりまして、元々東京出張所の方の第1号の女性の所長ということもありましたけれど。そういう経緯もあって、少しずつその当時の受講生などがいろんなところで活躍をしているということ、大変嬉しく思っております。

今日は大変お暑い中ですが、時間の限られた中で、今度、プラン21の変更等もございますので、そのためのアンケートということもありますのでよろしくお願いいたしますと思います。

以上です。

(司会)

皆様、どうもありがとうございました。

続きまして事務局の紹介をさせていただきます。先ほど御挨拶申し上げました環境生活部長の林でございます。

青少年・男女共同参画課長の三浦でございます。

青少年・男女共同参画課 男女共同参画グループマネージャーの田中でございます。

また、本日は他に男女共同参画グループの職員が同席しております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは次第に従いまして会議を進めてまいります。なお、委員の皆様へお願いがございます。恐れ入りますが、議事録作成のため、御発言の際はマイクをお使いいただきますよう御協力をよろしくお願いいたします。

それでは議事の進行につきましては内海会長にお願いしたいと存じます。

内海会長、よろしくお願いいたします。

(内海会長)

それでは改めまして、よろしくお願いいたします。先ほど進行の方からありましたけれども、今回から議事録の署名をしていただくということになりましたので、その署名をしていただくお二人の方をこれから私の方で指名をさせていただきたいと思っております。今回は初めてということもありますけれども、松本委員と小笠原委員にお願いをしたいと思っておりますけれども、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

周りはOKですが、御本人、よろしいですね。

すいません、よろしくお願いいたします。

それではさっそくですけれども議題に移りたいと思っております。次第の3になりますけれども、(1)第3次あおり男女共同参画プラン21、関連指標の進捗状況について、事務局から説明をお願いいた

します。

(三浦課長)

私から男女共同参画プラン21の関連指標の進捗状況について御説明したいと思います。大きい資料、A3縦長の資料1というものを御覧いただきたいと思います。本日は差替えでお配りをしております。本日、また参考までにプラン21の概要版もお配りをしております。

資料1について御説明したいと思いますので、御覧くださるようお願いいたします。

この指標につきましては、このプランの達成状況を評価していくために毎年この審議会におきまして御説明をして確認をいただいているところです。プランの中には基本目標が5つございまして、その基本目標に対応した形で10の指標を設けております。その10の指標を順に1番から簡単に御説明をしてみたいと思います。

指標の1、一番上の欄でございますけれども、こちらが県審議会等の女性委員の比率となっております。これは県の附属機関の審議会等に占める委員の中の女性の委員の比率を示しているものであります。

基準値としましては、23年4月は32.7%でありました。これが今年の4月、現状値としましては34.8%と上昇しております。しかしながら、目標値が、28年度であります40%を目標としておりますので、少しずつ比率は上昇しているという状況でございます。このところにつきましては、達成状況の評価のところに記載をしております。また、今後、どのように進めていくかにつきましては、その隣の今後の方策の欄に記入してございます。私どもの課で、いろいろな審議会が県の中にあるんですけども、それらが改選の時には働きかけを行いまして、ぜひ女性委員を積極的に登用してくれるようにと説明をしているところです。

次に指標の2について御説明をします。女性人材バンクの登録者数です。こちらにつきましては、県で女性人材バンクというものを持っておりまして、政策・方針決定過程等への女性の参画促進を目的に整備しているものです。これにつきましては、各市町村や県の関係課に情報提供いたしまして、名簿という形で提供した中からいろんな形の委員になっていただけるような方を登録しているというものでございます。

基準値は23年4月は280人となっておりますが、残念ながら現状値としましては今年の4月で264人となっております。目標は320人ですので、まだ目標には達していないという状況でございます。

達成状況の評価のところを御覧ください。これにつきましては、一旦登録した方につきましても2年間に1回は登録を更新されるかどうかという意思確認を行っております。今回、これを行いました時に辞退の方が多数ありましたので、残念ながら減少したということになっております。今後の方策としましては、引き続きまた市町村や関係機関に働きかけを行いまして、登録者を増やしていきたいと思っております。

次に3番の男女共同参画基本計画策定市町村割合でございます。これにつきましては、市町村におきましても男女共同参画の基本計画を策定することになっておりますけれども、全市町村が策定しているということが目標値で100%となっております。これにつきましては、基準値におきましては23年の4月は42.5%でありましたが、現状といたしましては全ての市町村が作っておりますので100%達成しているということになっております。

その下でございますが、4の男女共同参画センターにおける講座等の男性受講者の割合。これにつきましては男女共同参画センターにおきまして、男性、女性、どちらも対象としている講座やイベン

トなど、それに受講している男性の方の割合を指標として設定をしております。概ね全体の3分の1くらいは男性に参加してもらいたいということで、目標値は35.0%になっております。現状といたしましては25.7%になっておりまして、その隣の基準値に比べても若干落ちているという状況になっております。なかなかここを上げていくことができない状況になっておりますが、今後の方策といたしましては県と、それから実際事業をやっております男女共同参画センターと協議をしまして、どういう内容とか日程であれば男性が参加しやすいのか、また工夫をしていきたいと思っております。

次に5番目の育児休業の取得率であります。これにつきましては、県の中小企業等労働条件実態調査という調査がありまして、その調査の中で中小企業において男女の育児休業の取得の率を調査した数値を指標として設定をしております。目標としましては、女性が90.6%、男性は1.23%という目標を掲げております。これに対して現状値は、女性は89.3%ですので、どんどん近くなってきておりますが、男性が0.7%でありまして、なかなか男性の率が上がらない状況になっております。こちらにつきましては、担当としましては労政・能力開発課という県の労働部門の担当課でございますけれども、青森労働局、国の労働局とも連携をしながら、いろいろな機会を捉えて講座などの時に御説明をするなどして、取得をするように働きかけていきたいということで考えております。

次に6番目の家族経営協定締結農家数です。これにつきましては農業経営において、家族の中で役割とか労働条件を決めていく、そういう取組を家族経営協定と申します。これを行っている農家さんの数ということで、1,200戸を目標値にしておりましたが、現状値といたしまして1,230戸の農家がこの契約を締結されているということです。こちらにつきましては順調に達成できているという状況でございます。

次に7番の病児保育利用者数についてであります。これにつきましては、病児保育と申しますのは、病気の子どもさんにつきまして病院や保育所などにおかれている専用のスペースで、看護師さんなどが一時的に保育を行う事業となっております。病気ですので保育所が利用できないので、このように一時的なスペースで保育をするという仕組みであります。

これについては、達成状況の評価の欄を御覧いただきたいのですが、指標を変更してございます。①変更内容のところを御覧いただきたいと思っております。これまで設定してきておりましたのは、この事業をやっている市町村数というものを目標として設定をしておりました。これを今年度から病児保育の利用者数に変更しております。その理由でございますけれども、この指標については県の子育て支援計画であります、わくわくあおもり子育てプランというものがございまして、その中でも同じ指標を使っております。このプランが今、改定をされまして、27年度から、のびのびあおもり子育てプランという名前に変更になりまして、内容も変更されております。この新しいプランに変更した際に、この病児保育につきましては実施している市町村数ではなく保育を利用している方の数に変更したということになっております。そのために、こちらの男女共同参画プラン21の指標も変更したという経緯でございます。

これにつきましては、今年度変更したばかりですので、今後はその目標達成に向けて取り組んでいくということになります。

裏面を御覧ください。裏面に指標の8から10までが記載されております。指標の8が消防団員に占める女性団員の割合となっております。県内の消防団員数に占める女性の団員の割合ということになっております。目標としましては28年度までに3%としておりますが、現状としては2.4%となっております。若干、基準値よりは上がってきているので、これについてはまた今後に向けて、若い方や女性の方が消防団に加入していただけるように取り組んでいきたいということで、担当課からは聞いております。

次に指標の9番です。DV予防啓発セミナーにおける理解度についてです。これにつきましては県内の中学生を対象としたDVの予防啓発セミナーを担当課で実施をしております、その後のアンケート結果に基づいて、生徒がどのくらい理解したかという理解度であります。目標としましては全員に理解してもらうことを目標としているので、100%ということにしています。ただ、現状としましては全員とはいきませんで、98%の理解度となっております。

これにつきましても、今後、引き続き理解していただけるように内容を検討していきたいということと考えております。

次に自殺死亡率につきましては、目標値としましては減少となっております。これは基準値が22年で29.4となっております。これは人口動態統計に基づく10万人あたりの自殺死亡者数となっております。これは減少が目標になっておりますので、現状値としましては20.5人となっておりますので、達成に向けて進んでいるという状況でございます。

以上でございます。

(内海会長)

どうもありがとうございました。

ただ今の事務局から説明がありました関連指標の進捗状況について、御意見、御質問等ございますでしょうか。

大きな変更点は、先ほどありました病児保育利用者の基準の設定を変えた。従って基準値が今年の3月の数字を利用者数にしていると。僕も青森市の子ども・子育て会議の方で、今、利用者数のあれで3カ所に増やすということがありましたけれど、自治体としてはそういうふうにお金をかけてもやるところと、それから利用者数の増減を見ながらいくということがありますけれども。この辺が数値上では大きく新しく導入したものだということになります。

その他、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

また一番最後にお気づきになりましたら御質問、御意見等をちょうだいしたいと思います。

それでは次第3の(2)に入らせていただきます。平成27年度男女共同参画に係る事業について、事務局の方から御説明をお願いいたします。

(田中 GM)

それでは資料2-1と2-2で御説明させていただきます。

今まで実施してまいりました事業に引き続きまして、今年度から、左上に事業名が書いておりますけれども、「あおり女性活躍ステップアップ事業」を当課の重点事業として実施しています。

事業の内容ですけれども、まず左側のピンクで色分けされた女性による情報発信・交流促進ということで、まず「あおり輝く女性ネットワーク推進会議」ですが、これは7月3日に既に開催しておりますが、設置の目的としましては、県内の情報発信力のある女性管理職・リーダー10人で構成します推進会議におきまして、事業全体の具体的な進め方などの御意見を伺うものです。また、各委員による女性管理職・リーダー交流会や若手女性社員人財ネットワークセミナーへの講師等での参加も予定しています。今年度は1月に再度会議を開催しまして、今年度の事業内容を踏まえまして来年度に向けた御意見を伺う予定としております。

次にその下ですけれども、「女性管理職・リーダー交流会」、まだ仮称ではありますがけれども、地域における女性の交流促進を目的にしまして、地域における女性管理職や地域活動のリーダー等を対象としまして、青森・弘前・八戸の3カ所で、それぞれ30人程度の方に集まっていただいて、県外か

ら女性ネットワークの構築に取り組んでいらっしゃる方をお招きして講演していただきます。その後、参加者による県内の女性人財ネットワークの取組の理解促進を図るためのグループディスカッションを予定していますが、将来的には女性のネットワークの構築を目指すものです。

次にその下ですけれども、「若手女性社員人財ネットワークセミナー」ですが、若手女性のキャリアアップ支援や企業の枠を超えて活躍を目指す女性のネットワークづくりを目的に、企業で働く若手女性を対象としまして、こちらも青森・弘前・八戸の3カ所でそれぞれ20人程度集まっていただいて、あおり輝く女性ネットワーク推進会議のメンバーの方達を講師として講話をしていただきます。その後、講話の内容に基づきまして、ワークショップや講師との交流の場を設けたいと考えています。

次に右の緑の「企業における機運醸成・取組促進」についてですが、「あおり女性の活躍応援宣言企業」の募集についてです。企業等が自社の女性活躍に関する取組を宣言することで、女性活躍の機運醸成を図るもので、県は「あおり女性の活躍応援宣言企業」を募集しまして、申請した企業や団体に登録証を交付しまして、県の媒体等を通して広報することで企業等における女性活躍の取組を促進するものです。

次にその下ですけれども、「女性の活躍トップフォーラム」ですけれども、企業における女性活躍に係る機運醸成を図るもので、企業の経営者等に対しまして県外において女性活躍で成果を上げている企業のトップをお招きして講演をしていただいて、その後、地元企業とのトークセッションを実施することで考えています。

以上の事業内容につきましては、「あおり輝く女性ネットワーク推進会議」での御意見を踏まえまして、事業名も含めまして内容を若干変更する部分もあるかと思っておりますけれども、よろしくお願いたします。

あと、この資料には記載してないのですけれども、この事業の内容としまして、昨年度に引き続きまして青森市においてワーク・ライフ・バランスに関するセミナーを10月14日に、また平成23年度から実施しておりますあおりワーク・ライフ・バランス推進企業の登録を引き続き継続していきます。

次に資料が代わりまして、資料2-2を御覧ください。

資料2-2として、女性活躍の加速化に向けた施策展開のロードマップを添付しております。大きく分けまして、左側に働く女性の活躍支援として、企業による環境整備と女性人財の育成、それからワーク・ライフ・バランスの推進ということで、最近では事業を実施してきております。女性の活躍のうち、企業における環境整備としましては、平成25、26年度にかけて企業における女性活躍のためのガイドブックの作成やトップフォーラムなどを開催してきました。また、女性人財の育成につきましては、平成25、26年度であおりハンサムウーマンセミナーで43人の方が修了しておられます。この方達につきましては、今年度の事業への参加などの形で引き続き関わっていただきたいと考えております。

今年度からは、先ほど御説明した取組を2ヶ年に渡って実施することとしておりますけれども、いろいろ事業を進めていく中で、また資料の中に書いておりますけれども、現在、国会で審議されています女性活躍推進法案などの状況の変化により、適宜、内容については見直しを考えていきたいと思っております。

また、企業の取組を推進するために、企業に対するインセンティブについても検討してまいりたいと考えています。

また、平成29年度からは、他県では既に取り組んでいるところもございますけれども、県レベルでの女性活躍を推進するための民間組織の起ち上げも視野に入れた検討も必要ではないかと考えてお

ります。

それから事業を進める上で、委員の皆様にも御協力をお願いしたい部分もあるかと考えておりますので、よろしく願いいたします。

以上です。

(内海会長)

ありがとうございました。

ただ今、事務局の方から平成27年度男女共同参画に係る事業について説明がありましたけれども、何か御意見、御質問等ありますでしょうか。

(岩本委員)

女性の活躍ということで、働きやすい環境をつくる。それで女性のイクボスを育成するという、そういう内容になっているのかなと思いましたがけれども。

女性のイクボスを育成するだけでなく、同時に男性のイクボスを育成することで働く女性がどんどん活躍していけるのではないかなと思っています。

議事の1番の方で、第3次のプラン21の進捗状況の説明の中で育児休業の取得率がなかなか男性の方が上がらないという話がありましたけれども、育休を取りにくい職場環境がまだまだあるということで、イクメン、カジダンの講座をやる中で若いお父さん達はなかなか自分がイクメン、カジダンをやりたいなと思っても、職場の中で自分が仕事が終わっても帰れるような雰囲気ではないとか、育休どころか子どものことで有休すらとりにくいとか。上司に「育休をとりたい」言ったら、「お前は女か?」と言われたとか、「参観日に行きたい」と言ったら、「参観日?子どものことはかかーに任せておけよ」って言われたとか。まだまだそういう状況が職場の中で実際に見られているようです。

だったら、男性が育児休業をとりやすくするにはどういうことがあったらいいかという質問をしてみたら、「上司が必ず、いつとるか確認をして環境を整えてくれるといいな」とか、「人事部が確認してくれるといいな」とか、あと「昇進に、この育児休業をとったことでマイナスになるようなことがないといい」という意見が出ました。単に育児休業をとりやすくさせるのがイクボスではなくて、同時に業績もアップさせていくのがイクボスの役目なんですけれども、そういう中で、女性にだけに目を当てたイクボスの育成だけではなくて、同時に女性のために、働きやすくするために男性のイクボスも入れてもらえたらいいなと思っています。

以上です。

(内海会長)

これは御意見ということでよろしいですかね。

何かありますか、お願いします。

(三浦課長)

多分、ワーク・ライフ・バランスの事業とかを進めてきましたので、その中でカジダン、イクメンの事業も、岩本さんにも御協力をお願いしましてやったりという経過があります。

今回、私どもの事業は女性のイクボスを育成しようということではなくて、それは男女変わりなくと考えています。先ほどおっしゃったように、やはり職場の上司の方が理解しないと、とりたくても、とても自分から言えないというのが現実としてあると思いますので、その辺のところはワーク・ライ

フ・バランスのセミナーとかの中で、働き方の改革の中でそういう面にも光りを当てていければいいかなと思っておりますので、これからも皆様のそういういろんな御意見を伺いながらやっていきたいと思えます。

よろしく願いいたします。

(内海会長)

ありがとうございます。

よろしいですか。前、親業訓練などの時に直接JAとか、そういうところに出前をして、それで意識を変えていったということを県はやっていましたよね。そこで意識が変わった職員の方が、今度は講師でシンポジウムなどに出てきて、こうだと、これは親業ですけれども。

だから、ちょっとそういうような、ただ講座を開いて来てくれというだけじゃなくて、別な手法もありかなと。宮下市長のように、自ら休みをとれば別ですけれどもね、なかなか。

よろしく願いいたします。アイデアを出せばいろんなのが出てくると思うんですけれども。

その他、何かございますでしょうか。お願いします。

(北村委員)

岩本さんの意見に関連したことなんですけれども。

やはり企業が女性の活躍推進、前進するためには、やはりトップだと思うんですけれどもね。トップの方々の意識の改革の方法って、沢山、多種多様に展開されてはいるんですけれども、青森県ではまだまだ積極的に行われているかという、そうでもないなという感があってね、例えば今日は経営者協会の小笠原さんもみえていますけれども、商工会議所さんとか商工会さんとか、あと経済団体の何かの集まりの時に、それこそ先ほど来、他県の講師というお話がありましたが、似たような規模の県の自治体の企業で、そういう先進的な取組をして成績が上がったと、まあ企業ですから企業経営の効率が上がった、成績が上がった、とてもいい結果がもたらされているという事例をちょっとお話をして聴いていただく機会があればと、ちょっと目を開いていただけるのかなと。

私も、たまたま日本生命さんの青森県の相談をやっていて、あんな日本の国を背負って立つような大企業ながら非常に男性の育児休業もほとんどとられていないような状況だったので、総代会という一部上場企業の会長さん達が200人くらい集まっているんですけれども、ちょっとドキドキしましたが毎回手を挙げて大社長に向かって、育児休業をどのように考えている、女性の活躍推進をどう考えているのかというような、1期4年で、来年で8年になるんですけれど、もう1年に2回ずつ手を挙げて、そしてステップを組んで段階的に質問をして、そしてちょっと女性の活躍のことがとても大事な時代なんだなということに大きい気づきをいただけるような、そういうアプローチをしまして、日本生命さんは1週間だけの男性の育児休暇ということは中5日ですよ。やってみたわけですね。100%達成しましたけれども。

そうすると、こんなに子どもが生まれた時にパパが側にいてくれる、そんな、あんな大きな会社でありながらちゃんと休みをくれる企業は素晴らしいと。こういうところに就職してくれてありがとう、みたいな、親戚からたくさん御礼を当事者が言われたと。そして男性同士の、子どもを持ったパパ同士の交流、ママとの交流、職場が非常に明るく、これまで以上にとても明るく、何事もコミュニケーションが豊かに活発になったという報告が上がっているということを聴きましたけれども。

やってみましょう、みたいな、そういう事例を、育児休暇、パーフェクトでなくても、3日ぐらいからとってみましょう、みたいなことをやってみたところのお話をトップに聴いていただくと。こん

ない効果がありましたよと。ぜひ、県が音頭をとればできますのでお願いしたいと思います。

以上です。

(内海会長)

ありがとうございました。

(三浦課長)

北村委員に御意見をいただきまして、大変ありがとうございます。

私どもの方でも、やはりトップの方に理解してもらうには経営面でいいことがありますよというお話がないとやる気がなかなか起こらないであろうということで、そういう部分にも着目をしてトップフォーラムとかをやる時は講師の方にお話をお願いする。

あと、昨年度も八戸でやったんですけども、地元の企業で取り組んでいらっしゃる方のトップの方にそういうお話をしてもらう。そういうことに取り組んできておりますので、引き続きやってまいりたいと思います。よろしく願いいたします。

(内海会長)

ありがとうございました。

その他、いかがでしょうか。

(北村委員)

質問です。この資料2-2、政策展開のロードマップ。非常に県全体の底上げという点では素晴らしい企画だと思います。

ただ、どうでしょうかね、今日は工藤さんも見えていますが、青森県は農業県で農業の生産力が上がらないと県全体の生産高が上がらないんですけども、農業女性、それから漁村の女性、それから森林、酪農とありますけれども、そういう女性達、特に農業女性の場合はJAさんに役員がまだちょっと乏しい。農業委員会にやっと入りましたけれども。

そこら辺の政策はどのように考えていらっしゃるのか、ここの中のどこら辺に落とし込んでいこうかなということなのか。

(内海会長)

お願いします。

(三浦課長)

こちらの中では直接的にそれに働きかけていくという形にはなっていないんですけども。

先ほど御説明しました資料2-1の中に、女性の管理職やリーダーの交流会というものをこれからやっていく予定にしております。地域で活躍されている方ということで、例えば農業とか漁業で活躍されている方も含めて、こういうことで交流をしていただいて、実際、農業委員に選ばれるというのはなかなかいろんな仕組みがあるのかもしれませんが、やる気のある方がこれで育っていかれるんじゃないかなと。

実際に、もうビックウーマンの会とか、非常にいろいろ活動をしている方が多いので、そういう気運は高まっているんじゃないかなと期待はしております。

(内海会長)

よろしいですか。

お願いします。

(工藤委員)

今、女性の農業委員の登用とか、そういう話も出たので一言話したいんですけども。

やっぱりその地域によって農業委員に女性を取り入れる地域とまるっきり取り入れない地域というのがあるらしいんですね。たまたま私も今回、農業委員ということでつがる市の議会の方から推薦をいただいて、農業委員には登用されたんですけども。実質、農業委員として出席しています。でも、これって本当に、農業委員ってまだピンときていない。女性、男性、どっちでもいいのかな？という感じはあります。

何で女性を入れよう、入れようというのがあるのかなと、ちょっと疑問も感じました。

実質、農業委員会を開催しても、結局決まってしまったことに対して、「異議ありません」ということで終わるのが実質です。このまま「異議ありません」でずっと通してしまうのかなと。まだ農業委員の活動そのものもちゃんと私の場合は理解できていない状態なんですけれども。ただ名目だけで女性の農業委員登用というのもちょっと考えものではないかなと、実質感じています。

(内海会長)

ありがとうございました。

(北村委員)

ちょっと時間ももったいないですが。ちょっと工藤さんから消極的な、謙虚な御意見がありましたけれども。

農業委員会の女性の農業委員は国がとても努力をしてクォーター制、必ず2名ずつ入れなさいということで、やっと入ったんですね。ですから、入ったばかりだから右も左も分からないし、何か決まったことの席でただハイ、ハイというイエスマンとして座るのはちょっと苦痛かもしれないですが、そうじゃないんですよ、実はね。ですから変えていけるとお思いますので、第1号ですから頑張ってくださいということと、それから今年度、女性の佐藤イネ子さんは総理大臣賞を貰いましたけれども、チャレンジ賞でしたか。内閣府の総理大臣のチャレンジ賞で、女性の佐藤イネ子さんという方が、木造町でしたか、中里町でしたかね、農業女性ですけどああいう方もいらっしゃるの、ああいう方をやはり起点として輪を広げていただきたいとお思います。

三浦課長は、きっと考えていらっしゃると思いますが、ぜひ農業、漁業、それから山の方にも女性がいますし、知事が口を開くと「酪農の女性も忘れないでくれ」と、こういつもおっしゃるんですね。ですからよろしくお願いします。

(内海会長)

大変ですよ。福島の飯舘は、今はダメになっていますけれど、あの菅野村長は若妻の翼というのを出して、女性もちゃんとこうなんだというので、今で言うアグリマネジメントをやった矢先にああなったわけですけど。ただ、非常勤の委員に関しては、これは条例でありますけれども、もう一度、そのところは今、チェックをしようというのがありますよね、選挙管理委員も含めて。教育委員会

がああいうふうになりましたから。でも、現状の中ではやっぱり選ばれたり、某何とかでは1人増やすためには委員を増やせと、分けの分からない、女性委員を増やしたいと言ったら委員の数を増やせという発言もあったようですけれど。少し条例との兼ね合いで、やっぱりそこは非常勤の行政職そのものを考える必要はいずれは出てくると思いますけれども。頑張ってください。

それから先ほど、育休も含めてありましたけれども、本来企業における年休の取得率はどうなのかという議論が全然されないまま、育休とかそちら側がやられているんですね。だから本来、年間20日も含めて、あるいは累積になっていてもどのくらいとっているのかと。そこすらちゃんととれないようなところに、あるいはそういう中小企業に対して育休だの何だのと言われてもそれは本末転倒に近いなど。そうすると、これはやっぱり、ここだけの問題じゃなくもっと広い意味で考える必要があるかなと。僕自身が去年、3週間年休を初めてとってそう思いましたけれども。

これについても実態を少し踏まえた上で効率よくやっぱり進めていく必要があるかなという感じを個人的には思っています。

その他、いかがでしょうか。

お願いします。

(岩本委員)

ちょっとお聴きたいなと思って。女性人材バンク登録者数がガタッと70人落ちていますけれども、これ、私の反省も大変含めて、ちょっと無視してしまっただけで登録してなかったんです。

これ、28年度の目標値まで320人、ちょっと大変だなと思いますが、何か具体的に方法、何か工夫、考えていることはありますか。

(内海会長)

お願いします。

(三浦課長)

これにつきましては、いつも市町村とか、それから県庁の課に照会をしまして、ふさわしい人を教えてくださいという形で人を集めて、その方にもう1回こちらから御連絡をして了解をもらって登録をするという形になっています。

あと、それだけではなくて、私どもの方でも最近よく新聞に活躍をしている女性がいろいろ載っていますので、少しそういうところも含めて人財として確認して、ぜひ登録者数を増やしていきたいと思っております。

委員の皆様からも、ここにこういうふさわしい方がいるよということがありましたら教えていただければありがたいと思います。

(内海会長)

よろしいですか。

それでは、その他。なければ、次のところに行きたいと思っておりますけれども。

それでは次第の3の(3)に入らせていただきます。青森県男女共同参画に関する意識調査の実施についてということで、事務局の方から説明をお願いいたします。

(田中 GM)

青森県男女共同参画に関する意識調査について、資料3-1と3-2と3-3で御説明したいと思います。まず最初に資料3-1を御覧いただきたいんですけども。

青森県男女共同参画に関する意識調査の実施についてということで、既に皆様には内容につきまして意見照会を行っておりますので、この場では御意見を受けてどのように訂正をしたのかを中心に御説明したいと思います。

資料3-1の意識調査の目的ですけども、現在の第3次あおり男女共同参画プラン21は計画期間が平成24年度から平成28年度までとなっております。平成28年度に計画の改定作業を実施するために、新たな計画における目標や施策の方向性を定める必要があることから、平成21年7月に実施しました意識調査後の県民の意識やニーズを把握するために実施するものです。

2番の青森県男女共同参画に関する意識調査についての部分で、2段落目の「なお」書きに書いてございますけれども、設問の設定にあたっては、今現在国で示している次期基本計画の素案を踏まえまして、本県の取組として重要と考えられる項目に関連したものを優先して、そこに例示してありますが、他の利用可能な他の調査ということで利用できるものについては他の調査を活用していきたいと考えております。

次に資料3-2ですが、これが県民の皆さんにお願いをする意識調査の案になりますが、資料3-3で委員の皆さんからいただいた意見への対応に基づいて説明をしたいと思います。

資料3-2と資料3-3を御覧いただきたいんですけども、まず資料3-3の一番上の方から、問1小笠原委員からですけども。意見としましては問1にありますように「学校教育の現場では」の設問は必要か」という御意見がございましたけれども、この部分については変更はしないということで、対応理由としましては、過去の県の意識調査や国の世論調査にも同様の項目がありまして、これらの調査結果との比較ができるようにするため、ということで変更なしにしております。

それから問3の古橋委員からの御意見としまして、選択肢3、4の「分担する」を「担当する」とした方がいい」という御意見がございました。理由としましては、選択肢中の「主に」と「分担」はつながりにくいということで、委員の御意見を受けまして変更するというで意見を反映することとしました。

続きまして問5、日景委員からですけども、「選択肢6「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、」を「労働時間短縮や休暇制度を活用・普及することで」としてはどうか」ということで、理由としましては、制度として整っていても活用されないのが現状であるため、ということで、変更はするんですけども、普及があった上での活用と考えられるので、普及の後に活用を加えることで考えております。

続きまして同じく日景委員から御意見のあった問6ですけども、「選択肢の用語を「職業」と「仕事」のいずれかに統一してはどうか」ということで、「職業」と「仕事」が混在しているという御意見がございまして、変更するというで「職業」に統一することとしております。

それから問9、坂本委員からの御意見としまして、項目の6番になりますけれども、「職場の管理職の方々の理解」という項目を入れてほしい」ということで、理由としましては、女性が出産後も離職せずに働き続けるためには、環境整備やサービスの充実はもちろん必要だと思うが、一番重要なのは職場で共に働いている人達の理解である。まずは職場の社長やリーダー的存在の人達の理解が必要ということで、変更したいと思っております。県としても経営トップや管理職層の意識改革が重要であると認識し、取り組んでいくということで、変更をするということで考えております。

それから続きまして問10、古橋委員からの御意見ですけども、「地域・個人の生活」は「地域活動への参加や個人の趣味・研究等」とした方がいい」という御意見がありまして、理由としまし

ては「地域」と「個人」を「・」で並列させることに違和感を感じる。後の用語の説明を読まないとならないという理由がありまして、御意見のとおり反映するという事で考えております。

続きまして問11については3点ほどございますけれども、まず小笠原委員から、「社長や取締役」を「社長や役員などの経営トップが」に変更してはどうか」ということで、御意見がありましたけれども、御意見を反映することで考えております。

続いて古橋委員から、「夫婦が同じ場所で働けるようにするなど、転勤構造の見直し」を追加する」ということで、これも変更することとしまして、地域外転勤がある企業の取組として重要ではないかということ、変更するというにしたいと思っております。

それから内海会長と小笠原委員から「ワーク・ライフ・バランスの用語解説を追加してはどうか」ということで、意見を反映する形で対応したいと思っております。

あと、日景委員から全体として「国や他の都道府県と対照できる項目があるとよい」ということで、理由としましてはデータ分析後の活用のためということ、対応としましては変更はしないということで、理由としましては、問1、問2につきましては国の世論調査の度にある設問で、全国との比較が可能であること。また、他県においても同様の設問がある場合が多い。そのほか問5、7、8、9、10、17なども国の世論調査の設問を参考として作成したものとなっているため、変更なしということ考えております。

以上になります。

(内海会長)

どうもありがとうございました。

ただ今、事務局の方から青森県男女共同参画に係る意識調査の実施について、設計も含めて、項目を含めて説明がありましたけれども、御意見、御質問がありましたらお願いをいたします。多分、お手元に変更して届いたのはつい最近のことだと思いますので、前との比較をしないで、こちらの方を参考にして、変わったところ、意見を反映させたところはアンダーラインが引いてあるとうことで。

私も昨日、ババッと見たんですが、いくつか、私自身もこの変更点を含めて疑問になっているところもありますけれども、まず皆さんの方でいかがでしょうか。

たとえばですね、意見への対応という資料の3-3で、問9の坂本委員から出されていた意見理由の中を読んで、最後のところで、職場の社長やリーダー的存在の人達の理解が必要だというようなことが書かれてあったので、管理職等の方々の理解という表現が5ページの問9の6番目、アンダーラインがありますけれども、女性が働き続けることへの職場の管理職や上司の理解、意識改革という文言になったと思うんですが。働き続ける時に、この意見理由からすると、同僚も含めて、あるいは部下も含めて働き続けるにはちょっと、そういうところも考慮する必要があるんじゃないかと。よく長くやっているとお局様と呼ばれてみたり、それは結構下のものが言ったりしますよね。だから必ずしも上だけの意識改革、理解だけじゃなくて、同僚と部下もやっぱりそういうことにならないような配慮とか理解が必要ではないかということになると、これだけでいいのかなと。

そうすると、やっぱり、せっかくこの意見理由がこういうふうに書かれていますから、それらも全部反映できるような文言にする必要があるかなというのが、昨日見て、先ほど思いました。

それからあともう1点、これは私の方で言わせていただきますけれども、古橋委員の方で問10のところで、これは直接的なあれではないのですが、これで言いますと6ページの理想と現状のところ、理想のところでは3番目、それから現状も同じですが、これは意見を反映して変えた文言です。

「地域活動や個人の趣味・研究等」を優先となっているのですが、個人の趣味からいきなり研究という

ところへ行って、ちょっと、一足飛びすぎないだろうか。前はここに「学習」とか、何かそういうものがあつたにやに記憶があるんですが。ですからもう少しこの辺は柔らかくしてもいいんじゃないかと。もちろん、個人の部分と公的な地域活動を分けるということには私も賛成ですけれども。この辺は少し「趣味・研究」となると唐突すぎやしないかなというところですね。

今のところ、そのようなことを個人的に思いましたけれども。それらを含めていかがでしょうか。

せっかくですから御意見をちょうだいして、整理をしたいと思いますが。

日景委員は突然来て分からないと思いますが。今、この意識調査、それと3-3で「反映した」と。初めて昨日、あるいは一昨日ぐらいに反映されたものを御覧になったと思いますので、それらを踏まえて、これが多分最終で出ていきますので御意見、御質問をいただければと思います。

(古橋委員)

すいません、古橋でございます。

今、先生から御指摘をいただきましたのでお答えいたしますが。6ページの仕事と生活の調和については、ごく簡単に言ってしまうと、仕事を優先するか家庭を優先するか個人を優先するかという3段階なのだと思います。それをどういうふうに表示すればいいかなと思って書いたんですが。まあ、そう考えてくると、個人の趣味・志向ぐらいでいいのかなという気がしないでもないです。

(内海会長)

前、学習みたいなのがありましたから、公民館に行って勉強をするぐらいはいいかなと。

(古橋委員)

前のだと地域、個人の生活だったんですかね。地域と個人。

(内海会長)

分けるのは、これはいいですね。

(古橋委員)

仕事か家庭か個人か、この3つに分けてしまえばいいのかなと。ただ、個人を優先というところとちょっと意味が分からないのかなということですので。

地域活動や個人の趣味等ぐらいでいかがかなと思います。

それから、すいません、私の指摘したところで言いますと、問3、問4、併せて「担当」じゃなく「分担」にした方がいいのではないかなというふうに思ったので、もし入れていただければ、問4の方も3と4は「担当する」にさせていただければ、というふうに思います。

(内海会長)

今の問3は「担当する」に反映したわけですが、問4も併せて。

(古橋委員)

ええ、ちょっと語句の話になってしまって申し訳ないのですが、元々記者をやっていますので原稿を見ると直したくなると、そういうところがありまして、それで細かいところを追求してしまってすいません。

(内海会長)

いえいえ、貴重な。分かりました。ありがとうございます。

その他、いかがでしょうか。先ほど申し上げましたが、女性が働き続けることへの職場の管理職や上司の理解、意識改革だけでいいかと、同僚とか何とかどうのも踏まえて何かいい表現があればお願いします。

(坂本委員)

内海会長、ありがとうございます。いつも下でばかり働いていて、上の上司しか見たことがなかったもので、ちょっと同僚・部下というところには気づきませんでした。確かに働き続けるということは、大体私ぐらいの年代から見れば部下もいる会社もあると思うので、ここは同僚・部下という言葉も付け足していただければ助かります。ありがとうございます。

(内海会長)

いえいえ、せっかく職場で共に働いている人達の理解が必要と書いてあったので、ああ、これは大事だなと。

お願いします。

(北村委員)

今のにちょっと。やはり、まずどっちがという点でいうと、やっぱり管理職・上司なのではないかなという点から言うと、例えば、これは複数回答なので、例えば「管理職・上司」と、別途「働き続けることへの職場の同僚などの理解」と、並列にしたらいかがかなという考えを持ちました。

(内海会長)

項目を1個増やすということですね。おっしゃったように複数回答で、いくつもということですから。

そこは坂本委員、いかがですか。どっちにしても全部反映されていけばいいわけですよね。

じゃあ、そういうふうな。1個、6と7の間に、6の次に1個入れると、「同僚」ですね。

その他、何かございますでしょうか。

(北村委員)

5ページの間9のところ、7のところに「働き続けることへの女性自身の意識改革」とあるところに、「女性自身や、また同僚」、同僚って変ですね、同僚っていう語句の使い方はちょっと検討の余地ありですけども。まあ、この女性自身の意識改革というところに尽きるような気もしているんですけどもね。

でも、男性、職場の同士には男性もいるという、そういう観点ですよ、今のお話はね。ですから、どうなんでしょうね。7番がここにあるので、私はいいかなというふうな受け留めていたんですけども。さらに1項目を増やしますか。微妙ですね。

(内海会長)

マルチアンサーですから、後で、あれをやっていく時に個別の選択肢が複数で付いている場合に、

それを追っかけていくと面白いかもしれない。

(北村委員)

なるほどね、分かりました。

すいません、あと1つ。4ページなんですけれども、問7番のところの10、農協の役員という項目がありますが、ここ、できましたら農林水産団体等の役員というふうにしていただければいいなど、お願いします。

(内海会長)

はい。その他、ございますでしょうか。

あとは、先ほどの資料3-3にあるような御意見を全て反映させたような形でアンダーラインが引いてありますけれども。その他、なければこういう形でアンケートを県民に対してとっていきたいというふうに思います。

また、お気づきの点、今日、お帰りになってもう一度お読みになって、お気づきの点がありましたら事務局の方に連絡をしていただければ。すぐ印刷に回して、という前にしたいと思いますが、よろしく願いいたします。

それでは全体というか、この意識調査に関して何か意見も含めて何か御意見、ございますか。

(日景委員)

大変遅れまして失礼いたしました。日景です。

全体というか、県の方に確認といいたいでしょうか、しばらくこういう調査をしてなかったと思うんです。資料3-1にも、次のプランに向けて、ということが書かれているんですが、定期的にこのような調査をする予定なのかどうかについて、予定であれば、どのくらいのスパンで定期的に行うのかについてお知らせいただければと思います。よろしく願いいたします。

(内海会長)

お願いいたします。

(田中GM)

これ、次期の計画も今のところ5年計画で考えておりますので、この後は定期的に、5年ごとに最低1回は実施していくことで予定はしています。

計画の見直しの際に、改めてまたアンケートをして、県民の方達の意向を確認する予定ではあります。

(日景委員)

質問ではないんですが、付け加えさせてください。

なぜそういう質問を申し上げましたかといいますと、大学で公開講座等がございまして、県のいろんなデータと、それから例えば内閣府で毎年出している白書等のデータ等を使用してお話をする場面があったりするんですね。そうすると、県のデータが、先ほど申し上げましたように毎年は実施していないために、少し古いデータと、一方で内閣府は毎年やっておりますので、ちょっとその時間差といいたいでしょうか、そういうのがあるんです。

中でも私が把握しているところでは、働き方の、先ほど話題になった6ページの問10のあたりが、

どうも全国の動向と青森県の動向がかなり違うということが分かっています、そのあたり、やっぱり5年に1回であれば必ずそれを実施していただきたいと思うところです。よろしくお願いします。

(内海会長)

よろしいですか。

(田中GM)

はい、御意見として、できるだけ反映したいと思います。

(内海会長)

と同時に、総合計画を立てる時にも、もう少し広い調査をやりますよね。その中に一部当然反映されてきますよね。

その他、いかがでしょうか。なければ、もしお気づきの点がございましたら事務局の方に連絡等をいただければと思います。私の方で、あとは事務局とやり取りをして文言を最終的に決めていきたいと思います。

それでは男女共同参画に係る意識調査について、一応、これで閉めさせていただきます。

それでは最後になりますが、次第4のその他ですが、先ほど説明がありましたけれども、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の案ですね、これが今、国ベースで出ていますが、その状況について青森労働局の雇用均等室長の佐藤委員から御説明をお願いいたします。

(佐藤委員)

それでは私から説明をさせていただきますが、その前に、ちょっと先ほどいろいろ議論が出ておりました育児休業の件と、あと男性の長時間労働、年次有給休暇がとりにくい雰囲気について、ちょっとその法律を所管する労働局から一言申し上げます。

私どもも非常になかなか長時間労働が短くならないことを危惧しておりまして、今、ちょっと景気が良くなって、青森県内、それで就職率が非常に良くなっている、ちょうどこのいいチャンスの時に、企業の方は人が来ないと嘆いているんですね、なかなか募集をかけても人が集まらないと。青森の場合、なかなか賃金を上げられないという現状があるので、そこで労働局としては、今だ、ということで、今こそ働き方改革をしてくださいと。賃金で労働者に応えられないのであれば、やはり長時間労働を抑制するとか、年次有給休暇をとりやすいような雰囲気づくりをするとか、そういう上司の理解、会社の雰囲気づくりというのが今の若い人にとって非常に魅力なんだということを訴えて、労働局長が県内の主な企業を回って、一つひとつ回ってそういうことを今、一生懸命訴えて歩いております。

まあ、なかなか効果は目に見えてはいないんですけども、そういう活動を今、しているところでございます。

あと育児休業については、本当に男性の育児休業は非常に%が少なくて、こちらも本当に悩みの種なんですけれども。昨年、26年4月から育児休業給付というのがハローワークから出るんですけど、それが今まで基本給の5割だったんですね、男女とも。それを1年間とるとずっと5割なんですけれども、それを最初の半年間を67%に昨年から引き上げました。そして残り6ヶ月、同じ人がとっちゃうと5割にまたガクッと戻るんですけども、そこが結局夫婦で交替をすると、妻が最初に半年とって67%もらって、その後、夫が交替して育児休業をとると、そのまま夫の67%、人が替われば自分の分、半年は67%もらえますから、夫婦で交替してとるような仕組みを国の方も作ったんで

すけれども。

なかなかそれも。まあ効果はないとは言いませんけれども、少しずつは良くなっております。

私どもくるみんマークとって、そういう仕事と家庭の両立に積極的に取り組んだ会社にはくるみんマークというマークを差し上げているんですけど、そのくるみんマーク取得企業、今は18企業くらいあるんですけども、最近の傾向を見ますと、当初は男性の育児休業をとったという実績が必ず必要なんですけども、形だけ3日とか1週間ぐらいだったんですが、最近、くるみんをとられる企業さんでは半年男性が育児休業をとったとか、あと1ヶ月とか3ヶ月ぐらいとる方も少しずつですけれども出てきているんですね。

ですので、やっぱりそういうところはトップなんです。社長さんの考え方。やっぱり長く働いてもらう、気持ち良く働いてもらうには、やっぱりうちの会社のために頑張ってもらいけれども、やはり子育てとか介護で大変な時は、「いいよ、少し迷惑を掛けてもいいから、また戻っておいで」と、そういう企業のトップの姿勢があるとそれが非常に進むなど。

先ほどのトップのお考え、日本生命さんも、本当に100%なんですよね育児休業。あそこは人事の方が男性で子どもさんが生まれると必ず電話をして、「育児休業をとってね。とって休んで子どもを育ててね」というふうに声を掛けるそうなんです。

本当にそういう取組があってこそその100%だと思うので、やっぱり非常に大事な取組だなと思っております。

すいません、ちょっとそれを一言。

この女性活躍新法なんですけれども何で今、この法律かということなんです、皆様、男女雇用機会均等法という法律をご存じでいらっしゃるかと思います。あれは募集、採用から定年退職解雇まで各段階において性別で差別をしてはいけないという法律です。これは男性の差別もいけないということになっています。

私どもが企業を訪問して、差別があればそれは是正指導をしているんですけども、ほとんどの会社は、行きますと、差別はしていません、今。定年ももちろん一緒ですし、募集、採用でも、今はハローワークの窓口は男女で募集をすることはできませんし、特殊な業種以外は。そういう中で昇進なども、「いや、うちは差別はしてないけれども、女性が消極的だ」とか、「役職を与えても断る」とか、そういうことで、私どもは差別だということ指導できない状態なんです。だから表向きはきれいになっています。

でも、なぜそこで均等法だけでは足りない部分がある、差別を是正するだけでは足りない部分、それでこの女性活躍新法なんです。これは企業さんが自分の会社に見合った、まずは自分の会社がどうして女性が活躍できないか分析をしてもらって、そして自分の会社では何が必要なのか、上司の理解なのか女性達の意識の改革なのか環境の整備なのか、いろいろなセミナーをやった方がいいのか。そういうものを自分の会社なりに見つけていただいて、目標値を定めていただいて、それに向けて何年間と決めて努力をしていただいて、それで目標値を達成していただく。また、それが達成すればくるみんマーク、くるみんマークは仕事と家庭の両立でいい取組をしたところはくるみんマークですし、あとこの女性活躍新法は女性活躍で成果を上げたところは、また多分何かマークを与えるような形になると思うんですね。

なので、均等法ではできない部分をこの法律で、柔軟に様々な取組ができるような法的な枠組みを作るというのがこの法律の目的でございます。

この資料4を開いていただきますと、1ページから表が出ておりますけれども、本当にびっくりするぐらい女性の管理職は各国に比べて少ないんですね。1ページ目の表を見ていただきますと、緑色

は働く女性の割合です。紫色の部分が管理的職業の従事者なんですけれども、就業する女性の割合は非常に各国に比べてもあまり遜色がないんですけれども、いざ管理職になっているのを見ますと、他の国に比べて日本は低いという状況が見られます。

あと2ページの下の表を見ていただきますと、日本の特徴は子育て期にガクンと就業率が下がるといことです。これはM字型雇用というふうに言われていますけれども、日本の場合は子育て期の30歳から35歳ぐらいが非常に低い状態があります。スウェーデンなどを見ていただくと台形です。これは仕事と子育てを完全に両立しているという状況がこれから見れるわけですね。

このM字型雇用の右側を見ていただきますと、このブルーのところは今、子育て中もしくは働いていないけれども、働きたいんだという女性の数がこのブルーです。現実にはオレンジの部分です。この差の開きですよ。実際、働きたいんだけど、子どもがいて働けないとか、企業から解雇されたとか、マタニティーハラスメントを受けて辞めざるを得なかったとかという女性達がこの間にいるわけなんです。ですから、この間を何とか狭くしていく、働きたい人が働けるようにするために、この法律が必要でしょうということになるわけです。

また次を見ていただきますと、先進国の中では本当に珍しいと思いますが、日本の場合は第一子出産を期に、約6割の人が辞めてしまう現状があるんですね。もちろん子育てに専念したいということで自ら辞める女性も多いんですけれども、私どもの調査では3分の1ぐらいの女性が解雇だったり、マタハラですよ、妊娠したことを理由に解雇だったり、あと男性の長時間労働に合わせることができないと。やはり、ここでリタイアしないと仕事も家庭も潰れてしまうということでやむなく辞めてしまうというような女性が、全部でやっぱり3分の1ぐらいがそういう選択なんですね。

ですから、そういう女性達をなくす。自ら子育てに専念したいということであれば、それはそれでいいんですけれども、やはり辞めたくないのに辞めざるを得なかったという女性を何とか救わなければいけないと思っております。

あと4ページ、長時間労働の割合でございますけれども、これも見ていただきますと、先ほどのお話、男性の長時間労働が日本は非常にひどいという状況もございます。

そういうようなことを含めまして、女性活躍新法ですけれども、先ほど概要はちょっとお話をしましたが、ちょっと飛んでいただきまして、7ページになります。簡単に枠組みが書いてあります。均等法みたいに、何々をすれば差別だ、法違反だというような法律ではありません。国、そして青森県、そして県内の市町村も全部、あと企業さんも、全部、国全体が自治体も一般企業も全部が女性の活躍を推進するために現状の分析をして、何が必要かということをやまずは調べて、そして目標を定めて、年数を区切った上で目標に向かって努力をしていただくというのがこの法律の目標でございます。

例えば、女性採用の比率を増やすとか、あと勤続年数に男女差があるのであれば、それを縮めるとか、労働時間を短くするとか、年次有給休暇をとりやすくするとか、そういう働き方改革も含めて男性も含めた形での取組でもいいことになると思います。あと女性の管理職比率を増やすと。それを具体的に目標にして、公表サイトというのを国の方で設けますので、それにオープンにさせていただいて公表していただくという形になります。

とりあえずは来年の4月が施行になっております。青森県内、労働者数が301人以上の会社がこの法律のとりあえずの義務企業になります。必ず目標を定めて、目標に向かって取り組んでいただくのは301人以上の企業。企業単位で考えます。事業所単位ではなく企業単位で301人以上いるところは取り組んでいただくと。

国、市町村は全部が取り組んでいただくという形になります。追々、小さな中小企業の方にまで広がっていくという見通しになっていると思います。一応10年間の時限立法ということで、28年4月

1日から施行という形になります。

ただ次世代法という先ほどのくるみんのマークの方も10年の時限立法がこの春からまた更に10年延びていますので、もし目標があまりかんばしくなく、なかなか進まない場合にはさらに延長ということも考えられると思われま。

以上でございます。

均等室としては、この法律の施行に向けまして秋以降、説明会を県内各地で開催しまして、企業の皆さんに御理解をいただいて、1つでも多くの企業、まあ301人以上の企業といわず、もっと小さい会社さんも目標値を立てて女性の活躍促進に取り組んでいただくように周知啓発に努めてまいりたいと思っております。

以上でございます。

(内海会長)

どうもありがとうございました。

説明をあちこちでどんどんしていただければいいですね。学生も実は8割以上、くるみんマークを知らない学生がいて、僕はそこをまず見て企業研究をしろと言ったんですけどもね。

どうもありがとうございました。何か御質問、ございますか。

(北村委員)

非常に画期的な法律で、ちょっと私も不勉強なのか、この各自治体における女性職員のための活躍に関する行動計画ですか、これは我が国では初めてのことじゃないですか。どうなんでしょう。

(佐藤委員)

自治体の、ということですか。

(北村委員)

自治体における職員。

(佐藤委員)

県とかも一応男女共同基本計画みたいなのに自分の県庁職員の女性の活躍、課長職以上何%とかということで独自には設けている自治体が多いと思いますけれども、これは一斉にですので、初めてだと思います。全自治体、国も全部ですから。どんな小さな市町村も全部です。

(北村委員)

そうすると、それができた段階で一覧表がパーっと出て、どこはどういう目標を立てたかというのもパーッと全国に出してしまうと。

(佐藤委員)

全部公表することになっていますので。

(三浦課長)

今の県の管理職の率とかは、調査はして公表はしていますけれども計画的に何かの目標に入れてい

るというわけではないです。ただ、毎年調査をして公表して、国の方でも集計をして、一応各県のものは公表はしています。

ただ県によって役付きの付け方が違うので、単純に比較はできないという状況になっています。

(内海会長)

いかがでしょうか。それでは質問がなければ、時間もちょうど当初予定していた3時半になりましたけれども。何分、再興戦略の要になるということで、一方で児童の貧困率がどんどん上がってきて、600名に大体1人ぐらいと。これは真面目に考えなきゃいけないという別の側面もあって、大変な舵取りになるんだろうと思いますけれども。

それでは何もなければというか、これで時間の都合もございますので意見交換、質疑応答については終わらせていただきたいと思います。

(岩本委員)

すいません、ちょっと1つ言って帰りたいなと思ってきました。

現在、第3次プランで、第4次は28年度に策定。今の第3次改定前にこの審議会でどのような話があったのかなと思って、議事録の方を見させていただきました。その中で気になったことがあったので、ちょっと今日はもう次期の審議会で私が入るのかどうか分からないので、ちょっとお話をさせていただきたいと思ってきました。

気になったのが、性的少数者についての議論があったことでした。その時に、まとめとして、必要性は認めるけれど、今はまだ、やはり、もう少し議論が必要で、今後入れる方向で検討していくと、当時の委員長が発言しています。5月の末に東奥日報に連載された県内性的マイノリティの今という記事も読ませていただきました。皆さんの中にもお読みになった方、いらっしやると思います。また、今年の4月に文科省の方から各学校へ、性同一性障害に関わる児童生徒に対するきめ細やかな対応の実施等について、という通達があったのもご存じだと思います。さらに閣議決定かな、自殺総合対策大綱の中にも性的マイノリティの文言が加わったようです。

ということで、少し自分なりに勉強をしてみましたら、性的少数者というのは人口の7%いるということで、ということは14人に1人くらいいるのかなと。結構いるもんなんだという率直に感じました。

そこで第4次に向けて、この審議会で再度議論をしていく必要があるんじゃないかなと思います。正直なところ、私自身もインターネットだとか本だとかだけで情報を知るだけで、本質のところまでちゃんと自分が分かっているのかどうかというのは大変疑問なんです。

そこで4次の策定に向けて、私たち委員がこのことについて知識を得てから議論をするべきではないかなと思っています。それが審議会委員としての責任だろうなとも思います。多分、私たちというのは社会的な差別であるとか偏見とかに染まっていると思うので、決して自分なりの憶測で議論をしてはいけない事柄じゃないのかなと思いました。

ということで、今の委員になるのか次の委員になるのかが分からないんですが、例えば当事者を招いてヒアリングをすとかして、委員がしっかりと知識を持った上で第4次に向けての議論をするということを進めていただきたいと思います。今日、それだけ言わせていただきたいと思います。ありがとうございましたので、どうか御検討をいただければと思います。

(内海会長)

ありがとうございました。これは、ちょうど昨日ですか、向こうでも事件が起きましたですね。今、少しずつ、前よりはかなり興味・関心が出てきたということなんですが、やっぱり実態がまだよく分からないと、%も含めてですね。どういう形でそれを調査し、カミングアウトするのかと。スポーツ界の問題もあるでしょうし、様々な問題が。法律では東京の世田谷でしたか、どこでしたっけ、条例で云々とありましたけれども。

もう少し、ただ青森県に関しては世界的な、全国的な動向を注視する必要があるだろうというのは個人的に。一番困ったのは学校なんです、実はね。ですから教育機関が一番困っているところがあるんですけども。

いずれにしても貴重な御意見、ありがとうございました。これは頭の中に入れてやる必要があるとは思いますが。

何かありますか、課長の方から。

(三浦課長)

御意見として伺いました。また審議会の中で検討していただきたいと思います。

(内海会長)

どうもありがとうございました。それでは時間も予定していた時間になりましたので、進行を事務局にお返しをしたいと思います。皆様の御協力、大変感謝しております。どうもありがとうございました。

(司会)

内海会長、委員の皆様、どうもありがとうございました。

それでは、これをもちまして第29回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。