

平成30年度第1回福島県男女共同参画審議会議事録

日時 平成30年10月19日(金)

10:30~12:00

場所 本庁舎2階 第一特別委員会室

◎出席委員(敬称略)16名

大越 香代子、苅米 照子、川端 浩平、草野 城太郎、桜井 秀、佐々木 貞子、
佐藤 央子、西山 恭司、鈴木 千賀子、西沢 桂子、林 克重、藤野 美都子、
本田 政博、武藤 みや子、山浦 さとみ、横田 智史

◎欠席委員(敬称略)4名

大原 尚子、前川 直哉、松本 幸英、揚 蕾

◎オブザーバー

福島県男女共生センター 鈴木忠夫副館長

◎庁内関係部局

人事課 川名義則主幹兼副課長、危機管理部 佐藤敬危機管理部主幹兼危機管理課副
課長、災害対策課 江尻栄彦主任主査、避難地域復興課 佐藤敏行総括主幹兼副課長、
文化振興課 大橋直利総括主幹兼副課長、保健福祉総務課 渡邊重勝企画主幹、こど
も・青少年政策課 松本祐一総括主幹兼副課長、子育て支援課 菅野結城主幹兼副課
長、児童家庭課 佐藤みゆき主幹兼副課長、雇用労政課 熊耳知徳課長、農林企画課
渡邊直樹主任主査、農業担い手課 遠藤崇寛主任主査、教育庁 義務教育課 浅倉孝
主幹兼副課長、高校教育課 遠藤利晴主幹、警察本部警務課 橋本竜平企画第二補佐

◎事務局

大島幸一生活環境部長、鈴木勉生活環境部政策監、男女共生課 中川浩然課長、生出
千秋主幹兼副課長、二瓶倫子主任主査、佐藤望美主査、佐藤楨純主事

1 開会

2 生活環境部長あいさつ

3 議事

規則により、議長は審議会の長が務めることとなっており、藤野会長が議事進行。
議事に入る前に、委員20名中16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推進状況について(報告)

(藤野会長)

それでは、議事(1)「ふくしま男女共同参画プランの推進状況について(報告)」ですが、平成29年度の実績と今年度の事業概要に分けて御意見をいただきたいと思えます。始めに、平成29年度の実績について、あらかじめ委員の皆さまからいただいた意見と対応案も併せ、事務局より説明願います。

(中川男女共生課長から、資料1、資料2、資料5により説明。)

(藤野会長)

ただ今の説明について、御意見、御質問などはございませんか。

(桜井委員)

桜井と申します。今の、1番最初と2番目の委員からの御質問に関してですけれども、市町村における男女共同参画計画の未策定町村に直接出向かれたという、その実績は褒めるべきものだと思いますが、印象として、なぜ策定されないのかという、何かお感じになった印象があれば教えていただきたいです。例えば、そもそも男女共同参画に関して無知であるとか、あとはマンパワー不足であるとか、何か、そこで感じた印象がございましたら教えていただきたいと思えます。

(中川男女共生課長)

市町村において男女共同参画計画を策定したからといってインセンティブが与えられるとか、そういったことがないということもあるかと思えます。

しかしながら、冒頭、プランの改定の中で説明いたしましたけれども、人口減少が進んでいる中で、あらゆる分野で人材不足であります。特に女性については、女性が行けば活躍できる場がある、あるいは子育て支援がある、そういった制度が確保されてるといふことになれば、そういったことをしっかり計画の中に盛り込んで、町、村の内外に発信する必要があるのではないのでしょうかということの説明を申し上げているところでございます。

平成28年度、29年度に訪問した町村さんについては、その後、計画策定していただいたところ、あるいは着手していただいたところが少ないという状況ではあるのですが、今年度出向きました耶麻郡など、会津地域を中心したところでは、着手いたしますという回答をいただいているところもございまして、引き続き首長さんにお話申し上げてまいります。それから、既にまちづくり条例という町の上位の条例の中で、男女共同参画のもと、町民主体となったまちづくりを進めている町村もございまして、そういった町村につきましては、やはり町民説明をしたり、きちんとした手続を経て、しっかりしたものをつくりたいということもありまして、なかなかすぐに策定しますとは言えないというような状況でございまして、引き続き直接出向いて、計画策定に着手していただけるように説明していきたいと考えてございます。

(藤野会長)

今の点に関して、必要性を説明されるまでということでしたが、できれば、やはり小さいところは、担当者がいらっしやらないというのが1番大きな問題だと思うので、県の方が出向くだけではなくて、実際の作業をサポートするという関与の仕方では

きないでしょうか。

(中川男女共生課長)

会長がおっしゃるとおり、担当部署が曖昧であったり、あるいはさまざまな業務を抱えている中で着手していただくというのは、非常に難しい状況でございます。

そういったところにつきましては、近隣の町村のプランをお見せしながら、このような形でつくられてはどうかというように説明申し上げているところでございます。

また、今年も男女共生センターと一緒に訪問してございます。来年度、男女共生センターにおきましては、これについてさらに踏み込んだ形で支援ができるように、新規事業として構築する予定としてございます。

(藤野会長)

そういたしますと、男女共生センターで、もう少し踏み込んだ支援ができるようなことを来年検討されてるということでよろしいでしょうか。

(中川男女共生課長)

計画策定支援については、男女共生センターと連携しながら、しっかり進めたいと思っております。

(藤野会長)

ありがとうございます。

それでは、ほかに皆様から御意見や御質問等ございませんでしょうか。

(武藤委員)

ワーク・ライフ・バランスに関する私の質問についてですが、お答えとしてホームページだとか、表彰式でということだったのですけれど、ホームページって意外と怪しいと思います。どのぐらいの県民の方が見ていらっしゃるのか、私も実際わかりませんが、周りを見渡したとこで、ホームページを見られる年代の方がどのぐらいいらっしゃるのだろうか、といつも思うのです。あと、表彰式を大々的に行ったということですが、これで果たして、そのことを皆さんにすぐに分かっていただけるかという点がとても疑問なんです。表彰を受けられたところ、例えば会社だとか事業所だとか、何らかの形で「うちは受けましたよ。」ということが、外からどなたにでも見えるような方法で何かやっておいただくことはできないかなと思うのです。もしくは、その会社とか事業者が独自にするのは構わないわけですか。例えば、店の前にこののぼり旗を立てるとか、市のほうで「この会社は表彰されました。」というのはどうなのでしょう。

(熊耳雇用労政課長)

雇用労政課でございます。大変お世話になっております。

ワーク・ライフ・バランス大賞を受賞した企業の周知に関する御質問でございますが、委員がおっしゃいますように、ワーク・ライフ・バランス大賞を受賞した企業の取組につきましては、できるだけ、どのような先進的な取組をしているかということも多くの方、県民の方に発信していただいて、その横の水平展開を図っていくということが非常に重要だと考えてございます。

まず、授賞式の中で、大賞を受賞した企業が3部門ございますが、その企業には先進事例を発表していただくということをさせていただいておりますほか、県の関係部局とも連携をいたしまして、県の主催するセミナー等において、受賞の取組の内容等を発表していただいております。

できるだけ、そういった発表の機会を持っていただくということとあわせまして、先ほどホームページということもございましたが、県の広報物等も含めて、こういう企業が、こういう取組をしているという、周知広報に力を入れてまいりたいと考えております。

また、その企業が、自分のところで「当社はワーク・ライフ・バランス大賞をとりました。」ということは、ぜひ、外に向けてどんどんPRしていただきたいと考えております。

(中川男女共生課長)

ホームページでの広報でございますけれども、男女共生課のホームページに女性活躍応援ポータルサイトを開設しているところでございます。

ワーク・ライフ・バランス大賞を受賞されるような、先進的な取組をされている企業につきましては、女性活躍応援宣言に賛同されておりますので、新着情報として載せるとともに、その取り組み内容についても、「キラっ人☆ふくしま」という名称の女性活躍応援ポータルサイトにアップしまして、広報に努めているところでございます。月平均で5,800件ほどのアクセスをいただいているという状況でございます。

(藤野会長)

ほかに委員の皆様から御質問はございませんか。

(武藤委員)

資料5の9番です。男女混合名簿の導入について、中学校では教科によって男女が分かれるのでということですが、これについては、随分前から言われているのです。この会議ではなくて、私の地元に帰ってもそうなのですが、今、幾らでもパソコンで入れ替えができると思うのです。それは多分理由にならないのではないかなと思います。実は、そこに書いておきましたけど、3ページの(4)の事業を推進するためには、中学校時代が1番重要だと思うのです。実は、男女混合名簿導入率の低い県のことがある雑誌に載ってまして、10代の女性に自己肯定感を聞きましたところ、ものすごく低いのです。中学校の男女混合名簿が低い結果が出ているところの女子は、自己肯定感がすごく低いという結果も出ていますので、これについて、私はとても重要だなと思ってここに書かせていただきました。高校にも教科別がありますよね。男女別の教科というのは中学校だけが理由ではないと思いますので、その辺もあわせてお考えいただきたいと思いました。

(義務教育課 浅倉主幹)

義務教育課でございます。

男女混合名簿でございますが、中学校が低い状況になっております。中学校なり小学校から中学校になる段階で、はっきりとした男女差が出てくることによりまして、例えば、体育ですとか、それから健康診断といった部分について、男女に分けて管理すると

いう流れが従来ございました。これにつきましては、確かに学校側のほうでその生徒の把握に努める関係上、分けていたという事情もございしますが、これから男女混合名簿をさらに進めていく上で、その重要性を各学校現場にですね、実施状況調査を実施する際に、この実施率が指標として使われているということをごをさらに伝えて導入の推進を図ってまいりたいと考えております。

(藤野会長)

ありがとうございました。

私も書かせていただきましたが、この資料の中では、1番簡単に達成できる項目なんですよ。ほかの都道府県はほとんど皆100%の中で、とても恥ずかしい数字です。ある意味、福島がすごく遅れてるということをごをメッセージとして強く出してしまっている数字となっております。校長会などで取り組んでいただけないでしょうか。1年間のこのプランの実施状況を見るという時の1番最初のトップ項目として、今年は100%達成というように、優先順位を付けてやるというのも一つだと思います。毎年これが出てきて、毎年こうやって指摘を受けているにもかかわらず、改善されないというのは、とても一生懸命取り組んでるようには見えません。1年で簡単に換えられる数字だと思いますので、ほかの項目よりも重きを置いて、次の年には必ず100%にするというぐらゐの取組があつてもいいのかなと思うので、ぜひ御検討いただきたいと思ひます。小中高、三つ、こんなに低いところはちょっと周り見てもあんまりないと思うのです。是非、御検討ください。10年ぐらゐ前から100%が当たり前と言われてきたので、遅れていると思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

(高校教育課 遠藤主幹)

高校教育課でございます。小中高の混合名簿の実施について、高校教育課で調査しているところでございます。会長からもお話ございましたが、高校のほうでも80%超えているわけでございますが、主に、工業高校であるとか専門高校あたりで多いものでございますから、ただ、同じ工業高校でも混合名簿を採用してるところもありますので、そういったところで実態を見ながら、校長会などもありますので、このプランの趣旨等ですね、浸透させるような形でお話をし、導入率を上げていくような形を考えていきたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

(藤野会長) よろしくお願ひいたします。ほかにいかがでしょうか。

(鈴木委員)

7番ですが、先ほどお答えをいただきまして、さまざまな階層の研修の中で、恐らく、男女共同参画についても触れられているということなのかなと理解いたしました。それで、なぜこの辺にこだわるかと申しますと、やはりこの分野は行政に率先して引っ張っていただかなければならない。社会の実情に合わせるのではなくて、県が率先して、先に行っていたかなければならない分野だと思ひしておりますので、職員の皆様の理解というのは、しっかりと進めていただきたいと、そういう大きな期待があるからでございます。ですので、本当に理解が浸透しているのかということをご心配してしまうわけなのですが、例えば、男女共同参画に関して専門的な時間をとって、その中でということが本来は望ましいのではないかと思ひわけですけれども、その辺はぜひ工夫をしていただ

きたいと思います。気になりましたのは、キャリアデザインの関係で、研修があるというお話でございましたが、それは女性職員だけでやっている研修だというお話でした。本来、公務員の方々、自治研修センターですので、公務員の方々だと思っておりますが、性別に分けた研修というのはNGであるということなのではないかと思っております。ですので、そういう女性限定の研修を行うということであれば、それについての理由づけ、つまり、ポジティブアクションの意味合いでやるのか、それとも、どういう理由で女性限定でやるのかと点についての内部的な整理をしっかりとされたのかどうか気になりました。そういうことも含めて、男女共同参画に関する職員の方々の理解について、ちょっとどうなのかなと思ってしまうわけですので、毎回お願いしているところですが、この研修に関しましては、十分に内容についても御検討いただければと思います。とりあえずキャリアデザインについての研修の考え方ということについて、聞かせいただければと思いますので、お答えいただけますでしょうか。

(男女共生課 生出主幹)

職員研修課の職員が来ていないので、私も伝え聞いたところで、お答えできる範囲ということになりますが、女性限定にしたのは、女性には妊娠、出産があるので、その経験のある先輩職員から体験談を聞いて意見交換するというところで、女性限定でやっているところと聞いているところです。

(鈴木委員)

いずれにいたしましても、最初から女性は妊娠、出産をするものだというような前提で、そういう研修を組むということだと、ちょっと問題があるのかなと思っておりますが、やり方については十分に検討していただきたいと思っております。

(男女共生課 生出主幹)

担当課に伝えたいと思っております。

(藤野会長)

女性限定の研修をやる場合に、きちっとポジティブアクションとして意味があるものでないといけないので、マイナスのメッセージを送るような形にならないような配慮をお願いできればと思います。できれば、子育て中の男性職員の研修も一緒にやるとか、何かあってもいいのかなと思っておりますので、御検討いただくようお願いいたします。

(男女共生課 生出主幹)

今のキャリアデザイン研修の補足ですが、女性先輩職員との意見交換の時には、男性職員も参加していたというのを平成28年度の記録で見たことがありましたので、どういう整理をして女性限定にしているのかを確認して、担当課と検討していきたいと思っております。

(藤野会長)

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

はい。それでは、時間の関係もありますので、次に、平成30年度の本事業概要について事務局から御説明を願います。

(中川男女共生課長から、資料3、資料4、資料6により説明)

(藤野会長)

ただいまの御説明につきまして、皆様のほうから御意見、御質問などございましたらよろしくお願いいいたします。特にございませんでしょうか。

今、御説明いただいた、今年度の主な事業概要だけに限定せず、何か皆様のほうから、御意見がありましたら伺いたいと思えますけれども、いかがでしょうか。

(佐藤委員)

労働局の佐藤でございます。よろしくお願いいいたします。

皆様からいただいたいろいろな御意見や県の施策を見ますと、私ども福島労働局の課題とだいぶ重なる部分がございます。

国もやり、県もやり、市町村もやりということで、たとえば男性の育児休業の取得率が低いとか働き方改革の推進ですとか、あとは女性の活躍推進、イクボス宣言ですとか、そういうものは私ども労働局で取り組んでおりまして、なかなか数値が上がらないというのは、私どもも非常に耳が痛いなと思って聞いておりました。

施策がかぶる部分について、県と一緒にやっております。例えば、働き方改革では県の雇用労政課と一緒に企業訪問をして、私どもの局長も県の幹部も、働き方改革に本気で取り組んでいるんだということを企業の方にお示しするというような取り組みをしておりますし、イクボス宣言の研修を県と一緒にやったりとか、イクボス宣言自体も一緒に宣言をすると両方のホームページに載りますよと。そして、写真なども載せて、県も国もやっていますという形でアピールを今一生懸命やっているところです。ですので、今年度、そしてまた来年度も一緒にできるものは協力をして、県民の皆様や企業の皆様に取り入れていただくように、積極的に努力をしていかなければいけないなと私も今思ったところですので、今後ともよろしく御指導いただきたいということで一言申し上げさせていただきました。

(藤野会長)

どうもありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。

(佐々木委員)

郡山女子大学附属高等学校の佐々木と申します。よろしくお願いいいたします。学校現場も職業選択をするときに男性の仕事・女性の仕事、それは女性になる職業ではないという時代に育ってきた人たちが多く教員をしています。私たちは、生活習慣の中で染みついてしまったそのようなセンスを男女共同の社会に変えていく理解と努力をしているところです。これからは生まれたときからそういうセンスを持った子どもを育てていかなければなりません。性別によって職業が制限されることなく、なりたい自分になる。それを家族も地域社会もこぞって応援する社会の構築が大事だと思うからです。この度の医大入試に関するニュースは衝撃的でした。男女共生や平等の概念が染みついた社会にするためには、今まさに市町村が策定した事業を成し遂げる順位や順番を明確に、なおかつ啓蒙することが大事です。生まれたときから男女共生のセンスを持った子どもを地域の教育力で育てていく、その地域力を上手に学校教育に結びつけるサポートを一番に考えたいものです。男女共生を頭で考えての行動ではなく全身にそのようなセ

ンスを持った人を育てるために、それぞれの立場で強化すべき優先順位を再考すべきではないかと思います。

(藤野会長)

どうもありがとうございます。

(川端委員)

川端です。今の話に続けてですが、僕自身もやっぱり医大の入試の件はかなり驚きました。そのことに腹が立ったということもあるのですが、それ以上に、やっぱり大きい変化として、ああいった古い考え方が昔から採用されていたかもしれませんが、特に最近になって明らかになってきているというか、この5、6年ぐらいで、不正が結構はっきりしたと思うんですけど、そのことが示しているのは、やっぱり仕事とか社会がすごく大きく変わっていて、求められる能力もやっぱり随分大きく変わっていて、大学入試も随分とその中身を変えようということが言われてますけど、実は、やはり女性のほうが適応性が高い。実は、大学で採点してもすごく思うのですが、女性のほうが点数が高いです。コミュニケーションが重視されたり、創造力が試されたりするような知見になると、多分、その傾向が強まるというか、それとは逆に、現実では何か逆の対応をしてしまうというところが非常に矛盾してますし、かなり問題だと思うのです。そういったことを考えたときに、名簿の件とか、あと各自治体でいろいろと向き合ってもらおうということも含めて、男女共同参画という問題がもちろん極めて人権的な問題なのですが、この人権の問題だということと、実際の社会は変わっていて、そういった経済的な側面とか合理的な側面ですね、この、経済的・合理的な側面からも、人権の面からも、この両方から説明できないと、多分なかなか説得しづらくて、恐らく、皆さんというか僕もそうですけど、どちらか一方にやっぱり走りがちだと思うのですが、ダイバーシティという言葉がまさにそうで、人権ベースにできた概念ですけど、明らかに経済的な合理性という、もう一つの全く矛盾するベクトルがあります。この双方に目を向けて、その上で、地方の自治体が忙しくて、ちょっとそんな特別な課は設けられないというところでも、耳を傾けたりしてくれるのではないのかなとか、そういうことを考えました。

(藤野会長)

ありがとうございました。ほかに皆様から御意見はございますか。

それでは、皆様からの御意見も出尽くしたようでございますので、議事の「(3) その他」について事務局より何かございましたらお願いいたします。

(中川男女共生課長)

特にございません。

(藤野会長)

それでは、本日予定している議題は以上です。

事務局は、委員の皆様から頂戴した意見を今後の取り組みに反映していただきたいと思っております。県からもたくさんお集まりいただきましたけれど、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

これで、議長役を終わらせていただきます。御協力ありがとうございました。

(生出主幹)

では次に、次第の「4 その他」についてですが、ここでは委員の皆様から情報提供等ありましたらお願いしたいと思います。

まず、苧米委員からお願いいたしたいと思います。

(苧米委員)

ありがとうございます。ウィメンズスペースふくしまでは、年に4回ニュースレターを発行しています。本日、お持ちしましたのは、先日、6月に、東京で5歳の女兒が虐待死にあったというニュースの後すぐに、子供への虐待ということをニュースとは関係なく計画していたのですが、本当にタイムリーで、子供への虐待ということでセミナーを開きましたところ、申し込みしてない方もいらして、会場に入り切れないでお断りするぐらい多くの方が参加して皆さん真剣に聞いていました。それから、私たち、来年1月と2月にかけて自己尊重トレーニングというのを、県や男女共生センターのアドバイザー派遣事業を受けてやろうかなと考えています。そのときはよろしくお願いいたします。

ニュースレターをお読みいただいて、御意見をいただきたいと思います。

それから、8月28日に指定管理者プレゼンというのをやったのですが、郡山市は男女共同参画条例をいち早く制定して、さらに、都市宣言もしているのですが、市が男女共同参画推進の事業のプレゼンをしてるのに、審査委員が5人中女性1人で、それから何年か前に男女共同参画推進事業に手を挙げて、それも審査委員8人全員男の人でしたね。なかなか男女共同参画って難しいなあと、すごく感じている今日このごろです。

(生出主幹)

では、今の苧米委員の説明について御質問等ありましたらお願いしたいと思います。

ないようですので、ほかの委員の皆様からございましたらお願いしたいと思います。

よろしいでしょうか。

では、ないようですので、以上をもちまして、第1回福島県男女共同参画審議会を閉会させていただきます。

長時間の御審議ありがとうございました。