

平成29年度第2回福島県男女共同参画審議会議事録（確定版）

日時 平成30年2月8日（木）
13:30～15:30
場所 本庁舎5階 正庁

◎出席委員（敬称略）14名

大越 香代子、大原 尚子、苅米 照子、川端 浩平、草野 城太郎、
佐藤 央子、鈴木 千賀子、林 克重、藤野 美都子、本田 政博、
前川 直哉、武藤 みや子、山浦 さとみ、横田 智史

◎欠席委員（敬称略）6名

桜井 秀、佐々木 貞子、志賀 東、西沢 桂子、松本 幸英、揚 蕾

◎オブザーバー

福島県男女共生センター 武義弘副館長

◎庁内関係部局

危機管理部 佐藤恒夫災害対策課主任主査、文化振興課 大橋直利総括主幹兼副課長、
保健福祉総務課 安藤靖雄企画主幹、こども・青少年政策課 渡部和成主任主査、
子育て支援課 須藤桂子子育て支援課専門保健技師、児童家庭課 霜山和宏主任主査、
雇用労政課 松野久生主任主査、農林企画課 戸城和幸主任主査、
農業担い手課 宗方宏之主任主査

◎事務局

金子隆司生活環境部政策監、角田仁男女共生課長、生出千秋副課長兼主任主査、
伊藤恵美主任主査、安田康男主査、佐藤望美主査

1 開会

2 生活環境部長あいさつ

（金子隆司生活環境部政策監代読）

3 議事

議事に入る前に、事務局から、委員20名中15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」、事務局よ

り説明をお願いします。なお、委員の皆さまから事前に提出のあった御意見についても併せて説明願います。

(角田男女共生課長から、資料1-1、1-2、1-3、1-4、1-5、1-6、参考資料1、2により説明。)

(前川委員)

前川でございます。事前の質問に対して丁寧な御回答をありがとうございました。それに併せて、重ねる形で三点伺いたいののですが、まず一点目、本日の差し替えの参考資料1の26,27 ①具体的施策の教育庁の部分なのですが、性自認、性的指向等、いわゆる性的マイノリティに対して、講座、セミナーや教員等を対象とした研修を行うということの中に、教育庁の初任者研修ですね、ジェンダーにとらわれない男女平等教育の推進を含む幅広い研修を行うと書いてあるのですが、これはこの中にセクシャルマイノリティに関する研修も入ると捉えてよろしいのでしょうか。

(角田男女共生課長)

初任者研修の内容に性的指向や性自認の内容が含まれるかという御質問でございますが、この研修は、実際は男女共生課の職員が行っておりまして、性自認、性的指向に関しても説明をさせていただいております。

(前川委員)

はい、ありがとうございます。是非そういった取り組みは、今後も続けていただいて、更に初任者研修だけではなくて、他の中堅層も含む様々な教員対象に行っていただければと思います。続いて二点目なのですが、③の性自認や性的指向等に関する相談窓口の広報に関してです。こちらの男女共生センター相談事業の中に、「震災の影響によりストレスや悩みを抱える男女に対し」という文言が入っております。今ここですね「性自認や性的指向等、性に関する固定概念や偏見により困難な状況に置かれている人々」というのは、つまり、いわゆるこの男女という言葉から漏れてしまう、或いはこの男女という言葉を見るたびに自分がそこに入っていないということで疎外感を感じている人々も当然含まれることとなります。ですから、こういったこと、特にこれはやはり男女共生課の所管事業ですので、こういったところの発想、例えばここを、男女ではなく人々にするとか、人々(女性、男性、性自認で悩んでる人)と表記を変えていくこと、そういった一つ一つのことというのが、すごく大切になるのではないかと思います。こういったことに関して研修を受けておられるということなんですけれども、課内でこういったことについての議論をどのように行っておられるのかとか、あるいはそういったことの専門知識を、例えばアドバイザーというような形でどなたか、性的マイノリティについて詳しい外部の方も含めて、そういった方にいろいろ意見を聞いていくという体制、どのように課内で一つ一つのこの施策について、性的マイノリティの視点を含んだことをやっていけるか、そういったことの見通しを教えていただければと思います。

(角田男女共生課長)

男女共生課内における性自認や性的指向に関する理解を促進するために、今後どういう風に取り組んでいくのかということでございますが、現在におきましても、実際に男

女共生センターの職員が東京で全国女性教育会館の研修に行かれて、性自認や性的指向に関する専門的な研修を受けてこられた資料等をいただきまして、課内で情報共有なりしているところをございまして、前川委員からの御発言を踏まえまして、今後とも性自認や性的指向に関する職員の知識の向上や資料における事業の表記の方法につきましても工夫して参りたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

(前川委員)

ありがとうございます。実際にですね、これまであまり取り組まれてこなかった事業で、新規なので、お忙しい中御負担を増やすことにはなるのですが、逆に言いますとこれまで県として対応できていなかった人々、これまですごく辛い思い、苦しい思いをされてきた方がそれだけいるということです。それこそ人口の13人に1人ともいわれる、ということは、全県で10万人以上の方がそういった悩みを抱えておられて、その十何万人の人たちは、これまで県の施策に入っていなかった。ということは、ある意味一番力を入れていかなければいけない分野だと私は考えておりますので、その点について実際に研修に行くことも勿論含めてですけれども、いろいろな外部資源を活用しながら進めていただければと思います。

最後、三点目なのですけれども、本日も御説明先程いただきました資料1-1の8ページですね。先程、実際に具体的な例を出していただいて、いわゆる公文書に係る性別記載に関する調査なのですけれども、こちらに関して今回のプランの一つ画期的なところは、「各種申請書等における性別記載の必要がないと判断されるものについての性別欄の廃止等、行政サービスにおいて多様な性自認や性的指向を尊重する対応を進める」ということなんですね。ですから公文書の中に、どうしても性別記載欄が必要だと判断されるものというのは、やはりどうしても残ると思うんです。ただ例えば、まず一つ目としてこちらから聞いて、必要ですと言われた場合に、でも、それ本当に必要なんですかというのをきっちり確認するという。例えば、統計上必要、アンケートとして必要なんだという場合に、そのアンケートは本当に性別ごと取るべき必要があるのかという、そういったこともあるでしょうし、いや、やっぱり必要だとなった場合、じゃあ、性別欄を残しながらも性的マイノリティの方が苦しめない方法というのは何かあるんだろうか。これ、実際に男女共生センターさんが、今取り組んでおられますけれども、性別に関しては性自認で書いてくださいという風に一言添えるであるとか、あるいは、よくある例としては、性別欄をもし選択肢にするのであれば、女性・男性・その他にするとか、そういった一つ一つの県の書類の対応が、自分たちは県から見捨てられてないんだというメッセージにもなります。ですから、性別記載欄がある、そしてその上でこれは削除できないんだという場合に、じゃあ、できないのならどうするのかという、そういったところまで、もう一步踏み込んだ調査なり助言なりをですね、是非、男女共生課の方でやっていただきたいと思っております。これは意見ですので、もし、何かそれに対するお考えなどがあればお願ひいたします。

(角田男女共生課長)

今、前川委員の方から御発言のあった内容を踏まえまして次年度以降の取り組みに反映させていきたいと考えておりますのでどうぞよろしくお願ひいたします。

(藤野会長)

それでは他に御意見、御質問等ございましたらよろしく願いいたします。

(鈴木委員)

県社協の鈴木でございます。今の前川委員からの御質問、それからお答えに関しまして、私ども社会福祉協議会で、順次、性別欄の必要性について一つ一つ見直していこうという取り組みをやっておりまして、資料1-1で今回調査結果をご報告いただいた訳ですけれども、そこで要望になりますけれども、政策監会議等でいろいろとお話をしていただいたようすけれども、やはりまだですね、何でその性別欄の廃止が必要だとか、その辺の理解が十分でない場合もあるかなという風に思うわけです。なので、ここは是非、手取り足取り、例えば、先程前川委員のお話にありましたように、女性、男性だけでなく、その他とか無回答というような選択肢を設けるということでもいいですよという風に具体的に提案していただくことによって、実際、私どもでそのような形で改善したものについては、ほとんど何の問題も起きておりませんので、そのようにすることによってのトラブルというのはあまり考えられないのかなと思います。あとは、私どもで職員調書というものがあります。例えば職員の性別を書いてもらう時には、それは記述式で、空欄になっております。そこは記述式で書いてもらうということなので、自分の性自認に基づいてそこは記述してくださいということで、これもまた何の問題も起きておりませんので、こういうやり方もあるという風に具体的に提案していただくことによって、この取り組みというのは進むのかなという風に思いますので、そのようにお願いできればと思います。

(藤野会長)

ありがとうございます。他に皆様の方から御意見、御質問ございますか。

(苅米委員)

苅米照子です。前もって御質問した方がよかったのですが、女性のワーク・ライフ・バランスについて、女性支援をしている、女性相談を受けているという人の待遇です。彼女たちの年収はほとんど200万前後です。女性の貧困といわれるラインで女性の自立を応援しているという現状があって、福島県の最低賃金、それから女性の働き方、それから女性の待遇改善について考えていただきたいなと思います。それから、あと保育についてです。女性が働く場合、子どもがいたら、多分、自分以外の二つの手が必要かなと考えます。郡山市では学童保育は長期の休みも開所しています。県内の市で、長期の休みにも開所している市はいくつあるのかなと思います。それから、職場内の託児所がどの程度開設されているのかなということで、突然質問して申し訳ありませんが、分かる範囲でお願いいたします。

(藤野会長)

まず一点目、女性の相談支援事業に係わっている方の待遇という問題について、どなたかお答えいただけますでしょうか。

(角田男女共生課長)

すみません。私どもの方では、男女共生センターの相談事業につきましては、指定管

理という形で青少年育成・男女共生推進機構という財団に委託しておりまして、そちらで相談員を雇用していただいて事業にあたっていただいておりますので、詳しいその具体的な賃金の単価までは、私どもの方では把握はしていませんけれども、今後は、女性の賃金についても、同じ労働であれば同じ賃金になるように、今、施策は動いていると考えております。

(藤野会長)

その実態が分かる数値をできる範囲で御報告いただくようお願いできますでしょうか。

(角田男女共生課長)

一つ確認でございますが、全体的な男性と女性の賃金の差ということであれば、今でも数値はあるんですけれども、相談員についてということになりますと、個別にちょっとお時間をいただくようになりますので、検討させていただきたいと思います。

(藤野会長)

御検討の上で構いませんけれど、男女共生センターだけじゃなくて、DVの被害者の方たちの相談支援、県の施設でやっていますけれども、その業務に就いている方たちの待遇等々がある程度分かればと思いますので、御検討の程よろしく願いいたします。

それでは御質問三点ありましたけれど、今の一点目についてはいかがでしょうか。

(苅米委員)

県内に婦人相談員が、県の6つの保健福祉事務所、それから各市の福祉事務所の女性相談員に委嘱されています。彼女たちはずっと非常勤で、最初、土地の名士の妻とか退職した方が、だいぶ昔にやっていたので、この位でっていう風なのはあると思うんです。それがずっと長く続いて、いま現に10年働いた人も、今年就職して婦人相談員になった人もほとんど変わらない。彼女たちほんとに200万位の年収で、女性の自立を応援して、早く就職しようねとか、自立しようねって、自分が自立できない金額しかいただいている状況でなかなか厳しい。それこそひとり親であって相談員をしてる人もほんとに苦しいという声はたくさん聞きますので、是非、そのことについて県全体で考えていって欲しいなと思います。

(藤野会長)

ありがとうございます。昔、売春防止法の規定で、非常勤と書いてあってショックを受けましたけれども、実態が合っていないので、県としてできること、御努力いただきたいと思います。それでは次に二点目、学童保育の長期休暇中の開設状況ということですね。よろしく願いいたします。

(子育て支援課 須藤専門保健技師)

学童保育について、学校が長期の休み中でも開設している場所はいくつあるかという数値につきましては、その数値が出ているかどうかを併せて確認させていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

(藤野会長)

どうぞよろしくお願いいたします。後ほどということでもよろしいでしょうか。それから三点目ですけれども、職場内、企業内託児所ということでもよろしいでしょうか。企業内託児所の開設状況についてお答えいただける方おられますでしょうか。

(雇用労政課 松野主任主査)

雇用労政課の松野といいます。よろしくお願いいたします。企業内託児所の実態については大変申し訳ございませんが、把握しておりませんので、企業内にどの位の託児所が何処にどの位あるのかというのは現在のところ把握はしておりません。以上でございます。

(藤野会長)

戻られてデータはおありですか。

(雇用労政課 松野主任主査)

調査等しておりませんのでデータを持ち合わせてございません。申し訳ございません。

(藤野会長)

今、税制上の優遇措置とか取られて増えていると思うので、県の何処かで把握はされていないのでしょうか。

(角田男女共生課長)

企業内ということもございますので、商工労働部さんが把握されていないということであれば、ちょっと他のところは難しいのかなという風に思います。

(藤野会長)

わかりました。何らかの形で情報を集めていただけると良いと思います。

(横田委員)

今、内閣府から企業主導型保育事業というのが打ち出されて二年目になるのですけれども、通常、厚生労働省管轄で、自治体と保育事業者がやり取りするので、自治体は認可保育園、自治体からの認可だと数値を把握できると思うんですね。内閣府の企業主導型保育事業は自治体を介さないで、認可保育園並みの助成金が出て保育所を開設することができます。ただ、運営面でいけば、内閣府の監査と県の監査のダブルで監査が入るので、企業主導型保育事業でも、多分、各市町村の自治体に聞けば、どここの会社さんが経営主体で、運営委託の場合もあるんですけれども、多分、数的にはある程度は把握していけるのではないかなという風に思っています。

(藤野会長)

ありがとうございます。

(佐藤委員)

今、内閣府の話が出たのですが、その前は、厚生労働省の方が事業所内の託児施設を

建てますと助成金を支給していました。それが今、新規設立は全部内閣府の方に移ったのですが、旧助成金で建てた県内の託児施設が、今、現在私どもの方が運営費だけ、まだ続けて10年位払うものですから、それが今現在続いているのが、ちょっと今名前が出てこないんですけども、10企業足らずは少なくともあります。看護師さんを抱えている病院が業種的には多いです。あと東邦銀行さんは既に二か所ですか、今、既に託児施設を持ってらっしゃいますので、一応情報までですね。

(藤野会長)

ありがとうございました。

(角田男女共生課長)

今、いろいろヒントをいただきましたので、確認をいたしまして、庁内で調整をして、なるべく把握に努めたいと考えておりますのでご了承願います。

(藤野会長)

ありがとうございます。それでは他に皆様の方から何か、御質問、御意見ございませんでしょうか。関連していなくても構いませんので、お気づきの点があれば伺いたいと思います。

他の皆様から御意見が出るまでの繋ぎでしかないのですけれども、先程御紹介いただいた資料1-1の5ページⅢの継続した女性のエンパワーメントの一つ目なのですけれども、代表指標のところ、県の審議会等における女性委員の割合が今35.6というところで、なかなか目標値に近づかないという中で、先程の御説明では、委員の構成を少し見直すことによって数値を上げる努力をされているというお話だったのですけれども、具体的に、平成32年度に40%には届くという状況なのでしょうか。

(角田男女共生課長)

県の審議会等における女性委員の割合についてでございますが、先程ご説明申し上げましたのは、委員の構成等見直して取り組みを進めている他県の例等を参考にとということで、本県ではまだそこまでいっているところはないのですけれども、例えば法律であて職的に決められているところの中で、「その他知事が必要と認める職員」という規定を利用して、率を上げるというような取り組みをしている他県の例を情報提供して取り組みを進めております。そういった中でも、病院関係とかお医者さんとか弁護士さんを選任する必要がある審議会等もございますので、32年度の40%を目指して一生懸命頑張っていき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。他に何か皆様の方から、御意見、御質問ございませんでしょうか。感想でも構いませんので、せっかく皆様に御出席いただきましたので一言ずつでもお願いします。

(川端委員)

こんにちは川端です。事前にお配りいただいた都道府県別全国女性の参画マップを見ると、鳥取県が非常に女性割合を占めてる率がすごく高いのですけれども、すぐに今お

尋ねてお答えになられるか分からないんですけども、具体的にはどういう取り組みみたいな、目立つところでもいいんですけども、どうやってこういう数値が達成されているのかなと気になったので分かる範囲で教えていただけますか。

(角田男女共生課長)

すべてに当てはまるかどうか分からないのですが、北陸とか鳥取とか、その辺はマップにすると上の方に数値が出てまいりまして、電話等でお聞きしたところによりますと、例えば審議会の委員の登用につきましては、部長会議とかで周知を図っているとか全庁的な取り組みを一生懸命やっていらっしゃるかと伺っております。

(藤野会長)

ありがとうございます。この地図で色の濃いところがいわゆる男女共同参画が進んでる都道府県ということになるのでしょうかから、濃い部分が重なっているようなところを参考に福島県も取り組んでいただければと思います。ありがとうございます。

(大原委員)

女団連の大原と申します。福島県における男女共同参画に関する計画の策定状況についてお伺いしたいと思います。本県は本当にまだ全国的にもレベルが低くて41位ということで、これが少し御努力によって50%に上がってきている状況で、とてもいいことだと思いますので、できるだけ60%、70%位になればいいなと思います。来年度の状況として、南会津方面ですか、まだ理解が不十分だと思いますので、この辺の支援状況というのはどういう風になっているのかお聞かせ願いたいと思います。

(角田男女共生課長)

資料1-2の方をご覧くださいますと会津、南会津の方は白い部分がまだまだたくさんございます。只見町は今年訪問しておりますが、今後、会津の方のまだ回ってない町村を中心に訪問して、計画策定の検討の依頼をしてみたいと考えております。

(藤野会長)

ありがとうございます。これは大原委員にお聞きした方がよろしいのかもしれないんですけど、この白い地域は女性団体とかないのでしょうか。市民の方から作ってねという要望があれば、忙しい行政も動くかなと思うんですけど。

(大原委員)

そうですね。ところが、残念なことに、女性団体も昔のように活発ではなくなってきてます。社会参画をしてきた女性たちが高齢化しているため、行動が限られてしまい、歳をとったから仲良くやればいいという意識に変わり、前のように積極的に参加してお話を聴いてみたいという意欲が減ってきてます。いろんな団体が高齢化のため女性団体連合会から抜けていくのが残念です。なるべく引き留めて、頑張ってもらいましょうという声は出ているんですけども、なかなかその辺が難しい所です。

(藤野会長)

ありがとうございました。

(角田男女共生課長)

参考までなのですが、お配りしております参考資料1の142ページをご覧くださいますと、県内における女性団体の情報が資料としてございますのでご覧いただきたいと思ひます。

(藤野会長)

ありがとうございました。その他、はい、どうぞ。

(横田委員)

ワーク・ライフ・バランスとかイクボス事業、事業としては、いろいろ伺っているとは思ひのですが、県職員だったりとか、自治体の職員、いわゆる行政の働き方改革というのが僕一番キーだと思ひていまして、発信する側ではあると思ひんですけど、御自身たちが一番苦勞されて、声もいろいろ聞こえますし、実際に働き方改革しましょう、ワーク・ライフ・バランス、イクボスと言っている方々が元気がないですね、なかなか県民も、官民一緒になっていきましようみたいなスタイルがとりにくいといったらあれですけどね、僕が知る限りでは知事、トップがイクボス面談の導入とか、あとはそういう施策があると思ひんですけど、県の中で、今、働き方改革メインとして取り組まれていること、まあいろいろなこと労使協定だったりとか新聞とかに出たりするんですけど、具体的にどういふ取り組みをしますとか、県はじめ各自治体について教えていただければなと思ひます。あとは各自治体でもですね、例えば、残業削減で何月と何月にアンケート取って、そのパーセンテージ、どのくらい削減できましたとか、各市町村のデータがあると、ワーク・ライフ・バランスとかイクボスとか民間企業だけじゃなくて、行政向けの取り組みが進んでいくのではないかなと思ひました。この間、須賀川市の全庁あげた働き方改革に入らせていただいて、6月と1月に全部であわせて一週間位取り組みをされてですね、働き方に関するいろいろな項目があるんですけども、そのアンケート結果がかなりマインドセットされて、すごくいい感じになってきた例がありますので、一番は県というところで、取り組み事例とか、今こういうことを県として取り組んでいる状況ですとか、これからこうしたいとか予定ですとか教えていただければなと思ひます。

(藤野会長)

ありがとうございました。

(角田男女共生課長)

今日、総務部の方が都合により欠席ですので、私で分かる範囲でお答えします。委員がおっしゃいますように、昨年度から、知事のイクボス面談というのが始まりまして、平成27年度は男性の育児休業取得率が8.8%だったものが、28年度は26.4%に上がったというデータがございます。またその他、ゆう活と申しまして、7月から9月の時期については、1時間早く出て、1時間早く帰るとか、それを今年度は30分刻みで取れるようにしたというようなことがございます。その他、職場において、ノー残業デーとかリフレッシュデーとか、水曜日や金曜日は残業しないで帰りましようという取り組みや、休みを取りやすい職場環境づくりということで、職員の研修とかに取り組んでおります。

(横田委員)

ありがとうございます。まずその一人一人の職員さんの意識調査のアンケートとか、というのは実施されたデータというのはあるのでしょうか。

(角田男女共生課長)

アンケートを実施する予定があるかどうかは、総務部の方に確認をして御回答させていただきます。

(横田委員)

はい、ありがとうございます。

(藤野会長)

他にいかがでしょうか。はい、どうぞ。

(本田委員)

女性の働く環境という点でいいますと、人手不足が年々深刻化するなかで、待機児童の問題があります。福島市は特に深刻で、新しい市長さんが最優先の課題として取り組んでいます。福島市においては、震災前と比べますと、男性は3,000人くらい増えていますが、女性は3,000人くらい減っており、特に30代の女性の減少が大きく、人手不足に拍車をかけています。先程も学童保育の話が出ましたが、こうした女性の働く環境を整備していくことが必要です。示された指標では、待機児童数がマイナスなどそれぞれの数値が改善しているということですが、人手不足はそれ以上に進んでおり、さらに前倒ししてもっと力を入れていただきたいと思っています。

(藤野会長)

今後とも、更に一層力を入れてという御要望でしたけれどよろしく願いいたします。他にいかがでしょうか。お隣の林委員、何か御意見、御質問、御要望等ございましたら。

(林委員)

例えば、私たち企業は、今、就業規則の見直しをかなり積極的にやってらっしゃる会社が多くて、つい昨日も、弊社何人かで集まって就業規則の見直しについて話し合いをしたのですが、その見直すのに当然自分たちの企業内ではできなくて、そのアドバイスをしていただけるような窓口としては、例えば、社会保険労務士の協会でありますとか、いろんなどころがあると思うのですが、その辺も少し活発的にPRをしていただくと、1件やるのに、日頃ちゃんと労務士さんと契約を結んでいる企業さんは結構情報もらえてやりやすくなったり、またローコストで全部見直しを、当社も見直ししたのですが、見直しをかけられたりするんですが、そうじゃない企業さん、中小企業さんですね、そこはなかなか見直しまでいかないというのが実態のようなので、是非、その辺で少し、こうやるとやれますよというような御提案をいただければ、多分、一般企業さんがもう少しやりやすくなって実際に動き出すのかなという部分も感じております。

(藤野会長)

就業規則の見直しに対するサポートということなんですけれど、県でもあるいは労働局でもやっているかとは思いますが、はい。

(角田男女共生課長)

資料の1-1の4ページをご覧くださいまして、(2)にワーク・ライフ・バランスアドバイザー派遣というのがございます。社会保険労務士をアドバイザーとして派遣し、ワーク・ライフ・バランスの進め方や働きやすい職場環境づくりにアドバイスを実施するという事業です。まだ予算もありますので、事業の周知に努めてまいりたいと考えております。

(藤野会長)

知られてないということはあるかと思うので、特に大きな企業はほっといても大丈夫なんだろうけれど、小さなところ、そこまでなかなか手がまわらないというところに、こういうサポートがありますよという情報がうまく届くような工夫をしていただけるとありがたいと思います。労働局の方からお願いいたします。

(佐藤委員)

私も労働局でも、まず働き方改革ですね。今、最重点で取り組んでいますけど、働き方休み方コンサルタントという人が、私どもの職場に三人、社会保険労務士の資格を持っている人などおりますので、ただ、就業規則を全部一から十まで改定するのは社労士さんの仕事なので、それをうちが取ってしまうと、やはり、まずい、業務妨害にもなってしまいますので、そうではなくて、今、何が法律で決められようとしていて、どこをどういう風に改善したらいいかというアドバイスですね、そういうのは無料で、お電話一本いただければ、すぐ会社の方に飛んでってアドバイスさせていただいてます。一回限りではなくて何回も、あと、例えば、社長さんと総務とか、人事のそういう会議が定期的にあるのであれば、その中に入れさせていただいて、その中で適宜アドバイスをするというようなこともやっています。あと委託事業になるんですが、これも労働局の方で委託してる賃金を上げるための福島県最低賃金総合相談支援センターというのと非正規、同一労働、同一賃金ということで、非正規対策が今働き方改革のメインになっているんですけれども、その非正規対策についての雇用管理の改善のお手伝いをするということで社会保険労務士会の方に委託事業しておりますので、そちらの電話相談も結構ですし、あとアドバイザーの派遣もやっていますので、それらも皆無料でやっていますので、いろんなことお手伝いできるのではないかと思いますのでご活用いただきたいと思います。

(藤野会長)

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。武藤委員何か御意見、御質問等ございましたらお願いいたします。

(武藤委員)

武藤みや子と申します。会津若松市のプランの中に男女共同参画を進めるための学校教育という項目がありまして、今、それに基づいて小学校に男女平等教育子ども人生講

座というのがありまして、それにお邪魔しています。市内20校、私立も1校含めまして20校を二人で分担して授業をしているのですが、時々、授業している先生たちのお話の中で、「もう、うちの学校は男女平等です。子どもたちは、もう、男も女もありません。どちらかというとなりの女の子の方が強いです。」というのを平気でおっしゃるんですね。それってちょっと違うのではないかなと常々思います。また、先日6日の日にある学校にお邪魔したんですけれども、そこの女性の先生は憲法を持ち出されまして「基本的人権の尊重というのをこの間の授業でやったよね。この中に男女平等、男女共同参画というのが入ってくるんだよ。あの授業をもう一回思い出して。」ってそこまでちゃんと話してくださる先生もいらっしゃいます。先生の間で差があるので、その辺を皆さん同じ考え方で授業を進めていただけるとありがたいかなと思いました。それからあともう一つ、些細なことなんですけれども、私は会津若松市でこのような活動をして、男女平等に関しては共同男女参画室、それから女性の健康とか、そういうことに関しましては健康増進課というところで担当してるんですけれども、両方からいろいろなお話をお伺いして、婦人という言葉ってあまり聞いたことないんですけど、その婦人と女性の使い分けみたいなのはしていらっしゃるのでしょうか。よろしく願いいたします。

(角田男女共生課長)

一点目の学校における男女共同参画の教育に関する御質問ですけれども、男女共生センターの方に県から指定管理委託ということで、教育庁の方と連携をいたしまして、各学校、地区を指定して男女共生に関する授業を研究授業として行って、その先生方とまたその授業の内容について、もう一回振り返りの研修をやって、また次の年の授業に活かすということを男女共生センターの方で取り組んでいるところでございます。もう一点目の、婦人と女性の使い分けをしているのかということですが、男女共同参画基本計画の前は、婦人のつどいとか婦人会館とかということで取り組んでいたんですけれども、男女共同参画基本法ができてからは女性という言い方に統一されている、婦人ではなくて女性という言い方で最近では使い分けをしていると考えております。

(藤野会長)

使い分けというよりは、もともと婦人と言っていたものを女性に替えましたね。公には。公の領域はそのように名前を婦人から女性に替えています。ただ「私」の領域にまではなかなか踏み込めないので残っているところはあるかもしれません。それでは、山浦委員、御意見、御質問ありましたら。

(山浦委員)

私は県の介護支援専門員協会からの御推薦でこの場に座らせていただいております。仕事としては高齢福祉の方がフィールドになってまして、自分はほんとに小さい事業所のケアマネージャーという仕事をしているので、男女共同参画の計画がどうかということになると、とても別の世界のような感じがしてならないんですが、実際、私が今仕事をしている高齢福祉の、まあ社会福祉、そういう福祉の中では、あまり男女の差ってないですね。女性も男性も資格を持っていれば普通に仕事できて、特に男性しか上にいけないというわけではなく、経験と知識をどんどん積んでいけば女性もどンドン上にいって、社会福祉法人の施設長とかになってる方もたくさんいらっしゃる社会なので、そういった面でいえば、ある程度平等な社会なのかなとは思っているんですけれども、

やはり、これからの高齢化社会を考えると、ほんとに働き手が少ないです。私が仕事をしている会津若松、会津方部に関しては、施設は建つんですけども、そこで働く職員がいなくて、せっかく100床の施設を建てても半分、50床、そこからスタート、そこからもっともって増えていくのかというと、やはり働き手がないために、どんどん縮小するような施設も多いですし、事業所さんも多い現実になっています。ですので、これからの高齢者が安心して住み良い生活、自分の家で安心して生活できる、または地域で安心して生活できるようにするためには、やはり働き手を今後どうやって増やしていくかということも、会津だけでなく福島県全体で考えていかななくてはいけないのかなと思います。そのことについてどのように考えていらっしゃるのでしょうか。

(藤野会長)

よろしくお願ひいたします。

(角田男女共生課長)

はい。これからの高齢化社会を迎えるにあたって、働き手の確保をどうするかという御質問かと思ひますけれども、昨年、男女共同参画プランを改定した際にもですね、今後、人口が減っていく中、生産年齢人口がどんどん下がっていく、そういったなかで地域の活力を維持していくためには、男性も女性も働きやすく暮らしやすい社会を作っていくのが重要だろうということで、プランの中に、女性活躍ですとかワーク・ライフ・バランスの推進とかというところを強調いたしましてプランを改定したところであります。そういった中で、知事と県内の19の団体の長で、「ふくしま女性活躍応援会議」というのを作りまして、女性が活躍できるそういった社会を作っていこうということで、今取り組みを進めておりまして、具体的にはトップの意識改革のためのセミナーを開催したり、優良取組事例を冊子とかホームページでPRをしたり、男性も女性も活躍できる社会づくりに向けて一生懸命取り組んでいるというところでございます。

(藤野会長)

はい、ありがとうございます。

(保健福祉総務課 安藤企画主幹)

保健福祉部安藤と申します。よろしくお願ひします。高齢化社会に向けて働き手がいなくてこれからどうするんだというような問いかと思ひますが、一点は地域全体が支える高齢者、障がい者の方も含めてですけども、支える福祉人材がない、少なくなってきたというところは、地域全体が支えられるように今、地域包括ケアというようなことをたまに聞くかと思ひますが、周りで支え合いながら地域で支えていくということをひとつ考えております。

もう一つは、やはりそうは言っても、人材の確保というのが重要ですので、県としてもそういった福祉職、介護職の方が増えるように、例えばですけども、介護職の方のイメージアップというものを重点的に取組もうと思ひておりまして、昨年あたりから、テレビ番組で現場で働く人のいきいきとした姿を放映したり、あるいは現場の若手職員の方を集めて、知事から激励をいただいたりするような集いというような取り組みをしたりしながら、イメージアップも行いまして、そういった職種に就こうと思ひる方を増やそうという取組などを行っているところでございます。

(藤野会長)

ありがとうございます。先程、保育の場面でも人手不足でなかなか充実が難しいという話があって、今、高齢者の介護の場でもやはり人手不足で現状が厳しいというお話があったんですけど、いずれも従来は女性の仕事というふうに思われていたところですね。今後、男性も積極的にそういう場に進出してもらえるような、やはり労働環境とか、労働環境を良くしてもイメージが悪いとなかなか移らないというのもあるかと思うので、いろんな取り組みをしながら、県としても、今、御指摘があったような点について御努力をいただければと思います。

他に何かありますか。

(川端委員)

先程、武藤委員の方から、日常生活の中で私的な領域とおっしゃいましたけど、そこではやっぱり男性とか女性をめぐる認識で、そういった古いタイプの認識っていうのが非常に根強く残っていて、それは僕も非常に強く感じていて、結構、驚くことも少なくないです。で、そういった時に古いものが残っているということだけではなくて、二重の意味である種、残念な気持ちになるんですけど、一つは、そういった人権的な観点だったりするんですけど、男性と女性の性的役割はいまだに残っていてっていう点と、もうひとつは明らかに社会が変わっていて男性と女性の役割もあるいは職業とかそういった能力とかに結びつけてもはっきり変わっていて、変わっている部分では変わっているのにもかかわらず、そういった対応がなされていないというところが、その二重にその人権的な意味でもあるいはまったく逆のベクトルである、まあ経済的な効率性という観点からも非常に残念なという風に感じて、その部分は根本的に認識し直さないといけないところかなというふうに思います。で、その大学の授業なんかでも、男女の格差の問題とかそういったことを話す時に、僕なりの発見について話す時があるんですけど、それは、僕も小さい頃からですね、男女というものがどういうものかということ、いろいろ教育とかを通じてすり込みというものがあるんですけどね、そのなかでも覚えているものが「男の子は絶対いつか伸びるから。」というセリフです。それは、遊びたい盛りにあまり勉強に手がつかない、僕みたいに落ち着きがない子どもとかに向かってくるセリフ、「あなたはいつか伸びるから。」って言われるんですけども、その一方で、僕も教育などを通じて、男子の学生も女子の学生も教育して、それから採点もするんですけど、大学生のレポートを採点していると、非常に残念ながら女性の方が圧倒的に能力高いです。もうかなりはっきりして高いです。で、いつ男伸びるんだよっていう風に、そこで昔のすり込まれたことを問い直す場面に出会うんですけど、というくらい肉体労働から第一次産業、第二次産業から第三次産業に変わっていて、かなり女性の能力って必要になっていて、あるいは女性が非常に優れた部分っていうのが明らかに現れてきて、実際、社会でもそういった部分がすごく活かされているのにも関わらず、そういった金儲けの話にもあるんですけど、そういうこと人権とすごく結びついていて、それをセットでなんかゼロベースってなんか伝えたらなっていうふうになんかすごく強く思います。で、その上で、じゃあどうやったらいいのか。今日は前川委員からも提案がありました、この資料1-6ですけども、その中でいつも前川委員が指摘されて、僕もそう思ったんですけど、支援者団体等からの聞き取り調査とか調査研究、つまり実態の把握なんですけども、やっぱり実態の把握、生のローカルなデータが無いと、実際、教育というのができない、つまり施策をやりたいとかリードする立場の側も学び直さないと、一般の人達も学び直さ

ないので、そこは抽象的な話になると思うんですけど、セットかなというふうにそんなことを思っていました。以上です。

(藤野委員)

ありがとうございます。実態の把握という点では、先程、前川委員それから横田委員からも行政の方のアンケートという話があったので、今後の課題として、実態把握をきちんとした上で施策の展開を考えるという、委員の皆さまから御教示ありましたのでご検討いただければと思います。ありがとうございます。それではお隣の草野委員からお願いいたします。

(草野委員)

資料2の平成30年度の当初予算ですね。「きらめく・ふくしま農業女性育成・確保支援事業」とありますけど、具体的に30年度から始まる事業なのか、それとも以前からあったのか、ちょっとお聞きしたいなあとと思ひまして、あとこれは具体的にどのような事業なのか。あとひとつ希望があってですね、この審議会に是非農業女子の方が来られるような環境づくりをお願いしたいなと思ひます。以上です。

(藤野会長)

こちらの次年度の予算については、後から御説明いただけるということなので、そこでまたさらに御質問していただければと思ひますけれど、審議会委員の中に農業女子の方を、というご要望がございましたので御検討ください。それでは大越委員なにかご意見ございますか。

(大越委員)

連合福島の方では、今年、男女平等推進政策といった中で、県でも今年度改定されましたプランの3番にも盛り込まれております「性自認や性的指向に関わらず等しく尊重される社会の実現」というこの部分に関しまして、男女共生課の皆様にご協力頂き、ご自身もトランスジェンダーである講師の小野寺真さんを迎えて「LGBTも働きやすい職場環境に向けて」と題して講演を頂き、トランスジェンダーとして生きてきた苦悩など貴重な体験をお話し頂き、大変理解が進んだと思ひしております。これからは派遣事業等を活用させて頂きながら、個性を尊重する社会を実現することで、男女平等推進へつながるよう取組を進めていきたいと考えております。また、ご出席の皆様方の貴重なご意見につきましても、今後の活動に役立てたいと思ひしております。本日はありがとうございました。

(藤野会長)

はい、ありがとうございました。他に皆様の方からご意見、どうぞ。

(前川委員)

こちら推進状況のなかで付属資料にありました、ふくしま女性活躍応援宣言賛同企業団体の募集について、一点コメントと一つ質問させていただきます。先ほどですね、課長のご報告にもありましたように、賛同企業が増えているというお話があったんですけども、一点コメントとして、裏側見ていきますとですね、すごくこの取り組み自体、

こういう誘導型、企業等を誘導する形の施策というのは、すごく僕は必要だと思うのですが、例えばこういうのを作るときに、裏面で全従業員数、全会員数で先に男性がきているとかですね、ここはやっぱり女性、男性とすると、「おっ。」と思ってもらえて、そこでメッセージが伝わると。もう一点、先ほどもやはりセクシャルマイノリティの観点からいうと、ここに性自認でいいですよとか、その他の欄がひとつが入っていると、それだけで企業に「おっ。」と思ってもらえる。すばらしい取り組みをされていると思うんですが、その取り組みの際にはですね、そういった観点をに入れていただけるといいなというコメントです。で、二点目なんですけど、こういった企業団体等を誘導するかたちの施策というのは、今後、積極的に取り組んでいただきたいのですが、その際にですね、就業規則とかの話ですとかそういったものも話があったんですけども、性的マイノリティ、性自認に関して、あるいは性的指向に関してですね、こういった宣言を出されて、あるいはそういった賛同企業の団体の募集を行ったり、そういったご予定があるかお伺いしたい、これが質問になります。というのは、これ待たないでして、ご存じのとおり東京オリンピック・パラリンピックですね、JOCが発表した調達コードの中にですね、その性的マイノリティに対する差別をする企業、要するに差別がある企業には「調達をしませんよ」というJOCの発表があって、それで、東京中心とする日本トップの大手企業がですね、慌てて就業規則の改定に踏み込んでいるわけです。で、例えば企業内のトイレに女性トイレと男性トイレしかありませんねと、調達対象にはなりませんねということになっているわけですね。で、これは、JOCから直接委託を受ける企業だけではなくて、おそらくそういった企業がさらに調達する、いわゆる下請けのなんかでもそういう風な選抜がされるだろうと思います。何を意味するかというと、結局、福島でせっかく野球、ソフトボールが行われるのに、このまま行くと、下手をすると、そこでの提供される食事であるとか、宿舎であるとか、バスであるとか、全部、東京や宮城に持って行かれた、なんてことが起こりかねないわけですよ。そういったことに対策する、今のうちにですね、県内の企業・団体にきちんとですね、オリパラに備えて、それがどこまで厳格に適応されるか分からない部分もありますけども、福島県をむしろ東京よりも進んだプランができていたんだという、実際プランはそうなんです。東京都よりも進んだプラン、東京都も作りましたが、それよりも一歩踏み込んだプランを作っているのですから、県内の企業もLGBTをすごく理解していますといった万全な体制でですね、東京オリンピック・パラリンピックを迎えられるようなかたちで是非行っていただきたいと思ひまして、性自認や性的指向について、宣言を出されるとか、セミナーをされるとか、そういったかたちでどのようなことを今後考えておられるかお聞かせいただければと思います。

(角田男女共生課長)

ありがとうございます。チラシの御指摘をいただいたところについては、検討していきたいと思ひます。もう一点の、性的マイノリティの方に関する企業取り組みの促進ということにつきましては、ちょっと私どもの方でも全国の状況が分かっていない部分もありますので、よく現状を確認した上で、どういったかたちで理解促進を図っていくのかということを検討していきたいと思ひます。

(藤野会長)

後ほどご回答いただければと思いますのでよろしくお願ひいたします。

それでは次に移らせていただきます。議事（２）その他について事務局より御説明お願いいたします。

（２）その他

（角田男女共生課長から、資料２について説明）

（藤野会長）

ありがとうございます。先程、草野委員の方から、最後の11について関連する御質問と御要望がおありということでしたので、何かございましたらよろしく願いいたします。

（農業担い手課 宗方主任主査）

草野委員から御質問がありました「きらめく・ふくしま農業女性育成・確保支援事業」につきましては、平成28年度から実施しております、県内の女性農業者がネットワークを組みまして、いろいろな取り組み、活動のPRですとか、そういった情報発信をする取り組みを中心に事業化したものでございます。現在56名の農業者の方あるいは女性の農業高校の生徒も加入していただいて、ネットワーク活動を支援している事業でございます。あともう一つ県内の女性農業者が様々な加工ですとか6次化に取り組む際の支援ということで、メインとしてはその二つの中身になっている事業でございます。以上です。

（藤野会長）

はい、ありがとうございます。来年度の予算について、簡単な御説明をいただきましたけれど、御質問ご要望等ございましたらお願いいたします。

（鈴木委員）

細かいことで恐縮なんですけども、この2ページの資料はおそらく記者発表の際に使われたものを加工されたと思うのですが、そのときの整理の仕方といたしまして、「人口減少・高齢化対策プロジェクト」の中に入っているものはわかるんですけども、女性活躍というのは「結婚・出産・子育て支援」の中にぶら下がるような整理の仕方というのはいかがなものか、というような気がいたしますので、その辺については一考していただきたいという気がいたしますので、よろしく願いいたします。

（角田男女共生課長）

記者発表資料の中でそういった整理になっているというのもございまして、御意見があったことを踏まえ、次年度以降の参考にさせていただきたいと思っております。

（藤野会長）

はい、ありがとうございました。他になにか皆さんの方から御意見、御質問ございませんでしょうか。

今、御説明いただいたのは来年度予算についてでしたけれども、前に戻っていただいて、推進状況等々に関連した御質問、御意見でもかまいませんので、ございましたらお願いいたします。

それでは皆さまからの御質問、御意見も出尽くしたようですので、本日の議事は終了とさせていただきます。

委員の皆さまには積極的な御意見、御質問をいただきまして、誠にありがとうございました。また、県の御担当者の皆さま、事前に質問していないものも含めていろいろ御回答いただきましたし、これから御回答をお願いしたものもございましたけれども、何卒どうぞよろしく願いいたします。

事務局は委員の皆さまからの御意見を、今後の取組に反映させていただきたいと思えます。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。

4 その他

(生出副課長)

次に、「4 その他」について、各委員の皆さまからご説明いただきます。まず、苧米委員よりお願いいたします。

(苧米委員)

(講演会「児童生徒への性暴力防止教育～性を正しく理解する～」について説明。)

(角田男女共生課長)

(ふくしま女性活躍応援宣言賛同企業・団体の募集、アドバイザー派遣、人材情報について説明。)

(生出副課長)

それでは以上をもちまして、平成29年度第2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。