

平成30年度第2回福島県男女共同参画審議会議事録

日時 平成31年2月7日(木)

13:30~15:00

場所 本庁舎5階 正庁

◎出席委員(敬称略)15名

大越 香代子、大原 尚子、苅米 照子、川端 浩平、草野 城太郎(代理出席:手代木 秀一)、桜井 秀、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、前川 直哉、山浦 さとみ、横田 智史

◎欠席委員(敬称略)5名

佐々木 貞子、佐藤 央子、松本 幸英、武藤 みや子、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

職員研修課 原哲朗総括主幹兼副課長、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、こども・青少年政策課 渡邊卓主任主査、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、農業担い手課 遠藤崇寛主任主査、教育庁 義務教育課 横山修主任指導主事、高校教育課 鈴木憲治主任指導主事

◎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、佐藤槇純主事

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。

（中川男女共生課長から、資料1-1、1-2、1-3、1-4、参考資料1、2により説明。）

（藤野会長）

ただ今の説明について、御意見、御質問はございませんか。

（苅米委員）

ただいまの御説明に関して、先ほど部長の御挨拶の中で、女性活躍応援会議に市町村の長の参加を促しているというお話がありましたが、実際、8月2日の会議に市町村長はどれくらい出席しているのでしょうか。なかなか県の女性管理職数が伸びないという現状がありますので、市町村の長にこういった会議に是非参加していただきたいと思いますが、実際、参加されていますか。

（中川男女共生課長）

8月2日のシンポジウムには御出席いただいておりません。

（藤野会長）

それでは他に御意見、御質問等ございましたらお願いいたします。

（前川委員）

性的マイノリティに関する施策について、3点質問させていただきます。

まず、プランの概要についてですが、例えば参考資料1の8ページ、Iの（2）の①にあります「多様な背景を持つ人々の視点が反映されるよう」という部分を前回の改定の時に盛り込んでいただきまして、この「多様な背景を持つ人々」の中に性的マイノリティや外国籍の方々が含まれているのですが、それに対する進捗について、また、31ページの相談事業とその広報について、男女共生センター相談事業に再掲として掲載されていますが、性的マイノリティの相談がどのように行われているのかという点が明らかになっていないように思われますので、プランどおりに進んでいるのか教えていただきたいと思えます。

続いて2点目ですが、性別記載欄についてですが、前回の審議会の議事録を拝見したところ、鈴木委員から御指摘があったように、職員の意識向上が不可欠になってくると思えます。性別記載欄に限らず、性的マイノリティの県民への対応、特に職員への研修が必要なのではないかと考えております。実際、多くの県民が行政サービス上、いろいろな形で苦痛を強いられているという状況がありますので、今後、職員への研修をやる計画があるかどうかについてお聞きしたいと思います。

最後に3点目ですが、東京都に続いて、茨城県で条例において性的マイノリティへの

差別を禁止することを明文化する方向で今年の県議会に提出と、ニュースで話題になっておりますが、これに関して、本県において条例改正の準備はありますか。茨城県では県単位での同性パートナーシップ制度導入について検討中だということですが、本県においてはオリパラの開催も控えておりますし、条例改正について検討する時期に入ってきているのではないかと考えております。

(中川男女共生課長)

まず御質問の1点目の多様性というところでございますが、プランを改定いたしましたし、固定観念や偏見などで困難な状況に置かれている方々についても、人権が損なわれないように尊重するというところで、そういった方々への理解を深めるためにアドバイザーの派遣を行っておりますし、30年度におきましては、旅館協会や企業において、LGBTの方へのおもてなしや理解について専門の講師の方から御講演をいただいているところでございます。

それから、職員等の意識啓発というところでは、小中学校、高等学校の初任者研修におきまして、男女共生課の職員を派遣して、性的マイノリティの方をはじめ、多様性を認めることの必要性についてしっかりと御説明させていただいているところでございます。

それから男女共生センターで、教職員のため、一般県民も対象でありますけれども、学校におけるLGBTへの対応、学校現場でのLGBTへの理解を深めるためにといった講演を開催しているところでございますし、学校と連携して実施しております次世代スクールプロジェクトの中でも、男女共生センターに派遣されている教員が学校に出向きまして、授業で生徒に教えております。

それから、男女共生センターの相談事業の中でそういった相談があったかということでございますけれども、これについては実際にそういった相談はないという状況でございます。ただ、LGBTの相談の窓口なのかがはっきり分からないということもあるかと思っておりますので、それについては、しっかりとPRするようにお願いしているところでございます。

それから、条例の改正について、茨城県にどのような状況かを確認したところ、まだはっきりとは決まっていないとのことでした。新聞の報道等によりますと、既に導入しております世田谷区や札幌市のような形で、性的少数者のカップルが出す宣誓書を受領するという形になるのかと推測しているところでございます。しかしながら、そういった形で公的に認めるという形ですと法的な根拠がありません。実際、県営住宅の入居要件であったり、共同名義によるローンが組めなかったり、病院でパートナーの病状の説明を受けられなかったりということがあるかと思っております。ですので、条例を改正することによって、そういったことが改善されていくきっかけになるのかなというふうに思います。今回、茨城県で実施していこうという動きがございましたので、今後、全国の状況を見ながら、また、プランを32年度に改定いたしますので、そのために来年度、県民の意向調査を実施いたします。その中で県民の意向をしっかりと確認しながら、適時適切に対応していきたいと考え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。この件で何かございますか。

(前川委員)

男女共生センターの相談事業については、やはり宮城県とか仙台市とかも費用を設けてかなり大々的にPRしており、プランの中には広報するといったところまで記載されていますので進めていただければと思います。

また、条例改正については、意向調査されるということでしたので、私も、その調査に期待したいと思うのですが、最初に、私、避難所のお話を出させていただいたのですが、人権の問題であると同時に、実際に東日本大震災や熊本の震災のときもあったのは、例えば、トランスジェンダーの方が避難所に行った時に性別で分けられてしまうということで、多くのトランスジェンダーの方が避難所に行くことができず、危険な壊れたままの家にいたり、車の中で過ごしたり、そういう方が大勢おられたという話も聞いております。ですから、人権の問題はイコール命の問題であると捉えていただきたい。特に、震災や原発事故を経験した福島だからこそ、先進的な取組が必要かなと思っております。

(藤野会長)

1点目の研修につきましては、教員を対象とした研修はやっていらっしゃるようですが、一般職の職員に対しての研修はいかがでしょうか。

(職員研修課 原総括主幹)

職員研修課の原と申します。職員研修課としましては、職員一人一人が活躍できる職場づくりという観点で、マネジメントのあり方、手法について検証を行うダイバーシティマネジメント研修というものを行っております。

ダイバーシティマネジメント研修の中で、性自認を含めたダイバーシティの考え方について、研修の中で触れているところでございます。

(鈴木委員)

ただ今の御回答につきまして、いわゆる知事部局の皆様への研修というのはダイバーシティマネジメント研修の中で行っておられるのかなと理解したのですが、前回、女性職員のための研修をやっているということで、そのような研修はいかがなものかということをお話しさせていただきました。平成31年度の方向性はどうなっているかまず聞かせていただけますか。

(職員研修課 原総括主幹)

職員研修課ではキャリアアップ支援研修という研修を行っており、こちらの研修は女性職員を対象として開催しているところでございます。キャリア形成上においては悩みや課題を相談できる人を持つこと、それから情報を共有し、発信できる環境を整えることが重要であるのかなと考えているところでございます。

それから、女性活躍推進法に基づくガイドラインにおいても、活躍する先輩女性職員が積んできたキャリアパスの事例や経験談の紹介等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成、キャリア形成支援を図っていくことが重要であるとされておりまして、女性のキャリアアップを支援するために先輩職員、それから、管理職と接する機会を設ける必要があると考えております。しかし、職員に占める女性の割合が少ないという状況がございまして、同性の職員にそういう相談をすることができる機会を設けるということで、いわばポジティブアクションで、積極的にそういう場を設けるべきだという考えで

研修を開催しているところでございます。

(鈴木委員)

まず、前回、会長から御助言いただいたように、ポジティブアクションになっていなければまずいわけですので、その場合に、何がポジティブアクションなのかという点は十分に御検討いただく必要があると思います。あと、女性の先輩職員にという話でございましたが、活躍する先輩職員の話は女性職員ももちろんですけども、それは男性職員も話を聞く必要があるはずで、そこは性別にかかわる内容ではないと思います。女性には女性の生き方があって、女性の先輩の話の聞かなければいけないということではないはずですので、その辺については十分に内容を吟味していただきたいと思いますのでよろしくをお願いします。

2点目ですが、先ほど条例の話がございましたが、男女共同参画は県の行政の中でも非常に特殊な分野だと思っています。というのは、県民の意向調査をされるということですが、県民の意向を把握するというのは非常に大事だと思います。しかしながら、その現状に合わせるのではなくて、県は常にトップランナーとして率先して、いろいろな取組を先進的にやっていかなければならないのだと思います。それによって県民を引っ張っていくという分野だと思いますので、今後、条例の検討といったことが行われるのであれば、そういった視点でお願いしたいと思います。

(中川男女共生課長)

条例の改正に関しまして、県は常にトップランナーであって、男女共同参画に関する事業をしっかりと先進的に進めていただきたいという御意見を鈴木委員からいただきました。まさに、条例にそのような形で県と市町村の役割分担ということが明記されておりますので、そこについてはしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

(藤野会長)

先ほどの研修の件ですが、やはり、周りの男性職員の理解がないと、なかなか女性だけが頑張ってもうまく回らないので、管理職の研修で女性のキャリアアップのためにどういうことができるか、あるいは何をしていかなければならないのかということを確認すると同時に、若い男性職員にも、女性も同じ同僚として、同じキャリアのステップを踏んでいく人という認識を持ってもらうために、できるだけ幅広く、研修の機会を設けていただけるとよいと思います。

それでは、皆様のほうから引き続き何かございますか。

(林委員)

私ども企業が女性活躍の取組を進めているということで、様々な認証をいただいているところですが、なかなか次世代育成支援認証企業数が伸びていません。毎回、これくらいの数字であまり変化が見られません。キラっ人さん応援企業39企業、キラっ人さん59名ということで、福島県にはキラっ人さんがこれしかないと思ってしまいますが、もっと素晴らしい方がたくさんおりますし、こういったことを発信することで、県外に出た学生が福島県に戻りやすくなるとか、今、福島県にはいい人材が必要だと思いますので、人材を募集するため、人材を育成するためにも、ぜひこの部分に力を入れて進めていただきたいと思います。

(雇用労政課 熊耳課長)

商工労働部では、次世代育成支援企業認証に取り組んでおり、今年度も企業を訪問させていただいております。その中で、企業からは、次世代育成や働きやすい環境づくりに取り組んでいることで、人材の確保に非常に有利に働くと感じているといった話をいただいているところです。今後も、こういった取組を続けていくことが、人材の確保、また人材定着にも直結する、まさに企業の戦略上有効だということを、企業訪問を通して訴えていくことで、認証企業数を増やしてまいりたいと考えております。

(中川男女共生課長)

先ほどキラっ人さん応援企業についてお話がありましたが、平成28年7月に福島県の経済団体等さまざまな分野の皆様と、女性活躍応援会議を設置させていただきました。その中で、ふくしま女性活躍応援宣言を宣言いたしまして、トップの意識改革に取り組む、あるいは女性の登用に努める、それから、ワーク・ライフ・バランスをしっかりと進めていくといったことを宣言し、これに賛同していただける企業が現在229団体でございます。これは1年間で2倍弱ぐらい増えているという状況になっております。そういった企業の中から取材させていただいて、予算の都合もあるのですが、年間8社程度、ポータルサイトに載せているという状況でございます。実際、キラっ人さん応援企業についてはなかなか伸びていないという実態ですが、賛同企業は着実に増えているという状況でございます。

(藤野会長)

冒頭の事前質問に対する説明で、アドバイザー派遣事業について、この事業が企業の認証を受けるサポートになっているという説明がありましたが、実績が今年で3件、働き方改革のアドバイザーが2件ということで、ちょっと実績が少ないように感じます。今後、認証を増やしていくという事であれば、事業の周知について力を入れていただくといいと思います。

それでは、皆様からいかがでしょうか。

(前川委員)

先ほどの鈴木委員と林委員のお話を聞いて、質問というか要望です。鈴木委員から、県民意向調査について、県はトップランナーでというお話がありましたが、私も全く同意見で、マイノリティの人権という問題に関しては多数決で決められないというところがあります。人権と多数決とは、もともとあまり相性の良くないものだと思うのですが、この点に関して、県民の意向調査であるとか、あるいは他県の様子というのももちろん大切ではありますが、本来の意味での人権はきちんと守られているかという視点が大事だと思います。

もう一点、林委員からもご指摘があったとおり、女性活躍の問題は非常に大切だと思っております。現在、福島大学で県内の企業定着率のデータを見ているのですが、やはりここ3年連続で県内企業への就職率が下がっています。といいますのは、やはり好景気というか、若年労働者の減少によって、東京のほうの条件が非常に上がっている。学生がどんどん首都圏へ流れている。そこで、大学の学生たちに話を聞いてみると、単純に労働条件がいいというのは、お金のことだけではないと感じておまして、今お話が出た、女性が活躍できるのか、あるいは性的マイノリティの問題、ダイバーシティの間

題、そういったところが非常に学生たちにとって重要な問題となっているのかなど、学生からの話を聞いて思っております。藤野会長からもお話がありましたが、さまざまな制度を活用して、県内の企業がむしろ他県からたくさん人を集められるような、そういった形になることが県にとっても大切かと思っております。

(中川男女共生課長)

人口流出について、若い男性より女性の流出率が高いという傾向があることは承知しております。あらゆる分野で人手が足りないという状況の中で、やはり女性が福島県に行けば、福島県に戻れば、この会社に行けば自分が活躍できるという、そういったものがしっかり見えてくれば、選択肢として本県に戻る、あるいは本県に移住するという選択肢も出てくると思います。そういったことから、市町村の男女共同参画計画ももちろんそうなのですが、しっかり県としても、女性活躍について発信していかなければならないと考えておりますので、今後、取組を進めていきたいと考えております。

(大越委員)

女性管理職のリーダー塾についてですが、これは非常に人気が高く、キャンセル待ちしている状況だと聞いています。参加した方の意見を聞く機会があって、女性管理職に対する考え方が前向きになったと伺いました。まだ、民間企業では、女性が管理職になる機会が非常に少ないという現状がありますので、こういった人気のある取組については、受講する機会が増えると、女性のキャリアに対する意識の向上や考え方が変わっていくと思いますので、御検討いただければと思います。管理職だけでなく、一般職においても職場での教育を受ける機会はまだまだ男性が優先とされ、女性は教育を受けるチャンスが男性と比べて少ないので、女性が教育を受ける機会をリードして頂く取り組みも合わせてお願いいたします。

(雇用労政課 熊耳課長)

委員からお話がありましたように、女性管理職リーダー養成講座については、企業の方からの応募が多く、30年度は定員を上回る御応募をいただきました。平成31年度はより多くの方に参加していただけるよう事業構築しているところであり、できるだけ多くの方に参加していただけるようにしたいと考えております。

(藤野会長)

そのほか、皆様から何かございますか。

(本田委員)

人手不足の中で、いかに女性に活躍していただくかという問題は非常に大きな課題でございますが、市内の1,200社を対象に調査したところ、実際に女性活躍の事業に取り組んでいる企業はだいたい45%ぐらいです。どのように取り組んでいるかといいますと、まず能力ある女性を積極的に採用した、女性職員に対する教育研修制度の拡大を図っている、それから、時短勤務とか、多様な勤務形態を導入する取組ですね。業種によってばらつきはあるのですが、実際の中小企業もさまざまな形で女性の活躍に取り組んでいるということが見て取れます。その中で、これからさらに、女性活躍を進めていくためにどのようなことが必要ですかということを尋ねたところ、今の仕事だとどう

しても女性になじまない職種があるので、仕事の組み替えをして、女性が働けるような労働条件にしていきたいとか、それから柔軟な勤務形態を導入するためのノウハウがないので、外部からのアドバイスなどもあればもっと女性が活躍するための企業の取組ができるのではないかという回答がありました。

先ほどお話がありましたように、例えば働き方改革アドバイザーといったものは今、企業が一斉に取り組んでいる段階ですので、この事業だけではなくてさまざまな事業と連携して、積極的に企業が女性を登用できるような環境整備というものを支援していく必要があるのではないかと思います。

(雇用労政課 熊耳課長)

働き方改革アドバイザーにつきましては、今年度の実績が2件となっております。この4月から働き方改革法制化ということで、一部施行になります。中小企業につきましては1年先送りとなりましたが、いよいよ4月から始まっていく中で、まさに経営上の戦略としても働き方を変えていく必要があるという状況でございます。そういった中で、このアドバイザーを御活用いただいて、より働きやすい職場環境づくりを進めていただくための取組が進むよう事業の周知に努めたいと考えております。

また、来年度の予算でも、女性活躍について、一つ例を申し上げますと、企業内の子育て支援の施設整備に関する助成については拡充し、今までは保育所の整備への補助だったのですが、保育所という形ではなくキッズスペースを設けるという企業に対しても整備の補助をさせていただくということで考えております。

(藤野会長)

それでは、意見等も出つくしたようですので、次に移らせていただきます。
議事(2)「その他」について、事務局より説明をお願いします。

(中川男女共生課長から、資料2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。

(大原委員)

女性活躍促進事業について、昨年もシンポジウムに参加させていただきましたが、企業の参加者を見ると、男性の方も増えていますが、市町村にもっともっと働きかけて、市町村の長の方に聞いていただきたいので、よろしくをお願いします。

もう一点は、福島県は全国的に見ると、女性活躍や働き方改革についてちょっと遅れていると思います。また、ちょっと気になっていることがあります。先ほど性的マイノリティの方の人権というお話がありましたけれども、女性の人権や子どもの人権がすごくないがしろにされているということを感じまして、つい先日、父親が子どもを暴力で死なせてしまったということがあり、本当に子どもが声をあげているのに、助けてあげられなかった大人というか、いろんな児相とか先生とか、いろんな機関が関わりながらも、何か尻込みして、結局は何もしてあげられなかったということがすごく残念だと思っております。男女共同参画社会を進めていくためには、やはり女性の人権の問題ですとかDVの問題をもっと減らしていかなければいけないと思います。残念ながら、D

V件数が増加している傾向にあるので、皆さんが関心を持ちながら、こういったことはやってはいけないのだという事を青年が学ぶような研修があってもいいのではないかと考えています。

(苧米委員)

今の話に続きますが、この間、郡山市で、前に福島県警にいた小笠原さんがおいでになって、性暴力を阻止するとか、被害を受けた人をどうやって助けていくかという講演がありました。そこで、私たちも1997年からCAP(キャップ)という活動しているのですが、子どもたちに「人の権利も自分の権利もなくさないようにしよう」という子どもへの暴力防止プログラムがあるので、小笠原さんが、「郡山市なら全部の学校にするぐらいのことをやってもいいのではないか」とおっしゃって、ちょうど市長もいらしていたのですが、市長が「どうしてこういうところに女ばかりいるんだ」というお話をされて、何かピンと違うのではと思ったのですが、以前は若松では、CAP(キャップ)を3、4年生全部にやるという時代もあったので、郡山にもCAP郡山がありますし、会津にもそういう団体がありますので、人権について学ぶときは、ぜひ呼んで勉強してほしいなと思います。

(桜井委員)

郡山市の桜井と申します。

産婦人科という現場におりますと、女性が妊娠して出産、それだけでなく、女性が妊娠したにもかかわらず、望まない妊娠によって人工中絶を行うという方に日々接しています。今でも、少なくはなっているのですが、10代の方が散見されるという状況にあります。中には、高校生で、今回は妊娠したけれども、中絶の時期を逸してしまって、産まざるを得ないという方もいらっしゃいますし、一人でもいいから、おなかに宿った命を大切に、出産して覚悟を決めて育児していきたいという方もいらっしゃいます。ただ、多くの高校生は、現実的には学校から自主退学を命じられるという現状があります。ところが、昨年度、文部科学省から「妊娠した生徒への対応等について」という文書が各都道府県の教育長に発出されていて、各学校の校長に周知されていると思います。昨年度までは、確かに、高校生で妊娠した、その途端に学校側から自主退学を強制的に命じられたという子がいましたが、文部科学省からの通知が発せられて以降、今年度、福島県内で学校側から自主退学に追い込まれたという数が分かれば教えていただきたいと思います。

(高校教育課 鈴木憲治主任指導主事)

今ほどお話しありました文部科学省からの通知につきましては、春に全ての学校に発出しておりまして、生徒指導の会議でも周知したところでございます。自主退学を進めた案件については、各学校から報告があがってきているわけではないので、全ては把握しておりませんが、妊娠しながら、卒業間近だったため、そのまま学校を継続して卒業するというケースもあります。一方、自主退学を進めるケースとして、母体や赤ちゃんの命を守るという責任もありますので、学校のケアできる体制、本人や保護者の協議の中で、何がベストな対応なのかを考えるようにということは今までも学校現場でやっているかと思います。文部科学省の通知の中で、本人が学びを継続したい場合、高校卒業の資格をどうするかについて、ベストな方法を考えようということが基本的なスタイルかと思いますが、出産してから育児の時間を確保したいということにな

れば、全日制では当然卒業まで遅れるケースもある中で、例えば通信制の方に転学をした場合には、子育てしながら、自宅で高校なり高校卒業同等の資格が取れるという考え方もあるので、保護者及び本人の意向を十分尊重しながら、学校で対応しうる支援をしていくという考え方で進めているところです。

(川端委員)

いろいろと話を伺って、これまでも言及した記憶があるのですが、これは男女共同参画という枠組みの審議会ですけれども、皆さんのそれぞれの現場から出ている話を聞いていると、男女という枠組みと必ずしも関係のない話なのかなということがすごく多いということが、最初から思っていたのですが、やはり課題かなと思います。男女という問題よりも、むしろ労働、働き方の問題であったり、産業の問題であったり、それから貧困とか格差の問題であったり、男女という枠組みで考えているのですが、一方で現実としては、実際に扱っている内容は男女というか多様性の話が多くて、多様性とかダイバーシティというのは、男女という枠組みと共通する部分がありつつも、かなり相反する部分があると思います。

多様性というところでと考えていくと、枠組みが男女で、扱っているものが多様性なので、場合によっては、今日もそういったコメントがあったと思いますが、女性という枠組みに持つてくることで簡単に解決する。僕は44歳ですが、この世代から言うと、あまりリアリティーがないという、そういったようなものがいろいろと混ざっているなという、これ個人的な感想ですけれども、もっと何か現実の、それこそ多様性ではないですけど、ダイナミズムに目を向けたようなところから、男女は非対称性というのが圧倒的にあるので、それを踏まえつつ考えていくことがいっぱいあるのではないのかと思いました。

個人的なところでもそういうことを思うのは、私は妻の方が労働時間が長くて、ほぼ専業主夫という感じです。子育てをして専業主夫をして、毎日料理もしています。料理が好きなので、いろいろなメニューを考えるのですが、これが、妻の労働時間によってすごく制約されます。何時に帰ってくるかが分かっていると、今日、これ作れるじゃないと思うのですが、何時に帰ってくるか分からないので、今日、鍋は無理かとか、そういうすごくささいなことなのですが、それは別に男女の問題ではなくて、労働時間の問題です。先ほど時短という話もありましたが、時短にはやはりパートタイム労働とか、そういったジェンダーが入ったようなそういう慣習というのが入っているという感じがあって、むしろ定時に帰るとか、そういった働き方の問題がすごく重要で、そこに今、例えば私はすごく制約されております。かつて、アメリカが80年代、90年代の日本人を描くと、時間にすごく厳しいのです。例えば、「ミスター山田は1分遅れて怒った。」といった描写がよく出てくるのですが、確かにそうかなと思っていたのですが、よくよく考えてみて今自分の立場を考えると、日本人はかなり時間にルーズというか、つまり終わる時間が見えなかったり、何時までに終わるとか、どういう目的で何をやるのかということが、私の職場でもそうですけど、結構いろいろ放置されていて、そういったことを感じつつ、やはり男女という枠組みに変に落とすのではなくて、その多様性というものはどうしてもこの二つの矛盾するもの、例えば、国際化とグローバル化は似たような概念ですけど、それはやはり両方とも折り合いつけてやっていくというのが大事かなという感想を持ちました。

(藤野会長)

この審議会は男女共同参画に関する審議会ですけれども、先ほど出てきた性的マイノリティの方のこととか、あるいは子どもの人権のこととか、さまざまな問題を皆様と話をしながら、福島県が多くの人たちにとって住みやすい地域であるために努力を重ねられたらと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

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組に反映していただきたいと思っております。

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、各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したいと思います。

(苧米委員)

ママ友さろんと自己尊重トレーニングについて御説明させていただきます。

私たちは内閣府と福島県の主催で、電話相談、面接相談、放射能について不安に思っているお母さん達のグループ活動を行うということで、平成24年2月からママ友さろんと電話相談を始めています。ママ友さろんでは、前半の30分は参加者の皆さんが楽しいことをやってリラックスしてもらい、その後、茶話会に移ります。茶話会ではテーマを決めて、「今の私の自己尊重度はどれくらい?」とか「ジェンダーって何?」といったテーマで1時間くらいお話をします。そこでは、誰かが話したことをよそで話してはならない、みんな参加して、人の意見を尊重するという約束を決めています。参加者の感想にもありますが、「意識しないうちにジェンダーがしみついていると思った。娘に対してジェンダーの再生産はしないように気をつけたい」とあるように、この事業は男女共同参画意識の種まきにもなると思っています。

自己尊重トレーニングについては、チラシに記載の日程で開催します。

ありがとうございました。

(生出主幹)

ただいまの説明について御質問等ありましたらお願いいたします。

では次に、前川委員からお願いしたいと思います。

(前川委員)

「性差別のない社会へ」と書いてあるチラシについて御説明させていただきます。

私は藤野会長や川端委員と一緒にダイバーシティふくしまという市民団体を続けております。チラシにあるように、3月にシンポジウムを開催いたします。藤野会長と私と、二瓶由美子先生の講演とディスカッションとなっております。

先ほどの性暴力の話ですとか、望まない妊娠の話がありましたが、よく言われることですけれども、なぜ女性のほうばかり言われるのか、なぜ妊娠した女性だけが言われるのか、妊娠させた側の問題はどうか。その男性の問題はどうか、男性について

も考えていこうということで、このようなタイトルにさせていただきました。ぜひ、たくさんの方にお越しいただければと思います。

(生出主幹)

ただいまの説明について御質問等ありましたらお願いいたします。

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。

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。