

令和6年度第2回福島県男女共同参画審議会議事録

日時 令和7年2月6日(木)
13:30～15:30

場所 福島県庁本庁舎2階第一特別委員会室

◎出席委員(敬称略)16名

伊藤 龍太、大越 香代子、何 敏、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、横田 智史、鷲尾 一美、

◎欠席委員(敬称略)4名

菊池 一裕、北村 育美、高橋 宣博、山浦さとみ

◎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 三瓶徹総括主幹兼副課長、市町村行政課 草野博行課長、企画調整課
吉川敢主任主査、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、保健福祉総務課 渡辺春吉課長、こども・青少年政策課 朽
木洋美総括主幹兼副課長、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、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 西東大至
主幹兼副課長、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

◎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、武田
有希子男女共生課会計年度任用職員

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

(藤野会長)

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推進状況について」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、事務局より御説明願います。

(中村男女共生課長から、資料1により説明。資料3については各課より説明。)

(藤野会長)

ただ今の御説明について、御意見、御質問等はありませんか。

御質問頂いた佐藤暁美委員、資料3について追加で、何か御意見等ございますか。

(佐藤暁美委員)

県でも、数値目標を出していただいています、その数値目標が達成できていない現状かと思っておりますので、継続的に市町村の支援をお願いしたいと思っております。

よろしく申し上げます。

(藤野会長)

ありがとうございます。

私も質問させていただきました。御回答頂きありがとうございます。

他の皆様、御質問、御意見ございましたらお願いいたします。

(高橋委員)

全体的なところで、色々これまで低かった数値等上がってきて、そろそろ全体で見えていく時期が終わりなのかなと思っております。30%~40%のように、今まで低かった数字が上がってきて、どこで上がっているのか、そういった濃淡といいますか、効果が出ている違いが何に由来するのか、例えば、最初に市町村のイベント実施数について、4分の1ぐらいの市町村で実施されている、とあります。では、どこの市町村で実施されていて、どこで実施されていないのか、というようなことが、我々にということよりも、施策を実施し支援する県で分かればいいことかなとは思っています。

また、個別の対応ということもされているのは存じ上げておりますが、どの市町村にももう少し一定の支援を呼びかければいいのかを、はっきりさせるための見方の工夫みたいなものを、今後していただければいいのかと思っております。

例えば、議員のデータは、市と町村で分けて集計しているわけで、こういう形で、分けて集計するというのも、一つの分け方かなというふうに思っております。

それと最後の藤野先生からの御質問の回答で、効果があったのはこういうことです、

という回答がありましたけれど、効果が上がった点についても、やりっ放しではなく、後で評価をしていただいて、他のところで同じようなことが実施できるかどうか等、しっかりと今後に繋げていただければなというふうに思っております。

(中村男女共生課長)

ありがとうございます。

事業の成果につきましては、数字と合わせてどういった要因があるのか、分析評価につきましてもお伝えできるように工夫してまいりたいと思います。

(藤野会長)

ありがとうございます。

その他、皆様から御意見、御質問ございませんでしょうか。

(横田委員)

御説明ありがとうございます。

藤野会長が御質問された、女性管理職の割合のところ、校長先生、教頭先生の昇任選考について、志願者が増えたということですが、条件緩和として取り入れたこと、具体的に何かあれば、何点か教えて頂ければというふうに思います。

(義務教育課)

各学校において志願者に対し、要項でお知らせをしていますが、これは公に発信しているものではないので、詳細について、今、即答できるかどうか私の判断では難しいところでした。

(藤野会長)

前回の審議会で、転勤する範囲を限定するというお話は頂いていたと思いますが、これは公表されていて、あとは、クローズというところでしょうか。

(義務教育課)

はい。

(横田委員)

例えば、志願者の先生が、昨年まではこういう条件があって、今年からこういう条件が緩和されたから志願してみようというのは、先生方は理解していて、その差で数が増えているということは、それがネックになっていて、これまでの志願者が少なかった。そういう要因が拮めて、対策を練ったので、今回数字が上がったというプロセスが見えているのであれば、施策の効果性が見えていると思います。そうではなく、何となくこれとこれがネックかなということで条件を緩和して、来年度志願者数がまた下がってし

まったら、その継続性の効果というのは、薄いのかなと感じました。

(義務教育課)

ありがとうございます。

今の点で申しますと、やはりその条件をつけたことは効果があったということは確認できています。条件の一つとして、勤務経験といった枠組みがありまして、やはり女性は育休を取っていて、なかなかその条件をクリアできないというケースがありました。そこを緩和することによって、私もやってみようということで、受けるきっかけになったということは、確認がとれました。

また、課題としましては、これをもっと積極的に広報することによって、まだまだ、このチャンスに気づけていなかった人もいるという課題も残っていますので、そういったところは広めていきたいなと思っています。

(横田委員)

ありがとうございます。

もう一点ですが、資料75ページですけども、男性の育休取得日数と女性の育休取得日数に大きな開きが全国的にあるのは承知していますが、評価できる部分は、30%を初めて超えてきたという前回からの流れで、男性の育休取得率が上がっている。まだ日数の差はありますが、どこが壁になっているかということ、僕、イクボスの講演会をさせていただいている1人ですけど、そもそも育休をなぜ取るのかという、この「なぜ」という目的自体が、男性側の意識が薄いんです。会社から取らなきゃいけないと言われる、または、企業の育休取得率の何%を達成するために、あと何人取らせなきゃいけないといった、手法とか手段の話になっている。いわゆる手段が目的化されている状態が結構横行していて、社長、部課長とお話する機会もありますが、やはり、社長、部長からも、あと何人育休を取らせたい、という話になってくる。

そもそも、個人のウェルビーイングを追いかけていく点を考えたり、最終的な個人の働き方とか、生き方を考えていくと、男女というよりは、個人にフォーカスして、なぜ育休を取るのか、取っていく必要があるのかというワンオワンの面談だったりとか、そういったところが抜け落ちている感覚があります。僕は企業のコンサル相談にも入ったりしますが、1番そこを根強く、我慢強く伝えている側ですけど、休まれると困るとか、長期離脱されると困るといふ人材不足の背景から、どちらかということ管理職の方々はブレーキをかけざるを得ない状態はまだ残っている。

この辺りは、もう1回この75ページの44番、イクボス宣言をしている企業は増えている、これは何のために宣言しているのかということところがミソで、数字は上げようと思ったら上げていける、むしろそんなに大変ではない。何か条件的なものを付けたり、インセンティブを与えたりとかしながら増やすことができる。

でも実態として、イクボス宣言企業が未宣言企業との差はどうなっているのか、なぜイクボス宣言をするのか、なぜ育休をとるのか、といった目的が明確化されていない。目的が明確化されていれば、その目的を達成するために目標を掲げ、その目標を達成するための手段方法が重要だと思います。

ところが、我々の施策を伝えようとする、まず皆さん、施策はどうしようとか、ど

うやっぴいこう、という所から入っていくので、目的の共通認識が薄すぎて、なかなか部下まで浸透していかない。そうすると、そういう企業は、ワークライフバランスを実践しようとしても、肌感覚と違うギャップが生まれているのが印象的で、講演会の後の質問やアンケートを見ると、そういう結果がリアルな声として反映されているなど感じます。

ですので、イクボスが浸透しているところと、していないところがあります。男性の育休が推進されていく中で、1回10年前にイクボスに火がつけましたが、少し下火になりました。ところが、ここに来て、男性の育休の取得を推進する動きとともに、イクボス熱が上がってきました。講演会を依頼される量も増えてきているので、もう一度この予算化を検討していただいて、イクボス宣言企業というか、イクボスに取り組んでいる管理職向けのセミナー、数回に分けたモデル企業の構築というところに大きく舵を切って予算をつけて欲しいと思います。

(雇用労政課)

委員に御指摘いただいた動き、まさにその通りでして、イクボス宣言をしている企業がここに来て再び注目が高まってきていて、今年度も昨年度を上回るペースでイクボス宣言企業が増えてきております。

イクボスに、なぜ取り組むかという御指摘、まさにそのとおりだと思います。経営者も社員も共に、仕事も私生活も充実をさせて働ける企業というところで、イクボス宣言をしますが、結局は、そのことが会社のためにもなるという認識、目的のところが意識を高めていくというところ、そこはまさに必要だと思っております。今年度も出前講座の実施、各企業に対しての講演等も含め、認識の浸透を図っているところです。今御指摘頂いた、目的のところも含めて、県内企業に浸透させていく取組というものも、頂いた御意見を参考にして取り組んで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した。
他に御意見、御質問ございませんでしょうか。

(2)「令和7年度当初予算(案)(ふくしま男女共同参画プラン関連)について

(藤野会長)

それでは、次の議事に移ります。議事(2)「令和7年度当初予算(案)(ふくしま男女共同参画プラン関連)について」、事務局から御説明をお願いいたします。

(中村男女共生課長から、資料2により説明。)

(藤野会長)

ありがとうございました。

ただいまの御説明に対しまして、委員の皆様、御意見、御質問などございましたらよろしくお願いいたします。

(大越委員)

人口流出対策の一つとして、様々な対策が取られるということで、ライフスタイルのアンコンシャス・バイアスへの気づきと行動変容というところは、それが広がっていくというところ、非常に興味深いところであります。

人口流出の、女性が出ていってしまうというところの中に、なかなか取上げていただけない、先ほども質問があった、男女の賃金格差の部分ですけれども、やはり昨年から今年にかけて、沢山の若い女性の方からお声を頂いています。

なかなか働く場所がないということで、先日は、お母さんと娘さんから御相談があって、娘さんが、福島で働く場所がないから出ていきたい、という話がありました。その娘さんから、福島はどんな魅力があるのかということをお母さんと私に投げかけられました。私の知っている限りをお話ししたというところですが、お母さんがそういった話を聞きながら、説得するというような場面もあり、やはり働く女性の方、そして若年の男性の方も、なかなか働く機会を福島の中で見出だせないということです。自分も最近、職を新しく求めているという状況でハローワークに行ったところ、女性の事務職は0.5%以下だということで、正社員になれるという考えはなかなか難しいということもありまして、女性は、なかなか県内に定着しづらいということにもなるのかなと、最近よく感じているところです。

また、女性だけでもないですが、多くの方が期間雇用ということで、県や市、国で働いている女性の方たちからも、お声を頂いているところです。そこでも最低賃金が引き上がると、自分たちの賃金が上がるのですごく期待しているというようにお声も頂いており、労働組合とかそういうところがある方は、交渉する機会もあると思いますが、ない方たちは、最低賃金の引上げというところに、大変多くの期待を寄せながら働いています。その中でも、期間パートタイム労働者であったり、期間労働者になりますと、賃金が14万円以下という方もいたり、本当にそれで、親元から独立して生活していけるのかというようなこと、改めて感じています。

そういった視点からも、県外流出という部分で、何か対策というところ、もっと注目していただいて、民間の方にも協力いただけるような対策というのも今後考えていただきたいなど思っている次第です。

(雇用労政課)

女性の県外流出、県の大きな課題であるという認識で、雇用労政課としても県内で働く魅力をより発信する、分かりやすく伝えていくという取組を実施してきたところでございます。

それに加えて、女性の働く場が少ない、そもそも女性の採用を積極的にしてこなかった企業もございますので、県独自の取組として、女性の積極採用に取り組んだ企業に対

する奨励金、これを令和5年度から新たに実施しています。そのような取組を通じて、女性を採用する、女性が活躍できる環境づくりをするというところに、さらに力を入れて取組みたいと考えています。県内で女性が働きたいと思える環境づくりについても、取り組んでいきたいと思っています。

(藤野会長)

ありがとうございます。
他に御意見、御質問等ございませんでしょうか

(高橋委員)

確認をさせていただきたいと思いますが、「ともに輝くふくしまライフスタイル推進事業」の中で、アンコンシャス・バイアスへの気づきと行動変容につなげる取組と書かれていて、私もきちんと説明できなかつたりしますが、要するにアンコンシャス・バイアスが、結構誤用が多く、間違った用法が多いので、行政で、それが広まっているのではないかという指摘が、心理学のほうからありまして、そちらに関して大丈夫なのかという確認をさせていただければと思います。

つまり、個人に責任を負わせるというようなことではなくて、アンコンシャス・バイアスみたいなものは、しっかりとそれが作用しないような仕組みをつくることが大事だという観点から、取組が作られているかどうかという確認をさせていただければと思います。

(中村男女共生課長)

今年度、新たにアンコンシャス・バイアスについて、広く知っていただくということで、県民の皆様から身近な事例を募集しまして、それをイラストにし、さらに専門家の方に解説をいただいた冊子を作成しました。その中で、アンコンシャス・バイアスの用語の使い方につきまして、外部の専門家の方の知見を頂きながら進めているところではございますが、御指摘のとおり、心理学の観点からの見方も含め、きちんと伝わるように来年の事業を実施していきたいと思っています。御意見ありがとうございます。

(高橋委員)

私も、最近こういう問題点について知ったばかりですので、県のこの取組について、きちんと分かっているわけではありませんので、そういう指摘があるということを念頭に置いて今後進めていただければと思っております。

(藤野会長)

その他、いかがでしょうか。

(大越委員)

1点質問というか、アンコンシャス・バイアスのところにも繋がってくることで、「女性活用の問題点」について、女性の重量物取扱い等の法律上の規制についてです。こちらは、妊娠中に規制はありますが、通常業務での規制は改善されて無くなっていたと思いますが、この辺は、どういったところを見ながら言っているのかなというところですね。実は、別な審議会で、女性のこういった部分に質問があり、法律の取り違えというか、勘違いがあったということが分かり、その問題点がなければ、勤めさせられるということが分かったという事例がありましたので、女性は、重いものを持たせられないとか、そういったこともしっかりと法律で決まっている部分を、分かりやすい形で明示していただくということも、こういった思い込みという部分では、行動変容につながる一つになるのではないかなと思って質問をさせていただきました。

(中村男女共生課長)

ありがとうございます。

資料の111ページのところにある、「女性活用の問題点」という項目の設問の一つですが、もしかすると本来は妊娠中の女性のみで規制があり、通常業務では当てはまらないと正しく理解している人も含めた数字になっているかもしれません。その他にも、例えば、時間外労働はさせられないという設問もあり、色々な思い込みや、誤解のある考えを、一つ一つの施策の中で、アンコンシャス・バイアス解消の取組を進めていく上で、正しく受け止めていただけるよう留意したいと思います。

(藤野会長)

ありがとうございます。

その他、いかがでしょうか。

(日下部委員)

資料2の4ページの8番にある、「女性活躍オフィス立地促進事業」ですが、これに関して、事業概要を読んだだけでは、どういうものに活用できるのかイメージが湧かないので、もう少し具体的に教えていただければと思います。女性が働く場所を整備するとかそういうものに適用するという事業でしょうか。

(男女共生課長)

本日、担当課の出席がございませんので、改めて担当課から御回答させていただき、委員の皆様にも共有させていただきます。

(藤野会長)

後日、御回答頂けるということですので、よろしく願いいたします。

(日下部委員)

商工会議所ですから、何かに活用できる部分があれば、事業所にもPRをしていきたいなと思いますので、よろしくお願いします。

(藤野会長)

その他、皆様の方から御意見、御質問ございますか。

(佐藤正紀委員)

資料2の2ページの4でございます。「困難な問題を抱える女性への支援体制構築事業」、資料3においても佐藤暁美委員から女性支援新法に基づくところのお話があったかと思えます。我々福祉サイドといたしますと、生活困窮者自立支援法に基づいて、事業の展開を十数年行っています。その相談についても、千件近い相談を年間受けるわけで、男女差はもちろんありますが、女性の方も大変多いです。

そういった中で、シェルターがありますが、なかなか県域の中で利用が難しいとなると、自立支援法に基づく一時生活支援事業というものがございまして、我々の方では、県内5つの保健福祉事務所単位、46町村を対象にしますが、そういったところで、DV等で被害者と加害者を離すというところでその事業を使います。本来であれば、児童系や婦人相談所で実施している事業が活用できると思えますが、なかなかハードルが高いという状況もありまして、社協の事業で一旦離して、生活の安定に繋げているというところがございます。

ということも踏まえまして、是非とも女性新法における新たな計画のところ、もちろん生活困窮という部分の問題を抱える方、大変多いわけでございますので、県社会福祉協議会も含めて、今後、検討に参画をさせていただけないかなと思っております。

あともう1点でございますが、いわゆる先ほどの子どもさん方の県外流出という話でございます。社協では、生活福祉資金貸付制度というものがございます。他の貸付が利用できない困難な世代の子どもに対して、件数百件近い状況を見ますと、やはり全ての子どもが県外の進学であり、これに対する貸付、結果的にそのあとを追うことはございませんが、県内の進学というところがあまりない状況があり、どうしてもそのまま県外というところで着地してしまう状況もございます。

2点申し上げましたが、是非とも女性新法については、私共も参画をお願いできればと思います。

(児童家庭課)

御意見ありがとうございます。

生活困窮者自立支援法の対応についてですが、児童家庭課におきましても、児童相談所や女性のための相談支援センターを所管しておりますので、今、ハードルが高いというような御意見を頂きましたので、情報交換等を行いながら、連携させていただきたいと考えております。課に戻りまして、共有させていただきます。

(藤野会長)

ありがとうございます。
他に御意見、御質問ございませんでしょうか。

(塩田委員)

意見になりますが、進学で、子どもが県外に出ていってしまうのは、目標を持って勉強したいからということで仕方がないというか、必然だと思います。

その前に、地元の企業を子どもが知らないのではないかと、そういう気がします。なので、子どものうちから地元の企業、県内の様々なところが本当は望ましいですが、自分の市町村だけではなく、多くの企業を見学する、そういう機会を子どものうちから与えて、子どもたちに地元の企業への興味を持ってもらう。そういうことを実践していったら、進学で外に出ても、あの仕事をしたいなと思って、帰ってきてくれる子どもがいるのではないかと、甘い考えかもしれませんが、一つの方法としていかがでしょうかという意見です。

(高橋委員)

県内に進学する高校生が少ないということにつきまして、県内の大学の人間といたしまして、私も内心じくじたるものを感じながら聞いておりました。

企業回りを最近しておりますが、よく耳にするのが、非常に優良な企業さんですけれども、私たちと話をしているので、福島大学の学生さんが来てくれないと言われます。欲しい人材はあるけれども、なかなか福島大学の学生が面接に来てくれないから採れないと。

子どもたちも企業を知らないし、企業もどういう人が実際にいるのか分からない状態なので、マッチングのようなことを早い段階からできることもあると思いますし、私共は自分の大学のためにやっていきたいと思っております。

県は県のほうで、また違う立場から、あるいは、労働局の方は労働局の立場でまた色々取り組まれていると思いますので、連携しながらやっていきたいところです。良いアイデアを聞かせていただいたなというふうに思っております。

(雇用労政課)

委員からお話がありましたとおり、やはり小さいうちから地元の企業に愛着を持って知っていくという取組、非常に重要であると考えております。

県でも、例えば、小中学生を対象とした工場見学、出前授業、親子で参加できる就業体験イベントなど、ここ数年、実際に力を入れて取り組んできているところがございます。

また、教育庁の皆様にも協力頂きまして、実施していただいている学校というのも増えてきたところでございます。この取組の企業の皆様にも御理解を頂きながら、さらに広げていきたいと考えております。あと、大学のマッチングのお話も頂きましたけれども、学生と企業のマッチングの場、労働局と県も一緒に実施している事業等もございま

すので、その機会の創出、これからも力を入れて取り組んでいきたいと考えています。

(藤野会長)

ありがとうございます。
福島労働局の高羽さん、何かコメントございますか。

(高羽委員)、

今ほどお話がありましたとおり、県内で抱えている若年女性の流出という課題に対応していくために、魅力ある職場づくり、また企業の情報発信というのは非常に重要だと考えております。

県からも御回答がありましたけども、魅力があるというのは、職場とか、あるいはもっと仕事というところで、今まで女性にはできなかったような仕事に関しても幅を広げていくとか、こういうことも重要かと思っております。労働局は、就職という点で、高校生や大学生に対するマッチングにどうしても目が行きがちなところがありますが、県からもお話があったとおり、県内には、我々の国の認証制度も含めて、魅力ある職場づくりに取り組んでいただいている企業がたくさんありますので、そういった企業の認知度の向上ということにつきまして、県とも連携を図りながら、より一層強化していければと考えております。労働局としても、今まで十分とはもちろん言えないと思いますので、そういった発信を強めていきますのでどうぞ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。
その他、何か意見等ございませんか。

(横田委員)

資料2の7ページの2、「不登校、いじめ等対策推進事業」に関連する話で、24年11月にニュースになりましたが、不登校児って過去最多で県内が確か4,300人、この4,000人超えた段階で全国的にも増えていて、理由もそれぞれ様々ですが、右側に書いてある、「学習の機会を確保するために、校内スペシャルサポートルームの設置」について、具体的にこのサポートルームは、来年度からスタートするのか、もうしているのか、お聞かせいただきたいのと、具体的な取組、どんな感じで取り組まれているのか。例えば、専門性を持った方が配置されているとか、研修を受けた専門性の高い人がいるとか、難しい問題であると思いますが、ちょっとイメージしにくいということがありました。

それに伴って、全国的に学校に行くということが前提になっていますが、学校に行けない子が不登校児ですけれど、世の中的には、学校に行かないという選択をする子も増えてきている。これは多様性の在り方で、学校に行かないという選択は社会的にはありだなと感じていて、その際に、例えばフリースクールの位置付けがあると思いますが、このフリースクールでの出席扱いに関しては、所属する地域の校長先生の裁量で出席の

可否が決まるのか、自治体の長なのか教育委員会なのか、その裁量の所在地はどこなのか、又は、フリースクールに通っている子供たちは、まだ県内では出席扱いを認めていないのか、そこをちょっと詳しく教えていただきたいです。

加えて、オンライン支援を、県内全域の対象で広げるといことですが、今現在オンライン支援を実施している自治体はどこなのか、また、実施していないエリアはどこなのか、何か見て分かるものがあればなと思っております。

フリースクールに関して、例えば宮城県は、多分全国ナンバーワンで不登校児が多い県ですが、不登校の特例校を指定して、通わせる制度も導入しているので、誰も取り残さないという視点に立っていくと、今後どのような選べる環境設計を考えているのか、お聞かせいただければと思います。

(義務教育課)

私は管理主事で、不登校の担当ではなかったのですが、以前少し関わったことがあるので、知る限りでお答えいたします。スペシャルサポートルームはSSRと呼びますが、学校に導入して5、6年経っているかと思えます。こちらは、継続事業です。

学校の一部教室を、スペシャルサポートルームにしまして、専属の先生を常置する。子ども一人一人の個性に応じた支援が必要になりますから、そこに入る先生は、特別支援教育や生徒指導に長けている先生を配置して行っている現状があります。

先ほど委員の方からもあったように、不登校児童生徒のニーズに応じて、できるということを大事にする、あとは学校に来なければならないという考え方も、今は文科省でも、それが全てではなく、多様な考えとか、子どもの事情もありますので、受け皿になるものを一つのSSRとして行っていますし、地域のフリースクールといったところとの連携も行うというようなことも行っております。

また、学校によってはオンラインでの授業なども可能にしているという事例も聞いています。

学校外の施設での出席の取扱いについては、文科省から、「義務教育制度を前提としつつ、一定の要件を満たす場合に、これらの施設において相談・指導を受けた日数を指導要録上出席扱いとすることができることとする。」とされており、中でも民間施設であるフリースクールでの出席扱いは、文科省から出された「民間施設でのガイドライン」を例として教育委員会が作成したガイドラインに照らし合わせ、「校長が、設置者である教育委員会と十分な連携をとって判断するものとする」とされています。出席については、子どもの不利益にならないようにするという大前提にやっているはずと考えております。

(藤野会長)

オンラインの支援、県内の状況はどうかという点についてはいかがでしょうか。

(義務教育課)

こちらはですね、教育センター内に設置している教育支援センターがありまして、何らかの理由で学校に行きづらい子どもたちが、オンラインで交流したり、学習を行った

りしております。

学校でのタブレット配布も行いまして、子どもたちが常備できるような状況もありますので、そういった環境などを活かしながらやっていると認識しております。

実際に、教育センターに入っている不登校児童生徒支援センターのところに、オンラインで今やりとりしているという実績がございます。ここまでしかちょっと理解できていなくて申し訳ございません。

(横田委員)

そうすると、センターからオンラインを繋げているので、全域をカバーしていないところがあるという認識ですか。

全域に対象を広げるっていうのはどういう意味でしょうか。

(義務教育課)

現在は、いくつかのモデル地区の市町村に対象を限定して実施しているということです。それが、次年度は県内全域に広がりますという意味です。

(横田委員)

ありがとうございます。

もう1点ですけど、世の中的にも多様性を謳い始めてはいるものの、学校の規則は、校長先生の裁量で行われている部分と、教育委員会からの部分なのか、保護者の立場だと見えなかったりします。

例えば服装だと、女子がズボン履くことは認められたというか、多様性を持つようになりましたが、靴下の色は白じゃなきゃいけないとか、靴のマークが派手だと先生に注意されたとか、そういうことがあったりすると、今の子どもたちは、何であつちは良くてこっちは悪いのか、となります。これは、僕の考え方ですけど、各学校の代表者がこういう規則会議ではないですが、誰かのコンセンサスをとる場があるのかどうか、各学校長の裁量だと学校長が変わるとルールが変わる。そうすると、何年前は良かったのにどうして今は駄目なのか、という状況が起きるのではないかと推測しますが、中学生らしい、のような言葉で片づけられると、大人の勝手な都合や、今までの過去の経験によるパラダイムで話しているの、子どもたちに通用しなくなっていると思います。

大人がきちんと、こういう理由でこういう規定があると、学校の先生方も多分説明できていないと思いますし、先生方も板挟みで大変な位置にいると思います。意味のないルールではないですけど、子どもたちから見たら、何でそんなルールがあるのか、という時代に入ってきているのかなと思います。

私立だと、私立ルールみたいなのがありますが、公立は、一定のルールで全部縛ってしまうと学校の特色が薄れてしまうので、どういう方向性でいくのか、規律や規則的なものの検討会といったものも必要なのではないかと感じています。意見でした。

(高校教育課)

高校の現状で、お話をさせていただきます。

いわゆる校則の話なのかなと思って聞いておりました。

校則は、学校ごとに定めております。確かにずっと昔からあるわけなので、校則の見直し、見つめ直しをしないまま、昔のままの校則が残っているということももちろん考えられます。

今、おっしゃっていただいたように、時代の変化というものに即して見直すべきではないかという御意見も当然出てきているところであります。

高校では、今、県内の県立高校にこういったことの投げかけをいたしまして、校則をきちんと見つめ直しをしてもらう、そのための研修会も主催して実施しております。見直しをする際は、教員が一律的に決まりを決めるものではなく、生徒が参画し、さらには保護者や、あと地域の現状、こういったものももちろん必要になってくるかと思いますので、そういった方々も参画しながら、できるだけ生徒の主体的な活動となるように見直しをしていくべきだと、我々から伝えているところであります。

学校によって、既に進めているところもあれば、現在、まさに生徒と一緒に見直しをしていますという学校もあるかと思えます。

以上、このような現状であります。

(藤野会長)

ありがとうございます。

先ほどから、若年の女性の県外流出のお話がありましたけれど、私が、東京の大学で教えていて、地方から来る学生が、他の学生と接して、自分たちの地域の学校の校則がすごく厳しかったということに気づくということが結構あることに気がつきました。

ですから、多分、福島出身の学生さんたちも、他の学生さんと触れ合うことで自分たちの校則を振り返ることがあると思うので、私自身は、校則まで頭が回っていなかったのですが、実際、学生と接していると、結構校則の話が出てくるので、是非、若年女性の流出防止のためにも取り組んでいただけるといいなと思えます。ありがとうございます。

(3) その他について

(藤野会長)

それでは、次に移りたいと思います。

議事の(3)その他について、事務局より御説明をお願いいたします。

(中村男女共生課長から、資料4、資料5により説明)

(藤野会長)

ありがとうございました。

ただいまの御説明に対しまして、委員の皆様から御意見、御質問がございましたらよろしくお願いいたします。

(鷲尾委員)

今の意識調査も踏まえまして、初めからずっと拝聴しておりまして、感じたことを申し上げます。

資料の111ページから113ページあたりですが、職場における女性の役割、固定観念といったところですが、私の地域、会津若松市で、男女共同参画の推進事業者を集めたワークショップがありました。

その際、各社長さんや管理職の方がお集まりになって、私も参加しました。ワークショップで意見を出し合う中で、私は、お茶出しを女性だけにさせるのはやはり変えていかなければいけないという話を出しましたが、スルーされてしまいました。それが113ページの(2)の、女性のみ適用されている職場の慣行の箇所にごく反映されているということを感じました。会津若松市で男女共同参画の推進事業者でありながら、こういう感じなので、横田委員が仰っていたように、イクボス企業でありながら、実態は違う、本質は違う、まさにそうだなと感じました。これは、幼い頃からの教育と家庭環境がすごく大きく影響すると思います。

今の教育現場は、みんな男女共同になっていると思いますが、私の世代や上の世代の方々は、どうしても家庭で女性が台所を担うという意識が強いです。自分もそうですが、それを変えていく教育がやはり必要だと思います。子どもの教育だけではなく、管理職の教育が重要です。セミナーを県としても色々開催していると思いますが、セミナーに参加する企業が、果たして多いのかと考えた時に、なかなか参加率が上がっていないのではないかなと思います。興味がある企業は、そもそも興味があるのですごく自然に入ってくるけれども、そうじゃない企業は、イクボス企業のセミナーや、男女共同参画のセミナーは、周知してもなかなか参加してもらえないと思います。

私の考えですけど、公安委員会さんが実施している、安全運転管理者に対する講習という義務の講習があります。一定台数の車両を所有している企業の安全運転管理者は、必ず受けなければいけない講習です。

私も、もちろん安全管理者として参加したことはありますけれども、正直出席するのが億劫だと思ったりしながらも、義務なので参加しました。参加した結果、実際はとても良かったです。新しい制度や新しい法律が分かるので、とても有意義でした。参加するまでは、億劫でも、義務だから行かなければならないとなると、行きます。そうすると、自分にとっても会社にとってもすごく有意義な講習を受けてきたなという感じになる。

こういったことを例えば、男女共同参画や、アンコンシャス・バイアスのセミナーに何か義務づけられないのかと。管理職が必ず出席するようという義務です。単なる上からの押しつけの義務だと言われてしまうので、出席してくれた企業に、インセンティブを付けるというようなことでもしないと意識は改革しないし、参加者も少ないです。何かこう、義務的にできないものかと思いました。

(中村男女共生課長)

御意見ありがとうございます。

委員の御指摘、問題意識、本当にそのとおりだなと感じているところでございます。アンコンシャス・バイアスについて、知ってもらおうとした時、どうすれば多くの方に知っていただくことができるのか、そのための手法はどうするのか、試行錯誤しながら取り組んでいるところでございます。委員の御指摘の方法で、色々な事業と連携し、その中で、事業者の方、あるいは個人の方に考え方を伝えていくということ、引き続き、努力してまいります。

(藤野会長)

ありがとうございます。

鷺尾委員、何かさらにコメントございますか。

(鷺尾委員)

十分申し上げました。

ありがとうございます。

(藤野会長)

はい。

ありがとうございます。

ほかに御意見、御質問ございませんでしょうか。

(大越委員)

資料4のふくしま男女共同参画プランの指標の見直しというところの部分で、男性の育児休業の取得率というところですが、なかなか長期で育児休業を取る男性が増えないという要因の一つには、やはり女性とも重なってくる部分になりますが、出産子育てペナルティという言葉が広がってきているところで、ニュースでも取り上げられていましたけれども、出産、子育てしている間にキャリアアップを目指す機会を失ってしまう。また、そのことによって、女性の賃金格差が広がっているところがあり、その中で、男性にも同じことが言えて、男性の育休も、やはり長くなるとキャリアへの影響を懸念して育休を取得しないという男性が非常に多くいるというところもあります。やはりそういったところを改善して取り組まれている企業が増えてはきていますけれども、県内見渡したところ、なかなかそういったところに視点を置いて対応されている企業が少ないかなと思います。

来年度の当初予算案の話に戻りますが、資料2のⅢのところ、女性のキャリアアップを支援するというところでも、女性がキャリアを目指せるように、出産、育休の時にキャリアを目指す機会を失わないような取組というものを、ぜひアナウンスしていただきながら、キャリアアップの支援の事業でインセンティブをつけるというところも、改

善している企業に対しては必要なのではないかと思えます。また、男性の育休を長期で取る方を増やすというところも、インセンティブは必要ではないのかと感じているところです。

(雇用労政課)

働く女性のキャリアアップ支援事業、65ページの別紙2にございます。

実際、働き続けてキャリアアップも達成している先輩女性が、企業の枠を超えて講師として経験談を話すセミナーの実施をしております。併せて、女性のキャリアアップについての相談窓口を設置しております。例えば、会社の中で自分が育児休業の取得が初めてで、不安がある場合、会社の枠を超えて相談できる窓口を設置しているところでございます。

このような取組を通じて、働く女性のキャリアアップ支援、引き続き実施していきたいと考えておりますので、委員からの御指摘も参考にさせていただきながら進めていきたいと思えます。

(大越委員)

ありがとうございます。

女性のキャリアアップのために、様々な施策は十分やっただいていると思えますが、会社の中の規定や評価制度の中に盛り込まれていないことが本当に多く、その点を変えていかない限り、女性がキャリアアップをする足かせになっていると思えます。また、先ほど義務教育課の方からありましたが、管理職の方が増えたという取組は、民間の中でも良い取組になっていくのではないのかなと思えます。是非そういったことも事例を紹介しながら、社内の規定というところで、女性が妊娠、出産、子育てで休んでいる間に、女性のキャリアの評価、そしてまた男性のキャリアの評価が、育休等で足かせになり、能力のある方が管理職を目指していけないという部分についても、改善に向けて、是非呼びかけをしていただきたいなと思っております。よろしく願いいたします。

(高橋委員)

同じところですけども、新聞報道等で、県男性職員の育休取得の数字が上がってきているので、もっと欲張っても良いのでは、と思えます。特に先ほどのデータを見ますと、3か月以上取得した人のところがすごく少ないので、その目標値があってもいいのかなと思えました。

(中村男女共生課長)

ありがとうございます。

県の施策につきましては、それぞれ担当部局で取組を進めておりますので、委員の御意見をしっかりと申し伝えながら、県庁全体が、男女共同参画や女性活躍という方向を向いて様々な施策を進めていくよう働きかけてまいります。

御意見ありがとうございました。

(藤野会長)

ありがとうございます。

指標では、1週間以上の取得者ですよね、この85%というのが。実質的な育休を考えると、月単位が普通かと思imasuので、今後、御検討頂ければと思います。

(横田委員)

僕もそこが気になっていて、見方を変えていくと、女性の産後鬱の発症が、産後2週間から1か月というデータです。

パートナーが1番困っている時期が、2週間から1か月と考えた時に、1週間以上の取得率にしてしまうと、そこにはまっていけない。

なので、目的の話ですけど、どこをどうしたいのかというところから、数値や目標設定が先ではなく、その先を見据えた数値というように、あらゆるデータを駆使して、平均値とか目標設定にしたほうが良いのかなと思いました。

(藤野会長)

ありがとうございます。

その他、ございませんでしょうか。

1点私から、これからの課題として御検討頂ければと思っているのは、福島では、女性の就労率は結構高いのですが、男女の賃金格差が大きく、女性が働いているのに、低賃金に甘んじているということは、若い人たちにとって魅力的ではないので、男女の賃金格差、今、企業ごとには、明らかにすることになっていますが、県単位の動向をきちんと見える形にして、どれだけ改善しているかを示していくということは、これからの若い人たちに対する情報としては有意義だと思っています。今後の課題として、是非、御検討いただければと思います。

今、大学のキャリアセンターでは、女子学生に対して、就職しようと思っている企業の男女の賃金格差を必ずチェックするようにという話をします。

ですから、県としてもその動向が見えるということが、これからは大事かと思imasuので、御検討のほどよろしくお願いいたします。

では次に、佐藤暁美委員、どうぞお願いいたします。

(佐藤暁美委員)

48ページにあります、④番「リーガル・リテラシーを高める啓発活動を行い、女性や少女が人権侵害を我慢しない意識づくりや環境づくりに取り組みます。」という事業について、こども未来局と教育庁は、令和6年度の実施予定無しとなっています。また、10ページの②番、「DVやセクハラは重大な人権侵害であることなど、若年層に向けて人権尊重のための教育や普及啓発を引き続き推進します。」で、具体的な施策とし

て、教育庁では道徳教育総合支援事業というものを実施しているようですので、全然行わないのではなくて事業の一体化みたいな形で兼ね合わせて実施することはできないのかなというように提案したいと思います。

また、57ページ(1)「性と生殖に関する健康・権利の(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)の増進」のところで教育庁では性に関する指導の手引を活用して、各学校で実施されているというようなことが記載されていますけれども、これが、支援学級や支援学校での実施がなされているのかということをお伺いしたいと思います。

なぜ、こういった質問するのかと言いますと、私どもの活動の中で、若年層の性虐待のケースが2件ありました。

若年層の人権侵害を、もうちょっと回避できるような能力や行動を身に付けていくためには、子どもたちの小さいうちからの教育が必要なのかなと考えています。

今年4月、困難な問題を抱える女性の支援のための基本計画の中にも、女性の人権尊重、それから男女平等主義の醸成を図るための教育の啓発というようなことが謳われていますし、施策の方向性には、発達段階に応じた10代の予期しない妊娠、性感染症の拡大防止、生命の尊重、人権尊重、男女平等、男女の相互理解と協力の重要性について教育の推進を図るということも謳っています。

小さいうちから、そういう教育をすることによって、もし、人権侵害を受けた時に、自分で回避できる能力を十分に身に付けてほしいと思ったケースがあったので、こども未来局も教育庁も事業の実施無しではなく、他の事業と一体化することによって、目的をプラスすることによってできる事業はたくさんあると考えています。

どうぞよろしく願いいたします。

(藤野会長)

はい。

御回答、県のほうから、お願いできますでしょうか。

(児童家庭課)

佐藤委員より御意見頂きましたので、48ページの事業の実施予定なし、というところでございますが、再度、既存の事業にはなりますけれども、持ち帰り確認をいたしまして、記載内容については検討したいと思います。

ありがとうございます。

(高校教育課)

今、御意見頂きましたので、我々も、委員からお話があったように、道徳教育等を実施しておりますし、もちろん学校教育の中、全ての中においてこういったことを教育の中に入れて実施しているところがございますので、そういった観点からも、このところについては、検討させていただきたいと思います。

ありがとうございます。

(藤野会長)

ありがとうございます。
佐藤委員、さらに御意見等ございますか。

(佐藤暁美委員)

リプロダクティブ・ヘルス/ライツの増進のところで、支援学級や支援学校で、性に関する指導の手引を活用した事業が実施されているのかということをお伺いしたいと思います。

(高校教育課)

特別支援教育課、特別支援学校を所管している者が、この場におりませんので、そこでの状況が我々では、分からないところがありまして申し訳ありません。

(藤野会長)

後日、この点については御回答頂ければと思います。

(中村男女共生課長)

後日、担当課より回答を申し上げたいと思います。

(藤野会長)

その他、皆様のほうから何か御意見御質問ございませんでしょうか。

(伊藤委員)

先ほど、藤野会長からお話があったとおり、男女の賃金格差が、福島県では開きがあるというお話でしたが、その一つの理由としては、非正規雇用や短期の仕事について、女性の割合が多いというところにも、ある程度一因があるのかなというふうには思っています。

福島県庁とか福島県自体においても、会計年度任用職員や、期限の定めのある職員を任用されていると思いますが、それについても、本当は1年ではなくて、安定的に働きたいという方も、一定割合含まれているのではというふうに思っているところがあります。会計年度任用職員の中に、色々な方がいますけども、事務、一般職の方々については、期限の定めがある職員に頼り過ぎない運用を実施できないか、要するに、会計年度任用職員に使っている枠を、もう少し安定した任用形態に変える余地がないかということについて、検証の余地があるのではないかと思います。実際の数字とか、実態を把握しない上での話ですけども、そういう余地があるのかなというふうに思って御提案させていただきました。

(中村男女共生課長)

この場に担当課の職員がおりませんので、委員の御提案につきましては、担当課に申し伝えいたします。

(藤野会長)

ありがとうございました。

それでは、皆様のほうから御意見がないようであれば、委員の皆様から男女共同参画に関する配布資料やアナウンス等がある場合には、この場でお願いしたいと思います。

よろしいでしょうか。

それでは、本日予定している議題は以上となります。

事務局は、委員の皆様から頂いた御意見を今後の取組に反映して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。

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。

(佐久間主幹)

ありがとうございます。

閉会の前に、現在の委員の皆様での会議は本日で最後となります。県生活環境部長 細川 了より皆様に御礼の御挨拶を申し上げます。

(細川生活環境部長)

挨拶

(佐久間主幹)

今回ご退任されます委員の皆様を代表して、藤野会長、高橋副会長より一言お願いいたします。

それでは、藤野会長お願いいたします。

(藤野会長)

挨拶

(佐久間主幹)

ありがとうございました。続きまして、高橋副会長お願いいたします。

(高橋副会長)

挨拶

(佐久間主幹)

お2人には、通算5期10年の長い間、本県の男女共同参画に御尽力いただき本当にありがとうございました。

以上をもちまして、令和6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。