

平成 30 年度山形県男女共同参画審議会

議 事 録 概 要

○日 時：平成 31 年 3 月 12 日（火） 13:30～15:00

○場 所：県庁 701 会議室

協議（1）次期計画の策定に向けて（資料5）	
事務局 (県若男女課)	<p>「山形県男女共同参画計画」「山形県女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」及び「山形県 DV 被害者支援基本計画」の計画期間は、平成 28 年度から来年度の 2020 年度までとなっており、2020 年度には新たな計画を策定することとなっている。</p> <p>○策定スケジュール</p> <p>策定スケジュール（案）をお示しした。来年度については、審議会を 2 回開催し、計画の体系（素案）までご審議いただきたいと考えている。それに先立ち、「ワーク・ライフ・バランス」「男女共同参画・DV」「女性活躍」に関する県民意識・企業実態調査を実施する予定。その調査の結果を踏まえて、計画の体系を作成していく。2020 年度については、3 回の審議会を開催し、10 月の審議会で計画（案）をご審議、答申をいただきたいと考えている。その間、男女共同参画推進本部会議において、県関係部局等の意見聴取を行いながら、事務局で計画（案）の作成を進めていきたい。</p> <p>○社会情勢の変化</p> <p>現計画策定時からこれまでに、男女共同参画・DV に関する様々な社会情勢が目まぐるしく変わってきており、新計画には、こうした新たな視点を盛り込んで策定していく。</p> <p>○県民意識・企業実態調査の調査項目（案）</p> <p>前回調査からこれまでに、意識や実態がどのように変わってきたかを確認するため、継続して調査する項目と、情勢の変化を受けて県民の皆様の意識がどのようなものなのかを確認するため、「家庭生活について」は、「子育て」に加え介護離職など社会問題となっている「介護」に関する県民の皆様の意識、さらには性的マイノリティを追加して調査したいと考えている。</p>
協議（2）今後の男女共同参画事業の展開について（資料5）	
委員	<p>PTA 母親委員会は、全国的に廃止されている状況だが、山形県にはまだ残っている。これをなんとかして変えていただきたい。今、私自身 PTA の役員をしているが、かなり時代に合わない組織になってきていると感じる。他の研修部などは、何かをする目的で集まるのに対し、母親委員会は母親による委員会、メンバーが委員会の名称になっている。また、少子化で、親が役目をするのが厳しくなっており、母親委員にやる気のある委員が取られてしまい、他の委員会が手薄になっている。母親委員会から PTA 会長にはな</p>

	<p>らないルールとなっており、性別分業になっているのが現状にある。PTAの会長や副会長をした方は、将来、自治会長など地域のリーダーになっていくが、母親には、その道が閉ざされてしまっている。そういった意味で、男女平等な形にして、母親委員会ではなく、別の組織に変更していただきたい。学校単位ではそのような声は挙がるが、トップダウンでないと変えられない組織体系となっているので、しかるべき部署に提言していただきたい。</p> <p>PTAにおいても、男女比の到達目標を設定することなどにより、スムーズに移行できるのではないか。</p>
<p>事務局 (県若男女課)</p>	<p>ただ今の御意見は重要な内容なので、次期策定に向け関係課と協議を進めていきたい。</p>
<p>委員</p>	<p>母親委員会に関しては、過去に、男女共同参画に反した名称であることを指摘したことがあるが、PTA活動は父親の参加が活発なので、母親の視点からも活動いただきたいとの趣旨で、母親委員会があることの説明があった。活動自体も母親だけでなく、父親も一緒にやっていった方がいいのではないか。</p>
<p>委員</p>	<p>女性のPTA会長が少ない。男性が会長になることが当たり前ということに対して、誰も不思議に思わない。役員になる人材も不足している。</p>
<p>委員</p>	<p>選挙における女性の候補者を半分にするには、どのようなアプローチが必要なのか。住んでいる町にも女性の町議がない。地域活動をしている女性はたくさんいる。立候補するまでのハードルが高いのではないか。</p>
<p>事務局 (県若男女課)</p>	<p>地域での女性リーダーを育てていくことが大切である。県男女共同参画センターでも、女性の人材育成の事業を実施しているが、そこからさらに一歩進んで候補者になるまでの支援について検討していく必要がある。</p> <p>政治分野での女性活躍は、まさに地域の中で女性が意見を聞いてもらえる場があるか、という問題につながっている。男性社会の中で声を出せない、出してもつぶされるといったことが、地域にはまだまだ根強くある。</p> <p>世界的には「クォータ制」というのがあって、立候補者や政治家の構成者の男女別の数をあらかじめ決めておくというもの。知事がリーダーを務める全国知事会の男女共同参画プロジェクトチームとして、クォータ制の導入について政府への提言を行っている。昨年施行した「政治分野の男女共同参画推進法」でも、数値目標はなく、政党に任されている状況。</p> <p>先ほどから話に出ているように、男女均等であるということの底上げが大事になっている。大分前に、女性の意見を反映するために母親委員会が誕生したと聞いているが、世の中が変わり、現役のPTAを担う保護者の方々には、違和感やおかしいと感じるものになっているのではないか。このことに</p>

委員	<p>ついては、関係課とも情報共有していきたい。</p> <p>クオータ制は前向きに検討していただきたい。教育の場面でも、「投票すること」のほかに、「立候補すること」の気運醸成を作っただけであれば、男女ともに立候補するということにつながっていくのではないか。</p>
委員	<p>「女性管理職養成プログラムフォローアップ調査」の結果について、参考まで教えていただきたい。</p>
事務局 (県若男女課)	<p>プログラム修了生 64 名から回答をいただき、約 4 割の方が昇進など人事上のキャリアアップの配置換えがあったと回答。また、多くの方に、スキルアップや意識向上の変化が見られた。送り出し企業からも、参加者の意識の変化などが見られたと回答があった。</p>
委員	<p>女性の管理職を増やすためには、企業の意識改革、女性自身の意識改革が必要なのではないか。こういった意味からも、女性管理職養成プログラムは有効である。</p> <p>女性活躍推進法の見直しが進められ、一般事業主行動計画の策定義務の対象企業拡大が検討されているが、中小企業では女性活躍まで手が回らないという現状にあることから、来年度、県が実施するコーディネーターによる企業訪問と、労働局が連携して支援を進めていただきたい。</p>
委員	<p>山形県男女共同参画センターでは、女性の人材育成の事業を展開しているが、修了生を中心に県の男女共同参画推進員へ積極的に推薦している。推進員は、市町村からの依頼で、ワークショップ等のリーダーとして活動していただいております。成果も上がっているが、要請が多くない状況。企業における女性活躍を進めるには、経営者の方や一緒に働く男性から、そのメリットについて理解をいただくことが必要であると考えている。そのためにも、企業において、社内研修などの際に推進員の方を活用していただきたい。</p>
委員	<p>自治体において、女性の管理職はまだまだ少なく、悩んでいる女性もいるが、相談したり、勉強する機会が少ないので、自治体向けの女性管理職養成プログラムや管理職への支援が必要ではないか。</p> <p>男女共同参画計画については、未策定の市町村もあり、取組みの温度差も感じられるので、策定を進め、具体的な取組みにつなげていただきたい。</p>
事務局 (県若男女課)	<p>計画の未策定市町村に対しては、職員が訪問し、策定の働きかけを行っている。策定にあたっては、山形県男女共同参画センターの支援メニューなども活用いただけるので、引き続き情報提供をしていきたい。</p>

委員	<p>女性に管理職の就任を打診すると断られる、という話も聞く。女性の意識の問題もあるのではないかと。学校教育の中で、男女共同参画に関して学び、意識作りを進めることも必要ではないかと。</p>
委員	<p>学習要領の改訂により、今の 40 歳以下ぐらいの人は、男女一緒に家庭科を学んでいるので、その年代より若い方の意識は、だいぶ改善しているのではないかと。学校教育だけではなく、地域や家庭などでも学ぶ機会となり得るし、研修も大切でないかと。</p>
委員	<p>県が実施している「女性管理職養成プログラム」や「ウーマノミクス・ネットワークフォーラム」に、参加したい女性社員は多いのではないかと。新人研修や管理職研修はあるが、その中間にある女性達の研修機会が不足しているので、参加のきっかけや後押しになるものと考えます。</p> <p>また、育休中は社会の接点が少なくなる。育休からの職場復帰にあたってのサポートがなく、自分自身の意識しかない。会社以外でも精神的なサポートを受けられるようにしてほしい。県が運営するマザーズジョブサポートセンターの取組みに、育休中の支援や育休からの復帰支援を加えていただきたい。</p>
事務局 (県若男女課)	<p>「女性管理職養成プログラム」は、これから管理職になる方を対象としているもの。「ウーマノミクス・ネットワークフォーラム」の参加者は、職種や役職に制限はない。周知の仕方を検討していきたい。</p> <p>マザーズジョブサポートセンターにおける育休復帰支援については、様々な御意見を伺って、機能を付加できるか検討していきたい。</p>
委員	<p>DVがなかなか減らず、悲惨な事件も起こっている。シェルターは、定員や入所期間の制限があるし、シェルターを出た後は、経済的な問題を抱え、どこで生活していくのかといった問題も出てくる。保護を求めて動けるような仕掛けを作ったり、DV被害者に対するフォローや対策を、もっと周知していくべきではないかと。</p> <p>シェルターを出た後の被害者に対する公営住宅の入所支援は、実施されているのか。</p>
事務局 (県若男女課)	<p>山形県の県営住宅では、DV被害者の方は通常より優先されて入居できる仕組みとなっている。</p>