

令和4年度山形県男女共同参画審議会議事録【概要】

1 日 時 令和4年11月29日（火）14時から15時30分

2 会 場 山形県庁701会議室（WEB会議）

3 出席者

【委員】

伊藤眞知子会長、池田香委員、植松美穂委員、大森桂委員、齋藤和喜委員、佐藤記子委員、澤村千明委員、菅原明香委員、丹野華子委員、峯田益宏委員、薬丸有希子委員、吉田光伸委員、涌井朋子委員

【関係課】

しあわせ子育て応援部しあわせ子育て政策課長、子ども保育支援課長、産業労働部雇用・産業人材育成課働く女性サポート室長

【事務局】

しあわせ子育て応援部長、次長、女性・若者活躍推進課長、子ども家庭支援課長、他

4 概 要

- ・過半数出席による審議会成立の報告
- ・部長あいさつ
- ・書面決議により伊藤眞知子委員が会長選出されたことの報告
- ・事務局から「山形県男女共同参画等の推進状況について」報告
- ・全委員から報告内容に関する意見
- ・質問への回答

～以下、委員の発言要旨～

○池田香委員

男女共同参画事業については、女性に関係する会は比較的多いと思う。山形県をはじめ酒田市や鶴岡市でもいろいろやっているが、残念ながら男性の会が少ないと思う。意思決定の場面が多い男性こそ意識改革が大事。男女共同参画を進めるうえでも、男性の、それなりの地位の方の意識改革を進めていかなければいけないと思う。他の委員の話聞いて、住みよい山形県を作っていければと思う。

○植松美穂委員

令和元年度に米沢商工会議所青年部で初の女性会長となった。それをきっかけに

男性会長と女性会長は違うということを示すことができた実感している。

多くの男性は、「女性にはできないだろう」と思っている。しかし、いろいろやりたい女性もいるし、できる女性もいる。女性が力を発揮できる場があればいいと思う。

先日、オンライン 100 人女子会に参加し、いろんな女性と話をさせていただく機会があった。その時に感じたのは、アンテナを立てている女性がすごく多いということ。世の中、アンテナを立てていない女性もたくさんいる。そういう女性に、認識を変えてもらえるような情報発信が必要。

保育園に預けられて子どもが可哀そうとか、母親が夜遅くまで仕事していて子どもが可哀そうとか、働く女性には厳しい意見もある。女性の中にも思い込みがある。男性の育児参画という方法もあるが、女性同士や年齢が違う人たちと情報共有できるような場があれば良い。シングルマザーでもそうでない人も、地域の人たちと一緒に育児をするなど、お母さんが働きやすい、子育てしやすいような、「みんなで子育てしましょう」というような発信をしていただくと良いのではないかな。

○大森桂委員

大学の状況は、学長、副学長、理事 10 人いる中で女性は私 1 人。学生に関しては、理工系女子の増加が社会的に言われているが、本学においても同様に、工学部、特に専攻によっては女子学生が少ない状況。

ある自治体から「女性の県外流出」が課題との話があった。我々としても、大学生の地元定着という課題を持っている。女性は特に、1 度（県外に）出てしまうとなかなか戻ってこないということをお聞きした。若者の定着・女性活躍といった時に、そのような方々が地元で就職・活躍できる場や機会がもっと増えると良いと思ったところ。KPI 等の数値目標は立てるが、これを達成するには息の長い取組みが必要なのかなと思っている。例えば、今回、学長の強い意識のもと、工学部における複数の教員公募において「女性限定枠」を設けたが、実際には応募者がいなかった。じゃあこれでやめるかということそうではない。長く続けていくことが重要だろう。

さらに言えば、もっと若い世代、小・中学生の時から、親も含めて、男女差なく教育していくという雰囲気を作っていく必要がある。附属学校での取組みで、先日、教職員を対象にアンコンシャス・バイアスのワークショップを開催した。こういう取組みを積み重ねて、学校関係者はじめ保護者の意識を変え、子どもたちにとって息苦しくない進路選択が可能になるのではないかなと思う。

また、先ほど女性への支援というのがあったが、男性への支援も大事かなと思う。見えないところでパパも頑張っている。パパの支援もあるからこそママも安心して職場復帰できるということがある。先ほど挙げたシングルの方への支援もあると思うが、パパへの支援も今後もっと必要と思ったところ。

○齋藤和喜委員

事務局の話の中で、特に関心を持ったのが男性の育児休業取得率の部分。私の会社の勤務制度は、県一般の企業からすれば恵まれていると思うが、実は男性の育児休業取得率はようやく10%に届いたぐらい。課題だと思っており、取り組まなければいけないところ。

先日、出前講座で山形大学の人文社会科学部の2年生を対象に話をした。テーマは男性の育児休業。学生の関心が高く、質問も多く寄せられた。男性育児休業の法改正もあったことですし、山形県としてどんどん取り組んでいてもらいたい。

男性育休取得率が令和2年の8.1%から令和3年に15.1%まで上がっているが、これがどういった要因なのか分かれば教えてもらいたい。(⇒最後に回答)

○佐藤記子委員

職場における男女共同参画ですが、私の学校は義務教育学校で小中一貫校になっている。小学校1年から4年目までを前期、5年から中1まで中期、中2、3年生で後期の3ブロックで構成されており、教頭が3人いる。3人中一人が女性の教頭。数は少ないが女性の校長もいる。教頭に関しても、前に比べれば増えてきたという感覚はある。

男性の育休に関しては、前の職場において、同僚が一年程の長い期間育休を取っていた。学校という、特殊な場であり、育休が取りやすいか否かははっきりしないが、身近にも育休をとる人が出てきており、そういう時代になってきているんだと感じている。

小学校に来て感じたこととして意外と教員の中で、まだまだ「男女」という分け方が残っている。例えば男子はこっち、女子はこっちとか何気ないことだが、出席番号で分けるのではなく、男子、女子で分けてしまっている。水泳の着替えでも男子は見えてもいいが、女子はこっちねとか。学校ではそのような無意識なところがあると感じている。

○澤村千明委員

女性の管理職登用について、やはり即席では無理。息の長い取り組みが必要である。そもそも、管理職に登用するつもりで採用や育成をしていないという企業も多々あるのではないか。男性は総合職、女性は一般職というふうに、なんとなく区分けしている会社も多いと感じる。採用や育成の段階でそのような目線で男女をみていないか、というところで注意が必要であり、そこについては経営層の意識改革が大事と感じている。

優秀な方でも自分に自信が持てない女性も多い。控えめな県民性もあると思うが、自ら手を挙げられない女性には管理職の方から声をかけるなど男性以上に気にかけてあげることが大事である。

また、ケア労働が女性に偏っているということがある。県内企業から話を聞いても、男性の残業はいいが、女性は早く帰しないとダメでしょうという考えを持っている。そもそも残業前提の働き方を考えている社長も見受けられる。男性女性関係なく定時で帰って、子どもの迎えも行けるような働き方を作ることがスタートと感じている。

○菅原明香委員

男性の育休取得について、男性育休の取得率を見れば上がっているが、実態はどうかというところ。育休を取れば「取りました」となる。しかし、ほとんどが3日、長くて1週間というのが実態。それで、「男性が育休を取りました。育児に優しい会社です」というのは違うのではないかと思う。ほとんどの育休取得者は1週間ぐらいなのではないか。私はその数字が知りたい。どのくらいあるのか。取得率が上がった、といいところばかり見ているようではダメ。男性も女性と同じぐらい育休を取らないと変わらないと思う。たった1週間では「育児しました」とは言えない。

もう一つ、つながりサポート事業で生理用品の配布があるが、生理用品は紙ナプキンをただ配るだけで、他の種類のチョイスができない。例えば布ナプキンとかシリコンカップのようなものの方が、実は経済的に困窮している方には向いていると思っている。

○丹野華子委員

女性管理職登用と、話題に出ている男性の育休取得の2つについて話をする。

女性活躍推進法で「えるぼし」という認定制度があるが、認定企業のように理解があって積極的な企業は、女性の管理職登用が進んでいる。反面、そうでない企業もまだ見られる。男性と同じような勤続年数なのに管理職となると女性は少なくなる。管理職に登用されやすいポジションには女性が配置されなかったり、定型的な仕事に女性が多く配置されているという問題も見られる。会社だけの問題ではなく、労働者側がこのようなことを問題だと思っていない場合もある。

男性の育児休業については、御意見にあったように2日間、1週間など、短期間での取得が多いと感じている。一方で改正育児・介護休業法によりいわゆる産後パパ育休制度がスタートし、テレビでも取り上げられ話題となっていることもあって、企業から相談を受けることも増えてきた。男性労働者の中にも育休を取りたいという方が増えているのと同時に、それを応援しようという会社も増えてきていると感じているところ。

齋藤委員の方から、男性育休の取得率が上がっている理由について事務局に質問があったが、育児・介護休業法の改正の影響や、次世代法という法律があり、法に基づく、くるみん認定を受けている企業は県内でも約60社ぐらいあるが、認定を受けるにあたって男性育休の取得が要件になっていることも後押ししているのではな

いか。また、育児・介護休業法では、「パパママ育休プラス」という制度は男女両方が育休を取得することで適用される特例があり、このような様々な法制度が男性の育休取得促進につながっていると思われる。

○峯田益宏委員

昨今、ジェンダーが注目されている。来年、統一地方選挙がある。テーマとして物価高騰も考えられるが、ジェンダーに関して大きなテーマになるのではないかと考えている。

また、議論されている議場に、ベビーカーを押した状態でお母さんが傍聴できるのだろうか。生まれたばかりのお子さんを連れて議場で傍聴できるのか？と個人的に思っている。そこを掘り下げていっても面白いのかなと考えている。一生懸命子育て支援をやっていますという自治体はあると思うが、議場への子どもの立ち入りを制限するのか。ないことを期待するが。

女性がゼロの議会もあると思うが。ジェンダー視点での政策に関わることもあると思う。

○薬丸有希子委員

男性育休について、自営業には全く無縁の制度。

役割は固定化されると良いことがないというのを最近感じている。役割を固定化すること自体が問題なのかと思う。

ジェンダーとかそういったものに、興味がない人をどういう風に巻き込むかというのが非常に難しい問題である。無理やり家事を押し付けるのでは意味がない。

それからDVの問題。実家が無いDV被害者への支援が難しいと感じている。庄内地域には避難するところがないのが気になっている。庄内地域にも避難できる支援施設があると良い。

○吉田光伸委員

自分もイクメンをしているので、子育てをしながら働くことの大変さを実感している。夫婦が協力して家事や育児することの他、個人の心の余裕も必要だと思う。ワーク・ライフ・バランスについてだが、「働いてもらうために雇う」という経営者の視点に立つと、出産や育児で休業したり、働く時間が短くなることは、受け入れ難いのも事実と思う。経営者の意識改革の為のセミナーなどを開催されているので、引き続き育児に関する意識改革の取り組みが必要。

また、女子学生の県内就職に向けた職種図鑑を配ったとのことだが、山形にどんな企業があるかどのような人がどういうふう活躍しているということが分かりとても意義のあるものと感じた。この職種図鑑が大学1、2年生をターゲットにしたということだが、登場する方たちが全員大卒。ただ、山形でこれから活躍したい方

達というのは、男性もそうだが全員大卒とは限らない。大卒だけでなく幅広いターゲットがあってもいいと思う。

○涌井朋子委員

弊社は、ほとんどの従業員が40代50代で、半分以上は女性。子育ても仕事も両立しながら何十年も働いてきてくれた。しかし、女性管理職は私以外いない。そこは、女性の意識そのものに問題があると思っている。入社してから育てられていない、教育を受けていないそういった中で、世の中が変わったからといって、「長く働いているし管理職になりなさい」といってもなかなかできるものではない。企業の中で、男性にお茶を入れるのは当たり前、男性にコピーを取ってあげるのは当たり前、そういう意識の中で働いている。自分は、女性の意識改革が必要なんじゃないかという事を課題と思って男女共同参画を学び始めた。そういったものは、特に中小企業、最上地方で多い傾向にあると感じている。

管理職としての立場で考えると、先ほど申し上げたように、教育の重要性がポイント。弊社では昨年ぐらいから、大卒や専門学校生の新卒を採用している。そういった若い新入社員のアンコンシャス・バイアスを感じる場面があって、学校現場や家庭教育が大事なのかと思う。

若年層の県内回帰でいえば、先日、ファザーリングジャパンのセミナーに参加したが、その中で、大学生男女ともに、育休取得を希望する確率が非常に高いというそういう資料を拝見した。企業としても、優秀な人材を確保するためには、男性の育休取得、男性の育休の充実を図らないと若い学生、男性も女性も入ってこないと思う。イクボスというか、一番はやはり社長がどう考えるかということが必要なと思う。今でも進めている管理職研修や、トップセミナーを充実させていき、意識のない人たちをどういうふうに意識を持たせるかという取組みや仕組みづくりは大事である。

○伊藤眞知子会長

質問が出ていた男性の育児休業取得率が上がっていることについて、合わせて県職員の取組みも教えてもらいたい。

○大瀧女性・若者活躍推進課長

齋藤委員からありました、育休取得率が上がったことについての分析。先ほど丹野委員からもありましたが、やはり改正育児・介護休業法というものが、今年4月から施行されたことが、企業にとっても大きなことだったと分析している。また、大企業ほど取得率が高い状況。

法律の改正、施行を受け、県の取組においても、職場環境改善アドバイザー（社会保険労務士）を企業に派遣し、法改正について周知してきたことが大きかったと

分析している。

菅原委員からありました、取得日数については、やはり男性が1年間取得するのは難しい。今回の15.1%の取得率を受け、6割の企業に聞き取りを行ったところ、5割強は7日以内の取得といった状況であった。また、1ヶ月以上の取得は25%強といった状況。各々の企業に事情もあると思うが、1日の取得で男性育休取得した、ということではなく、長い期間取得できるよう、職場環境を整えていただくための努力はしてもらっていると認識。

伊藤会長からありました、県庁の取組みとしては、管理職が対象職員に働きかけを行っている。対象職員と面談を行い、職場体制や周りのカバー体制なども考慮しながら進めているところ。県の男性の育児休業取得率は、2021年度、知事部局で61.8%という結果が出ている。2025年度には特定事業主行動計画により100%という目標を掲げている。

○伊藤眞知子会長

皆様からは、ワーク・ライフ・バランス、特に男性の育児休業取得というところでいろいろ御意見頂戴した。取得率が上がっていることは法改正の後押しがあったり、職場環境改善アドバイザーによる周知等、具体的な話をいただいたところ。男性の育休取得については重要課題だというふうに思っている。子どもが、特に初めての子どもが生まれた時というのは、母自信もまだまだ慣れていないし、親子関係もできてない。

初めての子どもと一緒に関われるものであるならば、男性も育児に向き合って分担してやっていくことがとても大事。

もう一つ女性管理職あるいは女性活躍というところで、息の長い取組み、働きかけが必要という話が委員から出た。いきなり管理職になりなさいというのは無理だから、やはり募集採用の時点から男女での職種分けをしない、職場の中での役割分担に性別による思い込みが強くないかチェックする必要があると感じたところ。

本日は様々なご意見を頂戴した。本日出た意見を取り入れていただき、県を挙げての取組みをお願いしたい。