

令和6年度山形県男女共同参画審議会 議事録概要

○日 時：令和7年2月7日（金）午後 1 時 15 分から3時

○場 所：県庁 講堂

○出席者

〔委 員〕

池田香委員、伊藤眞知子委員、植松美穂委員、大森桂委員、木村和浩委員、斎藤敏広委員、
佐藤記子委員、澤村千明委員、菅原明香委員、菅原真実委員、丹野華子委員、峯田益宏委員、
薬丸有希子委員

〔関係課〕

しあわせ子育て政策課、子ども成育支援課、雇用・産業人材育成課働く女性サポート室

〔事務局〕

しあわせ子育て応援部次長、子ども家庭福祉課長、多様性・女性若者活躍課長

○会議次第

1 開 会

2 事務局挨拶（しあわせ子育て応援部次長）

3 委員紹介 資料1

4 会長選出及び会長代理者指名

5 報 告

（1）山形県男女共同参画計画等の概要及び数値目標の進捗状況について 資料2～6

（2）令和6年度男女共同参画等に関する県民意識調査・企業実態調査について

（3）次期山形県男女共同参画計画の策定について 資料7

6 協 議

（1）次期山形県男女共同参画計画の策定に向けた意見交換

○審議会の成立について

冒頭、山形県男女共同参画推進条例第23条第3項の規定により、審議会が成立していることの報告

○会長選出及び会長代理者の指名

条例第22条により、大森委員が会長に選任。第22条第3項の規定により、薬丸委員が会長代理に指名

○報 告

（1）から（3）について事務局より説明

○報告内容に関しての質問

【池田委員】

DV基本計画関係で質問したい。関係機関との連携ということだが、地域も連携すると思う。DVは家庭内の問題であり、本人も子供もアピールしたがない。今後の方針として、具体的にどう連携していくのか聞きたい。

【大澤課長】

DVの相談窓口は配偶者暴力相談支援センターとなり、本県ではセンターを女性相談支援センターと各総合支庁の5か所に設置しているが、センターに直接相談される方もいるが、市町村や関係機関に相談される方もいる。相談内容は多岐にわたることから、相談内容に応じて、センターと市町村をはじめ、関係機関等との情報の共有化が円滑に行われるよう、相互の連携を強化していく。

○協 議

次期山形県男女共同参画計画等の策定に向けた意見交換

各委員から出た意見は次のとおり。以下、発言内容

【池田委員】

男女共同参画計画は2021年から25年まで進めてきており、アンケートでも男女共同参画が進んできていると出ている。資料5でも概ね認知度上がってきたとあるが、自分の実感としては、男女雇用機会均等法が始まったことにより、女性の参画が必要だということで、役員改選などでみれば会長は男、男女共同参画があるから副会長は女という風潮があると感じる。実力というより、女性のイメージを前面に出したほうが流行だから、というのが少なからずある。なんでもかんでも女性活躍だからと、女性の方向に行き過ぎたかなという感じがある。やや飛ばしすぎた感じがあるのではないか。県では今後、女性の管理職を増やす取組みをされると思うが、実際そういった形でされているのか議論していただければありがたい。

【伊藤委員】

3つ申し上げたい。

一つ目、資料5を見て気付いたが、男女共同参画センターの男性の利用割合が伸びていない。男性にどのように働きかけていくかが大事だと改めて感じた。新しい計画では女性の課題が全面に出てくるだろう。男女格差が大きいということで、冒頭次長の説明にあったように、世界ランキングも低いことから、女性への施策数は多くなると思うが、男性への働きかけも重要と改めて思った。

二つ目、池田委員の意見にも関連するが、とはいえ山形県は働く女性が多いのが特徴、全国1位、2位という現状である。共働き率も高いし、子育て中で働く女性の割合も高い。家事・育児の負担が女性に重くのしかかっている。一方で意思決定のポジションについている人は少ないということもあり、女性活躍を後押ししていく必要があると思っている。資料5の14番、県の審議会における女性の割合を見ると52.9%と達成しているが、女性割合は増えれば良いというわけではない。50%を維持すること、多様な方がいることが理想である。例えば、自分が所属する別の審議会

では女性 80%という審議会がある。男性が 8 割であるのと同様に、これもバランスを欠くことになるといえる。県の審議会でも建設・土木等で女性が少ないのではないかな。全体のバランスを見て、女性割合を上げることが大事である。

三つ目、いろんな部署に横串を通すことが男女共同参画では大事である。関係機関が連携し関連する施策を一体的に推進することが、新しい計画の重要な課題であると説明もあった。ぜひ、横串を通して様々な課題に男女共同参画の視点を入れていくということをしてもらいたい。事務局が中心となり、施策として進めていくことが大事である。

【植松委員】

一昨年 2023 年の 9 月に米沢で 100 人女子会を開催した。高校生から 80 歳までの方に参加していただいた。開催して感じたのは女性の中で格差があること。年配者だけでなく、考えの違いで女性が苦しんでいることもある。共働き率も高く、育児も頑張っている女性が多い中で、役職を断る方も多いと聞いている。女性が働くからには働き方改革とセットにしないと進まないし、女性が男性と同等に働くというのは難しいと思う。自分もシングルマザーで小学生の子供を育てており、子どもを預かってもらいながら仕事をしているが、女性はどこか罪悪感を持ちながら仕事をしている。まだまだ女性が働く環境になっていないと思う。役職や審議会委員に女性が入るのは良いと思うが、入るからにはどういう環境で女性を参画させていくのか、ということが大事である。

男性にもまだまだ「育児はお手伝い」という感覚があるかと思う。これは私たち子育てしている親も、どうしても男の子には甘いお母さんが多いのではないかなと思う。社会に出てからではなく、子育ての時代から、男性も女性も同じように育ておくことが必要。何もしたことの無い男性に急に育児をしろとか家事をしろというのは難しいと思う。

自分は市議会議員をしているが、ある女性から言われたのが「植松さん、がんばらないでください」ということ。頑張れる女性がいるほど「あの人だから頑張れる」と距離を置かれることもある。誰かだけが頑張るということではなく、女性男性に関わりなく、能力ある人がしっかりと周りに支えられながら頑張れる環境づくりが大事。無理に役職に就けということではなく、役職についてほしい女性がどうすれば働けるか、働きやすいかを考えていったほうが良い。

【木村委員】

最初に質問する。男女共同参画計画とDV計画、困難女性計画を統合ということだが、困難女性計画は単年度である。次期の 5 か年という形で取り込んでいくという考えだと思うが、そのあたりを確認させてもらいたい。

男女共同参画計画の既存計画の中で、特にお願いしたいこととして、重点分野として掲げている若年女性が幸せに暮らし働ける山形県の魅力を発信である。商工会議所でも女子中高生の就業意識を伺うが、悲観的な話が多い。内容は、家庭の中でのお母さんの仕事、いわゆる会社の仕事が終わって帰ってきて、家でまた家事もやっていると。そういったお母さんの姿を見ている中で、自分自身この地域で将来が見通せないというような意見が非常に多く出る。民間企業の方々も危機意識を感じているようである。魅力発信の部分だが、ぜひ、若い女性の就業、仕事で活躍している姿や、あるいは、若い夫婦の子育て、特に山形らしい魅力ある暮らしも含めて、成功モデル、ロールモデ

ルになるようなものを発信していただき、女子中高生たちに良いイメージを与えられるような、そういう発信を強化していく必要があるのではないかと。教育界と連動しながら、しっかりとそういった成功モデルを発信していただければと思うので、次期計画の中では、強化していただけるとありがたい。

また、政策・方針決定過程における女性の参画拡大は、県も含め、これまで取り組みをやっているがなかなかジェンダーギャップの解消・改善に繋がってこない。クオータ制も政治分野で議論されている。課題はあるようだが、クオータ制のような強制的に女性参画を拡大していく施策を講じる時期に来ているのではないかと思う。法的な問題もありクオータ制が難しいとすれば、今、民間企業については県のスマイル企業認定や、厚労省のえるぼし認定など進めているようだが、企業側からすれば、メリットが見えづらい。県や国の融資制度金利引き下げなどあるが、それだけでは企業も乗っていかない。女性の参画を拡大する企業に対して、さまざまなインセンティブやメリットを与えられるよう、何かしら施策を打ち出してほしい。強制的に女性参画が拡大するよう取り組みを強化してほしいと思う。

【大澤課長】

困難女性計画を策定したのが令和6年3月であり、その時点でDV計画と男女共同参画計画は5か年計画の中間年という時期であった。困難女性計画については、令和6年4月1日からの法施行も踏まえたものであったことから、まずは2か年の単独策定ということにし、改定期間が3つ同じになるよう設定したものである。

【斎藤委員】

次期計画から3つの計画を一つにすることについては、これまでせっかく作ったものを一つにとするのも大変だと思うが、コンパクトになっても内容は濃いものとなるよう、意見、提言していきたい。計画のイメージを見たが、「若年女性が幸せに暮らし働ける山形県の魅力を発信」は重要だと思う。企業サイドからの話をすれば、昨年、企業の人材採用戦略の話を聞いてきたが、今年の3月卒業見込みの大学生の場合は、中小企業の求人倍率は6倍で、かなり売り手市場である。就活している学生が会社を選ぶ際のポイントとして、仕事のやりがいよりも、安定を重視している傾向、転勤がない企業だと学生の志望が上がる、学生の6割が地元就職を希望しているというもの。地方にとってはいい条件かと思うが、山形県に戻ってきたい若者が少ない。本県の企業の情報が若者に十分に伝わっていない、もしくはネガティブなイメージを抱いているという可能性がある。山形県の企業の魅力づくりが大事なのかと思う。加えて、東京への一極集中が止まっていない。地方と地方との間で人口の奪い合いが起きているということが新聞にも載っていた。この10年間の地方創生の取り組みというのは十分な成果が出ていないと言えるのではないかと。そういう意味で言うと、男女共同参画という前にベースとなる女性が山形から流出するのは、その根幹が崩れるというのか、男女共同参画どころではない。若い女性が残りたい、戻ってきたいと思うような山形にしなければいけないと思う。若年女性の回帰のための支援というところをきちんと次期計画に盛り込みたいと思う。

やはり、小さい時から、子どもたちが山形に愛着を持つような、あるいは、山形の企業に、山形

の地域に愛着を持てるような「カッコいい大人の女性」「生き活きと働く女性」を見せる、対話させるなどして、山形に残りたいと思えるような土台を作っていくことが大事である。

そして、企業でも男女共同参画の意識を持つことが大事。これからはD・E・I（ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン）が企業経営には欠かせないと思う。女性も平等に扱う、多様性も大事に、ということが含まれている。企業の意識付けも大事であることから、教育、企業、地域の全部の底上げが必要である。

【佐藤委員】

3つの基本計画だが、統一感があって見やすい。一人でも多くの方に見ていただけるような計画にしてほしい。特定の人しか見ないともったいない。

もう一点が、県民の意識調査結果の間30、DVを受けた時の相談先についてだが、女性がDVを受けた時の相談先として「どこにも相談しなかった」が36.4%、男性が50.8%というのが気になった。今まで女性が苦しい思いや虐げられてきたところがあり、女性に焦点を当ててきたが、女性よりも支援が届いていない、陰に隠れている、そういう男性もいるのではないかと気になった。

自分の知る高校で残念ながら生徒が3人自ら命を絶つことがあった。男性が2名、女性が1名だった。だから男性が多いということにはならないが、自身、学校に勤めていることもあり、目の前には女性だけではなく男性もたくさんいて、女の子より声を挙げられない男の子に、そこに手を差し伸べられる社会になるとよいと思う。次期男女共同参画計画策定にあたっては、こういう若年層の男性にもっと目が向いて行ってほしいと感じる。

【澤村委員】

意見聴取の結果を見て思ったことだが、皆さんの意見を拝見して大まかな方向性、根幹は同じではないかと感じた。男女共同参画は時間のかかる取組みである。アンコンシャス・バイアスの解消や女性管理職など今日やって明日すぐ成果が上がるものでもない。今どうするかという点と、将来的にどうしたいか、どのような山形にするかの2軸をぐるぐる回して施策に取り組んでいく必要がある。

将来的な、という観点で言うと、子どもの教育という視点が多かったと思うが、教育というと学校の授業やセミナーという形で取り入れるということもあると思うが、やはり、子どもたちにどんな大人の姿を見せたいか、というところだと思う。自分の子供は小学校1年になったが、昨年度までの保育園の園長先生は男性、他の保育士さんは皆さん女性だった。入学した小学校の校長がたまたま女性だったことで、子どもが「女の子でも校長先生になれるんだね」と言っていた。これは自分の中でも衝撃で、6歳の中でもリーダーは男性というのが芽生えていることにびっくりした。リーダーは女性でもいいんだよ、というところを子どもたちに見せていきたいと思った。今どうするかという事と、将来的にどうするかを2軸で回す取組みが必要だと感じた。

【菅原（明）委員】

県事業の「女性のつながりサポート」の観点から発言する。困難女性計画を見たときに、SNSの相談窓口を強化しているとあったが、非常にいいと感じている。自分たちもSNSを主に活用して、SNSの中でのコミュニティ運営もしている。これからはこちらが主流になっていくのではないかと考えている。そのため、ここを真剣に取り組んでいただきたいと思う。

次の、民間団体と連携した居場所の提供とあるが、自分たちも同じようなことをしている。民間団体として問題のある方を見つけた場合に、どこに連絡を取ればいいのか、そういうリストなどの情報提供が今まであまりなかったと思う。そのような情報提供をしっかりと、専門機関と民間団体が連携しながら、女性の支援をしていけるように構築されればと思っている。

また、若年女性が幸せに暮らし続けられる山形というところだが、多様な働き方、暮らし方というのは女性だけではなく、男性の働き方、生き方を変えていかないと、女性の社会進出は叶わないと思っている。男性の働き方を女性の方に合わせるというか、柔軟に変えていくという事も含めて書いていただけたら良い。

もう一点、自分は、若年女性の県外流出、出生率の低下、人口減少などの話をする場に居合わせることが多いが、そこに当事者がほとんどいない。そうするとその問題の原因が若年女性の中にあるようにすり替わってしまい、女性に変わってもらうことを前提としてしまう傾向が強いと思う。例えば、地元で結婚してほしい、出産してほしい、地元に戻ってほしいための話し合いになっていることが多く、産み育てやすい山形、子育てするなら山形県、も大事だが、もしかしたら、結婚しなくても、産まなくても、老後まで安心して住める山形県という施策を前面に出したほうが良いのではないか。今の若い女性は、「女性」「産み育てる性」として山形に戻ってきてほしいんだ、という施策ばかり目に付くと、逆に出て行ってしまうと思う。例えば結婚しなくともLGBTQであっても、自分がどんな人生を歩もうと、居心地の良い山形を前面に出していけば、そこで子育てをしたい、住み続けたいという女性が増えると思う。そういう方向性を期待する。

【菅原（真）委員】

当社は80%以上が男性の会社だが、その中でどうすれば男性が家庭に目が向くか、家庭人として大事に扱ってもらえるかということを目標に、何年か前から家庭支援という目線で活動をしている。男性の育休取得率が100%というと驚かれたり、取り上げていただくことが多いが、この取り組みを始めたきっかけは、10年ほど前までは、ドライバーという職業は拘束時間が長く、家庭を顧みる時間もなく、お父さんは仕事をする人というレッテルを張られる部分が多かったことから、子育て期間だけでも一緒に時間を共有して、家庭での居場所づくりをしてほしいという思いから始めたものである。離婚率も高い業界のため、子どもが小さいうちに離婚してしまうと、若いお母さんたちはシングルマザーで大変という一方で、離婚してしまった男性は、高齢になると介護を一人で抱え込むという状況にもなる。そうすると働き盛りの50代、60代で介護を一人で抱えてがんじがらめになって働かざるを得なくなり、退職する男性が非常に多くなる。若いシングルマザー、男性が介護を抱え込むという不均衡を、少しでもみんなで、家庭として、家族の問題として解決できるような、そういう家庭を築いてほしい、家庭を大事にしてほしいという思いから、取り組んでいるところ。

また、若年女性が山形県に残ってくれないという話が出ているが、企業としても大変な問題となっている。自分の子ども世代が就職活動をする時期だが、他の親御さんの意見で、就職活動するにしても他の県より山形県は県内の情報が少ないという話があった。情報が少ないだけでなく支援も少ないと。就活するに、どのような企業があって、どんな仕事があるかという情報が少ない。結局山形に目が向かないという話をいただいている。

加えて、衝撃を受けたのが、関東地方で大学に進んだ子どもたちが、関東の生活に疲れるのか、合わなかったのか、山形に戻りたいと言うと、親の方が「せっかくチャンスがあるんだから山形ではなく関東で就職したらいいんじゃないか」と言うとのこと。それを親ブロックと言うそうだが、そのような話が出ている。これは大変由々しき事態だと思っている。

50代60代の人たちが充実した山形県ライフを楽しむことで、子どもたちも山形に魅力を感じる。これからの山形県を魅力的にするのではなく、今の人たちを大事にすることが、次の世代に魅力を発信する大きな原動力になるのではないかと感じる。未来のことも大事だが、今いる人を大事にすることが考えられるといいのではないかと。

【丹野委員】

2点話をする。男性の育休取得率が計画策定時より大幅に改善しているとのことだが、確かに取得率は国全体で見ても上がってきているので、男性育児休業の取得は進んでいると思う。事務局からもあったが、取得期間の課題は自分も同感である。個々の企業の育児休業の取得状況をみると、必ずしも大企業だから取得率が高いとか、小規模、中小企業だから取得期間が短いということではない。本当に小規模で、労働者のやりくりが大変なところでも、半年の育児休業取得を認めているところもある。やはり、男性の育児休業取得について、どれだけ会社に理解があるかというところが、取得状況にも出ているのではないかと思う。育休取得を推進する立場からも、男性育休の重要性について伝えていきたいと思っている。

2点目、女性管理職割合についてである。計画策定時15%から16%ということで、目標である21%に届いていないことに関して、こちら課題と認識している。山形県の状況でみると女性の就業率は高い。正規雇用割合という点、全国で比較しても10位ぐらいで高い状況である。だが、管理職に占める割合となると28位ぐらいで真ん中より下になってしまう。このような状況を踏まえつつ課題を解消する取り組みを考えていく必要があると思う。実態調査では、管理職を引き受けることについて、女性が男性よりも消極的な回答になっている結果もあったが、企業側から話を聞くと、女性から断られるという話をよく聞く。断られたからしょうがない、と留まっている印象がある。

女性が断る理由として、家事・育児の問題があると思うが、もう少し何か取り組めることがないか。企業側、女性側、両方の意識が変わるような取り組みが必要である。

澤村委員の話にもあったが、自分の子どもも、保育園に行っているときは、男の子だから、女の子だからという感覚は持っているなとは思っていたが、小学校に入り、男女共同参画の勉強をする機会もあり、家庭でもそういう話をしたりすることが増え、結構子どもは柔軟だなと感じたので、教育というのでも重要だと考えている。

【峯田委員】

資料6の数値について、基本の柱2のDV被害者がどこにも相談しなかった割合が、直近の数字で36.4%になったということだが、計画策定時との比較で11.7ポイントの増加と、2ケタ増加している。困難な問題を抱える女性に関しても同じではないか。この手の問題は潜在化している。潜在化した課題をどのように顕在化させるかが、問題解決の第一歩だろう。

相談窓口についてはかなり充実している印象である。問題は、多様な相談窓口にどうやってアクセスしてもらうかということではないか。こういう問題を抱えているケースでは暗数部分が多いと思う。行政の網に掬い上げられていないケースがまだまだあると想像される。

これからの課題として、実効性の高い、さらに具体的に相談窓口をどうやって認知してもらえるか、どうやってアクセスしてくれるかを真剣に捉えていく必要がある。この点について、新しい計画に極力具体的に実効性があるように明記してほしい。

【薬丸委員】

さまざま資料を送っていただいたが、「意見聴取」はとても面白いと思った。いろんな立場の方の意見が反映されている。計画を策定するにあたっては、ここから意見を汲んでいって策定してほしいと強く思う。

また、自分も子どもがいるが、特に子どもが小さいうちは、保育園は女の先生ばかりで、あまりそういう状況を見せたくないと個人的に思っている。そこにどういう働きかけをすればいいのか、難しいとは思いますが、そういうことが盛り込まれた計画になっているといい。

【大森委員】

皆様から貴重な意見が出てなるほどと思ったが、あえて、そこに出てこなかったことについて。一つは、できるだけ課題として深刻なところ、あるいは戦略的に考えると割と効果が出やすいところを選んでもよいのではないかと思った。多岐に渡っているので全部やる事は難しいと思う。取捨選択していくときに、やはり効果が出そうなところや、より深刻なところを選んでやっていくのが良いのではないかと思った。

企業への調査結果の中で、性的マイノリティへの配慮について、特に取り組んでいないという回答が一番多かったという事もあるので、こういうところに何か施策を打つことで、企業にも意識を持っていただくというところでも結果として出やすいのではないかと思った。

我々大学にも返ってくることだと思うが、意見を聞く中で、教育者への教育が大事であり波及効果も高いのではないかと思う。そのあたりも次期計画の中に盛り込まれるとよい。

以上