

平成29年度第1回福島県男女共同参画審議会議事録（確定版）

日時 平成29年9月7日（木）

13:30～15:00

場所 本庁舎2階 第1特別委員会室

◎出席委員（敬称略）16名

大越 香代子、大原 尚子、川端 浩平、草野 城太郎、桜井 秀、
佐々木 貞子、佐藤 央子、鈴木 千賀子、林 克重（代理 林 元子）、
藤野 美都子、本田 政博、松本 幸英（代理 新妻 由伯）、武藤 みや子、
山浦 さとみ、楊 蕾、横田 智史

◎欠席委員（敬称略）4名

苅米 照子、志賀 東、西沢 桂子、前川 直哉

◎オブザーバー

福島県男女共生センター 武義弘副館長

◎庁内関係部局

人事課 渡邊重勝主幹兼副課長、危機管理部 佐藤隆広部主幹兼危機管理課副課長、
文化振興課 大橋直利総括主幹兼副課長、保健福祉総務課 大橋隆裕副主査、
こども・青少年政策課 高木正順課長、子育て支援課 影山剛主幹兼副課長、
児童家庭課 佐藤みゆき主幹兼副課長、雇用労政課 高橋篤主幹兼副課長、
農林企画課 戸城和幸主任主査、農業担い手課 宗方宏之主任主査、
義務教育課 林和樹主幹、高校教育課 遠藤利晴主幹

◎事務局

尾形淳一生活環境部長、角田仁男女共生課長、生出千秋副課長兼主任主査、
伊藤恵美主任主査、安田康男主査、佐藤望美主査

1 開会

2 生活環境部長あいさつ

委員選任後初めての審議会であることから、各委員から自己紹介（所属と名前）

3 福島県男女共同参画審議会の運営について

（角田男女共生課長から、資料1-1、1-2、1-3に基づき説明。）

4 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) 会長・副会長の選任について

互選により、藤野美都子委員を会長に、川端浩平委員を副会長に選出した。

(藤野会長)

それでは引き続き会長を務めさせていただきます。よろしくお願ひいたします。皆様の活発な御意見を頂戴して、この審議会で福島県の男女共同参画が進み、いろいろな方たちがこの県で幸せに生活できるようになればと願ひしております。どうぞよろしくお願ひします。

(川端副会長)

引き続き副会長を務めさせていただきます。よろしくお願ひします。私も福島県の男性と女性の社会における役割とか一緒に考えていければと思います。どうぞよろしくお願ひします。

(2) 「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)

議事(2)「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、平成28年度の実績と今年度の事業概要に分けて御意見をいただきたいと思ひます。

始めに、平成28年度の実績について、あらかじめ委員の皆様からいただいた意見と対応案も併せ、事務局より説明願ひします。

(角田男女共生課長から、参考資料1(プラン概要版)、資料2-1、2-2、2-5により説明。)

(続いて、各委員から事前にいただいた意見について角田男女共生課長から資料2-5①により説明。)

(大原委員)

資料2-1の1ページ、①家庭・地域における男女共同参画の実践拡大
市町村における男女共同参画計画の策定率について

現状では約半数が策定しており、直接市町村に出向き働きかけをした成果とみうけられますが、今後目標値をめざすために、特に会津地方・南会津が少ないので、効果的働きかけを考える必要があると思ひます。

(角田男女共生課長)

今年度、計画策定支援のためのアドバイザー派遣を事業化し、担当者会議や個別訪問を通じて働きかけを行っているところですが、御意見を踏まえ、さらに効果的な方法を検討してまいりたいと思ひます。

(大越委員)

資料2-1の1ページ、①家庭・地域における男女共同参画の実践拡大

家庭・地域における男女共同参画の実践拡大について、どのような取り組みをしているかご教示お願い致します。また、職場における男女平等の実現と女性活躍の促進への影響についての考え方も合わせてご教示お願い致します。男性の意識改善に力を入れて頂きたいと感じました。

(角田男女共生課長)

家庭や地域において固定的性別役割分担意識が根強く残っていることから、市町村の計画策定支援や男女共生センターにおける啓発・研修などを通じて男女の意識改革に努めているところです。固定的性別役割分担意識の解消、特に男性の意識改革が、職場における男女平等の実現と女性活躍の促進にもつながるものと考えられますので、男性の家事・育児・介護への参画意識の醸成に取り組んでまいりたいと考えております。

(大原委員)

資料2-1の1ページ、②仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の促進

県の次世代育成支援企業認証数を900社以上に変更したとありますが、県内の中小企業にさらなるワーク・ライフ・バランスに対する意識・啓発が必要であり、特に企業のトップの方の意識改革が大切です。

企業の表彰については、応募件数はどの位ありますか？

(角田男女共生課長)

応募制ではなく、認証企業に取組状況についてのアンケートを送付し、回答のあった企業の中から審査会で選定しています。

(藤野委員)

資料2-2

全体を通して

実績値の全国平均が分かる場合には、参考・出典の欄に記載していただければ、福島県の状況を判断する参考になると思われれます。

(角田男女共生課長)

御意見を踏まえ、記載できるものについては資料2-2に追記いたしました。

(藤野委員)

資料2-2の1ページ、基本目標Ⅱ-1-2の8

中学校の男女混合名簿の導入率がかなり低いです。導入が遅れている市町村・学校に対して、より積極的な働きかけを行うよう要望いたします。

(角田男女共生課長)

今後も、男女混合名簿の導入に関する調査を実施することにより、男女混合名簿の導入について啓発してまいります。また、調査の文書に男女共同参画の趣旨及び「男女混合名簿の導入率」が「福島男女共同参画プラン」における指標となっていることを記載

いたします。

(藤野委員)

資料2-2の1ページ、基本目標Ⅱ-1-2の9

教職員における男女共同参画に関する研修の受講者数が前年を大きく下回った理由をお知らせください。

(角田男女共生課長)

男女共同参画に関する研修は初任者研修に組み込まれており、受講者は教員の採用人数によって、増減いたします。

(大原委員)

資料2-2の1ページ、基本目標Ⅱ-1-2の10

教員の管理職における女性の割合があがらず、少し下がっているのが気になりますが、原因は为什么呢？H32年度の目標(期待)値20%は厳しいように感じられます。

(角田男女共生課長)

平成28年度末、女性校長の定年退職者が多かったことが、割合低下につながっております。

教育事務所長会、教育長会、校長会等で男女共同参画の趣旨を伝えるとともに、平成30年度より、副校長、主幹教諭の職を設け、管理職としてふさわしい女性教員が積極的に管理職試験を受験するよう働きかけをしております。

また、家庭との両立ができるよう配置先を考慮するなど、勤務条件等の環境整備にも努めております。

今後とも、目標値に向け、優秀な人材の登用に努めてまいります。

(藤野委員)

資料2-2の2ページ、基本目標Ⅱ-1-3の13

表現ガイドライン策定の重要性が認識されていないように思われます。市町村の男女共同参画推進計画の中に、盛り込むよう働きかけることを要望いたします。

(角田男女共生課長)

御意見を踏まえ、担当者会議や個別訪問などを通じ市町村へ働きかけてまいりたいと考えております。

(藤野委員)

資料2-2の2ページ、基本目標Ⅱ-3-2の20

国際理解講座の実施回数が前年をかなり下回っている理由をお知らせください。

(角田男女共生課長)

実施の申し込みが前年度よりも少なかったところです。引き続き、ホームページを活用するとともに、市町村や学校等関係者に周知し、活用を促進してまいります。

(藤野委員)

資料2-2の3ページ、基本目標Ⅲ-1の22

男性の育児休暇取得率が低迷しています。ふくしま女性活躍応援会議で取り組むべき主要課題として男性の育児休暇取得率のアップを盛り込むことを要望いたします。

(角田男女共生課長)

男性の育休取得率向上のためには、長時間労働の解消などワーク・ライフ・バランスの実現が必要であることから、御意見を踏まえ、応援会議として男女共にワーク・ライフ・バランスが図られるようセミナーや企業訪問などによりトップの意識改革に取り組むとともに、男性の家事・育児・介護への参画促進のための意識の醸成にも取り組んでまいりたいと考えております。

(藤野委員)

資料2-2の3ページ、基本目標Ⅲ-2の27

保育所入所待機児童数が増加していますが、保育所定員の増加は図られたのでしょうか。定員の増減と入所希望者の増減をお知らせください。

(角田男女共生課長)

保育所等の施設整備などにより、保育所等の定員は平成27年度に比べ1,763名の増、申込児童数は平成27年度に比べ1,284名の増となっております。

申込児童数が定員を下回っているにも関わらず入所できない理由については、保育ニーズが都市部に集中しているなどのミスマッチによるものであります。

(藤野委員)

資料2-2の3ページ、基本目標Ⅲ-2の35

介護老人保健施設の定員が減っている理由をお知らせください。合わせて、入所待機者数もお知らせください。

(角田男女共生課長)

定員減少の理由は、定員15名と20名の2カ所の施設が廃止になったことによるものであり、定員20名の施設は、特別養護老人ホームのショートステイに転換しています。なお、介護老人保健施設は、入所期間が原則として3ヶ月であることから、待機者数を集計しておりません。

(大越委員)

資料2-2の3ページ、基本目標Ⅲ-3の37

男女の賃金格差の取り組み計画と改善の施策等ご教示お願い致します。家庭や地域の「習慣・しきたり」の影響は関係しているのでしょうか。

(角田男女共生課長)

この指標は単純に男性従業員と女性従業員の平均賃金を比較したもので、フルタイムとパートタイムの別などを分けて平均していることから、女性はパートタイム比率が高いため賃金は低くなる傾向があります。習慣・しきたりの影響についてはこの指標か

ら読み取ることはできません。

なお、女性が出産等により退職せざるを得ない場合があることや、再就職に当たりフルタイムを希望してもかなわない場合があることについては、県としても課題ととらえており、今年3月に策定した「ふくしま女性活躍推進計画」に基づき、女性が希望すれば働き続けることができる職場環境づくりや再就職の際に希望する仕事に就けるように支援をすること等、女性が職業生活で活躍できるように取り組んでまいります。

(藤野委員)

資料2-2の4ページ、基本目標IV-2-1の44

いずれの性も40%を下回らない審議会等が80審議会中54ということなので、40%を下回っている26の審議会について、審議会名と男女比率をお知らせください。合わせて、未達成の理由が分かるようであればお知らせください。

(角田男女共生課長)

御意見を踏まえ、追加資料(資料2-6)を作成いたしました。

未達成の理由といたしましては、いずれも指定されている職や対象となる分野の専門家に女性が少ないことなどが理由となっております。

(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。

(横田委員)

公募委員の横田と申します。資料2-5の①の2番3番のところで、ワーク・ライフ・バランスと男性の意識改革が必要というところで、私も少しだけ携わらせていただく機会があるのですが、従業員、部下と言われる方はワーク・ライフ・バランスを実践したいとか取りたいという意識が強いですが、その上司、管理職に当たる、いわゆるボスですね、世の中のフレーズで言えばイクボスの育成というところで、やはり管理職の理解がないとなかなか民間企業も、行政もそうですけど、下がなかなか取りづらい、浸透しにくい、または簡単に言えば、部長・課長が帰らないと帰りづらいとか、そういった諸々の障壁があるように感じております。ですので、ここに書かれているように、イクボスの定義として育児を積極的にやる管理職のことみたいな感じで誤解されがちなのですが、ネットとかで見ますと、育成のイクに当たりまして、ワーク・ライフ・バランスを自ら実践し、なおかつ部下と共に人生を応援できるボスのことという風な定義がありましたので、こちらのイクボスの育成というところではもっと力を入れて、講義等、各団体等に向けて発信していくことが急務ではないかと思っております。

(佐藤委員)

今の意見、大変すばらしい御意見だと思います。イクボスにつきましては、県と国と経営者団体6者で、4月にイクボス宣言の協定を結びまして、県内に宣言企業数を増やしていこうということで取組を強めております。4月の当時ではまだ40企業ぐらいだったのが、それが倍増して、4月に協定を結んでからは80企業くらい増えて、今現在110から120くらいの企業が県内でイクボスの宣言をしております。ですので、今後、ますます県と経営者団体・国と協力して進めてまいりたいと思っております。あと、

やはり宣言しただけでは駄目で、中身が大事だと思っていますので、形だけではなく、真からイクボスとしての役割を企業に果たしていただくようにいろいろと啓発してまいりたいと思っておりますので、よろしく御協力皆様方お願いいたします。

(武藤委員)

資料の2-5の①の一番下No.5、藤野委員の所なのですが、中学校の男女混合名簿の導入率がかなり低いということでもありますけれども、会津若松市はプランの中にこの部分を導入いたしました。子どもの基点化ということと、学校の男女混合名簿を進めるということで、すでに数年前に100%を達成しております。子どもの基点化につきましては、小学校に男女平等教育、子ども人生講座という名前で出前講座を行っています。実は私がその講師を務めているのですが、市内の小学校5、6年生を対象にしまして、1年に1回、5年生でも6年生でもいいのですが、1年に1回講座を開いております。このようなことでプランの中に子どもの時からの教育が大事だということを入れさせていただいております。

(藤野委員)

ただ今武藤委員の方から会津若松の場合には混合名簿100%というご案内があったのですが、県内の導入が市町村でどれくらいばらつきがあるかということ、後で構いませんのでお知らせいただくとありがたいと思います。

(角田男女共生課長)

今日、教育庁の方もいらっしゃっておりますので、資料をお持ちか聞いてみたいと思います。今、手持ちではないということなので、事務局の方で送らせていただきたいと思いますのでどうぞよろしくお願いいたします。

(藤野会長)

特に中学校の導入率が低いのが気になるのですが、進まない特別な理由があるのでしょうか。

(義務教育課 林主幹)

恐れ入ります教育庁義務教育課で主幹をしております林と申しますが、御質問ありがとうございます。小学校と高等学校に関しましては、男女混合名簿がかなり進みつつあるのですが、若干中学校については、まだ低い状況が続いているという現状がございます。原因としましては、どうしても名簿の使い方として男女差がはっきりしてくる中学校においては、女子生徒と男子生徒を分けて行う部分も教育活動の中にあるものですから、その使い勝手の差によってなされてしまっているかと思えます。本来の趣旨から考えれば、これからさらに男女混合名簿を進めるべきと考えておりますので、引き続き現場の方にもその趣旨を伝えながら改善を図っていくよう指導していきたいと思っております。

なお混合率に関しての資料を後でお届けさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

(藤野会長)

ありがとうございます。今回計画を改定したときに、性自認や性的指向に拘らずというのを学校の現場でも推進していただくということになっているので、不必要なところでは男女という区分をなるべく排していただけるといいと思っておりますのでどうぞよろしく願いいたします。

他に皆様方で、お気づきの点とか、あるいは御質問、御意見ございましたらよろしく願いいたします。

(横田委員)

育児・介護にかかる社会的支援の拡大ということで、27番の保育所入所待機児童数ということで、28年度実績が462人になっていますが、29年度の現時点での待機児童数というのは県内に具体的に僕がちょっとメディアとかを通して知る限りだと600人位なのかなという感覚ではありますけれども31年、32年度ですね、32年度に待機児童0実現ということで掲げるのであれば、ペース的にはどうなのでしょう。または僕なんかは民間企業なので、この社会福祉法人様だけが民間保育園設置できるとか条件が緩和できたりするとタックを組んで待機児童問題の加速に繋がるのではないかなあという考えを持っています。というのも同時進行として、これだけ経済が縮小している中で、昔であれば男女共同参画の視点であれば、男が外で働いて女が中で家事育児しろなどという役割分業意識というのを取っ払って、共働き世帯これだけ増えてきている中で、働きたくても働けないというのが待機児童問題の一つの側面でもあると思いますので、こちらも認可保育園の設置は結構あるところでは増えているのは分かっていますが、実際にどういう今現状なのかなあと、あと今後の施策としては具体的にどのくらいのペースで解消していくのかなあというものがあればお願いしたいと思います。

(子育て支援課 影山主幹兼副課長)

こども未来局の子育て支援課でございます。ただいまの委員からの御質問でございますが、まずは保育の提供、これは法律上市町村長の責任となってございまして、市町村ごとに首長さんが実施するというかたちになってございます。現在の保育の制度でございますが、平成27年度から新たな子ども・子育て支援新制度というものが出来上がりました。全国的にございますが、27年から31年度までの市町村ごとの子ども・子育て支援計画というものをきちんと作って、ということで実は26年度、計画策定の前年に住民の方のアンケート調査を含めて、あと人口動態等の統計に基づきまして、保育のニーズというものを各市町村できちんと把握をしてございました。そのニーズを満たしながら、きちんと保育の受け皿づくりをするということで計画を策定してございました。本年度、29年度でございますが、ちょうど5ヶ年間の計画の中間年次に当たりまして、実際に27年度、28年度の実績を見ますと今委員ご指摘の通り、県内で600名を超える待機児童が出ているということで、実際に待機児童が生じておりますのは、県内すべての市町村のうち15市町村でございますが、この15市町村につきましては、要するにニーズと実績との乖離が明らかだという現状が見えています。これも全国的に実際のものでございますが、ちょうど中間年度の今年度に2ヶ年間、27年度、28年度の実績値を踏まえて、実績値と10%以上乖離している部分については、すべて数値を改めるということで、ただいま全市町村におきまして計画の実績値との比較と、あと今後2ヶ年間、来年、再来年ですね、どのような形で保育の受け皿確保を行って待機児童を解

消していくか、計画の見直しを今実施しているところでございます。県といたしましては施設整備にかかわる支援と保育所を作る上では当然人材の確保というものがございしますので、この辺りの施策を推進してまいりまして、市町村さんの方で計画しております、32年度待機児童0を目指して支援をしてまいりたいと考えてございます。あともう一点でございますが、保育所の運営自体が社会福祉法人というお話でございます。ご指摘の通り原則的には社会福祉法人でございますが、かなり緩和されている部分もございまして、まず学校法人さんは大丈夫だということでございます。それと実は、保育所は歴史的に個人で保育所を運営していたというような時代もございまして、その経過もありますが、一定の資産をお持ちの方だと個人でも可能ということがございます。それと新たな子ども・子育て支援新制度になりまして、既存の保育所というのは、定員規模はやはり40とかですね、ある程度規模も求められるので、一つの保育所を作りますと大体数億円のお金が掛かるということ、また建設までにもやはり設計から考えますと2ヶ年以上かかるというような問題がございまして、市町村において機動的に保育の提供ができるようにということで、ミニ保育所とも言われておりますが、小規模保育というものを制度として新たに立ち上げてございます。この小規模保育につきましては、株式会社等の参入も認められてございまして、こちらにつきましては県内でも都市部、郡山市とかでございまして、そういったところでは広く公募によって事業者を募集して、それで緊急的に小規模保育所、ミニ保育所を整備しているというような対応をしているというのが現状でございます。以上でございます。

(藤野会長)

はい、ありがとうございます。

(横田委員)

ありがとうございます。小規模保育所に関してなんですけれども、今後問題視されてくるなあと予測しているのが小規模保育所0から2歳児まで主に19人の定員かなと思うのですが、3歳児枠の連携保育園の連携先が不足しているのではないかどうかということと、3歳児以上のこれから、これは国の施策になってしまうのかもしれないのですが、年齢の弾力化等、小規模保育事業の中でも、今後まだ今検討段階でも構いませんが、何か事項があれば教えていただきたいと思っております。

(子育て支援課 影山主幹兼副課長)

引き続きご質問にお答えいたします。まず連携先につきましては当初先生の仰っていたとおり、連携先の確保がなければ受け入れることができないという制度設計でございましたが、国の方も待機児童加速化のプランの見直しの中で、経過措置といたしまして、今後、連携施設を確保していくというかたちでの小規模保育施設の運営というものが認められてございます。また現実的に入所された方につきましては、緊急措置ではございますが、3歳児になっても特にその利用自体を制限するものではないということで、要するに0、1、2歳で入った方が新たに3歳になって、本来行くべき保育所に入れなない場合には、そのままその施設で受けることも可能ということで、その経過措置を国の方で設けたところでございます。ただ抜本的な対策にはなりませんので、また、あくまでも緊急措置でございますので、今後は国の方で今検討しているところでございます。地域には保育所の他に、子どもたちの教育の場として幼稚園というものがございます。

残念なことに現在県内で見ますと、というより全国的な問題なのですが、幼稚園というのがかなり定員割れになっているという状況がございますので、この幼稚園という施設をいかに利用していくかという部分で、国が現在考えておりますのは、2歳児、3歳児こういったものについて、なんとか幼稚園の中での例えば預かり事業とかというものも検討できないかということを検討していると聞き及んでいる状況でございます。以上でございます。

(藤野会長)

ありがとうございました。それでは引き続きまして平成29年度の主な事業概要について事務局からご説明頂きたいと思っております。

(角田男女共生課長から、資料2-3、2-4、2-5により説明。)

(続いて、各委員から事前にいただいた意見について角田男女共生課長から資料2-5②により説明。)

(併せて、欠席された苅米委員、前川委員からの意見とその対応については、本議事録に記載することにより回答に替える旨説明。)

(前川委員)

資料2-3の1ページ、基本目標I-(2)

プランp.27「防災における女性の参画の促進」の「具体的施策①」、地域防災計画や災害における避難所運営等において、いわゆる性的マイノリティの人々の困難を把握し、その視点を反映するためには、当事者グループや支援団体等を対象としたヒアリングなどが必要だと考えられますが、この施策を実現するため、現時点で具体的にどのような方法を予定または検討しておられるか、ご教示ください。

(角田男女共生課長)

昨年度から、県内の男女共同参画及び防災部局職員等を対象に男女共同参画の視点からの防災に関する人材育成研修を開催しており、研修を進める中で、必要に応じて御意見を伺ってまいりたいと考えております。

(鈴木委員)

資料2-3の1ページ、基本目標II-1-(1)

プランp.29「男女共同参画に関する広報・啓発の推進」の「具体的施策⑤」に、「県における男女共同参画に関する職員研修を推進します。」とありますが、県における男女共同参画に関する職員研修の実施状況はどのようになっているかお示しください。

(角田男女共生課長)

職員研修課といたしましては、ふくしま自治研修センターが実施する職層別の基本研修や、職員研修課が実施する管理者研修の中で、男女共同参画の意義を含め講義を行っております。

男女共生課といたしましては、各種研修会などに出向き、男女共同参画に関する講義

や職員研修を実施しております。

警察本部といたしましては、県警察学校における各級任用科及び専科教養における授業（職務倫理等）において、男女ともに、仕事や家庭、地域生活等において両立を含めた多様なバランスを実現できる環境整備を進めるとともに、職員が心身ともに健康な状態を保持し、職員がその能力を最大限に発揮できる環境を整えるため、「仕事と生活の調和」（ワークライフバランス）の重要性について教養を実施しております。

（前川委員）

資料2-3の4ページ、基本目標Ⅱ-3-（3）

プランp.45「性自認や性的指向にかかわらず等しく尊重され受容される社会の実現」の「具体的施策①」に、「講座、セミナーや教員等を対象とした研修等」の実施が記されています。また「具体的施策②」には学校での対応が記されています。

「具体的施策②」の実現のためには、初任者以外の全教職員へも研修を広げていくことが必要だと思われます。すぐに全教職員への実施は難しいかと存じますが、今後どのような段階を踏んで全教職員へ性的マイノリティや多様な性に関する研修を行っていく予定があるか、ご教示ください。

（角田男女共生課長）

発達段階に応じた人権教育をすすめるにあたり、地区における小中学校教員の希望者対象の人権教育授業研究会において、性同一性障害を理由とする偏見や差別について触れ、教職員の意識を高めるように働きかけております。その他、個別に対応が必要な事案の一つとして、「性的マイノリティ」に関する内容を取り上げ、養護教諭を対象に研修を実施するなど、教職員の資質向上を図っております。

（鈴木委員）

資料2-3の4ページ、基本目標Ⅱ-3-（3）

プランp.45「性自認や性的指向にかかわらず等しく尊重され受容される社会の実現」の「具体的施策①」に、「講座、セミナーや教員等を対象とした研修等」の実施が記されています。また「具体的施策③」には相談窓口の設置と広報等について記されています。具体的施策①③についての取組状況及び県職員に対する研修等の実施状況をお示しくください。

（角田男女共生課長）

①について、男女共生課といたしましては、市町村担当者研修会や男女共生センターの講座において、性自認や性的指向への理解が深まるよう研修を行っているところです。

③について、男女共生課といたしましては、県主催の相談員研修や男女共生センター主催の講座等において、相談担当者の知識の向上に努めているところです。また、相談窓口の広報については、関係機関と調整を図りながら進めてまいりたいと考えております。

県職員に対する研修について、職員研修課といたしましては、接遇に関する研修の中で、年齢や障がいの有無などにかかわらず、人格を尊重した対応の重要性について講義を行っています。

(前川委員)

資料2-3の4ページ、基本目標Ⅱ-3-(3)

プランp.45「性自認や性的指向にかかわらず等しく尊重され受容される社会の実現」の「具体的施策③」に、相談窓口の設置と広報等について記されています。相談窓口の設置と広報等の進捗状況についてご教示ください。

(角田男女共生課長)

県主催の相談員研修や男女共生センター主催の講座等において、相談担当者の知識の向上に努めているところです。また、相談窓口の広報については、関係機関と調整を図りながら進めてまいりたいと考えております。

(前川委員)

資料2-3の4ページ、基本目標Ⅱ-3-(3)

プランp.45「性自認や性的指向にかかわらず等しく尊重され受容される社会の実現」の「具体的施策④」に、各種申請書類等における必要のない性別欄の廃止について記されています。この性別欄の廃止については、具体的にはどのようなプロセスで進めていられる予定でしょうか。

(角田男女共生課長)

現在、各部局に照会し、結果を取りまとめているところです。結果を踏まえ、性別記載が不必要なものについては、性別欄の廃止を要請してまいりたいと考えております。

(鈴木委員)

資料2-3の5ページ、基本目標Ⅲ-1

「女性ならではの」のような表現が依然として見られることから、女性活躍の促進に当たっても男女共同参画の理念をふまえる必要があることを男女共生課から全庁にしっかりとご指導くださるようお願いいたします。

(角田男女共生課長)

御意見を踏まえ、機会を捉えて各部局の職員の理解促進に努めてまいりたいと考えております。

(苅米委員)

資料2-3の10ページ、基本目標Ⅴ-2-(1)

男女共同参画推進アドバイザー派遣事業

当団体では毎年、講演会、ワークショップ等開催しておりますが、小中学校の教員の参加が少ない状況です。教育現場での意識改革、啓発が必要と思われまますので、一層の支援をお願いしたいと思っております。

(角田男女共生課長)

御意見を踏まえ、講演会等の開催について教育委員会へ周知を図ってまいりたいと考えております。

(大越委員)

資料2-4の1、2ページ

講習会、ミニトーク共にすばらしかったと思っております。周囲（男性）からの意見としてミニトークの時間が短かった（施設の説明等々が長かった）、出席されているトップの意見をもう少し聞きたかったとの声がありました。私も同様に感じました。

(角田男女共生課長)

御意見について、今後の企画立案の参考とさせていただきたいと考えております。

(藤野会長)

ありがとうございました。ただ今のご説明について、委員の皆様から、御意見、御質問があれば、よろしくお願ひいたします。

(鈴木委員)

あの、プランの改定におきまして、性自認、それから性的指向にかかわる項目というのが新しく設けられたことは、大変に素晴らしいことだったと思っておりますけれども、このような性別をめぐる固定観念ですとか、偏見ですとか、そういったものを払拭していくというのは、男女共同参画にとりましては、基本中の『基本』、いろはの『い』ということだと思っております。ですので、ただ今いろいろご回答いただいたわけですが、教職員の方々、県職員の方々についても、研修をやっていかれるということだと思っておりますけれども、一般県民に対して、こういったことを、理解を深めていくような方策と、広報といいますか、そういったものについてはどんなことを考えておられるのか、お伺いしたいと思います。

(角田男女共生課長)

性自認とか性的指向に関する悩みを抱えた人々に関する配慮について、今後どのように県民に対して周知していくのかというような御質問でございますが、男女共同参画の理念とか、そういったものの普及、啓発ということで、男女共生センターと一緒にしまして、男女共生課の方で実施しておりますので、そういった男女共同参画の考え方とか理念の普及、啓発をしていく中で、性的マイノリティの方々についての配慮についても併せて、お知らせしていくようにしたいと考えております。

(藤野会長)

具体的な御質問、御意見でなくても構いませんので、お気づきの点等ございましたら、委員の皆様から頂戴できればと思います。

(武藤委員)

会津若松市で男女共同参画ネットワーク推進会議という会議があります。各種男女共同参画を推進する団体が、今のところ20団体ほどありまして、年に3回から4回くらい会合を持っています。参加それから退会自由なので、今回、今年度4月から性に関して今、お話に出ましたような団体さんも、1団体加入してございまして、とてもよかったと、他の団体の方も思っているらしいです。今まで全然知らなかったことが、たくさんあったので、そこでいろいろ話していただいて、これからまた自分たちの団体に

帰ってこの話を広めていこう、ということができました。これからも少し広がりがあればいいと思います。

それからもう一つ私、気になっているのですが、家庭、地域における男性の参画の促進、これは男性に参画していただきたいということでこれを書いたわけですよ。

実はそのネットワーク会議の中で、その20団体の中でも上から下まで、すごい温度差があります。会津若松市の会議でも、審議会の委員が何%になっているかというのを行政の担当者の方から説明していただいて、たぶん26%くらいだったと思いますけれども、そしたらある会員の一人の方が、「いや本当に低いね。そうだよ、市会議員30名いるうちのたった3名しか女性はいないんだよね。もう私、目が点になってしまった。」という発言をされたら、まるっきり逆の立場の方が、「えっ3人もいるの。」って話になったんですね。私なんか地域に帰ったら、地域の会合にも女性は出られない。みんな男性に決まってる。総会に出たって話をしたら、「あんたの分弁当なんかいいよ。」って言われた。そのぐらいの差があって、男性が参画するということがすごく大事なことなんですけど、逆に地域によっては、女性が全く参画できないというところもものによってはあります。町内会には全く男性しか出られなくて、私なんかいつも行きたい行きたいと思ってる、女のくせしてって必ず言われるんですね。だから私はこの会議に出させていただいて、多分、これはある程度ずっとレベルの高いお話をしていらっしゃると思うのですが、本当に下においてきた人どうしたらいいのかなって、その人たちも救い上げなければならないのかなっていうのは、今ちょっと感じました。実は20年前に私は県のほうからインドに派遣されたときに、インドの女性会議、女性会議の中の一番頂点にいらっしゃる、ヴィーナ・マズムダールさんという方が、「私はカーストでのごく守られて、上の地位にいるのだけれども、やはりインドの下の人のことを考えなければいけないと思って、今の仕事をしています。」ということをおっしゃっていたことがあって、それがずっと引っかかっておりましたので、町内の総会にも出られないという女性が、まだ現実にはいらっしゃるということにも、目を向けていただきたいなと思いました。余計なことですけど、よろしく願いいたします。

(角田男女共生課長)

すみません。私の説明が悪かったかもしれないんですけども、家庭、地域における男性の参画促進といいますのは、男性の家事、育児、介護への参画の促進ということを目指して、男性の家庭・地域における参画促進というのは、主にそういったところの、家事とか育児とか介護とかに、男性がもっと積極的に参加してもらいましょうというふうなところの男性の参画促進でございます。委員がおっしゃるように自治会ですとか、そういった地域への女性の参画促進というのは、審議会も同じですけども、そちらは女性の参画の登用を促進していきましようということで取り組んでおりますので、男性の参画促進というのは家事、育児、介護の分野に男性がもっと積極的に参画してもらいましょうというところの部分でございます。

(武藤委員)

そうしますと地域というのはどういう考えですか。

(角田男女共生課長)

例えばですね、PTAとか実際に活動されている方とか、地域活動、私も町内会とか

入っていますが、偉い人は男性ばかりなのですが、実際に動いているのは女性の方が多くて、ただそういった実際に動いている人が、役職、会長になれるかという、なかなかまだそのところの参画率は低いので、もっと一般の活動に男性が出てきてもらいたいというのが一つと、自治会とかの役職に女性にもっと役職、役員のほうに登用して、なっていただきたいというのが一つ、と両方ございます。

(藤野会長)

ありがとうございました。

(横田委員)

学校教員の働き方改革に関しては今後どのような計画とか施策とかありますでしょうか。

(高校教育課 遠藤主幹)

高校教育課の遠藤と申します。働き方改革ということで、現在教育庁では、多忙解消プロジェクトチームというものを作っておりまして、ワーキンググループ等作りまして、小中高校それから、それを取り巻く各団体を含めまして、プロジェクトチーム作りまして、例えば部活動ですとか、いろいろ報道等されておりますが、そういったものの取り扱いであるとか、あとは勤務時間の問題であるとか、そういったところを審議しておりまして、アクションプランというものを今年度中ですかね、出していくというようなことで取り組んでおります。

(藤野会長)

時間も限られているのですが、まだ御発言いただいていない委員で、一言ずつでも、御意見、感想いただければと思いますがいかがでしょうか。

(桜井委員)

学校教育に関して、一つお伺いしたいことがあるのですが、私、中学校をメインとして各地の学校を回っておりますと、私が出会った先生に限りますと、養護教諭は100%女性です。その女性の先生方のご意見としては、学校現場で女子から、例えば月経痛とか性の悩みは的確にこたえられるけれども、男子の生徒さんからの例えば性器に関する悩みであったり、心の悩みを受けたときにはこたえきれないという声が多数聞かれます。そこで私個人としては、現場の養護教諭の中にもやはり男性の先生を今後徐々に配備してゆくべきなのではと考えるのですが、その辺は何か今後の展望はございますでしょうか。

(義務教育課 林主幹)

御質問ありがとうございます。教育庁義務教育課の林と申します。現在、小、中、義務のほうに関して言いますと、養護教諭が男性1名配置されておりましたが、やはりその学校現場では、女の子たちに対してのかかわる場面があった場合に、男性養護教諭だとなかなか配慮する部分があるということがございまして、2名配置校に男性養護教諭を配置させてもらっておりました。ただ、現状見ますと、養護教諭の採用においても、志願しているのは現実的には女性の方がほとんど、というような状況がございます。今

委員のご指摘があったような男の子だからこそその悩みと考えた場合に、養護教諭の中にもある程度の男女の役割があるのかなと思います。ただし学校現場において、こういった性教育にかかわるものは必ずしも養護教諭だけとは限っておりません。保健の授業を行っている体育教員もおりますし、また小学校においては、担任の中には当然、男の先生、女の先生とおりますので、そこはうまく男女がともに協力し合いながら、その適正においての指導、場面を考えなければいけないのかなと思っています。委員のように、外部の方においでいただいて、専門的な視点でお話しいただけるといのは、大変有効であります。普段から接している担任だからこそちょっと照れくさくて相談しづらい場面もあると聞いておりますので、是非委員のようないろんな立場の方に学校現場においでいただいて、その指導にかかわっていただければなと思っています。今後ご協力をお願いしたいと思います。

(藤野会長)

ありがとうございます。

(川端委員)

この間、この男女共同参画の話し合いをしてきて、ずっと感じたことでもあるんですけども、やはりこの男女共同参画、男性、女性というものが、固定化された認識の上での取り組みになると思うのですが、これまで女性がやってきたことを、男性がやればそれで済むという話ではまるっきりないと思います。というのも私自身、パートナーのほうで長時間労働で、育児とか家事とかほとんどフルタイムでやっているような状況です。それはそれで楽しんでいるのですが、そういうふうに別に役割が変わった、何も別に男性になったからどうかなるという問題では全くないのは明らかだと思います。もう一方でやっぱりその今日はいらっしゃってないのですが、前川委員がこの間指摘されてきたような、男女という性別の問題ではなくて、性的な、ジェンダーではなくてセクシュアリティの問題であるとか、先ほどのやり取りの中で出てきた、やはり下からのというか、普通に生活している一人一人の女性の様々な立場の人たち、そういったような男女には、ジェンダーの問題におさまらない、いかにいろんなところで絡み合っているかということ、難しいところなのですが、施策と結び付けていくというところが、今の時代の求められていることなのかなと思います。それに繋げて言うと、例えばワーク・ライフ・バランスという言葉があるのですが、こういうコンピューター、AIみたいなものが発達していく中で、どちらかという、ワークとライフの境目がほとんどなくなってきているなと思います。つまりまあ週末とかにもワークしなくちゃいけませんし、スマホとかメールとかお知らせしてくれるので働くなんてことになっています。だからたぶんその男女とか、ワークとかライフとか、そのバランスの問題だけじゃなくて、たぶんそのもっとどちらかというあまりはっきりしないグレーな部分、そういった部分を考える施策に取り組むところが重要かなと改めて思いました。

(角田男女共生課長)

男女共生課でございますが、川端委員が仰います通り、男女ということではなくて、セクシュアリティの問題ですとか、ワークとライフの境目がなくなってくる問題ですとか、いろいろ課題があるのかなと考えております。一方で、例えば妊娠、出産とかいうことで、働きたくても働き続けられないとか、自分には能力があるけれども、なかなか

そういったほうには進んでいけないとか、そういったジェンダーの問題も依然として根強く残っているのも事実かと思えます。男女共生課といたしましては、福島県内の状況を見るとやはり市町村における男女共同参画の意識というのがまだまだ全国41位というような状況でございますので、まずはそちらのほうから地道に取り組んでそちらのほうを固めていったうえで、川端委員のおっしゃるようなこれからの問題についても対応してまいりたいと思えますので、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した。

(楊委員)

本日初めて皆さんのいろんな素晴らしい意見をお聞きしまして、普段、日本の会社で働いているのですが、仕事の中身としては、海外のお客さんと接することが多くて、出張で日本に戻ってくる度に、日本文化の中に男女の違いというものが存在している。なので、単なる今まで女性がやってきた仕事をとか、生活の中身を男性にやってもらってとかの問題ではなく、今の日本、今の時代、今の女性たちが求めているライフスタイルというのが、今の人たちに合ったものであって、それが良いか悪いか、という評価の結果ではなく、合っているかどうか、自分が欲しいものであるかどうか、という部分が大事かなと感じましたし、単なるそれを良いか悪いかで決めてなくすとかではないかなと感じました。日本文化の中、昔の歴史の流れで、今、各市町村に残っている地域のルールというか文化というか、それも大切にしていかなきゃいけないかなと思いました。以上です。

(藤野会長)

はい、ありがとうございました。山浦委員いかがでしょうか。

(山浦委員)

大変素晴らしい皆さんのご意見をお聞きして、今の楊委員のお話を聞きながら、私が小学生、中学生の頃の学級委員って、ほとんど男性が多かったですね。今は自分の息子の話なんか聞くと、結構、積極的に女性が、「私がやるから。」っていうようなかたちで、学年の委員長、あと文化祭の実行委員長なんかも、女性がどんどんどんどん手を挙げている、あ〜そういう世の中になったんだなって、私自身がまだまだ、男女の共同の社会というものの教育自体に遅れているのかなというふうに思って、若い子たちのほうが、これからのスタイルに合っているのかな、私もどんどん勉強して、追いついていけないんだなと改めて実感しました。ありがとうございました。

(藤野会長)

松本委員の代理の新妻さんいかがでしょうか。

(檜葉町 新妻総務課長補佐兼行政係長)

行政的な部分でのお話になるのですが、檜葉町は今年度、計画期間を延長したところでもあります。計画そのものが、平成19年度に策定したものでありまして、檜葉町自体、女性の町議会議員登用、だいぶ遅れている状況であります。今後、福島県に習いながら、そういった部分で女性の登用、活躍を推進していければと感じました。以上でございます。

す。

(本田委員)

先程、保育所の待機児童の説明がありましたが、福島市も含め都市部で多い状況にあります。このところ企業では人手不足が大きな問題となっています。福島県全体では、震災前に比べ、20歳から34歳の女性の人口が15%も減っていますが、銀行などでも一度退職した女性を雇用しようとしても、特に30代の人が集まらないという声が聞かれます。中小企業に女性の登用、活躍のために何が必要なのかを聞くと、保育所の問題と時間外延長がトップに出てきます。こうした部分の環境を整備していかないと、女性の就業支援や人手不足がますます深刻になっていくと思います。保育所の問題は、市町村の役割だということですが、県として市町村に対する指導も含め、重点的に対応していただければと思います。

(林さん)

まず地域の件ですが、私は杉妻地区にいますが、運動会等の、体育協会の会長さんが20年位女性の方がやっていたらして、非常にバランスよく運動会、地域の方々参加してやっているということで、杉妻地区は恵まれているのかなという感じが今しました。それからもう一つ、保育所の件ですが、私も子どもたちを預けていたときは、保母さんは全員女性の保母さんだったのですが、先日孫を預かることになりまして、短期で近くの保育所に預けたところ、若い男性の保育士さんがいて、これからはこういうバランスがとれた保育所になるのかなと思いました。娘に聞いたところ、中には「おむつの交換は男性の保育士さんにはさせないでくれ。」というお母さんがいらっしゃる、そういう意見があるということも聞きまして、いろいろ問題はあるかとは思いますが、女性だけじゃなくて、男性の保育士さんも含めて保育士の確保ということが、これから一番問題なのかなと感じております。以上です。

(佐々木委員)

高等学校の男女共学化が進む中、本校は社会に貢献する女子の育成に努めてきました。男女は平等、男女は同権ですが、同質ではないと私は考えています。女性の特性を生かしてくれる男性の理解と協力なしには共生社会は構築できないものと思います。と同時に、女性はそれに甘えず専門性をしっかりと高めて一隅を照らす存在になるよう努力することが大切であると教えることが、教育現場に立つ者の役割であるとも考えています。

幸い教育の現場にあっては、仕事上女性も互角にできる場であり、比較的認められる社会ではありますが、さらに組織内の意識改革と職場環境の向上に大切な点は何かを問いつつ問題点を考えていくつもりです。

今日は皆さんのお考えを伺いながら、学校は一人ひとりに真の力をつけさせる役割をしっかりと果たすようにと発破をかけられた気持ちです。現場に戻って頑張りたいと思います。ありがとうございました。

(草野委員)

資料2-3の5ページのちょうど真ん中あたりになりますが、農業女子、県内で農業女子が頑張っている状況を目にするようになりましてけれども、なかなか私たちの分野だと肉体労働がとても多くてですね、若い女の子たちになかなか難しいところでもある

のですが、そこはご家庭、お父さん、お母さん、ご主人さんいらっしゃるのであれば、女性の方が、私たち男では生まれられないものの発想を持っていますので、そういうところを活かしていただけるような仕事をしていただければすごく嬉しいなと思いますし、県内で6次産業化も進む中で、男性の発想より女性の発想のほうが素晴らしいことを目にする機会が多いので、私たち農業青年も見習いながら、県の農業を盛り上げていきたいなと思った次第でございます。ありがとうございました。

(大原委員)

私はずいぶん古い女性というか、婦人といわれる時代に育った者としては、従来の役割分担、男は仕事、女は家庭というように、学校教育もそのように教育を受け育ってしまいました。今の若い人たちにとって、本当の男女共同参画社会が来れば、男性も女性も生き生きと輝いて生きることができることは理解できます。

しかし自分の子どもや、取り巻く地域の環境を見ますと、この男女共同参画社会の意味が十分に理解されずにあります。働く女性が増え、働くのが当たり前の時代になりましたが、男女ともに仕事をして、ともに家庭を築いていかなければこれからの日本の社会は成り立ちません。少子高齢化が進み本当に男女が共生していかなければ、男女共同参画社会はよくならないと思います。

私もいろいろ男女共同参画社会について勉強させてもらいましたが、少しずつでも変わっていかねばと思うようになりました。

一足跳びにはいきませんが、一步一步歩んで、いいものを取り込み、昔ながらのいいものは残しながら、新しいものを築いていければと感じています。

これから我々の子ども達の世代が一人前になっていくためには、ワーク・ライフ・バランスが必要で、お互いが協力し合っていかなければうまくいかないと感じました。自分の身の回りの方々にもこのことを提案していきたいと思います。以上です。

(大越委員)

初めての参加ということで、いろいろ意見等伺わせていただきました。言葉足らずの意見になって、うまくお伝えすることができなかつたのですが、皆様からいろんなご意見をお伺いすることができて、大変有意義な議会であったなと思いますし、やはり小学校、中学校、高校とずっと学生時代は、みんなやはり男女平等というのが当たり前にできているのに、社会に入って、会社に入るとそれが急に変わってしまうところを、よく私どもの会議でも意見としてあがっていて、そういったところも踏まえながら、女性は今守られて、こうやって女性活躍法ということで、いろいろやって頂けている。今、女性活躍法の下、守られている施行期間がある中で、前向きにとらえ自立した気持ちで取り組んでいかなければいけないと改めて感じました。また、女性は出産、育児、家庭、学校活動など多くのやらなくてはいけない仕事があり、一人の力ではとても大変なところがあり、男性の協力がとても重要です。お互いに尊敬を持って取り組んでいくことが必要だと考えております。今日は本当にありがとうございました。

(藤野会長)

ありがとうございました。今日皆様から、いろいろな御意見を頂戴いたしました。これを活かして、今後県の施策を進めていただければと思います。それでは議事の(3)その他について事務局のほうから何かございますでしょうか。

(角田男女共生課長)
特にございません。

(藤野会長)
本日予定しておりました議題は以上となります。それでは、皆様ご協力どうもありがとうございました。

(生出副課長)
それでは以上をもちまして、平成29年度第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。長時間のご審議ありがとうございました。