

令和3年度秋田県男女共同参画審議会要旨

■日 時

令和3年10月11日（月） 13：30～15：00

■場 所

秋田県庁本庁舎7階 73会議室

■出席者

【秋田県男女共同参画審議会委員】

遠藤委員、金子委員、木山委員、小玉委員、高橋委員、竹下委員、竹田委員、長谷部委員、松坂委員、山名委員

【事務局】

陶山理事、水澤あきた未来創造部次長、六澤次世代・女性活躍支援課長、新号次世代・女性活躍支援課政策監ほか関係職員

■議 事

●次世代・女性活躍支援課

会議の成立についてご報告をいたします。本日は委員10名全員にご出席いただき、過半数に達しておりますので、秋田県男女共同参画推進条例第22条第3項の規定により、会議が成立していることをご報告いたします。

それでは議事に移りますが、秋田県男女共同参画推進条例第22条第2項の規定により、会長が審議会の議長となることから、ここからの進行は山名会長にお願いしたいと思っております。

○山名会長

議長を仰せつかりました山名裕子です。どうぞよろしくお願いいたします。

今年度から、第5次秋田県男女共同参画推進計画がスタートしております。令和7年度までの5年間で、さらに男女共同参画が進みますよう、まずは初年度となります今年度の事業について、かつ、昨年度までの第4次計画の取り組み状況について、皆様と意見交換をさせていただきたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、議事に入る前にお諮りいたします。

審議会の会議は原則公開することとなっております。後日、作成する会議要旨等についても、委員のお名前を含めて公表することとなりますがよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり。)

ありがとうございます。

それでは議題に入りたいと思います。

議題(1)第4次秋田県男女共同参画推進計画の取組状況、及び議題(2)第5次秋田県男女共同参画推進計画に関連する令和3年度事業の2件について、事務局から説明をお願いいたします。

(1) 第4次秋田県男女共同参画推進計画の取組状況について

(2) 第5次秋田県男女共同参画推進計画に関連する令和3年度の事業について

●次世代・女性活躍支援課

資料に基づき説明

○山名会長

それではただいまの説明について、ご意見、ご質問等ございませんか。

○小玉委員

資料1の「第4次男女共同参画推進計画の取組状況」について、その現状分析や課題など、数値だけではなくデータとして様々な視点から検証されていてすごくわかりやすいと思いました。

その中で私は子育ての分野から NO.9「ファミリー・サポート・センターの提供会員数」に関してですが、今後も周知を図っていくということですが、周知はされているものの、現状は、やはりマッチングの段階だったり、条件だったりとなかなか使いづらい点があると聞いております。提供会員数も伸びないという中でも、ひとり親のご家族とか、母親自身が精神的にも経済的にも負担がある方々に向けては、何かサポートする取り組みにつなげていけたらなという思いを感じております。

また、NO.12「女性の農業士認定者数」に関連してですが、第5次計画の施策でも、農業の経営にすぐれた女性人材の掘り起こしといったような取組もあるのですが、農業に参入するハードルがやはり少し高いと感じております。農地はたくさん空いているわけですが、実際私も少し田んぼを作っているのですが、農家でないとやはり農地を使えないとか、農家になるための資格だったりとか、経営として農業をやっていくというのが難しいと感じております。

自給のために、田んぼを安心安全な農薬を使わず手づくりで行う昔ながらの小さい農業を女性ができるように、そういう取り組みも秋田ならではの取り組みだと思います。もちろん起業できればいいとは思いますが、小さい取り組みとして、そういう農業でのチャレンジができると秋田ならではの暮らし方ができるのかなと感じております。

●次世代・女性活躍支援課

ファミリーサポート事業についてですが、委員ご指摘のとおり、子育てにおいては経済的支援としての保育料の助成などについては、秋田県は全国的にもトップレベルで支援をしておりますけれども、やはりそれだけでは十分ではないという認識を持っております。

保育園に預けていない方も安心して子育てができるように、子どもの預かり機会の確保について、市町村と連携を図りながら、実情に応じてオーダーメイド的に行える子育て支援メニューの検討を促し、きめ細かなサービスの提供体制の充実を図ってまいりたいと考えております。

また、多子世帯については、条件に応じて、利用料金などの支援がありますが、周知が十分でないというアンケート結果もありますので、県においても、周知徹底を図りながら、子育て支援の充実に努めてまいりたいと考えております。

●農林政策課

農業士につきましては、青年、女性、指導という三つのカテゴリーがありまして、その中の女性農業士は、女性農業者の組織活動の牽引役としての活動や、女性農業者が働きやすく住みやすい地域づくりなどを先導していくという役割をお願いしております。

県内では、今実際に活動されている方で39名を認定しております。平成の前半ぐらいまでは、相当数の方を認定した実績もありますが、最近では伸び悩んでいる状況にあります。

農業に関しましては、特に農業をやるという資格が必要なものではありませんので、農地を取得することができれば、誰でも取り組むことができるものと認識しております。ですが、農地を提供する方、借用してくれる方がなかなか見つからないといったことがございますので、そういった事案に関しましては、市町村の農業委員会にご相談いただくことになります。

○長谷部委員

今の農地の件ですが、新たに農業をやる場合は4反歩以上なければならないというような取り決めがあったように記憶しています。

○長谷部委員

第5次計画の策定にあたり、2月県議会の総務企画委員会に報告した際には、特に修正はなかったようですが、こういった質疑があったのでしょうか。

また、指標のNO.27「DV予防教育の実施校数」について、達成率が66.7%となっております。私も人権擁護委員として、県立男鹿工業高校において小山田聖子さんという方

が実施しているDV予防教育の授業を見学させていただき、その後に直接講義を受けたことがあります。こういった教育に関する事業を我々人権擁護委員連合会においても実施したいと考えているところですが、コロナの影響もあってなかなか進んでいない状況であります。そこで高校教育課にお尋ねしますが、こういった予防教育についてはどういう方々がどういう背景で実施しているのか、また、先生方が直接行っている事例もあるのでしょうか。

さらに、あきた女子活応援サポートについてですが、サポーターは何名くらい任命しているのでしょうか。

●次世代・女性活躍支援課

2月県議会の総務企画委員会での質疑につきましては、委員からはDV予防教育の実施校数の件について、すべての高校で予防教育を実施するのは難しいのかという質問がありました。これについては、あきたF・F推進員の派遣による出前講座などの実施も加えながら、県教育委員会とも連携して予防教育の実施を働きかけてまいりたいという説明をさせていただいたところです。

また、第5次計画を策定するにあたっては、この男女共同参画審議会での議論を踏まえながら策定したわけですが、審議会の委員が10名というのは少ないのではないかというご意見もありました。これについては、秋田県男女共同参画推進条例に基づき設置している審議会であり、この条例において定数10名以内とされているところであり、計画の推進等にあたっては様々な機会を通じて広く県民の意見を聞きながら進めていきたいということで、説明をさせていただいたところです。

●高校教育課

デートDVの予防講座につきましては、あきたF・F推進員による講座のほか、その他の方の講座による数を集計したものでありますが、令和元年度実績においては、22校で実施しております。うち、あきたF・F推進員による講座を実施した学校が14校、残りの8校はその他の方を講師として実施したものであります。あきたF・F推進員以外の講師としましては、校内の生徒指導の担当教員や対象学年部の職員のほか、保健部の職員が担っており、各校の実情に応じ、工夫して実施しております。

●次世代・女性活躍支援課

あきた女子活応援サポートという取組は、移住・定住促進課の事業になりますけれども、このサポーターの人数は大体30名程度と記憶しております。

○金子委員

今DV予防教育の話が出ましたが、こういった教育については、ぜひ様々なところでしっかりとやっていただきたいと思っております。資料1のNO.27「DV予防教育の実施校数」の取組として、年度当初に県内各高校に対して周知しているとの記載がありますが、多分学校の先生方はすごく忙しく、年度当初にカリキュラムを出しても既にいろいろなスケジュールが決まってしまうと思います。ですので、もう少し早い段階からきちんと各学校の方に周知をして進めていった方が効率よくできると感じております。

また、NO.24「男女共同参画副読本の活用率」について、令和2年度は7割台に落ち込んでおりますが、どういう理由があったのかなと思います。例えば内容が古くなっているのであれば、資料に記載している対応方針で良いかと思いますが、その他にも何か理由があるとすればそれなりの対応をとっていかないと進まないと思っておりますので、何か把握していることがあれば、教えていただきたいと思います。

●高校教育課

DV予防教育の各高校への周知についてであります。委員のおっしゃるとおり、学校の先生方は非常に忙しい状況であります。周知は毎年度実施しているものでありますが、少しでも早く学校行事予定の中に組み込んでもらえるように、周知時期等も含めて検討してまいりたいと思います。

●次世代・女性活躍支援課

男女共同参画副読本の活用についてであります。今年度、これまでの男女共同参画副読本と、高校生のみに配布していた少子化について考える副読本を一緒にして、小中高のそれぞれの年代に合わせた内容で意識の醸成を図っていくような副読本を作成しているところです。

その検討委員会には現場の先生方にそれぞれ入っていただいております。先生方から見て使いやすく、ワークをもっと入れて欲しいとか、自分のライフプランを考えられるものにして欲しいなどといった活発なご意見をいただいているところですが、こういったところも昨年度活用が進まなかったものであると考えております。

これまでの副読本における反省点の改善を図りながら、活用がもっと進むように、今年度作成していきたいと考えております。

○高橋委員

デートDV予防教育については、私も仕事上、関わったことがあります。高校の養護教諭部会というのが各地域にあることから、その先生方の協力を得ることで進めやすかった部分がありました。デートDVという切り口だけでなく、男女平等とか人間関係を将

来にわたって築いていけるような、そういったやわらかい感じの切り口で進めていくと、実施校が増えていくのではないかなと感じております。

指標の NO.25『学校では男子も女子も同じように活躍の場がある。』と考えている児童生徒の割合」、NO.26『社会では男女とも平等に活躍できる場がたくさんある。』と考えている児童生徒の割合」では、同じ子供たちに質問しているものですが、ここで差が結構開いているというのは面白い結果だなと思いました。子供たちの素直な目というか、感性からこういうふうに大人の世界が見えているのだなと思いましたので、やはり子供たちの将来に向けても、県の取り組みをお願いしたいと考えております。

また、パパの1人としてというところだと、NO.4「男性の育児休業取得率」が10%程度にまで上がってきたということですが、第5次計画では、県や市町村の職員の方々の数値も指標とし、重点的に進めていくということでしたのでぜひよろしくお願いしたいと思います。

プレパスクールというところでは、柱の一つの事業として挙げていただき、本当に感謝しております。育児参加というと、おまけみたいなところがあるかと思います。やはり男女共同参画という言葉もあるので、参加というよりは、主体者の1人であるというように、よりプラス的に事業を進めていただければ大変ありがたいと思います。

○山名会長

私自身も今高橋委員が言われたように、男性の育児参加の参加という言葉は必要なのかとちょっと引っかかっていて、ここでは含めなくてもいいのかなとか、参画かなとか考えてみたりしているところです。

また、お話を伺っていて感じたのは、例えば思春期のお子さんとの関わりにおいて、男性同士、女性同士とか、あるいは管理職の方も、子育てでこういうふうに変化したとか自分の世代時はこうだったなど、そういう世代間の交流というものもあっていいのではないかと感じました。

○竹田委員

資料2「令和3年度県の女性の活躍推進に係る取組について」では、若年女性といったように若年という言葉がいくつか出てきていて、若年社会人というのもあります。あとは若者というのもあるのですが、これはどこまでの年齢、具体的に年齢の幅といいますか、そういうものを念頭に置かれているものなのかということ、若年女性という場合と若年社会人とか若者は、すべてそれが共通なのかということを教えていただければと思います。

それから、同じ資料2の(2)「女性一人ひとりが活躍できる環境づくりの推進」の中に、「女性の起業促進に向けた支援」という項目で、女性・若者の創業意識の醸成というもの

がありますが、これは女性と若者と区切っているのです。若者の中には男性も入っているということですのでよろしいのかをお尋ねしたいです。

また、資料2の(1)「女性が活躍し続けられる職場づくりの推進」ということで、女性活躍・両立支援推進員の企業訪問による働きかけですとか、あるいは企業向けセミナーがあったり、啓蒙活動とかあるのですけれども、これ以外に、実際に企業がその目標を達成したときに何かしらメリットがあるとか、補助金が出るとか、あるいはそれを達成できなかった場合にペナルティーがあるとか、そういう制度があるかどうか教えていただければと思います。

もう一つは、第5次計画の策定時の議事録をベースに見ると、目標値の設定についてですが、実績値が次の時の目標値をもうすでに超えているというようなケースがあって、今拝見するとやはりそういうのがいくつかあるように見受けられます。目標値の設定はいつの時点で決定しているものなのか、今後、そういう目標値を、こまめに実績値を見ながら修正していくことが可能なかどうか、これからの第5次計画の中で、そういう調整が可能かどうかをお尋ねしたいと思います。

●次世代・女性活躍支援課

若年と若年者という言葉の使い方については、事業によって若干違うこともあると認識しておりますが、私も次世代・女性活躍支援課で担当しております事業、例えば「若年女性の秋田暮らしサポート事業」では、アンケートや意見交換を実施しております。若年女性の県外流出が非常に問題になっておりますので、就職に関することや結婚、子育てなど様々なご意見を伺う対象として、39歳までの女性をターゲットにしているものでございます。

ただし、就職氷河期の問題ということになると今40代の方を対象にしている場合もございますので、若者というときには、そういった事業によって若干対象が違うことはあります。

また、女性の起業促進で対象になっている女性・若者については、女性は年齢関係なく補助が受けられ、また、若者については男女問わず何歳を制限して補助をするという制度というように聞いております。

次に、目標値ですけれども、第5次計画の目標値を立てるにあたっては、まずその時点での実績がわかるものを用いて大体の傾向を見ながら目標を設定するということで策定しましたが、確かに中には既に目標を超えている部分もあると思いますので、そういった指標につきましては今後、この審議会の場において計画の変更という手続きを経まして、新たな目標値を設定し、もう少し高みのところを目指して、推進していきたいと思っております。

企業訪問による働きかけというところでは、秋田県商工会連合会と連携して、企業の女

性活躍や両立支援に係る一般事業主行動計画の策定を支援しておりまして、策定数としては現在東北6県においては上位の方で推移しております。

こういった行動計画を策定し、その目標を達成した場合については、国の助成制度がありますが、その制度を活用した県内の実績は少ない状況であると聞いております。

○竹田委員

そうすると今、各企業に働きかける際に、女性を採用してくださいとか、登用してくださいとかだけでなく、そういった助成制度についても合わせて周知しているということによろしいでしょうか。

●次世代・女性活躍支援課

そのとおりです。その助成制度につきましては、少し基準が高いものとなっていると認識しております。

○竹下委員

資料1、NO.34「市町村女性活躍推進計画策定率」について、県内25市町村中、4市町村が策定されていないという報告がありましたが、大館市という結構大きな市から小さな村までありますが、こういった理由で策定されていないのか、ヒアリングした情報等あれば教えていただきたいと思います。そして、今後策定する予定があるのかどうかといったところも教えていただきたいと思います。

また、資料2の(2)「女性一人ひとりが活躍できる環境づくりの推進」の「女性の起業促進に向けた支援」ということで、実際にこの具体的な取り組みはどのように推進していくのか、また、同じく一番最後にある「結婚や出産等で離職した女性への就業支援」における、令和3年度の女性人材活用セミナーの予定している回数や、参加の予定人数などについて教えていただきたいと思います。

最後に、「男女イキイキ職場宣言事業所」と「あきた女性の活躍推進会議」との関連性についても、改めて教えていただけたらと思います。

●次世代・女性活躍支援課

市町村の女性活躍推進計画の策定状況ですが、未策定の中で大館市については、市の総合計画において男女共同参画と一体的に策定したいという意向があり、一年遅れてしまったという経緯がございます。現時点では、大館市は策定済みであります。

その他の町村ですけれども、先行して男女共同参画計画の方は策定しており、この計画期間終了と同時に、次期計画の策定の時点で、女性活躍推進計画と一体となって策定する方向で調整していくということを聞いております。

女性の起業促進のところでは、事業の立ち上げ後においてもしばらく伴走支援等が必要であるということで、初期費用の補助のほか、商工団体やあきた企業活性化センターによるフォローアップなど切れ目のない支援を行うこととしているほか、先輩起業家の表彰や交流では、先輩起業家を見て、次に続く起業者を育てようという表彰制度であると聞いております。

●雇用労働政策課

女性の人材活用セミナーでございますが、今年度は2回開催済みでありまして、これまで18名の方々に参加いただいております。内容としては、企業の中途採用の掘り起こしを目的に意識啓発セミナーという形でコンサルタント会社の方を講師にお迎えし、開催しました。こちらは、対面とオンラインの活用による同時開催としたところですが、2回目につきましては新型コロナ対策ということでオンラインのみによる開催となりました。

フォローにつきましては、現在働いてない女性の方々を対象にしたセミナーや座談会、会社見学会等を開催しながら、企業にも結びつけていくような取り組みとしておりまして、合同就職説明会も開催しております。

合同就職説明会の方は3回の開催を予定していたところですが、新型コロナ対策によりすべてオンラインによる実施を予定しております。

●次世代・女性活躍支援課

「男女イキイキ職場宣言事業所」につきましては、平成17年度より職場内の男女共同参画に積極的に取り組もうとする企業と「男女イキイキ職場推進協定」を締結しまして、県から企業へ、男女共同参画に関するきめ細かな情報提供や施策の紹介等を行っております。

一方、「あきた女性の活躍推進会議」は、資料2の右側に記載しておりますが、女性活躍推進法の第27条において、地域の女性の職業生活における活躍の推進に関する取り組みを効果的かつ円滑に実施するため、協議会を組織することができると規定されており、平成27年度に設置した「あきた女性の活躍推進会議」をこの協議会に位置付けているところであり、経済団体、労働団体、各団体等と連携し、女性活躍に関する情報共有等を行っているところでございます。

○竹下委員

それでは、「あきた女性の活躍推進会議」と、「男女イキイキ職場宣言事業所」とは特に直接的な関連はないということによろしいでしょうか。

●次世代・女性活躍支援課

制度上は直接リンクしておりませんが、どちらも普及啓発を行う点では関連性があるものと捉えており、「あきた女性の活躍推進会議」の方では各団体の取り組み事例について情報交換を行っているほか、「男女イキイキ職場宣言事業所」においても、企業が男女共同参画に積極的に取り組むという宣言を行うことによって企業のイメージアップ向上につなげ、それを好事例として他の企業に波及していくことを期待しているものであります。

○遠藤委員

資料1のNO.28「乳がん検診受診率」、NO.29「子宮がん検診受診率」について、女性のがんに対する検診の受診率に関して掲載されていますが、平成28、29年は対がん施策の目標50%と、これはすべてのがんに対しての目標値ですが、平成30年度から分母が全住民ですね、全住民としたことによりいきなり数値としては低くなり、実績値も低くなっていることから、目標値はそれに見合った数値という計算により下がっているものではないでしょうか。

また、現状分析、課題、対応方針も全く同じ記載になっております。乳がん検診と子宮がん検診というのは全くやり方も異なっていますし、担当する診療科も乳がんであれば外科系、乳腺科というのがありますが、子宮がん検診だと、産婦人科、婦人科に特化している検診なわけです。そういったことを踏まえても、全く同じ記載でまとめられているということに違和感を覚えます。

今後の対応方針の記載では、かかりつけ医はいいとしても、かかりつけ歯科医、薬局薬剤師等から未受診者に対する受診勧奨を行うという対策を見て、不自然な感じがしております。

それから、今、やはり問題になってるのは子宮がん検診も大事ですけども、子宮頸がんのワクチンについて、大分抑制的な動きがありましたが、今それがきちっと見直されて、子宮頸がんワクチンをもっと普及させようというふうに動いているわけです。実際に子宮頸がんの発症率も、非常に高い確率で抑えられるというようなことははっきりしていますので、女性の健康づくりへの支援ということで、そちらの方向性に向かったらどうかと感じました。

●健康づくり推進課

この目標値については、平成30年度から分母のとらえ方が変わったということで実績値が下がっておりますが、算定を見直した時点で、この数値からいきなり50%達成は難しいということで、経年的、段階的に到達しようということで立てた目標値であります。

乳がん検診と子宮がん検診の記載内容が同じということですけども、我々としては

胃、大腸、肺も含めた5部位に関して、市町村が行うがん検診ということで総合的な対策に取り組んでおりますので、同じような形で記載したところです。

対応方針の中で、かかりつけ歯科医、薬局や薬剤師というところですが、これについては市町村のがん検診そのものが今伸びておらず、特にコロナ禍においては減少しているということもありまして、今年度から新たな取り組みとして、現在横手地区だけになりますがかかりつけ医だけでなく、歯科医、薬局、薬剤師の方からも、検診を受けてないという方に対しては、配付したチラシを活用して受診を呼びかけてもらうという取り組みを実際に行っているところです。

○遠藤委員

要するにポスター等を、歯科医院の待合室などに掲示していただくとか、そういうような形で働きかけるということでしょうか。

●健康づくり推進課

ポスターのほかチラシも配っておりまして、実際に窓口において検診を受けてないという方に関しては、チラシを配りながら検診を受けてくださいという呼びかけを、今年はモデル的に横手地区だけですが実施しております。

○遠藤委員

乳がん、子宮がん検診受診率の2つの実績値について、平成28、29年度の実績値と全く比較にならないわけです。数字を当てはめて計算しているわけですから、やはり平成30年度、令和元年度の分母で平成28年度、29年度を計算した場合の数値を算出してもらわないと、経年的に増えているのか、あるいは減っているのかもわかりづらいと思います。

あと、先ほど質問した子宮頸がんワクチンの勧奨に関しましてはどのようにお考えでしょうか。

●健康づくり推進課

子宮頸がんワクチンの勧奨につきましては、国の方でもこれまでは積極的な勧奨をしないという方針でしたが、現在、見直しの方向で進んでいるようなので、その状況を見ながら、積極的に進めていくという方針が示されれば、対応を考えていきたいと思います。

○木山委員

次代の女性リーダー応援事業アンケート調査の報告書を拝見しました。様々なアンケートが載っていましたが、現場の意見が多種多様に書かれており、とても楽しく

参考にさせてもらいました。

それから、資料3「令和3年度第5次秋田県男女共同参画推進計画 関連施策一覧（6月補正予算後）」ですが、1-8に医務薬事課医療人材対策室の県内女性医師等支援事業で、女性医師の離職防止及び県内定着を図るため、女性医師の勤務環境改善に係る意識啓発、女性医師就業相談窓口の設置等を行うというように書かれていますが、女性医師は辞められるケースが多いものでしょうか。また、給与額についての男女の差はないのでしょうか。

また、国際課が担当する事業、記載内容はすごくいいんだけども理解がなかなかしづらいというか、例えば各市町村の窓口で外国人が相談に行ったときに外国語で対応できる担当の人たちはどのくらいいるものでしょうか。

●次世代・女性活躍支援課

国際課の事業に関する件につきましては、国際交流員という職員が配置されておりまして、そういった外国語の対応ができるようにしております。

医師の問題は、当課からの回答は難しいものですが、やはり男女問わず医師の確保というのは課題になっていると考えております。特に女性については、出産、子育てを期に退職される方もいると聞いておりますけれども、そういった待遇の違いにつきましては確認させていただきたいと思います。

○遠藤委員

実際、女性医師と仕事をしているわけですが、給与面につきましては、男性女性全く同じであります。同一労働、同一賃金の法律も施行されておりますので、待遇の差はありません。

また、女性医師の離職に関してですが、妊娠出産、育児を通じて、医療の現場からは完全に離れるということはほぼありません。実際、看護師の場合ですとそういうケースもあるように認識しておりますが、医師の場合はほぼ復職しています。それも、育児休暇を完全に消化しないまま復帰する事例もあり、本当に責任感が強すぎるのか、もう少し休んで欲しいとこちらの方でお願いするようなケースすら見受けられる状態です。

現状としては、約30%は女性の医師がおりますし、今の医学部の女性の学生が占める割合も約40%のところまできていて、これからはやはり女性がいかに働きやすい社会にしていくかというのは、一生懸命いろんな分野で考えられているというところであります。

実際に秋田県医師会におきましても、男女共同参画推進委員会という委員会もございまして、女性医師の就労の悩みなどをつぶさに拾い上げるような体制があります。そういった取組が功を奏しているのかどうか分かりませんが、女性医師の離職率は決して高く

ないというようにお答えできるかと思います。

○松坂委員

第5次計画の推進の柱2「健康で明るく安全・安心な暮らしの実現」とありますが、安全・安心は今皆さんがお話した健康だとか様々あるわけですが、明るくというのが非常に私は一つの大切なことではないかなと思っています。

我々の自治会の中では、女性の役員が半分ぐらいいるわけですが、家庭の雰囲気として女性はあまり表に出るなというものが秋田県は特に土壌にあるのではないかと私自身感じております。そうした時に、第5次計画の取組の中で「自治会活動をリードする女性人材の育成」という事業を県が主体となって進めていくということで、そういった意識がだんだん変わってくるのかなと感じております。

男女共同参画副読本については、次世代・女性活躍支援課の取組だけではなく、様々な部署にまたがるものとして進めていく必要があると思います。特に教育の現場、教職員の体制も課題があると思います。私も、地元の中学校の学校評議員を務めておりますが、先生方に副読本のことを伺ってみると、時間もなくて活用が難しい状況であるとのことでした。その学校毎の考え方もあるとは思いますが、ここは教育委員会の方と十分手を組んで進めていかなければ難しい状況であると思います。今後、新しい副読本になるようですので、さらなる活用を図るようにやっていければ良いと思います。

私は前回もお話ししたように、やはり男女の賃金格差については、今医師の方は全然そういうことはないということでしたが、県内経済はそうでもない状況であると思います。今回、最低賃金が30円上がって822円になったわけですが、事業をやっている5人、10人を雇用している事業所はこれでも大変なんだということを言われる方もおります。担当部署において、賃金の関係をもっとレベルを上げられるようになれば良いと感じております。

今回、陶山理事が就任されて、秋田の女性の背中を押してやるんだと話がありましたが、私も期待をしながら、一つ一つ何かできることを進めていきたいと思っています。

●次世代・女性活躍支援課

女性の活躍につきましては、職業生活だけではなくあらゆる分野、自治会や防災というあらゆる場面で推進していきたいと考えており、それを支える男女共同参画の基盤づくりも引き続き進めてまいりたいと思います。

そして先ほど指摘があった教育現場、賃金の問題では産業部門ということで、企業の経営者の方々の理解が促進できるように、各部局との連携、そして女性自身の意識の醸成、こういったものをあらゆる角度から取り組んでまいりたいと思います。

○高橋委員

次代の女性リーダー応援事業ということでアンケート調査を実施していただきました。この結果から、見えてきた課題や今後の事業を進めていく上で、良いデータとなったことなど、大枠で結構ですので、教えていただければと思います。

●次世代・女性活躍支援課

たくさんのご意見をいただいた中で、印象としましては、積極的に関わりたけれども、課題があってもなかなか取り組めないという傾向があるように感じております。そういった意味でもこの結果を基に、来年度以降の施策にも反映していきたいと思ひますし、今年11月のセミナー、シンポジウムもご案内しておりますけれども、あらゆる分野の方々のご意見を聞きながら、幅広く女性活躍や男女共同参画の推進に取り組んでまいりたいと思ひます。

また、家庭や地域の理解というものも大変重要になってくることから、そういった意識啓発にも取り組んでいきたいと思ひます。

●農林政策課

冒頭の小玉委員からの農地のご質問、また、長谷部委員からもご指摘ございました件につきまして、一部補足させていただきたいと思ひます。

農地に関しましては、資格要件はありませんが、農地を取得する際の面積要件がございます。面積については、農地取得後の面積の合計が50アール(5000㎡)以上の所有がないといけないということになっております。

しかし、市町村によってはその面積を下げているケースが結構ございます。例えば男鹿市であれば10アール、湯沢市ですと宅地に付随しているものであれば0.01アール(1㎡)など、面積を下げて取得を認めているという状況であります。

○山名会長

それでは、ほかに質問等がないようですので、議題の(3)その他ですけれども、委員の皆様、事務局から何かございますでしょうか。

(「特になし」の声あり。)

以上で本日の議題すべて終了いたしました。皆様ありがとうございました。進行を事務局にお戻しいたします。

●次世代・女性活躍支援課

本年度の会議は本日のみの開催としておりますが、今後、諮問すべき事項が生じたときは、改めて開催を調整させていただきますので、よろしくお願いいたします。

それではこれもちまして、令和３年度秋田県男女共同参画審議会を終了いたします。本日は誠にありがとうございました。