

## 令和5年度秋田県男女共同参画審議会要旨

### ■日 時

令和5年9月1日（金） 10：15～11：45

### ■場 所

秋田地方総合庁舎6階「総605会議室」

### ■出席者

#### 【秋田県男女共同参画審議会委員】

飯塚委員、伊藤委員、遠藤委員、熊谷委員、高島委員、長岐委員、長谷川委員、  
堀井委員、柳田委員

#### 【事務局】

丹治理事、今川あきた未来創造部次長、六澤次世代・女性活躍支援課長　ほか関係職員

### ■会議の成立

（事務局）

本日は審議会委員10名中9名の出席をいただいております。過半数に達しているため、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報告する。

### ■議 事

#### ◎堀井会長あいさつ

本日は、男女共同参画審議会にお集まりいただき感謝申し上げます。男女共同参画については、先ほど丹治理事より挨拶があったとおり、あらゆる世代、あらゆる立場の人々にとって大事な課題だと認識している。また、秋田県の婚姻率や出生率についても話があったが、28年連続最下位というのは非常に大変な状況だと思って聞いていた。こういった課題を抱えている秋田県をどうしていったら良いのかというのは、本当に今考えないといけない課題であると思っている。本日は年に一度のせっかくの機会であり、皆様の御知見と御経験を元にどうしていったら良いか考えていきたいと思っているので、活発な意見を交わしていただきたい。どうぞよろしくお願い申し上げます。

#### 【報 告】

- （1）第5次秋田県男女共同参画推進計画の取組状況について
- （2）女性が輝く職場づくりプロジェクトについて

(1) 及び (2) について、事務局（次世代・女性活躍支援課）より資料1 及び資料4 に基づき説明。

◎堀井会長

それではただいまの説明について、御意見、御質問等があればお願いします。

○長谷川委員

資料4 の女性が輝く職場づくりプロジェクトに関して、それぞれの地域でロールモデルの育成に向けて企業を選定するという話だったが、企業は既にピックアップしているのか。また、ピックアップしているのであれば、こういった企業が選ばれているのか。

●丹治理事

研修は既にスタートしており、各関係団体に御推薦いただいた企業や自ら希望して手を挙げた企業を中心にメンバーを構成している。企業としては、既に女性活躍を進めているものの何かしら課題を感じている企業や、これから女性活躍を進めていきたいと考えているが何からスタートして良いのかわからないという企業など、取組の程度には少し差がある。業種としても多岐に渡っているが、傾向としては、秋田県内の業種の割合のせいか、建設業が多い。

○飯塚委員

資料1 の1 ページ目No.1 やNo.2 について、企業訪問をしながら様々な支援を行っているということだったが、先ほどの事務局の説明にあったように、こうした取組はその企業の経営者層やマネジメント層の方々の旗振りがとても大事だと自分自身も実感している。課題として「簡易で一時的な取組が多い」というコメントがあったが、企業訪問の際に、人事や総務の担当窓口の方だけではなく、経営者層にもアプローチをする取組はされているのだろうか。例えば、当社では中期事業計画を立てており、その中にダイバーシティに関する項目を打ち出している。それは当然トップが承認した事業計画になっているので、会社全体として取り組んでいく雰囲気を作っている。このような経験から、企業支援をする際には、やはりトップに積極的にアプローチしていくことが大事なのではないかと感じた。

また、2 ページ目のNo.7 の男性の育児休業取得率について、今後の対応方針に「経営者や管理職の意識改革が必要」というコメントがあるが、当社でも男性で育休を取得した人がおり、細かく様々な話を聞いたところ、対象者に育休を積極的に取得することを促すことよりも、その周りを始め、全社員の理解がないと安心して育休を取ることができないと

の話が一番最初にあった。こうした点に関しては、経営者や管理職層にはもちろんであるが、子どものいない男性やまだ結婚していない若いスタッフたちにも浸透させていくことがとても大切なのではないかと感じているので、参考までにお伝えしておきたいと思う。

続いて、4 ページ目のNo.16 のハラスメントの相談体制の整備について、こうした数値的なデータを取得されている過程で、どうしてその体制を整えられていないのかという点に関してのヒアリングはしているのか。体制整備というのは、第一歩目のステップとして、例えば窓口になる方を明確にして社内に周知したり、面談方式で今まで行っていたことを今後はメールや手紙などの手法でも相談ができる体制を組んだりするようなことだと私は理解しているので、それほど難しいことではないのではないかと考えている。それにも関わらず、66%という状況なので、どうしてそのようになってしまっているのかという疑問がある。体制と言うととてもがっちりしたものと考えて構えがちになると思うが、そうしたことなく、まずステップ1としてはこうした難しくないところから取り組むことができるということをきちんと企業側に周知することも大事なのではないかと考えた。

最後に、No.17 の乳がん検診受診率について、行政としてもいろいろ取り組んでいることを理解しているつもりであるが、実は当社でも独自で乳がん検診のキャンペーンを行っている。検診車を呼んで、当社のサービスを御利用いただいている方を対象に無料で受診できるようにし、一日に 50 人くらいの方を受け入れている。しかし、それ以上の方の応募があるため、やはり関心を持っている方がたくさんいると思っている。もしかしたら女性は病院に行くのに抵抗感があるのではないかと感じている。そうした意味で、比較的気軽にできる場所として、当社の駐車場や ALVE（アルヴェ）の近くに検診車を止めて行ったこともある。人目につくのが嫌だという方もいるかもしれないが、民間企業を巻き込んで行くことを考えてみても良いのではないかと考えた。

#### ●次世代・女性活躍支援課

女性活躍推進法や次世代法の観点から、県では、平成 30 年度から秋田県商工会連合会に委託して女性活躍両立支援センターを設置している。センターの推進員が企業を回って様々な啓発をしていただいたおかげで、大分理解も進み、一般事業主行動計画の策定数は東北では 1 位となっている。しかしながら、まだまだ十分ではなく、行動計画の策定後に計画の更新がされていない企業も多く見受けられる。そのため、経営者の理解をさらに進めていく必要があると考えており、今後さらに取組について力を入れていきたいと思っている。

また、男性の育児休業の取得についても、男性自身の意識だけではなく、取得しづらさがあると聞いているため、そうした職場の理解や経営者の理解について、当課でも両面で

取り組んでいる。男女共同参画センターでは男性自身の意識啓発を、経営者の理解促進については様々なセミナーやプロジェクトなどを通して展開していきたいと思っている。今後も取組を強化していきたい。

#### ●雇用労働政策課

令和4年度から職場のパワーハラスメント防止措置が全企業に義務化されたが、雇用労働政策課では、毎年各企業に対して行っている労働条件等の実態調査の中で、3年度から職場におけるパワーハラスメント防止対策に関する規定や相談体制の有無について調査を行っており、その結果が資料の66.6%である。また、調査とあわせて、企業に対してウェブサイトへの掲載やチラシ等の配布により、周知と広報を行っているところである。

#### ●健康づくり推進課

乳がん検診について、県としては各市町村で実施している部分に対しては助成により支援している。一方で、民間の事業者においても、それぞれの職域において取り組んでいただき、県や市町村と民間の両輪で進めていけると、これまで以上に若い女性の乳がんにかかるリスクが減ると考える。また、かかりつけ医や薬局などを通じて、こうした取組の重要性を周知する取組もあわせて進めていきたいと考えている。今後も民間と自治体が協力して一緒に取り組んでいければと考えているので、よろしくお願いいたします。

#### ○長岐委員

情報提供になってしまうが、まず4ページ目のNo.15のDV予防教育の実施高校数について、令和4年度の実績が令和3年度に比べるとかなり下回ってしまったが、秋田弁護士会では、いじめや消費者被害の予防授業を行うことがある。学校の先生では準備がなかなか難しかったり、忙しいようであれば、弁護士会として連携して協力できる場面もあるかと思うので、周知を促す際の手法として、外部に依頼することも考えてみてはどうか。デートDV等については、センシティブな内容もあり、先生では話しづらいこともあるかもしれないので、情報提供など、何か協力できることがあればぜひ声をかけていただければと思う。

次に、前回コメントしたNo.21の部分であるが、それとは別の観点から、実際に県の養育費取決証書の作成費用助成について、私から案内しなくても相談者から「こういった制度がある」と言われることがあった。かなり調べている方にとっては周知が進んでおり、自分でホームページまで辿り着いてそうした制度を使える状況まで来ていると思う。ただ、単純に離婚したいという方は、養育費についてどのように取り決めようということよりも、まずはどうやって離婚するかという思考になってしまっているため、養育費の取決方法についてまで調べて辿り着くのは難しい状況になっているかと思う。もう既にな

されているかと思うが、離婚届の用紙等をもらう際に、行政の窓口にこうした案内が必ず目につくようにする、あるいは担当者から制度について口頭で直接伝えていただくなどの方法によって、離婚しようと考えている方にさらに情報が行き渡るのではないかと思う。実際に口頭でのやりとりで養育費を取り決めても、なかなか回収までは至らないことが多いと、途中で支払いが滞ってしまったりすることが実情としてはある。そうしたときに、公正証書や調停で取り決めることによって、給与の差し押さえまで可能となるため、養育費を支払わなければならない義務者にとっても、給与の差し押さえを避けたいということで、円滑に支払いを行うケースが増えているかと思う。いろいろな制度を活用してシングルマザー、シングルファザーの方がお金の面で苦しまずに済むよう、制度をさらに拡充させていただければと思う。

#### 【意見交換】

##### ◎堀井会長

次に、意見交換に入るが、事務局から委員に意見をいただきたい案件があったら願います。

##### ●事務局（次世代・女性活躍支援課）

本日は幅広く御意見をいただければと思うが、事務局としてはできれば2点について伺いたい。1点目は、女性活躍についてである。女性活躍という言葉に抵抗があるという方もいるが、職場や地域など、様々な意思決定の場に参画する女性を増やしていくためにはどうしたら良いのかという観点から、皆様の身近で感じていることや課題、提言などがあったらお願いしたいと思う。2点目は、男女共同参画社会づくりについてである。人口減少問題の克服のためにも、若者、特に県外流出が著しい女性の定着・回帰に向けた取組が重要であるが、その根底にあるのがやはり男女共同参画社会づくりではないかと考えている。こうした意味で、皆様が考えていることや提案があったらお話いただければと思っている。

##### ◎堀井会長

ただいまの事務局からの説明について、御意見や御質問をお願いする。確認になるが、1点目が、職場又は地域において意思決定に参画する女性を増やして女性活躍を進めていくための方策について広く御意見をお願いしたいということ。2点目は、とりわけ若年世代の女性の定着・回帰に向けた意識醸成や情報発信について、何か考えや意見があったら、ぜひ共有いただけたら幸いである。

##### ○長谷川委員

女性が少ない分野において女性活躍を進めていくための方策について、資料1の1ページのNo.6に管理職の女性の割合に関して記載があったが、女性の管理職を増やすことがまず一つだと思う。もう一つは、例えば、どのような企業でも、まずは50/50（フィフティ・フィフティ）を基準として各分野ごとの従業員比率目標を策定し、それに向かって歩を進めるといったようなやり方も一つではないかと考える。

また、若年女性の県内定着・回帰に関しては、やはり帰ってきたいと感じてもらう必要があると思うので、例えば、具体的な目標を掲げて、積極的に女性活躍推進に力を入れていることを県も市もPRしたり、こうした審議会にもメディアを入れて広く知っていただくことがまずは重要なのではないかと考える。

それと、やはり子どもを産み育てる環境が充実していることも広く知っていただく必要があると考える。男性の育児への参加がしやすい環境を実現していく必要があり、PRと同時にやっていく必要があるのではないかと考える。

#### ○長岐委員

まず、女性活躍について、日本弁護士連合会では、副会長として各ブロックから1名は女性を出さなければいけないというルールになっている。ただ、実際に、弁護士として男性と女性のどちらが多いかというと、性別だけで見るとやはり男性が圧倒的に多く、女性が少ない状況である。そうした中から、やりたい人はたくさんいるのかもしれないが、副会長になれば東京にほぼ1年間いなければいけないので、家庭との関係で、なかなか手を探すのが大変な状況である。女性活躍は本当に素晴らしいことだと思うが、できる方に集中するなど、それによって女性の負担が増えていくのではないかとということもかなり問題になってきているのではないかと考えている。女性が活躍できるようにするためには、もちろん割合として女性の管理職を増やすことは大事だが、そこまでのサポート体制、例えば、管理職になったとしても介護が必要になった時には休むことを周りの人が受け入れられるような環境づくりが、なり手を増やしていくという意味でもとても大事になってくるのではないかと考えている。

若年女性については、個人的には定着はなかなか難しいと考えていて、どちらかというと、戻ってきてもうことに力を入れたほうが良いのではないかと感じている。あくまでも個人的な意見だが、高校を卒業する頃の18歳や大学を卒業する頃の22歳という年代は、流行などに敏感な年頃であり、秋田の環境でずっと生活していると、東京や仙台への憧れを抱いて都会で生活してみたいと思う方がたくさんいる世代ではないかと思うので、それを引き留めることは何か違うのではないかと考える。ただ、実際に東京や仙台などの都会で暮らしてみて、自分の性格には合わない、考えていた生活とは違うというギャップが生まれることは多くあると思う。先ほど長谷川委員がおっしゃったとおり、子どもを産み育てる環境を整えることはとても重要だと思っており、私の友人は東京で子育てをして

いるが、保育園に預けるだけでも1人当たり10万円程度費用がかかってしまうことがあるようだ。そうしたことを考えると、一軒家を持って家族を増やして生活していくことは、都会ではかなり難しい状況になってくる。そうした中で、秋田ならゆったりとした環境の中で、経済的にも東京ほど費用がかからず、安心して子育てをしていけるのであれば、子どもを設けて家族としてどこで生活するかと考えたときに、秋田に戻ろう、秋田で暮らしたいと考えてもらえるような環境づくりに力を入れていくべきではないか。また、最近は東京で生活してきた方で農村地域の暮らしに憧れを持って移住される方もとても増えてきていると思うので、首都圏や都会と言われる地域へのアプローチを重点的に行っていき、いかに秋田にずっと居てくれるかよりも、秋田の魅力を伝えて来てもらう、呼び込む取組を重視して進めていくと実際に効果が出てくるのではないかと思った。

#### ○熊谷委員

私は学校の立場から話をさせていただきたい。

昨年度まで勤めていた学校も、今年度異動してきた学校のどちらも、偶然ではあるが、もともと女子高だったところに男子生徒が入って男女共学になった学校である。昨年は3対7の割合で女子生徒が多く、今年は4対6の割合で6が女子生徒である。学校の中で生徒の役割分担で男女の差はさほど感じることはないというのが実際のところではあるが、現任校は進路多様校と言われており、今年度の3学年進路状況では、就職が50名ほどおり、他が大学進学や専門学校への進学を考えている。その50名の生徒を対象に、地域の経済同友会等の協力で非常に熱心な説明会を行ってくださり助かっているが、説明に来る方が全て男性で、女性の方にお目にかかることはなかった。一方で、進路指導や講演において、ベネッセ、リクルート、学研など、様々なところから来る方は比較的女性が多い。50名の生徒たちは、どちらかという県内に残って働きたい生徒たちであり、女子生徒の割合が非常に高い。そういう状況なので女性の方のお話を聞く機会がほとんどなかったことは残念だと思った。

学校としては、「総合的な探究の時間」では、男性だけでなく、女性でキャリアアップを図ってきたような方とオンラインで繋いで話を聞く機会も増えてきている。勤務地である由利本荘市は、生徒の感覚的なところでは、秋田市や大曲、横手、隣県山形方面まで含めると、どこに行くにも1時間以上かかり、この地域にいる間はやりたいことがすぐにはできないと感じている印象である。しかし、現在は学校のICT環境が整い、一人1台タブレットになり、自分の教室の中で手元から発信することがいくらかでも可能となった。そうした環境をもっと効果的に進路に繋げていくことができると考える。ここに居ながらも外と繋がる意義を実感し、自己発信による自己有用感といったものを育てていくことは可能だと思う。これは高校だけではなく、おそらく小中学校も同じような環境が整っていると思うので、そうした若い世代に対して、地元にいながらも外とも繋がっていく、

目的に応じて柔軟に内と外をつなぎ、いつでも行き来できることを伝えることで、将来自分が活躍できる場所への想像をさらに広げることができるのではないか。郷土を離れば、関わりが希薄になり、戻れないから「地域貢献できない」といった生徒の思い込みを少し緩和できるのではないか。

そのためにも、学校に来て説明していただく方々は、責任ある役職といった点から男性が多くなるのはわからなくはないが、リクエストするなどして、女性の割合を増やしていくことができるかもしれないと考える。生徒に近い年齢で、就職後どのように人生を設計してきたのか、生徒にとって身近な方のお話は大きな刺激になると思う。また、大学でも女性の研究者を増やすといったイベントを頻繁に行っているが、例えば理系にあまり関心のない女子生徒にとっては、自分事とは考えにくい面があるようである。これまでの進学校でも実業高校でもそうだと聞くと、進路や自分のキャリアアップを考えたときに、様々な経験をしながら、ある意味方向転換もしたが、今現在はしっかりと自分の足場を築いているような方を積極的に招くことは、生徒にとっても、将来に対する期待感につながる上で必要だと考えている。

高校にいる男性職員の中には、最近では、子育てのために時間単位の年次休暇を取って外出される方が結構いる。その時に思うのは、女性職員は、例えば介護や子どもの送り迎えなどで早出・遅出で対応しているが、男性職員に関しても、職場で全面的にサポートしていくことで、その周りにいる女性も精神的に安心した状況になるのではないかと思う。そうした意味でも職場におけるライフワークにおけるサポートは、男女ともに大きな意味を持つのではないかと感じている。

DVや性教育の問題などについては、学校によるのかもしれないが、今まで私が勤めてきた学校では生徒向けの研修会を確実に行ってきた。ただ、生徒にとって、おそらくそれが自分自身のこととして実感を伴わないことが多いのではないかとも思う。知識として、とても大事なことだという意識はあるが、やはり自分事に変えていくためのもう一つ何か身近なことに引き寄せて考える場が必要なのではないかと感じている。

いずれにしても、若者定着については、多くの生徒が地域課題だと感じている。小論や志望理由書などには地域の課題だと思えることが書かれているが、周りがそう言うから問題だと思っている場合が多い。様々な教育活動の中で、課題研究やボランティア、インターンシップなど、社会と関わり、多様な生き方をしている大人との出会いがなければ、実感を伴う理解はできないし、深まらないという印象を私自身は持っている。

#### ○遠藤委員

医療従事者の立場から話をさせていただければと思う。

今は実際に女性医師が増えてきている。私が医学部に入った50年くらい前は、大体10人に1人くらいの割合だったが、今は3割から4割くらいが女性である。実際に、秋田大



学を卒業した後にどのくらいの人が秋田県にとどまるかというと、地域枠が段々増えていて今は20数名で、9年間秋田県内で勤務しないといけないという義務を負われているが、それでも全体で見ると秋田県にとどまるのは半分弱くらいである。今年度は研修医が70数名入ってきているが、秋田県出身の人や秋田とは何ら縁のない人も含めて、10人から20人くらいが秋田県内の病院で研修をしている状況である。

その中で女性の占める割合は、やはり確実に増えてきており、3割から4割くらいが女性である。女性には、いわゆる汚い、きつい、厳しいところは嫌われると考えられがちだが、外科にも入局してくる人が増えてきており、実際に女性だからといって楽な診療科を選ぶというわけではない。ただ、女性医師が働き続けるときに、どうしても専門医を取得しないといけない。これから先、専門医の資格がないと、勤務先で施設認定を維持できないといったこともあるし、もちろん本人のキャリアもある。しかし、ちょうど結婚して、子どもを産んで、育休を取る時期というのは、最もキャリアアップに必要な時期である。女性医師たちはとても頑張っているが、その時に現場で何が問題になるかというと、ただでさえ秋田県内は医師が不足しているので、その中で抜けられると、結局残った医師に当直などの負担が全部回ってしまう。皆で頑張ってカバーしようとしても、やはり現場では相当疲れがたまってきていることも事実である。

秋田県医師会では、男女共同参画推進サポート委員会というのがあり、女性医師の就業支援サポート相談やキャリアアップを助けるための窓口を設置している現状ではあるが、やはりマンパワー不足が大きいと感じている。女性医師の多くは男性医師と結婚するので、男性医師と一緒に育休を取れるかというとなかなか難しい。男性医師の育休取得率は、おそらく5%もいかないのではないかな。フレックスの勤務体制は何とかとれるので、子どもの送り迎えをして、そのために朝の検討会には出られないが、外来は対応して、午後から手術をして、早く終わったら子どもを迎えに行くと、そういった形でやっているというのが医師の現状である。

#### ○柳田委員

商工会は県内に21あるが、これまでの主な仕事は、当然名前のおとり、個別の事業者の支援に力を入れてきた。ただ、ここ最近になって特にであるが、いくら個別の事業者の支援をしても、地域が全体として衰退していくと客が減っていくことになるので、長い目でみると個別の企業も立ち行かないことになる。そこで、商工会長たちは、商工会として地域の活性化に真正面から取り組んでいかないと考えて今取り組んでいる。そうした取組をしていく中で、商工会として一番重要なのは、やはり若い方、特に若い女性の方に少しでも定着していただきたいということで、そのためにどういったものが必要なのかということをいろいろ話をしているところである。決定打というのはなかなか出てこないの、資料で説明があったように、様々な施策を地道に進めていただくことが

まずは大事だと思う。

また、最近若い女性で起業される方が増えてきており、県でも女性枠や若者枠を設けて起業の支援をしているおかげで、そういったものを活用して首都圏から秋田に戻って起業される方がいる。商工会としても、そういった方々を支援していきたいと思っているのでPRしていきたいと思うが、行政もそういった活躍をしている女性をぜひ県内外に広く発信してもらえるとありがたいと思っている。一挙に数が増えることにはならないだろうが、そうした若い女性が秋田県で自ら起業して活躍していることを広く知っていただくことが重要なのではないかと思うので、ぜひ御検討いただければと思う。

それと、冒頭で飯塚委員などからも話があったが、経営者や周りの方の意識も重要なため、商工会では、今はまだ残念ながら会長は全員男性だが、積極的に女性の方に活躍していただけるよう、各商工会長にいろいろな会議の場を通じて意識啓発をしているので、商工会連合会としても、ぜひそうした取組を進めていきたいと思っている。

#### ◎堀井会長

それでは、続いて、事務局から提起があった内容に関してでも構わないが、委員の皆様が男女共同参画に関して日頃感じていることや課題などについて広くお話いただければと思う。いかがか。

#### ○高島委員

先ほど、課長からも女性活躍という言葉について話があったが、女性が輝く、活躍するというフレーズが既にバイアスがかかっている、女性がそれこそ自分事として思っている人がどれくらいいるのだろうかと思っている。私はこの表現にいつも思うのだが、今現在活躍していない、輝いていないと聞こえると同時に、輝かなければならないのか、活躍しなければならぬのかと敷居が高くなってしまふ女性も多いのではないかと考えるが、もともと自分の役割から切り離せないものをそのまま持ち合わせたまま、これ以上働いて輝かなければならないことに抵抗感を持つ女性が多いのではないかと考えるが、ここでは、経営者に向けたアピールとしてそうした視点で職場づくりをしようという意味なのだと捉えている。実際に働く女性を増やしていこうというときには、こうした進め方よりも、どうしたら希望の働き方ができるか、働きやすい働き方とはといった持っていく方が女性が響くのではないのかと思った。なかなか子どもが増えない、結婚率が下がっている中でも、やはり子どもを持つことの責任はとても大きく、そこで躊躇してしまう方が多いと思っている。その点をどのように変えていったら良いのかというのはとても大きな問題なので簡単には答えは出ないが、やはり自分が希望するような生き方をしていける環境であること、それが秋田でできるということが秋田に残る、また戻りたい理由になると思う。そのために何が必要かということになると思うが、お互いをそれぞれ尊重して、

ハラスメントがなくなったら、いろいろな意味で働きやすく、生きやすくなると思うので、経営者や人事の担当者だけではなく、社員全員がいろいろな生き方を尊重する方向に持っていけるようになると良いと感じた。

また、先ほど熊谷委員がDVと性教育の講座を行っても、生徒があまり自分事として捉えていないようだとおっしゃっていたが、私も相談業務をしていて、明らかにDVを受けていると思われるのにそのように思えない方がとても多いと感じている。「あなたがされていることはDVだ」と伝えても、「いやそのようなことはない、彼は私を愛してくれているからだ」という考えから抜け切れない。今の若い人は、子どもの時から、例えば名簿が男女混合など、男女平等に育ってきていると認識していると思うが、実際に社会に出たり、大きくなったりすると、そうではないことに気づいていくはずなのだが、そこでなぜか平等ではないと言うことが憚られてしまっていて、私はDVを受けていないと思わなければならないと刷り込まれているように思う。最初から束縛されたりモラハラを受けたりするのが当たり前だと言って結婚する方もいるし、結婚したらもっとモラハラがひどくなって結局離婚してしまい、シングルマザーになってとても苦しい生活をしている方もたくさんいる。結婚する前にこうした人とは結婚できないと見切りをつける方もいるかと思うし、このように夫の面倒を見なければいけない、子どもも自分1人で育てなければならないとなったら、やはり結婚や育児からは遠のいていくのだろう、それが現実ではないかと思っている。だから何ができるのだろうということになるが、若年の女性の人たちが生きづらい中で、まだ秋田より東京のほうが良いと思う理由は、確かにキラキラしたものもあると思うし、やはり匿名性が高いのも良いと思う。秋田にいと、皆知り合いでどこかで人が繋がってしまうという生きづらさがきつとあるのだと思う。そうしたことも含めて、あまり相手に干渉しないなど、秋田は今そうした風土とは真逆なので、そういったところが変わっていくことや、相手を尊重して暴力を振るわないことも大事である。今すぐ何か変えられることではないかもしれないが、職場でも町内会でも家庭の中でもそういったところから変わっていく必要があるのではないかと思った。

#### ○飯塚委員

日頃感じていることとして、先ほど熊谷委員の話を聞いてその通りだと感じたのだが、こうした男女共同参画や地域の課題は、やはり若い世代の頃からきちんと理解していくこともとても大事なのではないかと考えている。当社では、中学生、高校生や大学生を職場見学やインターンシップとして比較的積極的に受け入れている。仕事の中身をPRするだけではなく、女性や様々な世代の人が活躍できることを教えてあげることもとても大事なのではないかと感じている。行政側からのアプローチが良いのかどうかはわからないが、企業に対して、おそらくどの学校もこのように企業に対して学生や生徒を送り出していると思うので、学校側からも女性活躍等に関してどういった取組が企業でされ

ているのか伝えて欲しいといった一言があると、先ほどメディアを使ってという話もあったが、そういった大きい媒体を使わなくても、逆に細かいことがいろいろ伝えられるのではないかと思った。教育庁でも若い世代に対して様々な取組をされていることを資料で拝見したが、民間企業も巻き込んで行政と一体となって進めていくことによって浸透の仕方がまた少し違うのではないかと思った。

また、定着に関しては、難しい部分があるのかもしれないが、当社で、秋田市のパブリックコメントに、シングルマザーを積極的に県外から秋田県に呼び込んだら良いのではないかといった提案をしたことがある。行政では、移住・定住などにも力を入れているので、移住する際の費用を負担するなど、支援策がたくさんあると思うが、企業側でも様々な制度を作ってシングルマザーを県内に受け入れることによって、地域の人口減少の課題解決に向けて少しではあるが貢献していけるようなことができるのではないかと考えたこともあったので、参考までに話をしたところである。

#### ○伊藤委員

農業を専属でやっているが、私の業種でいくと、何年か前から農業女子のプロジェクトで若者たちが来るなど、女性も徐々に増えている。8年くらい前に独立したのだが、私が始めた時は、やはり変わった目で見られたり、いろいろ言われたりしたこともあったが、最近やっと女性が前に出ても何も言われなくなってきたと思っている。地域ではおそらく他人のことを何かと見てしまう傾向があるのだと思うが、やはり何かを始めると周りからいろいろ言われてしまっって心が折れる人がたくさんいる。五城目町には、東京のほうから移住してきた方たちが多くいて、そうした人たちが刺激となって、若い母親たちと自分の店を作ったりしているのを見る。そうした若い母親たちが何か自分で始めてみるといったことを積極的にしてくれると良いと思っている。

#### ◎堀井会長

その他として、全体的に本日の会議の内容を踏まえて何か御意見等はないか。

(特になし)

#### ●丹治理事

皆様、本日はお忙しい中お集まりいただき本当に感謝申し上げます。短い時間ではあったが、それぞれの現場の実態がよく分かり、皆様の貴重な意見を今後の施策に反映していきたいと心から思ったところである。特に、起業の話などもあったが、期待感の持てる秋田県というのを県内だけではなく、県外にもっと情報発信していかななくてはいけないと思った。また、人生の中では仕事にかける時間が非常に多いと思うので、自己実現ができる、自分らしくいられる、生活できる、そうした環境をつくれるような秋田県にしていこうとい

う意味での働きやすい職場づくりというのを、今後もいろいろな施策を考えて進めていきたいと思うので、引き続き御支援をよろしくお願い申し上げます。

◎堀井会長

それでは、以上をもって、議事は終了したので進行を事務局にお返しする。

●事務局（次世代・女性活躍支援課）

今年度の会議については、本日の開催のみとしているが、今後諮問すべき事項が生じた場合等には、改めて開催を調整させていただく場合があるので、よろしくお願いしたい。

以 上