

## 令和7年度第2回秋田県男女共同参画審議会要旨

### ■日 時

令和7年11月12日(水)13:30～15:00

### ■場 所

秋田地方総合庁舎「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、越前委員、熊谷委員、佐川委員、高島委員、長岐委員、長谷川委員、堀井委員、武藤委員

【事務局】

稲田次世代・女性活躍支援課長、伽羅谷次世代・女性活躍支援課政策監 ほか関係職員

### ■会議の成立

(事務局)

本日は審議会委員10名全員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

(1)第6次秋田県男女共同参画推進計画の素案について

事務局(次世代・女性活躍支援課)より資料1及び2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1、指標の男性育休取得率について、民間の男性育休取得率及び市町村職員の男性育休取得率の目標が100%に対して、県職員及び公立学校等の男性育休取得率が80%台の理由は。

#### ●人事課

2週間以上の取得率で87%を目指したいと考えている。あきたとも家事で掲げる官民一体となった取組における100%は当然目指していくものであるが、育児休業の本来趣旨として、より長い期間を取得してもらうような取組を進めていきたいと考えている中で、2週間以上の取得率を目標値としたところである。

#### ●教育庁総務課

教育庁においては、国が掲げる目標85%としている。当然100%を目指すところであるが、現状が30%台ということで、まずは国の目標85%を目標として進めていきたいと考えている。

#### ○越前委員

自治会長における女性の割合とあるが、目標達成は非常に難しいと考えている。私の町内会は、役員(サポーター)が15人おり、ほとんどが女性である。ただ、会長だけはやりたくないと言っている。

これまで、男社会であった町内会に、女性が加わったことで、視点が変わり、良い方向へ町内会が動いた。特に災害時における視点は優れていると感じた。そういったことから、必ずしも女性が会長を担う必要はなく、町内会への参加率を上げることで、町内会、自治会は変わってくると思う。こう

いった観点を、この指標を今後運用していく上で念頭に置いていただけると良いかと思う。

●次世代・女性活躍支援課

当課としては、地域における意思決定の場へ女性の参画を進めたいという考えである。なお、秋田県と全国を比較する際に、国においても自治会長の割合となっていることから、指標として設定したものである。

地域の意思決定の場への参画については、昨年度から各地域で実施しているジェンダーギャップ解消に向けたワークショップなどを通じて普及啓発をしているところである。

○高島委員

参考指標に、新たに、男女の賃金格差が掲げられている。こちらについては、あるメディアで、この指標が、第4次計画では掲げられていたが、第5次では掲載されていないことが報じられていた。

今回、第6次において、再び掲載するに至った理由を教えてください。

●次世代・女性活躍支援課

こちらの指標については、国が公表する数値となっており、そちらで把握ができることから、第5次には掲載しなかった経緯があった。今回、男女の賃金格差については、県としても把握しておきたいという考えから参考指標として掲載することとした。

○武藤委員

参考指標に子宮頸がん検診受診率があるが、現状、子宮頸がんについては、HPVワクチンでほぼ予防できる病気となっていることから、指標としては、そういったものを並列にするか、もしくはそちらのほうを現状として、大事な項目と考えるが如何か。

●保健・疾病対策課

当課として、HPV ワクチンに関する指標は想定していなかったことから、持ち帰って検討したい。

○伊藤委員

参考指標のえるぼし、くるみんの認定については、企業規模や従業員割合から測定しても良いのではないかと。

●次世代・女性活躍支援課

実際、中小企業数の把握が難しい状況である。これまでは、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定企業数の増加を目指してきたところであるが、より実効性を高める観点から、えるぼし、くるみん認定に関する指標を設定したところである。

○武藤委員

参考指標の県外の就職協定締結大学における本県出身者の県内就職率について教えて欲しい。

●移住・定住促進課

主に関東圏30弱の大学と締結している。本県から進学した学生のうち、秋田県に戻ってくる人数を毎年集計しており、そちらを指標化したものである。

○飯塚委員

防災士認証取得者の女性割合が新たに指標として設定されたが、前回の審議会においても、弊社従業員の資格取得について、お話ししてもらったこともあり、こうした取組は是非推進してほしい。

いと考えている。

さきほどの越前委員のお話にもあったが、こうした取組が、地域での活動に女性が増えていくことに連動していくと思われるので、今後に期待したい。

参考指標にある、えるぼし、くるみんの認定については、現在勤めている従業員だけではなく、新たな人材確保のために、その必要性は社内でも議論しているところである。時代によって、特に若い世代の考え方が変わっていく中においても、えるぼし、くるみんのように公に認定されたものは企業にとって必要であると痛感している。ただし、申請にあたって、認定のハードルが高いことはもちろんだが、制度内容や申請書類等の文字を見た時、一層その困難さを感じてしまう部分があり、そういった観点からも企業に対する理解促進は必要かと思う。

#### ●次世代・女性活躍支援課

自治会や防災における参画については、引き続き、広く周知と協力を求めていきたいと考えている。

えるぼし、くるみんについては、昨年度、当課が実施した首都圏の若年女性との意見交換や今年度も様々な場面で話を聞いているところであるが、若者・女性に選ばれる企業にあっては、仕事のやりがいはもちろんだが、一方で働きやすさも求められているところである。企業の人材確保に繋がる取組等の情報提供については、あきた女性活躍・両立支援センターを通じた取組において行っているところである。

#### ○長岐委員

推進の柱2(1)ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶に関する指標が少ないと感じる。性犯罪・性暴力への対策の推進については、少数者への対応となるため、数値化が難しいかもしれないが、関連していると思われる、こことからだの相談室と女性健康支援センターの相談者数とハラスメントの相談体制を整備した事業所の割合以外に、他の指標など検討したか伺いたい。

また、成果指標9こことからだの相談室と女性健康支援センターの相談者数に関して、素案P16、基本施策①に「性犯罪被害相談電話」や「あきた性暴力被害者サポートセンター」の相談体制について記載されているが、これら表記との整合性等について伺いたい。

#### ●保健・疾病対策課

こことからだの相談室と女性健康支援センターは主に不妊相談や女性の健康についての相談窓口となっており、性犯罪・性暴力に関連した対応はしていない。

#### ●県民生活課

性暴力被害者サポートセンターにおける性犯罪・性暴力に関連した指標は設けていない。

#### ●次世代・女性活躍支援課

指標については、各部所管課において検討し、今回素案として掲載しているが、この他に設定したほうが良いと思われる項目など、委員の皆様からもご意見を伺いたい。

#### ○長岐委員

施策として予防教育はあるようだが、性犯罪や性暴力の対策に関する指標がないことから、弁護士という立場上、被害状況等、実際にどれくらい困っている人がいるのか、等の数値化できる部分があれば良いと感じた。関係各所における調整や検討等もあると思うが、意見として申し上げる。

#### ○熊谷委員

男女共同参画センターにおける機能の充実・強化において、2つの基本施策があるが、それぞれの地域において、独自の取組をしているのか。

また、教育現場での男女共同参画の推進において、学校と家庭と地域の連携が重視されている中で、男女共同参画センターと学校が連携した取組をすることは可能か。

●次世代・女性活躍支援課

県内3箇所にある男女共同参画センターが、それぞれ事業を実施しているところであるが、全県統一的に行うものについては、3センター連携で、オンラインも含め講座等を実施している。

学校との連携については、現在のところ、DV をテーマにした講座等で高校に出向くことが多い。いただいた意見については、男女共同参画センターと共有し、もっと地域や学校と連携できる部分について検討していきたい。

○熊谷委員

地域ニーズの収集はどのように行っているのか。

●次世代・女性活躍支援課

令和6年度からの新たな指定管理期間においては、仕様書に市町村連携及び企業訪問について定めており、企業については、月2回以上、市町村も年複数回訪問して、地域でどういったことが求められて、どのような講座を展開したら良いか等聴き取りを実施しているところである。

○熊谷委員

保護者を通じて、子どもに参加を促す、または情報提供する際に、高等学校 PTA 連合会などを活用しても良いかと思う。

○越前委員

これまで、DV 講座などは高校からの依頼が多かったが、最近は小・中学校からも声がかかることがある。男女共同参画教育が浸透しつつあると感じている。

○佐川委員

素案のデータ⑤、社会全体の中での男女の平等感において、「男性の方が優遇されている」と回答があるが、実際、どのようなことを優遇されていると感じているのか。

●次世代・女性活躍支援課

このデータは令和6年度に実施した「秋田県男女共同参画に関する県民意識調査」によるもので、家庭生活や職場、学校教育の場など、さまざまな場面における男女の平等感を聞いたものであり、社会全体もそのうちの 1 項目である。あくまでも、回答は、優遇されている、されていない、のみとなっており、その理由までは回答する設問となっていない。

○長谷川委員

素案のデータ⑫、男性の育児休業取得が進まない理由として、職場において男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がないからという回答が最も高かったようだが、職場の風土改革や上司の意識改革等が急務であると考ええる。あわせて、推進の柱3施策の方向(2)行政分野等における率先した取組の推進がある。私も講演の際には、子育て当事者向けに、育休を取りやすくするためのポイント等を話しているところだが、素案に記載のとおり、所属長をはじめとして、所属一丸となって取り組むことで、より育休取得が促進されると思う。今後、県で、とも家事を推進していく中で、単にセミナーで話を聞くだけではなく、その後の実践や、取組のフィードバックが大事かと思うが、そのための仕組みづくりなど考えていることはあるか。

### ●次世代・女性活躍支援課

様々なセミナーや研修会による意識啓発の後、実践することは重要であるとする。当課所管の「あきた女性の活躍推進会議」は、官民一体の取組を推進するため、商工団体、経済団体、建設、農林等の団体等から構成されている組織体であるが、これを通じた普及啓発により取得しやすくしていくこと、また、研修においても、経営者や人事担当者向けに、男性育休取得のみならず女性活躍も含め、その取組の周知を図っているところである。

### ○長谷川委員

多様性への理解促進において、相談窓口体制の整備とあり、重要なことだと思うが、さらに大切なのは、個々の意識醸成だと思っている。学校において、部活動と地域活動の参加に関するやりとりの中で、部活の顧問や外部コーチから差別や不適切な言動をうけた事柄があった。本人の意欲や姿勢など、尊重されるべきと思うが、これは、アンコンシャスバイアスや多様性への理解不足が招いたことかと思われる。とりわけ学校においては、多様性への理解促進についてスピード感をもって取り組んでほしいと考える。

### ●義務教育課

学校における人権意識の醸成や教職員の意識醸成については、各学校で進められているところではあるが、まだまだ進んでいない部分もあるということは、当課としても認識しているところである。今後も男女共同参画や人権意識等について、研修等で取り上げていきたい。

### ○高島委員

男女共同参画を進めていくことで、結果的に人口減少対策になることはあるかと思うが、人口減少対策のために男女共同参画がある訳ではないと思う。第6次では、人口減少対策がだいぶ強調されているように感じる。

### ●次世代・女性活躍支援課

人口減少は秋田県の大きな課題であるが、本計画のみで、これを解決しようとしていることはなく、策定の趣旨において秋田県の現状を示したものである。

### ○堀井委員

指標の県職員の男性育児休業取得率について、2週間以上の取得率としたのはなぜか。第5次では、1日以上取得率と1か月以上の取得率が指標となっている。

### ●人事課

政府目標が2週間以上であることや、他県でも2週間以上の設定が多かったことから、秋田県の取組と比較できることから、今回の設定に至った。

### ○堀井委員

基本施策、地域で活躍する人材の養成において、“女性を対象とした研修の実施や普及啓発”とあるが、自治会長における女性の割合や意思決定の場への参画を念頭とするのであれば、女性というより、自治会長や周囲の関係者など、男性も含めてターゲットを広げて研修を実施してもよいと思う。

次に、DV防止の普及啓発・学校等における予防教育の充実について、昨今、インターネット上での性被害や加害など報道されているように感じているが、子ども達も含め、インターネット上で被害者にも加害者にもならない施策を盛り込むことも必要ではないか。すでに何らかの具体的な実施計画があるかもしれないが、そうであれば、こちらにも記載しても良いかと思う。インターネット上に晒されてしまった場合などの相談窓口など新たな対応が必要ではないかと思う。

次に、政治や行政分野における女性の参画拡大について、本文には、政治分野における実態調査や情報収集等の取組について記載されているが、本計画において、政治分野に関する何らかの指標があっても良いのでは。

次に、男女共同参画センターの機能強化・充実について、今年度、男女共同参画社会基本法が改正され、男女共同参画センターが法的に位置づけされたところである。各自治体においては、センターの体制確保に努めることとなっているが、必要な予算と人員の確保が重要になってくると思われる。機能強化については、具体的な言及がないと思われるが、どのような取組を検討しているのか伺いたい。セミナーなどの集客が難しい中で、情報発信の多角化が求められており、例えばデジタル化に向けての予算確保やセンター自体の改革とそのサポートなどについて、伺いたい。

●次世代・女性活躍支援課

地域における活動については、委員がご指摘された部分について検討していきたい。

DV 関連については、健康福祉部が所管していることから、のちほど回答したい。

政治分野の女性の参画については、国も目指しているところではあるが、選挙によるものであり、単純に議員を増やすことが難しい。県としても、どういった目標を定めるべきか難しいが、国や県、市町村における政治分野への参画状況等を把握し、情報提供したいと考えている。

男女共同参画センターについては、現在、指定管理期間が令和6年度から10年度までとなっており、指定管理料も決まっているところであるが、状況に応じて、支援をしていきたいと考えている。

○堀井委員

政治分野については、指標化が難しいと思っているが、有益な情報については、可能な範囲で県民に提供いただければと思う。

○長岐委員

育児休業取得率については、本日、各委員からのご指摘により回答をいただいたところであり、今回の指標設定については、やむを得ないかもしれないが、一般県民から見ると、とも家事宣言において、100%を目指すことが周知の事実であり、その中で県職員や学校職員が、国が定める目標値とはいえ、87%と85%であることの矛盾をどう受け止めるのか心配である。また、2週間以上の取得率としているが、では民間企業でも2週間取得したら足りるのか、といった意識にならないようにしていただきたい。2週間取得して、すぐ仕事に戻ってしまうと結局、女性側に負担が生じてしまい、男女共同参画の実現が難しくなるではないか。計画期間中に、指標を見直すことができるかわからないが、課題として認識をしていただきたいと思う。

●次世代・女性活躍支援課

十分留意して進めてまいりたい。

また、先ほど、堀井委員からご指摘のあった様々な情報提供の件についてだが、国が公表している女性活躍に関する見える化マップがあるが、今後、県として、そういった情報が周知されるよう広報に努めて参りたい。

◎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は事務局にお返しする。

●事務局(次世代・女性活躍支援課)

次回、第3回の審議会は来年1月を予定しており、最終案の審議をお願いしたい。

以上をもって終了する。

以上