

平成27年度男女共同参画審議会議事要旨

1 日 時 平成27年10月29日(木) 14:00～16:00

2 場 所 秋田地方総合庁舎606会議室

3 出席者

【秋田県男女共同参画審議会委員】

加賀谷 真 澄 (県立大学総合科学教育研究センター助教)
佐 川 ひとみ (office sagawa 代表)
能 登 祐 子 (能代市上町自治会会長)
蓮 沼 直 子 (秋田大学医学部総合地域医療推進学講座准教授)
山 崎 純 (NPO法人子育て応援 Seed 理事長)
山 本 尚 子 (山本法律事務所弁護士)
堀 内 仁 (国際教養大学専門職大学院助教)

【県】

栗 津 尚 悦 (生活環境部部長)
石 川 聡 (男女共同参画課長)
佐 藤 功 (男女共同参画課副主幹)
齊 藤 勲 信 (男女共同参画課主査)

4 秋田県生活環境部長あいさつ

日頃、審議会委員の皆様には、県政の推進に対し、格別の御支援をいただき御礼申し上げます。この審議会は、秋田県男女共同参画推進条例により設置された知事の諮問機関であり、男女共同参画の推進について幅広く委員の皆様から審議いただきたい。特に、今年度は、「第4次秋田県男女共同参画推進計画」の策定の年であり、皆様からの御協力をよろしくお願いする。

9月4日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、地方公共団体は、地域における女性の活躍を推進するための計画の策定に努めることとされており、第4次計画は女性活躍推進計画と一体となった計画として策定していくことにしている。

また、女性活躍推進法では、国や地方公共団体、従業員規模301人以上の事業所は、事業主行動計画の策定が義務付けられ、女性の活躍推進が加速化されていくことが期待される。

県では、5月21日に、経済団体等と行政とが共通認識のもと一体となった「あきた女性の活躍推進会議」を設立し、8月8日、9日に、そのキックオフイベントも兼ねた「輝く女性を応援する秋田サミット」を開催した。

また、10月8日には、県庁内に、「秋田県女性の活躍推進本部」を設置し、県庁内の各部局が共通認識のもと女性の活躍と男女共同参画に関する取組を一層推進していくことにしている。

さらに、「あきた未来総合戦略」の中で、女性・若者の活躍推進が重点プロジェクトの1つに掲げられ、女性の活躍推進に向けた取組を強化していくことにしている。

本日は、委員の皆様からの忌憚のない御意見をお願いします。

5 委員の交代について

八木委員に替わり加賀谷委員が就任したことを報告。

6 議 事

◎蓮沼会長

今年度は第4次秋田県男女共同参画推進計画の策定に向けた審議を行っていくということで、秋田が今後どのような方向性で進んでいくのか重要な指針となるものであり、是非とも活発な議論をお願いします。

(1)「第3次秋田県男女共同参画推進計画」の推進状況について

□佐藤副主幹

「第3次秋田県男女共同参画推進計画」の進捗状況について説明

◎蓮沼会長

県職員の管理職の割合が低いのに更に下がっているのと、不妊ところの相談センター相談者数は割合が下がってきているが原因は何か。

□佐藤副主幹

県職員の管理職の割合については、分母が少ないことがあり、1人、2人の増減で割合が大きく動いてしまうということがある。

□石川課長

不妊ところの相談センター相談者数については、原因まで把握していないため、次の会議で報告させていただく。

◎蓮沼会長

乳がん、子宮がんの検診受診率は自治体の検診の受診率か。人間ドックの中で受けている人はチケットをもらっても受けないだろうから、全体を把握したものとならないのでは。

□石川課長

人間ドックの中で受けた人は入っていないと思われるが、確認のうえ次の会議で報告させてもらう。

◎山崎委員

全体的に数字の見方として、目標値に達しているかどうかという見方もあるが、例えば男性の育児休業取得率は、元々低く、今後も劇的に上がらないように思う。年度の途中であっても、目標値に到底届きそうにもないと予測された時点で、何らかの対策を講じることも必要ではないか。

□石川課長

毎年の状況を見て、必要な施策を翌年度に実施するということはやっている。男性の育児休業取得に関しても取組は強めてきているが、効果として出てきていないのが実情である。難しい課題であるが、何らかの施策を打っていかねばならないと考えている。実際に取得した人を紹介する等の取組は行っているが、職場の体制の問題もあり、職場に対する取組も併せて行っていく必要がある。関係各課と連携して取り組んでいく必要がある。

◎蓮沼会長

数字は年度末にわかるのか。

□石川課長

そうである。

□佐藤副主幹

男性の育児休業取得率の数字は、雇用労働政策課が毎年12月頃に公表している調査の数字である。

◎蓮沼会長

人数で評価しているが、どのように評価するかで変わってくる。人数は増えていないが長期間取得している人の数が増えているのだとか、2人目、3人目も取れているのかとか、多角的に評価できるものもあっていいのでは。

◎加賀谷委員

取得期間が大事である。出産したばかりの時期に、1～2週間育休を取ってもらってもそれほど助けにならない。数ヶ月単位で取るのは難しいと思うが、そういう人がいたら知りたいと思う。

◎蓮沼会長

人数が増えていなくても、長期に取る人が増えることになれば大きな進歩だと思う。どれくらいの期間取っているのかといったデータもあればいい。

◎山崎委員

職種によっても取りやすい、取りづらいということはあると思う。実感として、取りやすくなったとか、取っている人が増えているということがわからない。誰もが取れるような環境でないといけない。その為にはどのような工夫が必要なのかという事を、当事者や事業主にヒアリングをするのもいいのではないかな。

◎蓮沼会長

医学部で、男性の育休をとったドクターに講義にきてもらい話してもらっている。2ヶ月も取っている人がいるが、上司が女性である。どういう上司かといった調査もおもしろいかと思う。育休を取った人が、回りの人に勧めるかとなれば、勧めたいという人もいれば、迷惑を掛けた感じがあり勧められるか微妙という人もいる。積極的に取れるかどうかは、回りの人も取っていくかということに関わってくるのではないかな。具体的な調査は何かヒントが得られるかもしれない。

□石川課長

現在の調査でも項目はいろいろあり、それで十分かということも関係課と相談していく。実際に取った人の話を聞いてPRすることも一層力を入れていくことが必要かと思う。

◎蓮沼会長

県職員の取得率はどうかな。

□佐藤副主幹

26年度の男性の育児休業の取得率は、6.8%、5人となっている。

◎佐川委員

年次有給休暇取得率は男女一緒の数字か。過去最低の割合になっているが、風潮として休みが取りづらい環境や、働きづらい環境になっているのかとも想像してしまう。

□石川課長

この数字は職場全体の状況を反映したもの。外国と比較される項目であるが、日本の場合あまり取れていない。ここ数年の経緯を見ると、何か社会的な状況が影響しているのかもしれない。取得率が上がることにより、ワーク・ライフ・バランスの確保に繋がっていくという指標である。

◎蓮沼会長

これは消化率か。

□石川課長

付与されている日数に対して、どのくらい使ったかを表す消化率である。

(2) 第4次秋田県男女共同参画推進計画素案たたき台について

□佐藤副主幹

「第3次秋田県男女共同参画推進計画」の進捗状況について説明

◎蓮沼会長

1月の審議会で、第4次計画に盛り込むといった部分が結構あったが、それが素案に盛り込まれているものか。また、ワーク・ライフ・バランスのアンケート調査結果がまだ出てい

ないとのことだった。その結果も第4次に反映させたいということであったがどうなっているか。労働人口が減っている中で、シニアの活用について盛り込んでもらいたいとの話もあったが、文言としてなかったようだがどうか。

□佐藤副主幹

「職場において女性が活躍していくためには何が必要か」という質問に対しては、「男性の積極的な家事・育児・介護への参加」「保育の施設サービスの充実」「スキルアップに向けた研修、相談の環境が整っている」という項目が回答が多かった。「女性が活躍出来る職場環境にしていくためには何が必要か」という質問に対しては、「女性が働くことに対して上司や同僚が理解がある」「長時間労働がない、勤務時間が柔軟である」が上位になっている。素案の中では、柱1（2）の部分がアンケートで回答が多かった部分に対応している部分と考えている。

□石川課長

高齢者という文言が入っている箇所は、9ページ⑤で高齢者の生活自立の促進ということで、地域における支え合いのもとでの表現はしているが、考え方としては、あらゆる分野あらゆる年齢層、男女関わらずという考え方で書いているつもりだが、もう少し書き込みが必要ということであれば工夫をしていきたい。

◎蓮沼会長

9ページは生活として自立していくというニュアンスで記載されているが、1月のディスカッションでは再雇用だったり、みんなで働いていくという形でのシニアの参画というニュアンスだったので、その辺は検討してもらいたい。制度が導入されていても使えないことが一番困るので、きちんと制度が利用されているか使える制度になっているか見ていってもらう必要がある。家事のサポートを外注しようとしても介護に家事サポートが取られていて人材がいけないという声が結構ある。文言を入れるかどうかは別にして、サービスの充実、人材の育成も含めて利用しやすい制度づくりが必要である。

◎加賀谷委員

「男性の意識と職場風土の改革」という言葉に違和感がある。女性が職業生活において活躍するためには、男性の家庭内でのサポートが必要で、そのためには職場風土が変わっていないといけないということはわかる。既に積極的に家事や育児にそういった意識が無く頑張っている人が多いのではないかと思う。男性の意識を変えようというよりも、男性が家事・育児等に主体的に参加できるための職場風土の改革ということでないかと思う。

□石川課長

既に意識は変わっているけれども、職場の環境がその意識に対応できていないということもあるということも含めた表し方を検討する。

◎蓮沼会長

積極的に子育てに関わる人、そうでない人など男性の意識が多様化している印象があり、男性ということでひとまとめにはできない。奥さんが専業主婦でキャリアを積んできたという人だと、子育てに関する苦勞がわからない人もいる。ドクター同士の夫婦の場合は理解があり、そういう上司だと取組が進む。

◎山本委員

日弁連では、男性にどんな育児・家事をしたかという報告書を提出させ、会費を優遇していることをやっている。

◎蓮沼会長

他の業界のことは全然わからないので、そういうことを紹介してもらいたい。

◎山本委員

職場意識の改革ということになれば、柱1(2)の①と③がダブってしまうのではないか。項目を分ける理由がなくなるので、職場とは切り離して個の男性の意識の改革と言うことであれば①を設けていいと思うが、こうした書き方をすると①と③がダブっている部分があるので工夫が必要である。

□石川課長

意図としては、①は職場そのものを働きやすくするということで、③はハラスメント関係に焦点を当てて書いているが、考える必要があるかと思う。分けるにしてもはっきりわかるように記載する必要がある。職場を改革するという意味で一緒にあれば一緒の書き方ということもあるかと思う。ハラスメント関係は職場だけでなく全体の意味として別の箇所でも記載しており、そこら辺のダブリ感も考えていく必要があると思っているので、それと併せて整理していきたい。

◎蓮沼会長

③のハラスメントは、女性に対するということで記載されているが、パタハラという父親に対するハラスメントもあると聞く。女性だけでなく男性も問題になってきているので、その辺も含めて記載してもらいたい。

□石川課長

検討する。

◎蓮沼会長

県の職場内に相談窓口はあるか。

□石川課長

そういう仕組みはある。

◎蓮沼会長

相談件数や相談内容は把握しているか。

□佐藤副主幹

一般的なハラスメント関係の相談窓口は、労働局が主体的に行っている。昨年度労働局に寄せられた相談の中で、労働者からの相談が292件あり、セクシャルハラスメントに関する相談が68件、マタハラに関する相談が59件となっている。

◎蓮沼会長

労働局と情報の共有はされているのか。また、女性の活躍推進はいろんな分野にまたがってくるが、県庁内の他部局と共有しているか。

□佐藤副主幹

労働局のデータに関しては共有はされていない。

◎蓮沼会長

ハラスメントを無くすといっても、状況がわからないと、評価も含めて、どういう風に防止しようとしているのか、どう取り組んでいるのかわからない。どういう事案が上がっているのか今後情報共有していかないといけないのではないか。

□石川課長

民間を含めて全体の相談は労働局が主たる窓口となるので、連携して情報やデータのやり取りを常日頃連携していくことは必要と考える。

◎山本委員

労働局の斡旋委員をやっているが、内容は基本的に公開できないことになっている。

◎蓮沼会長

どういう問題が起きているのかわからないままに予防は難しいのではないかな。

◎山本委員

セクハラに当たるような場合は、セクハラ規定について整理するようといった斡旋案を出して受諾してもらう方法をとっている。労働局に来る問題は、雇用者側が出てきてくれることが前提で成立する。ここにあげられている数字は、成立した数ではなく、申し立てはしたけれども雇用者が出てこないで終わっている事案もかなりあると思う。

◎蓮沼会長

指導があったとしても、事案があった企業に対してのもので、皆が共有できるものではない。中にはハラスメントなのかわからないまま過ぎている場合もあるのではないかな。これはハラスメントなんだということを啓発していかないと風土が変わっていかない。

◎山本委員

常駐の相談員がいて、相談があった人に対してはハラスメントにあたるかどうかのアドバイスはしている。これはハラスメントにあたるかどうかということを雇用者に言って、話し合いに応じる人もいるし、出ないということではじめから土俵にのってこない人もいる。そうした場合は労働局での解決にはならない。

◎能登委員

雇用されている側は弱者なので、それで職場を追われることもあるだろうし、自由に意見が言えるような環境づくりをしないといけない。地域の中に、気軽に相談できる場所がもっとあればいい。

□石川課長

男女共同参画センターにも相談窓口があり、色々な相談が寄せられる。ハラスメントの問題であれば専門的な対応までは難しいので、労働局につないだり、法的なことも含めて関係するところを紹介するなどしている。個別の案件はそれぞれの専門の機関になると思うが、一般的な事項などについて周知していくことや、相談先を紹介することなどで連携した形で対応していくことが現実的だと思う。

◎蓮沼会長

セクハラはかなり認知度は高まっている。こういうことを言うてはいけないなどの啓発が進んでいるが、マタハラはまだこれからだろう。

◎佐川委員

ハラスメントはハラスメントで大きくとらえた方が良くと思う。セクシャルハラスメントに限らず、他にも色々なハラスメントがあるんだということで周知していき、これはもしかしてハラスメントではといった疑問を生じさせるような風潮にもっていかなければいけない。

◎蓮沼会長

県がリードして各企業に周知してもらいたい。管理者に対する啓発と労働者に対する啓発は違う内容になる部分もあるかなと思う。

◎能登委員

母親教室などで雇用や働く場に関することなど、色々なことを教えてもらえば、気づくことになる。若いお母さんたちはなかなか相談する機会がないので、数多く知ってもらうためにもそういう場も活用してもらいたい。

◎蓮沼会長

母子手帳を交付する時に、働くお母さんの知識みたいなものを一緒に渡すなど、産休、育休を取る人については、準備段階の時点で正しい知識を持ってもらうということが大事である。

◎堀内委員

意思を決定するポジションに女性が就いていないという状況が一番の根本である。そこがもっと女性の割合が上昇してくれば自ずと細かい事案などは実現できると思う。事業所は業種によって状況が違うので、女性の管理職の登用率の具体的な目標を設定すると問題が生じてくるということだが、実際に数字としてうまく反映できるようなアイデアにしていけないと、そこが決まらないうちに続かない気がするの、もう少し具体的に率が上がるような施策があればいい。

□石川課長

女性の管理職登用率に関しての具体的な目標設定については、皆様のご意見をいただきたい。経済団体や労働団体からは、目標設定自体は反対ではないが、一律となると個々の企業の事情があるのでなかなか難しいという意見をもらっている。女性活躍推進法においても、行動計画の策定が301人以上は義務付けで、300人以下は努力義務だが、女性の採用や登用率の現状把握をして目標を設定することになる。

301人以上は何らかの目標設定をしてくる企業は出てくるだろう。女性活躍推進法は、登用率を高めるところには効果がある法律だと思っている。県としては300人以下の企業での取組をどうやって促進していくかということを考えているところであり、計画でも記載している。目標設定について数値目標を設定するかどうかということについて皆さんの意見をいただきたい。現在のところは、県の目標が10%に対して5%、市町村は20%に対して10%くらいとなっている。民間の場合は目標設定はしないで、現状値よりも高めていくということにしている。全国調査では8.6%となっており全国平均よりも低くなっている。皆さんがどうお考えかをお聞かせ願いたい。

◎堀内委員

業種別で女性の管理職割合が多い少ないといったデータはあるか。

□石川課長

データはあるが、構成人数の割合が業種によって違うので偏りはある。

◎堀内委員

業種別の目標設定などはどうか。

□石川課長

経済団体等も個別によって事情が違うと言っているの、個別であれば目標設定できるのかという考え方もあるが、1つのご意見として伺っておく。国が2020年まで30%と言っているが、それはなかなか大変だという認識である。

◎山崎委員

そもそも国が言っている数字と同じものを、県でするには現実的には無理があり、達成できないように思う。国が示している女性の活躍も、本当の意味では違うような気がしている。真に女性が輝くということは、なかなか数値では図れない部分もある。女性に限った事ではないが、人が輝くという事は、1人1人が個性を認められて、自分らしく生きられるというダイバーシティ的な発想なのではないかと思っており、県としては、女性が行動したり、意思決定ができたり、自分の意思で生きられるというところを支援するという、独自のものが打ち出せないだろうか。地方と首都圏では、やはり様々な面での格差があるため、国の尺度に合わせると無理があるように思う。

◎蓮沼会長

国の30%の根拠は何か。

□石川課長

明確な根拠は把握していないが、10数年前に設定されたもので、ここに来てまた前面に出てきている。

◎佐川委員

女性の場合、正社員でなくパートが圧倒的に多い。パートリーダーをカウントするのかどうか。あくまでも正社員として雇用されている管理職となれば、能力や自分の意思の問題があり乖離があると思う。県の管理職も女性が少ない中で、割合を上げていこうとすることに無理がある。

□石川課長

県においては、40代以上の女性の割合は20%もない状況の中で管理職を増やそうとしても、絶対数が少ないためなかなか数字が上がっていかない。30代以下は30%いるので、育成も含めて取組を始めれば5年後、10年度には増えるだろうということはいえる。

◎佐川委員

女性だからということで管理職になると、男性側からすると不平等という話もあるだろう。能力があって管理職になる場合もあるし、能力があっても色々な事情でなれない人、ならない人もいるだろう。一言で数字で言い切ってしまうのはどうかと思う。

◎蓮沼会長

学会の評議員などは、会員の比率に近づけようという動きはあるが、家庭の事情などで進んでできないという人は、女性の方が多いかもしれない。

◎佐川委員

女性が多い職場だけれども数えるほどしか管理職がいなくなるとちょっと違う気がする。一気に30%というのは数字的には難しいと思う。サービス業は女性の比率が多いので、女性の管理職も多くなるだろう。

◎蓮沼会長

非正規から正規へというのも大事であるが、あまり触れられていない。男性にとっても大きい問題であり、結婚や出産が減ることにもなる。少子化にも関係していると思うので分けないで一緒にやっていかないといけない。働く女性が増え、なおかつ続けられ、その上で子どもを育てられるということが、正規・非正規の問題に関係してくる。

◎山崎委員

貧困や教育の格差とも繋がっていくが、他の計画の中で取り組んでいるのではないかな。

□石川課長

登用率だけだと不十分である。取組としては、採用から育成して昇進までトータルで考えないといけない。育児や介護を男女が共に担っていかないと、女性は家事も仕事もやり、昇進もしなければいけないとなれば大変である。育児休業を取るとその分キャリアが男性に比べて不足する。場合によっては、それを機に仕事を辞めなければいけなくなり転職する場合もあり、それまで積み上げてきたキャリアが無駄になるなど、登用の面でいくと女性が不利な面が多い。男女ともに家庭で責任が果たせるような環境にしていけないと、登用まで含めて考えたときにキチンといかないということは考え方としてもっている。職場に対する取組については、そういう考え方で環境整備を促進していくということで記載したつもりだが、踏み込みが浅いすればもう少し充実させていく必要がある。

◎蓮沼会長

入職したときの意識が男女で違う。看護師の場合、面接の時に男性は師長にはどうしたらなれるかということを知るが、女性からはそういう質問は出ないらしい。男性は役職が付くという前提で考えているが、女性は意識が薄いようだ。女性にもキャリアパスを示して教えていかないといけない。県の育成のやり方をオープンにしてはどうか。

◎山本委員

県の採用の男女比どれくらいか。

□石川課長

20年度から26年度までの数字では、13%台から50%までと年度によって違っている。20代の女性職員の割合は32%である。

◎山本委員

それを見る限り男女で分けているのではなく能力で分けているということになる。入って辞めた人を含めて32%なのか。採用後、入った人がどれくらい残っているのか。辞めてしまって2割、3割しか残っていないということであれば、何らかの理由があつて辞めざるを得なかったをいうことであり、県としては仕組みや対策を考える必要がある。

□石川課長

どれくらい残っているかという数値としては持っていないが、感覚としては、そんなに辞める人はいないと思っている。

◎蓮沼会長

県の実態や育成方法等は、審議会に情報提供してもらい参考にさせてもらいたい。

□栗津部長

県としても、女性活躍推進法に基づいて行動計画を策定しなければならないことになっており、策定にあたっては、まず現状を分析しなければならないので、その過程で色々な数値は出てくると思うので、人事当局から数字を取り寄せて報告させてもらいたい。

(3) 第4次秋田県男女共同参画推進計画策定委員会の設置について

□佐藤副主幹

第4次秋田県男女共同参画推進計画策定委員会の設置について説明

◎山本委員

要綱に定足数の規定を入れなくてもいいのか。

□石川課長

規定は入っていないが、開催にあたっては出来るだけ各委員の日程を合わせて開催していきたい。

◎山本委員

特に定足数は決めずに必要に応じて委員会を開催していくということか。

□石川課長

そうである。

(4) その他

◎蓮沼会長

その他、委員の皆さんから何かあるか。

－特になし－

それでは、これをもって本日の議事を終了する。

－議事終了－