

令和7年度第1回山形県男女共同参画審議会 議事録概要

○日時：令和7年8月4日（月）午前10時から午前11時45分

○場所：県庁 講堂

○出席者

〔委員〕

池田香委員、伊藤眞知子委員、植松美穂委員、大森桂委員、斎藤敏広委員、佐藤記子委員、
澤村千明委員、菅原明香委員、菅原真実委員、高須賀左知委員、西部政行委員、松田直樹委員、
葉丸有希子委員

〔関係課〕

しあわせ子育て政策課、こども安心保育支援課、女性相談支援センター、雇用・産業人材育成課
働く女性サポート室、各総合支庁こども家庭支援課、山形県男女共同参画センター

〔事務局〕

しあわせ子育て応援部長、しあわせ子育て応援部次長、こども家庭福祉課長、多様性・女性若者
活躍課長

○会議次第

1 開 会

2 事務局挨拶（しあわせ子育て応援部長）

3 報 告

（1）山形県男女共同参画計画等のフォローアップ及び数値目標の進捗状況について
資料1～6

4 協 議

（1）次期山形県男女共同参画計画の策定について 資料7～10

○審議会の成立について

冒頭、山形県男女共同参画推進条例第23条第3項の規定により、審議会が成立していることの
報告

○報 告

（1）について事務局より説明

○協 議

- ・（1）について事務局より説明
- ・次期山形県男女共同参画計画等の策定に向けた意見交換
各委員から出た意見は次のとおり。以下、発言内容

【池田委員】

骨子案については細かくデータが出ており、それについての改善案や方向性がよくわかった。

前回も話をしたが、男女共同参画というのはもうだいぶ言葉も定着して、皆平等であるというのは、皆さんわかっていると思うが、アメリカ大統領が就任した後、性的マイノリティ等に対する支援への反動というか、先の選挙でも一部の政党が掲げるように、女性や子育てしている人、性別や人種についての反動が非常に大きくなっており、そこを懸念している。例えば職場での子育て支援についても、育休を取得すると言うと子どもがいる女性を差別するなど、独身女性にとっては自分の仕事が増えるのでその反動もあるのだと思うが、そういう反対勢力がやんわり出ていることを危惧している。骨子案にはこれだけの改善策が示されているのでそれをしっかり取り組んでいくことが大事だと思っている。

一つ要望だが、支援のための窓口は結構あるが、窓口へ電話で相談があった場合に、用件を聞くだけでなく、実際にそこに出向いて相談を受けるというのがまだ少し足りないと思う。私は民生委員をやっており、相談窓口はいっぱいあるのでそこに相談した方がいいよと伝えているが、DVとか個人的なプライバシーに関することは、なかなか相談が難しい。このアンケートでも3割以上がどこにも相談しなかったという結果が出ているので、できれば相談があったらその支援するところに出向いて行って相談に乗るというような柔軟い支援を希望したい。

【伊藤委員】

私は山形県男女共同参画センターチェリアという男女共同参画政策の現場におり、そこでの実感から5点ほど申し上げたい。

1点目は県の大きな課題である人口減少についてだが、人口が100万人を割り、今後の活力をどう作っていくかというときに、若い世代、小中高大学生の意識はずいぶん私は変わってきていると思っている。若い男性たちはパートナーと共に働いて、共に子育てしていこう、共働きでも子育てしよう、という将来を希望しており統計などでもそのような結果が出てきている。子育てにもっともっと関わりたいと思っている若い男性たち、パパたちがたくさんいるが、なかなかその希望が叶わない状況にある。であれば、希望を育てていこうと、チェリアでも、ユースリーダー養成講座という事業を県から引き継いで今年度から実施しているところ。若い世代の希望を叶えるために、ぜひ働く場での環境整備を進めていただきたい。先ほどの資料の中でも柔軟な働き方を求めるという話が出ていたが、それは女性だけの話ではなく、共働き共育てができる、若い男性たちの将来を見据えた働く場の環境整備をぜひ経営者層の皆様をお願いしたい。その働きかけはチェリアからはなかなか効果的にできないが、イクボス同盟など様々な仕組みができているので、ぜひ経営者層の固定的な性別役割分担意識を変えて、若い男性たちの将来のために職場環境の整備に取り組んでいただきたい、そこを強調していただきたいと思っている。

2点目は骨子案の内容に関わるところだが、一つは資料8の骨子案2枚目に基本の柱の具体的な内容が出ているが、右側の一番下、生涯を通じた健康支援のところに、「リプロダクティブ・ヘルス／ヘルスライツ」という言葉があるが、これは最近ではSRHRと省略され、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツという、日本語で言えば「性と生殖に関する健康と権利」という概念が使われるようになっている。用語だけではなく、内容的にもその内容を盛り込んでいただきたい。

3 点目は防災分野について。防災分野が重要であるということで、骨子案にも盛り込まれているところだが、地域づくりに一番重要な自治会や町内会、それと P T A に女性のリーダーが少ないというのが山形県の一つの弱みだと思う。地域づくりの中で女性が発言できるような地域コミュニティでの防災を進めていただきたい。同時に県の防災会議も女性が少ない状況とのこと、この男女共同参画審議会も男女共同参画推進条例の中で、男女いずれか一方の委員の数は、委員の総数の 10 分の 4 未満とならないものとする定められており、つまり 4 割は男女いずれかを担保している。例えば防災会議についても、条例や規則にまで盛り込めないかもしれないが、そういう考え方を入れていただいて、4 割とまではいなくても、防災会議という場に女性の参画を増やしていく。それと、地域において女性リーダーが現場で発言し行動していくという両方の動きを作っていただきたい。

4 点目は次期の男女共同参画計画について。三つの計画を一体化することについて、気になったのは、困難な問題を抱える女性の計画策定が市町村で進んでいないというところ。市町村の男女共同参画計画は 1 町で計画切れになっているが、ほぼ全市町村で進んでいる。今後この計画改訂の時に、困難な問題を抱える女性の計画の部分の部分をしっかりと市町村の男女共同参画計画の中に入れ込んでいただくよう市町村に対して県からの働きかけをお願いしたい。そうすることが市町村の計画策定をさらに進めることになる。市町村では担当者を一人も置けないような兼務でしているような市町村も少なくないため、そのような市町村への働きかけとして、県が今回策定する計画についての情報をどんどん発信し、共有していただきたい。

最後に自立を図るという観点について。困難を抱えて一人で何でも解決しようとしている女性や、DV 被害に遭ってもどこにも相談しなかった方が増えている状況にある。自己責任という考えが強まる中で、一人で困難を解決する、自分の問題は自分で解決するということが自立ではなくて、どこかに相談して一緒に支援を受けながら解決していく、その力をつけることこそが自立だということ。これについては、私どものチェリアの中でもやっていきたいと思っているし、県民の意識向上の重要なポイントと考えている。

【植松委員】

私は飲食店を経営しながら米沢市議会議員をしている。また、シングルマザーでもある。この計画は包括的には様々含まれていると思うが、漏れているのではないかなと思うところをお話したい。

まず DV について。なかなか相談場所がないとか SNS 相談とか、そういった本当に支援が必要な方もいれば、様々な話を聞くと、例えば年収が高いご夫婦でも、夫が家賃だけを払っていて子育て等々に関しては女性の給料でやっている、という方も中にはいるということを多く聞く。そうすると女性の方が、こどもの習い事とか洋服とかを支払っていて、実は自分に使えるお金がすごく少ない。また習い事を自分でさせるので、もちろん送迎も全部自分でしなければならない。年収とか見た目ではない女性の精神的 DV、金銭的 DV もあるのではないかな。金銭的ではない女性の行動に対する精神的 DV もあるのではないかな。

次に申し上げたいのが育児について。育児という言葉が様々出てくるが、育児というと就学時前が多いと思う。就学時前の子どもも手がかかるが、小学校や中学校になってくると送迎が必要になる。米沢市においても郊外にある高校が多いので、どちらかというと母親が朝も夜もどちらも送り

迎えをする。冬は1時間以上かけて、送り迎えをするという方が多い。そのような負担から、仕事に時間をかけるというか、部長級、課長級を受けるという女性が少ないのかなと思っている。

また、来年度からは、中学校の部活が地域移行になるが、これについても金銭的余裕や時間的余裕がある方でないスポーツができる機会が少なくなるのではないかと感じている。特に母子家庭は、送迎が必要になったり、月々の会費についても部活であれば0円だったものが高額になったりする。これらについても山形県として取り組んでいかなければならないのではないかなと思う。私は母子家庭なので、山形県からのお米が送られてきて大変ありがたいと思った。やっぱり様々な困難な方がいる中で、お米が送られてくるというようなプッシュ型の支援はすごく良い。

違う視点から申し上げると、人口減少の話があったが、人口減少は未婚率が高くなっているということが実は大きな要因で、結婚した方の出生率はそんなに変わってない。人口減少対策というとなすごく重みを感じられるが、若い方に向けて住み心地の良いまちづくりというのは必要かなと思っている。

前回の審議会でロールモデルの話が出て、米沢市議会でもロールモデルについて質問したところ、個人を扱うのはとても難しいということで、すごく抽象的なロールモデルになっている。抽象的だななかなか自分には見当たらない、自分とは合わないという点が多くなってしまう。また、移住者のピカピカしたような方がロールモデルになることが多く、実態と合わないと感じるところがある。骨子案については、包括的に様々含まれているかなと思うが、ちょっと分野的に漏れていると感じた点についてご意見させていただいた。

【斎藤委員】

次期計画骨子案の「踏まえるべき社会情勢」の中でも触れられているが、若い世代が都市に転出して地方へ戻らない傾向が強くなっている、若者女性にも選ばれる地方に変えていかなければいけないというところ、ここがやはり大変重要と感じている。若者・女性の流出が、本県人口の100万人割れの一因ということでもあり、この人口減少は山形のみならず、どこの地方でもおそらく止められるものではないが、山形に残ってくれる、最終的に戻ってきてくれる人を確保するということは、山形の活力維持のためには絶対必要である。後継となる人がいなくなるようなら、男女共同参画を議論する意味自体がなくなってしまうと思っている。

若者・女性にも選ばれる地方になるためには、選ばれる企業を増やしていくことが不可欠と思っている。今時の学生というのは、会社選びでやりがいよりも安定を重視していて、転勤がない企業ほど志望する割合も高い、とのこと。地元で就職したいと望んでいる学生の比率も高い傾向にあるにも関わらず、本県の企業情報は、比較的若い人たちに刺さっておらず、ネガティブなイメージを持っている若い人が多い。従って、企業にはもっと自社をアピールするという努力が求められている。これは山形大学の松坂教授のお話であるが、必要なことだと思っている。先月開催された「やまがたトップセミナー」でも、人口問題に詳しい天野馨南子さんが、家族に対する価値観が大きく変化していることや、女性活躍に向けた前向きな取組みの必要性を経営者はしっかり理解するべきだ、というようなことを訴えていた。そういった意味で、山形の企業・団体のトップの人たちの意識改革というのは大事だと思っている。企業の努力が大きな要素だとすると、今回の骨子案では基本の柱のⅡにあり、働く場における男女共同参画の推進や政策・方針決定過程への女性参画の拡大が

含まれているのは良い点だと思っている。

この骨子案に具体的な施策が盛り込まれていくのだと思うが、具体的な施策にも企業・団体側の取組みを詳しく挙げていただきたい。これまでの計画を見ても、かなり詳しく多角的に網羅されていたが、次期計画についても同じように記載いただきたい。

また、男女共同参画や、性の多様性、性犯罪被害防止、生活困窮対策などについては、やはり小さい頃からの教育が大切である。官民が連携して、様々なところで学ぶ機会を作り、確固たる仕組みを構築したい。これは男女共同参画計画とは違うかもしれないが、小さい頃からの教育の成果が、後々、男女共同参画の意識醸成に関わってくると思っており、この点についても頑張っていきたい。

【佐藤委員】

県内の中学校に勤務している。報告に関する質問も含めて何点かお話をさせていただく。資料7で、関係機関が連携し関連する政策を一体的に推進する観点から、DV被害者支援基本計画と困難女性支援基本計画を男女共同参画計画に統合すると書いてあるが、その3計画が1つになることで、DV基本計画がなくなったとか、困難女性支援基本計画がなくなったと受け取られないように、是非その三つが一つになったことをわかりやすく伝えていただきたい。

また、次期計画の骨子案で、暮らしの安全・安心の確保に向けた取組みの強化の中に、女性防災士など、防災に関わる人材の育成と連携強化ということが書かれており、資料1には、女性防災士の増加に向け県内4地域で女性防災士育成セミナーを開催、とある。以前、女性防災士ではなく、防災士育成セミナーのチラシを県ホームページで見た時、その受講料が高く感じて、自分がそこまでお金を払って防災士の資格を取るかと考えた時に躊躇してしまい、その講座を受けなかったということがあった。女性防災士を増やす、裾野を広げるということであれば、今年は難しいと思うが、例えば来年、再来年など期間を設けて、ぜひ受講料補助を、できれば無料で開催していただけると多くの人が参加できるのではないかと思う。

次に、資料2、基本の柱Iに、本県独自教材を活用した教材を実施した県立高等学校の割合について、令和3年に100%となっている。県立の高校なので、県からの通知等があると100%実施となるのだと思うが、私が今勤務しているのは市町村立なので、小学校や中学校となると強制力がないというか、県の資料やパンフレットを使って何かをするという機会が作れない。どういう資料を使って、どういう立場の方が授業等をされたのか、100%実施のところを詳しく教えていただきたい。

【澤村委員】

資料などを拝見し、アンコンシャス・バイアスへの取組みは継続していただきたいと感じた。私は人材紹介業に就いており、会社の中途採用の支援や、転職希望者の支援をしているが、例えば、中途採用で管理職候補を採用したいというときに、男性を求める会社が多いという実感がある。会社の方としても、「女性はお子さんの送り迎えとかご飯作りがあるから早く帰さなければならない」、「女性は結婚ですぐ辞めるんじゃないか」、「前任者も男性だ」、「社内にこのポジションの女性はいない」というようなアンコンをもとに採用がなされているという可能性も否定できないと感じている。

また、求職者である女性も、一般事務を望んでいる方が非常に多いという実感がある。一般事務

も大事な仕事であり、その考え方が駄目だというわけではないが、男女間の賃金格差という点で、男性の管理職を求める企業側と、一般事務がいいと思う女性側とでは、格差は埋まらないだろうと感じている。女性も職種の選択の際に、アンコンがあって、私にはできないという思い込みや、管理職は男性の仕事だという思い込みがあるのではないかと感じる。

職場という観点で言うと、女性の働き方はもちろん男性の働き方もセットで考えて、男女関係なく働きやすい環境を整備することとともに、アンコンシャス・バイアスの取組みも継続的に進めないと、その格差は埋まらないのではないかと考えている。

もう1点、これから更なる高齢社会になるが、いわゆるケア労働について、介護のところも指標として追っていただきたい。私自身がダブルケアラー、ビジネスケアラーとして介護する状況にあるが、やはり育児とは全然違う大変さがあると実感している。もちろん、介護される側の病状や状況によって各家庭での関わり方は全く異なる部分ではあるが、もしこのような家庭が広がった場合に、育児のケア労働と同様に、介護についても女性への偏りが増えるのであれば、それに対する施策についてまた考えていかなければならないのではないかと考える。

【菅原（明）委員】

まず全体として、人口減少がこれだけ言われ、少子化、女性の県外流出ということが言われていると、産む性としての女性をここに留めておくために何をしなければいけないかということに注意が向くと思うが、産めない女性もいるし、産まないという選択もある。産む性としての女性の囲い込みではなく、女性全体の住みやすさということを捉えた計画にしていきたい。産んで欲しいという気持ちが伝わると、もうその時点で出て行きたくなってしまうということもあると思う。

骨子案の資料8で男性の育休取得率が上がっているとの説明があったが、取得率だけではなくて長さを考慮していただきたい。1日でも3日でも取れば取得ということになり、1週間未満の方がほとんどだったような話も聞いている。そうすると、それで育休と言っているのかということもある。女性は半年は休まなければいけない。そこで感じる「仕事に戻れるのか」、「給与がなくなるんじゃないか」、「機会から外れてしまうんじゃないか」という不安や焦燥感と同じものを男性も味わうことによって、初めて自分事になると思う。自分事になったときから本当にこの男女共同参画が始まるため、男性が本気で取り組むという覚悟を決めるためには、男性も女性と同じだけの期間を休むという恐怖を味わうということは大切。それができると賃金格差も変えていこう、管理職への登用も平等にしていこうということにも繋がっていくのではないかと考える。

女性は雇用される側という観点で、企業に向けた雇用の支援とか女性の待遇改善というような政策はたくさんあるが、女性が小さく働きたい、フリーランスや個人事業主としてやりたいというところに沿った政策が何もないと感じる。やりがいや自己肯定感を小さいビジネスの中から得る女性たちはたくさんいるので、そこから女性たちが主体的に動けるようになれば、より女性が社会に参画していく基盤にもなると思う。

もう1点、先ほど伊藤真知子先生もおっしゃったように、骨子案の10のリプロダクティブ・ヘルス／ライツの包括的性教育、知識を小さい頃から入れていくことがまだ足りていないと思っている。今、危惧していることにアフターピルの問題がある。緊急避妊薬が薬局で買えるようになったと良い文脈で語られるが、調べてみると、取り扱いができる場所は少なく、若者たちはオンラインで

注文するということになる。LINEで注文できる薬局はあるが、相手が本当に医師かもわからないままピルだけが届く。本人は見られたくないということもあるかと思うが、実際は不安もあり、本当にそれが正しいものかもわからない。こどもたちや若年層の女性たちは、正しい知識と、避妊の知識も必要になるため、薬剤師や医師と繋がっていくことが大事であり、その部分の整備が必要だと思う。

【菅原（真）委員】

私達物流会社は、元々男性が多いため女性に雇用差をつけるという感覚がなく、男女ともに同一作業、同一賃金としているが、女性の方が「男性と同じ働き方なのか」と躊躇する場面が多く見られる。女性の意識改革も必要なのではないかと思っていた。

骨子案などを見ると、男性への支援、課題を抱えた男性への視点が少ないと感じた。当社にも同居している親世代の介護を1人で担うという状況にある男性が多くいる。協力できる家族が少ない方への支援が取りこぼされてしまっている部分があると感じる。

また、ひとり親家庭の雇用。当社の社員で保育園児を育てている母親は、流行性の感染症の時期になると休暇が続くことがある。親族の協力体制が少ないという事情もあり、先ほどの伊藤眞知子先生もおっしゃった自立が1人で解決するということを強めることにもなるようでジレンマを感じている。また、その母親も出勤できる日が少なくなると、有給休暇を全部使い切ってしまい、収入減が避けられない状況になる。それについては企業としてできることが少なく、もっと何かできることがないかといつも感じている。また、離婚していても、もう1人の男性の方の親御さんとしての責任の追及、結婚生活を解消するにあたってのリスクなど、個人の考えや責任になるだろうと思うが、そこへのアプローチ、教育なのか支援なのかわからないが、その辺をもう少し深く考えられるような社会であってほしいと思っている。

もう1点は、アンコンシャス・バイアスである。アンコンシャス・バイアスという言葉が男女差に限定されることのように伝わっているのではないかと心配している。アンコンシャス・バイアスは、無意識の思い込みや偏見を指し、違うアンコンシャス・バイアスもあるということが伝わる必要があると思っている。

【大森会長】

具体的にどんな例か。

【菅原（真）委員】

世代間のギャップもアンコンシャス・バイアスの一つだと思っている。

世代間のギャップや職種・地域環境、例えば、トラックドライバーは気性が荒いのでは？、〇〇地域育ちは〇〇などのイメージもアンコンシャス・バイアスの一つだと思っている。

【高須賀委員】

男性の育児休業だが、先週発表された国の調査の方でも男性の育児休業取得率 40.5%と、昨年度に比べて非常に高い数字となった。仕事と家庭の両立関係の相談を日々受けている中で、男性も育

児休業を取りたいが、会社に申し出ても理解を得られなかったという意見も増えてきている状況で、日々各企業に対しての指導などを行っているところである。

一方で、期間について男性と女性で開きがあるというのは現状としてあり、男性については非常に期間が短く、いわゆる取るだけ育休になっていないだろうかという問題意識がある。相談を受けらる中で、実質的に育児に参画する、家事に参画することがどれだけでできているんだろうと疑問に感じることが多々ある。アンコンシャス・バイアスに関しての取組みの中でも、そういった関係についてぜひ発信をお願いしたい。

2点目、「くるみん」は次世代育成支援関係、「えるぼし」は女性活躍推進関係ということで、認定企業数としては、山形県は東北の中でも比較的多い状況となっている。その理由としては、自治体からの後押しがあると感じているところである。魅力ある職場作りにも繋がるため、ぜひこれから連携して取組みを進めていきたいと思っている。

質問と要望であるが、公共調達の中で認定を受けたことによって加点評価しているが、割合としてどのくらいあるのかということをお聞きしたい。また、認定を受けられる企業がどんどん増えてくるような加点評価を今後も続けていただきたい。

3点目としては女性の活躍推進である。資料8の男女間賃金格差の項目の中で、管理職になることに意欲的な女性従業員が少ないというアンケート結果があった。日々企業と話をする中で、女性が管理職になりたがらないという理由で、なかなか女性の管理職登用が進まない、賃金格差も埋まらないという話を聞くが、実際に女性にアンケートをとっているわけではなく、普段の女性の言動からそういう傾向が見られるということであった。女性の意識改革はもちろんではあるが、企業側の取組みも重要だと思っており、アンコンシャス・バイアスの解消についても、県と連携しながら取組みを進めていきたい。

【西部委員】

先ほど菅原明香委員、高須賀委員からもあった通り、私どもの郵便局の方についても、男性の育休取得は、実情として3日間という人もおり、これからは、育児休業の期間もしっかり指標に入れるべきだと思っている。育児に疲れて体調を崩してしまうお母さんもいるため、そうなるから取るということではなく、そういったリスクもあるということも何かしらの機会伝えながら、育児休業取得の判断をすべきである。

労働環境では、育児休業を取れる制度はあっても、労働力が不足している中で、本当は休みたくても、管理職にも一緒に働く社員にも言い出しにくいという声も少なからずある。これについては、各企業で改善すべきところであり、育児休業を取得する社員の方を気持ちよく送り出せる環境をしっかり作っていく必要があると感じている。

もう一つは、先ほどから出ている女性防災士の部分である。昨年1月の能登半島地震において流通が滞ったことも含め、物資が足りないということで、私ども労働組合が現地の人に聞いたところ、生理用品はあるが女性の下着が不足しているとのことだった。男性だとなかなか気付かないところを改めて感じた。日本の避難所については、個人のプライバシーを守ること、衛生を守ることという部分はだいたいできているが、女性の視点というところが今ひとつと感じている。防災士、防災会議において、女性の観点から意見をいただくことは非常に貴重だと思っている。

最後に要望だが、出前講座を実施しているとあったが、こどものときから男女共同参画について少しずつ学びを重ねていくことが重要であるため、できる学校、企業をさらに増やして対応していただければありがたい。

【松田委員】

審議会委員として初めての参加で勝手が分からず、的外れな話になるかもしれないが、一つだけ申し上げようと思って来た。

今年は女性に参政権が認められてから 80 年ということで、今年の参院選の公示日の 7 月 3 日に山形新聞社会面のトップニュースで山形県初の女性議員米山文子さんという方を紹介した。終戦の年 1945 年の 12 月に衆院議員選挙法が改正されて翌 46 年に戦後初の総選挙が行われ、全国で 39 人の女性議員が誕生してその中の 1 人が山形県だったというもの。翌年の 47 年に解散総選挙があり残念ながら落選したが山形県の政治に風穴を開けたということで大きな功績があったのかと思う。今では舟山康江さん、加藤鮎子さん、そして吉村知事と山形県の政治史に女性活躍が目覚ましいと思っている。ガラスの天井ということでアメリカ大統領選挙は結局天井を破れなかったが、山形県ではもう既に破っていたんだなということを改めて感じた。他にも、本県女性科学者のパイオニアの加藤セチさん、学校法人九里学園創立者の九里とみさん、西川町の医師で地域医療に尽くした志田周子さん、もう 1 人の樋口一葉と称されている鶴岡市出身の田澤稲舟さんなど、数えきれない女性が活躍してきた山形県と思うので、山形県史や新聞などで調べていただいて、こうした先駆者のエピソードをまとめた冊子パンフレットを作るなどすると面白いのかなと思ったところ。

あとは、次期計画案をお示しいただいたが、現行計画からどのように変わっていかうとしているのか、という資料があると分かりやすかったかと思う。

【葉丸委員】

私の方からは、弁護士として相談などを受ける立場としての話と、子育て中なので個人的な視点からも少し話をさせていただければと思う。

弁護士としての視点から申し上げたいことは、DV のいろいろな窓口があったり、啓発活動にも取り組んでいただいている中で、ぜひ性教育にも注目していただきたい。例えば、小さい子には、ここは大事なところだから人には見せないよ、という話をする中で、それは自分を守ることや性暴力を予防することにも繋がる。それから人にノーと言うことを練習させるなどの考え方があるようだ。そこはDV にも繋がる場所だと思っていて、殴るとか暴言に至らない程度の、支配的な関係というのがとても多く、DV として現れるものは氷山の一角に過ぎないと感じている。自分を大事にするということがなかなか難しいのだとすると、そういう支配性を受け入れてしまい暴力やDV に発展してしまうのかなというふうに考えている。自分を大事にするという意味で性暴力の予防にも繋がるし、産婦人科の先生が一生懸命されているということも聞くので、ぜひそういう包括的な性教育を進めていただきたいと思う。それが予防的DV であり、殴られたらもうそこで被害が発生してしまうので、その予防という観点をもう少し入れていただきたいと思う。

個人的な話で言うと、子育てをしている中でこどもの予定と、自分の予定と全てを調整していくのが非常に困難で余裕がないと感じている。女性は自分から頼むのが難しいなと感じる時がある。

先ほど菅原明香委員が育休の不安や焦燥感を男性も味わうということは私も思っている。人に頼んだり、アウトソーシングしたりすることを女性も学ばなければいけないと考えているので、ぜひこのアウトソーシングのサポートをしていただきたいと思っている。家事代行サービスを提供している事業所もあるようなので、頼むことに一つ慣れてみる、業者に頼む方が心理的なハードルが低いとすればそれで頼むことに慣れる。その後は男女で家事を分担していくというところに慣れていくのではないかなと思うので、そこを少しお願いできればと思ったところ。

委員からの意見に対して、事務局から回答を行った。

【多様性・女性若者活躍課 遠藤課長】

県立高校の独自教材を活用した授業を実施した割合 100%について、家庭科の指導における教員向けの指導事例集のことで、教科書だけでは足りないデータなどを県が独自に作成し補ってきたということを教育局の方から聞いている。現在は徐々に教科書自体も改訂され、これまで独自教材で作っていた内容も教科書に盛り込まれてきている等で全ての生徒にそういった教育が行われているということで、100%となっている。

公共調達の加点などについては、後ほど確認させていただく。

出前講座関連、こどもの頃からの学びが必要という点について、学校ということでは男女共同参画センターチェリアで中学生向けのリーフレットを作っており、学校を通じて中学1年生全員に配付してもらっている。ただ、配付後の活用方法は学校に任せている部分があるので、関連する事業の際に話をしてもらおうとか、要望があれば県男女共同参画推進員が出向いて講座などを行うということも考えているところ。小さい頃からの学びが非常に大事な視点と認識しているので、今後施策を検討してまいりたい。

これまで県内で活躍されてきた女性などをまとめた冊子制作について、実は発行したという経緯がある。過去の県内の女性を取り巻く流れや活躍した女性を掲載しているものだが、だいぶ前に発行したもので、活用されてはいない状況。関連するものとしては、男女共同参画センターチェリアにおいて「チェリア」という会報誌を定期的に発行している。表紙には歴史的な方を掲載したり、最近の女性の活躍をまとめたものになる。電子版はチェリアのホームページにも掲載している。県民の皆様が届くように発信していく必要があると考えている。

【こども家庭福祉課 小野課長】

DV関係で各委員の皆様からお伺いしたご意見に対して回答したいと思う。一番大きいところでは、佐藤委員から御意見をいただいた、三つの計画が統合されることによって、DV計画と困難女性計画が埋没してしまうのではないかと懸念されている件について、説明させていただきたい。

法律について少し説明すると、男女共同参画基本法では男女共同参画の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別により差別取り扱いを受けないことを旨として行わなければならないと規定されている。

男女共同参画社会の形成のためには、個人の尊厳を害し男女平等の実現の妨げとなる配偶者からの暴力への対応や、女性であることに起因して日常生活や社会生活において困難な状況に陥りやすい女性に対する適切な支援が不可欠であると考えている。これらすべてを包含して取り組んでいく

と、男女共同参画社会の実現につながると考えている。次期計画においては、DV計画と困難女性計画を一体的に策定するに当たっては、その両計画の取り組みの充実を図った上で、計画に盛り込み、その男女共同参画社会の実現に向けた取り組みをさらに強化していくことで、埋没しないような形で取り組んでいければと事務局では考えている。

また、DV被害を相談しやすい仕組みづくりが必要というご意見をいただいたが、今年度の取り組みとして先に簡単に説明したとおり、女性のためのSNS相談窓口、LINEでの相談窓口を設けている。また、女性のための無料の居場所を県内4か所に設置して、定期的に催し物なども開催している状況である。いろんな窓口を設置することによって、相談が必要な人を早期にすくい上げ、最終的に相談支援に対応できる機関に結びつけることができるよう取り組んでいるところである。

【大森会長】

事務局においては今後、素案作成検討をよろしくお願いしたい。

以上