

令和3年度 第3回山梨県男女共同参画審議会 議事録

1 日 時：令和4年2月22日（火）午後3時～4時30分

2 審議会出席委員

(審議会 委員)

飯室元邦委員、伊藤美智子委員、荻野陽子委員、風間由江委員、佐野勝三委員、杉原孝一委員、高井薫委員、竹川和彦委員、中村吉秀委員、西久保浩二委員、豊前貴子委員、矢島良夫委員

12名出席

(事務局等)

小田切県民生活部長、井上男女共同参画・女性活躍推進監、雨宮県民生活総務課長、小澤県民生活総務課総括課長補佐、穴水男女共同参画担当課長補佐、岡田主査、藤原主事、中沢主事、中村主事

(進 行)

小澤県民生活総務課総括課長補佐

3 会議次第

1 開 会

2 県民生活部長挨拶

3 会長挨拶

4 議 事

(1) 「第5次山梨県男女共同参画計画（素案）」について

(2) その他

5 そ の 他

6 閉 会

4 概 要

◇事務局から

本日の会議は、委員数15名中12名が出席しており、委員の2分の1以上の出席となっていることから、山梨県男女共同参画推進条例第22条第10項の規定により、会議が成立していることを報告する。

(所用により途中委員1名退室、遅れて委員1名参加)

◇ 議事（条例第22条第9項により、会長が議長）

(1)「第5次山梨県男女共同参画計画（素案）」について

| | |
|-----|---|
| 議長 | 「第5次山梨県男女共同参画（素案）」について、事務局から説明を願う。 |
| 事務局 | <事務局説明> |
| 議長 | 御質問・御意見等はあるか。 |
| 委員 | <p>ご説明ありがとうございました。何点かあるが、数値目標に県職員や役所絡みの目標が多いのが大変気になった。前回申し上げたが、県庁も含めていわゆる公務に就かれている方が、先行的に管理職にどんどんなっただき、どうすればなれるのか、というノウハウを含めてどんどん身につけていただくことが大事なことだと思う。しかし、これは県全体の計画なので、数値目標に県職員の育児休業をどうするとか、県職員で管理職になりたいとか、それは県の人事部で目標設定すべき問題であって、やはり県全体の民間企業の状態を数値目標にしないと、役所で勝手にやってくれという話にも聞こえてしまう。県はどんどん推進して、県庁の中や行政組織がどんどん進めていただくことは大事だと思うが、5年間のこの計画の目標にするというのは、私は違うかなと思う。</p> <p>少なくとも、県の職員の目標と県全体の目標は、併記すべきだと思う。県全体が全然進まず、県庁だけがどんどん雇用機会均等が進んでいくという乖離現象を起こすのは大変もったいないことなので、県職員云々というのは非常に気になる。目標としてふさわしくないように思う。</p> <p>もう1点、いわゆる固定的な性別役割分担という、これはもう昔から言われている議論だが、小学校中学校に行って意識改革することも無駄だとは思わないし大事なことだが、例えば小学生が管理職になって働きやすい女性の職場を作るまでに30~40年かかる。それもやるべきだが、やるべきは調査にもあったように、中高年の男性、管理職に対して意識改革を直接働きかけなければ、意識の変換なんて30~40年後の話になってしまうので、難しいと思う。まだそういう古い考え方の方に、今世の中は変わったんだ、ということダイレクトに働きかけていかないと、その職場にいる女性が活躍できるような風土ができていかないと思う。一番固定的な考えを持っている民間企業の管理職層に対して、もっと直接的に働きかける目標や、数値目標を設定することが重要かと思う。</p> <p>もっと民間企業に働きかけるような目標設定をしていかないと、県全体は変わっていかないと思う。委員会や審議会の登用というのは、ある意味役所間の調整でできるイージーな目標であり、難しいのはやはり、民間がなぜこんなに男女雇用機会均等が進まないのか。そこから逃げては駄目なので、なんとか民間の方に働きかける手法はないのかを模索していただきたい。</p> <p>民間企業の一部では、中高年の男性に対して、「意識改革はしてもらわなくてもいい、ただし行動は変えなさい。行動変革させるしかない。」ということをやっている</p> |

| | |
|-----|--|
| | <p>る。私はそれでもいいと思うが、子どもの頃からの長い、その人の歴史の中でそういう考え方が培われてきているので、一朝一夕で変わるものではないが、少なくとも行動面ではきちんと男女が均等にいろいろなチャンスがあるように、働けるように配慮する、行動の方を変えなさいよ、というのが今の民間の管理職研修の在り方です。意識の方まで変えようとする時間がかかるし、変わらない人は変わらないので、じゃあどう行動を変えさせるかということが、取り組みなのかと思う。</p> <p>えるみんなについて、これは応募型なのか、県の方が認定するのか。応募ならば、まず応募数を増やすということ。応募数がどれだけあるかわからないが、県が良さそうな所を見つけてどんどん認定していくというのであれば、県の職員の人が一生懸命やれば 100 社できる。その辺りが少しわからないので、質問も含めて意見としたい。</p> |
| 事務局 | <p>ありがとうございました。県職員はロールモデル的に選定をしている。民間の企業に対する取り組みについては、男性の管理職や企業経営者向けの取り組みを事業として取り組んではいるが、目標をどう設定していくか、どういう統計を使って把握していくかを模索していかなければいけないので、今後も研究をしていきたい。</p> |
| 委員 | <p>調査が難しいのは分かっている。目標として、県職員の数値設定することが妥当かということを知っている。民間のことがわからないというが、国はいろいろな女性管理職比率をとっているのだから、とれない訳はないと思う。</p> <p>県職員は県の人事部で目的化して、どんどん進めてくれば良いので、そのノウハウを民間に降ろしていく、ということは非常に重要だが、県全体の審議会の中に、県職員がどうするという話はふさわしくないと思う。それは県でやるという話であって、その目標を達成したとしても、山梨県全体の男女雇用機会均等が進むとは思えない。</p> |
| 議長 | <p>その件に関しては、県のデータを公表することによって、民間の方にも拡大して前に進んでいくと思う。</p> |
| 委員 | <p>それなら民間の目標も併記すべきだと思う。民間はどうなっているかわからないが、県だけは進んでいる、ということもあり得る。実際、県が進んだら民間も進んでいるかどうかを、この計画期間中にモニタリングしていかないと。計画が終わって県だけが進んで民間が全く変わっていないという事態になってしまう。</p> |

| | |
|-----|--|
| 事務局 | <p>県全体の計画なので、民間全体も把握できるような数値について、検討していきたいと思う。</p> <p>また、えるみんについてだが、最終的には国のえるぼし認定を取得する足がかりとなるものとして、えるぼし認定の基準を緩和した条件になっている。条件を満たした企業のみが応募するものである。</p> |
| 委員 | <p>41社を100社にするというとき、県は何をするのか。</p> |
| 事務局 | <p>県は社会保険労務士と企業訪問を一緒にしており、えるみんをとらないかと薦めるとともに、認定を受けるために必要な不足部分の改善を促している。</p> |
| 委員 | <p>41社を100社にするという目標を掲げているが、県はどのようなアクションをするのかがよく見えない。企業の採用力が高まるため、えるぼしを欲しいと思う企業は結構いると思うし、いいことだと思う。</p> <p>県は応募数を増やすために、訪問数を増やすということによろしいか。</p> |
| 事務局 | <p>企業訪問数を増やしていき、えるみん取得の促進に努めます。</p> |
| 委員 | <p>今話を聞いて、その通りだと思うところがあるので、そこも踏まえて意見を述べさせていただく。まず、県職員の目標が多いじゃないかというところは、私は重要であるという認識はありますが、やはり県全体に普及させるという意味においては、併記するといったものが、より望ましいと思う。</p> <p>ご意見の中にもあった、管理職の意識変革より行動変容が起きないと、会社内、県内企業において変化が起きないので、その点をモニタリングしていく必要があると思う。また、合わせて1-1にある、若年層への意識啓発というところはどんどん進めていっていただきたいが、教員の方の価値観のアップデートというのも必要かと思うので、その観点も注力していただきたい。</p> <p>質問としては、次年度男女共同参画の予算が2倍になるところですが、目標にある、本気で目指すといったところが、実際にどの部分に予算配分を増やしているのかというところを、教えていただきたい。</p> |
| 事務局 | <p>ありがとうございます。意見の方は検討させていただき、反映できるものを入れていきたいと思う。予算配分については、先程の三つの柱というのを掲げており、若年層の意識啓発や女性リーダーを育成するなどの人材育成、相談機能というところがあり、こういったところを中心に新規事業等を盛り込んでいる。</p> |

| | |
|-----|--|
| 委員 | <p>意見として述べさせていただく。2-1で女性リーダーを増やしていくための成果目標の中に、県内企業において管理職を目指したいと考えている女性従業員の占める割合を増やしていく、ということは非常に重要だと思う。やはり目指したいと思う人をどれだけ増やしていくのか、目指したいということと、管理職になれるということは、アセスメント等あるので必ずしもイコールではないが、やはり母数を増やしていくということはすごく必要だと思う。これに関しては、学習機会の拡充を図っていくと先ほどの説明にあったが、積極的に取り組んでいただきたいと思う。</p> <p>先ほど委員からもお話があったが、いろんなところに女性の活躍であったり、ワークライフバランスであったり、いろんな取り組みに関しましては、経営トップや、特に管理職の意識改革、行動変容というのは、必要不可欠な部分でもある。経営層はいくらやりたいと思っても、中間管理職が動かないと変わっていかないと思うので、そのあたりを同じやり方ではなく、工夫しながら、どういう風なアプローチをすれば効果的なのか、ということも考えていただきながら、企業としてもやはり取り組んでいかなければならない内容となるので、是非とも研修の充実化を図っていただきたいと思う。</p> |
| 事務局 | <p>ありがとうございます。今ご意見いただいた経営者や管理職の方など、男性職員の社員も含めての意識改革というところも、これまでも女性活躍プロジェクト事業の中で、経営者向けや管理職向けの研修会・講演会などをやっているが、それに加えて、来年度はもう少し踏み込んだ形でできればと考えている。</p> <p>例えば、こちらから講師をある企業へ派遣して、経営者だけではなく、社員全員に向けた講演をできないかなど、何か効果的なやり方ができないかということを検討していきたいと思うので、また何か良い案があれば、ご提案いただきたい。</p> |
| 委員 | <p>先ほど委員のお話の中にあったが、山梨えるみんなに関しては、県のホームページを見ると応募用紙があり、2021年ぐらいには、知事が諸々のPRとCMが流れていたの、自主的にやるものだと思っていた。状況判断やアドバイスは、社労士の諸々のアドバイスが必要かと思うが、自主的にできるようにしてほしい。また、県全体の企業に対してPRするのがCMだけでなく、例えば文書で各企業に対して周知等しているかどうか伺いたい。</p> <p>現状41社ということでだいぶ認定は増えており、この先100社もある意味では近いかもしれないが、県全体の認知があったその上での認定がされる方が重みがあると思う。これから5年間進めていくわけだが、PR等をどのようにされるか伺いたい。</p> |

| | |
|-----|--|
| 事務局 | <p>一般事業主行動計画が令和4年の4月から100名以上の企業が義務化されるので、100名以上の企業に向けて、現在アプローチをしている。</p> <p>書面で送付した後に電話でアプローチをしているが、興味を示される企業と示されない企業というのがある。合計すると少なくとも4、500ぐらいの企業には、今のところアプローチをしており、結果が今の現状というところである。</p> <p>今後は、今まで以上にアプローチをして、一定の見込まれるような企業に対して、積極的に認定に向けた取り組みを行っていききたい。</p> |
| 委員 | <p>実際、県の方で山梨えるみんの認定企業を増やすためにどんな活動をやっているか、ということをご紹介いただいたが、100人以下の企業の方が当然山梨県はたくさんあるので、例えば経済団体を使って、経営者・管理職に対して働きかけをやっていただいたり、団体や企業が集まっているところに、そういう話をしてPRしていただいたら、より効果的になるのではないかと感じた。そういう場に、男性も女性も経営者が多く集まるので、活用されたらどうかと思う。</p> |
| 委員 | <p>私は最近の新聞のコラムで、専業主婦の世帯のご主人が「誰のおかげでご飯が食べていられると思っているんだ」と言ったら、お子さんが「お母さんのおかげですよ」と言ったそう。その新聞のコラムがすごく頭に残り、今度この会議があったら言おうと思っていた。</p> <p>そんなことをまだ言ってる人がいるのか、「ご飯を食べられる」というところの価値観をまだ男性が見出してないのか、というところはショックだったが、若年層への働きかけを強化していくというのは、すごく良いことだと思う。</p> <p>そしてその中で、15ページの図に載っているが、世帯数1827のうち、割合だと共働き世帯が65.6%まで上っている。そのため、先ほどの世帯は35.4%ぐらいにしかない。その中でまだ意識改革ができてないとなると、どれだけ女性の時間を食ってしまっているのか。そして、12ページを見ればわかるが、「仕事以外に家庭の外で行っている活動について」のうち、「活動していない（活動したいと思えない）」が、29.1%もある。その中の状態で、女性に何ができるのかと思う。意識改革を進めるにしても、委員が先ほど何10年とかかると話していたが、それはそれでしょうがないことだが、今ここでやるとしても、できないことはないと思う。</p> <p>私は生協を取っているが、生協の最後の紙面に、女性が旦那に対して、家事を手伝ってもらうための工夫や意見が書いてある。男性にも男性の思いがあると思うが、こういったものを男性にも簡単に見ることのできるものがあればいいと思う。</p> <p>また、55ページにあるこのイメージ図。これは最高でした。これだけすべてのことを網羅されているなら、全部出来ると私は思う。家庭があって、そこから波及して最後は国に至ると昔学生の時に勉強した。その家庭において、どれだけ意識を共有していくかという中で、このイメージ図のような、タッチすれば求めてい</p> |

| | |
|-----|---|
| | <p>る情報が得られる、といったサイトを作ってもらいたい。そうすれば、目標だけでなく、実際の窓口を知ることができ、どんな人でも分かりやすく、必要な人に必要な情報を伝えることができる。さらに、意識改革、気付きみたいなものもサイトに載せてもらえれば、全県の人が見ることができる。サイトを持ってない人も、こうやって出張みたいなことをしてくれる。こういう全部網羅されている中を、どうやって実際の計画に載せられるかというところは、シンボルマークが必要と思う。男女共同参画事業のシンボルマークはないか、どんなものかと広報を見てみたら、シンボルマークがあった。それをメインに男女共同参画事業のサイトをイメージ図のとおり作ってもらい、ということを実際やっていただければ、冒頭で言ったような家庭が少なくなると思う。このイメージ図のとおりにしてくれば、絶対改革になると思うので、必ずサイトを作っていただきたい。</p> |
| 事務局 | <p>ありがとうございます。今回のこの中でも、知りたい情報をわかりやすく、どう提供していくか、強化していかなければいけないというテーマになっているので、そういうサイトの中で、体系的に情報が得られるような形のものを検討していきたい。</p> |
| 委員 | <p>子供のことと、ひとり親女性が雇用の場で今非常に大変な思いをしている、ということの2点を、いつもお伝えしているかと思う。今回、基本目標の重点戦略として、若年層への意識啓発の強化をしていただくというところは、非常にありがたいと思う。ただ、これが主にやっているところが教育庁の義務教育課ということで、所管課とすると、県民生活総務課から離れるということになる。そうすると、ここの連携もどんな風に進めていくのかが、非常に重要だと思っている。うまく連携していただく中で、子どもたちが、本当に男女が平等だということを、時間はかかると思うが、本当に小さいうちから教育も徹底的にやっていただきたい。取り組み断交宣言をしたならば、やはり山梨県として、子供の時からこの教育をする、ということ、ぜひやっていただきたいというのが1点目です。</p> <p>2点目は、今生活福祉資金を借りている人の1割がひとり親だ、ということ、毎回お伝えしているが、コロナが長引くにつれて、子供たちが感染している。そうすると、母親方がパートを休んだとき、そのときの経済的な支援が今はない。一時的な生活保護になるということもできないため、非常に生活困窮が進んでいる。そうすると、今回この基本目標の中の3-2のところ、ひとり親家庭の母親が、男性よりも貧困などの生活上の困難に陥りやすい立場にあると。このことに関しては、福祉保健総務課が管轄になり、加えてひとり親家庭に対する就業支援については、子ども福祉課との連携も重要になってくると思う。これをうまく連携していただく中で、なんらかの成果として見えると、男女共同というところが進むのではないかと思います。</p> |

| | |
|---------|---|
| 事務局 | ありがとうございます。この計画の推進にあたっては、県庁の中にも推進本部というものを設置しており、その中で各部局と連携して取り組みを進めていくということになっている。今の第4次計画でも同じなので、今意見としていただいたようなこと実現できるように、勉強しながら進めていきたいと思う。 |
| 委員 | 今、企業や子供へ、というのが出たが、もう一方で地域という所があるかと思う。女性のリーダーを増やす・育成するとあるが、その他に地域に根ざした活動ができる人材を育成するという必要ではないかと思う。女性活躍応援プロジェクトに私も参加させてもらったように、地域で活躍するプロジェクトみたいなものがあって、そこからのインフルエンサーが必要だと思う。シニア層の方にはいろんな経験を積んだ方もいらっしゃると思うので、そういった方々に対しても活発に推進していくには、そういう人材も必要ではないかと思う。できればそんなプロジェクトがあるといいと思う。 |
| 事務局 | ありがとうございます。地域にはたくさんの人材の方々がいるので、男女共同参画推進センターを中心に、地域にあった講座、研修を開催する中で、人材育成に取り組んでいきたいと思う。 |
| 委員 | <p>連合は今年度から初の女性の会長となった。その中で、男女参画を連合としては今ジェンダー平等という形で進めていく。そこで、連合山梨として県民生活総務課の皆さんにお願いがある。</p> <p>先ほどからあるように、段々連合の男性組合員も意識が変わってきている。この計画の推進の中にあるように、オンラインの講座や相談。出張講座を開催することがある場合、連合に一報いただければ、連合もそこに参画したいと思う。</p> <p>連合の中で、ジェンダーがもし出た時の対応の仕方など、様々な勉強を今から実施し、対応していきたいと思っている。またお声がけをしてもらえれば、多くの組合に参加をしてもらい、意識を変えていきたいと思っている。</p> |
| 事務局 | ありがとうございました。ご意見として参考にさせていただきます。 |
| (2) その他 | |
| 議長 | その他御意見・御質問等あるか。 |
| 委員 | <p>確認だが、女性の管理職比率という数値目標は残っていると考えていいか。</p> <p>これが1番基本で1番難しいと思うが、数値目標で女性の管理職比率はどうか。</p> |

| | |
|---------|---|
| 事務局 | この中で今③④⑤あたりは、女性の管理職の関係の数値となっており、そこが教育、民間県内の企業全体、県内の全体ということで、目標値に設定している。 |
| 委員 | 事務局は他の県の審議会の数値目標は見ているか。他県に県職員を目標にしている計画はあるのか。 |
| 事務局 | 他県も参考にみている。 県によっては数値目標数が多かったり、極端に少なかったりしている。 |
| 委員 | わかりました。目標はぜひ堅持していただきたい。 いろんな表彰制度の基本になっているので、よろしくお願いします。 |
| (4) その他 | |
| 議長 | 議事全般において御意見・御質問等あるか。 ないようなので、これで議事を終了します。 皆様のご協力に感謝しまして、以上で終了いたします。 ありがとうございました。 |