

## 平成25年度山形県男女共同参画審議会概要

(平成25年4月15日開催)

### <報告事項>

- (1) 山形県男女共同参画計画概要について
- (2) 本県における男女共同参画社会の推進状況について
- (3) 全国知事会男女共同参画プロジェクトチームについて

### <質疑内容>

委員：

**資料9** 全国知事会男女共同参画プロジェクトチームについて、提言の検討についてはどの程度まで進んでいるのか。

事務局（高橋若者支援・男女共同参画課長）：

4月末に各構成県の担当課長からなるワーキング会議を予定しており、提言骨子をまとめようとしている。具体的な提言内容の例として、仕事と家庭の両立が進み、出生率も向上しているオランダをモデルとした短時間労働の推進や時限立法である次世代育成支援対策推進法の延長及び対象企業の拡大などを提言項目と提案することを予定している。

委員：

**資料4** 子どもを持つ労働者に対する支援制度等企業の現状が示されているが、業種ごと、業界ごとの分析も必要でないか。

会長：

女性社員の多い業種と少ない業種では、状況や対策が異なってくるので、今年度の白書を作成するときに考慮してほしい。

委員：

規模別の分析も必要である。

事務局（高橋若者支援・男女共同参画課長）：

平成24年度における規模別女性管理職の割合は、企業規模100人未満で20.4%、100～299人で15.7%、300人以上で14.1%となっている。

委員：

県男女共同参画センターは、指定管理者として男女共同参画事業を活発に行っていると認識しており、男女共同参画に関する多種多様な要望があがってくると思われる。その中で政治的分野に及ぶ要望について、指定管理者としてどの程度対応しているのか。

委員：

県男女共同参画センターは、主に住民型ニーズに対応する施設であり、政治的分野における要望への対応は難しく、県や市町村等の行政機関での対応と考えている。

## <協議事項>

### (1) 今後の男女共同参画事業の展開について

委員：

仕事上で男女共同参画について感じていることは、経営者、公務員、現場の労働者等職種にかかわらず、男性（夫）の家事労働に対する認識が低く、十分に金銭評価がされていないと感じている。

委員：

女性議員が一人もいない市町村が県内で11もあり、女性議員の割合が少ないことが、大きな問題である。各市町村に最低1名は誕生させたいが、住民運動的にPRできないか。

会長：

女性議員を政策的に増やすことは難しいが、女性のエンパワーメントが女性議員数等の引き上げにつながると考えられる。

委員：

女性議員の問題は切実である。県男女共同参画センターで実施している、女性のエンパワーメント講座「チェリア塾」は、受講後のフォローアップもあり大変充実している。当面の解決策としてチェリア塾を活用して女性人材を養成していったらどうか。

また、先日参加したある会議では、会長・副会長すべて男性であったが、そのことに違和感を感じていない女性もまだまだいるので、意識啓発は今後も必要だと思う。

委員：

地域の区長会議に、妻が夫の代理で出席することさえ拒否されるなど、特に地方では、男性や長老の意識改革が進んでいないと感じる。意識改革を図るには、公民館等地域のコミュニティ等身近なところで、男女が共に学べる場をつくる必要があると思う。

知事会の提言の関係では、退職した女性の復職支援のために、介護職や教員、保育士等、資格を有する職業において、人材データを整理し提供するのでも方法の一つだと思う。

委員：

チェリア塾の修了生は各方面で活躍しており、山形市、山辺町、酒田市で女性議員が誕生している。今年度、チェリア塾では、プログラムを改編し、議員も含めた社会活動等リーダー

一育成コース、企業の管理職になるためのスキル向上を図るコース、NPO等地域活動を実践するコースの三つの専門コースを開設し、それぞれの分野において女性リーダーを養成していくこととしている。

会長：

チェリア塾には行政の担当職員も参加している。例えば庄内地域のチェリアの修了生は、町の事業として女性のエンパワーメント講座を企画・実践することとしており、リーダーが育っていると感じている。

委員：

男性の育児休業の取得状況はどうか。民間企業では、男性が育児休業を取得できる雰囲気はないところもある。また、男女間の家事時間に格差があり改善を要する。男性の学ぶ場も必要ではないか。

事務局（若者支援・男女共同参画課長）：

男性の育児休業取得率は、山形 1.1%、全国でも 2.63%（H23）とかなり低い状況である。

会長：

県職員における男性の育児休業の取得状況はどうか。

事務局（子育て推進部次長）：

知事部局における男性の育児休業取得率の目標は5%である。取得者は年毎で異なるが、5、6人程度、取得期間も様々である。

会長：

取得率としてはまだまだ低いですが、県内で比較すると高い状況である。県職員から率先して行動してほしい。

委員：

所属している新聞社では、局長・部長級への女性登用はゼロであるが、女性の採用は増加しており、女性の記者も増えてきている。取材・編集現場では、女性の視点が活かされていると感じている。

内閣府の世論調査で、若い世代では、男性が外で働き女性が家事を行うといった性別役割分担意識が強くなっているという話題があった。これは、非正規雇用の増加、雇用のあり方、働き方が影響していると思われる。

委員：

女性の就業率が高いことが示されているが、正規・非正規雇用の割合や男女間の賃金格差なども踏まえて、計画や施策を考えるべきである。

事務局（若者支援・男女共同参画課長）：

正規・非正規雇用の状況については、全国女性の非正規率は 54.7%であるのに対し、山形の女性の非正規率は、46.5%、全国男性の非正規率は、19.9%であるのに対し、山形男性の非正規率は 26.1%（いずれも H23）という状況である。賃金格差については、男性を 100 とした場合の女性の賃金は、全国 69.1、山形 70.2、全国を 100 とした場合の山形の賃金は、男性 78.6、女性 79.9（いずれも H23）と、全国に比べて山形の賃金が男女共に低い状況である。

会長：

山形は男性の賃金が低いので男女間の賃金格差が大きくないという状況である。女性がパートから正社員に代わっても、賃金は増えないという実例もある。

これら山形の特徴を踏まえた、山形独自のオランダモデルができるのではないかと。

事務局（高橋若者支援・男女共同参画課長）：

オランダモデルのような短時間労働制度の強化については、全国知事会として、国に提言していきたい。

委員：

オランダのようなワークシェアリングは、ぜひ進めてもらいたい。

職住接近の山形であれば、男性の育児家事参加も容易なはずなので、山形モデルができるのではないかと。

委員：

経営者協会では、県からの委託事業として「常用雇用化啓発事業」を 2 月から行っている。事業内容は労働契約法の内容を広く県内企業に周知・理解を深めてもらうセミナーや企業訪問が主な業務となっている。アンケートを基に企業訪問を始めているが、有期雇用から常用雇用に切り替える企業側の反応は、今のところ厳しい状況にある。景気回復が進んでくれば対応が変わってくると思う。しかし、アベノミクス効果で株価上昇等の話題もあるが地方に波及するのは大分先になる。地道に啓発を進めていきたいと考えている。

委員：

製造業で女性が少ない職場であり、女性の意見を反映させるのが難しい。また、課長職以上の管理職はもちろん、係長・主任などの役職者への女性登用はこれまでに全くなく、賃金についても格差が生じていることは容易に想像できる。地域性として女性側にも、生活費の補助や 3 世代同居で居場所がないなど、働く意欲が主体的でなかったり、女性として、公の場で意見を言ったり、スキルアップを望むことなどの目立つことを嫌う傾向もある。

県の計画や施策を地域に展開する際には、地域性も配慮してほしい。

委員：

連合として、男女共同行動運動として代議員の20%を女性にということで働きかけているが、数字だけが一人歩きして、どうして女性委員が必要なのか十分浸透していないため、意識啓発は必要である。

委員：

学生に、3歳児神話が○か×というクイズを出したところ、ほとんどの学生は、○と答え、母親が育児をすべきという考えであった。男女共同参画について、小さいときから学ぶ機会が必要だと思う。

チェリア塾は、かなり意識の高い方の集まりで参加するにはハードルが高く感じるので、専業主婦等でも気軽に参加できるような機会もあるとよい。

委員：

男女共同参画は大きな問題であり、意識の面では男性も女性も両方変わっていかないといけない。小さいときからそれぞれ違っているところを認める教育が大切である。

事務局（子育て推進部次長）：

小さいときからの男女共同参画に関連して、人口減少社会にあって、未婚・晩婚化という問題も抱えているため、小・中・高それぞれの段階で乳幼児とのふれあいや、高校生に対するライフデザインセミナーによる結婚観・家庭観の醸成など、教育現場と連携して取り組むこととしている。

会長：

意識改革は難しいが、現実や制度が変われば意識も変わってくるので、山形県ならではの特徴や課題を踏まえながら工夫して県でできることを進めてもらいたい。