

平成26年度山形県男女共同参画審議会概要

(平成27年3月18日開催)

<会長選出>

委員の互選により、伊藤眞知子委員が会長に選出された。

会長代理には、池田弘乃委員が指名された。

<苦情処理部会に属すべき委員の指名>

苦情処理部会として

司法の立場から 青柳紀子委員

労働者の立場から 千場一弘委員

経営の立場から 堀川広訓委員

県民の立場から 鈴木洋子委員

学識経験者として 池田弘乃委員

が指名され、青柳委員が部会長として指名された。

<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計画のフォローアップについて
- (3) 山形県DV被害者支援基本計画概要について
- (4) 本県におけるDV被害者支援基本計画のフォローアップについて

<質疑内容>

委員：

平成26年度、本県の男性の育児休業取得率が増加している。特に99人以下企業の取得率が4.8%と増加しているようであるが、何が要因か。

事務局（若者支援・男女共同参画課）：

この数値は、県雇用対策課で例年実施している「山形県労働条件等実態調査」を元にしたものである。

本調査は、県内の5人以上の事業所1,500所（100人以上は悉皆）を対象に調査を実施しているものであるが、99人以下の事業所で増加した要因までは把握をしていない。

会長：

99人以下の事業所で男性の育児休業者が増加した要因については、次回まで事務局で確認してほしい。

委員：

県の企業認定制度「山形いきいき子育て応援企業」制度について、当社も県からの働きかけがあり、早い時期から登録している。育児介護等両立支援については、就業規則に規定しているが、従業員が少ないため、管理職のポストがなく、また育児休業の対象となる従業員もいないため、毎年県から依頼がくる（奨励金等支援措置の）アンケートに記入することがなく残念に思っている。

事務局（若者支援・男女共同参画課）：

御意見のとおり、本県は中小企業がほとんどであるので、中小企業に取組みを進めてもらうことが大切と考えている。なお、本制度の支援制度については、新しいメニューを追加しており、介護休業を取得した場合の奨励金など、企業規模等にかかわらず、誰でも該当する可能性のある奨励金も追加しているので御活用いただきたい。

委員：

県内市町村の男女共同参画計画の策定率が全国と比較して低いのはなぜか。

事務局（若者支援・男女共同参画課）：

町村部の策定率が低い状況にある。町村部では男女共同参画の担当者が、他の業務と兼務しているところが多く、多忙なため、作成まで至っていない状況である。市町村での計画策定を支援するため、県事業として研修会開催、国事業として計画策定のためのアドバイザーの派遣などの支援施策を実施しており、それらを活用し計画を策定してもらえるよう今後も、市町村に働きかけを行っていく。

委員：

地域の役職就任に対する意識について、今年度の意識調査で引き受けると回答した人が減っている要因は何か。

事務局（若者支援・男女共同参画課）：

前回の調査と大きく異なるところは、前回は訪問調査であったが、今回は郵送調査であったことである。訪問調査の場合、郵送調査に比べ、回答者に寄り添った形で聞くことができるので、差が生じてくると思われる。

会長：

自治会長に占める女性の割合については、山形県は全国45位と大変低い。また、地域差があるように感じる。

委員：

P T Aの役員などは、役員の名前は夫であるが、実際は妻が出ていることがよくある。女性は役職を重く捉えすぎているところがあるのでないか。もっと、楽に入りやすくすることはできないか。

フォローアップの現状等について、数値だけでは見えない現状もあるため、数値にとらわれすぎないことも重要である。

委員：

女性の地域参画が低いことの原因は、夫の家事・育児の参画が十分でないことではないかと感じている。妻は忙しいので、なかなか地域の役員まではできないという声がある。夫にはせめて、地域の役員くらいやってほしいという気持ちだ。夫の家事育児に対する協力があれば、女性の参加もでてくるのかなと。

委員：

以前の職場では、学校や保育園等の行事で休むことは当然認めており、女性社員は休んで参加していた。しかし、それらの行事は平日に行われており、男性は参加しづらいと思った。土日に開催してくれれば、男性も参加できるのにと思っている。

また、自治会役員については、ある町内会では、役員が30年も変わっていないという話を聞いたこともある。役員の固定化という問題もある。

委員：

育児休業取得について、取得率だけでなく取得日数も考慮すべき。育児休業の取得には地域性（核家族や3世代同居など）によって差があり、数字だけでは問題が見えないこともあると思う。

育児休業をもっと取得しやすくするため、まず企業側の意識を変え、職場から育休取得を促進してもらう必要がある。そのためには企業教育が必要だ。仕事と家庭の調和の方向性を強化してほしい。

委員：

中小企業への雇用環境改善アドバイザー派遣について、詳しく聞きたい。また、その効果はどのようにして図っているか。

事務局（雇用対策課）

企業における女性の雇用環境を改善する目的で、社会保険労務士が雇用環境改善アドバイザーとして企業を訪問してもらい、特に女性の雇用環境に関係のある労働関係法の周知等を

行っている。訪問している企業は、一般事業主行動計画の策定届出が努力義務となっている企業、具体的には 100 人以下の企業を訪問している。

効果は、一般事業主行動計画の届け出件数等で把握し参考になっている。

委員：

商工会議所で創業支援セミナーを実施しており、これまで男性の参加者が多かったが、今年度初めて、女性だけの創業セミナーを実施した。たいていは申込みがあっても欠席があり 8 割くらいの出席となるところ、女性創業セミナーは 100%の参加率で意識の高さを感じた。男性の起業の場合は、生計を担っているため大がかりな場合が多いが、女性の起業は自分の趣味や特技を活かし、大規模な資金投入をしなくても開業できる自己実現的な内容が多い。

働き方として、企業への就職だけでなく起業という働き方についても選択肢の一つとして提示していきたい。

<協議事項>

- (1) 次期男女共同参画計画及び次期DV被害者支援基本計画のたたき台について
- (2) 次期計画策定のスケジュールについて

委員：

市町村によって取組みの格差がでてきているという課題があったが、資料によると最上地域での計画策定率が低いようである。次期計画の際は、一番進んでいないところに働きかけを行い策定させることで、県内市町村の計画策定を推進するという方法があると思う。是非、県から強く指導してほしい。

DV被害防止について、若年層啓発があったが、未然防止の上で、若年層への周知啓発は大変重要である。小さいうちから、DVは悪であるという教育をし、意識を高くもたせることが大切である。

委員：

男女共同参画計画のたたき台の目指すべき社会の考え方（多様な生き方ができる社会やそれぞれの意思や希望で共に働き共に育むことができる社会）は、大変共感する。

県男女共同参画センターでは、中学生向けの男女共同参画を啓発する教材を作成、本日お配りしたが、まさに、こういう社会に向けて、はばたこう、学んでいこうと働きかけた以上、我々も、しっかりと受け止める社会を作っていく必要がある。

委員：

「多様な生き方ができる社会」というのはよい。

DV被害防止については、身体的暴力だけでなく、言葉の暴力等の精神的暴力についても

っと、理解が進むよう啓発・周知を強化してほしい。私は産業カウンセラーの資格も持っており、相談をうけることがあるが、働いていないと「ごくつぶし」や「稼いでこい」などの暴言を吐かれるという相談を受けるが、身体的暴力でないため、DVだと認知していない人がいる。

会長：

最近では、スマホなどによるデジタル暴力もあり、問題だ。

若い人が山形で仕事して、山形で子育てして生きていきたいと思えるような社会になるよう、男女共同参画計画をつくっていききたい。

<その他>

事務局より、女性活躍推進の新法「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要」について資料を配布し情報提供した。