

令和2年度 第2回山梨県男女共同参画審議会 議事録

1 日 時：令和3年2月26日（金）午前10時～11時35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・内藤伊久磨委員・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・渡邊森矢委員

13名出席

(事務局等)

小田切県民生活部地域力強化推進監・井上県民生活総務課長
穴水男女共同参画担当課長補佐・岡田主査・比嘉主事

(進 行)

穴水男女共同参画担当課長補佐

3 会議次第

1 開 会

2 県民生活部地域力強化推進監挨拶

3 会長挨拶

4 議 事

(1) 第5次山梨県男女共同参画計画策定に向けて

(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13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。

◇ 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策定に向けて

議長	「第5次山梨県男女共同参画計画策定に向けて」について事務局から説明を願う。
事務局	<事務局説明>
議長	質問・意見等はあるか。また今の説明内容に限らず、男女共同参画に関する意見をお願いしたい。
委員	<p>アンケート結果の「男女の地位は平等か」ということで、企業に勤めている立場から意見を述べさせていただく。私は会社の中で、女性活躍に関する活動推進チームで活動推進している。女性だけではなく、男性女性問わず働きやすい職場風土づくりを目指して活動している。その中でいろいろな調査を行い、施策も取り組んでいるが、職場内で平等かという点、男性の方が教育や経験の場が多く設けられているように感じている女性が多くいる。残業ができる人が、仕事ができると思われて上司からも重宝されているという傾向がある。そこを変えていくには男性の意識改革も含め、職場を女性も活躍できる風土に変えていく必要があると感じている。</p> <p>また、家庭を考えると、女性の出張は無理ではないかといった、上司の配慮からくると思うが、そういった勝手な思い込み、本人の意思確認をせずに判断しているところからも、女性の活躍できる幅が狭められていると思う。</p> <p>どちらかという点男性は残業が多く、仕事中心になってしまっていて、女性に家事育児そして仕事といった負荷がかかってしまう状況にあると思う。そうなる点今後、働き方を全体的に見直していく必要があると思っている。私の会社では、経営トップがワークライフバランスの推進で、残業削減に向けた目標値を全社に周知している。企業として積極的に取り組んでいくことも必要ではないか、そうした意識づけを継続的に行っていく必要があるのではないかと考えている。</p> <p>そして男性の育児休暇だが、弊社では男性の育児休暇の促進に向けたいろいろな取り組みをしていて、それに伴い、今現在、継続して取得者がおり取得期間も長くなってきている。</p> <p>これもやはり会社として周知し、管理職はそれに伴いサポート体制を構築して、取りやすい環境にしていくことが必要ではないかと考えている。</p> <p>もう一点、資料1の14ページの問10だが、働く場において女性がさらに活躍していくには何が重要かというところで、経営トップの考え方が非常に重要だと考える。経営の方針として女性の活躍を進めていくことを社員に周知し、それに伴い、管理職の意識改革を行い全社一丸となって取り組んでいくことが必要になると考える。</p> <p>そうすることで、上司の理解や両立支援、時間外労働・長時間労働の改善というところがすべて関わってくると思うので、やはり経営トップがどのように考えて</p>

<p>委 員</p>	<p>いくのかということは非常に重要だ。社内ではもちろんだが、そのような気づきの場や研修など学びの場を、県からも提供していただけると良いと考える。</p> <p>私は社会福祉協議会という立場で参加している。</p> <p>生活福祉資金の利用状況から垣間見られる女性のひとり親の経済的な大変さをまずお伝えした上で、アンケートについて話をさせてもらいたい。</p> <p>生活福祉資金の緊急小口資金はコロナの影響で経済的に困窮した世帯への貸付で、私ども社会福祉協議会が窓口になり、お金の貸し付けをさせていただいている。</p> <p>11月現在の笛吹市のデータでは約1割がひとり親世帯、それもほぼ母子世帯だということをまずお伝えした。</p> <p>それではアンケートについて、意見を述べさせていただく。結婚・育児期間を通じてずっと仕事をしてきた経験から、仕事と子育ての両立について、このアンケートを見させていただいた。</p> <p>一点目は働く環境について。</p> <p>働く環境の中で一番大きいのは子育てのしやすさであり、保育施設の中でも、病児でも預かってくれるような子育てしやすい環境があることで、結婚して育児をしながらも働けるのではないか。</p> <p>それから家庭の理解。家事の分担や家族の理解と協力が欠かせないということ、働く環境の中の大きな要素としてお伝えしたい。</p> <p>労働条件については、私もこれまで残業も出張もしてきた。女性が自分でできる・できないを判断する機会を作ってもらいたい。その上で、育児介護休業法を踏まえ、女性も男性も休暇の取得がしやすい労働の条件。それから、残業イコール仕事ができるということではないので、仕事が計画的にできるような体制。そして女性が働くには、やはり仕事の内容も時には配慮していただけるというところ。</p> <p>それから子育ての時期は、小さい子どものいる男性も女性も、勤務地について配慮いただけると子育てが夫婦でできる。働く環境そして労働条件という身近なところを解決していくことで、女性も活躍できるという社会になっていくのではないかと感じた。</p> <p>もう一点はDVについて。被害を誰にも相談できない人の割合が高いという調査結果があるが、「相談できる」というのは何かと考えたときにソフト面とハード面があると思う。</p> <p>ソフト面では、今トイレなどどこにでもDVの相談窓口を記載したカードが置いてあり、非常に有効だと考える。</p> <p>ハード面では、どこに相談していいかはカードでわかるとしても、男女共同参画センターなど、女性が活躍する場所或いはそこに行けば何らかの手がかりがあるという場所があることも重要だ。</p>
------------	--

<p>委員</p>	<p>働く環境と労働条件をまず整えていただき、いつでもソフト面は整っているという環境であれば、女性も活躍しやすい。</p> <p>アンケートの間8-1「あなたは現在の職場で昇進したいと思いますか」については、長時間労働などの男性中心型労働環境が全ての答えになっていると思った。私は農業をやっているが、研修の連絡やダイレクトメールなどは主人の名前で来る。それを女性本人や夫婦連名あてにするという動きを耳にして、まだそんなところからなのかと驚いた。企業における話を伺っても、相変わらず「男性型」が直っていないと思う。</p> <p>男女共同参画推進センターぴゅあ総合を研修で訪れると、ゆとりを覚える。なぜかというと、エントランスに写真や冊子が多数置いてあるので、行くだけで何かの情報を得られる。アンケートの間13では、山梨県立男女共同参画推進センターについて知っているという方が50%を超えている。現在3か所あるということは門戸が広いと言える。私はなるべく残る形になればいいと思う。</p>
<p>委員</p>	<p>アンケート結果については特に変化がないと受けとめた。まだ改善しなければならないことは多々あると思う。</p> <p>男女の平等という当たり前のことが今でもマスメディア等に取り上げられることは残念である。</p> <p>日本の人口減少に伴い、一人ひとりがより多くのスキルを持たないといけないと思う。産業能力、生産能力が減少していく中で、いろいろな仕事のスキルを上げていく必要があり、男女関係なく体力的な無理以外は頑張らなければと思う。お互いに取り組みないととても男女共同参画の意義が育ってこないと思う。</p> <p>男女共同参画推進センターぴゅあ峡南には南巨摩全体という広い範囲を見ていただいている。できれば私たちは残していただきたい。新聞報道が先行してしまったので、今後、県の方針についての会議もしていただきたい。</p>
<p>委員</p>	<p>連合山梨の男女参画委員会の立場からお話しさせていただく。今回のアンケート結果は連合の中のJAMという組織で取ったアンケート結果とほぼ同様で、全国的にもある程度同じなのだろうということが分かった。</p> <p>連合山梨は先日、職場における均等均衡の実現に向けて各企業団体と労働局に提言させていただいた。特に中小企業では不合理な、差別的なものが多く見られるという話も聞いている。また、ジェンダー平等・多様性についての取り組みを県に訴えている。</p> <p>昨年度はコロナ禍で男女平等に関するセミナー、フォーラム等を実施できなかったため、今年度はウェブを活用して開催していきたい。</p> <p>女性の参画がどうしても少ない状況であり、男女平等に関する報道も最近よくな</p>

	<p>されている。企業で女性の組合員の方々に話をし、まず意識をしてもらい、研修の場に参加していただき、ともに頑張っていきたい。</p> <p>アンケートの結果には回答者の年代層が高いことが反映されていると思う。一番興味深かったのは資料1の25ページ以降の自由意見で、「個性と能力を発揮するためには結婚しない方が良い」という意見がある一方、「両方とも獲得したい」という意見もあった。</p> <p>一番大事なのは、これからの人がどうやってうまくワークライフバランスを取っていくのかということだと思う。国の第5次男女共同参画基本計画の中には、「男女が自らの意思に基づき」とある。昇進したい・したくない、家庭を大事にしたい、仕事を取りたいというのは自分の意思である。自分の意思を結婚生活の中で相手と実現していくためには取り決めが必要だと思う。</p> <p>職場の労働条件については社会全体で改善に向かっていると思うが、それだけでは無理だと思う。なぜかという、アンケートの中にネックになっているのは家庭だという意見がある。家事や子育ての負担は女性に多いことは男性も女性も認めている。どうすれば家庭生活と仕事をうまく両立できるのか、本当に話し合っ生活ができているのかというところが大事だと思う。</p> <p>これからの生活がどうしたら円滑に行くのか、あるいは、結婚する際には、例えばこういうことを話し合うことが大事だというようなワークショップや研修、教育が必要なのではないか。</p> <p>職場は職場で考えるとして、結局半分は家庭である。そこには親もいて、色々な他人の力を借りたり、今後はAIの力を借りたり、それらをどのように行うのか。働くということは社会の中でポジションが欲しいということなので、どうしたらそれが叶えられるのかを、どういう話し合いで決めていくのか。そこが外国と違い、女性にまだ“大和撫子”の気持ちが残っている部分だから、結局負担がかかるのは女性だと思ってしまうのではないか。</p>
委員	<p>県の公立小中学校長会という立場、学校関係者という立場でお話をさせていただく。</p> <p>大きく二点ある。一点目はアンケート結果の中で、事務局からも解説があったが、資料1の4ページの男女の地位の平等に関わる意識についてで、学校生活においては平等だと思っている方が多い。これはある意味でいうと、現状、その通りだと思っている。</p> <p>私は小学校の教員だが、県内でも小学校で以前のような男女別名簿、或いは下駄箱を男女別にすること、集会の時に男女別々に並ぶということはなくなってきている。</p> <p>いわゆる混合名簿や下駄箱、集会の時には男女関係なく身長順という方法をとっ</p>

ている学校は徐々に増えている。そういうこともあり、子どもたちは、おそらく以前よりも男女差については意識していないと思う。

しかし第二次成長を迎えると、外部からというより本人たちも意識し始める。その時には、性教育も含めて適切な教育指導を、当然人権教育の枠の中でこれからも図っていく必要があると思う。

二点目は管理職の登用に関わる問題について。資料2の4ページの「基盤の整備」、第10分野の「教育・メディア等を通じた意識改革」の中で、管理職への女性登用の話題が出た。先ほども事務局からあったように、国では20%程度を目標にしているが、私も教育委員会の立場ではないので細かい数字は把握していないが、県内の公立小中学校の女性管理職の割合は10%程度だったと思う。今年度末どうなるかわからないが、本県も高くない状況だ。

実際に学校現場では女性の先生が多くいるので、女性の管理職はもっと増えてもおかしくないと思っている。そこを阻害している要因は学校現場の多忙化で、長時間労働の問題は学校にも大きく存在している。学校行事の見直しだとか、一昨年12月に国の給特法が改正され、労働時間についても具体的に上限を明記することが始まっているが、そういったことをこれからも継続して進めていくことになってくると思う。夜も7、8時まで勤務することが少なくないということを考えてきたときに、管理職になる希望があっても、家庭の状況を考えて時に二の足を踏まれる女性もいると思う。

そういう労働条件や働き方自体、多忙化に関わる環境を、学校自身でも教育委員会レベル、地域でも一緒に考えて取組を進めることで、女性の登用率を上げることも考えていかなければいけないと思っている。

男女共同参画推進センターのことについて、例えば、意識が高まって全県で広く発展的に統合していくのであればいいと思うが、まだ途上にあるのであれば地域の拠点としては継続した方がいいと個人的には思っている。そういった検証をした上で、政策として進めていただいた方がいいと個人的に思っている。

委員

都留市男女共同参画推進委員会という立場で回答させていただく。

まずアンケートについてだが、私が感じた印象は、特に女性側から、社会復帰とか仕事を継続したい、引き続きやっていきたいというニーズがあることに対して、社会の制度がまだそれに追いついていないといったずれが一番大きいと感じている。

第5次男女共同参画基本計画については、国の方針なので、国は基本的にルールを決めるといったことがあると思うが、県としての役割は、市町村に対して率先する姿勢を見せることだと考える。なので具体的な取り組みもかなり変わってくるだろうと思う。

細かい指摘をさせていただくと、例えば基本的に「男女」という記載になってい

るが、マイノリティであるLGBTQの方についてやパートナーシップ制度などは今後検討して推し進めていくことが求められると思う。

ハラスメント対策も、職場環境などについての対応が必要と思う。

また、指標の一つにあった男性の育児休暇の取得については以前個人的に研究したことがある。進んでいる市町村や都道府県では取り組みを行うことによって職場改善が図られるといった事例があり、トップからの強いメッセージによって、徐々に改善がなされていくということもあると思うので、御検討いただければと思う。

全般的にいえることだが、努力目標ということではなく、制度にすること、数値目標を持つことで達成されていくことが大きいと思うのでぜひその観点を取り入れていただきたい。

最後になるが、ぴゅあ2館についても発言させていただきたい。多くの方から問題提起されていたので、基本的な部分は飛ばさせていただく。

過日、ぴゅあ富士・ぴゅあ峡南2館が閉鎖という報道があった。想定される理由を考えてみると、コスト面、利用者が少ないといった指摘、施設の老朽化、審議会のときの発言といったことがあるかと認識している。このようなデータを男女共同参画推進センターのホームページや業務報告から抜粋させていただいた。

分析すると、利用率が少ないということが妥当かというところ少し疑問がある。また、3館とも新耐震基準となっている。

平成28年度の事業仕分けの外部のアドバイザーによる各施設の評価この中の意見を抜粋すると、ぴゅあ峡南は地元市町村への譲渡ではないか。ぴゅあ富士については、廃止を求めるような文言はなかったと感じている。

つまり、何が原因だということがあまり合理的ではないと感じている。3か所を1か所にするというのも、立地的なところから全県をカバーすることはかなり難しく、利用者の特性を見ると、やはり近郊に限られることがあるので、全県的に男女共同参画を推進することの難しさはあると思う。

施設には貸館としての側面と男女共同参画推進施設としての側面がある。

貸館としての利用者が、周辺で他の施設が見つからなかった場合はもちろん不満につながると思うし、こちらが重要部分だが、男女共同参画をここで止めると、次世代に選ばれない地域を後世に残してしまうことになると思う。山梨県の現状もかなり厳しい状況である。地元でヒアリングする限りいくつかの団体や利用者からも反対の声を伺っている。

経緯については、事業評価会において「地元市町村や利用者の意見を聞いた上で」とあるが、誰に何を聞いたのか形跡がないことも問題であると考えている。

私個人としては2館の閉鎖に強く反対の立場だ。気運を下げてしまうこともあるので、そのような立場である。

ですので、3館存続に向けての要望として、知事・担当課に対して3館存続に向

	<p>けて再検討していただくこと、決定前に意見交換の機会を設けること、検討プロセスと経緯を明らかにすることを要望させていただきたい。</p> <p>委員 国全体の計画と山梨県の計画は違って然るべきだ。山梨で早急に解決しなければならない問題は何か、第4次計画の総括、数値目標等の状況を見ながら、もう少しメリハリのついた山梨県の第5次男女共同参画計画を作っていただきたいと考える。</p> <p>私は今テレワークの調査研究を行っている。テレワークは今、東京だと6割近い実施率でかなり進んでいる。DVの問題が発生することもあるが、一方で男性の家事時間が大きく伸びているとか、育児とか介護との両立が非常にしやすくなっているとか、女性が働く上でかなり良い環境であることも事実。私の卒業生でも、都心の企業に就職しているが仕事は県内でやっている人が2、3人いて、転出防止的役割も果たしている。テレワークが男女共同参画にマイナスの部分もあるが、プラスの部分もかなり大きいのかなと思う。山梨県の実施率は私の調査では2割ぐらいしかないので、テレワークを推進することで女性の働きやすい活躍できる職場づくりにはプラスだと考える。そのあたり、5次計画の中で検討される余地があるのではないか。</p> <p>アンケート調査については、女性の昇進意欲がある方が4割近くいたので、意外と多いと思い印象的だった。そういう気持ちを実現できる職場環境、上司、経営者も含めた意識改革は、ぜひ早急に進める必要があるという印象を受けた。</p>
委員	<p>まずアンケートに対する感想だが、まだ女性が持っている良さや能力を十分に活かしていない環境にあると感じた。山梨が全国と比べてどういう状況なのかはわからないが、まだ働きたい女性が、例えば職場の環境や制度でそういうことが実現できずにいると感じた。</p> <p>次に取り組みに関してだが、私は経営者の立場として会議に参加しているが、職場が働ける環境制度を整えること、また、経営トップの意識を変えていくことがやはり必要だと思うので、経営者に対する意識改革の場、セミナーなども開催したらどうかと思った。</p> <p>一方、一人の人としていきいきと自分が望むように、個性を活かして暮らせるところが、男女共同参画なのではないかと思う。私の周りを見ると、どうしても子供を産んで、特に小さいうちはなかなか社会に女性が出られない実情があると思う。なので、まだ仕事ができないという女性も社会に参画できる場があるといいと感じる。</p> <p>例えばボランティアなども社会活動だと思うが、県や県の出先などで短時間のボランティアを募集していただく。子育てでまだ忙しく、社会参加が難しい方もハードルが低くなって社会参加できる場ができると感じる。</p>

委員	<p>男女共同参画という言葉だが、男女という括りは、人間社会では当たり前だと思う。</p> <p>その括りをどう平準化していくかがこれからの問題。上司がいて、部下がいてという組織が世の中を形成していると思う。小中学生の子どもの頃から男と女という括りをなくしていくようなことが良いのではと思う。</p> <p>そういうことをやっている教育関係の方も多いと聞くと、その子たちも家庭に帰ると親がいる。親は子供にとっては上司になるので、親の教育環境がどうだったかと考えると、学校の小中学校の場では平等だというのが、家庭に戻ると親、昔の教育を受けた人間が子どもたちにしつけをしているので、親の考えが子どもにどうしても影響を与えてしまうのではないかと思う。親が意識を変えるには、社会においてどう男女を平準化していくかということが求められると思う。</p> <p>会社においても年長の方が上司になっている。その人達がどういう教育環境、家庭環境で育った人かということを考えると男尊女卑という昔ながらの環境があったと思う。</p> <p>男と女というのは、役割というのは厳然としてある。女の方は妊娠して出産ということがある。だが子育ては男性でもできることだ。なのでまず子どもたちに、小さい頃から徐々に、男と女という括りを平準化することが必要だ。気の長い話だが、そうしなければいつまでも男女平等ということが言われ続ける。気を長く持って世の中を考えていかなければならない。</p>
委員	<p>私は弁護士会の両性の平等委員会の委員として出ている。</p> <p>まずアンケートについては資料1の2ページの年代別のところだが、特に60代以上の方が40%は偏り過ぎではないかと思う。できるだけ若年層からも積極的に意見が聴取できる取り組みができないかなと個人的に感じた。</p> <p>私は弁護士として仕事をしているが、男女での違いをほとんど感じたことがない。その原因が何かと考えたが、女性弁護士だからどうこうという話は全くなく、これは旧姓をそのまま職業の氏名として正式に使えるという面もあると思う。男性会員にも育児中の会議免除などの制度もある。ただ、資料1の15ページ問11（企画立案や方針決定の場に女性の参画が少ない原因）について、少なくとも弁護士会ではこういうことは一切ないと考えていて、仕事の構造上そうなのかもしれない。自分が行った仕事が正当に評価されるということが重要だとは思う。会社というのは営利目的で存在しているので、会社の経営をどのように立てていくかは経営者の方々の問題だと思うので、そうすると直接的に経営者の方々に色々な取り組みを行っていただくのがよろしいのではないかと思う。</p>
議長	事務局からも一言お願いします。

事務局	<p>たくさんの御意見をありがとうございました。</p> <p>アンケートの結果からは、固定的役割分担意識がまだ強いということや、学校生活で平等であっても、家庭が意見を言えない、話し合えない状況ではなかなか男女共同参画の意識が育たないといった御意見をいただいた。また、これからの方たちが男女ともに活躍していくためには、自らの意志に基づいて決め、それを企業のトップやパートナーがサポートしていく、そういった環境が重要ではないかという御意見もいただいている。また、コロナ禍においてひとり親家庭等困難を抱える女性が少なからずいらっしゃるというデータもご提示いただいた。</p> <p>今後、第5次計画を策定するにあたり、皆様からいただいた御意見を踏まえ、来年度に向けて準備をさせていただきたいと考えている。</p> <p>ぴゅあについても多くの委員から意見をいただいております、参考にさせていただきたい。</p>
議 長	オブザーバーからの意見はあるか。
男女共同参画推進センター	<p>男女共同参画推進センターの館長という立場でお話しさせていただく。</p> <p>国の第5次男女共同参画基本計画の中でも指摘されているが、地域活動における女性の活躍や、男女共同参画の推進が課題である。また、新型コロナウイルス感染症拡大に伴いDV相談体制も課題となっている。</p> <p>そうした中、国の計画では、こうした課題を解決する組織として男女共同参画センターの機能強化が打ち出されている。</p> <p>県の計画においても、男女共同参画センターは、地域の課題を解決する実践活動の場として、女性リーダーや地域の男女共同参画推進委員の人材育成、さらには人材ネットワークの拠点として大変重要な施設であると思うので、ぜひ県の次期計画の中で機能強化を図っていただきたい。</p> <p>また当協会においても、これまで3館を運営してきて、こうした経験を積み重ねる中での知見もあるので、ぜひいろいろな形で提案をしていきたい。</p>
(2) その他	
議 長	事務局から説明を願う。
事務局	<p><事務局説明・男女共同参画推進センターの集約化について></p> <p>先ほどから意見をいただいている県立男女共同参画推進センターの集約化について改めて御報告をさせていただく。</p> <p>県では、人口減少など社会情勢が大きく変化する中、限られた財源で県民の皆様</p>

	<p>に必要なサービスを継続して提供していくため、将来を見据えた県立施設のあり方について、検討を重ねてきた。</p> <p>昨日新聞等でも報道されたところだが、男女共同参画推進センターについては、市町村に対する支援やリーダー的人材支援など、中核的支援センターとして機能を強化するといったことも併せて、3館を集約する方向で検討させていただいているところである。</p> <p>3館については、地域の男女共同参画を推進するために、昭和59年にぴゅあ総合、平成2年にぴゅあ富士、平成8年にぴゅあ峡南を設置した。</p> <p>開館当時と比べ、市町村において男女共同参画推進条例や計画の策定が進む中、地域における環境整備も進んでいると考えている。ただ、開館から25年以上経過しているが、本県の男女共同参画が進んでいない現状もある。</p> <p>こういったところから、複数の施設の機能を一つに集約し、資源を集中することにより、中核的支援施設として地域の枠を越えて更なる男女共同参画に取り組む環境整備を行い、より効果的な取組を進めていくために、集約化の検討を行っているところである。</p>
議長	質問・意見等はあるか。
委員	<p>県としての見解はお話いただいたが、今のご発言をもって、報告・承認を得たという認識では意思の疎通ができていないと思うので、本日出た意見、コストがどうであるかなどもある程度あると思うが、しっかり持ち帰っていただきたいとお願い申し上げます。</p>