

# 令和3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4年2月24日（木） 14:00～15:30

○場所：山形県庁講堂（ZOOM 併用）

○出席者：

【委員】伊藤眞知子会長、青塚晃委員、工藤恵子委員、コーエンズ久美子委員、齋藤敏広委員、佐藤恒平委員、高木直委員、玉谷貴子委員、堀野水希委員、吉原ゆみ子委員（計10名）

【関係課（オブザーバー）】

産業労働部雇用・コロナ失業対策課（女性賃金向上・県内定着推進室）、  
しあわせ子育て応援部しあわせ子育て政策課、同子ども保育支援課  
同子ども家庭支援課

【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、  
同女性・若者活躍推進課長、他

## 1 開会

## 2 挨拶

しあわせ子育て応援部長

## 3 報告

（1）本県の男女共同参画の推進状況について

## 4 協議

（1）今後の男女共同参画事業の展開について

～以下、協議における委員及び関係課の主な発言要旨～

### 【A委員】

男女共同参画の視点に配慮した表現の推進について

- ・ 新聞紙面上の敬称の使い方について、男性は「氏」及び「さん」、女性は「さん」を用いてきたが、これを「さん」に統一すべきではないかと業界内で議論している。また、子どもの敬称についても検討しており、近々結論を出す方針である。
- ・ 性別によってメディアが敬称を使い分けている状況が、社会的に無意識の使い分けにつながっているとすれば、問題意識を持たなければと考えている。

### 【B委員】

指導的地位につく女性の割合について

- ・ 本県と全国平均を比較すると、大きな差はないと感じているが、より登用が進んでいる都道府県の状況について伺いたい。  
（女性・若者活躍推進課）
- ・ 都道府県議会議員は、東京都が1位（29.0%）であり、市区町村議会議員についても、東京都が1位（29.2%）である。市町村審議会等の委員は、福岡県が1位（32.9%）である。都道府県職員採用者（上級）では、香川県が1位（43.4%）である。都道府県における本庁課長相当職以上の職員は、鳥取県が1位（20.9%）であり、市町村における同職員も、鳥取県が1位（25.0%）である。

女子差別撤廃条約選択議定書について

- ・ わが国における選択議定書の批准について、少なくない自治体が批准を求める意

見書を提出しているが、山形県における状況について伺いたい。

(女性・若者活躍推進課)

- ・ 参議院や、全国の118の地方議会において、批准を求める意見書が提出されている。本県では、県議会や市町村議会における意見書の採択は、現時点で把握しているものはない。

#### 最低賃金などの賃金向上について

- ・ 本県の最低賃金は全国でも下位層に属しているが、賃金に対する県の取組を伺いたい。また、山形県賃金向上推進事業支援金の実績について伺いたい。

(産業労働部雇用・コロナ失業対策課(女性賃金向上・県内定着推進室))

- ・ 最低賃金については、822円(令和3年度)である。各都道府県の水準をA～Dに格付けすると、本県はDランクに属し、全国的にも低い金額である。女性の給与も低位にあり、県内定着を図る上でも、その水準を引き上げることが喫緊の課題だと認識している。
- ・ 令和3年度の実績(2月18日現在)で、賃金アップコースは、129事業者の356人、正社員化コースは、65事業者の77人に活用いただいている。
- ・ 経営者の方には、若年女性が流出しないよう県で支援していること、支援金をインセンティブに賃上げをしていただきたいと周知を強化している。

#### 労働局との連携について

- ・ 賃金向上に向けた補助金制度は、労働局でも類似する仕組みがあったと思うが、連携について伺いたい。

(産業労働部雇用・コロナ失業対策課(女性賃金向上・県内定着推進室))

- ・ 山形県賃金向上推進事業支援金の創設前は、厚生労働省(労働局)で行っているキャリアアップ助成金に上乗せする形で奨励金を支給していた。この形式での奨励金は、全国に先駆けて本県が創設したものである。ほかの自治体からも事業内容について照会を受けており、同様の奨励金を実施している自治体もあると聞いている。

#### 中小企業のハラスメント対応及び職場環境改善アドバイザーについて

- ・ 中小企業のハラスメント対応の仕組みづくりと、職場環境改善アドバイザーの派遣について、具体的に伺いたい。

(産業労働部雇用・コロナ失業対策課(女性賃金向上・県内定着推進室))

- ・ 毎年、山形県労働条件実態調査を実施しているが、ハラスメント対策を行っている事業所の割合は、年々増加しており、相談苦情窓口の設置、就業規則や社内規定で対応を定める企業が多くなっている。
- ・ 職場環境改善アドバイザーは、事業主を訪問し、ハラスメント対策の重要性などを周知、助言している。また、県が主催する女性就業促進支援セミナーや県労働学院で講義内容に盛り込むなどの対応を取っている。

#### 【C委員】

##### 若年女性が東京圏を選ぶ理由について

- ・ 1番の理由に、「やりたい仕事、やりがいのある仕事がない」ことが指摘されているが、具体的にどのような仕事か「やりたい仕事、やりがいのある仕事」とされているか伺いたい。

(女性・若者活躍推進課)

- ・ (調査では)具体的な仕事の内容までは、明らかになっていない。

##### 若年女性にとっての「やりたい仕事」「やりがいのある仕事」について

- ・ 「オンライン100人女子会」の取組は、とてもよかった。こうした取組で、若年女性が、何をやりたいと感じ、どのような仕事を望んでいるのか、本音をきいてほしい。県内に具体的にやりたい仕事や、やりがいのある仕事がないから流出しているのか、それとも、県外なら見つかるかもしれないと考えて流出しているのか、この2つは全然違うので、詳しくわかると対策がしやすいのではないか。

#### 多様な生き方ができる場所としての本県の魅力の発信について

- ・ 来年度の事業で、女性の生き方や働き方のロールモデルの発信とあるが、女性の生き方そのものをロールモデルとして発信していくのは、生き方の押し付けになる可能性があり、これからの女性の生きやすさを考える上で疑問に思う。
- ・ 本来は、多様な生き方をしたい女性たちが、みんな生きていける環境づくりに目を向けていく必要がある、そうした生き方ができる場所としての魅力を発信するのが最適だと思う。

#### 男女共同参画社会のゴールビジョンについて

- ・ SDGsでは、ゴールのビジョンをしっかりと見せて、その実現のための手段を逆算するバックキャストの手法をとっている。本県の男女共同参画についても、男女が平等に参画できる社会が、これからの山形にとって魅力的なものというゴールを見せていけば協力もより増えると思う。

#### 【D委員】

##### 若年女性にとっての「やりたい仕事」「やりがいのある仕事」について

- ・ C委員と同感で、若年女性が「やりたい仕事、やりがいのある仕事」が地方ではみつからない」の部分、具体的に探ると若年女性流出の対策が取りやすいと思う。
- ・ 現在では、かなりの仕事が山形で可能だが、できない仕事も存在するので、山形で「できる」仕事を「見える化」していくことが大切だと思うし、若年層にとっても、それより上の年齢で転職を考える層にもわかりやすいと思う。

##### 若年女性県内就職定着促進協議会について

- ・ 女性の賃金の引き上げについては、経営者が本気で危機感と当事者意識を持たなければ簡単ではない。賃金の引き上げを共通目標にして、協議会のような場で経営者の声を取り入れたりしながら、もっと話し合ってもらいたい。
- ・ 一方で、現在の賃金体系のままでも、同一労働同一賃金や、性別役割分担の解消、女性登用の促進などで、女性の賃金が向上する可能性もある。

##### 中小企業における意識改革について

- ・ 小規模な事業者ほど事業継続で精いっぱいである。中小企業において女性登用の取組を進めるには、同規模の事例や、売り上げや成果につながった事例を取り上げると、事業者の意識改革につながると思う。また、職場環境改善アドバイザーについても、人事系のコンサルにとどまらず、経営部分に関わるようなサポートも考えられる。

#### 【E委員】

##### 最上地域での取り組みについて

- ・ 数年前に最上総合支庁で、女子高校生に向け、地元企業で働いている女性達から話を伺う事業を行ったところ、その年は割と地元定着率が高かったと聞いている。
- ・ 高校生は、仕事の捉え方も漠然としており、都会に対しても「行けば夢が叶うかもしれない」との漠然とした期待を持っている。しかし、都会では家賃なども高く、また、たくさんの仕事のなかで本当に自分のしたい仕事が見つかるかもわからない。

そのため、実際に地元でどう働き楽しく生きているかを身近に知る機会を作ること  
は必要である。最上の取組を県内各地で行っても良い。

#### **女性のつながり緊急サポート事業について**

- ・ 生理用品の配布については、相対的貧困率からみると、子どもの7人に1人が貧困であるとのデータもあり、全ての小中高への配布も必要である。

#### **男性の意識改革も含めたジェンダーについて**

- ・ 今年度の事業展開をみても、女性活躍は労働だけに焦点があたりがちだが、根本的に、男性も含めたジェンダーの問題と捉え、改善や意識改革を進めることが重要。また、今年度、担当課の名称から「男女共同参画」の文言が消え、残念。

### **【F委員】**

#### **雇用動向調査からみる事業者の意識について**

- ・ 男女共同参画は、県内企業も課題だと認識している。毎年、雇用動向調査を行っており、女性管理職の比率は7.6%（前年より1.7%上昇）。企業も努力しているが、東北では中位程度。また、働き方改革への取組について、93%の事業所が「取り組んでいる」としており、具体的な取組として43%の事業所が「女性活躍の推進」と回答（複数回答）している。スローテンポではあるが、女性活躍への意識は高まっており、当協会としてもサポートを強化していきたい。

#### **最上地域での取組について**

- ・ 最上地域の高校生に対する取組は取材したことがあり、「最上地域にとどまってみよう」との意識の高校生が増えたと聞いている。高校生にプレゼンをした企業や社員にとっても、プレゼンの技術や自社、地域のPRに磨きがかかり、成長につながる好循環が生まれている。こうした取組を全県的にチャレンジしてみてもどうか。

### **【G委員】**

#### **教育現場における性別役割分担意識について**

- ・ 地域で活躍する女性を取り上げた冊子を作成し中学・高校で配布。学校で女子生徒が女性達の話を書く座談会なども開催している。
- ・ ゲストが話す内容について、家族と協力しての子育てや、祖父母の介護等の話を盛り込むよう要望が出ることもあり、教育現場の中にも、まだまだ性別役割分担意識が残っていると感じる。

#### **若年女性にとっての「やりたい仕事」「やりがいのある仕事」について**

- ・ 最上地域は高校生が県外流出する率が高いが、親や周囲の大人から、「地元には働くところがない、やりたいことをやるなら外に出ていくしかない」と刷り込まれて育っている例が多いと感じている。周囲の大人が、チャレンジする若者をサポートするのではなく、「夢を見ずに現実を直視して無難にスタートしたらいい」といった価値観の押し付けに、若年女性が辟易し、閉塞感やあきらめを感じて県外に転出するのではないか。
- ・ 都会から地元に戻ってきた女性が、低賃金などで地元での再就職に苦労していることも聞いている。こうした方に対する支援にも力を入れないと、女性が地域の中で輝いて仕事をするにはつながらないのではないか。

### **【H委員】**

#### **若年女性にとっての「やりたい仕事」「やりがいのある仕事」について**

- ・ 若年女性にとっての「やりたい仕事」、「やりがいのある仕事」については、ぜひ把握していただきたい。若年女性が輝けるよう後押しする環境づくりが必要である。

- ・ 子どもにとっては親からの「山形ではあまり仕事に就けない」との刷り込みは大きいので、若年女性の流出を防ぐには、親を変えていく必要がある。
- ・ 女性の活躍は、一人が頑張ってもできないので、周りを巻き込んで進めていくことが必要だと感じている。女性が動きやすい環境を視野に入れ、「女性活躍」を発信していけば、山形県は素晴らしいところになるのではないかな。

#### Uターン者からの声を聞く必要性について

- ・ Uターンされた方々は、山形の良さに気づいて帰郷された方々だと思うので、その生の声を聞き、強く発信できれば良いのではないかな。

#### 【1 委員】

##### コロナ禍における家族のコミュニケーションについて

- ・ 県の男女共同参画推進員として活動しているが、今日の議論も今後の活動の参考にしていきたい。
- ・ コロナ禍で家庭に閉じこもりがちになり、家族とのコミュニケーションに悩む親子もいると思う。家庭における男女共同参画を考えるうえで、そうした気持ちを吐き出す場も必要だと思うので、そういったことにも取り組んでいきたい。

#### 【会長】

- ・ ロールモデルの見せ方は、輝いている女性の人物像を送り出すことに加え、それが受け手のプレッシャーになる場合もあるので、企業や地域の取組みを「環境のロールモデル」として、両面から考えていく必要がある。
- ・ 現在、コロナ禍で子供を持つ母親に非常に負担がかかっているが、女性の負担軽減のみに焦点を当ててではなく、ジェンダーの視点を持って男女共同参画やジェンダー平等を実質的に進展させるため、男性あるいは企業経営者への働きかけやメディアから応援をいただき土壌を作りながら、協力して進めていければと思う。

## 7 閉会