

令和5年度第2回山形市男女共同参画審議会会議録

日 時 令和5年12月15日（金）午後2時～午後3時40分
場 所 山形市男女共同参画センター 5階視聴覚室

I 出席者

- 1 委員（11名） 柿崎会長、田中副会長、上條委員、中嶋委員、中川委員、丹野委員、菅野委員、塩野委員、武田藍委員、高橋委員、武田喜好委員
※欠席委員（4名） 佐藤委員、鈴木委員、中森委員、長沼委員
- 2 幹事（1名） 高橋男女共同参画センター所長
- 3 書記（4名） 遠藤副所長、五十嵐係長、板垣主幹、大石主査
- 4 運営事務員（2名） 笹原事務員、石澤事務員

II 傍聴者

- 1 一般傍聴者 0名
- 2 傍聴した記者 0名

III 会 議

- 1 開会 遠藤副所長
- 2 企画調整部長あいさつ ー
- 3 会長あいさつ 柿崎会長
- 4 報告

（1）第4次「いきいき山形男女共同参画共同プラン」令和4年度進捗状況について
事務局より資料1に基づいて説明

ー主な質疑ー

（委 員）指標5について、女性転出者目標値0人に向かって、年度ごと対策があるのか。見通しなどを伺いたい。

（事務局）女性の地元定着への取組みとして、女性人材育成事業の実施のほか、市働きやすさ追求室においても、若年女性に限らず男性も含めて、まずは市内企業の良さを知っていただく施策を始めている。その他、市企画調整課では、山形市にご結婚後移住された方に、様々な金銭的な支援制度を実施している。若者世代が山形市にお住まいいただける動機付けになるような制度を各課で取り組んでいる状況である。

（委 員）指標4の男女共同参画学習資料の活用状況100%であるが、道徳の授業のほかの活用方法について伺いたい。

（事務局）活用については、担任の先生にお任せしているが、各学校からの報告によると、道徳での活用が多く、ホームルームや社会科での活用もある。

（委 員）男女共同参画やダイバーシティ的な要素を取り入れた徳目などは社会的な動きの中で、十分に入れなければならないと思っており、道徳の他、学級活動や家庭科、社会科の公民的な分野などにおいて、豊かな生活を実現する上で何をしなければならないかという、公民的な資質を養うため活用している。学校の規模等によっても違うが、充分活用が図られていると思う。

- (委員) 授業のほか、日々の活動の中で人権のことも含め、男女共同参画が浸透していくベースになると思う。
- (委員) 指標1, 2について令和元年度調査後、4年度は横線(一)、令和8年度目標値とあるが、令和8年までは調査はしないのか。もしくは、途中調査を行うのか伺いたい。
- (事務局) この意識調査は、新たなプランを策定する前に実施しており、様々な男女共同参画に関する意識調査の結果を基礎資料としている。概ね5、6年に一度調査を行い、今回は令和7年度に実施予定と考えている。
- (委員) 男女共同参画やダイバーシティの意識が浸透してきて、自分達が暮らしているこの現状を男女平等ではない、ダイバーシティが進んでいないという感覚が高くなっているため、次回調査において数値的にどうなるのか興味深い。数値が高くなるよう、様々な企画を取り組めればと思う。
- (委員) 指標5の評価について、若年女性が就職で都会に出てくる理由として、「山形にはやりがいのある仕事がない」とか「やりたい仕事がない」という声があるが、具体的にどのような仕事を指すのか日頃から思っている。様々な統計においても、やりたい仕事がない。職種が少ないといわれるが、大学生はどんな仕事を望んでいるのか詳細がわかるか。
- (委員) 学生との話の中で、仕事そのものにどういうものがあるのか理解していないと思うことがある。また、キャリア形成という授業の中で山形で働く卒業生の話を聞いた学生からは、理系研究に進もうかと思っていたが、他に自分の活かし方があることがわかったなどの感想もあった。高校生も含めて、山形の企業にこういった職種などがあるかなどの教育が必要と思っている。
- (委員) 指標5の評価について、若年女性が東京圏を選ぶ理由の1位がやりたい仕事がないとのことだが、若年男性も同じだと思われる。女性特有の課題というよりはこの年齢層が県外に流出しているのが問題であり、根本的な対策を女性に限定するのはどうかと思うが、関連するデータを伺いたい。
- (委員) 郷土を愛する子達としてできれば古里に残って欲しいが、どうしても都会に魅力を感じ、経済的に儲かるという意識があるのではないかと。
- (事務局) やりたい仕事、やりがいのある仕事が地方では見つからないというのは、おそらく、男性も感じているのではないかと推測している。数値的には女性の転出が多いため、若年女性の地元定着という大きな克服すべき目標として掲げ、若年女性にとって魅力あるまちづくりは、若年男性にも好まれるであろうという視点で、さまざまな施策を行っている。
- また、働きやすさの点で、賃金も含めた総合的な地元の魅力も伝えていく必要がある。家賃や物価などを考えると可処分所得は地方も首都圏も大きく変わらない事も機会をみて若者に伝えていきたい。
- (委員) 仕事に限らず知っているものの中でしか選択肢がないと思う。例えば、クリエイティブな物も作り上げていくことや自分で何かを産み出すことなどの道を知ることのないまま、県外に転出されている方も多いのではないかと。進路選択の前に様々な生き方や様々な物を作り上げていけるということを知ることがあると、子ども達の考える可能性の幅も広まっていくのではと感じた。

- (事務局) 知っていることでしか選択できないということはあると思う。山形の企業の良さ、業務内容などを伝えることにより、知っている幅を広げてもらい、職業選択の幅も広がるような取組みができればと思う。
- (委員) 総合的な学習の要素の中に、キャリア教育というのがあり、実際、6年生が様々な仕事を1学期の時に調べ、自分たちでその情報を交換することにより、仕事に対しての新たな気付きが生まれている。さらに学校には仕事図鑑や図書資料、タブレットもあり、どんどん自分達で調べていけるという良さがあるので、職業の情報を入っていくということも大事にしていかなければと思った。
- (委員) コロナ禍の影響で職業体験に行けなかった子達が、現在、高校生や大学生となり、就職を選択する時期となっている。例えば保育現場では、他の業種よりも長く受入れしていなかったこともあり、保育士になりたいという学生が減少しているという話を伺った。また、中学校では、職業体験に代わり、学校で様々な業種の保護者から話を聞くという形になったという話も伺った。コロナ禍が、職業選択の幅にも影響を及ぼしていると思った。
- (委員) 指標5評価の参考資料「女性の年齢階級別県外転出超過数」に関連して、高校卒業後、就職する生徒数も見えると良い。
- (事務局) 高校卒業後、山形に就職をする生徒へのアプローチも大切だと思う。データ収集とともに市内高校等で実践している地元愛を育くむためのノウハウも頂きながら、今後の活動にも反映させていきたい。
- (委員) 指標9について、女性職員向けの研修があると伺ったが、業務的な内容なのか。
- (事務局) 女性活躍推進研修は3年ほど前から始まったもので、係長に昇任する前の女性職員を対象としており、男女ともに等しくなれるポストであるということ、リーダー像の思い込みをなくすことにも着目した内容と伺っている。
- (委員) 自分に自信がないという気持ちに対して、少し背中を押してあげるといった部分もあるようだが、男性職員にも同じ様な研修があれば良いと思う。
- (委員) その一人に集中的にではなく、周りもお手伝いとか何でもするといったアシストも大切だと思う。それも男女共同参画だと思う。
- (事務局) 自分自身のことを振り返ってみると、自分の心の中のメンターのような存在や色々な意味での相談役の必要性は感じている。管理職になっていく後輩には積極的にサポート、声がけしていきたい。
- (委員) 指標12評価の参考資料「男性の育児休業取得率のうち山形市職員」について増加傾向であるが、方策はあったのか。
- (事務局) 山形市では子供が生まれた男性職員全員、所属長とともに市長より直接、お祝いのメッセージをいただき、育児休業取得についての話をする機会がある。取得率の増加は、市長からの直接の声掛けの効果がとても大きいと思う。
- (委員) 育児休業取得率の期間について、日数に関係なく、カウントされていると思う。お母さんが望む形でお父さんが家にいてくれるのかどうか。取得率も大切だと思うが、その質もあるのでは。山形市での所属長と一緒に市長と話をする機会は非常に良いことだと思うが、次のステップとして、お母さんが求める育児休業かということにも目を向けて欲しい。

- (事務局) 充実した育児休業であるのかどうかは重要だと思う。市男性職員の取得日数は1日から1,043日と幅があった。お子さんとじっくり関われる期間を取得するのが標準になれば良いと思っており、担当課とも情報を共有していきたい。
- (委員) 指標17について、いのちの学習の実施は5校で目標達成しているが、実際の依頼件数が5校なのか。一度もこの講座を受けないで育つ子たちもいると思われるので、すべての子ども達に伝わるような「いのちの授業」を、市の取り組みとしてできないのか伺いたい。
- (事務局) ご希望された学校は、5校以上あったが、予算の都合上、ご希望に添えなかった学校もあった。ただ、学校によっては、学校の予算で個別に助産師による講座等の実施やPTA主催事業で実施しているとも伺っているので、実際はもっと多くの学校で実施されているかと思う。
- (委員) 一例として、助産師や看護師からの講座の他、命を大事にするという意味では、犯罪被害者のご家族からお話をいただくなど、命の尊厳の学習は行っている。実施校数は遥かに多いと思う。
- (委員) 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が、昨年度制定されて、来年4月1日から施行される。新たな女性福祉に関する法律ができるという事で、かなり大きな転換点となっている。県において基本計画を策定中であるが、山形市でもご検討いただくとありがたい。
- (委員) 山形市の状況はいかがか。
- (事務局) 法律と県策定の基本計画を参照しながら、策定の検討をしていく予定である。
- (委員) 指標19について、市内の中学校で体育着が男女で色が違うと話がある一方で、男女の制服が同じになった、体育着のワンポイントのカラーが昨年と同じになったなどという話を伺っている。PTA母親委員会でお譲り会を実施した時に、同じ色の方が、性別にも関係なく、リサイクルしやすいし、おさがりしやすいという話にもなり、先生方にお伝えした経緯もある。見た目という所で男女差も無くなることから、各学校での取り組みも加速して欲しいと思う。
- (委員) 市内の公立学校における男女別名混合名簿としている学校について伺いたい。
- (事務局) 市立小学校・中学校は全て混合名簿と伺っている。高校については把握していない。
- (委員) 公立高校はだいぶ前から混合名簿となっている。
- (委員) 指標19について、令和4年度のDV相談件数が307件、今年度もそれ相当の相談件数があると思うが、相談への対応はできているのか。
- (事務局) 件数が多い原因の一つとして、相談者が複数の部署で相談した場合でも、それぞれの部署でカウントしていることも考えられる。当センターにおいては、身に危険が迫ってきている方のご相談はなかったが、カウンセラーによる一般相談では、離婚への踏ん切りがつかない方や言葉の暴力を長年受けてきて、これからどうしようかと悩んでいる方など気持ちの整理をしたいという方が多く見受けられる。時間をかけながら整理をし、例えば、次は弁護士への相談をすすめるなど次のステップに繋ぐようなお手伝いをしている。
- (委員) 令和4年度新規に実施した「児童虐待や子どもを対象とした犯罪の防止に向けた啓発」について、妊婦に対するアンケート内容について伺いたい。

(事務局) 内容詳細までは担当課から聞き取りしていないため、後ほど内容をお伝えする。

(委員) えるぼし認定制度について伺いたい。

(委員) 女性活躍推進に取り組む企業に対して、えるぼし認定という厚生労働大臣の認定制度があり、継続就業や女性従業員の割合、管理職登用率などの5つの指標の達成状況によって、3つ星2つ星1つ星。さらにプラチナえるぼしという基準がある。山形でも認定企業は増え、現在3つ星を受けている企業が20社。2つ星が4社。残念ながらプラチナえるぼし認定企業はないが、非常に関心を持って取り組んでいただいている企業が多いと思っている。また、仕事と子育ての両立認定として、くるみん認定という制度もあり、こちらも多くの企業が認定を受けている。東北圏内において、山形の認定企業数は多くなっており、非常に関心が高いものと思っている。

(委員) 男性育児休業について、サービス業の自社では3ヶ月程度取得するスタッフが多い。今は育児休業取得することが当たり前になっており、会社としてもそれを評価していけるようになっている。先程の話でもあったトップが直接声をかけるのは非常に良く、弊社もそういった所が強いので、他の企業にも進んでいけたらと思う。

(委員) 知らないとやはり選択できない事が沢山ありますし、様々な支援制度などがあっても、知らなくて相談できなかったということも多いと思う。ポスターや市報などで広報活動はしているとは思いますが、公共の場に出ていかない方や市報を見ない方も多いかと思うので、工夫しながら広報に努めて欲しい。

報告事項(2)「Women's Campus 山形」事業実施状況について

事務局より資料2に基づいて説明

—主な質疑—

(委員) 1期生の皆様、当審議会の2人の委員におかれましては、活動を続けていらっしゃることに敬意を表す。その繋がりがずっと続いていけば山形は大丈夫だ!と思った。

5 その他

なし

6 閉会

遠藤副所長