

## 令和7年度第3回山形県男女共同参画審議会 議事録概要

○日時：令和8年1月20日（火）午後1時30分から午後3時

○場所：県庁 1502 会議室

○出席者

〔委員〕

池田香委員、伊藤眞知子委員、大森桂委員、木村和浩委員、斎藤敏広委員、佐藤記子委員、  
澤村千明委員、菅原明香委員、菅原真実委員、高須賀左知委員、葉丸有希子委員、吉田光伸委員

〔関係課〕

しあわせ子育て政策課、こども安心保育支援課、女性相談支援センター、雇用・産業人材育成課  
働く女性サポート室、各総合支庁こども家庭支援課、山形県男女共同参画センター

〔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、こども家庭福祉課長、多様性・女性若者  
活躍課長

○会議次第

1 開会

2 挨拶（しあわせ子育て応援部長）

3 協議

次期山形県男女共同参画計画答申（案）について 資料1～2

○審議会の成立

冒頭、山形県男女共同参画推進条例第23条第3項の規定により、審議会が成立していることの  
報告

○協議

- ・事務局より説明
- ・次期山形県男女共同参画計画等の策定に向けた意見交換  
各委員から出た意見は次のとおり。以下、発言内容

【池田委員】

基本の柱Ⅰ・施策方向3の「生活の場（家庭・地域）における男女共同参画の推進」に記載されて  
いる「赤ちゃんほっとステーション」について意見を述べたい。

大型スーパーなどにも設置されているが、おむつ交換スペースが男女共用であるため、授乳のた  
めに利用する女性から注意されるなど、男性が利用しづらい状況がある。男性も安心して利用でき  
るよう、スペースを区分する、もしくは使用中であることが分かる表示を設けるなど、トラブル防止  
の工夫を検討してほしい。ただ設置するだけでなく、男性利用者の視点で改善することが重要と考  
える。その他の点については、数値目標も整理されており、特に付け加えることはない。

【伊藤委員】

私は四点ほど申し上げたい。

一点目。基本の柱Ⅰ・施策方向3の「生活の場（家庭・地域）における男女共同参画の推進」（3）暮らしやすい地域づくりに向けた多様な人材の参画促進について、企業の管理職登用を進めることも大事だが、地域コミュニティにおける自治会長や町内会長、PTA会長への女性の参画を進めることも大変重要であると思っている。答申案11ページのデータでは、山形県の自治会長や小中学校PTA会長の女性割合が全国平均より非常に低く、PTA会長は全国が20%と右肩上がりであるのに対し本県は4.5%と減少している。PTA活動では女性の参加が多いことから、会長職への女性登用が進むよう、教育委員会等による積極的な働きかけをお願いしたい。

二点目。柱Ⅱ・施策方向5の「働く場における男女共同参画の推進」（2）待遇改善や賃金向上による男女間格差の是正について、本県の女性労働者（正規＋非正規）の所定内給与額の全国順位が改善しつつあるものの、次期計画で数値目標が設定されていない点を懸念している。山形県は物価が全国で4番目に高い（消費者物価指数の都道府県ランキング（令和7年6月総務省公表））一方で賃金水準が低く、男女間格差も残る。給与が低いから都会に就職していく学生の例も非常に多く、若者の県外流出の一因にもなるため、企業への働きかけとともに、順位改善と給与額増に向けた目標設定を検討してほしい。

三点目。基本の柱3施策の方向10「生涯を通じた健康支援」のプレコンセプションケアについて、性別を問わず、妊娠・出産に関する正しい知識の普及は重要だが、若い女性が産む性であることを強調するようなことにならぬよう、実施にあたって配慮をお願いしたい。

四点目。私が館長を務める男女共同参画センター「チェリア」について、男女共同参画センターが連携・協働の拠点として法律上位置づけられた。令和8年1月16日に示された国のガイドラインや参考事例集を踏まえ、事業の充実に努めたい。これは意見表明として受け止めていただきたい。

#### 【木村委員】

答申案については、これまでの審議を踏まえた内容ということで、基本の柱、施策の方向、主な施策と非常によくまとめていると思う。私からは、産業界や企業からの視点で二点ほど申し上げたい。

一点目。基本の柱Ⅰ「男女共同参画社会に向けた基盤強化」に関連し、次期計画においても、次世代の育成や、企業・学校等への出前講座が継続されることは意義深い。企業でもイクボス・イクメンの理解は進み、男性の育児に対する意識は高まっているが、炊事・洗濯などの家事に対する意識は改善されていない印象がある。企業の男性社員向けの講座等で、育児に加え家事の習慣化を強化し、家事を行うことが当たり前となる風土づくりが進むよう、強化をお願いしたい。

二点目。基本の柱Ⅱ・施策の方向5「働く場における男女共同参画の推進」について、一番の課題は、若年女性の県内定着である。若い女性に選ばれる企業づくりに産業界としても力を入れる必要がある。次期計画では「やまがたスマイル企業」の認定数が数値目標として掲げられており、認定企業数は500件を超え一定の広がりがある。一方で、国の「えるぼし」「くるみん」認定を取得している県内企業はまだ少ないが、これらの制度は全国的に認知度が上がっており、女性が企業を選ぶ際の判断材料になっている。県のスマイル企業認定制度に加え、労働局が実施する国の認定制度との連携を強め、企業風土の向上につながる仕組みづくりを進めていただきたい。数値目標設定は難しい面もあると思うが、制度間の連携強化をお願いしたい。

#### 【斎藤委員】

計画答申案の取りまとめにご尽力いただいたことに感謝する。第2回審議会までの意見を踏まえ、

次期計画案は第1章を含め全体が整理され、現状の男女共同参画の状況や管理職割合、ワーク・ライフ・バランスなどをグラフ等で分かりやすく示している。また、人口減少や少子高齢化、核家族化、若年女性の県外転出といった社会情勢の変化も整理されており、背景理解に役立つ内容となっている。人口に関しては、昨年の「100万人割れ」に触れてもよかったのではないかと感じた。

私が関わる経済団体の視点では、基本の柱Ⅱ「あらゆる分野で一人一人が活躍できる環境づくり」が最も関連してくる。女性管理職登用の促進や女性が活躍できる職場づくりなど、幅広いテーマに様々な側面からアプローチを行う計画となっており、これらが着実に実施されれば大きな底上げにつながることを期待している。中でも、「やまがた女性活躍リーディング企業認定制度」や「やまがたスマイル企業認定制度」による企業支援は重要であり、認定企業の更なるPRに加え、優良事例を持つ企業を表彰する仕組みも検討いただきたい。500社を超える企業が認定されているが、具体的な取組内容が十分知られていない面もあるため、表彰等で広く紹介されることを期待する。

当協会でも今年度、県と共催で山形トップセミナーを開催し、女性や若者に選ばれる企業づくりを学んだほか、3月には異業種の女性幹部や幹部候補を対象に講演・交流会を予定している。数値目標の達成には官民連携が鍵であり、企業の経営陣の意識改革も必要である。当協会も一員として啓発に取り組みたい。次期計画が成果を生み、県民のウェルビーイング向上につながることを期待している。

#### 【佐藤委員】

答申案が、第2回審議会までの意見を反映し整理された内容となっていることに感謝する。計画を実効性のあるものとするためには、今後いかに実行・実践していくかが重要である。

答申案5ページの「企業における男性の育児休業取得率」が目標を上回って大幅に伸びている点に驚いた。取得率の向上は良いが、いわゆる「取るだけ育休」になっていないか、数値だけでなく、取得中に家庭でどのように過ごしているかといった質の部分まで見ていく必要があると感じている。

同じく5ページの「保護者用学習資料を活用した講座・研修会の実施回数」について、数値上は伸びているものの、学校現場で働く立場としては増えた実感がない。今後も保護者への啓発が重要と感じている。

8ページの「夫婦の役割分担に関する現状と理想」の乖離が大きい点も気になっている。調査結果を踏まえ、その差をどう埋めるかについて踏み込んだ取組みが必要になるだろうと思う。

学校は、各校単位よりも県教育委員会との連携が鍵となる。33ページでチェリア作成の中学生向けリーフレットの配布が示されているが、以前も申し上げたように、配布して終わりにならないよう、活用方法まで含めた取組みをお願いしたい。例えば校長会などの場で、まずは校長先生方に理解を深めていただく。それを各校に持ち帰っていただいて校長先生の発声のもと取り組むのがよいのではないかと。そうすることで教育現場でもより一層児童生徒への周知や理解を深める教育がなされるのではと思っている。

男女共同参画に関して、学校教育の中で児童生徒の理解が深まる取り組みを行うには、県教育委員会からの後押しがあると更によいと思う。

49ページ⑦「発達段階に応じて～」を追加いただいたことはありがたく、今後どのように研修機会が増え、どのような内容になるのか期待している。

#### 【澤村委員】

三点ほど申し上げたい。

施策の方向1「アンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組の強化」について、これは多くの社会課題の根底にあると感じている。県が昨秋に発信したテレビCMを拝見したが、インスタでの漫画・イラスト活用や商業施設へのポスター掲示など、より多様な媒体でメッセージとして発信を拡充してほしいと思っている。

施策の方向4「政策・方針決定過程における女性の参画拡大」及び施策の方向5「働く場における男女共同参画の推進」について、管理職登用における採用・育成段階での女性参画が重要と感じている。実際、求人票には「女性は事務」といった固定的な役割分担意識が感じ取れるような例も見られる。女性を採用・育成し管理職へつなげていくことの重要性を、企業向けセミナー等で積極的に発信していただきたい。女性を管理職に登用することの効果として、離職率の低下や応募者の質の向上といった成功事例もあると考えるため、県内企業の成功事例やその後の状況などをデータ化して共有できると、より県内の企業に伝わるのではないかと思う。

さらに、管理職になる上で、社内にロールモデルがないことが壁になるという声を多く聞く。同じ会社の中で必ずしもロールモデルが身近にいるとは限らず、県全体でロールモデルに出会える場づくりが大事だと考える。今年度開催された「Yamagata Women's Link」のような交流の場を、県内4地域での開催や年2回など、継続的に実施することで、ロールモデルが見つからなくても、同じ思いを持つ仲間が地域にいると分かるだけで、前向きな気持ちになれると思う。

#### 【菅原（明）委員】

四点ほど申し上げたい。

一点目。コミュニティに関する施策があまり明記されていない点について。基本の柱Ⅰ施策の方向3「生活の場における男女共同参画の推進」や基本の柱Ⅱ施策の方向6「様々な分野における男女共同参画の推進」でも触れられているが、職場だけでなく、PTAや町内会などの地域コミュニティでの役割のあり方も、職場と合わせて変わっていかなければ、山形県の状況は変わらないと考えている。伊藤委員からも意見があったが、私も同感である。

二点目。男女共同参画の推進拠点として「チェリア」を活用していくと明記された点は素晴らしいと思うが、庄内地域ではチェリアの知名度が低いと感じている。村山地域では機能しているかと思うが、庄内地域でも知名度を上げるための取組みが必要ではないかと思う。

三点目。61ページの数値目標「男女共同参画推進員による出前講座実施回数」について、現状77回に対し目標177回とされているが、庄内地域では実施回数がごく少ないと思われ、地域差が大きい。地域ごとの集計を行うことや、学校での出前講座を必須にするなど、村山地域以外でも広がるような具体策があるといい。

四点目。同じく61ページの「15～24歳の社会増減数」について、この数値は県外に進学・就職した若者の戻りを測れるとは思いますが、若者が外に出ることが否定的に捉えられてしまう懸念もある。今は終身雇用が当たり前ではなく、15～24歳は外に出て挑戦する時期とも言える。むしろ、結婚や子育てのタイミングで山形に戻ってこられる環境づくりが大切だと思う。その意味で、25～34歳などの年齢層の増減を見ることも必要ではないかと考えている。

#### 【菅原（真）委員】

菅原明香委員と同様の問題意識を持っている。私自身、男女共同参画推進員としても活動しているが、出前講座は2年間で1回しか実施したことがなく、庄内地域での活用が十分に進んでいないと感じている。ぜひ今後、庄内地域でも機会を広げていただきたい。

次に、「共働き・共育て」は大変素敵な提案だと思うが、主な取組みが世代間の学びや乳児期の支援に偏っている印象を受けた。特に小学生の時期は、緊急連絡先が母親に設定されていたり、平日に学校行事が行われたりと、母親への負担が大きい。乳幼児期は母親の役割が大きくなりがちだが、小・中・高校と年齢が上がるにつれ、父親が関われる場を増やすことも重要であり、父母どちらでも自然に対応できる環境づくりが必要だと考える。

この点は、学校側の既成概念を見直し、新たな価値観を定着させていくことが重要である。不登校や発達障害の増加にも関連しており、基本の柱Ⅱ施策の方向5「働く場における男女共同参画の推進」にもつながる課題だと感じている。

家庭で女性の役割負担が大きい状況では、女性の管理職登用が進みにくいという問題も生じる。父親がもっと家庭に参画してほしいという点を改めて強調したい。

### 【高須賀委員】

二点ほど申し上げたい。

一点目。アンコンシャス・バイアスの啓発について。県が制作した啓発動画をいくつか拝見したが、いずれも内容が分かりやすく、問題意識を持ってもらうきっかけとして非常に有効だと感じた。そのうえで、Xでの反応や事例募集など、どのような反響があったのかお聞きしたい。どの程度県民に届いたのかを把握できれば、今後の取組みにも生かせるのではないかと考える。

また、職場での雑務が女性に偏ってしまうというケースを耳にすることがしばしばある。男性トイレの清掃を女性が担う、本来業務とは言い難い作業を当然のように任せられるといったもの。こうした小さな積み重ねが働きにくさにつながる場合もあるため、より幅広い年代に届く啓発が必要ではないか。特に経営層・管理職層に響く内容とすることで、トップの理解と後押しが得られ、職場環境の改善が進み、女性や若者に選ばれる企業づくりにもつながると考える。

二点目。「共働き・共育て」について。男性の育休取得率はここ数年で大きく進展し、県内企業の取得率は40%を超え、県職員でも約88%と高い水準で、制度が確実に根付いてきたと感じている。一方で、男性の育休取得期間が短いことや、家事・育児負担が女性に偏りがちな点は今後の課題である。国では「共育プロジェクト」が進められ、ワンオペ育児からの脱却を掲げている。山形県は祖父母のサポートを得やすい家庭も多いかと思うが、それでも1人で育児を担っている母親は少なくないと思う。次期計画においても、社会全体で負担を分かち合い、ワンオペからの脱却を進めていくという視点を取り入れていただけると、より安心して子育てできる地域づくりにつながるのではないかと考える。

### 【葉丸委員】

DVを扱うことがある職に就いているので、その点について主に申し述べたい。

まず初めに質問させていただく。49ページ(1)④に加害者プログラムの実施を検討と記載あるが、どのようなプログラムを、誰に対して行うことを想定されているのか、どういう申し込みの経緯で参加することになると想定されているのかを教えてください。

一点目。62ページ施策の方向7「あらゆる暴力の根絶」について、「根絶」という強い言葉を使っているが、数値目標の項目としてはDVの内容の認知度や相談の割合を増やそうということで、根絶とはとても遠い内容になっているので、項目自体から再検討していただいて、根絶にももう少し近いところの数値目標を設定していただきたい。

二点目。49ページ(2)にDV被害者に対する対応が記載されているが、DVの保護命令といっ

たものが全く記載されていないので、そこにどうやって繋ぐのか、相談を受けた人が割り振ってやるということだったらいいが、そういうところまで繋ぐということは記載が必要ではないか、ここはご検討いただきたいと思う。

### 【吉田委員】

答申案にこれまでの意見を反映いただいたことに感謝する。そのうえで二点申し上げたい。

一点目。基本の柱Ⅱ、施策の方向4（1）管理職・役員等への女性の登用促進について、答申案11ページに示された「山形県の小中学校PTA会長」の女性割合が全国平均20%に対し4.5%と低い点について。一方で、9ページに示された「PTA・保護者会への女性の意見・考え方の反映状況」では、「十分反映・ある程度反映」が57.6%と過半数を占めている。また、「令和6年度山形県男女共同参画等に関する県民意識・企業実態調査」の設問20（PTA、保護者会活動は主に男性、女性のどちらが行っているか）では、「主として男性17.2%」「共同26.9%」「主として女性22.1%」となっており、夫婦で役割を分担している家庭が相当数あると考えられる。私自身もPTA会長を務めた際、式典の挨拶等は私が行ったが、イベント運営は妻が中心となっていた経験がある。PTA会長の数値は、学校や教育委員会での委嘱方法の違いも影響している可能性があり、実態として「父親のみが担っている」とは限らない点を踏まえていただければと思う。

二点目。基本の柱Ⅱ・施策の方向4・5の「やまがた女性活躍リーディング企業認定制度」「やまがたスマイル企業認定制度」に加え、木村委員も述べた国の「えるぼし」「くるみん」認定について。これらは若者・子育て世代へのPR効果が高く、採用にも有効であると考えられる。しかし、「えるぼし」「くるみん」は基準が厳しく、数値実績が求められるため、これから取り組みを始める企業にとってはハードルが高い。既存の国の認定制度は重要だが、その基準にはまだ届かないものの、意欲的に取り組みを進めている企業も評価されるような県独自の仕組みも検討いただけるとよいと考える。

### 【大森委員】

私からは、これからの推進について二点申し上げたい。

一点目。私も大学でダイバーシティの推進に取り組んできたが、男女共同参画推進の業務の難しさを感じてきた。多分野にわたるため、話を持ち掛けても他部署の方が適任などと言われ、積極的に業務を引き受けてもらえない場面もある。全部署が横軸の意識を持ち、連携して取り組むという意識を持ってもらうことがスタートではないかと思っている。他部署任せではなく、お互いにどう取り組んでいくかという意識を持って進めていただきたい。

二点目。数値目標がパーセントで示されているが、具体的な人数や件数に換算することも有効ではないか。実際大学では、何人増やさなければならないのか、それを各学部で割り振ると一学部あたり何人と示した方が取り組みやすいというのがあるし、具体的に何人、何件とあった方が動き出す一つのきっかけになると思う。数値目標の管理は大変だが、達成に向けた一つの工夫として考えていただければと思う。

委員からの意見に対して、事務局から回答を行った。

### 【多様性・女性若者活躍課 遠藤課長】

伊藤委員からの、数値目標への「所定内給与額全国順位」の追加について。次期計画を策定するにあたり目標や重点的に取り組むべき項目について検討した結果、賃金の男女間格差については、給

与額を全体的に底上げしていくことも非常に大事だが、格差の根本的な解決を進めた方がいいと考えた。特に女性管理職登用率の低さが格差に繋がる大きな要因という点に着目し、次期計画ではまず女性管理職の登用に注力することとした。数値目標からは外したが、賃金の引上げは当然進めていかなければならないという認識でいる。

次に、高須賀委員から、アンコンシャス・バイアス解消に向けた啓発の実績について。主にテレビCMと YouTube を通じて発信を行い、現在は特設ページにて同様の動画を公開している。テレビCMと YouTube で発信した 11 月の 1 か月間における YouTube の視聴回数は約 3,400 件だった。行政による 1 か月と限られた期間としては、比較的視聴いただけたものと考えている。

特設ページにも様々な声をいただいた。件数は手元にないが、「アンコンシャス・バイアスに声を上げることが大切」、「避難所などでの炊き出しは女性に偏っている」などCMの事例に関する感想や自身の経験談などが多数寄せられたところであり、県民の関心を確認できた。

委員の皆様には、昨年度冬から、県民意識・企業実態調査結果の分析や次期計画策定に向け、ご意見やご助言を頂戴してきた。本日のご意見を通じ、改めて連携して取り組んでいくことの重要性を感じた。教育、防災、市町村、企業など様々な方々と連携し、取組みを進めていきたい。「計画を策定して終わりではない」というご意見があったが、実効性のあるものにするため、留意しながら進めていきたい。

出前講座の活用や「チェリア」の認知度向上についてもご意見を頂戴した。チェリアは今後、機能を強化し、男女共同参画推進の拠点となる重要な場になってくるので、力を入れて取り組んでいきたい。

家庭における男性の参画についても多くご意見をいただいた。「男性の家事育児参画」「共働き・共育て」にも繋がっていくかと思うが、当部はしあわせ子育て応援部でもあるので、子育て推進の面と合わせて男女共同参画の取組みを進めていければと考えている。

アンコンシャス・バイアスの解消についても様々ご意見をいただいた。若者や女性に「山形県を選び、山形で活躍してもらえる環境」をつくるのが、男女共同参画の大きな目的の一つと考えているので、力を入れて取り組んでいきたい。

文言等についてご意見をいただいた箇所については、今後実施するパブリック・コメントに寄せられる意見と併せて、私どもの方で整理検討をさせていただきたいと考えている。

### 【こども家庭福祉課 小野課長】

薬丸委員から三点ご意見をいただいた。一点目、加害者プログラムの実施の検討について。現状では、県内には実施できる団体がなく、県外にはオンラインでも実施できる団体がある。引き続き情報収集しながら、実施の検討を進めていきたい。

二点目、数値目標の設定について。施策の方向 7 の「あらゆる暴力の根絶」という言葉に対して、数値目標が一致していないのではないかとご意見をいただいた。確かにDVの根絶であれば、DV被害が 0 件となるのが目標になるかと思うが、未だDVの認知度が高くない、相談窓口も十分に知られていない状況にある。引き続き周知に取り組んでいくことにより根絶に繋げていきたい、という考えを持って数値目標を設定したところである。再検討が必要ではないかとご意見をいただいたが、今後実施するパブリック・コメントに寄せられる意見と併せて、私どもの方で整理検討をさせていただきたいと考えている。

三点目、DVの保護命令について。本文に取組みが全く記載されていないというご意見をいただいた。保護命令に関する記載については、49 ページのDV被害者等の相談体制・保護体制・自立支

援の充実の項目の中に含まれている。具体的な記載はないが、当然それも含めて鋭意取り組んでいく予定である。

**【大森会長】**

これまで各委員から大変積極的にご意見をいただいていた。本日も答申案について数値目標等も含めてご意見をいただいたが、この後パブリック・コメントも予定されていることから、それを踏まえて、修正が必要な箇所は対応していくということで、本日の審議をもって事務局（案）のとおり答申としてよろしいか。

**【薬丸委員】**

私としては、やはりDVの箇所は、項目自体を再検討していただきたいので、事務局（案）のとおりで異存ないとは申し上げられない。

**【大森会長】**

異議が出されたが、対応について事務局でどのように考えるか。

**【多様性・女性若者活躍課 遠藤課長】**

ご意見のあった点について、検討した修正案を書面等で委員の皆様に確認いただいた上で進めさせていただきたい。

**【大森会長】**

事務局において答申案を修正の上、改めて答申することとしてよろしいか。

**【全委員】**

異議なし。

以上