

宮城県男女共同参画審議会会議録

日 時：令和2年3月25日（水）

午前10時～正午

場 所：宮城県行政庁舎9階 第一会議室

（令和元年度 第二回）

出席委員：水野紀子会長，渡部順一副会長，兼子佳恵委員，北島みどり委員，熊谷大委員，
栗林美知子委員，田口敦子委員，竹中智夫委員，土橋章子委員，成瀬陽子委員，
欠席委員：星野健一委員，吉田聡委員

1 開 会

（司会：共同参画社会推進課 百井副参事兼課長補佐）

【定足数報告】

本日の審議会は，12名中11名の委員の御出席をいただいておりますので，宮城県男女共同参画推進条例第20条第2項の規定による定足数（半数以上）を満たし，成立しておりますことを御報告いたします。

2 あいさつ

【環境生活部 大森部長】

「宮城県男女共同参画審議会」の開会に当たりまして一言御挨拶申し上げます。

皆様には，大変御多忙にもかかわらず，審議会委員をお引き受けいただきましたこと，心からお礼申し上げます。また，本日は，年度末のお忙しい中，御出席いただき，誠にありがとうございます。

さらに，皆様には，日ごろ本県の男女共同参画の推進につきまして，格別の御理解・御協力をいただいておりますことに，この場をお借りして感謝申し上げます。

さて，本審議会は，男女共同参画に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議するために，条例に基づき設置されている知事の附属機関でございます。

本県の男女共同参画に関する施策といたしましては，平成29年2月に策定した第3次の「男女共同参画基本計画」に基づき，男女共同参画の推進，女性活躍の促進のためのセミナーやシンポジウムなどの普及啓発イベントの開催や「男女共同参画相談」など，各種事業を実施しているところですが，現行計画の計画期間が令和2年度末までとなっていることから，来年度中に第4次の「基本計画」を策定することとしております。

また，いわゆる「女性活躍推進法」により，県や市町村は，女性の職業生活における活躍についての計画を策定するよう努めるとされており，現計画に引き続き，法に基づく「女性活躍推進計画」としても位置付けることとしております。

本審議会は、「第4次計画」の策定について御審議いただくため、新年度に4回の開催を予定しております。本日は、皮切りとして、現計画の実施状況等を御説明申し上げるとともに、委員の皆様から、男女共同参画についての日ごろのお考えなど、忌憚のない御意見を賜り、今後の検討に反映してまいりたいと考えております。

委員の皆様には、会議の御出席など御負担をおかけすることとなりますが、今後の充実した御議論をお願い申し上げまして、開会のあいさつとさせていただきます。

3 各委員、事務局（県）の紹介

【事務局】

本日の審議会は、委員改選後初めての審議会となります。改めまして、お手元にお配りしております名簿の順に、委員の皆様を御紹介させていただきます。

なお、委嘱状につきましては、机にお配りさせていただいておりますので御了承願います。

公募委員の兼子佳恵委員でございます。

弁護士の北島みどり委員でございます。

利府町長の熊谷大委員でございます。

公募委員の栗林美知子委員でございます。

東北大学大学院 医学系研究科 准教授の田口敦子委員でございます。

宮城県農業協同組合中央会 常務理事竹中智夫委員でございます。

東北電力株式会社 ビジネスサポート本部 人財部課長の土橋章子委員でございます。

登米市立北方小学校 校長の成瀬陽子委員でございます。

東北大学大学院法学研究科教授の水野紀子委員でございます。

宮城学院女子大学現代ビジネス学部教授の渡部順一委員でございます。

任期は、本日より令和4年3月24日までの2年間でございます。委員の皆様、どうぞよろしく願い申し上げます。

なお、宮城労働局 雇用環境・均等室長の星野健一委員、一般社団法人宮城県経営者協会 事務局長の吉田聡委員におかれましては、所用のため、本日は御欠席でございます。

次に、県の職員を紹介させていただきます。

宮城県環境生活部 大森克之部長でございます。

環境生活部共同参画社会推進課 田中伸哉課長でございます。

共同参画社会推進課 高橋千春男女共同参画推進専門監でございます。

本日の司会を務めさせていただいております、共同参画社会推進課副参事兼課長補佐の百井一浩でございます。どうぞよろしく願いいたします。

続きまして、会長及び副会長の選出に入らせていただきます。

会長、副会長につきましては、宮城県男女共同参画推進条例第 19 条第 4 項の規定により、委員の互選によって定めることとなっております。

会長及び副課長の選出までの間、大森部長が仮議長を務めさせていただくこととしたいと存じますが、よろしいでしょうか

(意義なし)

【大森部長】

それでは、暫時仮議長を務めさせていただきます。宮城県男女共同参画審議会の会長及び副課長についてどなたか御推薦等ございませんでしょうか。

【竹中委員】

事務局案があれば。

【大森部長】

事務局案があればということで申し出がありましたが、事務局案を提示させていただいてよろしいでしょうか。

(異議なし)

【大森部長】

それでは事務局案についてお願いします。

【田中課長】

事務局案といたしましては、東北大学大学院法学研究科教授の水野委員に会長を、宮城学院女子大学現代ビジネス学部教授の渡部委員に副会長をお願いしたいと思います。

【大森部長】

事務局から提案がございましたが、皆様、いかがでしょうか。皆様の御異議がなければ、拍手をもって御承認をお願いします。

(承認)

それでは、水野委員、渡部委員、よろしく願いいたします。

これもちまして、仮議長の役目を降りさせていただきます。

【事務局】

それでは、水野会長、渡部副会長よりそれぞれ一言御挨拶をいただきたいと思ひます。

【水野会長】

水野でございます。東北大学教授ということで御紹介いただきましたが、風前の灯火でございまして定年退職を控えております。江戸時代を、英語で訳す時にはUnited states of TOKUGAWA と訳すことがあるそうです。国という単位が近代化してからは圧倒的に日本という単位になりましたけれども、本当は藩であったお国というのが、日本の江戸時代の長い間に培われてきた単位なのだと、仙台市民となって20有余年経ち、しみじみと分かってきました。

勤め先は4月から白鷗大学に変わるのですが、しばらくまだ、仙台市民で宮城県という国のために出来るだけのことはしたいと思っておりますのでどうぞよろしく願いいたします。

江戸時代の200年余りの平和な時代が、我々の色々な基本的発想を作っているところがあります。たとえば日本の本の奥付ですが、他の国に本の奥付はありません。奥付のルーツは吉宗です。吉宗將軍の元で、大岡越前守が命じたものです。当時の日本は、世界で希に見る識字率の高さで、出版文化が花開き、そしてそういう出版活動に責任を担保させようというので奥付の命令が発せられました。その奥付の習慣が、今も続いていることになります。ですから、案外この国の歴史的な形を引きずっているものがあります。日本は、明治維新の後、短期間に近代化したのですけれども、明治政府が近代化のために立法した民法、私の専門は民法ですが、民法を動かすための前提となるインフラに多くの不備があります。特に社会福祉が貧弱で、とりわけ育て方の下手な親やセルフネグレクトケースに強制的に介入する社会福祉が構造的に欠落しています。男女共同参画の問題でも、この強制的な社会福祉の欠落が、日本社会の深刻な課題となっています。

この国を幾らかでも良い形にしたいと思しますので、委員の皆様のお力、御協力どうぞよろしく願いいたします。

【渡部委員】

渡部でございます。私は宮城学院女子大学というところにおります。

高等教育機関で学んだ質、能力の高い女性の方々には、是非社会で活躍していただきたい、特に宮城県で活躍していただきたいと思っています。皆さんのお力をお借りしながら、審議会に留まらず、我々の教育にも御支援頂ければ大変有り難いと思います。

水野会長からお話があったので、私も一つだけ話題提供します。

今、NHK・BSで朝のテレビドラマ、はね駒という番組が放送されています。実はその主人公のモデルの杉村春子さんは、宮城女学校（現・学校法人宮城学院）の卒業生です。機会があったら是非皆さんにもご覧頂きたいのですが、江戸時代から明治時代になり大正にかけて、女性が教育を経て、社会で活躍する、こういったことが描かれていますので、是非興味を持っていただければと思います。以上でございます。

【事務局】

それでは続きまして、次第5の議題に入らせていただきたく存じます。

進行につきましては、宮城県男女共同参画推進条例第20条第1項の規定に基づき水野会長に議長をお願いいたします。

4 議事

【水野会長】

それでは議長を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

まず宮城県男女共同参画基本計画（第3次）の推進状況についてということですが、事務局の方から御説明をお願いいたします。

【高橋専門監】

専門監の高橋でございます。よろしくお願いいたします。

委員の皆さまに事前にお送りしておりました資料1～3と、本日の机上配付資料のうち、議題1関係資料と書かれました資料を使いまして御説明いたします。

まず初めに、宮城県男女共同参画審議会について御説明いたします。

資料1をご覧ください。宮城県男女共同参画推進条例第18条に、基本計画その他、男女共同参画に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議するため、知事の附属機関として、宮城県男女共同参画審議会を置くことされており、県の基本計画やその施策について御審議をいただいております。なお審議会の運営要領は、裏面でございます。

続きまして、宮城県の男女共同参画施策について御説明いたします。

平成11年に国の男女共同参画社会基本法が施行され、2年後の平成13年に本県の男女共同参画推進条例が施行されました。

机上配布資料1の宮城県男女共同参画基本計画（第3次）の冊子とパンフレットをご覧ください。このパンフレットが、冊子の概要版になりますので、本日はこちらを使いまして御説明いたします。

表紙をご覧ください。この条例には、男女が個人として尊重され、あらゆる分野において、ともに責任を分かち合う社会の構築を目指すことが述べられており、併せて基本理念、責務、基本的な施策が定められています。

パンフレットを開いていただきます。県の施策の中でベースになるのが、基本計画でございます。計画策定の趣旨にもございますように、県では、平成15年に第一次計画、平成23年に第二次計画、そして平成29年には令和2年度の目標値を定めた第三次計画を策定しております。この三次計画は、宮城の将来ビジョン、また、震災復興計画の終期に合わせた期間としております。構成は、第二次計画までの6つの分野、社会全体、家庭、学校教育、職場、農林水産業・商工自営業、地域、これらの6つに、東日本大震災からの復興・防災を加

えた計 7 つの分野の施策としております。これらの課題を整理し、それぞれ基本目標を定め、1 から 56 まで、施策の項目を示しております。

第 3 次計画のポイントとしては 5 つございます。

1 つ目が、県特定事業主行動計画の推進です。政策・方針決定過程への女性の参画促進を進めるため、平成 28 年 3 月に、県、県教育委員会、県警察において、それぞれ策定された「特定事業主行動計画」を各組織で推進するよう、本計画に記載しております。

2 つ目は、性的マイノリティへの配慮です。性自認や性的指向等が理由となって、社会で困難な状況に置かれている人々が安心して暮らすことができる、多様性に富んだ豊かな環境づくりについて記載してあります。

3 つ目が、「女性活躍推進法」に基づく推進計画としての位置付けです。平成 27 年に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく本県の推進計画として、この基本計画を位置付けた上で、職場における男女共同参画の実現のために、必要な施策を記載しております。

4 つ目が、復興に向けた取組への女性の参画です。東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、防災・復興に係る意思決定の場への女性の参画を推進することや、復興の担い手としての女性の力の活用等を新たに記載しております。

リーフレットの最終ページは、5 つ目のポイントとして、新たに設定した 12 項目の目標・予測指標を記載しています。

続きまして、第三次計画の推進状況についてご説明します。

机上配布資料 2 の令和元年度宮城県男女共同参画の現状及び施策に関する年次報告の冊子と、資料 2 が冊子の概要版になります。概要版の方でご説明いたします。

資料 2 の 2 ページをお開き下さい。

年次報告は条例第 16 条により、推進状況及び施策の実施状況について年次ごとに取りまとめて議会へ報告し、公表するものであり、今年度は 17 回目となっております。

3 ページ及び 4 ページは、先ほどご説明申し上げております。

5 ページをお開き下さい。

年次報告は、第 1 部から第 4 部までこの内容での構成となっております。

6 ページをお開きください

平成 30 年度の主な取組として、当課が行いました施策について、社会全体に対する取組、職場・企業に対する取組、地域における取組、併せて 3 点を例示しております。

7 ページをご覧ください

先ほどご説明申し上げました目標指標の推進状況一覧でございます。

指標は全部で 12 項目あり、9 番の「家族経営協定締結数」が目標を達成しております。

また、項目内の一部ではありますが、10 番の「男女共同参画基本計画を策定した市町村の割合」について、市の部分で 100% を達成、11 番の「みやぎの女性活躍促進サポーター」

についても目標の100人を達成しております。

各項目の概要をご説明いたします。

計画策定時及び前年度から数値が上昇した項目は、先ほど紹介しました3項目に加えまして、1番「県の審議会等委員における女性の割合」、3番「市町村の審議会等委員における女性の割合」、6番「保育所等利用待機児童数」の6項目です。引き続き、目標達成に向けて取組を継続しているところです。

なお、6番の「保育所等利用待機児童数」と9番の「家族経営協定締結数」については、資料作成時の最新公表数値が平成30年のものでしたため、前年度と同じ数値となっておりますが、その後、公表された最新数値がございます。6番「保育所利用待機児童数」が、583人、9番「家族経営協定締結数」が729経営体となっております。

次に、前年度から数値が下降した項目は、3項目でした。

2番「県の管理職に占める女性の割合」、8番「女性のチカラを活かすゴールド認証企業数」、12番「宮城県防災会議の委員に占める女性の割合」です。

これら3項目については、前年度との比較では数値が下降しておりますが、計画策定時から上昇傾向にあります。

最後に、5番「育児休業取得率」これが唯一、計画策定時より数値が下降した項目です。これは、県が行う労働実態調査に基づくものですが、任意抽出による調査のため回答事業所が一定しておりません。単純な時系列の比較はできませんが、男性1.9%、女性88.5%と、男女間に大きな開きがある傾向は例年同様となっております。

以上が男女共同参画の指標の推進状況です。目標指標に達した項目もございますが、より一層推進が必要な項目もあるという現状がございます。目標達成に向けて、取組を一層推進していく必要があると考えております。

8ページをお開き下さい。

目標・予測指標は掲げないものの、状況を把握しておくべきものとして基本計画に定められている「参考指標」の状況を掲載しております。

9ページをご覧下さい

東北6県と全国の状況になります。

11番「県内市町村における女性公務員の管理職登用状況」が、全国平均よりもかなり高い数値になっております。しかし、5番の「計画策定状況」は全国平均よりも大きく下まわっております。その他については概ね全国平均並みと言ったところです。

10ページをお開きください。

市町村における男女共同参画推進状況の概要を掲載しております。特に4番の基本計画の策定や5番の講演会の開催市町村また、9番の審議会委員の女性割合等については、県内の市町村の状況をグラフやマップに落とし込み見える化をして、機会を捉えて市町村に情報提供しております。今後も働きかけを継続して参ります。

県全体の男女共同参画について、取組は着実に進みつつあります。しかし、市町村によっ

て、推進状況に差が見られることから、より連携を強化し、一層の推進に向けて取り組んで参りたいと思います。年次報告についての説明は以上でございます。

続いて、資料3をご覧ください。今年度、当課が行った主な取組についてご紹介しております。特に裏面3番のみやぎの女性活躍促進サポーター養成事業は、みやぎの女性活躍促進連携会議で、事業内容等について詳細な話し合いを経て実施したものです。女性活躍や自分らしく働くということについて、参加者の満足度の高い事業となりました。資料3の後半には、それぞれの事業での広報チラシも綴じてございますのでご覧いただきたいと思います。

最後に、机上配付資料3をご覧ください。

令和2年度に当課が実施する予定の取組でございます。

男女共同参画に関する行政の企画及び調整として5点、男女共同参画社会の形成に向けた意識啓発として2点、あらゆる分野における男女共同参画の推進として3点を掲げております。

この中から、5つの事業について、詳細の資料をご準備しておりましたので、後程ご覧いただければと思います。

私からの説明は以上でございます。

【水野委員】

ありがとうございました。御質問、御意見いろいろお有りかと思えます。どうぞご自由にご発言ください。

【土橋委員】

御紹介いただいた色々な指標の中で、男性の育児休業の取得がなかなか進まないと思ったかと思えます。抽出している企業については、その時その時なので単純比較はできないというお話だったかと思えますが、この育児休業の定義についてお伺いします。日数何日以上といった定めがあるものなのか、どういった定義で抽出されているか教えていただきたいと思えます。

【高橋専門監】

育児休業の定義につきましては、有給無休に関係なく社内で認められているものということで確認をしております。県内の10人以上の事業所、従業員が10人以上の民間の事業所の2,000社を対象として、県の方で行っている調査でございますが、その中で650の事業所から有効回答をいただいております。

その中での回答になりますが、今申し上げました通り、有給無休に関係なく、社内で育児休業として捉えているものということで調査させていただきました。

【土橋委員】

実は私どもの職場でも、母親のみならず父親も育児に関わる時間をなるべく増やしていきたいと思い、色々なアプローチを考えていこうと思っています。

弊社も配偶者出産休暇については、約9割の男性(父親)が取得しているのですが、残りの1割の方が、なぜその休暇を取らないのかは今、分析している所です。データの分析と併せて、会社の側としても環境整備に力を入れていきたいと考えているところです。

【水野会長】

ありがとうございます。

本当に当然休んでいただければと思いますが、なかなか進まないようです。実際、一番大変な時期に赤ん坊の世話がいかに大変であるか身をもって経験していただくと、後で全然違ってくると思います。

他にご意見等いかがでしょうか。

【渡部委員】

県の管理職に占める女性の割合について教えていただきたいと思います。

例えば、年代別で言う40代以上というのは、管理職の適齢期と言えるのかもしれませんが、男性が非常に多く、管理職候補となる女性の数が足りないということも影響しているのかどうかお伺いします。それから、大体で結構ですが、県の職員の男女比がほぼ均衡してくる年代は何歳ぐらいになるのでしょうか。均衡している年代が、いわゆる課長適齢期になった時、その割合で上がっていくかどうか、県としてどう考えているのか教えていただきたいと思います。

【田中課長】

管理職の適齢期になるような男女比の比率については、正確な数字はお伝えできませんが、やはり男性の方が、断然多い人数になっているかと思います。

【大森部長】

均衡する年代に関しては、手元にデータがないので正確な数字ではないですが、おっしゃる通り、年齢が高い層は相変わらず男性の比率の方が高いです。ここ10年、15年くらいは、採用時点では男女比率は非常に接近してしまっていて、一部の職種は女性の方が多いたところも出てきております。20代、30代ぐらいの若い世代が、これから40代、50代になってくると、どんどん管理職に占める女性の割合が上がっていくというような状況になるかと思っています。

ただ、事務職と比べて、技術職の比率の方が圧倒的に高いです。事務職は技術職の半分以下でして、技術職の中でも、例えば保健師といった所言えば女性の方が多いのですが、一

一般的な技術職は、男性の比率が高い職種が多いものですから、そういった事を考えると、完全に同じ比率になるまでには、やはりかなりの時間がかかるのではないかと思います。

【渡部委員】

10年から15年ということは、大体35歳から40歳ぐらいの年代は、男女比がかなり均衡してきていると考えてよろしいということでしょうか。

【大森部長】

繰り返しになりますが、職種ごとに波や違いはありますが、トータルで見ると、20代、30代辺りは、かなり男女比が近付いている状況にあるかと思います。

【渡部委員】

毎年、日本経済新聞さんが1月にアンケート調査を行っていきまして、管理職になりたくないと考えている女性の方が随分多いようですが、県の職員になられた女性の方々が、管理職になりたいと思えるような施策というのは、県で行われているのでしょうか。やはり県は、こういった審議会が出る答申の模範になって、取組や進捗状況等について示すべきだと思っているものなので、女性が管理職になりたくないといったことに対して、どういった考え方であるのか、一般的な話でも構いませんので女性管理職に対して、お話があればお聞きしたいと思います。

【大森部長】

具体的には、職員研修として実施しております。特に職員を指名する訳ではありませんが、将来的に管理職となり得るような職員を対象に、ここ数年実施していきまして、意識付けであるとか、お互い刺激し合う場と期待しまして、研修として取り上げております。

【竹中委員】

感想になりますが、JAグループも宮城県で4,000人ぐらいの職員がおり、多くの女性を採用する年もあります。そしてJAの場合ですと、制服があります。私は、制服を廃止できればと思っているのですが、やはり女性から制服がないと困るという声もよく聞きます。銀行員さんなどもよく制服を着ていらっしゃると思いますが、どちらかという補助的な役割に見られてしまうかと思えます。県庁などは制服がないわけで、女性の管理職の方がビジネスとスーツを着て、名刺を渡している姿を見ると、当然男性と対等に感じますが、やはり制服となると、日本の社会的な考えで、どうしても補充的な役割に見られてしまうのかと思えます。そういったこともあり、私は廃止したいと思っておりますが、女性の方からそれは困ると言われてしまいます。制服の方が、女性は楽なのだと思いますが、やはりそういった事から脱却するなど、女性の意識も必要になってくるのではないかと非常に思っています。

【水野委員】

KuToo といった運動もあって、徐々にいろんな観点から変わっていかねばならないだろうと思います。

では、私からも1点よろしいでしょうか。組織の中で管理職の割合を増やすのが難しいことは私も分かります。例えば、私も東京大学法学部学生だった時に、50対1の男女比でした。そうすると、その中から優秀な女性の法律家が出てくる確率は、やはり50分の1になってしまうはずで、管理職が増えるためには、その世代の女性比率が決定的でしょう。もっとも審議会などはそういうネックなく選べます。結果として私も非常に忙しい思いをしております。日本学術会議会員をしておりますが、その総会で、研究者たちの研究時間がどのように邪魔されているのかという調査の報告があって、女性の教授以上が一番蚕食されているようで、その報告は、非常に私のツボに入りました。それこそ、成瀬校長先生も随分あちこちでお忙しい思いをされていらっしゃるのではないかと思います。

でももちろん、審議会での女性の役割はそれなりに必要なことだとは思っておりますから、務めておりますが、そういった達成しやすいことと、構造的になかなか達成できないこととの区別を視野に入れて、こういう指標の割合の問題を考えないといけないでしょう。お伺いしたいのは、達成しやすいことであるはずなのに宮城県の数値が低いというのが、計画策定状況です。これには構造的な問題はないはずで、市町村が計画策定を行おうと思って頑張れば達成できるものだと思います。青森県は100%やっていて、なぜ宮城県が62.9%となっているのか、御説明いただけますでしょうか。

【高橋専門監】

おっしゃる通りで、市の部分では全市で策定しており100%になりましたが、町村の方が現在、足踏み状態のところがございます。明確な回答ではないのかもしれませんが、やはり町や村の職員の配置なども関係しているのかと思います。男女共同参画の担当者とお話をする機会が沢山あるのですが、その方が教育委員会の仕事をしていたり、また、空き家対策を兼務で担当していたり、1人の方が沢山の業務を担っているという町村が大変多く、また、男女共同参画担当班がなく、班員のうち1名で男女共同参画の担当をしているなど、一番はマンパワー不足というところが関係しているのではないかと思います。

ただ、そういう町村でも計画を策定いただければならないので、市町村の男女共同参画担当者をお呼びして、基本計画のモデルを県の方から提示して、策定について説明を行ったり、今年度は、審議会委員さんや町の職員さんを対象に、男女共同参画がいかに大切かということをお伝えするために、私どもの方から町にお伺いして、講話を行い、そして策定にこぎつけたという事もありまして、色々と考えて行ってはいるのですが、現在、このような現状です。

ただし、他の町村さんが動き出しているというところを見まして、私たちもやらなければいけないという意識はかなり持ち始めていただいているように感じております。最近策

定に関しての問い合わせや相談など受けておりますので、県の方でも、出来るだけ協力しながら、町村の策定に向けて尽力していきたいなと思っているところでございました。

【熊谷委員】

町村の立場からお話させていただくのですが、計画策定については、事務局から話があったように、やはり町村だと 1 人で何役もやらなければいけないという物理的な人手不足であって、そこを県の皆様にカバーしていただけると非常にありがたいと思っております。

今の町長の立場になって驚いたのが、おそらくどこの市町村の職員の方もそうですが、県の職員の方々に対する遠慮というのはものすごいです。垣根どころでなく雲上人です。ですので、いかに県の皆さんがアウトリーチで、町村の方に来てお手伝いしますよ、と一言言ってくださるのはものすごく重要で、これからの計画策定等々に関して、とても必要になってくるのではないかと思います。出ていないから早く出して、という一言が、町村の職員にとってはとても重く、プレッシャーに感じてしまいます。特に上の世代の方にとっては、ものすごく圧力になっているところを少し考えていただければ、策定も進んでいくのではないかと思います。

【水野会長】

本当に貴重な御発言だと思います。これは、本来、目標達成することに狙いがあるのではなくて、男女共同参画を進めることに狙いがありますので、町村の方々のニーズに合う形でお手伝いをするアプローチで、支援をしていただければと思います。

【栗林委員】

指標の項目の 4 番、男女共同参画に関わるイベントの開催市町村の割合というのは、市町村が主催したイベントという理解でよろしいですか。

【高橋専門監】

これは、男女共同参画に関わる啓発のセミナーや研修会等、独自で行ったもの、また県と共同で行ったもの等、市町村さんが実施した全ての数になります。

【栗林委員】

例えば、民間が独自に実施したものは入っていないということでしょうか。

【高橋専門監】

はい。そこに市町村さんが関わっていなければ入っておりません。

【栗林委員】

分かりました。また、7 番の男性にとっての男女共同参画セミナーの参加者というのも、

まだまだ目標まで頑張らなければいけないと思いますが、これは、例えば4番のようなイベントに参加をした男性も入っているのでしょうか。この後の資料を拝見すると、男性の相談や生きづらさなども今増えているということでしたが、男性向けに開催したセミナーの参加者ということですか。

【高橋専門監】

男性にとっての男女共同参画ということで県が実施しましたセミナーに参加いただいた男性の方ということでカウントしておりました。

【栗林委員】

分かりました。ありがとうございます。

【兼子委員】

あくまで参考までに、先ほどお話されていた2番と8番と12番が、実際の数字でいうと下降傾向にあったという話でしたが、理由としてどういうものが考えられるか、もし何かあれば教えていただきたいと思います。

【高橋専門監】

2番の県の管理職に占める女性の割合に関しましては、先ほど部長の方から説明がありましたが、管理職の適齢期から、その女性の年代の絶対数が少ないということで、数字として表れているのかなというふうに思っております。年代を重ねていくにつれて、男女比が均衡してくるかと思しますので、女性の管理職の割合も増加するのではないかと思っております。

8番の女性の力を活かすゴールド認証企業ですが、これは女性の活躍や、女性が働きやすい職場づくりを、企業さんがどれくらい取り組んでいるか点数をつけて、知事が認証しているものになりますが、認証の項目の中に、過去1年間の女性の管理職の人数や、女性を配置している部署数の増加割合を項目として入れております。そこで、例えば、元々女性活躍が大きく進んでおり、割合の高い企業さんだと、それ以上増加しなければその点数がカウントされないということで、増加割合を維持するのが難しい状況にあります。そこに関しましては、評価基準をもう一度確認をしまして、女性活躍等に積極的に取り組んでいる企業さんを公正に評価できるよう見直していきたいと思っております。

ちなみに、記載の数字は26社でございますが、3月1日現在のゴールド認証企業は28社に伸びております。また毎月、認証を取りたいという企業数も確実に伸びておりまして、現在は300社を超える企業さんが認証を取っているところです。

12番の防災会議の委員の割合ですが、県の部長がポストに入っておりまして、組織改編により充て職のポストが一つ増えたので、全体の委員数が増加したことにより、割合が減っ

てしまったという形になります。女性の委員数は変わっていませんが、そのような形で数値が下がっております。

【水野委員】

そういうわずかな要素で数字がぎくしゃくしてしまうことがあるようですね。

それから、そういった数字だけを考えず、その背景も考えないといけないのだと思います。最初に委員から御発言のありました、育児休暇の件でも、DV家庭の被害者の女性たちにとっては、夫の育児休暇の取得はとても困るのだそうです。モラハラの方がいる女性の方は、むしろ子供と2人だけにいる方がはるかに楽で、家に夫がいることがすごい負担とおっしゃっています。でも、そういう男性に限って周囲にイクメンぶりを発揮して、育児休業の取得をして、奥さんが披露困憊するといった話を聞きます。8ページの参考指標の中にもDVの認知件数が記載されていますけれども、現在のDV被害者の方々が頼れる場は限られます。昔は農家などの自営業が主で、ご近所の力があり、隣のおばちゃんがうちに逃げておいでと言ってくれるということがありましたが、そういった安全弁がみるみるうちに失われてしまいました。密室で孤立した被害者にとっては、地方自治体の相談窓口が一番の助けという存在ですので、そういうフォローの充実さと合わせる形で考えていただければと思います。

それでは、議題2にうつろうと思います。

宮城県男女共同参画基本計画第4次の策定について、事務局の方から御説明をお願いいたします。

【田中課長】

それでは、事務局から議題2について、説明させていただきます。

皆様のお手元に配布しております机上配布資料1のパンフレットと冊子が、現行の第3次計画となっております。第3次基本計画の計画期間が平成29年度から令和2年度までとなっており、来年度で期間が切れるということで、来年度中に次期計画を策定する必要性が出てきております。

宮城県男女共同参画推進条例第7条の規定に基づき、本日、次期計画の策定に向けて本審議会に諮問をさせていただいております。委員の皆様の机の上に、机上配布資料5として諮問書の写しを配布させていただいておりますので、こちらをもって県から諮問を取らせていただくとします。どうぞよろしく願いいたします。

次にお配りしております資料4をご覧ください。次期計画の策定方針について説明させていただきます。

1の計画策定及び諮問の根拠条文につきましては、記載の通りでございます。

2の計画に定める事項でございますが、条例の第7条に、総合的かつ長期的に講ずべき

男女共同参画の推進に関する施策の大綱，その他男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項とされております。

3の計画期間につきましては，令和3年度から令和7年度までの5年間としたいと考えております。現在の3次計画については4年間としておりますが，次期計画については5年間とさせていただきたいと考えております。これは，県の総合計画を令和2年度中に策定するのですが，その計画が10年間となりますので，その半分の5年間を男女共同参画基本計画の計画期間として定めたいと思っております。

4の計画策定における留意事項でございますが，6つ掲げてございます。

1つ目は，宮城県男女共同参画推進条例の基本理念にのっとり策定することでございます。基本理念については，先ほどご覧いただきました，1の現行計画のパンフレットの表紙に記載しております。「男女の人権の尊重」，「固定的な性別役割分担意識に基づく制度・習慣等についての配慮」，「男女の家庭生活における活動と社会生活における活動との両立」，「男女の生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重」，「男女間におけるあらゆる暴力的行為の根絶」，「国際的な視野での推進」の以上6つございます。

2つ目は，県の他の計画との整合を図ることです。現在策定を進めております，令和3年が始期となる行政運営の基本的な指針となる次期総合計画のほか，各種計画との整合を図ることです。

3つ目は，条例の規定にもございますように，パブリックコメントを実施し，その意見を反映させるということです。

4つ目は，現在の基本計画における推進状況の検証を踏まえることです。これについては，さきほど議題（1）で令和元年度の年次報告について，概要を説明申し上げましたが，毎年度その推進状況や実施状況を明らかにして，年次報告として取りまとめているところです。

5つ目は，その他の社会情勢や，国の男女共同参画基本計画を参考とすることです。お手元に机上配布資料6として，国の第4次基本計画の抜粋をお配りしております。現在，国でも第5次基本計画の策定作業中ですので，国の作業中の情報も入手，把握しながら新計画に反映させていきたいと思っております。

資料4に戻りまして，留意事項6つ目でございますが，いわゆる女性活躍推進法では，地方公共団体は，国が作成する基本方針を勘案して当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定することが努力義務とされています。この推進計画については，男女共同参画計画と一体として，その一部を共通の計画とする形式で策定しても差し支えないとなっております。このことから現計画と同様に新計画においても，女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画とを一体のものとして策定し，本県の推進計画として位置づけたいと考えております。資料としまして，机上配布資料7の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要をお配りしております。

続きまして、第4次基本計画の策定スケジュールについて御説明いたします。

資料5をご覧ください。表の左側に基本計画策定のスケジュール、そして、右側に今年度実施しております年次報告に係るスケジュールを参考としてまとめております。この第4次基本計画策定につきましては、本日ののち、新年度になりまして、5月・7月・10月の御審議を経て、12月にパブリックコメントを実施し、1月に審議会から答申をいただくといったスケジュールで考えております。

なお、1月には、答申を踏まえまして、知事を本部長とする男女共同参画推進本部会議を開催しまして、県として第4次基本計画を策定し、2月の定例県議会に提出することとしております。

次に、資料4に戻りまして2枚目をご覧ください。第4次計画策定に当たっての視点について、説明させていただきます。

これから委員の皆様には、第4次基本計画の策定にあたり、御議論をいただくこととなりますが、私の方から本日の段階で、事務局として今後、第4次の計画を策定していくに当たっての視点を例示として示させていただきたいと思っております。

これは委員の皆様の御議論のきっかけというような意味で、今回提示させていただいております。

実際の第3次計画につきましては、先ほどのパンフレットの概要版にもありましたように、56の施策の項目をたてて、かなり網羅的に内容を盛り込んではおりますが、策定から3年たち、その間の社会情勢の変化や、或いはこの施策の推進状況を踏まえまして、ここにあります6つの視点について、より強調していく視点、また、特に充実強化していく視点、新たに盛り込むような視点の観点からまとめさせていただきました。

まず、視点の1、男女共同参画社会の形成促進についてでございます。

①今年度、当課にて主催しましたセミナー等において参加者の皆様にアンケートを実施いたしました。その結果、家庭・教育の場での男女共同参画については、6割の方が進んでいる方向にあると回答しております。しかし、他の分野については、進んでいる方向にあるとの回答は、地域活動、法律や制度などの社会全体においては、3から4割、政治や社会通念に関しては2割に止まっておりました。県でも市町村でも男女共同参画に関する取組を行っており、少しずつ広まってきているとは思いますが、まだまだ固定的な性別役割分担意識、或いは性差に関する偏見、社会制度、慣行等には根強いものがあり、県内全域に浸透しているとは言えない状況にあると考えます。

②次に、男性、女性、性的マイノリティなど全ての人の人権が尊重され、尊厳を持って、だれもがその個性と能力を十分に発揮し、生きがいを持って生活できる社会、こういったものの理念や推進の必要性を、より県民に広く普及啓発していく必要があると考えております。

③になりますが、持続可能な開発目標SDGsの達成を成し遂げるため、あらゆる分野において男女共同参画や女性活躍の視点を常に確保しながら施策を推進していくことも大事な視点と考えます。

続きまして視点の2になりますが、政策・方針決定過程への女性の参画促進についてでございます。

①県や市町村の審議会の女性登用率の向上に向けて取り組んでいるところでありますが、目標には到達していない状況にあります。また、県・市町村の議会議員に占める女性の割合は10%代前半に止まっている状況にあります。

②男女間の実質的な平等を実現するという観点においては、あらゆる分野において女性が参画すること、そして、指導的地位における女性を増やすことが大変重要になってくると思います。積極的な女性の登用と育成を強化して、将来指導的地位へ成長する人材の層を厚くするための取組を推進する必要があるというのが視点の2番目になります。

次に視点の3、職業生活における女性の活躍促進についてでございます。

①県で実施しております「女性のチカラを活かす企業認証制度」のゴールド認証数は令和2年3月1日時点で27社、4月1日現在28社と順調に増加しており、企業における取組みも浸透してきていると考えております。

②これからの人生100年時代を見据えて、男女ともに社会の様々な場面で活躍するためには、学び続け活躍し続けられるよう、また、仕事と家庭・育児・介護を両立できる環境の整備に今以上に取り組んでいくことも重要でございます。

③また、働き方改革関連法の施行、そして、女性活躍推進法の改正では、一般事業主行動計画の策定、届出や情報公開の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上に拡大されるなど、企業においても女性のエンパワーメントを企業活動に活かすこと、さらに、④になりますが、女性の少ない専門分野、科学技術等の分野になりますがそれらの発展に女性が寄与できるような取組みも必要があるのではないかというところでございます。

そして視点4になりますが、男性にとっての男女共同参画の促進になります。

先に②になりますが、女性活躍というと、どうしても女性のためという理解がされてしまうところですが、男女共同参画を推進していくためには、男性側の理解がとても必要となってきます。男性側の理解を進めることによって、男性にとっても暮らしやすくなるものであるといった男性の立場での視点を持つことが必要です。

また③ですが、性別に基づく固定観念が男女どちらかに不利に働かないようにすることも重要であります。無意識の偏見、男は男らしく、女は女らしくといった

幼少期の頃からすり込まれた考え方がありますので、男女のどちらかに不利に働かないようにする必要があります。

①一方で、県で実施しております、みやぎ男女共同参画相談室の一般相談であります、年々男性からの相談が増えてきております。平成30年度は49%と約半数となっております。これは多様化してきている現代の男性だからこそその悩みや生きづらさもあるという現状が見られます。そういった視点もあるということで計画の策定に当たっていきたくと考えております。

次に視点5の安全・安心な暮らしの実現になりますが、

①女性に対する暴力をめぐる状況は多様化し、増加傾向にあります。性犯罪を含めました、あらゆる暴力の根絶を一層強化していくという視点が大事ではないかということ、また、②高齢単身・ひとり親世帯など、多様な困難を抱える女性が増えてきております。このような方々に対してきめ細かな支援を行い、安心して暮らせるための環境整備を今以上に進める必要があるのではというところが視点の5になります。

最後に、視点の6の地域における男女共同参画の取組推進です。

①になりますが、これは、なかなか県内全域に男女共同参画の理念が浸透していないというような話を視点1でも申し上げました。これは県と市町村で連携をいたしまして、男女共同参画のすそ野の広い取り組みを促進していく必要があるということです。そして、地域社会の多様性と活力を高め、発展させる。地方創生の観点からも地域における取り組み促進を非常に重要ではないかと考えております。

また、現計画で新たに取り入れた部分として、東日本大震災の経験と教訓を踏まえた、地域における意思決定過程への女性の参画ですが、昨今の台風などの大規模災害に対しても、女性の参画とリーダーとしての活躍を促進し、事前の備えや避難所運営などに対応できるよう、新計画においても、男女の視点に配慮した体制を一層強化していく必要があるのではないかとというのが、視点6でございます。

以上6つの視点を説明させていただきました。これはあくまでも冒頭で申し上げましたとおり例示でございます。議論のたたき台として示させていただきました。これらの視点を踏まえた上での皆様の御意見を頂戴できればと考えておりますのでどうぞよろしくお願いいたします。以上でございます。

【水野会長】

ありがとうございました。この年度は策定する年に当たりますので、我々で決めるということになります。そうでない年度だと、御報告を受けて、御意見や疑問について発言すれば良いのですが、今回は我々が働く年度になります。

いつもこの会議では、それぞれ色々な場面で御活躍されている優れた委員の皆様に、貴重なお時間を割いて参加していただきまして、非常に勉強になるのですけれども、もう本当にまさにお知恵が一番必要な年度になりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。事務局の方からも今、例示ということていくつか挙げていただきましたが、これに対する批判でも結構ですし、こういうことを付け加えて貰いたいというような意見でも構いません。日頃色々お考へと思ひますので、どうぞご自由に、最初のディスカッションということて好きなことを仰っていただければと思ひます。

【渡部委員】

大学の教育に携わる者の視点からですが、例えば総務省に「自治体戦略 2040 構想研究会」が設置され、平成 30 (2018) 年 7 月に「第二次報告—人口減少化において満足度の高い人生と人間を尊重する社会をどう構築するか—」公表されているのですが、それを見ると宮城県の県内市町村で、60%以上の人口が減ってしまう報告が出ています。そうすると、5年間の計画期間となったときに、女性の方々に活躍してもらう前の段階として、定住してもらうといったことを考へる必要が出てくるかと思ひます。

定住してもらうためには、例えば、視点 3 の職業における女性の活躍・推進のところでは、例えば雇用の確保が必要になってきます。昨年度までは非常に雇用がよかったのですが、今だと、新型コロナウイルス感染症対策のために、本学では今のところありませんが、内定取り消しなどにより、雇用の機会が奪われてしまつて、女性が他の地域に移住せざるをえなくなる考へられます。そうすると、また人口が減つてしまひ、女性がますます活躍することができなくなる、こういったことがありますので、例えば大学や高校といった教育機関と連携をし、そういった機関とともに雇用の確保をするという、そういった土台のところも、視点 3 のところで御議論をいただければと大変ありがたいと思ひます。

そして、視点 5 の安全・安心な暮らしの実現ですが、これは女性が大変なので助けましようということはあると思ひますが、そうでなくて、女性の方々に残ってもらうとすると、特に若い女性の方々が地域に積極的に貢献しやすい安全安心の仕組みというのものも、少し御検討いただければとありがたいです。将来、県のために資する方々の視点も、視点 3 と視点 5 のところで御議論いただければと、教育機関にいる者の身としては大変ありがたいと思ひます。

思つた以上に人口が減少するということがあります。ご存知の通り、去年の日本の新生児が 90 万人を切つたという話があつて、考へてみるとそのうちの 45 万人しか女性はいらつしゃらない、そして、残念ながら今のところで女性しか出産ができませんので、そうすると、明らかに活躍してもらう前の段階も考へておかないと宮城県はちょっと厳しい状況になるかと思ひます。仙台市は大丈夫かと思ひますが、それ以外の県内地域になるとそのような状況になるのではないかと思ひます。

以上、最初の意見としてお話をさせていただきましたので、皆さんも是非フリーに、話を

されたらいかがかないとします。以上です。

【兼子委員】

まず視点1になりますが、地域活動といったものや、政治・社会というところだと2割程度と書いてありますが、そもそもそういうことを学び合える場がないと思います。宮城県の中でも仙台市はとても充実していると思いますが、沿岸部に行くと、本当に学び合える場というのがありません。ですが、この東日本大震災で色んな取り組みをされている団体さんがいらっしやって、そこは視点6にも該当してきますが、そういう団体さんをしっかりネットワーク化して、色々な情報を集めるということも一つ必要かと思っています。

そうすると、住民や市民の皆さん一人一人が、誰かがやるものじゃなく、自分たちもやっいていいんだとか、自分たちの意見が反映されるんだっていう経験をされて、どんどん積極的になっていくと思います。

実際に、当団体でも男女の役割分担に値するものや、まちづくり等に関するアンケート調査をしているのですが、最初は、自分に関係ないし自分が言ったとしても、といったところからスタートするのですが、それぞれ意識が変わってくるので、ちょっと時間がかかるのですが、パブコメに行く前にそういったものが構築されていたらいいのではないかと思います。

あと視点6になりますが、先ほど県や市町村と一緒に実施しているイベント等はカウントしているということだったのですが、民間でも実施しているところが沢山あると思うので、そういった事例なども取り上げていただいて、実際にサポーターさんの養成なども実施していらっしゃるようなので、団体さんとそういった人たちが、もっと近くで色々な意見交換ができれば、それぞれが持っている情報の共有ができるので、情報の格差が少しずつ減ると思います。また、改善に向けてこういったアクションが必要かと思っています。以上です。

【熊谷委員】

第4次基本計画を策定するに当たって、どこまで踏み込んでいいのかというところが少し疑問としてあるのでお話ししたいと思います。

私が今回、町長に就任しまして相棒の副町長は女性になってもらいました。そして、女性活躍に向けて、もっと女性職員を登用したいと思いました。そこで、副町長さんに言われたのが、やはり職員が育っていないということです。その育成に関しては、まだまだ課題が残っているというのを目の当たりにしました。

その理由としては、出産や色々なことがあると思いますが、その育成というところで、どこまで踏み込み、目標値に対してこう努力しなさい、と強く言えるのが大事になってくるかと思い、発言をさせていただきました。私も学校現場にいたことがありまして、校則に恋愛禁止やアルバイト禁止などありました。でも、卒業した瞬間、親に言われるのはあんた付き合っている人いないのか、結婚まだなのかといったことや、アルバイトできないのに何で

働かないんだとか、そういう現場と実社会のところに結構矛盾があるので、そういったところを合わせていくにはやはり踏み込んでいかないといけないと思うので、その踏み込みをどこまで踏み込んでいったらいいのか疑問に思っているのが1点です。

もう1つは議会議員についてです。女性議員の割合を私も増やしたいと思いました。昨年の利府町の議会選挙があった時の話なんですけど、18人の定数のうち、今回最小の17人しか手をあげませんでした。ご存知の方もいるかもしれませんが、利府町は人口が増えているところなんです。今、議会議員のなり手がいないというところはどこも共通していて、人口減少そして高齢者が多いというところで、なり手不足ということもあります。また給料が低いということもあります。その中で利府町は全部反対です。人口も増えていて、若い人たちも多いし、今回議員の給料も増やしました。それでもなり手が居ませんでした。河北新報さんに取り上げて貰うまで手が上がりませんでした。

その理由としては、パブリックとプライバシーの問題で、議員になるとプライバシーがなくなるというところのトレードオフ、給料とかそういう問題ではないのだなというところなんです。男女の賛否よりも、自分のプライバシーをマスコミに取り沙汰されたり、これだけ給料貰っているのに何をやっているんだ、といったそういうプライバシーがなくなることに對する恐れがものすごく強いのだなと思いました。そういった面をどのように育成の過程でわかってもらうのか、具体的な取り組みをしながら、踏み込んでいいものかどうか。私は踏み込まないと、なかなか登用するのは難しいのではないかなと思う部分があったので、この計画に対して、目標値をつけて、どのくらい踏み込んだ目標の達成過程をしていいのかなというところをちょっと御議論していただければなというふうに思います。

【水野委員】

私も最近アメリカ人の教授とお話することがありまして、東北大学の法学部の女性教員の比率が全国の中でもとても高く、3割ぐらいなのですが、どうしてそうなったのか聞きたいということで色々話をしました。

法学部の人事では、決して女性を優先的に採ろうとしたわけではなく、availableな候補のうちで最優秀な人を採ろうとした結果、女性が3割になっただけだということをおの方で一生懸命、力説しました。それは本当のことで、女性枠の目標値を立てて採用したということになりますと、東北大学法学部の女性教員は二流だとみなされてしまう可能性があり、それは絶対に嫌だったので、それだけはしませんでした。ただ、私をはじめ何人かの女性教員が母親兼業で、育児をしながら一流の学者をやっている女性の同僚がいることで、声をかけた優秀な女性が来てくれるということがあり、その結果、全国の中でも非常に女性比率が高くなったかと思います。

そもそも目標値を設定してやることの副作用というのは必ずあると思うのですが、しかし同時に、そういう目標値があつてそこに女性が必ず入っていることの意義というのもとても大きいものです。そのアメリカ人の学者は、日本は男性ばかりの座談会が平気である、

アメリカでは考えられないと言っていました。座談会をアメリカではパネルといますが、それではマネルになっているというのだそうです。アメリカではマネルになってしまうと思ったら、パネルにするために大騒ぎで必ず女性を入れます。ところが日本の法律雑誌は平気でマネルを載せている、それはなぜかと言われました。

やはりそういうところから人の意識は変わっていくというところもあるのでしょう。目標値の持つ、限界を考えながら、承知の上でこういう目標を作っているのですね。そして、そのことの難しさとそのことの持つ意味というの考えながら策定していかなければならないのだらうと思います。

私からも一点申し上げたいと思います。先ほどから人口減の話がでていまして、人口減というのは日本の抱える非常に大きな問題なのですが、資料を拝見していますと国際化の視点が全然入っていないように思います。人口減少については、安倍政権はかなり移民を入れる方向に舵を切りました。私も入管関係の審議会に出ていましたけれども、移民労働者を入れるという意味では、従来、日本は非常にガードが堅かったのです。ドイツなどが代表例ですが、大抵の先進国はもっと早くから移民を受け入れています。日本はそれに比べるとはるかに少ないです。どうしてそうになっていたかと言いますと、使用者側は受け入れたい、でも、労働者側は労働条件が下がってしまうから受け入れたくないということで、労働者団体が、受け入れに反対するので、なかなか移民受け入れに舵を切れなかったということがあります。

しかし、そのような抵抗が働かない領域があります。つまり、私的な家族の形成の領域です。日本の国際結婚は相当の数に及んでいます。そして、日本人の女性の国際結婚は、先進国の男性と結婚して、日本に留まらず外国へ行くケースが多いのですが、日本人の男性の国際結婚については、途上国からの女性との結婚が圧倒的です。つまり花嫁の輸入ですね。そして、日本で暮らすことになり、そこで育つお子さんたちは文字通りお母さんの言語、母語が日本語ではないのですが、国籍は日本人です。そうすると、特別の支援が必要な子どもたちが、特別な支援を受けられずに育っていて、その子たちは日本語でのおしゃべりはできるのですが、難しい文章が読めない日本語力に留まってしまいます。小学校教育、中学校教育の過程でサポートがないため、脱落をしてしまう。そういう子どもたちのかかえる問題が今の日本の中で相当時限爆弾のように溜まっているように思います。

ですので、国際化による家族や労働力として日本へ来ている女性達を支援するときに、同時にその子どもたちの支援も行っていく必要があります。

非常に難しい問題ですし、差別や人権侵害にならないよう表現も難しいとは思いますが、そういった国際化対応についても、次の策定では入れていく必要があるかと思えます。

【田口委員】

私の専門が、地域での公衆衛生なので、その視点からですが、先ほど会長がおっしゃっていたような国際関係のところも、地域活動をしていると、フィリピンなどといったアジア

圏からの女性が相当増えたと思います。そういった所から来た女性達が、妊娠期で悩みを抱えているけど、相談する所がないとか、そういう問題も増えてきているなど感じているところでした。

また、他の視点になるのですが、視点6のところでは、私の関心事としては、高齢者の健康というところがありまして、地域に行って色々な体操グループに参加していると、すごく女性が多いです。地域で色々な健康のイベント等を開いてもやはり女性の参加の方が多いという当たりでなかなか男性の参加がないなと思っています。また、男性の方が孤立化しやすかったり、サービスが行き届かなかったりということがすごく多いので、町会長さんなどになると結構男性が多かったりして、役職があるような地域デビューはできるのだけでも、女性と一緒に体操するとなると、プライドが許されないのかなかなか参加ができないということがあがるようで、男性の意識啓発が必要なのか、それとも、もっと男性に合うような地域活動を行う場ができた方がいいのかということでは背景の探索が必要なのかも思いますが、その辺りに課題意識を持っておりましたので、そういう視点でこの辺りに加えていければいいなと思っています。

もう一点としては、視点4になりますが、私の職場が、看護職等を養成する所なので、大学の中でも女性が結構多い所なのですが、逆に視点4の男性からの相談件数が増えているということで、このパーセントの伸びが気になりました。どうしてこんなに伸びているのかなど、逆に女性側からハラスメントをしているのではないかと懸念もしておりました。以上です。

【水野会長】

本当に、その一般相談で男性が半分というのは、気になるのですが、少し御説明いただけますでしょうか。

【高橋専門監】

男性相談は、相談員が男性ということで週に1回実施しているのですが、それを男性相談と呼んでおります。そして、相談する側は、男性でも女性でもどちらも構わないという形なのですが、男性からの相談が増えているというのは、相手が男性相談員だからということではなく、一般相談として実施している女性相談員の方に対しても、男性側からの相談が増えている状況になっております。また、年々増えており、相談の内容については詳しくお伝え出来ないのですが、家族関係や妻との関係、或いは子供との関係、また会社の同僚との関係ですとか、人間関係に関わる内容が多のではないかと捉えております。またその他にも、気分が落ち込んでしまう、精神的に不安定だとかそういう悩みもございます。

相談を受ける側が、男性だからということで、男性同士で話しやすいという場面もありますし、或いは、相談を受ける側が女性ということで、逆に安心して話せるということもあるので、みやぎ男女共同参画相談室は、男性側からの相談も聞いてくれるというのが、少しず

つ広まっているのかなと思います。というのは、実は宮城県以外のところからも、男性相談ということで電話が来ることがございまして、全国の中では、男性、女性かかわらず、受け入れている、或いは男性の相談員がいます、と謳っているところは、そんなに多くないので、取り組みの一つになっていると思っております。

【水野会長】

これは全国的な傾向ではなくて、特に宮城県が強いのでしょうか。

【高橋専門監】

最近少しずつ増えてきておりまして、仙台市でも今年試行ということで実施しまして、来年度辺りから始めようという動きですし、他の県からも問い合わせ等来ておりますので、先ほど課長も申し上げましたが、男らしくなければならぬ、男は強くなければいけない等というしがらみの中で悩んでいる人が、助けを求めていいんだというのが、爆発的な増加ではありませんが、全国的には出てきているのかなと捉えております。

【成瀬委員】

育成という視点で、感じたところをお話させていただきたいと思います。視点6のPTA会長に占める女性の割合なのですが、本校はまさにこの通りで、この前3月に、新PTA会長を決めるために、約1時間討論しましたが、結局お父さんになりました。お父さんが話し合いの場に行くと、必ずお父さんがなるからと言ってお母さんが来ることが多いのですが、沢山バックアップしますよ、大丈夫ですから、と言っても、副会長であればやりますが会長はちょっと、とやはり重責を感じてしまうようです。その辺のところを、地域の中のリーダー育成というよりは、先ほどすごく自分の中に入ったのですが、自分らしいリーダーシップ、自分らしさを発揮できればいいんだよといったことをお互いに共有できる場、セミナーですとか、そういうところに参加できるといいのではないかと思います。

私の職場は登米市、本拠地は栗原市なのですが、資料を拝見しまして今年度はどちらの地域でもカフェを実施されたようで、この広報の仕方というのを教えて頂きたいと思います。

【高橋専門監】

広報の仕方については、それぞれ市の広報誌にも載せて頂きましたし、また、チラシを市町村の方にお配りしまして、それをその市町村の公民館ですとか、皆さんが集まるようなセンターですとか、ハローワークにも配布しまして、今回はかなり配布したのですが、やはりなかなか目に止まらないという方もいたと思いますので、今後も広報に関しては、工夫を重ねていきたいと思っております。

【成瀬委員】

もう一つ、視点3の③のところで働き方改革関連法の関係から、私の職場でも3分の2が女性なので、保育所に迎えに行かなければならないということで、職員が後ろめたさを感じないように定時退庁できるような雰囲気をとら思ひまして、年代別に3チームに分かれてワークショップを行いました。19時には家族みんなで食事をしたいなどといった本音をまず出し合っ、て、そういった家族の困らんや、自分の趣味ができる、そういった職場にしていくためにどうすればいいのか、家族第一というところで職場づくりを進めているところです。マンパワー不足といった、人材が少ないことによる弊害というのが大きいのですが、そういったお互いを知る機会というのが、すごく大事なかなあと今回の職場での働き方改革ワークショップを行ったことで感じました。男性の先生方にも、子育ての大変さ等について分かっていただけましたし、自分の子供の行事の時は気兼ねなく有給休暇を取得できるような職場作りが大事なのだと思ひました。以上です。

【土橋委員】

例えば、女性が家庭を持って働くという場合に、周りの方が残業前提で働いている中では、どうしても残業しない人は肩身が狭くなつてしまひます。まずは、やはり仕事を減らしていく、やらなくて良いことを切り捨てるというのが一つかなと思ひます。

また、先ほどから、マンパワー不足についてお話がありますが、先ほど兼子委員がおっしゃっていた、民間の力や、学校と企業のつながりといったことをうまく活かして人の手を借りることも一つかと思ひます。また、1回ワークショップを開催してそれで終わり、ということではなくて、SNSの活用も一策ではないでしょうか。セミナー等ではその場に来られない人もいる中で、様々な形で情報発信していくこともご検討いただければと存じます。

【高橋専門監】

貴重なアドバイスありがとうございました。今、土橋委員からのお話についてですが、56の施策があるということでお話申し上げましたけれども、机上配付資料2の令和元年度宮城県における男女共同参画の現状及び施策に関する年次報告をご覧いただきまして、45ページをお開きいただきたいと思ひます。この56個の施策に関しましては、45ページから複数ページに跨がり記載しておりますが、県庁内の担当課がそれぞれ手分けをしてこれらの施策について取り組んでいる状況です。共同参画社会推進課では実施できない分野を、例えば農業振興課や生涯学習課の方で実施しているなど、全庁挙げての取り組みということになります。ただ、今、土橋委員がおっしゃったように男女共同参画に関わるセミナーですとか、女性活躍に関わる研修会や講座に関しましては、やはり私どもの課が行つておりますので、いただいたご意見を参考にさせていただきたいと思ひます。SNSなどまさに今の時代なので、その時代にのつたいろいろな広告方法ですとか取り組みをしていかなければならないなと思ひましたので、次の計画に生かしていきたいなと思ひます。

【大森部長】

今までの話を聞いて、人口の話が出たので一つだけ話したいと思います。

現在、我々の方で、宮城の総合計画の作成に入っていて、その中で話題になっていることが一つあります。今年が国勢調査の年なのですが、東日本大震災直前の平成 22 年に国勢調査があり、次に平成 27 年、そして今年の令和 2 年が調査の年なのですが、国勢調査の数年後に国立社会保障・人口問題研究所が将来推計人口というのを公表しています。

平成 22 年の震災前の国勢調査に基づく将来推計人口が平成 25 年に公表されました。平成 27 年の国勢調査に基づく将来推計人口は平成 30 年に公表されました。これは平成 25 年推計、平成 30 年推計と言われているのですが、東日本大震災前の平成 25 年推計の将来推計人口と、震災後の平成 30 年推計の将来推計人口を比べると、実は東日本大震災があったにも関わらず、平成 30 年推計のちょうど今頃の時期の将来推計人口が上振れしています。ですが平成 30 年推計の将来推計人口は、平成 25 年推計の将来推計人口より、今この次期について上振れしているのですが、あと数年すると逆に下振れする、一気に減るといった推計になっていまして、令和 5 年、令和 10 年といった辺りになると、もともとの過去の推計よりもどんどん下振れしていくという、人口の減少が先に行けば行くほど思っていた以上に減るといった推計が出ています。こういった事もよく考えながら策定を進めていかなければならないと思い、参考までにお話させていただきました。

【水野委員】

ありがとうございます。農家などでも人手不足で、先日、補助人間というボキャブラリーを聞きました。以前の補助金に代わって、外国人実習生つまり補助人間の割り当てが死活問題になるのだそうです。本当に地方の方では人手不足が深刻な問題になっているのだと思います。策定するに当たっても宮城県全体の事を考えて策定を行っていきたいと思います。

まだまだ沢山の御意見が出てくると思いますが、時間が近付いてきましたので、他にご意見等ありましたら是非事務局の方に直接御意見を頂けますと非常に助かると思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

事務局と調整の上、たたき台を作っていくわけですが、絶えずそういう形でフィードバックさせていただきますので、ご協力のほどよろしく願いいたします。では、ここで議題 2 について終わりにさせていただきます。

それでは最後に議題 3 のその他ですが何かございますでしょうか。

(特になし)

それでは議題については、以上となりますので進行を事務局へお返しいたします。御協力いただきましてどうもありがとうございました。

4 閉会

【事務局】

水野会長、議事進行誠にありがとうございました。

それでは、以上をもちまして、宮城県男女共同参画審議会を閉会させていただきます。本日は、長時間に渡りまして熱心にご審議いただきまして誠にありがとうございました。