

令和6年度第2回 宮城県男女共同参画審議会 会議録

日時：令和7年2月12日（水）

午前10時～午前12時

場所：宮城県行政庁舎 11階 第二会議室

出席委員

水野 紀子 会長 戸野塚 厚子 副会長 岩田 摩美子 委員 笹崎 直也 委員
佐藤 喜根子 委員 佐藤 英樹 委員 高橋 慎 委員 加藤 明子 委員
畠山 明 委員 宮腰 紀子 委員 門間 尚子 委員 山田 周伸 委員

1 開 会

（司会：共同参画社会推進課 長谷川副参事兼総括課長補佐）

【定足数報告】

本日の審議会は、委員12名全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を満たし、成立しておりますことを御報告いたします。

2 開会挨拶

【佐々木部長】

本日はお忙しいところ、男女共同参画審議会に御出席を賜り、厚く御礼申し上げます。また、委員の皆様におかれましては、日頃からそれぞれのお立場で、あらゆる分野での男女平等と男女共同参画社会の実現に御尽力いただいておりますこと、重ねて感謝を申し上げます。

本県の男女共同参画社会の実現に向けては、第4次「宮城県男女共同参画基本計画」に基づき、直近では1月14日に男女共同参画推進DAYとして企業の表彰式、シンポジウムを開催するなど、様々な施策に取り組んでおります。

さて、本日の審議会では「宮城県における男女共同参画の施策の状況」と「宮城県男女共同参画基本計画の策定」について御説明させていただきます。

最初の議題である「宮城県における男女共同参画の施策の状況」では、令和6年度の取組の状況について御説明いたします。

また、現在の第4次計画は、期間が令和3年度から令和7年度までとなっており、令和7年度中に、新たな計画を策定する必要があるとございますので、2つ目の議題として、計画の策定について知事から諮問したのち、事務局から策定方針をそれぞれ御説明いたします。

委員の皆様におかれましては、それぞれのお立場から、忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げます、開会の御挨拶といたします。

3 議 事

【司会】

議事に入ります。本日は、次第のとおり「宮城県における男女共同参画の施策」と「宮城県男女共同参画基本計画（第5次）の策定」について御審議いただきます。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項の規定により、水野会長に議長をお願いします。

【水野会長】

水野でございます。来年度は次期計画を策定するということで前回計画策定時の名簿と比較しますと私と高橋委員以外は改選されているようです。計画策定は大変ではございますが、このメンバーで協力を得て進めたいと思いますので、ぜひよろしくをお願いします。

それでは議事を進めます。議題（1）「宮城県における男女共同参画の施策について」事務局から説明願います。

【事務局】

事務局より、宮城県における男女共同参画の施策について、次年度令和7年度の事業予定も含め、宮城県男女共同参画基本計画第4次に基づき、今年度当課が行った取組を中心に報告いたします。資料1から順に御説明いたします。

それでは、資料1を御覧ください。今年度の取組のうち、大きく7点について、事業ごとに説明いたします。

なお、今年度実施いたしましたセミナー等の広報チラシ、事業のパンフレットもお配りしておりますので、参考にこちらも御覧ください。

はじめに、項目1「男女共同参画に関する行政の企画及び総合調整」についてです。

（1）の審議会につきましては、今年度は本日を含め、2回開催いたしました。

（2）男女共同参画基本計画進行管理ですが、7月の第1回目審議会のうち7月25日に主管課長会議開催、施策推進本部会議を経て、宮城県議会9月定例会に報告いたしました。次年度も概ね同様のスケジュールを予定しております。

（3）市町村男女共同参画行政推進ですが、4月から5月にかけて7つの市町村を訪問して、施策の推進状況などの意見交換を行ったほか、11月に開催の県内自治体担当者連絡会においても基本計画策定状況に関する報告と、策定推進のお願いをしております。ここで、資料2を御覧ください。現在の男女共同参画基本計画策定状況ですが、令和6年4月1日時点で77.1%、未策定が8町となっており、その中の「策定予定あり」が大河原町です。大河原町では、令和7年1月に策定されており、大河原町を含めると令和7年度は80%となり、全国平均並みとなります。参考までに、資料2の裏面には、国の基準で

ある総合計画の一部としても策定済とする策定割合を記載しており、こちらは97.1%となっています。今後とも県内自治体の計画策定、施策実施に関して支援をしていきたいと考えております。

資料1の2ページに戻りまして、(3)のうち、令和6年度実績の2点目、自治体担当者連絡会についてですが、当日の会の中では、最初に県の施策説明、その後市町村からの情報提供として大崎市様、気仙沼市様から発表していただきました。大崎市様からは、女性コーディネーター養成講座「大崎塾」について、また気仙沼市様からは、「けせんぬま Well-being プラン2024」など女性活躍推進に関する取組について、お話しいただきました。さらに意見交換の時間では、「地域で女性が輝くために」をテーマとし、それぞれの市町村での実情を踏まえた活発な意見の交換が行われました。

続いて、3ページ、(4) 審議会等における女性委員の登用推進ですが、資料には平成27年度以降の推移を掲載しております。令和に入ってから横ばいとなっており、45%という目標には届かず未達成となっております。

令和6年4月1日現在の登用状況について、具体的な数字で申し上げますと、委員数は総数1,336人、うち女性委員は513人で、女性委員比率は38.4%となり、前年度より微減となっております。審議会等総数114のうち、女性委員を含む審議会等数は108で、女性委員のいない審議会数は6となります。

各部局においては、審議会ごとの改選のタイミングを捉え、広く委員の候補を検討しているところです。目標達成に向けては、今年度より女性の少ない審議会を持つ庁内関係各課へ当課で個別のヒアリングを行い、女性委員登用の周知徹底や女性委員候補の推薦について特段の協力を求めるなどを依頼しており、登用率の上昇に努めております。併せて、(5)の宮城県女性人材リストにつきましても、登録しております女性の起用の促進を図ってまいりますとともに、研修会等における講師選定への活用など、利便性の高いリストとなるよう工夫しているところです。

続いて4ページ項目2「県内市町村への男女共同参画推進支援」について御説明いたします。

(1)を御覧ください。こちらは、平成19年度からの事業であり、企画については各市町村が主体となり、講師等の謝金を県が負担し共催しております。資料に、実施事業内容の一覧がございますので御覧ください。令和6年度の実施自治体数は13で、延べ22回の実施となっております。来年度も継続し、これまで同様、各地域で順次開催予定です。

(2)の市町村男女共同参画パネルキャラバンについては、実施自治体が10団体増え、21の自治体に啓発パネルを利用していただきました。こちらの事業も令和7年度も継続いたします。また、啓発資料「身近なところに男女共同参画。」は第4次基本計画の策定に合わせて作成したものになりますが、今後更なる普及啓発を図るため、次期計画の策定と合わせた新しい啓発資料の作成を検討したいと考えております。

続きまして、7ページ項目3「男女共同参画相談と自立サポート事業」について御説明します。

まず、(1)みやぎ男女共同参画相談室ですが、各相談件数の令和7年1月末時点での状況につきましては、①一般相談件776件、②男性相談114件、③法律相談36件、④LGBT性的マイノリティ相談が50件となっております。

令和5年度の1年間の合計相談件数は1,262件となっており、ここ5年の相談件数の推移をみますと、1,200件から1,300件で増減を繰り返している状況です。相談窓口の周知につきましては、リーフレット等を配布しながら各種研修、講座等で御案内するほか、各市町村窓口に日常的においでいただくなど、御協力をいただいています。若い方々への周知として今年度も男女共同参画に関する大学、高校への出前講座の場での御案内、さらに県総合教育センターと連携し、初任者、管理職、養護教諭などの教職員研修での周知を継続してまいりました。今後も、各相談事業とも、県民の皆様へ寄り添えるような窓口にしてまいります。

(2)自立サポート支援事業としましては、今年度も引き続き、LGBT理解増進セミナーを開催いたしました。企業等での一層の理解促進を図るために、参加対象範囲を企業だけでなく、県民の方まで広げて開催しております。今年度は、「多様な性のあり方への理解と対応」と題し、性と人権ネットワークESTO理事の内田有美様に支援者からの立場で御講演いただきました。項目3につきましても、令和7年度事業継続予定です。

続きまして、あらゆる分野における男女共同参画の推進としまして、4点の事業について御説明します。まず1点目、8ページの項目4「いきいき男女共同参画推進事業」になりますが、企業の職場環境づくりの推進やキャリアアップを目指す女性への研修など、職場での女性の活躍推進を支える人材育成といった事業になります。

(1)の「女性のチカラは企業の力」普及推進事業については2点の取組がございます。①の「女性のチカラを活かす企業」認証制度ですが、企業等におけるポジティブ・アクションやワーク・ライフ・バランスについての普及啓発を図ることにより、女性が能力を発揮しやすい職場環境づくりの促進を目的に実施している認証制度です。令和7年2月1日現在の認証数は670社、うちゴールド認証企業は51社となっております。認証制度の要件で求めている項目は、だれもが働きやすい職場づくりにつながる内容であることから、今後も多くの企業が認証取得されるよう普及啓発に努めてまいります。②ですが、今年度も「いきいき男女・ここに子育て応援企業」表彰において、職場における女性活躍推進や仕事と子育て等の両立について特に優れた取組を行っている企業4社を表彰しました。令和6年度最優秀賞が株式会社仙台銀行様、優秀賞を株式会社藤崎様、株式会社TK様、株式会社只野組様の3社が受賞いたしました。

最優秀賞の仙台銀行様は、ライフイベント休暇やヘルスサポート休業制度などの独自の休暇制度に加え、育児支援として転勤の地域を限定できる制度や保育所経由の通勤手当の支給など、男女ともに仕事と生活を両立しやすい環境づくりに社を挙げて取り組んでいる

こと、また、女性社員のキャリアアップの研修に力を入れ、複数の女性支店長の就任を実現していることなどが評価されました。また、優秀賞3社につきましても、勤務制度の充実、育児や介護をする社員への支援、人材育成の積極的な実施など、資料にございますような取組について評価されました。

これまでも、毎年度の受賞各社の取組につきましては、県内広く参考にしていただくために、当課で作成している小冊子「女性活躍促進応援BOOK」に掲載するほか、セミナー等を活用して紹介をしております。今年度も現在冊子を作成しているところです。

また、表彰式は1月14日の男女共同参画推進DAYの前半にエルパーク仙台にて実施いたしました。この日は表彰式と併せてシンポジウムも開催し、ジャーナリストの浜田敬子氏をお迎えして「企業が変われば地域が変わる～意思決定層に女性を増やすには～」という演題で御講演いただきました。100名ほどの参加があり、盛況裏に終わることができました。審議会委員の皆様におかれましては、推進DAYへの御参加や御周知に御協力をいただきましたこと、この場をお借りして感謝申し上げます。

次に9ページ(2)いきいき男女共同参画人材育成事業についてですが、学生対象のいきいきキャリアスタートと、社会人対象のいきいきキャリアアップの2つの事業に区分し、今年度も実施しております。いきいきキャリアスタートは、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスについて普及啓発するものです。今年度は10月に石巻専修大学、12月に仙台南高校で開催し、2月18日に一迫商業高校で開催予定です。なお、石巻専修大学につきましては、学校からの希望により、卒業生のゲストトークに代えて講師によるゲストトークの時間を広げて開催いたしました。

いきいきキャリアアップについては、利府町と大衡村との共催で開催いたしました。いずれも地元から御登壇いただくゲストの話が好評であり、今後も県内各地で活躍される方々を広く紹介できる機会として、また、参加者、ゲスト、講師の皆様の交流を深める事業として開催していきたいと考えています。

10ページ(3)男性にとっての男女共同参画推進事業は、第1回目は、ハラスメント防止をテーマに、2回目は、男性の生きづらさをテーマに講演会を実施しました。

11ページ(4)は(3)同様に男性にとっての男女共同参画推進に関する事業ですが、こちらは市町村との共催事業です。今年度は、資料にございます6つの市町村からの共催希望により実施しております。これらの事業も令和7年度継続予定です。

続きまして、12ページ項目5「地域女性活躍推進事業」についてです。こちらは、国の地域女性活躍推進交付金を活用したもので、3つの事業について御説明いたします

(1)の「みやぎの女性活躍促進連携会議」は、県内経済団体など15団体で構成され、女性活躍推進の機運醸成のため活動しております。今年度の本体会議は5月に開催し、話題を男女の賃金差異の公表、女性活躍促進の取組、女性起業家育成の取組などの情報交換を行いました。また、県とともに主催者として啓発事業や支援事業を実施し、女性が活躍しやすい環境整備を進めております。主だった事業を申し上げますと、(2)のみ

やぎの女性活躍促進サポーター養成事業、(3)の女性活躍ネットワーク事業のほか、みやぎの女性つながりサポート型支援事業、みやぎイクボス同盟との連携などになります。

(2)「みやぎの女性活躍促進サポーター養成事業」ですが、今年度は白石市、大和町、南三陸町、そして、仙台市で実施予定です。「女性の力で地域を変える」をテーマに、講演、ゲストによるトークセッション、参加者同士のワークショップで交流を行っています。

13ページ(3)女性活躍ネットワーク事業は、県内各地で活動するNPO等がネットワークを形成し、相互に連携することを県が支援するもので、県内各地で男女共同参画を推進するための拠点づくりを行うものです。県内の拠点となるNPO等5団体を3つの圏域に分け、一般の県民の方々を対象とした研修会や、団体同士のネットワーク会議を開催してまいりました。事業を通して、各団体の知識や経験などの強みを共有し、さらに、市町村とも連携することで、県内全域での気運醸成をねらいとし、昨年度からは県と連携して行うセミナーを各団体に委託して実施することによって、各団体の創意工夫を活かせるようにしております。来年度は、「新・みやぎの女性応援プロジェクト推進事業」に組み替え、地域における女性の人材育成事業としての実施を計画中です。

14ページ項目6「地域女性活躍推進事業みやぎの女性つながりサポート型支援事業」についてです。お手元に別紙チラシもございますのでチラシのほうも併せて御覧ください。

こちらは、国の交付金によるもので、令和3年度からの事業です。様々な困難や不安を抱える女性について、NPO等の知見を生かし、社会との絆やつながりを回復するために寄り添った支援を行うものです。仙台市を除く県内5地域に分け、地域ごとの業務委託によって、相談事業や行政機関への同行支援を行ってまいりました。今年度の各窓口は、気仙沼・登米地域をNPO法人ウィメンズアイ、石巻地域が法人やっぺす、栗原・大崎地域をNPO法人おおさき地域創造研究会、仙台北地域がNPO法人キミノトナリ、県南地域がNPO法人仙台傾聴の会となっています。相談窓口では生理の貧困にも対応しています。

資料に記載はありませんが、主な相談内容として、精神的な不安、家庭内トラブル、DV、経済的不安、職業相談などになっており、相談件数の増加と、内容の多様化が見られます。来年度についても、様々な困難や不安を抱える女性への切れ目ない支援が必要なことから事業を継続する予定です。実施期間についても今年度より、年度当初から3月15日までとし、なるべく支援の空白の期間がないように実施しております。

15ページ項目7「みやぎの女性応援プロジェクト推進事業」について御説明いたします。みやぎの女性が豊かでいきいきと生活でき、多くの女性が県内に定着することを目的としたプロジェクトで、令和4年度からの事業となります。まず、(1)女性に優しい職場環境づくりモデル事業についてです。こちらの内容は大きく2点ございまして、1点は女性の採用や女性が活躍できる環境整備に意欲的な企業に対し、社会保険労務士や中小企業診断士などの専門家を派遣して、現状の分析や目標の設定、就業規則改正等の指導助言

を行うものです。今年度は、13事業者に延べ52回の専門家派遣を行うこととしております。また、2点目は女性が働きやすい環境とするための施設や設備の整備に要する費用の一部に補助を行うもので、具体的には、女性用休憩室、女性用トイレ等の設置・改修費などに補助金を交付いたしました。次年度につきましては、事業名を変更して継続予定としており、多くの企業の皆様に制度を御活用いただけるよう、広く周知を図っていきたいと考えております。

16ページ(2)みやぎ女性活躍現場訪問ですが、宮城県内の大学や短期大学等に在籍する女子学生を対象に、女性活躍や多様な働き方などに積極的に取り組む県内企業の訪問を通して、自身のキャリアを考えるきっかけや就職活動の参考にしてもらうための企業訪問バスツアーです。今年度の実績としましては、資料にございます4社に御協力をいただき、8月に2日間に分けて開催しました。当日は、社長による経営理念のお話や先輩社員の職場での過ごし方などのお話、職場見学などを通して、就職へのイメージを掴んでいただけたと感じております。来年度におきましても、県内の各大学と連携して実施する予定です。

18ページ(3)女性応援ポータルサイトの更新・拡充についてです。令和5年3月に開設しました女性応援ポータルサイト「ずうっと宮城」の更新・拡充により、女性活躍に取り組む県内企業や、地域で活躍する女性を紹介し、県内での就職や生活の充実に結び付けていくことを目的としています。今年度は、県内の女子学生による女性応援企業のインタビュー記事を30社追加するなど、内容の充実に努めています。今後も更なるポータルサイトの充実と利用促進を図るため、工夫を重ねてまいります。

19ページ(4)女性活躍研修についてです。今年度は、働く女性の能力向上やイクボスの観点も含めた研修を2月5日と10日に開催しました。現在、人口減少や少子高齢化の加速に伴う人手不足等の様々な課題によって、働き手の確保が非常に困難な状況となっています。そのような中、価値観や働き方の多様化が進む現代に対応しつつ企業が成長を続けるためには、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革を進める「イクボス」の視点、そして、女性活躍推進の視点が欠かせないと認識しています。今年度は、女性管理職登用とウェルビーイング経営をテーマに、働く一人ひとりの個性と能力が十分に発揮される職場づくりについて皆様の理解を深めていただくためのセミナーとしました。

資料3に移ります。令和7年度共同参画社会推進課が実施する男女共同参画施策の体系図になります。令和7年度も今年度同様、第4次基本計画に基づき、箱囲みの男女共同参画に関する行政の企画及び総合調整、男女共同参画社会形成に向けた意識啓発の充実、あらゆる分野における男女共同参画の推進の3つの方向から施策を進めてまいります。来年度は、「新・みやぎの女性応援プロジェクト推進事業」として、今までの事業を整理し、より効果的なものになるよう組み替えております。

以上、男女共同参画の施策について、今年度の実施状況と次年度の予定を御説明いたしました。このほか、全庁的に取り組む事業につきましても、今後も基本計画に即し、宮城

県の男女共同参画や女性活躍が推進されるよう、継続してまいります。今年度の県庁全体の取組については、年度が替わりましたら、各部署の事業を取りまとめ、7月の審議会にて「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」の案として、報告させていただく予定です。事務局からは以上となります。どうぞよろしくお願いいたします。

【水野会長】

ただいま事務局から説明がございましたが、説明について質問、あるいは御意見などはいかがですか。

【高橋委員】

資料1で「みやぎ男女共同参画相談室の運営」について説明がありましたが、相談内容について傾向の分析などがあれば教えていただきたいです。

【事務局】

個人が特定されるような具体的な内容は申し上げられませんが、生き方や暮らし方や、職場でのトラブル、夫婦や家族に関するなど、様々な相談を受け付けています。

【高橋委員】

質問の意図としては、男女共同参画ということで女性活躍に関する質問や相談が主たるものではないかと思い確認しました。

【水野会長】

この相談室には、様々な悩みを持つ方ということで、DV相談なども入ってくると思います。相談者が弱っていることもあれば、相談者本人の特性が要因で困っている場合もありますので、相談員は大変な仕事だと思います。そのため、相談員の技量も必要ですし、負担をかけ過ぎると相談員自身が倒れてしまうこともあるようですので、相談員を守る体制を作っていただきたいです。

【畠山委員】

資料1の「みやぎの女性応援プロジェクト推進事業」について質問です。職場にやさしい職場環境モデル事業として、来年度は事業名称を変更して実施予定される予定と説明がありましたが、内容の変更はございますか。

また、みやぎ女性活躍現場訪問については来年度の予定として県内の大学と連携して実施されるということで、県内の女子大学生が県外に流出してしまうこともありますので、大学生が地域の企業に来ていただく機会があることは嬉しく思います。

【事務局】

職場にやさしい職場環境モデル事業の専門家派遣については、次年度の予算が成立することが前提となりますが、継続した実施を予定していますので、詳細が決まりましたら、周知したいと考えております。

2点目の御質問ですが、今年度のバスツアーは県内の大学や短期大学にSNS等を通じて広く募集を募りましたが、対象としている学生に情報が届かず参集に苦慮する場面がありました。そこで、来年度は県内の大学において卒業生の県外流出率が5割を超える学校に限定して、3校程度と連携して実施を予定しています。開催に当たっては、開催時期や訪問先について各大学の意向を取り入れて企画した上で、対象者はこれまで通り県内全域の女子大学生等を対象とすることを考えています。

なお、御質問のあった事業名の変更については、取組内容はこれまでと同様の支援を続けたいと考えています。

【事務局】

また、専門家の派遣については、多くの企業の皆様を支援させていただきたいという思いを持って周知をしましたが、御意見からしますと周知が行き届いていないと改めて感じたところですので、来年度については、予算が成立した後には、皆様へ事業を紹介したいと思えます。それから、企業訪問についても県内の様々な分野の事業所を学生に紹介しまして「こういう職場がある。活躍のイメージができる。」ということを学んでいただくため、地域や業種について決めました。また、教育関係についても、女性が活躍できる企業として紹介したいと思えますので、様々な御意見をいただきながら、取り組んでいきたいと思えます。

【水野会長】

大学生にとって、こういう機会に現場に接することは、インパクトがあることだろうと思えます。大学側としては、やはり県が推進しているから安心して送り出せる場所があると思えますので、積極的に女子学生が宮城県に残ってもらえるよう尽力していただければと思えます。

【畠山委員】

弊社もSNSで発信していますが、学生はあまり興味を示さず、また、教授から発信されても戸惑うという学生もいるような中で、学生のキーパーソンやサークルメンバーに伝えた途端、一気に集まったということがありました。個人情報の問題などもあると思えますが、バスツアーの募集方法について、既存の周知方法以外にも参集する方法を考えてもよいと思えます。

【事務局】

御意見ありがとうございます。来年度は従前の周知方法以外にも様々工夫して参集したいと思います。

【戸野塚副会長】

女子大学としても様々な取組をされていることを大変心強く思います。

感想ですが、以前に質問させていただいたことで、いくつかの市町村が基本計画を策定できない理由として、人手不足や物理的な困難を挙げられていましたが、こちらの進展を期待したいです。

また、私は本学で「性の多様性と人権委員会」の座長を務めていまして、その視点からの意見になりますが、男女といった二項対立を超えて、共同参画として研修内容を拝見しますと、性的マイノリティへの理解を進めるものが多く見られ、次年度も継続して展開されることを嬉しく思います。その上で一点御提案として、資料3に「LGBT」と記載がありますが、ここは「LGBTQ+」と表記していただきたいと思います。「LGBTQ」だけでは収まらない、さらに多様で複雑な人たちであるということで、そのように明記にしてはどうかという提案です。

もう一つ、共同参画社会推進課が要になって、宮城県庁における性的マイノリティへの理解について具体が見えると嬉しく思います。私は教育学部に所属していますので、例えば、教員採用試験について、東京などの関東では性別欄を無くしていますが、宮城県では「男女」と「その他」となっており、「その他」となっていることで、傷ついている方々があります。これは宮城教育大学の先生と、にじいろCANVASの方々とは意見交換した際に話題にもなりましたが、性別欄の記載を理由に宮城ではなく、東京や横浜の試験を受けたいと、話す学生もいました。県における男女共同参画社会や多様性の参画の実現に当たっては、そのような見直しを啓発の段階を超えて、見える形に展開していくことが、大きな県からの発信にもなると考えていますので、検討していただきたいです。具体的には、教員採用試験の性別欄についても、然るべきところに働きかけていただきたいと思います。本筋からはずれるかもしれませんが、お願いします。

【事務局】

ただいまのお話しは、関係各課に伝えますが、「LGBT」の表記については、行政機関として発信することに対する反作用とのバランスを考慮しております。現在においては、女性活躍や女性の選択肢を広げる段階ですので、その先のダイバーシティ&インクルージョンまで進められるかについては、今後の議論になることを御理解いただきますようお願いいたします。

【戸野塚副会長】

御事情は十分理解しているつもりですが、「LGBTQ+」という表記は、大学で使用する様々なものやテキストなども、そのように変わっていますので、是非前向きに検討していただきたいと思います。

【水野会長】

性的マイノリティは、当事者にとって大変深刻な話でして、「LGBTQ+」については、自身がそのような性であると言われることに傷ついたり、プラスという表記自体に傷ついたり、男と女のどちらかでないに傷つかれるという方もいるそうです。そのあたりの人権についての啓蒙が必要だと思いますが、この問題は、どちらかという人権委員会で考えていただきたい内容だと思います。

こちらは男女共同参画になりますので、女性であるがゆえに様々な家庭責任を負わされると、あるいは伝統的な偏見にさらされて活躍できない女性たちの問題などに力を入れたいと思います。

それからバスツアーについては、戸野塚副会長が話されたようにそれぞれの大学によって接触の方法があると思います。私は東北大学で法律相談所の所長を務めていましたが、大学側やサークルの顧問などに連絡を通じていただければ、そこから学生たちへの情報発信のツールというものはいくつもございますし、顧問の先生を通じたコネクションというものがあるように思いますので、御検討いただければと思います。

【門間委員】

資料1の「みやぎの女性つながりサポート型支援事業」についてお尋ねします。相談実績について、令和5年度では、地域ごとの相談件数が最大9倍であるとか、令和6年は1.1倍程度の格差があります。この点について、地域要因などの分析がありましたら教えてください。

県南エリアの相談件数が特に多いことから、地域を分割することで、より地域の女性の皆さんが相談しやすく、支援を受けやすい仕組みづくりなどについて、検討されていることはないでしょうか。

【事務局】

つながりサポート型支援事業の相談件数は、当課で設置している男女共同参画相談室も同じなのですが、同じ方から何回も相談いただく場合もあり、相談時間も短時間で複数回ということもあります。県南ではそういった理由から電話による相談件数が多く、地域での相談件数に差が出ているものと理解しております。

【水野会長】

内容については、病まれている方が繰り返し電話をされて、主観的には被害者ですが、客観的に見ると実は加害者だったという方もいる一方で、よくご相談いただいたというような、このままではお子さん共々危険なことになるところだったという方もいますので、その辺りの分析について、審議を求められる場合は、もう少し詳しい分析結果を、プライバシーに配慮された形で御提示いただければ、議論ができると思います。いずれも、相談窓口というのは、一番大変な部署のようにも思いますが、ここがあるので、県がサポートできる機関につながられますので、非常に重要な部署だと思います。

【事務局】

御質問の中に、相談件数の多い地域を分割するといった話がありました。県としては、水野会長からお話いただいたように、内容の分析をもう少し深めたいと思いますし、担当から説明しましたとおり、同じ方から繰り返し電話をいただくようなこともありますので、カウント方法の見直しについても精査をしまして、必要な対応を検討したいと思います。

【岩田委員】

資料1の「県内市町村への男女共同参画推進支援」についての質問と感想をお伝えします。男女共同参画地域推進プログラムは、各市町村が主体として実施されているとのことでしたが、対象者や研修内容も市町村が決めているのでしょうか。加美町の実績を拝見すると、中学生を対象に198人が参加されたデートDV講座が開催されていますが、若年層に対する男女共同参画の意識付けは重要であると考えます。また、対象者を中学生とすることにより、多くの参加者が見込まれますので、市町村がプログラムの内容や対象者を決める場合であっても、可能であれば、県が若年層に対して訴求した方が良いと考え、質問しました。

【事務局】

こちらの取組は市町村で内容を対象者と含めて計画を立てて、県が内容を審査し決定しています。お話いただいたように、若年層に対する男女共同参画の意識付けは大事だと認識していますので、市町村と協議をしながら、同様の取組が拡大していくよう努力したいと思います。

【水野会長】

中高生が一番被害者になりやすいので、そのようなジェネレーションにきちんとした知識、自分を守る知識を与えられるとありがたいと思います。貴重な御指摘ですので、ぜひ御検討いただければと思います。

【佐藤（英）委員】

過日に開催された男女共同参画推進DAYに参加しました。当日の講演が非常に参考になりました。意思決定機関に女性が参画する必要性を改めて意識しました。私が勤務する学校では、教員と児童ともに男女比率は1対1ですが、管理職の多くは男性になるのが現状です。それから、教育委員会も職員の男女比率は同じですが、教育長となると男性が多くなっています。そのため、講演の内容を持ち帰りまして、意思決定機関に女性を参画するということで、学年主任などにも女性の先生の登用を進めたいと思いました。質問ですが、資料1の「みやぎ男女共同参画相談室の周知」について、どのような年代に周知されているか伺います。

【事務局】

県のホームページを通じた周知をはじめ、各市町村の窓口相談先を掲載したカードやリーフレットを設置しています。また、市町村の相談窓口においても、受け付けた内容によっては当相談室を御案内いただいています。

【佐藤（英）委員】

これは私の思いになりますが、小学生高学年から中学にかけて第二次成長を迎えると、体の変化が出ますが、やはりLGBTのことで悩みがある児童はたくさんいます。最近になって声を出せるようになりましたが、先ほどの説明で、新任教諭や管理職、養護教諭を対象とした研修は大変よいと思ひまして、私自身も受講しましたが、相談相手は、学校の先生とは全く違う方にしたいと思う気持ちを持っていると思ひます。それは子どもに限らず、保護者も同じような考えを持っています。特に、先ほど話したように体の変化が出て、制服がない小学校から、制服がある中学校に進学する際には、そのような悩みを気軽に相談できると、安心できると思ひます。ですので、様々な相談機関があるということ、ぜひ小中学生にも案内や啓発をしていただきたいと思います。保護者の方々の話を伺うと、学校の先生に相談することのハードルが高いということはよくあります。学校以外の相談機関に悩みを相談していただいて、その後に必要な情報を学校に共有していただくなど、横も縦も広げていただければと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

【佐藤（喜）委員】

ただいまの話について、確かに子どもたちは思春期を迎えるくらいになると、特に性同一性障害の場合には、症状が出てくるのが判明して、その確率もかなり高くなってきているという事実があります。その原因は、胎児期にあるとも言われていまして、当事者やその両親としてもいかんともしがたいことだと思ひます。このため、そのような受け皿をもっと敷居を低くしたところに、相談ができるような環境が必要だと思ひます。実は

私が勤めている仙台赤門短期大学では、街の中に中高生向けに悩み相談を受け付ける保健室の設置について構想していますが、その前段として、成人あるいは高齢者の健康相談というような形で、まちかど保健室というものを開設しています。やはり様々な相談窓口というものはありますが、相談場所はいくつあっても足りないくらいだと思います。ですので、ぜひ県のこのような場から社会にアピールしていく、そしてその受け皿となる相談場所への支援も、しっかりやっていく必要があると思いました。

それから一つ疑問に思うことがありまして、資料1の「女性に優しい職場環境づくりモデル事業」として女子トイレの新設が目立つように思いますが、そもそも女性が働く職場において、女子トイレは必要不可欠です。最近ではパウダールームもきちんと設置されたようなトイレでないと、若い女性には受けが悪いという傾向がありますので、新設ということは、これまでに女子トイレがなかったのだろうかということ、今後の方向性として、環境整備というところからすれば、パウダールームも含めた設置をお願いしたいと思います。

【事務局】

資料にある女子トイレの新設は、御指摘のとおりこれまでに女子トイレがなく、男女共用トイレのみ設置している職場において、新規に女子トイレを設置しているものです。地方においてはそのような職場もまだまだあるようですので、いただいた御意見を含めて広めていきたいと思えます。

【水野会長】

大学に在学していた当時、女子学生用のトイレが大変少なくて苦労したことを思い出しました。最近調べた記事では、女性の方が利用に時間がかかりますので、女子トイレの方が男子トイレよりも多く設置することで、初めて平等として扱われるとありました。女性専用トイレがないということは、それ以前の問題のような気がします。この辺りもぜひ推進していただければと思います。

それでは、続いて資料4について事務局から説明をお願いします。

【事務局】

雇用対策課では、県内の様々な方々の就職支援をしています。例えば大学生の就職、県外の大学のUターンの御支援では、協定校が全国に29校あります。また、障害者雇用についても支援をしており、こちらにいらっしゃる山田町長の御協力をいただきまして、県内初の障害者雇用の推進ネットワークを亘理町に作りました。亘理町では、障害者雇用率が急激にあがりまして、亘理町役場についても障害者雇用率が法定雇用率を大幅に上回る大きな成果を挙げられたこと、この場をお借りしまして山田町長にお礼を申し上げたいと思えます。

資料4を御覧ください。雇用対策課では、女性の再就職支援の取組として「みやぎ女性のキャリア・リスタート支援センター」を令和5年5月に仙台駅前に設置しました。はじめに女性の就業状況についてですが、女性の就業率は、よくM字カーブと言われていました。しかしながら、最近では女性の就業率が高まりまして、20代後半から30代前半の女性も70%後半から80%ぐらいの就業率となって、Mが少し台形のような形に変わってきています。ただし、宮城県は、このM字が他県と比較して、はっきりと形に出る傾向があります。具体的には全国と比較して5ポイントぐらい低い状況です。

また、女性は20代前半で就職し、20代後半から30代前半で離職する方が多いですが、再就職をする際に、正規雇用よりも、いわゆる非正規で雇用される割合が高い傾向にあり、正規雇用率が20代前半以降、ずっと下がり続けてアルファベットのLのような形になり、これをL字カーブと言いますが、宮城県の場合は、このL字カーブが極端に出ている傾向があります。全国と比較しますと10ポイント程度下がっています。これには様々な要因があると思いますが、その一つとして宮城県の経済の特徴は、よく支店経済と言われ、男性の転勤によって配偶者が仙台と一緒に来る際、東京に戻ることが決まっているので、宮城では正規として働きづらく、非正規雇用になってしまうという経済構造があります。そのようなことから、雇用対策課では、「みやぎ女性のキャリア・リスタート支援センター」を立ち上げました。

当センターは、駅前パルコの12階にある、主に学生の就職を行う「みやぎジョブカフェ」の中に設置しており、専門の相談員が毎週火曜日から金曜日まで、就職を希望する女性の相談に応じています。相談者の中には、お子様がいるため外出しにくいという方もいますので、オンラインで相談できるような仕組みも作りまして、対面とオンラインの2人体制で女性の再就職支援を受付しています。また、相談中における託児所の費用を半額まで御支援させていただく制度も設けることで、より相談しやすい体制を整えています。活動費については、国の補助金を活用して、令和6年度は約3,600万円を予算に計上して対応しています。

それから、相談事業だけではなく、カウンセリングやセミナー、リスキリング研修も行っています。離職期間が長くなり再就職に対して不安を持つ女性に対して、ロールモデルの紹介やメイクアップ講座、パソコンスキルの上級講座なども開催することで、前向きに就職をできるよう支援しています。特にデジタル関係の上級講座は、小さなお子さんがいて外出が難しい方向けにオンラインでの受講も対応するなど、力を入れて取り組んでいます。

他にも、女性の就業には企業側の理解が大切だと思いますので、県内で就職を希望する女性が働きやすい職場づくりの支援もしております。今年度は、誰もが働きやすい職場づくりを目指すために法定休暇とならない不妊治療の休暇制度に関するセミナーの開催をはじめ、国の制度として子育てサポート企業を認定する「くるみん」について、認定取得に向けた社会保険労務士の派遣をしています。今年度の実績としては5社に対して社会保険

労務士を派遣しています。また就業支援の実績については、初年度となる昨年度は5月の末からの10か月で延べ46名、今年度はそれ以上の実績となっています。来年度は100名を目標に女性の就職支援をしたいと考えています。

それから、当センターの開催時には、宮城県内のテレビ局全社をはじめ、多くのマスコミが取材に来ていただきました。当センターは随時視察も受け付けていますので、視察を希望の際は、当課に連絡いただけますと、私が直接御説明をさせていただきます、御案内したいと思います。

合わせまして、女性の就職支援と働きやすい職場づくりを進めるため、男性の育児休業取得奨励金を新設することにいたしました。こちらは大きく報道いただいたところですが、男性の育児休暇は、取得率が高まっていますが、取得期間が短いことが問題となっていますので、取得期間が長い事業者1社あたり50万円を支給する制度を2,000万円の予算で来年度から新設します。雇用対策課では、女性をはじめ様々な方々の就職支援しておりますので、何か一つ御希望などがありましたらお話しいただければと思います。説明は以上です。

【水野会長】

昭和のような、男性は24時間働けますとかという滅私奉公で、女性が家庭責任を負って、安いパートタイマーという体制を様々な形で変えないと、少子化問題も解決しないだろうと思います。

【門間委員】

私は、20年弱ぐらい女性の就労支援に関わってしまして、現在も年間100名程度の女性から就労相談を受けています。その中でキャリア・リスタート支援センターに御案内することも非常に多くありまして、大変ありがたく思っています。宮城県は、不登校率が非常に高い県です。全国トップを走るような状況ですが、多くの30代から50代の子育て中の方からの相談で、子供が不登校で働けないという相談が非常に多くございます。

私どもNPOでは企業や就労支援の組織などと連携して、不登校のお子さんを抱える母親たちの支援について検討会議などをしてはいますが、そこで見えてきたことがいくつかございます。まず、就労スタイルの柔軟性、これは企業様への相談になりますが、ハイブリットなど柔軟な働き方が選べて、それから子連れ出勤ができるということ。このハイブリット出勤のよいところは、先ほど支店の街についてお話がありましたが、宮城県でハイブリットの勤務された方が、パートナーの転勤で、県外転出された後も宮城の企業にオンラインで就労が可能になる、このようなスタイルが実現できるところにあります。そうしますと、企業にはスタッフの育成ということで非常にお金がかかりますが、県外に転出されたとしても、就労を続けられるメリットがあると思います。

庁内で検討していただきたいことの提案ですが、不登校支援をされている担当課との連

携で、子どものサポートと母親の就労を、両輪で考えていただきたいと思います。民間企業や就労支援組織と連携していますが、不登校のお子さんを抱えたお母さんたちは、自宅でのお仕事に就けたとしても、非常に孤独を感じています。また、お子様と常に一緒にいることで煮詰まるということもございます。そこで、私どものような女性支援団体では、リモートワークやハイブリッド就労に向けたスキルサポートや、リモートワークをされているお母さんがお子様連れで利用できる場の提供など、これまでの母子支援に加えた支援や仕組みづくりに取り組み始めています。ぜひこのような視点も、盛り込んでいただくと大変ありがたいと思います。

【事務局】

オンラインの就労は、男女問わずに大切だと思いますので、来年度のセミナーなどに盛り込みたいと思います。さらに、不登校の問題は大変重要な問題で、当センターのお話を聞きますと、例えばお子様が障害者であるとか、様々な事情を抱えた方々がいます。そのような方々にも安心して仕事をしていただけるようにしたいと思っています。雇用対策課では、市町村の保健福祉部門とも連携し、子育て中の女性がどのように就労できるか、そして就労中のお子様方のサポートをどうしていくか、これを相談させていただきながら、今後の進路に向けてしっかりサポートをしていきたいと思っています。

【水野会長】

サラリーマン社会になる前は、働き盛りの若いお母さんは、みんな野良仕事をして、子供たちは群れで育っていました。それがサラリーマン社会になって、孤独な母の育児になってしまったことで、この被害は子どもたちにも及んでいるように思います。もう一度、社会全体で健康な群れによる育児というものをいろんな形で再現していくことが必要と思います。

それでは、次の議題に移ります。議題2の宮城県男女共同参画基本計画第5次の策定について事務局から御説明をお願いします。

【事務局】

それでは、議事2について、説明します。皆様のお手元に配布しております参考2の冊子が、現行の第4次の計画となっております。計画期間は令和3年度から7年度までとなっており、来年度中に次期計画を策定する必要があります。本日、宮城県男女共同参画推進条例第7条の規定に基づき、次期計画の策定にあたり本審議会に諮問をさせていただきます。委員の皆様のお机の上に写しを配布しておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

次にお配りしております資料5を御覧ください。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の計画策定の必要性と、根拠条文につきましては、記載の通りです。

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おり、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することを認められています。このことから現行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。

2の計画の骨子についてです。(1)の計画期間につきましては、令和8年度から令和12年度までの5年間と考えております。(2)の目標については、宮城県男女共同参画推進条例の基本理念にのっとり、社会情勢や、国の男女共同参画基本計画も照らし合わせながら策定を行います。現在、国でも第6次基本計画の策定作業中ですので、国の作業中の情報も把握しながら新計画に反映させてまいります。また、さきほど議題1で令和6年度の男女共同参画の施策について、概要を御説明申し上げましたが、現在の基本計画における推進状況の検証を踏まえ、策定していくこととなります。(3)の施策体系については、今後、審議会の委員の皆様の御意見を参考に、見直しを図ってまいります。

続きまして、第5次基本計画の策定スケジュールについて簡単に御説明いたします。資料5の裏面を御覧ください。表の左側に基本計画策定のスケジュールを記載しております。この第5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、2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5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。

第5次計画策定にあたっての視点について、御説明いたします。資料6を御覧ください。現在の第4次計画につきましては、59の施策の項目をたて、あらゆる分野で網羅的に内容を盛り込んでおりますが、策定からまもなく4年経とうとしており、社会情勢は変化しております。また、施策の推進状況も踏まえまして、ここにあります5つの視点について方向性を示し、より強調していくもの、特に充実強化していくもの、新たに盛り込むべきものなどを挙げております。なお、視点は、第5次基本計画の策定にあたって、委員の皆様に議論いただくためのものであり、議論のたたき台というような意味で提示しているものです。当然これに限るものではございません。

それでは、視点の1「男女共同参画社会の形成促進」について御説明いたします。県や市町村の審議会等における女性の登用率は、県では38.4%、市町村では29.5%と、まだ目標値に届いておりません。女性議員の割合も県議会で16.9%、市町村議会で17.1%と20%未満となっております。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であることから、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考えま

す。また、国のアンコンシャスバイアスのアンケートや、今年度の当課主催のセミナー等での出席者へのアンケートから、社会通念や慣習等では、男女平等はあまり進んでいないとの結果となっております。県でも市町村でも男女共同参画に関する取組を行うことで、少しずつ男女平等の理念が広がってきているのを感じていますが、まだまだ固定的な性別役割分担意識、ある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。また、年齢、性別、国籍、障害などにかかわらず、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、包摂的な社会の理念浸透や推進の必要性を、より県民に広く普及啓発していく必要があると思います。持続可能な開発目標SDGsの達成という観点からも、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であると考えます。

続きまして視点の2「職場における女性の活躍推進」についてです。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、「多様な働き方の促進」、「リスクリテラシー教育の推進」、「ハラスメント防止」、「健康課題への理解増進」など環境整備に今以上に取り組んでいくことが重要でございます。特に若い世代は、仕事だけでなくプライベートも大事にしたいなど、働き方や価値観が多様化しております。県からの若い女性の流出を防ぐためにも、ハード面、ソフト面両方からの整備に取り組まなければならないと考えております。また、企業においても意思決定層に女性を増やすことにより、多様な視点や考え方が取り入れられるようになり、企業の経済的パフォーマンスを高める要因になると言われています。女性の管理職を増やすためには、育児休業からの復職支援や、フレキシブルな勤務形態の導入、キャリアアップのための教育プログラムなど女性が管理職を目指しやすい環境を整えることが必要です。加えて、男女間の賃金格差の是正には、女性の少ない理工系やデジタル分野などの専門分野で、女性を増やしていく取組も必要ではないかというところでございます。

視点の3番目が、「家庭における男女共同参画の推進」になります。職場で女性に活躍していただくためには、男性側の理解が必要であり、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が重要であります。特に家庭での夫の協力は不可欠であるので、家事・育児・介護での参加を促すために男性の意識啓発を行っていくことと同時に、男性が家庭での時間を作り出せるよう、男性の働き方改革を進めていく必要があると考えています。また、子育て世代が安心して働くことができるように、学童保育や保育園を整備するなど、子育て支援の拡充にも引き続き取り組んでいく必要があります。

次に、視点4「地域における男女共同参画の推進」についてです。県内全域に男女共同参画の理念がなかなか浸透していないというお話を視点1でも申し上げました。特に地域での性別による固定的役割分担意識は、根強いものがあり、若い女性からは受け入れられず、地元を離れる大きな要因の一つとなっております。引き続き県と市町村で連携をして、男女共同参画のすそ野の広い取組を促進していく必要があります。また、地域において、

女性が身体的、精神的、社会的に満たされている、ウェルビーイングな生活を送れるよう、意識啓発や女性が活躍できる環境整備をしていくことで、地域社会の多様性と活力を高め、発展させることにつながることから、地方創生の観点からも、地域における取組の促進が非常に重要であると捉えています。

最後に視点5「安全・安心な暮らしの実現」ですが、女性に対する暴力をめぐる状況はモラルハラスメントなどの精神的な暴力を含め、多様化しています。妻へのDVは、児童虐待にもつながることになり、女性だけでなく子供たちの安全を含め、あらゆる暴力の根絶を一層強化していくことが必要です。加えて、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うこと、また、大規模災害の対応として、女性の視点を取り入れた防災対策を行うことなど、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というところが視点の5になります。

以上5つの視点を説明させていただきました。冒頭で申し上げましたが、これはあくまでも例示ですので、これをもとに、皆様からの御意見を伺えればと思います。よろしくお願いいたします。

【水野会長】

ただいま説明のありました視点を元に、今後いろいろと動いていくこととなりますので、宮城県の将来にとって大きいことだと思えます。これから御意見を伺うところですが、時間が押していますので、閉会以降も意見がありましたら事務局へそれぞれお伝えをお願いします。短時間にはなりますが、御質問や御意見はありますか。

【加藤委員】

宮城労働局の加藤と申します。第5次計画策定にあたりまして、現行計画の期間において、国の施策で女性活躍推進法に基づき男女賃金格差や男性育児休業取得率の公表など、見える化が進んでいますので、しっかりと取り組むようにしていただきたいです。それから、特に男女賃金格差の数値について公表することが義務化されていますが、格差の原因についてもしっかりと分析していただきたいと思えます。分析は義務化されていませんが、分析した結果をふまえて推進につなげていくことが重要になりますので、そういった点を盛り込んでいただきたいです。

また、男性の育児休業取得についても雇用対策課長の説明で長期取得事業者に助成金をいただけるというのは、素晴らしい取り組みだと思いますが、期間の問題以外にも、育児休業取得後において、取得以前と同じ働き方をするのでは、意味がありませんので、しっかりと男女ともに仕事と家庭の両立を進めるような施策にしていいただければと思います。

国の方でも頑張っていきたいと思えますが、県とも連携して、計画にも盛り込んでいただきたいです。よろしくお願いいたします。

【水野会長】

本当に雇用は一番の基礎だと思いますので、ぜひ盛り込みたいと思います。男性の基幹労働者に、生活給を払うことで、社会福祉を安上がりにして、女性を非正規にするという形で景気の調節弁にして、高度成長期の日本は成功しすぎたところがあります。しかしながら、企業が若い男性をそのように雇用する力を失うと、若い男性が非正規労働者になることで結婚ができなくなり、日本人は下手するといなくなるような事態に迫ってくる構造的な変化の基礎部分だと思います。

【笹崎委員】

私が思うところで、男女共同参画を推進するにあたって一番肝になるのは、性別による固定的役割分担意識の払拭が一番だと思います。職場はもちろん、社会全体や家庭、地域でも根本にある意識が払拭されていくことで「こういうものは男性の仕事、女性の仕事だよね。」「男だからここ、女だからこうやって。」という価値観が払拭されないと、どれだけ施策を打っても変わらないと思います。そういう意味として、資料の随所に出ていると理解していますが、よりその部分を強調していただけると良いと思います。

それから、今後の話になると思いますが、男女共同参画に一生懸命取り組んでいる自治体はたくさんあると思いますので、成功事例などをヒアリングされていると思いますが、リサーチしていただき、盛り込めるといいと感じています。

【水野会長】

一番基本的な御指摘かと思います。やはり日本の近代化の過程で、主婦に老人シッター、夫シッター、ベビーシッターを任せるという形で固定的性別役割分担や固定観念も作っていき、社会もそれで便利に動いたことの弊害が、今ここに来て破綻してきたのだらうと思います。

【山田委員】

やはり人口減少についてですが、宮城県もここ20年の間に40万から50万人ぐらい減少すると思います。亘理町では現在、今年度亡くなる方が400数十名、生まれる赤ちゃんが名程度、当町はまだ社会増がありますので、どうにか減少を微減で留めることができますが、全県的には大変な状況になっているのが実情です。先日、町内の若手経営者の集まりの中で男女共同参画の話がありました。先ほど、雇用対策課長からも、女性の就業人口や正規労働者割合についてM字やL字を改善するための施策について話がありましたが、やはり20代後半から30代に一旦仕事を辞めてしまう方が大変多く、また、休みを取る際に、場合によっては5年間の休職を希望する女性もいるようです。そのため、一度離職された方は、それなりのスキルを持った女性の方々ですので、そのような人たち

が様々な企業を回れるようにするなど、上手く循環できるシステムを提言していただけると良いと思いながらお話を聞いておりました。是非今後検討できるのであれば、よろしくお願ひしたいと思ひます。

【水野会長】

やはり町を運営されている方は強い責任と人一倍強い危機感をお持ちになられて、いらっしやると感じました。ほかにもそれぞれの視点があると思ひますが時間も迫っておりますので、ここまでといたします。閉会後も事務局に意見をお伝えいただければ、事務局と私で相談して、今後の計画に盛り込んで活かすようにいたしますので、よろしくお願ひいたします。

最後に、議事3のその他ですが、事務局から何かございますか。

【事務局】

お時間の関係や閉会後にお気付きの点もあると思ひますので、特に様式の指定などはありませんが、メール本文などで構いませんので、2月末を目処に引き続き御意見を頂ければと思ひます。また、たたき台でございますので、その後の議論の中でも皆さんの御意見は、反映するように努めていきたいと思ひます。

【水野会長】

他になれば、議事を終了して事務局にお返しします。どうも御協力ありがとうございました。

3 開 会

【司会】

水野会長、大変ありがとうございました。次回の審議会については、5月に開催を予定しております。詳細が決まりましたら、改めて御連絡させていただきたいと思ひます。

以上もちまして、本日の男女共同参画審議会につきましては閉会といたします。