

令和7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7月17日（木）

午後1時30分～午後4時30分

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	笹崎 直也 委員	佐藤 喜根子 委員
佐藤 英樹 委員	加藤 明子 委員	宮腰 紀子 委員	山田 周伸 委員

1 開 会

【司会：共同参画社会推進課 菊地総括課長補佐】

皆様、本日は、大変お忙しいところ、御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。定刻になりましたので、只今より、宮城県男女共同参画審議会を開会いたします。

2 開会挨拶

【司会】

開会にあたりまして、宮城県環境生活部長の末永よりご挨拶を申し上げます。

【末永部長】

男女共同参画審議会第2回目の開会ということで、ご挨拶させていただきます。

本日は委員の皆様、お忙しい中、そして暑い中、ご出席いただきまして大変ありがとうございます。日頃から本件の男女共同参画の推進につきまして、ご支援、ご協力を賜り、大変ありがとうございます。

本日の議題ですが、2つございます。1つ目は、現状及び施策に関する年次報告ということで、県庁、その全庁的な取り組みを網羅させていただきました。本日は関係職員も同席しておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

そして2点目は、男女共同参画基本計画の第5次、次期計画についての素案を、本日、ご審議いただきたいと考えております。計画の策定は、男女共同参画の取り組みを進める基本となるものでありますので、皆様から忌憚のないご意見をいただければと思います。

資料も、お手元にあります通り、大変盛りだくさんで、分厚くなっております。説明は簡潔にさせていただきます。

何卒、円滑な会議進行にご協力いただければと思います。

それではどうぞよろしくお願いいたします。

3 定足数報告

【司会】

本日の審議会は、12名中8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。

4 議 事

【司会】

それでは議事に入らせていただきたいと思います。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項の規定によりまして、会長に議長をお願いいたします。

【水野会長】

それでは、私の方で進めさせていただきます。お暑いところ、しかも今日は長時間にわたりますが、お付き合いください。関係職員の方々もずらっと控えていただいておりますので、どのようなご質問が出てもの確にご回答いただけるかと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

早速ですが、議題（1）の「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（案）について」です。事務局からご説明いただきます。

【事務局：大沼専門監】

「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（案）」については、「宮城県男女共同参画推進条例」第16条、“男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を明らかにする報告書を作成し、議会に報告するとともに、これを公表しなければならない”との規程に基づくものになります。

本日、令和6年度の男女共同参画に関する県の事業についての報告とともに、年次報告（案）についてご審議いただきます。その後、8月に知事を本部長とする「男女共同参画施策推進本部会議」に図り、最終的に9月の県議会へ報告書を提出いたします。

それでは、基本計画の体系と年次報告案の2点について、ご説明いたします。「資料

1 宮城県男女共同参画基本計画（第4次）計画の体系」をご覧ください。

こちらは、令和6年度が計画の4年目となる第4次基本計画に基づき、どのような施策体系で県が事業を行っているかを一覧にしたもので、7つの施策の分野に対して、「施策の方向」「施策の項目」を設定しております。なお、事業によっては複数の「施策の項目」に係るものもありますので、その場合は事業名の右の欄に「再掲」と表示しております。

次に、資料2 冊子の「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（案）」をご覧ください。

ページが飛びますが、43ページをお開きください。第3部では「宮城県における男女共同参画の施策」として、県における各事業の状況をまとめて掲載しております。計画の

体系に基づき、令和6年度に県が実施した男女共同参画の事業についてまとめたもので、項目として「施策の項目」「事業名」「取組の概要」「担当課室」「令和6年度予算額」「令和7年度予算額」を示しております。各事業につきましては、「担当課室」にありますように、当課はじめ庁内各部署において、それぞれの分野で取り組んでおります。

このうち共同参画社会推進課が実施した主な事業については、別紙資料にまとめております。昨年度の第2回の審議会でお出ししたものと同一ものになりますが、年度末までの数値を更新したのになっております。昨年度の審議会でご説明させていただいたの、こちらの説明は割愛させていただきます。

ページ最初に戻りまして、表紙を含め2枚めくって、目次をご覧ください。第1部では「令和6年度の宮城県の男女共同参画の現状と施策、今後の展望」についての総括を記載しております。

第2部では、「宮城県における男女共同参画の現状」として、7つの分野における各種数値等のデータを掲載しております。

第4部「市町村における男女共同参画の取組状況」は、74ページをご覧ください。令和7年4月1日現在の県内各自治体の体制や取組について記載しております。なお、参考資料は、101ページからとなっています。

では、目次の次のページ 第1部 1ページ 総括 をご覧ください。

宮城県男女共同参画基本計画の策定から22年が経過し、この間、県内の男女共同参画に向けた取組は、広がりを見せております。しかしながら、固定的性別役割分担意識、性差に関する偏見や社会制度・慣行等は根強く残っており、それらのことが要因の一つとなり、若者の首都圏への流出が多くなっていること、少子高齢化、出生率の低下なども加速度的に進んでいることから、男女共同参画社会の実現が急務である状況です。

令和3年に策定された第4次基本計画では、施策の7つの分野である社会全体、家庭、学校教育、職場、農林水産業・商工自営業、地域、防災復興における男女共同参画の推進に向け、効果的な手法、新たな取組を模索しながら、積極的に施策に取り組んでまいりました。

各分野での進捗状況の概要については、1ページから4ページ目にわたり、主だったデータとともに示しております。

では、7ページ 「男女共同参画の指標の推進状況一覧」をご覧ください。第4次基本計画の指標の推進状況について上から順ご報告いたします。

1番「県の審議会等委員における女性の割合」です。第4次基本計画では、令和7年度末までに県の審議会等委員における女性の割合を45%にする目標指標を設定しておりますが、令和7年4月1日現在で38.6%と、前年度から0.2ポイント上がりました。状況としては、女性の登用が無い審議会数は、前年度より1件減り、5件となり、審議会ごとに微増、微減の結果、最終的に微増となりました。

女性登用推進の課題としては、専門性が求められる審議会等において、分野によっては

女性の適任者が極めて少ないことや、団体によっては女性の役員等への登用が進んでいないこと等が挙げられます。あらゆる分野において、女性が活躍する機会は増えていると感じていますが、委員として任用される条件を満たすためには、人材を育成するための時間も必要であると考えております。

女性委員の登用に向けて、昨年度から、指標の目標に達していない審議会を持つ担当課に、改選の時期に合わせてヒアリングを行い、女性の登用についてお願いをしてまいりました。登用割合に関する目標の達成は重要な課題となりますので、男女共同参画施策推進本部において登用状況を報告するとともに、各部局に対し、引き続き女性委員の積極的な登用について働きかけてまいります。

続いて2番「市町村の審議会等委員における女性の割合」です。こちらは前年度から1ポイント増加し、30.5%となり、少しずつではありますが、伸びてきております。課題は県の審議会等と同様になりますが、このほか、地域によって大きな開きがあることも課題になっております。対応としましては、女性人材リスト等の提供や男女共同参画の現状及び施策に関する調査においての進捗状況を各市町村と共有することで、登用率向上を図ってまいります。

続いて3番「県の管理職に占める女性の割合」です。こちらは、昨年度より0.8ポイント上がって、10.4%となりました。なかなか数値が上がらない要因としましては、女性職員の絶対数が少ないことや管理職への昇任適期である50歳代の女性の構成比率が24.6%と特に低いことなど、構造的な原因が大きくあります。女性職員の採用割合は年々増加しているところです。引き続き、女性自身が管理職となるイメージを持つことができるよう、子育て・キャリア応援セミナー等を開催し、対応してまいります。

続いて4番「男女共同参画に関わる講座・イベントの開催市町村の割合」です。前年度から22.9ポイント上がり、100%となりました。コロナ禍の影響がなくなり、各市町村において各種事業が通常通り行われていることに加え、当課からイベント等の開催予定のない市町村へ直接声掛けを行うことで、目標の100%を達成することができました。続けていくことが機運醸成につながると思いますので、市町村へ継続して働きかけていきたいと思っております。

続いて5番「保育所等利用待機児童数」です。こちらは、前年の41人から18人に減少し、解消されつつあります。市町村が実施する保育所等整備に対し、国の補助事業等を活用して補助を行うとともに、認定こども園に移行する施設に事務費や保育教諭の採用活動費の補助を行うことで保育の受け皿を増やしております。

続いて6番「男性にとっての男女共同参画セミナー参加者」です。令和6年度の本事業によるセミナー参加者は、3回の開催で178人となり、累計492人、目標値まであと8人となりました。今後もニーズにあったセミナーの企画等、構成を十分に検討し、引き続き男性を対象とした男女共同参画の普及啓発に努めてまいります。

続いて7番、宮城県職員の「男性の育児休業取得率」です。こちらは98.7%、昨年

度より13ポイント増加し、目標にしていた50%以上を大きく上回っております。庁内イントラネットの仕事と子育て両立支援ナビによる情報提供や、男性職員が育児参加計画書を提出することで、所属管理職員が男性職員の子育てプランを確認し、計画を実施しやすい職場環境づくりに努めたことにより取得が促進されました。また、育児休業を取得した職員の業務について、代替した職員の業績評価に反映することで、育児休業を取得する職員の抵抗感を軽減するとともに、業務を代替する職員のモチベーションを向上し、取得しやすい雰囲気の醸成を図りました。

続いて、8番「女性のチカラを活かすゴールド認証企業数」です。こちらは、前年度から6社増加し、50社となり、1年前倒しで、目標を達成いたしました。企業における女性労働者の能力発揮を促進する取組を推し進めることは、経営戦略として有効であるという意識が一定程度浸透してきたこと、また、入札に有利になる等のメリットを充実したことが申請の後押しとなっております。また、特に優れた企業に対し、「いきいき男女・にこにこ子育て応援企業」宮城県知事表彰を行いました。

続いて9番「家族経営協定締結数」です。こちらは、昨年度より26戸増え、838戸が締結しております。女性の資質向上研修等において、家族経営協定への取組の意義について啓発活動を継続して実施したことによって、制度の認知が進んだ結果と考えます。

続いて10番「農業委員に占める女性の割合」です。こちらは、0.7ポイント増加し、21.4%となりました。達成に向けた取組としましては、女性農業委員登用の意義を高める活動を実施する団体「みやぎアグリレディス21」への支援活動を行っております。

続いて11番「男女共同参画基本計画を策定した市町村の割合」です。こちらは、新たに大河原町で策定となったのですが、南三陸町の計画が期限切れになったことにより、昨年度と変わらず町村の割合は、61.9%となりました。市町村においては、各地域での特徴や課題に即した基本計画が策定されることが望まれるところですので、今後も策定や見直しの際には、積極的に支援してまいります。

続いて12番「NPO等地域団体との男女共同参画に関わる連携事業の実施回数」です。こちらは、県や市町村において、NPO等地域団体への業務委託等の形態で男女共同参画に関する取組を実施した事業数を対象としております。令和6年度の回数は13回、累計で45回となりました。目標値の30回は、令和5年度の時点で達成しております。このうち当課の事業は、みやぎの女性つながりサポート型支援事業のほか、女性活躍ネットワーク事業がございます。各市町村において、専門性のあるNPO等地域団体と積極的に連携し、啓発事業を実施していただいた結果であると考えます。

続いて13番「宮城県防災会議の委員に占める女性の割合」です。こちらは、前年度より1.7ポイント上がり、27.1%となりました。令和4年度に登用体制の抜本的な見直しを図り、男性の割合が多い庁内各課から指名する委員を法令で定める必要最小限に抑え、知事の裁量で専任できる委員数を増加させて、女性の登用率を大きく上昇させまし

た。その一方で、防災会議を構成するその他の委員は、災害対策基本法第15条に基づき、男性が多い各防災関係機関の長のあて職となっていることが多く、女性の比率を高めることが難しい状況となっております。引き続き、各関係機関へ委員等の任命替えの際に、女性の積極的な登用を依頼してまいります。

最後に14番「防災女性リーダー養成者数」です。こちらは、今年度の養成者数が186人、累計で1,729人となりました。目標値の1,450人は、令和5年度の時点で達成しております。これは、女性の受講者の割合が若い年代に多かったことから、防災指導員養成講習を17回開催し、その中の1回を大学生対象にしたことや、教育庁と連携した高校生防災リーダーの養成を行ったことなど、若い世代にアプローチしたことが大きな要因と考えています。

男女共同参画の指標の推進状況については以上となります。

令和6年度は、第4次基本計画の4年目ということで、計画の目標達成に向けたビジョンを持ち、様々な施策を行ってきた結果、現在6つの項目で目標を達成することができました。今年度は最終年度ということで、ゴールを見据え、市町村、県民の皆様、事業者及びNPO等各種団体の皆様の更なるご理解とご協力を得ることにより、男女共同参画社会実現に向けて、積極的に事業を展開してまいります。

説明は以上となります。

【水野会長】

ただいまご説明いただきましたが、ご説明に対するご質問、あるいはご意見、ご自由にお願いいいたします。目標を達成している項目もあれば、なかなか難しい項目もあります。

【水野会長】

では、皆様がお考えいただく間に私から。審議会の女性委員の割合は比較的達成しやすいという認識なのですが、県の審議会も、市町村の審議会も、まだ達成できていません。私も、国の審議会では女性の数の縛りがあったものですから、非常に重宝されました。一方、司法試験の作成委員の会議では、50人くらいいた部屋の中で私1人だけが女性ということがありました。これはすごく珍しいと思ったのですが、やはり司法試験の作成委員の必要上、女性の割合という縛りは外さなければならないという法務省の判断があったのだと思います。

このように審議会によって、これは非常に外さざるを得ないというものがあるがゆえに、なかなか達成できなくなっているというような事情がありましたらご教示いただけますでしょうか。

【事務局】

審議会の委員の任期が近づいてきた所管課に対しては、職員の方でヒアリングをさせていただいております。しかし実際のところ、各専門の分野でその業界自体に女性の人材がいらっしゃらない。また、関係団体に推薦をお願いする際、県からは役職者を限定してなくても、適任の方となるとある程度役職が上の方が推薦されてくることになり、また女性の方が少ないといったように、それぞれの業界の状況によってなかなか進まない聞いております。

【水野会長】

ありがとうございました。かなり無理があることは承知しているのですが、できれば審議会に入っていただくことによって、女性の意見が反映しやすくなると思います。また、そのような圧力がかかることによって、その母体の登用も進むことがあると思います。

私の例のように、法学部の女子学生が2%しかいなかった時代の司法試験の作題という、本当に合理的な理由がある場合にはやむを得ないこともあるかもしれませんが、これを要求していくことによって、本来の母体組織における女性の登用率も上がるということもあるように思いますので、なるべく構造的な無理がないように、しかし上げられるところでは上げていただければと思います。

【水野会長】

他の委員の皆様、いかがでしょうか。

市町村について、県と比べると、審議会の委員も、また計画の策定も難しいという事情があるように見えますが、これはやはり何か構造的な問題があるということでしょうか。

【事務局】

市町村は、富谷市のように審議会の女性の登用率が全国1位と進んでいらっしゃる場所もあれば、ほとんど登用が進まない地域もあり、その地域差が大きいというところが大きな課題となっております。また、計画の策定については、まだ作られていない町村を回りますと、「人手不足でそこまで手が回らない」というご回答をいただいております。

【水野会長】

ありがとうございます。本当に、市町村の場合、役場の皆様が本当に苦勞し、獅子奮迅の働きをしていらっしゃると思います。その中で、無理のない形で県がお手伝いをいただければと思います。他に何かございますか。

【笹崎委員】

ご説明ありがとうございました。今回の報告書につきましては、第4次計画の最終年度ですので、次の第5次につながる重要な位置付けなのだろうと見ております。また、かな

りのマンパワーと予算を投入して取り組まれている施策かと思いますが、その成果を県民にご報告するという非常に重要なものなのだろうと思いました。事前に資料をお送りいただきましたので、熟読させていただきましたが、本当に色々なことをやられているなど感じ、改めて敬意を表するところでございます。

そのうえで、PDCA サイクルで言うと C、Check の部分になる報告書になるかと思いますが、分析についてもう少し深掘りしても良いのではないかと感じております。「このようなことをやりました」ということは総括の部分に書かれていますが、第4次計画で掲げている基本目標や数値目標との対比で、十分な成果が上げられているのか、上げられていないのか。不十分だとすればその原因は何で、対策としてこのようなことをやっていくといったところや、また逆に成果が上がっているところであれば、その成果をもっと大きくアピールしていただいても良いですが、そこが物足りないかなと。文言として書かれていないだけで、担当部署の皆様はきちんと検討されていると思いますが、真摯な反省がないと、次のPDCA サイクルの A、Action の部分である次の計画につながっていかないのではないかと思いますので、しっかり報告書に書き込んでいただくと良いのではないかと感じました。

【水野会長】

さすが熟読してくださっただけあって、素晴らしい総括をしていただいたと思います。事務局から何かございますか。

【事務局】

各課からそれぞれの施策について、自己評価、成果、課題と原因、今後の対応方針などはいただいておりますので、それをしっかりと報告書の方に反映できるような仕組み、書き方にしていきたいと思います。ありがとうございました。

【笹崎委員】

もう1点、総括について、分野ごとに総括をされているのですが、計画全体、施策全体としての総括が冒頭にあった方が読みやすいのかなと感じました。読む側からすると、「この計画は今ここまで来ているのだな」とか、「ここがまだ足りていないのだな」とか、「ここは十分な成果が出ているのだな」とか、全体の評価があると、より理解がしやすいのかなと思いますので、可能であればですが、ご検討いただければと思います。

【事務局】

ありがとうございます。検討させていただきます。

【水野会長】

確かにそうですね。しかし、同時に難しい課題でもあるような気はいたします。

委員の皆様、それぞれの専門領域をお持ちで、そこは熟知されていらっしゃると思いますので、先ほど笹崎委員からあったような、より踏み込んだものがご提示いただければ、それも報告書に書き加えたいと思いますが、いかがでしょうか。

【佐藤（喜）委員】

全体的な国の方針としても目標値を設定してそこに向かうというところがあるので、目標値があって、それに向かって進めるというところは、すごく分かりやすく良いかと思います。

男性の育児休業取得率について、これは宮城県の県職員に限定されておりますが、むしろ県職員以外の取得についてどのように動いているのかを知りたいというところがあります。そういったところをなぜ限定されているのか、そして県職員以外の取得率というところに目標値を定めて進めていく予定がないのか、お伺いしたいと思います。

【事務局】

育児休業取得率につきまして、現在目標指標として県職員の取得率を掲げておりますが、お手元にお配りしました「資料2 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（案）」8ページの参考指標6番目に、全体的な数値ということで、労働実態調査をもとにした育児休業取得率を掲載させていただいております。指標目標については、あくまでも目標とできる項目について設定しておりますので、このような住み分けをし、状況を併せてお知らせさせていただいているところでございます。

【佐藤（喜）委員】

参考資料の方には確かにありますが、この数値を見ると、なおのこと宮城県にはもう少し頑張ってもらいたいと思うところです。

【加藤委員】

ご説明ありがとうございました。「資料2 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（案）」3ページで少しデータが分からないので教えていただきたいのですが、「4 職場における男女共同参画の実現」の2段落目、「管理職の適齢期となる50代では」と書いてありますが、管理職の適齢期が50代というのは、何か根拠となるデータがあるのでしょうか。なんとなく民間の企業だともう少し若いイメージですが。

【事務局】

県職員で一番女性管理職が多いのが50代ということで、そこを対象にしておりました。40代、50代と、書きぶりについてもう少し考察させていただきたいと思います。

【加藤委員】

そうですね。何かデータもあるのかもしれませんが、少し違和感がありました。また、先ほどのご意見とも重なりますが、その次の段落で、県職員の育児休業取得率が 100%になっているとありますが、県職員の方々は強力な推進活動があり、国家公務員もそうですが、現実には 1 日や 2 日といった取得も多いかもしれません。取得日数は長くなっていると思いますが、やはり課題としては、民間事業所の方が取得しにくいということがあるかと思うしますので、記述の仕方を少し検討いただいた方が良いのではないかと思います。

【事務局】

ありがとうございます。検討させていただきます。

【水野会長】

ありがとうございます。先ほど最初に笹崎委員がおっしゃったように、もう少し深掘りした分析の一助となるご指摘かと思います。他にはいかがでしょうか。

【戸野塚副会長】

ありがとうございます。計画策定が進まない市町村の理由として、何年か前から「人手が少なく、そこまで手が回らない」ということをずっと繰り返されているように思います。確かにすごく大変なのだろうと思いますが、この問題が他の優先順位よりも低くなってしまう。県が状況を聞き取りに行ってくださっているところまでは分かっていますが、この状態が改善されていくための支援や、具体的な手立ての方向性のようなものがありましたら伺いたいです。具体化していかないと、計画策定が進まない市町村は、ずっとそれを繰り返してなかなか改善されていかないのではないかと危惧します。いかがでしょうか。

【事務局】

議題 2 の方の次期計画の方でお話ししようと思っていたのですが、前回の審議会でご意見いただきましたとおり、国の基準としては単独計画の策定だけでなく、総合計画の中の一部として男女共同参画に関する計画が入っていることも認める調査となっていますので、県も総合計画の中にきちんと入っていれば認めていく方向でいきたいと考えておりました。そうすると、総合計画にも入っていない市町村はあと 2 市町となりますので、そこには積極的に声をかけていきたいと思っております。

【水野会長】

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

国の方でも「アンコンシャス・バイアス」が問題になっているという指摘がありますが、「専業主婦の方が子供をきちんと育ててくれる」というアンコンシャス・バイアスがある一方で、実際には稼ぎ手の方が子どもの出生率が高いなど、アンコンシャス・バイアスと実態との間に差があり、そのような思い込みを変えていくことによって、宮城県全体が、女性が働きやすく子育てしやすい、若い女性たちにとって魅力的な県にしたいと考えております。

議題1は、本日のご意見をいただいて議会に提出するものですので、今の段階でお気づきの点がございましたら、ぜひお考えをお聞かせいただければありがたく存じます。

亘理町長の山田委員、市町村を代表して「このような数値目標や施策では困りますね」というようなお気づきの点はございますか。

【山田委員】

審議会の女性委員の数値を見ておりまして、亘理町では5、6件あったと思うのですが、先ほど水野会長がおっしゃったように、女性委員の選任が非常に厳しいです。

また、委員候補の皆様がお断りになる理由として、皆さん働いていらっしゃるの、会社で少し気が引けるという声も私のほうに入っております。PTAのように夜会議を行うのであれば良いのですが、役所の審議会は本日もそうですが、ウィークデイの日中となると、出席が難しいという声がありますので、可能であれば、県の方でリーダーシップを取り、審議会に女性委員を出しやすくするよう、企業に「入札に有利になる」といったメリットを提示する等、企業に働きかけをしていただけると良いのではないかと思います。以前のように、まちづくりなどでは、専業主婦の方が多かったように思いますが、若い方々、30代の方々は皆さん働いていらっしゃいますので、そういった部分で企業に対する働きかけをしていただけると、もっと多くの有能な女性が様々な審議会に出ていただけるようになるのではないかと感じておりました。

【水野会長】

貴重なアイデアだと思います。そのような意味では、県はまだまだ企業に対して力を持っていると思いますので、地域のために考えていただく審議会に「どうぞ出てください」という働きかけですね。ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

この指標で、私が一番胸を痛めているのは、DVや児童虐待といった問題なのですが、それはなかなか数値目標にできるものではありません。しかし、公がどれだけそれらの問題を助けることができているかということが、県民の生活や幸福に非常に密接に絡んでいるような気がします。8ページの方にDV被害の相談件数などが出ておりますが、この件数がたくさんあるからといって、「目標にして増やしましょう」というわけにはいかない数値ではあります。しかし、このような数値で、どれだけ県や市町村が実際に救えているかということが現れるような目標は作れないものでしょうか。難しいでしょうか。

例えば、私の専門領域の親権制限で言いますと、法制審議会で児童虐待の際の親権喪失をどうするか、親権停止をどうするか議論がありますが、欧米では「親権制限」というか、親元で育てさせつつ、ケースワーカーが関わるという形をとっています。それは、親が「助けてください」と自らケースワーカーを受け入れる場合は良いのですが、嫌がっていても強制的にケースワーカーが関わる時には裁判所命令が必要になります。そして、その裁判所命令の数は、フランス全体で年間約 10 万件近くあります。フランスの人口は日本の 2 分の 1 ですが、それだけの子供たちに強制的にケースワーカーが付けられていて、日本の親権喪失は全国で 2 桁、親権停止もようやく百何十件というくらいなので、大きく遅れをとっている領域ではあります。かつては村の共同の生活があったので、それが急速に失われていった時に、最も弱い立場にいる人たちに悲惨なことが出てくるのですが、何かそのようなものを救い取れるような指標が作れると良いなと思っていました。DV 件数や児童虐待の件数を、児童相談所と相談すると何が出てくるかもしれません。これはこの報告書には間に合わない話ですが、将来的には、まさに実態の最も弱い立場の人々を救出できるような数値目標のようなものを入れられると良いなと思いながら伺っておりました。

【事務局】

保健福祉部さんの方でそのような数値はお持ちですか。

【保健福祉部 子ども家庭支援課】

会長がおっしゃった内容で、参考指標に DV 事案認知（相談等）件数を載せています。この相談件数について、児童虐待もそうですが、多いことが悪いのかというと、必ずしもそうではないというところもあります。今、電話だったり SNS だったり、相談を受ける色々なツールが増えてくる中で、相談しやすくなっている、あるいは、ご自分の家のことでなくても、虐待通告の間口が少し広がってきているという見方もあるところなので、担当課としましては、この相談件数自体を指標の参考にするというのは、若干、良いのだろうかという思いを持っております。

また、DV や児童虐待のその後の経過、どのように解決に結びついたかなど、良くなってきた方の件数が見て取れるかということになると、なかなか難しいと感じております。現場の方では、DV であれば暴力を受けた女性からの単独の相談もあれば、そこにお子さんがついてくるケースもございます。また、児童虐待で保護されたお子さん自体が発達障害などの特性があったという状況もございます。もちろん現場の方では一生懸命努力しているところではありますが、相談を受けたその数字の中から、どれぐらい解決に結びついたかという数字を取るというのは、なかなか難しいという印象を持っております。

【水野会長】

ありがとうございます。数値目標化するのはすごく難しい問題だなと思いますが、そこ

が手厚くなるような、施策に結びつくような目標設定ができると良いかと、少し夢見ておりました。他に何かございますか。

【佐藤（英）委員】

年次報告書の2ページなのですが、下段に「3. 学校教育における男女共同参画の実現」という項目があります。私は現場で子供たちに男女共同参画の指導をしておりませんが、学校教育の「特に、次世代を担う人材の育成にあたっては～」という記載について、実際には高校生からではなく、小学校、中学校のうちから、男女共同参画についての指導を行っています。

そして、基本計画の21ページに同じ「3. 学校教育における男女共同参画の実現」という項目があり、「(1) 児童・生徒が、性別にかかわらず～」という記述がありますが、本当にこの通りです。現在、小中学校では「みやぎの志教育」というところで、将来に向けて職業選択をしたり、学校選択をしたりする指導をしています。「志シート」というものを小学校から高校生まで持ち続けて、自分がどのような職業に就くのか、どの学校を選ぶのかといったことをやっていますので、もしこの2ページ下段の「特に次世代を担う児童の育成」というところで、小中学校の心の教育も入れていただければ、つながりがあるのではないかと思います。実際に高校生からでは遅いので、小学校や幼少のうちから親子一緒に男女共同参画の学習を今進めている状況ですから、そこも成果として入れていただくと良いのではないかと考えておりました。以上です。

【水野会長】

ありがとうございます。事務局で後ほどまとめていただければと思います。

【佐藤（喜）委員】

ただいまの小学校からの教育というお話につながるかと思いますが、今、人権教育のような形で、いわゆる「心も体も」「あなたも私も」というような、包括的な性教育の動きがあります。かつては性教育が性交教育として、ものすごく嫌がられていたようなのですが、今は自分の体をしっかり健康管理ができる「セルフチェック」ができるというようなことも教えながら、心と体の健康を教えていくことで、結果的に人権教育につなげていくことを目指そうという動きになっています。

今朝もある新聞の1面で、包括的な教育ではあると思いますが、学校教育の中で性教育をした方が良いというように大きく報道されているのを拝見しました。やはり小さい時から自分のことをよく知り、相手のこともよく尊敬できるような人権教育をずっと小さい時からやっていかないと、その年代になってから「さあ、新しい教育を」と言っても、なかなか繋がらないのだと思います。

私は宮城県の性教育協議会のメンバーにもなっているのですが、そこで「タブレット端

末を小学生から1人1台持つことによって、どのような問題点が出てきましたか」という質問が出た時に、警察の代表の方が、問題はたくさん出ていると答えていました。ただ、それが事件や事故になっていないために報道されていないだけで、学校等からの問い合わせや相談もたくさん来ているそうです。例えば「写真を送れ」というようなやり取りがあったり、実際に送ってしまったというようなこともあるそうなので、やはり小学生でタブレット端末を1人1台持っているからこそ、その時から人権教育をしっかりとやっていかなければならないのだと思います。それが結果的にDVやデートDVなどの抑止にもつながってくるのではないかと考えているので、長いタイムスパンで見えていくことが重要なのではないかと感じているところです。

【水野会長】

ありがとうございます。本当に、小中学校のところから人権教育が必要ですし、日本のジェンダーギャップ指数がものすごく低い要因の一つは、女性の理系教師や研究者が非常に少ないことです。そのようなアンコンシャス・バイアスが「女の子は文系だよ」といった形で働いているのだとすれば、小中学校の頃から励まさなければならないなど。事務局から何か、今の提案についてありますか。

【事務局】

おっしゃる通りだと思いますので、そのようなことも新しい計画の方には反映できるように考えていきたいと思います。ありがとうございます。

【水野会長】

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

だんだん次の議題の方の発言が増えてきていますが、まだ時間的には、この最後の報告書に関してご意見を拝借できる時間が少しだけございます。よろしいでしょうか。ご意見が出ないようでしたら、それでは議題1につきましては、本日のご意見を踏まえまして、事務局で次期報告書の作成を進めてまいりますのでよろしくお願いいたします。

それでは議題1が終了しましたので、進行を一旦事務局にお戻しします。

-----休憩-----

【水野会長】

それでは後半戦に入ります。議題2の宮城県男女共同参画基本計画第5次素案についてです。事務局のほうからまずご説明いたします。

【事務局】

資料3 宮城県男女共同参画基本計画（第5次）素案について御説明いたします。

現在、国でも第6次となる新しい計画を策定中でございまして、今後間もなく骨子案が示される予定となっています。10月の審議会でお示しする中間案については、9月議会にも提出し、審議していただく予定になっております。今回の審議会で頂戴したご意見に加え、国の内容も反映し、中間案を作成いたしますので、素案から大きく変わる場合には、議会提出前に中間案について、委員の皆様书面での意見照会をお願いすることもあるかと思えます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、1ページ、第1章「基本的な考え方」について御説明いたします。

「1 計画策定の趣旨」では、前回いただいたご意見を踏まえまして、3段落目1行目のアンコンシャス・バイアスの後ろに無意識の思い込みという文言を挿入しております。同じ段落の後半「これらにより地域が疲弊している現状があります。女性流出の大きな要因として、若年層に「共働き・共育て」等のイメージが形成されている中で、自らの可能性や希望の実現ができる職場が地方にはないと感じられること、また、性別役割分担意識等により、女性に地方の企業では自身の能力が活かされないと感じさせる側面があることなど、アンコンシャス・バイアスの影響が指摘されており、女性に魅力のある宮城になるためには、その解消にさらに注力していく必要があると考えます。」と、内容を危機感が伝わるように修正しております。また、その部分の記述が多くなったことと、内容の重複があることから、その下の2行を削除しております。

2ページは、第5次男女共同参画基本計画が各部局の計画内容との関連を図りながら策定していることを図でお示しいたしました。また、1ページの計画策定の趣旨で、「持続可能な開発目標（SDGs）の達成に寄与します」との文言があることから、2ページの下部分にSDGsのロゴを記載しております。

3ページにつきましては、大きな変更はございません。

4ページにつきまして、計画の体系におけるサブテーマですが、1番のアンコンシャス・バイアスの後に「無意識の思い込み」と挿入しております。また、アンコンシャス・バイアスに中点を挿入したのは、国の表記にそろえました。3番のサブテーマは、「共生と自立を目指して」と第4次計画を踏襲としました。5番は、「多様な主体が互いに支え合う社会」と修正しております。その上の行、4の(4)の項目ですが、「リスタート」としておりましたが、わかりにくい表現であることから、「キャリア」を挿入しております。

続きまして、5ページ「第2章 県の現状」になります。第4次計画の冊子の5ページから13ページと比較しながら御覧ください。

1 「少子・高齢化と人口減少の加速」においては、県合計特殊出生率が昭和58年の1.86以降、一時的な上昇はあるものの低下傾向となり、令和6年は1.00となりました。令和6年の全国値は1.15であり、全国で46位という低い水準にあります。また、2段落目の黄色の文章については、令和6年の婚姻件数、婚姻率について数値が発表されていないため、未修正となっており、発表され次第、更新します。

本県の高齢化率についてですが、6 ページの図 2 より、65 歳以上の高齢者の割合は、令和 2 年に 27.9% だったものが、令和 7 年は 29.7% に上昇していることがわかります。高齢化率が一番高いのは、栗原圏域で 43.2%、次いで気仙沼・本吉圏域 41.2% となっているのに対して、仙台圏域は 26.4% となっており、仙台圏域以外は特に高齢化が急速に進んでいると言えます。

6 ページでは、今回、若者の流出についての記載を 2 段落目に加え、図 3 としてグラフを追加しております。10 代後半は大学進学等による転入超過ですが、20 代前半は就職等により転出超過となっているということ、また、全国的に、特に女性において、東京などの大都市では社会増加、地方では社会減少という傾向は、県も同様の傾向となっていることについて、記載しております。

7 ページ図 4 を御覧ください。宮城県の人口の推移になりますが、平成 12 年から平成 27 年と令和 2 年の分は国勢調査による数値であり、それ以外の年度は、宮城県推計人口の数値となります。平成 15 年をピークに人口流動や復興需要の転入などにより上昇した年もありましたが、全体としては減少となっております。

次に、2 「家族形態・ライフスタイルの多様化」です。

図 5 をご覧ください。宮城県の一般世帯数は、平成 27 年よりも増加しておりますが、一世帯当たりの平均人員は減少にあります。

8 ページを御覧ください。高齢単身世帯、高齢夫婦世帯ともに平成 27 年よりも増加しております。また、共働き率も平成 27 年より増加しており、全国平均を上回りました。

また、8 ページ中段の「宮城県の平均初婚年齢」からの文章及び表 1 については、令和 6 年の数値が発表されていないことから、未修正となっており、発表され次第、更新します。

9 ページを御覧ください。3 「就業形態の変化と経済格差の拡大」です。

労働力人口は、平成 27 年と令和 2 年を比較すると 0.2% の減少率となっております。

10 ページ、図 8 では、年齢階級別有業率を男女別で示しております。男性は平成 29 年・令和 4 年とも台形型を示しております。一方、女性は、結婚・子育て期に重なる 30 代で有業率が下がる傾向はみられますが、台形に近付きつつあります。平成 29 年と比較して、M 字型が緩やかになり、かつ、各年齢層において有業率が上がっていることが分かります。

図 9 では雇用形態の男女の推移を示しております。平成 29 年と令和 4 年を比較しますと、女性は、正規就業者数が増加し、非正規就業者数は減少しております。また、11 ページ、図 10 は、男女別平均賃金の推移を示しており、女性の所定内賃金と所定外賃金を合わせた賃金は平均して男性の約 75% にとどまっており、男女間の賃金格差が大きいことは明らかと言えます。

4 「企業における女性の登用」については、表 3 厚生労働省の調査によると、令和元年における全国の係長級以上の女性の割合が 13.6% だったものが、18.0% となっています。表 4 内閣府の調査でも、係長級に占める女性の割合が全国で、令和元年に 23.1% だったものが、28.5% となっており、宮城県でも 19.6% から 27.4% と増加して

おり、全国平均に近くなっています。

12 ページ、5 「配偶者等からの暴力や犯罪の深刻化」です。

図11をご覧ください。DVやストーカーの相談件数は、令和4年、5年に減少しました。行政調べのDV事案については、令和6年の数値がまだ発表されてはおりませんが、警察調べのDV事案は令和6年に増加しており、依然として厳しい状況にあると考えられます。性犯罪も含めた配偶者等からの暴力根絶を一層推進する必要があります。

6 「東日本大震災からの復興と再生」です。

県では、大震災後10年間における復興の道筋を示すため宮城県震災復興計画を策定し、令和3年度からは、「新・宮城の将来ビジョン」において復興に向けた取組を進めてまいりました。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に女性の参画とリーダーとしての活躍を促進することや、男女共同参画の視点での事前の備えと体制等を強化する必要があります。また、復興を進める中で、女性の起業家などによるNPO等の活躍により、地域の雇用の創出、特に地域の資源として、女性の力を引き出し、地域を変える大きな役割を果たしたことから、引き続き女性の力を最大限活用する必要があります。

13 ページ、図12は宮城県と県内市町村の防災会議での女性登用率をグラフ化したものですが、震災後は概ね増加傾向となっています。

続いて、図13ですが、県内市町村における、男女共同参画の視点に配慮した避難所運営マニュアルの策定状況になります。現在32自治体が策定しております。

7 「新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響と対応」につきましては、前回の審議会でお話しました通り、削除しております。

続きまして、14 ページ、第3章「男女共同参画の推進に関する施策」についてです。

第4次から変更したところは赤で、第4次計画の「農林水産業・商工自営業」の部分で「働く場における男女共同参画の実現」に組み込んだところは青文字で示しております。大きく変更した部分のみ、ご説明いたします。

1 社会全体における男女共同参画の実現についてです。現状及び課題の(2)の部分、市町村のイベントが指標の目標の100%を達成したことを踏まえた記載としております。

15 ページ、(5) ですが、DV及びストーカーに関する相談件数が、増加ではなく高止まり、また、法令の改正により、「不同意性交」「不同意わいせつ」という表現に変更しております。また、「新型コロナウイルス感染症」による影響については、削除しております。

次に基本目標ですが、3行目から4行目に「女性の活躍がアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)によって阻害されていることから」という文言を挿入しました。

16 ページ、「施策の項目」の4に「アンコンシャス・バイアス」を挿入しております。

2 家庭における共同参画の実現ですが、20ページの施策項目、23に女性の生理痛や更年期などの理解を深めていただけるように、「健康課題への理解」という文言を挿入しております。

3 学校教育における男女共同参画の実現ですが、前回いただいたご意見を踏まえまし

て、サブテーマを「共生と自立を目指して」に戻しております。

21 ページ、施策の項目 30 ですが、理工系だけでなく、「デジタル分野における」という文言を挿入しました。

4 働く場における男女共同参画の実現ですが、23 ページ「現状及び課題」の(6)と(7)に、農業・商工自営業の現状及び課題を組み込んでいます。

同様に「基本目標」も、2 段落目に農業・商工自営業の目標を組み込みました。

施策の方向の(1)、23 ページ最後の行から 24 ページにかけて、「女性の活躍を阻害していると言われるアンコンシャス・バイアスをあらゆる職場から払拭するため、若者の意見を取り入れる場やセミナー等で企業に対して意識啓発を行っていきます。さらに、就職を機に東京などの大都市に流出している女子学生の県内定着に向け、女性が活躍している県内企業の紹介などに加え、女性が働きやすい環境整備のための支援に力を入れていきます。」と、挿入しております。

また、施策の項目として、「36 女性活躍促進に向けた支援と環境整備の充実」を新規で作成しました。

その次の(2)の項目は、農業・商工自営業の施策をそのまま組み込んでいます。

(3)は、ワークライフバランスを実現するためには、「多様な働き方」が重要となることから、項目等に「多様な働き方」を付け加えております。

(4)は、「働き方の変化やデジタル化の進展によって仕事の進め方が大きく変化していることから、これから必要とされる新たなスキルや知識を身に付けるためのリスキリング教育の機会を提供する」と、リスキリング教育に重点を置いた書きぶりしております。

25 ページ、5 地域における男女共同参画の実現では、前回いただいたご意見を踏まえまして、サブテーマを「多様な主体が互いに支え合う社会」に変更しております。

現状及び課題の(1)では、総合計画の一部として策定している市町村を含めた割合について、記載いたしました。26 ページ、基本目標の3行目に「互いに支え合うことができる」と挿入しております。

また、施策の方向の(2)の3行目に「また、様々な活動の中で横のつながりが作られ、互いに支え合う関係が構築されることから、活動の場の提供や市町村の取組を支援していきます。」という文言を挿入しております。

27 ページ、6 防災・復興における男女共同参画の実現ですが、28 のページ施策の方向の(2)に「安全・安心な暮らしの確保」という文言が入っているのですが、これにぶら下がる施策が、1 社会全体における男女共同参画の実現の施策 10 と 15 と同じであり、相談についての施策であることから、この分野に入れておく必要はないのではないかと考えました。そこで、27 ページの現状及び課題の(3)の下3行分、施策の方向の(2)の部分と施策の59を削除しております。

次に第4章「推進体制」については、第4次計画から変更はございません。

最後に30 ページ、「男女共同参画の指標」です。前回の審議会でもいただいたご意見と、

これまでの進捗状況を勘案しまして、項目や目標・予測値を変更したものを赤字で示しております。

「男性にとっての男女共同参画セミナー参加者」は、5年間で700人

「女性のチカラを活かすゴールド認証企業数」は70社

「家族経営協定数」は900経営体

「男女共同参画基本計画を策定した市町村の割合」については、総合計画等の一部として策定されたものと、単独のものとを併記する形にしました。

「NPO等地域団体との男女共同参画に関わる連携事業の実施回数」は、5年間で50回

「防災女性リーダー養成者数」は、累計2,950人と変更しております。

前回の審議会でご意見をいただいた「男性の育児休業取得日数」を新規の項目にすることについては、担当課と調整しております。

また31ページの参考指標につきましては、項目の変更はございません。

資料4については、これまで御説明申し上げてまいりました指標項目案の内容を表にまとめております。1ページ目は男女共同参画の指標、2ページ目は参考指標でございます。

説明は以上でございます。

【水野会長】

何かお気づきの点がございましたら、お話しください。

また時間があるので、私から少し。最初に6ページのところですが、6ページの真ん中で「東京などの大都市では社会増加、地方では社会減少」というこの社会増加・社会減少という言葉が、あまり日常用語ではないような気がしております。そのページの下の方で「自然増減」「社会増減」という説明があつて、おそらくこれと同じ意味で「社会増加」「社会減少」というふうに書かれているのですが、これは上のほうは「社会」をつけなくてもいいかなという気がします。自然増減をコントロールするというのは、ほとんど無理というか。自然増減については、下のところの大震災の影響で大勢亡くなったところでは書く必要もあるかもしれませんが、社会増減の自然増減と区別して最初に入れることの必要性は薄いかなと思いますので、「社会」を取ってしまっても良いのではないのでしょうか。

【事務局】

ありがとうございます。そうさせていただきます。

【水野会長】

何か他に思いつかれる点がありましたら、お願いいたします。

【宮腰委員】

私から少し質問です。拝見した時に 20 ページの「リプロダクティブヘルスライツ」というところがありましたが、やはりちょっと聞き馴染みがなくて、これを載せた時に、括弧書きにはあるものの、今後浸透していく文言になるのかどうかというところが少し気になりました。

あと、少し前後してしまって恐縮ですが、図 13 で自治体の避難所の運営マニュアルが策定されていない自治体が 3 つあったということですが、この市町村に関しては、例えばマニュアルのひな形のご提示等がされるのであれば、さほど時間がかからずにマニュアルの策定に結びつくのかなと思ったので、そういったところの状況をお聞かせいただきたいです。以上 2 点です。

【水野会長】

事務局からお願いいたします。

【事務局】

担当課がいないので明確な答えにはならないのですが、マニュアルのひな形はあると思われま。非常に必要なものだとは担当課も把握していると思いますので、進めていくように意見共有させていただきます。

「リプロダクティブヘルスライツ」ですが、私も少し読みにくいと感じています。ただ、国としても力を入れている部分として、この文言を使っていたため記載したのですが、いかがでしょうか。まだそこまで浸透はしていないでしょうか。

【水野会長】

国際的には相当このボキャブラリーは使われています。国連が、国によっては女の子が強制的に幼いうちから結婚させられるとか、様々な国がある中で、性と生殖に関する権利である国際的な条約とか報告書とか、あるいは国連なんかではこの言葉を使っています。だから国が使うようであれば、入れてもいいかなと個人的には思いますが、国のほうの動向をまた確認してみます。ただ、他のご意見があるようでしたら、追加の説明の言葉を出すということはしたいと思います。

【宮腰委員】

承知いたしました。先ほどおっしゃった人権にも絡んでくることかなと思うので、その権利の部分でも、文言として載せたほうがいいのかというふうに認識しましたので、大丈夫です。ありがとうございます。

【水野会長】

そうですね。避難所の運営なんかで、昔ながらの男性の方が「避難所では一心同体、プ

ライバシーを取っ払え」みたいなことを言って、すごく困ったというエピソードは聞きましたから。

【佐藤（英）委員】

第4次計画を読んだ時にも感じたことですが、資料の20ページの「学校教育における男女共同参画の実現」ということで、参考指標として女性の管理職の割合の表が載っているのですが、この項目と、その後の文章で表との繋がりがないのかなと思います。

女性管理職が増えることによって、学校教育における男女共同参画の実現との繋がりが文章の中には見当たらないので、果たしてこの表がここに必要なのかという疑問を、前回の審議会の時から考えていました。女性管理職が増えることによって、女性の視点で学校教育、子供たちの男女共同参画への理解が深まっていくと思います。私たち校長会の中でも女性が増えているので、それによっていろいろな施策の中で女性を登用していこうという意見もたくさん出ています。

役職を選ぶ時にやはり男性が多いという傾向もあるのですが、私も仙台教育事務所管内の校長会の会長をしている中で、当管内では必ず女性も入れるようにという方針になってきていますので、そういった文言が入るべきだと思います。

【水野会長】

本当に大事なご指摘だと思います。これを入れること可能ですよね。

【事務局】

可能です。入れさせていただきます。

【加藤委員】

6ページにその人口の流出について入れていただいたこと、すごく良いと思うのですが、それが労働市場にも影響しているということが分かるようにしたいのではないかと思います。

9ページに、就業形態の変化と賃金格差の拡大というところで、労働力人口が、これは令和2年の数字なので、特に多分直近はもっと減っていると思いますが、年齢階級別に見ると若年層の女性が減っています。有業率とか就業率で見ると働いている割合は変わらないのですが、壮年期・高齢女性が増えていても若年層の女性が宮城県からいなくなっているということが労働市場でも分かるという部分を、もう少し強調できれば、もっと危機感が伝わると思うので、労働市場の変化というのも、追加いただけるといいのかなと思いました。

それから、少し細かいのですが、11ページのところで、女性の活躍推進企業データベースを使っていたのですが、これは内閣府ではなく、厚生労働省のものだと思うの

で、そこは修正していただければと思いました。お願いします。

【事務局】

承知いたしました。ありがとうございます。修正させていただきます。

【水野会長】

すごいですね。データベースの出典までご存じとは、ありがたいです。本当にありがとうございます。他にお気づきの点はございますか？

【笹崎委員】

何点か細かい書き方の問題ですが、まず1ページ、基本的な考え方のところ、アンコンシャス・バイアスに「無意識の思い込み」という説明書きを入れていただいたのですが、今読んでいて、その後の「固定的な性別役割分担意識」という言葉は、分かるように、全員が同じ認識をされているか疑問に思いました。家事・育児は女性、男性は仕事、といったことだと思うのですが、そこまで認知されている言葉かなと。もしそうでなければ、アンコンシャス・バイアスと同じように注釈を入れていただくと良いのかなと思いました。

2点目が、15ページ、基本目標の5行目の「女性の活躍がアンコンシャス・バイアスによって阻害されていることから」という記述の後、「特に、男性、若い世代等の啓発を意識した効果的な普及啓発活動を広く推進する」ということに触れていますが、前半と後半で少し繋がっていないように感じます。若い人はアンコンシャス・バイアスをあまり持っていない、比較的男女平等という認識があつて、男性は仕事、女性は家事と思っているのは年配の世代だと思いますので、この普及啓発がアンコンシャス・バイアスの払拭を意図して書いてあるのであれば、特に普及啓発のターゲットは若い世代ではなく、年配の、今の社会の中でリーダー的な役割を担っている、企業であれば経営者とか、そういう方々なのかなと思いました。この普及啓発活動が必ずしもアンコンシャス・バイアスの払拭だけを指すわけではないのかもしれませんが、もしそうだとすると、アンコンシャス・バイアスを払拭してもらう必要があるのは年配の男性だというふうに修正していただいたほうがよろしいかなと思いました。

3点目で、23ページの上のほうに「(4) 物価高による経済状況や雇用環境の悪化により」とありますが、「雇用環境の悪化」というこれは何を指すのかなと思いました。特に今有効求人倍率も下がっているわけではないですし、賃金も十分ではないと言いつつ上がっているとかという状況なので、何を意図してこのような表現をされているのか、教えてくださいたいと思います。以上です。

【事務局】

前半2点については、課内で検討し、文章表現を変えたいと思います。今ご質問があった「雇用環境の悪化」についてですが、意図したところとしては、まだまだ雇用環境が改善されていない職場という意味で記載していたところでしたので、それが伝わるような表現に変えさせていただきます。

【笹崎委員】

非正規の方が正社員になれないとか、そういったことですね。

【水野会長】

ありがとうございます。労働環境の書き方が不正確にならないように事務局のほうでうまく解釈してもいいかもしれません。確かに若い学生たちは、共働きという意識を持っていますし、専業主婦にあまり憧れていないという実感があります。そういう意味では変わってきたなと感じます。

【事務局】

若い方々が変わってきているなというのは、出前講座などに行かせていただいても、こちらが当たり前だと思わないことを、若い人たちのほうは当たり前と認識しているというギャップを感じます。

しかし、30代あたりは、育児休業で何もしない男性というのも今問題になっておりまして、取ってはいるけれどただ休んでいるというケースも聞きます。そういったこともありまして、まだ家庭を持っているくらいのターゲット層には、家事をやることが当たり前だという普及啓発が必要かなということを事務局で話し合っていました。

【水野会長】

啓発の対象は年配の男性だけではないという問題もありますし、文章が長いので、少し切って、そのあたりのことも慎重に含める形で、誤解を生まないような形で行を変えて書き換えてみてください。

【事務局】

承知しました。

【佐藤（喜）委員】

男性の育児休業についてですが、中身がただお休みしているだけというところもあるというのは、やはり何日間取るか、何週間取るかによって変わってくるのだらうと思います。1日2日で育児休暇取りましたという形になってしまえば、むしろ「出産前に自分もかなりハラハラドキドキで眠れなかったから、少し休みましょう」的なところがあるだろ

うと思いますが、やっぱり2週間、1ヶ月取るということになれば、おのずと家事をやらないといけないというような認識になってくるのではないかなと思うので、以前も日数についてのご指摘がありましたけれども、そこはすごく大きいのではないかなと思っております。

【総務部 人事課】

改めて説明させていただきます。ご意見ありがとうございます。今日の資料の中で、女性の管理職の指標と、男性の育児休業の次なる指標が空欄になってございます。令和8年3月をもって計画が満了いたします特定事業主行動計画の次なる計画に向けて、作業を今年度行う予定としておりまして、その数値とこちらの計画の数値を合わせたいと考えておりますので、もう少しお時間いただいて、目標数値を定めたいと思っております。この点ご了承いただきたいと思います。

ご指摘いただいた男性の育児休業でございますけれども、おかげさまで本当に100%に近い数字になってきております。直近で集計した数字では令和6年度実績で98.7%という結果でした。委員の皆様からのご指導をいただいたおかげだと感謝しております。

昨年度も日数はどうなっていますかというご指摘もいただきました。県庁職員では、やはり日数の少ない職員もおりますが、長いものでは1年近く取っている職員もおります。次に向けてというところでございますけれども、こども未来戦略において、地方公務員の男性の育児休業の取得率の政府目標では、2030年度までに2週間以上の取得率を85%に引き上げるという目標もございますので、こういった目標数値ですとか、あるいは他県の状況なども参考にさせていただきながら、今後の目標数値というものを定めてまいりたいと考えております。もう少しお時間いただいて、検討させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

【水野会長】

ありがとうございました。ちゃんとお検討いただいているようでございます。

【佐藤（喜）委員】

いただいたデータで、11ページの県の雇用労働者における男女別の平均賃金について気になったところとして、女性の賃金が男性からの割合からすると約75%だということですが、これを上げていくという働きかけは是非必要だろうなと。

経済的にやはり女性も独立していくようになれば、おそらくDVの抑制に繋がるのではないかと思います。今シングルマザーも数が増えてきていますので、女性の経済的独立というのは基本的にかかなり重要なことだと思っておりますので、是非そういった形での県の企業に対する音頭取りなども積極的にやっていただければいいなと感じていました。

【水野会長】

ありがとうございます。一番本当に基本的なところだと思います。日本がまだ農村国家の80年前の段階では、農業人口7割ぐらいでしたかね。それが今もう1割を割り込んでいて、みんな労働者になってきています。そして高度成長期に男性は「24時間働けますか」という時代で、社員はクビにしにくい労働法制を作って、24時間働かせて。

そして、女性のほうは家事育児を担って、合間にパートまでして、というので、すごい安上がりの社会福祉でこの時期を、近代化がわっと進む時期を乗り切ってしまった。つまり「財」と「ケア」を国が社会福祉で保障しなければいけないのに、「財」のところは企業が男性をクビにしないという形で保障して、「ケア」のところは主婦に丸投げするという形にしたことの弊害がある。

また、企業がグローバルゼーションで男性全員を正社員に雇う力を失っていった時に、若い男性も女性のパートタイム並みに非正規になると、結婚できないので、それが少子化の大きな要因になっているという構造もあります。本当にその一番基本的なところを何とかしないと、日本人がいなくなってしまう、みたいな騒ぎになりかねない。目先の性別役割分担でやっている事態ではないと、非常に深刻な事態だと思っています。

これはやはり労働問題が一番基本ですよ。以前はM字型だったのですが、そのM字型が少し薄くなってきたのはいろいろな理由があると思うのですが、若い男性と結婚できないので女性が非婚化しているというのも、その一つの理由だろうと思います。

女性も正規職員で、2人で力を合わせて子供もいっぱい産めるし、結婚できるしとなるのが一番望ましいのですが、高度成長期に作られた意識が、あの時期を生きた人たちの脳裏にいつまでも残っているのかもしれない。

【事務局】

ありがとうございます。担当課からいかがでしょうか？

【経商観光部 雇用対策課】

賃金格差についてご意見をいただきましたけれども、実際に同一労働同一賃金の原則はあるかと思うので、そういったところで企業も賃金について考えていらっしゃるかと思います。ただ、私どもの労働実態調査から見ますと、単純にこうした差は、賃金単価だけではなく、女性の管理職の登用の問題などで、置かれているポジションに応じた賃金になっていることから出てきているものかと思っています。

ですので、単に男女間で賃金の単純な格差があるというより、その置かれている管理職の登用の状況といったところも含めての差が出てきていることも勘案しながら、対策を検討していく必要があると思っています。

【事務局】

そのほかには、稼げる分野、デジタル分野に女性が少ないとか、理系の方が稼げる職が多いところに女性が少ないとか、いろんな問題が多分絡んできているところだと思いますので、教育の面からも今回デジタル分野という言葉を入れまして、力を入れていきたいと思っております。

【水野会長】

戦後 80 年のちょうど真ん中で、男女雇用機会均等法が 40 年になりますね。私は大学を卒業した時には、まだ前でしたから、男の子たちの同級生たちの家には企業からのパンフレットがものすごく届くと聞きました。私のところには見事に来ませんでしたから、その時代から比べると随分と変わってきています。

当時、最初は総合職、一般職なんていう細かな区別を続けようとしたりして、それでも女性総合職たちがどんどん育っていったって、職場も随分と変わってきていますが、まだそういった高度成長期の残滓があるのかもしれない。雇用機会均等法を制定された赤松良子さんと個人的に色々お話する機会があったのですが、「日本の文化を壊す」と言って企業側の反発はすさまじかったということでした。

【佐藤（英）委員】

小さい頃からの教育が必要だということが、第 1 回目の審議会から皆さんの間で出てきているのですが、21 ページの (1)「男女共同参画に関する理解の促進」に、一番大事なところでそれが書いてあり、とても良いと思います。

その施策の項目 26 のところに「人権及び男女共同参画に関する意識の醸成に配慮した指導・学校運営」とありましたが、今、やはり子供が主体という形に変わっているので、「指導」という言葉よりも「教育」とか「学び」とかいうふうにしたほうが柔らかさもあるかなと思いました。

また、教育及び学校運営で終わるのではなく、他の項目から見ると「充実」とか「促進」というふうにすると、並びがいいのかなと思っていました。その辺の文言、中身は変わってはいないのですが、今の時代に合わせてこの部分を修正していただいたほうがいいかなと思いましたので、検討をお願いします。

【水野会長】

事務局で、ご検討いただければと思います。

【佐藤（喜）委員】

20 ページの施策の項目の上のところの 24 番のところ、「妊娠・出産期における母子の健康の確保の推進」とありますが、これに「産褥期」を入れていただくと良いかと思います。産後で自殺する件数がかかなり多くて、国策として健診を受けるようにということで無

料化まで進んでいますので。

【水野会長】

文章にも「産後うつ」みたいなこと加えたほうがよろしいですか？

【佐藤（喜）委員】

20 ページの 3 行目のところ、更年期の間に産褥期とか、あるいは産褥期の次が子育てになるので、そのことも入れていただくといいのかなと思ったのですが、後半に「育児」というのが 22 ページの下（1）のところに出てきますので、育児・介護は女性がかかりフルタイムで活動されているというのは把握されているからいいかなと思いました。この 3 行目の妊娠・出産期の後すぐに更年期にはなりませんので、ここのところに入れていただければ嬉しいかなと。

【水野会長】

ありがとうございました。貴重なご指摘です。事務局の方、よろしいですね。

【事務局】

はい、もちろんです。ありがとうございます。

【宮腰委員】

23 ページに各産業の分野の審議委員の割合が低いという問題が指摘されていました。圧倒的に母数も少ないだろうなということは推測できるのですが、そういった方々の具体的な活動内容ですとか、その少ないところをさらに女性を登用していくということが実態に合っているのかというところは、きっと担当部署の方も頭を悩ませていらっしゃる部分だろうというところがあるので。

他の問題と合わせると数値目標というところは必要になってくるとは思うのですが、もしかしら農業とか漁業に携わっている方々の地域性みたいなものもあるかと思いますし、他の部門との連携みたいなところは何か施策として取られていらっしゃるのか、その点についてはいかがでしょうか？

【農政部 農業振興課】

農業振興課です。ご質問ありがとうございます。農業委員の関係ですが、農業委員は色々な場面で活躍していただいております。例えば、農地を手放したいとか借りたいといった時に間に入って色々お世話をさせていただくというような仕事であったり、あとは新しく農業を始めたいという人に対しての支援であったりとか、そういったところを各地域でやっていただいている状況でございます。

女性の委員さんですと、色々相談しやすいという部分も多分にありまして、そういった中で女性農業委員の組織として「みやぎアグリレディス 21」があるのですが、農業委員改正の時期に女性農業委員の方々が先頭になって働きかけ、女性の登用を促進する等の取組をしているところです。なかなか女性が少ない中ではあるのですが、農業では多様な人材ということで、女性の持つ力というのは非常に期待されているところですので、当課としても女性活躍への支援をさせていただきたいなと思っております。

【水野会長】

ありがとうございます。本当に昔ながらの「嫁はいくらでも働かせろ」みたいなことではなく、まさに経営の主体という形で農業の再編ができるといいですね。力を発揮してくださる女性たちがいらっしゃると思うので、行政が支援する形で行えればと思います。他にお気づきの点はありますか。

【山田委員】

ただいまの農業委員会の話でございましたが、私の町でも農業委員、そして推進委員と2つに分かれていて、だいぶ女性を増やしたという報告を受けているところでございます。ほとんど女性の方はいらっしゃらなかったのですが、女性の力を借りて少しずつ進め始めたというところです。

農地の管理がどうなっているかと現場を歩くことが大変な仕事だと思いますが、今は全員にタブレット端末を渡して全部見るような形になり、以前のように地図を広げてとかそういうのではなくてきておりますので、だいぶ楽になってきたのかなとは思っています。

様々な今回の資料を見させていただいて、6 ページに年齢階級別人口の移動とありますが、宮城県は、仙台市があるために東北各県から大学とか専門学校に入ってくるので、高校卒業時に増えて、大学卒業時にがくんと落ちるといったような数字になっていますが、多分東北では宮城県が特殊で、他の 5 県は一気に高校卒業時から減り始めていると思います。

また高齢化率ですが、宮城県の高齢化率は平均で 29.7%、仙台圏が一番 26.4%で低いですが、私の町はもう 33%を超えています。本当に今大変な状況で、人口にしても、昨年、亘理町で約 3 万 3000 人から 1 年間で 280 人減りました。こんなに急に減ったのは初めてでした。

県内で同じくらいの市町を見ると、減少が一番多かったのが白石で 600 人を超えて減少しています。角田、柴田も 400 人後半。岩沼も 400 人半ばと、どこももう一気に減少が始まっているような状況でございますので、今までどちらかというと、仙南圏でも内陸のほう、そして北のほうというふうに分かれていたのですが、一気にここから減少が始まるだろうなと思っているところでございます。

多分この国立社会保障・人口問題研究所が出している数値よりも、さらに厳しい状況になっていくだろうなど。それに向けて様々な施策をどんどん打ち出していかなければ、男女共同参画の前に町が倒れるというような、地方が倒れていく、自立していけないという形になるのではないかとすごく不安に思っているところでございます。どうにかして出生数を上げていかなければならない。昨年亡くなった方が440人に対して、生まれた子供が154人しかいませんでした。それだけ自然減が大きい状況でございます。うちはこれでもどうにか踏みとどまっている方で、他はもっと急激な減少がここから始まると思います。報告だけさせていただきます。

【水野会長】

やはり現場で重責を担われる方のお言葉は本当に重いですね。いや、本当になんとかしないといけない。日本人がいなくなってしまうと思います。女性たちが生き生きと仕事ができる、そういう地域にしていけないといけないですね。

【山田委員】

地域でどうにかやっていかなければ駄目だと。でも、東京への憧れなのですかね。私も年間多分10回ぐらいは東京に行っていると思いますけど、絶対住みたくないと思って毎回帰ってきますが、若い方々は、色々な刺激が欲しいのか何なのか、その辺も含めて考えなければ駄目だなと思います。

【水野会長】

そうですね。刺激は、ネットで最先端の情報をゲットできるので、平等に扱ってもらって、やりがいのある職業を提供してもらえることが大事なのかなという気がします。女性だったらお茶汲みとか、給与が上がらないとか、地元で消防団の活躍の時に「炊き出ししろよ」とか言われちゃうとか、そういうことがあると、若い女性は自由になりたいくて行ってしまうということもあるのでしょうか。何が根本原因なのか、是非その辺を突き詰めて考えていかないといけませんね。もし若い女性たちが活躍できて、かつそういった地域に期待されるようなシャドーワークを地元の男性が率先してやる、みたいなことになると、若い女性が亘理町へ戻ってくるということに繋がるのではないのでしょうか。

【山田委員】

ちなみにうちは、お茶汲みなどはもうございませんので、来客の時に男性でも女性でも必要な時は私の部屋に持ってきますけど、常日頃は自分でお茶を入れております。その辺だとだいぶもう、就任してからすぐそのように変えさせていただきましたので、大丈夫だと思っています。

【宮腰委員】

企業に勤めている者として、大学生がどんなふうに関心があるかというところに関心があります。私どもは設計という専門職なので、建築を学んだ方が応募されるというところはあるものの、大手に一度足を踏み入れたいというところはあると思うのですが、男女問わず自分にチャンスがある環境かどうかというところを結構見てらっしゃるなというのは、この5年10年ですごくシビアに感じているところです。

ちゃんと責任がある仕事が任されるかどうかという質問が非常に多いですし、性別役割分担によって、女性に限定されるのかどうかという質問として上がっていることも多々あります。あとは子育ての環境ですよね。もしかして出産をする場合に、どういった環境が整っているのか、整えようとしているのか、といった質問は、本当に5年ぐらい前から女性の応募者の方から非常に多くて。

私どもの企業では、初めて育児休業を取らせたのが5年ぐらい前からなのですが、第2子、第3子の出産に伴って、最初は数日間、次に3週間、第3子に向けては3ヶ月弱というふうに、一人の男性社員が段階を経て取ったというところを、私達、40代50代が初めて体験しています。

もちろん取らせる側にも学びがあり、周りも「サポートできるのだな」とか。育児休業を3ヶ月取った後の奥様の体の回復の速さに男性社員が非常に驚いていて、「上の子が熱を出したということもあったのに、自分がサポートできたことで妻の体調の回復が非常に早く、職場復帰も早くできた」ということを周りが知る機会になっています。

私どもは30数名の組織ですが、その情報共有によって「自分も取れるかもしれない」とか、「自分にもそういう可能性はあるな」ということがイメージできているということを感じます。企業としてもそういった業務以外の発信というか、働き方の部分の情報の提供というのは結構求められていると思いますし、働きやすいという理由で仙台に残って私たちの会社に応募するという社員が少なくとも数名はいるので、そういった情報を発信してきてよかったというところはありません。

【水野会長】

ありがとうございます。他によろしいですか。

【水野会長】

それでは、これで終わりにします。事務局も、大丈夫でしょうか。

【事務局】

色々なご意見いただきましてありがとうございます。頑張りたいと思います。また国の方針が出てくると、少し違ってくるのかなと思いますので、その時はご意見いただきたいと思います。

【水野会長】

また、メールなどで SOS が事務局から来た時には、存分に助けてあげてください。よろしくお願いします。

最後に議題 3 のその他ですが、事務局何かご予定のものはございますか？

【事務局】

特にございませんが、今お話したように、今回の話し合いの内容を反映して、中間案を作らせていただきます。7 月中には国の骨子案が出る予定ですので、そちらも加えて作成するのですが、議会に中間案を提出するのが 9 月になっておりまして、その前に一度、中間案で変えたところをお送りさせていただいて、ご意見を伺うことがあるかもしれませんので、その時には是非よろしくお願いいたします。

【水野会長】

ということで、まだまだこの作業が続きます。今年度は本当に委員の皆様に変なご尽力とご協力いただくことになりますけれども、どうぞよろしくお願いいたします。それでは、これで議事を終了いたします。ご協力、貴重なご意見たくさんありがとうございました。進行を事務局にお任せいたします。

5 開 会

【司会】

会長、どうもありがとうございました。

それでは、事務局からスケジュールについてご連絡をいたします。次回の審議会は 10 月 23 日木曜日、午前 10 時からの開催の予定でございます。詳細が決まりましたらまた改めてご連絡をいたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、以上で宮城県男女共同参画審議会を閉じます。本日は誠にありがとうございました。