

令和８年度第１回 宮城県男女共同参画審議会 会議録

日時：令和８年７月２３日（木）

午前１０時～午前１１時３０分

場所：宮城県行政庁舎９階 第一会議室

出席委員

水野 紀子 会長	戸野塚 厚子 副会長	佐藤 喜根子 委員	塩谷 久仁子 委員
畠山 明 委員	武藤 信生 委員	門間 尚子 委員	山田 佳哉 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、お忙しいところ、ご出席いただきまして、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石川よりご挨拶を申し上げます。

【石川部長】

「宮城県男女共同参画審議会」の開会に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様には、日頃より本県の男女共同参画の推進につきまして、格別のご理解、ご協力を賜っており、心から厚く御礼を申し上げます。また、大変ご多忙にもかかわらず、今年度からの審議会委員をお引き受けいただき、心から御礼申し上げますとともに、本日は、ご出席を賜り、誠にありがとうございます。

さて、本審議会は、「宮城県男女共同参画推進条例」第１８条に基づき、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知事の附属機関となっております。

また、同条例の第１６条に基づき、毎年、年次報告として、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、県の議会に報告するとともに、これを公表することとされております。

本日は、令和３年に策定いたしました前計画の「宮城県男女共同参画基本計画（第４次）」の最終年度に当たります令和７年度の進捗状況につきまして、後ほど事務局からご説明をさせていただきますので、本県の男女共同参画の取組がより一層推進されますよう、委員の皆様それぞれのお立場より、忌憚のないご意見を頂戴できればと考えております。

本日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、１０名中８名の委員のご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ご報告いたします。なお、この審議会は原則として公開となっております。本日は報道機関１名の方がいらっしゃっております。併せてご報告申し上げます。

4 委員、事務局（県）の紹介

【司会】

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、委員の皆様をご紹介します。

それでははじめに、宮城県労働局雇用環境均等室長の石田裕子委員でございますが、本日はご欠席でございます。

宮城県農業協同組合中央会常務理事の駒口昭浩委員でございますが、本日はご欠席でございます。

続きまして、仙台赤門短期大学学科長教授の佐藤喜根子委員でございます。

弁護士の塩谷久仁子委員でございます。

宮城学院女子大学教育学部教授の戸野塚厚子委員でございます。

株式会社セレクトィアップル教育グループ会長の畠山明委員でございます。

東北大学名誉教授の水野紀子委員でございます。

一般社団法人宮城県経営者協会事務局長の武藤信生委員でございます。

公募委員の門間尚子委員でございます。

富谷市立富谷小学校校長の山田佳哉委員でございます。

任期は、令和８年４月１日から令和１０年３月３１日までの２年間でございます。委員の皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、県の職員を紹介させていただきます。

先ほどご挨拶申し上げました、環境生活部長の石川佳洋でございます。

共同参画社会推進課課長の川部裕でございます。

同じく男女共同参画推進専門監の熊谷みちでございます。

本日の司会を務めさせていただきます菊地でございます。

どうぞよろしくお願いいたします。また本日は関係部局の職員が出席しておりますが、名簿の配布を持って紹介に代えさせていただきます。

5 会長・副会長選出

【司会】

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。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。会長及び副会長の選出までの間、部長の石川が仮議長を務めさせていただくこととしてよろしいでしょうか。

(了承)

ありがとうございます。それではよろしくお願いいたします。

【石川部長】

それでは、暫時、仮議長を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。宮城県男女共同参画審議会の会長及び副会長について、どなたかご推薦などはございますでしょうか。

事務局案は何かございますでしょうか。

【事務局】

事務局案といたしましては、引き続き、東北大学名誉教授の水野委員に会長を、宮城学院女子大学教育学部教授の戸野塚委員に副会長をお願いしたいと考えております。

【石川部長】

ただいま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。皆様のご異議がなければ、拍手を持ってご承認をお願いします。

(拍手)

それでは、水野委員、戸野塚委員、よろしくお願いいたします。これをもちまして、仮議長の役目を降りさせていただきます。

【司会】

石川部長、ありがとうございました。会長に選出されました水野委員、副会長に選出されました戸野塚委員には、恐れ入りますが、会長、副会長席にご移動をお願いいたします。

なお、大変申し訳ございませんが、部長の石川につきましては、公務のため、ここで退席させていただきます。ご了承ください。

それでは、水野会長、戸野塚副会長から、それぞれ一言ご挨拶を頂戴したいと思います。

【水野会長】

引き続きまして、会長を務めさせていただきます、水野でございます。

東北大学を定年退職した後、私学で務めておりまして、今年の3月でそれも終わりました。そして大学教師として学生たちを見ていて、本当にこの数年、就職活動の様子が変わったな

と思います。それ以前は、学生たちは内定がなかなか取れないと言っていたのですが、会社側が人手不足に悩むようになって、学生側が強い立場になったと感じます。いよいよ人口の少子化の問題が、若いジェネレーションに及んできており、どこもかしこも日本は縮小傾向で、労働力が足りず、人手が足りないということを、大学教師生活の最後の方に実感しておりました。そして、日本全国で言いましても、やはり、宮城県は仙台市がありますから、東北の中では頑張っているのですが、地方は本当にその深刻な問題を抱えております。人口問題は今の日本が抱えている非常に大きな問題ですが、その本当の解決策は男女共同参画ができるかどうかにあるように思います。若い女性たちが宮城県に定住してくれて、結婚してくれて、職業生活と私的生活との幸福な両立を図ってくれる社会を目指したいと思っております。

これまでもこの委員会は、宮城県の忙しい職員の方々においでいただきますし、何より委員の方々がそれぞれ枢要のお仕事をしていらっしゃる立場から非常に鋭く、かつ深いご意見を下さるので、毎回楽しみにさせていただいております。今期も勉強させていただくばかりですが、会長を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

【司会】

会長、ありがとうございました。では副会長、よろしくお願いいたします。

【戸野塚副会長】

宮城学院女子大学教育学部の戸野塚です。また今期も引き続きどうぞよろしくお願いいたしますと思います。

私たちの大学はご存知のように女子大でありまして、男女共同参画のこのテーマは非常に大事な喫緊の課題です。ジェンダーギャップ指数の問題等いろいろある中で、女子教育の重要性というものを、今また改めて私たちは考えております。本学の話に関して申し上げますと、女性と人権のカリキュラムを共通科目に位置づけたりですとか、女子学生をエンパワーしたり、様々な取り組みをしておりますが、この会議に参加させていただく中で、私自身も考えること、そして改めて課題を自覚することなどがあります。また微力ながら最善を尽くしたいと思いますので、あと一期どうぞよろしくお願いいたします。

【司会】

副会長、どうもありがとうございました。

6 議事

【司会】

では、議事に入る前に本日の資料を確認させていただきます。お手元にありますのは、次第、出席者名簿、座席表、資料1 基本計画（第4次）計画の体系、資料2 基本計画関係

事業令和7年度実施事業一覧、資料3といたしまして、資料番号はございませんが、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）ということで配布しております。また、このほか、4月からスタートしました第5次計画の概要を取りまとめたパンフレットをお配りしております。不足がありましたら、事務局へお申し付けください。

それでは、議事に入らせていただきます。本日は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）についてご審議をいただきます。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項の規定によりまして、水野会長に議長をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

【水野会長】

それでは、進めさせていただきます。ご協力よろしくお願いいたします。

議題（1）「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」事務局からご説明をお願いいたします。

【事務局】

令和8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（案）についてご説明申し上げます。

この年次報告については、「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定に基づくものになります。本日の審議会では、令和7年度の男女共同参画に関する事業報告、並びに、年次報告の案についてご審議いただきます。その後、本日の内容を踏まえた年次報告案を8月に予定しております知事を本部長とする「男女共同参画施策推進本部会議」に諮りまして、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、資料1から順に、基本計画の体系、令和7年度の関連事業の実施状況、年次報告案の3点について、ご説明いたします。

まず、こちらの「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7年度が計画の最終年度となる第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たかを一覧にしたものです。7つの分野に対して、それぞれ「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」に関係するものもありますので、その場合は事業名の右に「再掲」と表示しております。

次にこちらの「資料2 宮城県男女共同参画基本計画（第4次）令和7年度施策推進関係事業の実施状況一覧」をご覧ください。こちらは、計画の体系に基づき、令和7年度に県が実施した男女共同参画の事業について一覧にしたものです。項目として令和7年度及び令和8年度の「年度当初の予算額」「趣旨及び概要」「目標と実施状況」「自己評価」「成果」「課

題と原因」「今後の対応方針」等を示しております。各事業につきましては、「課室名」にありますように、当課をはじめ、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、資料2から5点取り上げてご説明いたします。ここからは、資料の中ほど、「目標と実施状況」の欄をもとに説明を進めてまいります。字が小さくて申し訳ございませんが、この欄を追いながら、お聞きいただければと思います。

それでは、資料2の2ページNo. 11「みやぎの女性応援プロジェクト推進事業」をご覧ください。こちらは、令和4年度からの事業で、5つの取組を行いました。1つ目は、企業に向けた女性にやさしい職場環境づくりのための専門家派遣です。12事業者に延べ51回の派遣を行いました。また、女性にやさしい職場環境づくりのための補助金は、10の事業者に補助を行っております。2つ目は、大学生に向けたバスツアーです。県内の3つの大学と連携して、女性活躍や多様な働き方に取り組んでいる企業を訪問するツアーを実施し、合計66人の参加がありました。また、訪問企業にご協力いただき、企業と大学生とのトークセッション等も行いました。3つ目は、女性応援ポータルサイト「ずうっと宮城」の更新です。令和7年度は、女性の活躍や女性が働きやすい職場環境の改善に取り組む企業を21社、追加いたしました。アクセス数も令和8年2月末時点で、開設以来25万件を超えています。4つ目は、女性活躍研修です。部下を育てるイクボスや女性活躍推進に関するセミナーを開催し、96人の参加がありました。5つ目は、みやぎの輝く女性人材育成事業です。起業をはじめとした地域で活躍する女性人材育成を目的とした研修会を4回開催し、合計52人の参加がありました。

続いて、3ページのNo. 12「男女共同参画地域推進プログラム」をご覧ください。こちらは、市町村における男女共同参画の取組を推進するため、市町村と県が共催で実施している事業です。実施テーマは各市町村の状況に応じて設定しており、男女共同参画、性的マイノリティ、多様な視点での防災、女性活躍など、幅広い内容となっております。令和7年度は11の市町と共催で実施いたしました。また、パネル展示が中心の「市町村男女共同参画パネルキャラバン」については、23市町村で実施しております。

続けて、No. 13「男性にとっての男女共同参画推進事業」をご覧ください。こちらは、男女の働き方や家庭生活等に関する現状と課題を理解し、男女が共に活躍できる社会について考え、理解を深められるよう、セミナー等を開催して普及啓発を行っているものです。昨年度は、ハラスメント防止セミナーと男性の生きづらさについて考える講座を開催し、計178名の参加がありました。また、5つの市町と共催し、地域の課題に合わせた啓発活動を実施しました。

次に、6ページNo. 33「みやぎ男女共同参画相談室の運営及び相談対応」をご覧ください。昨年度の相談件数は、1,167件でした。内訳は、一般相談が933件、法律相談が43件、男性相談が148件、LGBT相談が43件となっております。全体の相談件数としては、前年度より20件の増加となっております。複雑化・多様化している相談内容に

的確に対応するため、相談員の研修によるスキルアップや関係機関との連携を取りながら、各相談事業ともさらなる周知広報と、県民の皆様に寄り添った相談対応に引き続き努めてまいります。

次に、11ページNo.63「いきいきキャリアスタート事業」をご覧ください。こちらは、高校生を対象として行っている事業です。昨年度は、気仙沼高校、小牛田農林高校の2校で実施いたしました。卒業生のゲストトークやワークショップを通じて、自分らしく生きるキャリアの築き方について具体的に考え、ワークライフバランスの醸成を図りました。今後も、これからキャリアをスタートさせる、高校生に合った研修を実施してまいります。

次に、資料3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。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7年度の宮城県の男女共同参画の現状と施策、今後の展望」として、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3部では、「宮城県における男女共同参画の施策」として、先ほど資料2を用いて一部説明いたしましたが、県における各事業の状況をまとめて掲載しております。めくりまして次のページ、第4部「市町村における男女共同参画の取組状況」については、令和8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、参考資料を、最後にお付けしております。

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23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、固定的な性別役割分担意識、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的に進んでいることの要因となっており、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。

次に、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 上から順にご報告いたします。項目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したが、令和8年4月1日現在で40.1%でした。目標には届いておりませんが、前年度から1.5ポイント増加しております。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には、人材育成の時間を要するものと考えております。

登用割合に関する目標の達成は喫緊の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0.3ポイント増加し、30.8%となりました。課題は県の審議会等と同様ですが、他に、地域によって数値に大きな開きがあることも課題と捉えております。その対応として、女性人材リストを提供したり、男女共同参画の現状及び施策に関する調査における進捗状況を各市町村と共有したりして、登用率向上を図ってきたところです。

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、前年度より1.7ポイント増加し12.1%となりました。なかなか数値が上がらない要因としては、女性職員の絶対数が少ないことや県職員における管理職への昇任適期である50歳代の女性の構成比率が27.5%と特に低いことなど、構造的なものととらえております。女性職員の採用割合は増加しておりますので、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。前年度から引き続き、100%となりました。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%を維持しております。今後も市町村へ継続して働きかけていきたいと思います。

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18人から17人に減少し、解消されつつあります。市町村が行っている保育所等の整備に対し、国の補助事業等を活用した補助を行うとともに、認定こども園に移行する施設に対して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。先ほど、内容については、ご説明させていただきましたが、令和7年度の本事業によるセミナー参加者は、2回の開催で178人となり、累計670人、目標値500人を達成することができました。今後もニーズにあったセミナーの企画等、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92.9%、昨年度より5.8ポイント減少したものの、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で仕事と子育ての両立支援に関する情報を提供したり、男性職員から提出された育児参加計画書をもとに管理職員が子育てプランを確認し、その計画を実施しやすい職場環境づくりに努めたりしたことによって、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は、代替した職員の業績評価に反映させており、そのようなことが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させ、男性も育休を取得しやすい雰囲気の醸成が図られたと考えております。

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、67社となり、引き続き目標を達成しております。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」として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88戸減少し、750戸が締結しております。新規締結数や再締結数より、経営譲渡や法人化、締結者の離農・死亡等により、締結を取り消した数が上回ってしまったことが減少の要因と考えられます。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てまいります。

続いて10番「農業委員に占める女性の割合」です。こちらは、0.3ポイント増加し、21.7%となりました。目標達成には至らなかったものの、全国2位という極めて高い水準を確保いたしました。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、昨年度から変わらず、町村の割合が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や実行委員会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、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としては、みやぎの女性つながりサポート型支援事業のほか、男性にとっての男女共同参画推進事業がございます。各市町村においても、専門性のあるNPO等の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2.5ポイント下がり、24.6%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、男性の割合が多い各課からの指名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やして女性の登用率を大きく上昇させました。ただ、その一方で、防災会議を構成する委員は、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おり、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、女性登用の積極的な指名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209人、累計で1,938人となっており、令和5年度から目標を達成しております。これまで、

この防災指導員養成講習の女性受講者については 若い年代の割合が多かったことから、18回の開催のうち1回を大学生対象にしたり、教育庁と連携した高校生防災リーダーの養成を行ったりというような、若い世代へのアプローチ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7年度は、第4次基本計画の最終年度ということで、男女共同参画社会実現に向けて、様々な施策を行ってまいりました。結果として6つの項目で目標を達成いたしました。目標未達成の項目につきましては、引き続き第5次計画において 新たな目標達成に向けたビジョンを持ち、様々な施策を行ってまいります。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、今まで以上に目標値を意識しながら、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】

それでは、ただいまご説明いただきましたが、何かご質問ご意見ございますか。

【佐藤委員】

7番目の男性の育児休業取得率について、育児休業は何日間ぐらい平均で取られているのかということと、代替職員の評価をどのようにされているのか、それがモチベーションにつながっていくというお話でしたが、評価をどのようにしているかお伺いしたいと思います。よろしくお願いします。

【山田委員】

今、ご質問がありました7ページの項目7番、男性の育児休業取得率について、私も質問がありました。同じなのですが、学校現場では、女性教員の場合、育休につきましては、あまり相談することもなく、期間についても相談することはなかったのですが、最近、男性教員と話すときに、何か月とればいいのかということから始まります。その数字がもしあれば教えていただきたいなと質問させていただきます。

【人事課】

まず、男性の育児休業の平均取得日数ですが、73日で、約2ヶ月半となっております。最大1年程取っている職員も数名おります。短い方ですと、1, 2週間取られる方もおります。また、育休を取った職員のカバーについて、業務をカバーした職員には、人事評価の項目の一つに、代替した業務を追加し、担当業務とあわせた形で、人事評価をしております。その評価結果が、最終的にはボーナスの勤勉手当に反映される仕組みとしております。

【水野会長】

ご本人たちの感想や、その奥様の感想といった情報は取っていないでしょうか。

【人事課】

それぞれの家庭の状況もありますので細かい感想等はとっておりませんが、すごく助かったという方のお話は聞いております。

【水野会長】

一部では「とるだけ育休」という言葉もありますが、だいたいは有意義に使われ、目標とした成果を上げておられるようですね。

【畠山委員】

また繰り返しになって恐縮ですが、男性の育児休業率について、県で92.9%を令和8年4月1日現在で取得されているという、その仕組みづくりやその雰囲気調整というのは、本当に見習いたいと感じたところです。それに関連して、資料の2の3ページ目13番で、「男性にとっての男女共同参画推進事業」の男性の育児休業取得促進セミナーに59名参加と書いておりましたが、そこでどのような講座の内容だったのか教えていただきたいです。例えば弊社でも以前は男性の育児取得に関しては、短期間でしたが、最近は少しずつ長期間になってきておりまして、その時に、弊社でもチームで課題を解決しながら、チームアプローチで対応していこうと、社内で話し合いながら行っております。この講座で、社員間での好事例や私たち経営者と社員の間での良い事例等が発表されていたのであれば、教えていただいて参考にしたいと思いましたので、どうぞよろしくお願いいたします。

【事務局】

男性の育児休業取得促進セミナーの内容でございますが、昨年10月に開催し、テーマは、「男性育休を応援する職場とその上司～イクボス在り方と実践ポイント～」です。NPO法人ファザーリング・ジャパンの副代表理事の方にご講演をいただきました。詳しい内容につきましては、手持ちで持っておりませんでしたので、タイトルと副題だけお知らせをさせていただきます。育児休業につきましては、昨年度も、審議会で議論をしていただきまして、育児休業取得率につきましては、100%に近づいております。先ほどお配りしたパンフレットの一番裏に、新しい計画の目標数値を載せさせていただいておりますが、6つ目に「男性の育児休業取得者のうち4週間以上の取得率」として、新たに期間についても、目標を定めました。4週間以上取っている方が実績で67.5%となっており、5年後に85%と設定をしております。我々といたしましても、取るだけではなく、期間も重要だと考え、昨年の審議会で議論いただきました点も踏まえて、新しい計画での目標としているところです。

【門間委員】

以前の審議会で、宮城の女性つながり型サポート支援事業について議題になりましたが、

各地域の相談件数の格差が大きく開いた地域がありましたが、現状ではいかがでしょうか。もし、地域による相談件数に大きな格差やばらつきなどがみられない状況となっているようでしたら、どのような工夫をされたのか教えていただければと思います。

【事務局】

女性つながり型サポート支援事業につきましては、仙台市を除く県内を5つのエリアに分割し、それぞれの地域の NPO 法人の方に委託をして、相談に応じていただいているものがございます。5 圏域合計で、昨年度の実績といたしましては、約 2,500 件の相談を受けておりますが、門間委員からお話がありました通り、県南では 1,000 件を超えておりますが、仙台北エリアでは 100 件程度となっております。今お話しいただいた通り、地域によって差が生じている状況です。我々といたしましては、まだまだ認知度が足りないと考えておりますので、毎年チラシを作成し、お配りしております。また、委託を受けていただいている NPO 法人の方とお話しますと、エリアの市町村との連携が課題だという話も聞こえてきておりますので、県の方から何か支援できることがあれば、市町村へ改めての周知等を含めて、対応を検討しているところがございます。また、定期的に 5 団体とは打合せもさせていただいておりますので、現状等をお聞きしながら、必要な支援は県の方から行っていきたいと考えております。

【門間委員】

もう一つ伺いしてもよろしいでしょうか。ご説明いただいていないものばかりで大変恐縮ですが、年次報告の 50 ページについて、雇用対策課のお話になってしまいますが、労働実態調査してくださっているということ、大変ありがたく思っております。宮城県は中学生の不登校率が全国で最も高い状況が続いています。男女共同参画というのは、分野をまたいで行う政策ですので、もし可能でしたら、今後の労働実態調査の中で、子どもを持つ労働者に対してという部分で、不登校のお子さんを持つ労働者の方の質問項目などを盛り込んでいただけないかと思っております。全国的にも不登校が大変増えておりますが、特に宮城県は厳しい状況がございますので、こういった宮城のデータというものが、全国の都道府県の何かヒントになるのではないかと思いますので、ぜひご検討いただければと思います。

【水野会長】

私は仙台市の男女共同参画財団の仕事をしておりますが、啓蒙活動は、いわば漢方薬みたいなもので、そして相談窓口は ER だと考えております。相談窓口に来る方のうちには、直ちに行政が手を差し伸べなければ、経済的な生存のリスク、あるいは子どもの精神的な、あるいは肉体的な健康が害されてしまうというリスクがあるというケースがあります。そのような時に、悩み事相談でのんびり受けているという事態ではない方が一定の数おられま

す。残念ながら財団はそれに対応できる力がありませんので、仙台市のしかるべき部局と直ちに連絡を取って、救出の手を働かせることにしております。相談窓口で察知された被害、特に子どもたちの生活状況等、非常に心配なケースがあるわけですが、そういう場合には、宮城県としてはどのように対応する道筋ができていらっしゃるのでしょうか。窓口の相談件数はかなり上がってきており、このような窓口があること自体が大変重要だと思うのですが、そこから先の救出に対する道筋は開けておりますでしょうか。

【事務局】

先ほど申し上げたつながり型サポート事業に加え、男女共同参画相談室というものを持っており、様々な相談を受けております。何千件という相談を受けている中で、リピーターの方も新規の方もいらっしゃいますが、なかなか相談室だけでは解決に至らないようなケースもありますので、常日頃、関係機関との連携が大変重要かと思います。我々で解決できないものは、しかるべき関係機関にお繋ぎし、解決に導くといったところが必要になってくると考え、様々な連携の図り方を苦心しているという状況でございます。

【水野会長】

実際に児童相談所等が過酷な状態になっており、人員も足りず、ものすごく大変だという話は伺っておりますので、繋げば安心ということでもなく、総合的な施策が必要なのだと思います。特に一刻を争うような、重度の支援が必要なところについて、力を入れていただければと思います。審議会の女性パーセンテージももちろん大事なのですが、実質的な支援の部分こそ県が力を入れてやらなければいけないことという気がしております。

私が大学生だった時に、東大法学部の女子比率は2%でしたが、大人になり仕事に就いた頃に、審議会で要求される女性比率が3割になっていたの、やたらに声がかかり、物理的に無理でしょうというぐらい入れられました。ただ私の非力さのゆえもあったのですが、そのことによって何か良くなったという気が私はあまりしていません。もちろんどちらもそれぞれ大事な事ではあるのですが。

【水野会長】

かつて、この会議でも話題に出ましたが、外国人である配偶者の方々の支援、女性が多いのですが、そのお子さんも含めての支援についてです。外国人配偶者の方々のお子さんが、それこそマザー・タングが違うので、学校教育からドロップアウトしてしまう問題もあります。ご本人たちのみならず、長期的に見ると、日本の社会にとってのコストがかかるという話題が出たことがあります。外国人の問題については、いかがでしょうか。

【事務局】

県の対応としてまとめられておりませんが、学校現場で、外国人の両親、または両親のど

ちらかが外国人というお子さんも来ていましたが、日本語指導をする加配教員をつけていただきまして個別に教科を選びながら、その指導員によって授業を進めておりました。また、高校に進学する際には、その子の学習状況に合わせて入試の中身をだいたい優遇していただき、その子たちがその子たちの学習成果をしっかりと図っていただけるようなやり方で、高校入試を受験し、公立高校に進んでいることもできておりました。全部はありませんが、ちょっとした支援をいろんなところでしております。

【戸野塚委員】

要望なのですが、今、私たちの大学の学生たちが国際教室のボランティアに行かせていただいています。外国にルーツのあるお子さんたちが増えていて、また、報道でもそのようなお子さんに対するいじめの問題が取り上げられました。自分の国に帰れと言われた等です。一方で、外国にルーツのあるお子さんに対して、お話があったように、いろいろな取組が始まっており、そこに学生たちがボランティアに行かせていただいているのですが、そこで聞かれる声は、加配教員の数がすごく少ないということです。しかし実態は、外国にルーツのあるお子さんが増えており、そこにニーズがあり、その手当を厚くしていくことで、実は周囲にいる子どもたちも、多文化共生を間接的に学んでいるようなことも伺っています。ただ、結構な加配教員がいらっしゃるようにお聞きしましたが、行ってみると、「ものすごく忙しく、人手が足りない」というお話も聞いていて、そのあたりの人的な手当がもっと進むと、なお多文化共生が間接的なカリキュラムとして、子どもたちにとっても学びの場になるような気がしますので、ぜひ進めていただけたらありがたいなと思います。

【門間委員】

外国にルーツあるお子さんの中で、親御さんが日本語を話すことができないため、学校と家庭、地域と家庭の通訳をしているという状況があります。そういった部分も多文化共生の一つの視点としてだけではなくヤングケアラーの視点ももって、実態をとらえておき、そこに予算をつける形で何かサポートができるような施策というのを考えていただけないかと思っています。

【水野会長】

ありがとうございます。私は以前、国の入管の審議会に参加していたことがあったのですが、その時に、企業側と労働者側のそれぞれの委員が、もっと外国人労働者を入れたいという企業側の委員と、外国人労働者を入れると日本の労働環境が悪くなるという労働者側の委員が対立する議論がありました。そのときに、地方自治体を代表するある委員が「そんな議論をしている段階ではありません。現に入ってきています。私たちは、その労働者のお子さんを日本社会に適合するように育てるために、どれだけ現場で苦勞しているのかお分かりいただきたい。」という趣旨の発言をされて、それまで元氣よく議論していた企業側と労

働者側双方の委員がおとなしくなられたのを思い出しました。現場では本当にたくさんの問題がおきているのだらうと思い、それはやはり、自治体が支えなければいけないと思っております。

他にはご意見はありますか。

【佐藤委員】

13番の防災会議の委員に占める女性の割合が前年度よりも下がっているということに関して、全国から注目されている防災の宮城県のはずなのに、このような状況で、果たして良いのかと懸念いたします。説明の中に、男性のあて職があるというお話もありましたが、それでもわずか30%の目標値しかないわけなので、そのところをやはりかなり吟味する必要があるかなと感じておりました。

【事務局】

担当課が不在のため、私の方から答えられる範囲でお答えをいたします。防災会議の委員について、計画策定当初は15.8%でございましたが、27%まで上がり、その後また少し下がっているという状況でございます。説明の中でも触れたと思いますが、メンバーの構成などに手を加えまして、なんとか15.8%を27%程度まで引き上げた経緯はあるのですが、この審議会は、60名ぐらいの委員がおり、それぞれ構成メンバーは、ある程度決まっているところもあるため、このような状況になっております。佐藤委員のおっしゃることはもっともな話かと思えます。改めて、新しい計画でも引き続き30%を目標としておりますので、関係課と情報共有・意見交換をさせていただければと思います。

【水野会長】

よろしく願いいたします。震災の時に、女性たちが発言権を持っていると、結局、弱者、つまりご老人や病気の方、お子さんのそばにいるのは女性なものですから、その意見が反映されるような運営をとということで、仙台市の男女参画財団もそのような取組をしております。

私は女性比率がかからない審議会に一つ出たことがあるのですが、男女の割合が、私が大学生時代だった比率と同じ、つまり50人の中にたった一人でした。司法試験の作題委員会です。それは女性比率をかけるわけにはいかないからです。そのように、母体となる人たちが育ってこなかった時に、パーセンテージを上げるのは難しいという領域はもちろんあると思います。その時に、とりあえず女性比率をかけることが、また別の正当性を害してしまうということもあると思いますが、地域社会における、例えば町内会長さんの比率等は、比率が大きくなっても、その他の正義が崩れるということはないように思いますので、もう少しパーセンテージが出てほしいなと思いながら拝見いたしました。

ありがとうございました。委員の皆様から、いろいろとご意見等を頂戴いただきましたが、

本日のご意見を踏まえて、文言等は事務局一任として承認し、年次報告の作成を進めてよろしいでしょうか。

(了承)

【水野会長】

ありがとうございました。

次は議事（２）その他ですが、事務局から何かございますか。委員の皆様から何かございますか。

【山田委員】

先ほどパンフレットをご紹介いただいたときに話せばよかったのですが、非常にありがたいなと思いました。このパンフレットの一番後ろのページに、「男性育児休業取得４週間以上」が８５％を目指しているという数字を出していただいたことで、私たち管理職はこれをもとに声をかけられることができます。今までどうしようかという始まりなので、非常にありがたい数字だなと思いながら拝見いたしました。感想ですが話しておきたかった部分でございます。

【水野会長】

ありがとうございます。

他に何もありませんので、これで議事を終了いたします。ご協力いただきどうもありがとうございました。進行を事務局へお返しします。

【事務局】

水野会長、ご進行どうもありがとうございました。

最後に事務局から連絡でございます。次回の審議会は来年の２月上旬に開催を予定しております。詳細が決まりましたらまた改めてご連絡しますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上をもちまして、宮城県男女共同参画審議会を閉会いたします。本日は誠にありがとうございました。