

## 宮城県男女共同参画審議会会議録

日 時：平成30年3月27日（火）  
午後1時30分～午後3時30分  
場 所：宮城県行政庁舎9階 第一会議室  
（平成29年度 第二回）

出席委員：水野紀子会長，渡部順一副会長，大友孝美委員，菅野澄枝委員，北島みどり委員，鈴木幸栄委員，高本英俊委員，田口敦子委員，竹中智夫委員，星幸一委員，山田司郎委員，渡辺安子委員

欠席委員：なし

### 1 開 会

【司会：共同参画社会推進課 小島部副参事兼課長補佐】

議事に先立ち，委員改選後初めての会議となるため，環境生活部後藤部長より委員各位への委嘱状の交付を行った。また，会議の成立を報告した。

### 2 あいさつ

【環境生活部 後藤部長】

宮城県男女共同参画審議会の開催に当たり，御挨拶を申し上げます。

皆様には，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，御就任いただいたこと，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，全委員の皆様にご出席いただき，重ね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，条例に基づき設置されている知事の附属機関である。本県の男女共同参画に関する施策としては，平成29年3月に策定した第3次の「宮城県男女共同参画基本計画」に基づき，これまで全庁的に取り組んでいる。所管である当環境生活部としては，普及啓発イベントの開催や「男女共同参画相談」などの各種事業を継続して実施したほか，今年度は，年度当初より宮城の男女共同参画情報誌「とらい・あぐる ニュース」を例月発行，7月にはLGBT（性的マイノリティ）相談窓口開設と新たな事業に取り組んでいる。また，先月には元厚生労働事務次官の村木厚子氏を迎え「女性のチカラは企業への力」普及推進シンポジウムを開催している。

男女共同参画社会づくりへの取り組みは着実に進みつつあると感じているが，未だ分野によっては様々な課題を抱えている。また，施策を進めるに当たって，また新たな課題が生じてきている。委員の皆様からは，それぞれの専門分野をはじめ幅広い視点から忌憚のない意見を賜り，今後の検討に反映していきたいと考えている。

今後の充実した議論をお願い申し上げ，開会のあいさつとさせていただきます。

【司会：小島部副参事兼課長補佐】

各委員の紹介を行った。

**【大友孝美委員】**

公募により委員となった。大崎市在住で、出身は山梨県。今回応募したのは、自分自身が性的役割分担を強いられている環境の中で、社会通年を変える一助になればと思ったのがきっかけである。

**【菅野澄枝委員】**

仙台市在住。昨年度まで、仙台市男女共同参画推進審議会の委員をしていた。奥山前市長も進めていた市民協働にも関わってきた。今回、宮城県民でもあるという視点で公募に応募した。

**【北島みどり委員】**

過去に、隣県で県職員をしていた。その後、水野委員のいるロースクールで学び、現在弁護士をしている。自分の経験の中から、発言させていただきたい。

**【鈴木幸栄委員】**

現在亘理町で小学校の校長をしているが、4月から多賀城の小学校に異動の予定。学校現場では男性も女性も割と同じように働いている。学校現場で感じている事をお話させていただきたい。

**【高本英俊委員】**

東北インフォメーション・システムズ株式会社、TOiNX（トインクス）に務めている。民間の一企業での取組を審議会の中に活かしていきたい。

**【田口敦子委員】**

東北大学は全体を見ると男性が多い職場であるが、私の在籍する医学系研究科の看護学専攻は、大半が女性の職場である。委員として自分の役割を果たしていきたい。

**【竹中智夫委員】**

宮城県農業協同組合中央会に務めている。県庁舎と職場が近いこともあり、宮城県の各種審議会の委員を務めている。JAグループは農村部主体であり、また女性部もあるため、付き合いは深い。

**【星幸一委員】**

昨年7月に親会社からの異動で宮城県経営者協会事務局長を拝命した。宮城県経営者協会は、宮城県内の約600社が会員となっており、男女共同参画という視点での事業も行っている。県の施策を参考にしつつ、必要に応じて連携を取りながら、法律・条例の趣旨を各企業に浸透・普及させていくという視点で、取り組んでいきたい。

**【水野紀子委員】**

東北大学大学院法学研究科で民法を担当している。前期に引き続いて2期目である。この審議会では、多彩なバックグラウンドの委員の方々との議論を楽しみにしている。

**【山田司郎委員】**

名取市長の山田である。この審議会は、幅広い分野を扱うと聞いている。行政の立場から意見をお話しさせていただきたい。

**【渡部順一委員】**

宮城学院女子大学の渡部である。本学では2年前に、現代ビジネス学部現代ビジネス学科を作った。それ以来、女性活躍について宮城県から講師を招いたり、東北6県の調査などにも取り組んでいる。また、労働局が実施している認証制度である「えるぼし」や「くるみん」の調査研究もしている。近く海外で論文を公表を予定している。

【渡辺安子委員】

宮城労働局の渡辺である。当方では、職場における女性の活躍推進に関する業務を行っているが、今は、男性を含めた働き方改革の推進に力を入れている。女性の活躍推進と働き方改革の推進を一体的に進めて参りたい。

【司会：小島部副参事兼課長補佐】

委員の任期は、平成32年3月24日までの2年である。よろしくお願ひしたい。

【司会：小島部副参事兼課長補佐】

（ 県職員の紹介，配布資料の確認を行った。 ）

### 3 会長副会長の選出

【司会：小島部副参事兼課長補佐】

続いて、会長及び副会長の選出に入らせていただく。会長・副会長については、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されている。会長及び副会長の選出までの間、後藤部長が仮議長を務めさせていただきます。

【環境生活部 後藤部長】

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会長について、どなたか推薦などはないか。

【竹中委員】

事務局案はあるか。

【環境生活部 後藤部長】

事務局案はあるか。

【小松課長】

事務局案としては、前期に引き続き、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う。

【環境生活部 後藤部長】

事務局から提案させていただいたが、皆様、いかがか。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たい。

（ 了承 ）

それでは、水野委員及び渡部委員によりしくお願ひしたい。

以上をもって、仮議長の役目を降りさせていただきます。

### 4 議事

【水野会長】

議題（1）「宮城県における男女共同参画の現状及び施策について」のうち、「宮城県男女共同参画基本計画と進行管理について」事務局から説明願う。

【佐藤専門監】

宮城県男女共同参画基本計画と進行管理について説明申し上げる。

はじめに、宮城県男女共同参画審議会について御説明申し上げます。

資料1は、本審議会の運営要領で、宮城県男女共同参画推進条例第22条の規定に基づ

き会を運営する際の必要事項を規定している。

資料2を御覧いただきたい。46ページから51ページまで、宮城県男女共同参画推進条例を記載している。宮城県男女共同参画審議会については、50ページ 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。」と規定されており、県の男女共同参画基本計画や男女共同参画に関する施策について御審議いただいている。

次に、宮城県の男女共同参画施策について御説明申し上げる。資料3の「宮城県の男女共同参画」と書かれたリーフレットを御覧いただきたい。本リーフレットは、宮城県男女共同参画基本計画（第3次）の概要版であり、本日はこちらで御説明させていただく。

平成11年に、国の男女共同参画社会基本法が制定され、平成13年に本県の男女共同参画推進条例が制定された。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共に責任を分かち合う社会の構築を目指すことが規定されており、男女共同参画の基本理念や県などの責務、県の基本的な施策や推進体制などが定められている。中をお開きいただきたい。県の施策のベースになるのが基本計画である。計画策定の趣旨にもあるように、県では、審議会から答申をいただいて、平成15年3月に宮城県男女共同参画基本計画、平成23年3月に第2次計画を策定し、平成28年度を目標年次として、本県の男女共同参画づくりを推進してきた。男女共同参画の取組は少しずつ広まってきているが、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・慣行等は根強いものがあり、依然として男女共同参画の理念が県内全域に浸透しているとは言えない状況である。そこで、県民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を目指す男女共同参画の理念及び推進の必要性を県民に広く普及啓発し、男女共同参画社会の形成を促進するため、現行の「宮城県男女共同参画基本計画（第3次）」を、平成29年3月に策定した。この計画は、平成29年度から平成32年度を計画期間とし、これまでの計画内容を踏襲して、社会全体、家庭、学校教育、職場、農林水産業・商工自営業、地域の6つの分野に、「東日本大震災からの復興・防災における分野」を加えた全7分野に分けて、取り組むべき課題を整理した上で、施策1から7の基本目標を定め、カッコ書き数字の「施策の方向」、マル1からマル56の「施策の項目」を示している。第3次計画のポイントとしては5つあり、緑色ミニ黒板のイラストで記載している。リーフレットの最終ページは、「男女共同参画の指標」12項目、「参考指標」10項目を記載した。

資料4を御覧いただきたい。こちらは、基本計画に基づき、県がどのような施策体系で事業を実施しているかを示した一覧である。男女共同参画は大変広い分野に渡るため、県庁内の担当部署が一丸となって各分野で事業に取り組んでいる。次回開催の審議会では、平成29年度におけるこれらの事業の実施状況を御報告申し上げます。

次に、宮城県男女共同参画基本計画進行管理について御説明申し上げます。資料5は、平成29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」で、昨年9月に公表したものである。本日は資料6 概要版で御説明申し上げます。2ページを御覧いただきたい。この年次報告は、条例に基づき、男女共同参画基本計画の進行管理を行うため、本県の男女共同参画の推進状況及び施策の実施状況を年次ごとにとりまとめて公表するものであり、平成29年度の公表で15回目となった。3ページを御覧いただきたい。今回の報告は、第2次の男女共同参画基本計画の最終年度である、平成28年度の推進状況である。5ページを御覧いただきたい。この年次報告は、第1部「平成28年度の県の現

状と施策、今後の展望」から第4部「市町村における取組状況」まで4部構成になっている。6ページを御覧いただきたい。第2次計画に掲げる指標の推進状況である。指標は全部で17項目あり、上昇したものが10項目、横ばいが3項目、一部上昇・一部下降が1項目、下降したものが2項目、事業終了が1項目となっている。

各項目の概要と、目標の達成状況を御説明申し上げる。

項目「1 県の審議会等委員における女性の割合」は、平成29年4月時点で37.1%となり、平成28年4月より0.1ポイント下降している。これまで、平成28年度末までに40%とするという目標の達成に向けて取り組んで参ったが、残念ながら達成には至らなかった。現在は、平成32年度末までに45%とするという目標の達成に向けて、全庁を挙げて取組の強化を図っている。

「2 市町村の審議会等委員における女性の割合」は、26.8%で、平成28年4月と同じ数値となった。こちらも、30%の目標達成には至らなかった。

「3 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」は、平成28年4月は45.7%であったが、今回62.9%と17.2ポイント上昇し、概ね震災前のレベルに戻った。依然、目標達成に至っていないことから、今後も引き続き、市町村への働きかけを行っていく必要がある。

「4 一時預かり事業実施箇所数」から「9 ファミリー・サポート・センター設置数」の子育てに関連する5項目は、平成28年度から増加し、第2次計画の目標も達成している。

「10 育児休業取得率」は、男性は2.7%、女性は94.2%となり、平成28年4月と比較すると、男性は低下、女性は上昇している。また、目標に対しても、男性は未達成、女性は達成という結果になった。

「11 農協正組合員に占める女性の割合」から「15 女性農業者起業数」は、計画策定時に比べるとそれぞれ数値が上昇したが、目標達成には至らなかった。

「16 家族経営協定締結数」については703戸となり、昨年度よりも増加し、目標を大きく上回る数値となった。

「17 男女共同参画基本計画を策定した市町村の割合」は、昨年度と同様の60%で、目標達成には至らなかった。引き続き、市町村に対し計画策定に向けた支援、働きかけを行っていく。

以上が男女共同参画の指標の推進状況である。結果として、第2次計画で掲げた目標に対し、達成6項目、未達成9項目、一部達成一部未達成が1項目、事業終了が1項目、となった。このような状況を受け、第3次計画では、継続も含め、新たに目標・指標を設定しており、今後も引き続き、目標達成に向けた取組を推進していく必要があると考えている。

7ページを御覧いただきたい。目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計画に定められている「参考指標」の状況を掲載している。

8ページを御覧いただきたい。東北6県と全国の状況である。近隣県や全国との比較では、相対的に数値が低い項目もある。

9ページを御覧いただきたい。県内の市町村における男女共同参画の推進状況を記載している。全体として女性の登用が進んでいるが、市町村により、ばらつきも見られるところである。

10ページを御覧いただきたい。「震災復興分野及び防災分野の推進状況」である。目標指標「男女共同参画の視点に配慮した市町村避難所運営マニュアルの策定数」については、20市町村が策定している。

参考指標のうち、「宮城県防災会議の女性登用率」は16.4%で、震災前の2.0%から14.4ポイント上昇しており、また、「市町村防災会議の女性登用率」についても7.1%と、震災前の2.4%から4.7ポイント上昇している。

以上である。

**【水野会長】**

事務局から説明があったが、質問・意見はあるか。

**【山田委員】**

資料6の6ページ、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について、特段大きなハード面での経費がかかる訳でもないため目標・予測指標を100%と設定しているのだと思うが、平成28年度末時点で60%程度となっている。何か理由があれば教えていただきたい。今後、市長会等で情報共有をしていく。

**【佐藤専門監】**

男女共同参画に関わる講座・イベントについては、課長会等で周知をするほか、各市町村にはメールで御案内を差し上げている。各市町村では、震災復興等様々な事業を抱えているため、こちらの講座・イベントまで手が回らないという実情がある。参加者数は増加していることもあり、引き続き働きかけをしていきたい。

**【山田委員】**

ワーク・ライフ・バランスやLGBT、キャリア教育等、男女共同参画に結びつけられる分野は様々あり、「特段難しいことをやってください」、「復興の最中に無理をしてやってください」ということではない。要するに意識付けの問題だろうと思う。是非そういうことも含めて働きかけを行っていただきたい。

**【佐藤専門監】**

引き続き働きかけを行っていくので、御協力のほどお願い申し上げる。

**【渡部副会長】**

同じく資料6の6ページに関連することであるが、宮城県では女性活躍推進のために宮城県特定事業主行動計画を策定されている。その達成状況について、公表されるということであるが、もしも差し支えなければ、この場でその目標数値と、現在の進捗状況も教えていただきたい。

**【小松課長】**

特定事業主行動計画であるが、宮城県として目標数値を定めている。女性活躍推進に関することとして、大卒・短大卒・高卒試験の受験者及び選考考査の受考者の女性割合を40%程度にすること、職員一人一月当たりの時間外勤務時間数を減少させること、管理職に占める女性職員割合を15%以上にすること、係長以上に占める女性職員割合を30%以上にすることを定めている。

その他に次世代育成支援対策推進に関する目標も立てており、こちらは育児休業取得率

男性職員 15%、配偶者の出産補助休暇取得率 100%、男性の育児参加休暇取得率 80%としている。

後段の育児関係の取得率については男性の育児休業取得率が目標数値 15%に対して 13.3%、配偶者出産補助休暇が 100%の目標数値に対して 86.7%、育児参加休暇が 80%の目標に対して 71.1%となっている。女性職員の場合は、育児休暇取得率 100%の目標に対し、100%ということで目標を達成しているが、男性職員については、だいたい 8 分目の状況となっている。

それから、女性活躍推進に関する目標については、管理職に占める女性割合の目標値 15%に対して 8%、係長級以上に占める女性職員割合の目標値 30%に対して 22.8%となっている。

県としても率先して様々な取り組みを進めている。本日配付している平成 30 年度宮城県職員採用試験の総合案内の中でもワーク・ライフ・バランスや女性の活躍に焦点を当てたページを設けているので、後ほど御覧いただきたい。

**【渡部副会長】**

施策として実施することもいいが、宮城県で率先して行うという言葉があったので、是非率先してお願いしたいと思う。まだ目標年度に達していないはずなので、これから目標年度までに目標が達成されるよう、是非お願いしたいと思う。

**【小松課長】**

説明の補足であるが、現在は第 3 期の計画ということで目標を設定して取り組んでおり、資料 3 のパンフレット裏面に平成 32 年度までの目標値を載せているので、こちらをあわせて御参照いただきたい。先ほど資料 6 で説明したのは 2 期の計画であるが、今取り組んでいるのは 3 期の新しい計画に対しての目標である。

**【菅野委員】**

今まで話に出てきたイベントの運営は皆さんがされているのか。

**【佐藤専門監】**

イベントによっては委託しているものもあるが、基本は私どもの班員で企画・運営している。市町村のイベントについては、県からは予算面での支援をしており、企画・運営は市町村で行っている。

**【菅野委員】**

一生懸命取り組んでいただいているが、最終的な目標は「住民に男女共同参画の意識を浸透させること」である。NPO や市民活動等、一般の皆さんの意識である。県だとなかなか広く見えづらい部分もあるかと思うが、最終的にはやはり人だと思う。

今回の資料の中で一番素敵だと思ったのが、「みやぎの女性活躍促進サポーター」である。このような取り組みが進められることは素敵だと思う。自分の街であり、自分の県であるので、自分で良くしていこうと、図々しく言っていたかかないと、そのような意識は持ってもらえない。

**【佐藤専門監】**

貴重な意見ありがたい。県民に広く行き渡るような形にしていきたい。

説明が不足しており申し訳ないが、NPO には実際に協力いただいている。また、当課は NPO も所管している。これからも、そちらとの連携を図りながら、各地域の NPO や

地域住民に御協力いただき、実施して参りたい。

**【渡辺安子委員】**

資料6の6ページ「県の審議会等委員における女性の割合」であるが、数字上は女性の登用割合が頭打ちになっているように見える。その理由と、今後審議会の女性委員を増やしていくため、具体的にどういった対応を検討し、実施していくのか、お話しいただきたい。

**【小松課長】**

審議会委員の登用割合の件、確かに0.1ポイント下がり、残念な思いをしたところである。今回第3次計画を立てた後、各部局の関係者で集まり、県全体として、どのような形で審議会委員に女性を登用していくかについて話し合いをしている。女性委員が少ない原因であるが、例えば保健福祉部であれば、医師が毎回そのポストに就いている審議会も多く、もちろん女性もいると思うが、ある程度の立場になると男性しかいないといったことがある。また、団体の代表者、組合の代表者に委員になっていただく場合に、メンバーに女性はいるが、代表となると女性が少ないということもある。そのような状況なので少しずつじわじわとやっていかなければいけない。また、本当に代表者でなければならないのか、副会長、事務局長でもいいのではないかとということや、先ほどの医師の話であれば、医師ではなくて、保健師等の医療技術職・研究職を指定して登用することもあるのではということ等を個別に検討し、まとめたマニュアルを作成して示している。知事からも各部局でも率先して取り組むよう、指示があったところである。

**【渡辺安子委員】**

女性の医師であるが、恐らくは、以前に比べて増えていると思うので、もう少し医療分野の専門家として女性の登用は進められるのではないかとと思われる。また、従来 of 充て職、団体の会長でなければならないというような部分を徐々に取り除くよう働きかけをしているということなので、さらに進めていただければと思う。

やはり、男女共同参画の指標の中で、審議会での女性の登用率は、非常に基本的な数字だと思うので、特に力を入れて進めていただきたいと考えている。恐らく、私どもの行政でも言えることであるが、一定の割合まで女性は着実に増えると思うが、やはり4割前後で頭打ちとなる部分が現実としてあるので、是非そのところを打破していただきたい。

**【水野会長】**

次に、議題（1）「平成30年度の男女共同参画施策について」事務局から説明願う。

**【佐藤専門監】**

資料7を御覧いただきたい。平成30年度に当課が実施する男女共同参画の施策体系図である。「男女共同参画に関する行政の企画及び総合調整」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3点、「あらゆる分野における男女共同参画の推進」として5点を掲げている。本日はこの中から、主要な6事業について説明する。

次のページを御覧いただきたい。

- 1 県・市町村パートナーシップ事業は、県と市町村が共催で啓発事業を実施することにより、市町村の男女共同参画の推進を図るものである。平成29年度は4市1町で実施

し、県内各地域の実情に応じた内容のセミナーを開催した。平成30年度も継続して実施する。

- 2 男女共同参画相談と自立サポート事業は、県民の皆様が気軽に相談できる窓口として「みやぎ男女共同参画相談室」を設置し、他機関との連携を図りながら適切な助言等を行うものである。これまでの一般相談、男性相談、法律相談に加え、昨年7月よりLGBT相談を開設した。また、市町村相談員の方等を対象に、男女共同参画に関する人権侵害相談等に的確に対処するためのセミナーを開催した。次年度においても研修会の開催を予定している。
- 3 男女共同参画の視点での防災意識啓発事業は、東日本大震災の教訓から、男女共同参画の視点での避難所運営や防災対策等について、普及するとともにリーダー養成を行い、男女共同参画に関する意識の向上を図るものである。平成25年度からスタートし、これまでに1,847名の御参加をいただいている。講座では、「子どもの視点から考える地域の防災・減災」や「男女共同参画・子育てファミリーのための防災・減災」と題した基調講演と、県が作成した防災・減災のてびきの解説を行っている。てびきについては緑と青の冊子で、英語版含め本日配付しているの、後ほど御覧いただきたい。
- 4 いきいき男女共同参画推進事業は、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、女性も男性も能力を発揮しやすい職場環境づくりを促進するとともに、キャリアアップを目指す女性や女性の活躍促進を支援する人材育成を行うものである。こちらのパンフレットは「女性のチカラは企業の力」認証制度で20の点検項目のうち10項目で認証となる。認証マークがついている白地の冊子は、17項目以上の「ゴールド認証企業」24社の具体的な取組の御紹介をしている。

黄色のチラシを御覧いただきたい。「女性のチカラは企業の力」普及推進シンポジウムでは、認証企業のうち、特に優れた取組を行った企業を表彰したほか、元厚生労働事務次官村木厚子氏を講師にお迎えした基調講演や、東北インフォメーションシステムズ株式会社高本英俊氏はじめ3名の方から事例発表を行っていただいた。

こちらは、いきいき男女共同参画人材育成事業のうち、学生を対象としてロールモデルとのワークショップを開催した際に配布しているリーフレットである。これまでに、宮城学院女子大学、東北大学、仙台白百合女子大学で開催している。

このほか、平成30年度新規事業として、「イクボス普及推進事業」がある。イクボスについては、「みやぎイクボス同盟で【日本で一番働きたくなる街、みやぎ】を実現しよう！」のチラシを御覧いただきたい。イクボスの取組は、男性も女性も働きやすい職場環境づくりにつながる点で、男女共同参画社会の実現に寄与するものである。企業団体の管理職に対して「イクボスの必要性を普及啓発し、積極的に意識改革を行うために地方シンポジウムを開催する。

- 5 地域女性活躍推進事業は経済団体や各種団体との連携を構築し、女性が活躍しやすい環境の整備を推進するものである。

15団体で構成される「みやぎの女性活躍促進連携会議」を軸に、「女性の活躍促進ハンドブック」を活用した研修会「みやぎの女性活躍促進サポーター」養成事業を実施している。こちらが研修会の際に活用している「ハンドブック」である。石巻・大崎地域では「みやぎの女性活躍促進拠点づくりモデル事業」を実施した。女性が活躍しやすい

社会環境整備を進めるため、次年度も継続して実施していく。

- 6 WIT2018宮城開催事業は、平成30年度新規事業である。こちらが今年、広島県で開催された際、当日のプログラムから抜粋したものである。平成28年伊勢志摩サミット首脳宣言を受け「あらゆる分野における女性の活躍をテーマに「Women in Innovation Summit2016」が三重県で開催された。平成29年には、「働き方改革」「女性活躍」をテーマとした「Work & Women in Innovation Summit2017」が広島県で開催され、来年度はそのバトンを引き継ぎ宮城県で開催するものである。

期日は、10月23日、24日で、仙台国際センターを会場に800名程度の参加者を予定している。現在開催に向けて準備を進めている段階であり、詳細が決まり次第、改めて御案内する。

以上である。

#### 【渡部副会長】

4点質問がある。最初いきいき男女共同参画推進事業の(4)イクボス普及推進事業のところ少しお聞きしたい。先ほど渡辺安子委員から県の審議会委員の女性数が少ないということがあった。私たちの時代は、女性が社会で活躍することはまだまだ普通ではなかった。そうするとやはりイクボスが次の世代の女性のリーダーを育てることが必要だと思う。イクボス同盟の具体的な実施内容等について、わかる範囲で教えていただきたい。

#### 【小松課長】

イクボス同盟について、チラシを御覧いただきたい。もともとは民間の動きで、全国にこのような動きを進めるファザーリング・ジャパンというNPOがあり、一昨年5月にファザーリング・ジャパン東北という団体が立ち上がり、東北全体でもそのような動きを進めていこうということで活動が始まった。それで宮城県にもいろいろ働きかけがあり、昨年知事も呼びかけ人となって、みやぎイクボス同盟というネットワークを立ち上げた。加盟企業はチラシ裏面の70社であり、それぞれの企業や自治体で取り組んでいる先進的な取り組みや課題等をお互い共有しながら、県をあげてイクボスに向けた取り組みを進めていこうということである。平成29年度は民間主導の動きに県も一員として参加してきたが、それを平成30年度においては、県の事業と結びつけて行うことを考えており、今のところ仙南で7月頃にイベントを開催したいと考えている。

#### 【渡部副会長】

県南は製造業が多くあり、男性が管理職になっている場合が多いので、積極的に製造業の大きな企業にお声がけいただけるとありがたい。

2番目であるが、同じページの最後に10年後の自分ということで、学生向けにロールモデルとのワークショップを昨年2カ所、一昨年は私どもの大学で実施していただいたが、来年度は何カ所で、どのような内容による実施を考えているか、2年実施されたので、課題や改善点があれば教えていただきたい。

#### 【佐藤専門監】

いきいきキャリアスタート事業であるが、次年度も大学2校で行う予定である。その次

の年度も2校予定している。内容として、今年度は、その大学を卒業した先輩、ロールモデルの一人あるいは二人にお越しいただき、御自身の生き方や、これまでの経験等を講義形式でお話しいただいた。その後、10年後の自分というテーマのもと、ワールドカフェ方式により、学生同士でディスカッションを実施した。グループごとにファシリテーターを配置していたこともあり、活発な意見交換がなされ、未来に向けてのイメージやキャリアについてのイメージを学生が持つことができたということが成果としてあげられる。学生には、自身の大学を卒業した先輩であるというところで、とても身近に感じていただいている。課題としては、いきいきキャリアスタート事業に限らず、どのイベントでもそのようなのだが、参加人数の確保が難しい点がある。チラシやホームページ等々による周知だけでは十分ではなく、できるだけ多くの学生に参加していただくためには、授業の一環として実施するという方法もあるのではと検討している。

**【渡部副会長】**

このような事業を続けていただいて、宮城県で将来リーダーを目指すような方々を育成していただけると大変ありがたく思う。

続いて3番目、地域女性活躍推進事業について、「みやぎの女性活躍促進連携会議」に大学の関係者が入っていない。学都仙台コンソーシアムという大学全体としてのグループもあるので、来年度、もし可能であればこういったところに大学の関係者も入れていただければありがたい。

引き続き、WIT2018のイベントであるが、大学の関係者を入れていただきたい。例えばボランティアとか、授業として参加させるとか、そういった形で積極的に、大学等の高等教育機関が関わるようお願いしたい。現状、大学との関わり合い、大学が参画するということについてお考えがあればお話しいただきたい。

**【小松課長】**

3点目のところは、コンソーシアム事務局に連絡をとったが、このような会議に参加するという点に関して御理解いただけない、まだ入り口までたどり着かないという状況があるので、引き続き働きかけをしたい。

4点目のWITであるが、このイベント自体は伊勢志摩サミットの宣言を受け、理工系の分野での女性の進出、技術活用を目指すということが元々の宣言の趣旨であり、初年度は車関係などの理系に焦点を当て、鈴鹿サーキットを使って大々的に実施したイベントであった。ただ、2年目以降は幅広くということもあり、働き方改革とも絡め、当県でもそのように実施したいと思っている。やはり学生の参加は大事だと思っており、これから新年度にプロポーザル方式により事業者の公募を始めるので、その中で学生の巻き込み方、参画方法を考えていきたい。

**【渡部副会長】**

是非お願いしたい。理工系だけだとしても、高等教育機関では、例えばリケジョという形で、女性研究者を育成していこうという動きや、高専の話になるが、今年、東北六県の高専を集め、高専女性フォーラムというものが、仙台市で開かれているので、高等教育機関と連携をして、授業やボランティアなどで参画できるように御検討いただければ大変ありがたい。

**【渡辺安子委員】**

女性のチカラを活かす企業認証制度の運用状況について、教えていただきたい。私どもも「くるみん」や「えるぼし」の認定制度を運用しており、企業のメリットとして、入札加点がつくというようなことを実施しているが、県においても、認証のメリットとして、入札参加登録等の登録時の評点付与といったことをされているが、この運用状況を教えていただきたい。

**【小松課長】**

実際に評定付与した企業数が手元にないので、調べて後日回答させていただきたい。

**【水野会長】**

防災・減災のてびき英語版を作成されているが、地域には日本語が母語でない外国人の方がいらっしゃるの、そのような方々への配慮ということで作成されたのか。また、そのようなある種弱い立場にいらっしゃる方々への配慮の上で、ということであれば、他に、そのような方々へ向けての活動を準備しているようなことがあるのか。

**【佐藤専門監】**

実際に震災時には、様々な悩みを抱える等、外国人の生きづらさがよりクローズアップされたこともあり、英語版の他に中国語・韓国語・タガログ語・ベトナム語を作成している。平成24年度に、必要なもの、避難所で苦勞したことなどを調査し、その結果をベースとしてこのようなものを作成した。

**【山田委員】**

みやぎの女性活躍促進サポーター養成事業とみやぎの女性活躍促進拠点づくりモデル事業のところで、現状でどうなっているかということと、市町村の立場でこれに対してどういった支援ができるかということで、何かお考えがあれば教えていただきたい。

**【佐藤専門監】**

「みやぎの女性活躍促進サポーター」養成事業については、これまで市町村の皆様にも御協力いただき、複数個所で講演を実施してきた。参加人数については、サポーター養成は「4年間で100人」ということを県の指標にも載せている。目標に向けて着々と人数は集まっているので、各市町村でもイベントを実施していただいたり、住民へ参加の働きかけをしていただければと思う。

「拠点づくり」については、今年度は石巻市と大崎市にて実施させていただいており、次年度も実施を検討している。モデル事業では各市町村とNPO団体に協力いただきながら、その圏域全体で、悩みを抱えている、生きづらさを感じている女性が少しでも良い方向に向かってもらえればという思いで実施している。

**【山田委員】**

拠点づくりやモデル事業、イクボスもそうだが、名取市で協力できることがあれば、積極的に進めて行きたいと思うので、是非お声がけいただきたい。

1点目のサポーター事業がよくわからないのだが、100名を目標とされていて、実際にサポーターが何をすることによって、女性が抱えている生きづらさが改善されていくのか。サポーターの役割がどういうもので、それに対して行政がどのような支援をすることが考えられるか、普及・啓発だけではなくて、行政としてサポーターをどのように支えたいかを教えていただきたい。

**【佐藤専門監】**

ハンドブックの10ページを御覧いただきたい。サポーター養成事業の中で研修会を行っており、その中身としては、ファザーリング・ジャパンの工藤氏から御講演いただいたり、今年は、ドコモCS宮田氏からお話をいただいたり、ワークショップ等を実施している。主に、企業・団体に所属する方に参加いただき、企業・団体が女性活躍やワーク・ライフ・バランスを進める上で工夫している取り組み等の事例を学びながら進めているところである。各市町村には様々な企業・団体へ参加の声をさせていただいており、引き続き協力いただきたい。

**【小松課長】**

補足させていただく。例えば、地域や企業の中で、男女共同参画の考え方や固定的性別役割分担意識を打破するといった、正しい知識を持ってそれぞれの持ち場で広めていただくという意味でサポーターという言葉を使わせていただいている。そのような方々を組織化するというのではなく、この分野の正しい知識や最先端の事業を知っていただき、それを自分の持ち場で活かして、地域や企業がより良い方向に向かって行ってもらいたい。本来であれば管理職や企業経営者が行うべき部分の中堅どころから支えていただくような人たちを作っていきたい。その意味で指標にも載せている。今回、このような講座を実施して、他社の事例や地域の事例を学ぶ場を作っている。

**【山田委員】**

そうなる個々の企業でそれぞれということではなく、やはり連携が大事であると思う。行政、企業、地域それぞれの有機体がしっかり連携しながら、共通の目標に向かっていくというような連帯感も是非醸成していただきたい。

**【水野会長】**

私も先日イクボスセミナーに参加したが、女性を活躍させ、男女共同参画を進めた方が、企業として業績が上がるのだといった話をされていた。

**【大友委員】**

先ほどの女性活躍サポーターのところでもあったが、私は現在一般企業に勤めており、その立場から言わせていただくと、個人としてセミナーに参加したい気持ちはあるのだが、会社としてそのような人材を育てなければいけないという意識がまだ低く、なかなか参加ができないところもある。是非行政から企業への働きかけを行っていただきたい。

もう1つお願いがあり、相談室の相談時間だが、平日の日中のみとなっており、私のような会社員だと、じっくり相談する時間がとれないと思う。週に1日でもいいので、時間を延長していただきたい。

**【小松課長】**

確かに企業のトップの方への働きかけも大事なところであると思うので、サポーターだけでなく、経営者層への働きかけも行っていきたい。地域によっては、工業団地の中に県の取り組みを紹介させていただき、直接参加を促すアプローチを行っているので、来年度以降も心がけてまいりたい。

相談室の時間延長の件はなかなか難しいところがあるが、いただいた意見を踏まえ、検討させていただく。

**【水野会長】**

県庁のワーク・ライフ・バランスが崩れないよう検討が必要かと思う。

**【星委員】**

例えば今年2月7日に開催した村木津田塾大学客員教授・元厚労省事務次官の講演等については、当協会として、会員企業の皆様にセミナーに参加していただくよう、勤務配慮の依頼も含めて周知している。引き続き県と連携をとりながら、参加しやすくなるように当協会としても協力していきたい。

これは感想になるが、第3次計画というのは29年度から32年度までローリングプランということで、32年度の目標値があり、それに達しないところを重点的に30年度の具体的施策、6つの事業に取り入れているということで、非常に良い計画かと思う。

それと1点、宮城県の経営者協会会員は中小企業が多いのだが、地元の優秀な人材がとれないという経営者が多数いる。宮城県はワーク・ライフ・バランスを実現するという観点からは東北の中でも、関東圏と比べても非常に恵まれているところである。仙台を中心に通勤時間は短く、豊かな自然環境に恵まれていて、子育て環境も良いということで我々もアピールしている。しかし、そういうことでは学生には響かないと、子育て環境が良いというのは、今の学生の身近な問題ではないと、そのような意見の経営者も存在する。先ほど副会長から話があったように、学生向けに宮城県はこんなに働きやすくて、魅力ある雇用があると、これは環境生活部の範疇を越えるかもしれないが、是非労働局や経済商工観光部の部署と連携をとり、学生向けに宮城県の魅力を伝えるような取り組みをご検討いただきたい。

**【後藤部長】**

当部だけでなく経済商工観光部の所管にもなる。本県は関東圏よりは労働環境が良く、充足度は多少高めになっているが、それでも企業の需要に対して雇用確保が追いついていないという課題意識を持っている。経済商工観光部でも来年度に向け、様々な手を打つための全体像を検討しているので、その中に男女共同参画の視点も入れてもらい、また当部としても働きやすい環境だということもアピールするなど、両面から学生に企業の情報等もしっかり伝えて行きたいと思う。

**【高本委員】**

当社では、県の企業認証制度のゴールドを受けており、女性の学生から高評価をいただいている。早いうちから調べる人は調べており、このようなことに興味のある学生も多いと実感している。

採用の際、我々は宮城県・仙台市の魅力を伝えるようにしている。その結果、4月採用者のうち、4割が県外からの採用となった。なおかつ、採用人数も女性が9人、男性が7人という結果となった。

より多くの企業が認証制度を利用し、アピールすることで、学生に魅力は伝わると思う。企業の説明の仕方、魅力の伝え方で、学生への伝わり方が変わるため、大変大事なことだと思っている。宮城県、仙台市の魅力を伝えるリーフレットやパンフレットを県の方で用意していただければ、企業でも使えるのかなと思っている。

**【水野会長】**

次に、議題（2）の「その他」であるが、委員の皆様及び事務局から何かあるか。

**【佐藤専門監】**

宮城県男女共同参画審議会関係スケジュールについて御説明する。資料8を御覧いただきたい。

この資料は、今年度の審議会開催、年次報告策定スケジュールを示している。審議会は、7月と2月の2回開催する。7月の審議会では、「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)」として、平成29年度の男女共同参画に関する事業について、報告させていただく。この内容は、県庁内の会議「男女共同参画施策推進本部幹事会及び各部局主管課長会議」と「男女共同参画施策推進本部会議」にはかり、最終的に9月県議会へ報告書を提出し、公表する。

以上である。

**【水野会長】**

本日の議事はこれで終了したい。

## **5 閉会**

**【司会：小島部副参事兼課長補佐】**

以上をもって、宮城県男女共同参画審議会を終了する。