

令和5年度第1回 宮城県男女共同参画審議会 会議録

日時：令和5年7月20日（木）

午前10時00分～午前11時50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、 岩田摩美子委員、 兼子佳恵委員
桑野知美委員、 越路明美委員、 子吉尚充委員、 佐藤喜根子委員
佐藤有紀委員、 高橋慎委員、 富塚リエ委員

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、令和3年度宮城県男女共同参画審議会決定第一号に基づくウェブ会議システムを利用した出席者を含み、出席者は10名でございます。また、富塚委員におかれましては、ウェブ会議システムを利用して後ほど参加される予定です。

委員12名中10名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御報告します。

2 あいさつ

【環境生活部 佐々木部長】

4月から環境生活部長を拝命しました、佐々木と申します。どうぞよろしくお願いたします。宮城県男女共同参画審議会の開催にあたりまして、一言ごあいさつを申し上げます。

本日はご多忙にもかかわらず、今年度第1回目の審議会にご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。また、日頃から本県の男女共同参画の推進につきまして、格別のご理解とご協力をいただいておりますこと、さらに今年2月に行われました前回の審議会では、年度末の大変お忙しい中、皆様方から貴重なご意見を頂戴いたしましたこと、この場をお借りいたしまして、改めて感謝申し上げます。

さて、昨年度の審議会においても、これまでの男女共同参画に関する取組につきまして、様々なお立場からご意見を頂戴したところでございます。令和3年3月に第4次の宮城県男女共同参画基本計画を策定しまして、その中で社会全体における男女共同参画の実現など7つの施策を掲げ、指標目標の達成のため、庁内各部局や市町村、民間団体等との連携を図りながら、これまで事業実施に取り組んでおり、今年度は計画の3年目を迎えます。

本日の審議会におきましては、令和4年度の進捗状況についてご説明をさせていただきまして、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、短い時間ではございますが、委員の皆様の忌憚のないご意見を賜ればと思います。それでは、本日はどうぞよろし

くお願いいたします。

3 議 事

【事務局】

ここからの進行につきましては、宮城県男女共同参画推進条例第十条第1項の規定によりまして、水野会長に議長をお願いいたします。

【水野会長】

お暑い中、お集まりいただきましてありがとうございます。議題は、宮城県の男女共同参画の現状及び施策に関する年次報告についてでございます。皆様から様々な気付きや重要なご指摘をいただけるものと思います。どうぞよろしくをお願いいたします。それでは議題の1 宮城県における男女共同参画の施策について、事務局からご説明をお願いします。

【事務局】

本日はどうぞよろしく申し上げます。男女共同参画推進専門監の葛原でございます。

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)について御説明申し上げます。

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”との規程に基づくものでございます。

本日、令和4年度の男女共同参画に関する県の事業について報告いたしますとともに、年次報告(案)について御審議いただきます。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」に諮り、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、資料1から順に、基本計画の体系、令和4年度の関連事業の実施状況、年次報告案について大きく3点ご説明をいたします。

「資料1 宮城県男女共同参画基本計画(第4次)計画の体系」を御覧ください。こちらは、令和4年度が計画の2年目となります第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つの基本目標に対して、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。

「資料2 宮城県男女共同参画基本計画 関係事業令和4年度実施状況一覧」を御覧ください。こちらは、計画の体系に基づき、令和4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ております。項目として「年度当初の予算額」「趣旨及び概要」「事業の目標と実施状況」「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。

それでは、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点取り上げて御説明いたします。

1 ページNo. 5「県の審議会等委員への女性登用の推進」を御覧ください。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5年4月1日現在で38.9%と、前年度からやや下がっています。状況としましては、女性の登用が無い審議会数は前年度から2件増加して6件になったことと、審議会ごとに微増、微減の結果、最終的に微減となりました。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考えておりますが、委員として任用される水準に届くためには、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になりますので、委員会の構成見直し等の抜本的な改善策を含めて、引き続き、審議会委員改選の都度、各部局と連携を図り、女性委員登用を進めてまいります。

次に3ページNo. 13「みやぎの女性応援プロジェクト推進事業」を御覧ください。こちらは、令和4年度からの新規事業です。事業初年度は、3点の取り組みを行いました。

1点目がみやぎ女性応援プロジェクト実態調査で、県内の大学・短期大学生に対する、就職や将来像などの意識調査と併せ、県内の企業に対しても女性の採用や女性活躍の実践状況に関する調査を行いました。調査結果については、本年度の実施する事業構想の根拠とするほか、県内企業にも情報提供として発信しました。2点目は、若年女性の就職に役立つ情報を総合的に発信するポータルサイト「ずうっと宮城」の開設です。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県内企業や、県内で活躍する女性の紹介、女性支援施策などを紹介しています。3点目は女性活躍研修です。先ほど申し上げましたみやぎ女性応援プロジェクト実態調査の調査結果の報告会を1月30日に開催しました「宮城男女共同参画推進DAY」の中で実施し、また、イクボスを推進する企業から学ぶセミナーをオンラインで開催しました。

次に、3ページNo. 14「県・市町村パートナーシップ事業」を御覧ください。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になります。令和4年度は、2市1町が新型コロナウイルス感染症等の影響により、開催を見送る形となりましたが、8市2町と共催でセミナーや講座を実施し、オンライン開催や感染防止対策を講じた会場での開催など、開催方法の工夫も図られました。内容については、実施状況の欄に記載の通り、幅広い内容となっております。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、積極的な活用を各種通知や直接訪問を通じて呼びかけを続けてきたこともあり、令和4年度は4市5町1村での実施となりました。

次に7ページNo. 32「みやぎの女性つながりサポート型支援事業」をご覧ください。こちらは、令和3年度からの事業です。新型コロナウイルス感染症の影響により不本意に退職や収入減になった等の様々な課題や不安を抱え、孤立している女性に対して、地域の実情に応じた支援が可能なNPO等の知見を活かし、社会との絆・つながりの回復を図ることを目的としております。内容は、相談窓口の設置、アウトリーチ型支援、同行支援、生理用品の提供、就業支援機関との連携を図る等の複合的な支援です。県内を5つの地域に分け、地域との関わりがある4団体へ業務委託により実施しています。相談者の困り感に寄り添いながら話を聞き、ケースに応じて相談者を、自立支援や就業支援等につなげることができました。令和4年度の相談件数の合計は、昨年度の474件から673件増加し、1,147件でした。2年間継続し、事業について一定の認知が広まってきた結果であると考えますが、なお潜在的な相談のニーズがあるものと推測します。初年度の課題であった、地域ごとの相談件数のばらつきについてもやや見られなくなってきていますが、引き続き、広く認知が進むよう各種広告媒体を活用した広報に努めてまいります。また、本事業におけるNPO等の業務委託の形態による連携は、後ほど報告します、指標目標の一つ「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」に含まれています。

次に7ページNo. 35「みやぎ男女共同参画相談室の運営及び相談対応」を御覧ください。相談件数は昨年度1年間で1,292件でした。内訳は、一般相談が1,029件、法律相談が39件、男性相談が141件、LGBT相談が83件となり、合計の相談件数としては前年度より97件増加しました。新型コロナウイルス感染拡大防止対策として法律相談以外は電話相談としていましたが、3月から面接による相談も再開しました。再開した面接の件数以上に、年間の合計相談件数が前年度より増加していることから、こちらも、先ほどのつながりサポート型支援事業同様、相談への潜在的なニーズがあるものと考えております。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とともに、各相談事業ともさらなる周知広報と、県民の皆様へ寄り添う助言に引き続き努めていきます。資料2からは、以上5点説明させていただきました。

次に、資料3こちら冊子になります「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）」を御覧ください。

目次をご覧ください。第1部では「令和4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。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5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。最後に参考資料を添付してあります。

第1部1ページの総括をご覧ください。1ページから4ページ目にわたり、各分野での進捗状況の概要について、主だったデータとともにお示ししています。宮城県男女共同参画基

本計画の策定から20年が経過し、この間、県内の男女共同参画に向けた取組は、少しずつ広がりを見せています。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・慣行等は根強いものがあり、未だに男女共同参画の理念が十分に浸透しているとは言えない状況です。第4次計画策定時には、県内の男女共同参画推進の現状や課題として、少子高齢化の進展、人口減少、家族形態やライフスタイルの多様化、暴力の問題、震災からの復興・再生、コロナ下で顕在化した課題など7点に整理をし、対応する施策を構成しました。令和4年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける中ではありましたが、施策の7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施策に取り組んできました。今後も男女共同参画社会の理念を普及するとともに、推進の必要性も広く県民の皆様理解していただけるよう今後も事業に取り組んでまいります。

続いて7ページ「男女共同参画の指標の推進状況一覧」を御覧ください。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します。

はじめに、「1県の審議会等委員における女性の割合」です。こちらは、前年度の39.3%から38.9%となり、0.4ポイント減少しました。理由としましては、先ほどの資料2の事業実施状況でのご説明のとおり、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。対策としましては、委員会の構成見直し等の抜本的な改善策を含めて、審議会委員改選の都度、各部局と連携を図り、女性委員登用を進めてまいります。

続いて、「2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0.4ポイント増加し、28.6%となりました。課題は県の審議会等と同様になりますが、このほか、市町村によっては5割を超える登用率がある自治体がある一方で、1割台の登用率となる自治体も複数見られており、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、女性委員の登用について、市町村の男女共同参画の担当者が集まる会議の場等で委員登用の目標設定や積極的な登用についての声かけのほかに、県が作成している女性人材リスト等の情報提供を行っています。

続いて、「3県の管理職に占める女性の割合」です。こちらは、前年度から0.7ポイント下がり、10.1%になりました。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歳代は、女性の構成比率が23.1%と特に低くなっており、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はありますが、女性自身が管理職者となるイメージを持つことができるよう、女性職員キャリアデザインセミナー等を開催し、対応しています。

続いて、「4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。こちらは、新型コロナウイルス感染症の影響によって計画策定時まで増加していた開催割合が一時期、

著しく減少していましたが、令和3年度の57.1%から74.3%まで回復し、コロナ前以前の水準まで持ち直しつつあります。

続いて、「5 保育所等利用待機児童数」です。こちらは、前年の222人から75人まで解消されつつあります。特に仙台市では待機児童数が初の「0人」となりました。状況としましては、保育の受け皿が増加し解消につながっている一方で、人口が集中する市町を中心に新たなニーズが生まれ、解消には至っていません。

続いて、「6 男性にとっての男女共同参画セミナー参加者」です。令和4年度の本事業によるセミナー参加者は開催2回合わせて66名でした。内容としましては、1回目はアンコンシャスバイアスに関するもの、2回目は家庭における男女共同参画と子育てについて考えるものとし、令和3年度の内容である男性の育休、職場におけるアンコンシャスバイアスと方向性を変え、幅広い視点から学べるよう実施いたしました。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、引き続き男性にとっての男女共同参画の普及啓発に努めてまいります。

続いて、「7 男性の育児休業取得率」です。こちらは65.4%と、目標にしていた50%以上を大きく上回る達成率となりました。男性職員の育児参加計画書の提出により、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、取得促進について管理職へ3回の通知を行うとともに、育児休業を取得した職員の体験談等をまとめた事例集も作成いたしました。

続いて、「8 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3社増加し、39社となりました。企業における女性労働者の能力発揮を促進するためのポジティブアクションを進めることが企業の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に加え、入札に有利になる等のメリットを充実させていることが申請の後押しとなっています。今後も、企業の皆様には制度の利用によって働きやすい職場環境の整備を進めていただきたいと考えております。

続いて「9 家族経営協定締結数」です。こちらは、目標としていた770経営体数を超え、774経営体が締結しています。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 農業委員に占める女性の割合」です。こちらは、0.1ポイント微増し、18.9%となりました。達成に向けた取組としましては、委員改選時期を迎える市町村への要請活動、女性農業委員登用の意義を高める活動を実施する団体への支援活動、農業委員を対象とした研修会での意識啓発を行ってまいりました。

続いて、「11 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、新たに川崎町と松島町の2町で策定となったことにより、町村の割合が57.1%まで増加しています。策定支援に関する取組としては、未策定の自治体を訪問し、現状や課題の聞き取りを行うとともに、計画策定を補助する雛型の提供や策定までの流れなどの説明を行いました。

特に令和4年4月に、内閣府からの通知「市町村男女共同参画計画等における共同策定について」が発出され、複数の市町村が共同で基本計画を策定することが可能になったことから、このことについても訪問時に改めて説明をしましたが、令和4年度に共同策定の動きはございませんでした。市町村においては、住民の方々との生活に密にかかわっていることから、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県としましても積極的に支援してまいりたいと考えています。

続いて、「12 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4年度の回数は10回となりました。このうち県の事業分は、資料2でもご説明しました、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。市町村においては、仙台市の業務委託による出張相談事業や名取市がNPO等連携し実行委員会を立ち上げ実施した「^{はばた}翔け！^{ひと}名取の女と男のフォーラム」があります。

続いて、「13 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、前年度から大きく増加し27.1%となりました。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ることによって、大きく女性の登用率を高めています。

最後に、「14 防災女性リーダー養成者数」です。こちらは、前年度よりも多い200人の養成となりました。新型コロナウイルスの感染拡大により一部中止になっていた講習を再開し、全19回の講習をすべて開催することができたことが、数値の伸びにつながっています。

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4年度は第4次基本計画の2年目でした。年間を通じて、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ところがございますが、今後、計画後半につきましても、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とともに、家庭、職場、地域における自主的な活動が広く推進されるよう、そして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。

説明は以上でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

【水野会長】

ありがとうございました。ここまで資料を作成していただいて大変なご尽力だと思えます。これから先、議会を始め外に出て行くと、当然のことながら男女共同参画に関心の高い皆様から注目いただき、また岩盤のような反対意識を持つ方々からも目を光らせて注視される書類がございます。この場でどのような点でもご教示いただければ有り難く存じます。どなたからでも結構ですので、ご質問、ご意見をお願いします。

【岩田委員】

岩田でございます。資料についてご説明いただきましてありがとうございました。

管理職に占める女性の割合について、目標を達成できず割合が減った原因として、女性職員の絶対数が少ないというご説明をいただきました。先日、人事院が主催する公務員問題懇話会に出席しましたが、国家公務員も人材確保を喫緊の課題として捉えられているようです。性別を問わず、管理職など継続してキャリアを積んでいただく方の育成に非常に興味を持っている印象を受けました。ただいま説明があったように、管理職となる適期の女性が少ない点については、一朝一夕で管理職を育てることは難しいと思いますが、ご説明にあったとおり、キャリアデザインセミナーの開催や管理職が下の世代のロールモデルになっていただけるような、意識づけなども必要だと思います。また、採用された方がキャリアパスを具体的にイメージできるよう、これまでは下の世代に見せるために働くという意識はそこまでなかったかもしれませんが、女性が活躍できるイメージを持っていただけるよう若い世代を育てていくことが、長い目で見て必要になると思いました。民間でも女性の登用について注目されており、国際的な要請もあるように感じます。人材の奪い合いも今後起こり得ると思われまますので、引き続きご尽力いただきたいと思います。

【水野会長】

ありがとうございました。管理職の女性比率は本当に難しい問題です。私の学生時代は同じ学部的女子学生の割合が2%でした。その比率なのに、審議会における女性委員の登用目標が30%ということになりますと、一時期たくさんのお声がけを受けていました。審議会では、そういう無理も機能するでしょうが、管理職となるのもっと難しいでしょう。女性取締役の比率を増やすことについて、内外から圧力がかかっていますが、それを社外取締役で対応しようとする企業が多いようです。本当は内部から昇進する女性の取締役を増やすことが目標なはずですが、候補者の比率などからにわかに難しいということはあるようです。ただ、社外取締役でお茶を濁すような対応は意味がないかと言いますと、そうではなく、実際に有能な女性が市議会、あるいは社外取締役などに参入して活躍されること自体が、現場にいる男性たちの意識を変えることもあると思えます。もちろん本来的には、岩田委員からご発言がありましたように、本来のルートから上がる管理職モデルが増えることが目標です。はじめはたとえ少数だとしても、その存在がモデルとして周知されることで、後に続く女性たちが本来のルートから上がり、数値が増えると思えます。ですから、無理があるとか形だけだとか、過渡的にはケチをつけようと思えば、色々な形でケチをつけられますが、巨視的に見ると非常に意味があるパーセンテージの目標であるように思います。

事務局から何かご発言はございますか。

【人事課 鈴木部副参事兼総括課長補佐】

人事課の総括課長補佐鈴木と申します。ご意見ありがとうございました。県としましては、

まだ管理職に占める女性職員割合が10.1%ということで、目標数値としている15%以上には達していませんが、一方で課長補佐級に占める女性職員の割合は21.6%、それから係長級に占める女性の割合は27.9%と、年々上昇はしております。今後は、先ほどもお話ありましたキャリアデザインセミナーをはじめ、人事配置による人材育成、あるいは自治大学校への派遣などの研修を実施して、将来の管理職への育成を図ってまいりたいと思っています。

【水野会長】

ありがとうございます。今後、議員などからご質問があった際には、目標をないがしろにしているわけではなく、大切な目標だと認識していることを、丁寧にご説明いただければと思います。他にご質問、ご意見ございますか。

【高橋委員】

J Aグループより参加している高橋と申します。資料3について追加情報があれば伺いたく、ご質問します。資料3の3ページ、5番で農林水産業の課題が提起されております。「女性は農林水産業の重要な担い手ですが、その役割について十分に認識されていない状況を改善するため」と表現されていますが、私の肌感覚としては決してそうではないと認識を持っています。その表現の元となったエビデンスや農業分野と他産業の比較等、何らかの情報があれば追加していただくと、私どもの課題認識に資すると思しますので、教えてください。

【水野会長】

事務局からお願いいたします。

【事務局】

データとしては、資料にございますように農業役員数に占める女性の割合となりますが、担当は、農業振興課と水産業振興課になりますので、追加があればお願いしたいと思います。

【農業振興課 門間技術副参事兼総括課長補佐】

農業振興課総括課長補佐を務めている門間と申します。ただいま高橋委員からご意見のあったエビデンスについて、具体的な数値というものは持っていませんが、大きく高橋委員がお持ちになっている肌感覚とそれほど差は無いと考えています。十分に認識評価されていないという表現をしておりますが、一定程度の認識は既に持っているという中で、さらに女性農業者が活躍できる場面を作るため、様々な取組をさせていただいているところでございます。

【水産業振興課 高橋総括課長補佐】

続いて水産業の方になりますが、水産業は農業よりも女性の就業者数がかなり少ない状況にあります。どうしても、現場作業で不規則な勤務があることや、危険な作業が伴うこともありまして、元々女性の就業者数はあまり多くない状況にあります。ただ、一方で水産加工業については、いままでの加工場での作業などに多くの女性を採用して仕事をしている状況にはあります。それから、最近では、ネット販売の普及が進んでおりまして、水産加工品においても魅力のある商品を作ることが必要になっています。そのような分野では、女性の目線で商品を改良していくといった取組も重要になると考えておりまして、水産業振興課では令和4年度からそのような委託事業を実施し、取組を進めている状況になります。

【水野会長】

ありがとうございました。私の高橋委員のご質問に対する感想を申し上げます。水産業はご説明のあったとおり、場面ごとに複雑な問題があると思います。でも農業の場合には、高橋委員が話されたように、女性達が主要に働いている現実があると思います。ただ、当事者達の意識としては嫁なのだから無償労働で働いて当然という感覚があり、それが問題なのでしょう。女性たちが重要な産業の主體的な共同経営者であるという役割意識が当事者にあまり持たれていないという、そのような表現の書きぶりにしていただくと、高橋委員のような懸念を持たれることはないのではないかと思います。いかがでしょうか。

【事務局】

貴重なご意見ありがとうございます。表現については、改めて事務局で検討をさせていただきます。

【水野会長】

他にはよろしいでしょうか。

【桑野委員】

今回事前にまとめてまいりまして、質問と感想合わせて7つございます。少々お時間をいただいで申し訳ありません。また、事務局からのご説明ありがとうございました。盛り沢山の取組があり、大変心強く思います。

はじめに令和4年度男女共同参画に関する事業の実施状況一覧に基づいてお話しさせていただきます。

まず、質問になりますが資料2の3ページ目の「1 1 宮城の女性活躍推進関連イベントの実施」について、目標と実施状況の欄にあるイベントの参加者数と対象者数について教えてください。

続いて、「1 4 市町村パートナーシップ事業」は、確か市町村が企画して県が講師謝金を

負担する市町村の独自性が出る事業だったと思います。令和4年度の実績から男女共同参画・多様な視点から考える地域の防災減災講座が3件ありますが、こちらは本年度から本事業と統合されたと記載がありますが、これまでの市町村が独自に企画する内容とは他に、パッケージとして市町村が選べるようになったものという認識でよろしいでしょうか。もし、そうであればこのような事業を実施したことの無い市町村も一歩を踏み出すハードルが低くなり、良い取組だと思っの質問になります。

続いて感想になりますが、4ページ「16みやぎの男女共同参画サイトとらいあぐる・みやぎ」の運営についてです。目標と実施状況の欄に各種イベントや研修会の情報とありますが、サイト内でそれらの情報を発見しにくく、代わりに男女共同参画の分類ページにある「セミナー・イベント」のページから確認できることが多くありました。セミナーの参加者には、ホームページから情報を得て参加した方がいると成果のところに記載がありますので、もう少し発見しやすいところに配置していただくと、より利用者に活用して貰えると思いました。加えて、現在掲載されている情報は県が主催の事業のみと見受けられますが、県が共催する市町村パートナーシップ事業なども掲載していただくと、県内の男女共同参画に関するセミナーの全体が分かるようになり、アクセス数が増え、利用者の幅が広がると想像しました。また、欲を言いますと、国立女性教育会館の研修情報なども分かるようになると、さらに定期的にチェックしようと思う方々やスキルアップを望む人たちが利用すると思われました。

続いて、28ページの「40学ぶ土台づくりの普及啓発」についてです。こちらの課題と原因の欄では、幼児教育の段階から男女共同参画の視点をさらに取り入れるとありますが、具体的にどのような部分や視点をどのように取り入れることを考えられているか教えていただきたいと思います。私ごとですが、所属している組織が認定こども園や保育所を運営しているものですので、教えていただけると、より進められるようにサポートができるかと考えています。

続いて、9ページ「48教養及び相談体制の充実」について感想です。こちらは警察の取組と思いますが、現在仕事で担当しているプロジェクトで交番の方と一緒に動くことが多くありますが、先日交番の方にDV事案対応に関する情報提供を依頼したところ、非常に快く応じていただきました。また、その方自体も、ご自身の学び直しをされたうえで、ご協力していただいております。これは恐らくこのような事業を実施していただいているおかげだと思っていまして、大変感謝しております。

それから12ページの「63男女共同参画に関する啓発」です。仕事で教職員の方と話をしていますと、保護者に対するジェンダーバイアスを感じる発言が大いにあります。このような取組で教職員の方が男女共同参画の理解を深めていくことは、こちらの成果にも記載されている児童生徒の指導啓発と教職員への啓蒙理解に加えて、恐らく保護者への対応や助言にも大変よい効果があると考えておりますので、是非こちらの部分も進めていただきたいと思います。また余談となりますが、事業実施状況については全てに目を通しており

まして、63の内容が、大変印象に残る書き方をされておりました。

最後になります。21ページの「115防災指導員養成事業」についてです。こちらは、女性の割合が高くないと書かれていますが、一年間で200人が増えたということは、大変素晴らしいことだと思っております。養成講習の女性の受講者を増やすということに関してですが、NPOで防災の活動をしている関係で、昨年度の防災事業のうち、石巻市の養成講習を見学に行っていました。会場では、女性や若者、学生の参加が大半を占めていて大変驚きました。参加されている方に若者が集まっている理由を伺うと、最初に町内会長宛てに市長名で、あなたの地域の中の女性や若者の受講を優先的に、ということが記載された案内通知が届いたそうです。声を掛けていただいたので、堂々と受けることができましたと、話していました。今後、女性の防災分野への参画を推進するに当たりまして、市町村と連携して、女性が参加しやすくなるような方法を、それぞれの自治体で考えていただくと、受講者が増えまして、女性防災リーダーがさらに増えていくと感じました。長くなりましたが以上でございます。ありがとうございました。

【水野会長】

ありがとうございました。丁寧に予習をしていただいて、サイトまでお調べいただいて、感謝いたします。お褒めの言葉はありがたくいただいて、ご質問があった点について、事務局からお答え願えますでしょうか。

【事務局】

それでは、ご質問が3点あったかと思しますので、まずは「11女性活躍推進関連イベント」についてになります。3つのイベントの参加者人数というところで、手持ちのデータは人数のみとなりますがよろしいでしょうか。1つ目の10月23日に開催したものは、栗原市で開催し32名の参加がありました。続いて2つ目は名取市で10月30日に開催しまして、26名の参加がございました。1月15日は気仙沼市での開催になりまして、15名の参加となりました。こちらは全て対面でワークショップ形式によるセミナーになりまして、講師先生からお話しをいただいた後に、参加者同士が気さくに意見交流をできる場を設けた研修会を計画したものでございます。研修会のスタイルとしましては、オンラインと対面をそれぞれの場面に応じて、できる範囲で活用させていただいておりますけれども、やはり対面の実際に顔を合わせてお互い参加者同士が交流して意識を高め合うという場は非常に重要だと考えておまして、今回計画したものについては対面で実施したところです。

2つ目の「14市町村パートナーシップ事業」のパッケージというところについては、市町村が男女共同参画や女性活躍に関するイベントやセミナーを裁量でチョイスしていただいているところになりますので、県から細かく限定はしていない状況です。また、先ほどご意見をいただきましたように、実績のない市町村においてもご利用していただくために、発出する際には呼びかけや実施状況について都度状況提供を行っておりました。

続いて、とらい・あんぐるみやぎにつきましても、ご指摘のような使い勝手の良さというところで、情報の見つけやすさというところで課題を感じている部分もありましたので、そちらの改善に向けてやり方というものを検討してまいりたいと思います。できるだけ多くの方に利用いただけるようなところで情報提供を行ってまいりたいと思います。ご質問についてはよろしいでしょうか。

【桑野委員】

ありがとうございます。市町村パートナーシップ事業について、もともと別枠で独立していた防災、減災のものに関しては、当時、メニュー表の中から講師を選んでくださいというパッケージ型にされていたので大変自治体としてはやりやすい形だったと思います。今回もそのような形でしたでしょうか。

【事務局】

担当の方から説明させていただきます。

【共同参画社会推進課 佐竹主事】

担当の佐竹と申します。ご質問いただきました事業につきましては、お話いただいた通り、市町村が企画をして進める事業になりますが、このうち防災講座につきましては、これまで県が主体として実施してきました内容について、事前に示しています。実施主体は市町村となりますが、事業の進め方や依頼してきた講師の方々について県から示しており、ご活用いただいているところでございます。

【桑野委員】

ありがとうございます。その内容になりますと、経験のない自治体に対して、ぜひやってみないかという声かけを強くできますので、大変助かります。

【事務局】

ありがとうございます。この他にいただきました、たくさんのご意見につきましては、今後の施策展開に生かしてまいりたいと思います。ありがとうございます。

【水野会長】

14市町村パートナーシップ事業は、市町村の希望をどうぞ伺いますので、そちらでお考えくださいという形ではなく、防災講座に近づけてメニューを県が用意した方がやりやすいということでしょうか。

【桑野委員】

積極的に進めているところには、自分の自治体に合った内容を計画していますし、それから、長期的な計画を立てて事業を実施されている自治体もありますので、個々で企画した取組を行うため財政的な支援のみ。実績がない自治体に対しては、まずはパッケージとしてお示ししていただいて、少しずつ独立して進めていくのを支援するといった、両方のやり方があると大変ありがたく思います。

【水野会長】

今のところは、市町村の希望に応じて講師謝金を負担することが、主体になるようですけど、加えてこのようなメニューもありますといった、パッケージをお示しいただくと、市町村によっては利用しやすくなるといったご指摘ですので、ご検討いただければと思います。

WEBサイトについては、難しいですが頑張ってくださいと思います。特に、若い方は本当にオンラインで情報を集めますので、オンラインでこれさえ見れば大丈夫だという内容がまとまってあると非常にありがたいです。仙台市の男女共同参画財団においても、いろいろなイベントや相談窓口などを幅広くまとめたパンフレットを作成していますが、これさえみれば全部分かると好評です。こんなにもたくさんの相談窓口があるのかと安心される方も多く、これまで案外周知されていなかったようです。情報のまとめサイトのようになると、大変ありがたいと思います。よろしく願いいたします。他にご質問やご意見等がございますでしょうか。

【佐藤（喜）委員】

男女共同参画の事業に関して、このような形で一覧にさせていただくと、分かり易くありがたいと思っていますところですが、わたくしの方からは周産期医療の関係と、ダイバーシティということで、ジェンダーに関してお話をさせていただきたいと思います。

資料2の11ページ56、57、58あたりになります。合計特殊出生率は、東京に次いでワースト2となっている宮城ということで、やはり出生率を上げていくところでは、それなりの努力が必要だと思います。現在、県北の方では市立病院が、閉鎖せざるを得ないかもしれないというような、かなりひっ迫したような状況になっております。その理由は、助産師が確保できないということにあります。これまでは、産科医と小児科医が不足していることが問題でした。出生まで初産の方などは陣痛が始まって約半日かかり、その間しっかりと伴走者として、助産師がいるわけですけれども、最近は出生数が少ないため、地域の産科は、ほとんど混合病棟というような形で運営しています。極端な話になると、理解できると思いますが、実際に先日そのような事態があったということで、これは大変だと思っております。実は、高齢者のお看取りと分娩進行を、同時進行で受け持ったという助産師がいて、結果的にどのようにしても、どちらの安全担保もできなくなったということがあり

ました。元々、このような状況を想定せずに助産師になられていますので、専門職にきちんと特化した形で戻りたいというようなところで、数少ない助産師がさらに移動を希望するという、逼迫した状況になっています。ですので、県としては当然のことながら、そのようなことに対して対策を講じていろいろ動いていただいています。やはり年々、その逼迫度合いが強まっているのが周産期医療の現状です。そこで、57の実施状況のところでは、産科医等に対して分娩手当を支給する医療機関を対象に補助を行ったとありますが、この産科医等の中に助産師は含まれているのか疑問です。ですので、一つは手当を準備するという事は、何らかの形で助産師を引き止める手立てにはなると感じていますので、この産科医等の中には、助産師が含まれているかいないかで、個人の給与体系に反映されているかどうかの状況把握を私もできてないので、その辺をお聞きしたいと思っています。それから、個人の産科の先生たちも閉院されてきていますので、産む場所がなければ当然、出生数は減少せざるを得なくなります。2、3日前の新聞の第一面に最寄りの産科医が50キロ以上離れた場所に出産せざるを得ないという記事が石川の金沢の方だったと思いますが、挙げられましたけれども、それと同じ状況というのは、もう宮城県内でも起きていますので対策等をぜひ考えていただきたいというところが質問と意見でした。

もう一つは、資料2の14、35にLGBTQの講演の実施、あるいは相談事業で相談を受けていることを挙げられていますが、昨日の新聞にパートナーシップ制度を設けていない、あるいは審議されていないのは宮城県だけであるといった記事を拝見しまして、ドキッとしました。様々な啓発活動も行われていて、資料3の総括では、性的マイノリティの方々への理解については、少しずつ浸透してきましたと、まとめられていますが、もう次の状態に世の中は進んでいますので、もう少し宮城県も加速度的な動きができないかと思い、ご意見でした。昨年度から、東北大学にジェンダー医療センターが立ち上がりまして、精神科と婦人科と泌尿器科と形成外科の四科がタッグを組みまして、性同一性障害の手術などについて強化して行きましょうというようなところで、医療センターも作られましたので、ぜひそのお膝元である宮城がしっかりと、積極的に取り組んでいく方向に向かないと世の中に立ち遅れてしまうと、心配しております。特にその新聞記事によると、検討が進んでいない都道府県は、宮城と福島と鳥取の三県を挙げられていましたが、鳥取県は今年の10月に全市町村で取り組むような形で方向性が決まっていることと、福島の方は、伊達市と富岡町で今検討中だというような記事の内容でした。ですので、立ち遅れることのないように、宮城県も積極的に取り上げていただいた方がよろしいのではないかと思いますので、一応の意見でした。

【水野会長】

ありがとうございました。後者のご意見は、本当にそのような声が年々高まっていると思います。色々難しい問題もあるのかもしれませんが、積極的に考えていただければと思います。また、前半のまさにご専門の問題ですけれども、深刻な問題で、やはり現場の無理な努

方に委ねますと、ある時一斉に崩壊が起きてしまうことになりかねません。この助産師への支援の実施状況について、産科医等の中に助産師が入っているのかなどですね。危機感を持って、どのような施策に取り組みられておられるかご説明いただけるようでしたらお願いします。

【事務局】

こちらにつきましては、担当課が本日出席しておりませんでしたので、確認して後日回答させていただければと思います。

【戸野塚委員】

LGBTQのところに関わって短く一つ質問がございます。私がこの施設を利用させていただいて、十分分かっていないだけかもしれませんが、この建物の中にユニセックストイレなどは配置されていますでしょうか。なぜそのような質問をしますかと言いますと、資料3の総括で、意識の啓発や整備について掲げているわけですけれど、経産省の裁判の問題もありましたけれども、職員、市民の利便向上として施設の中で環境整備をしていくことも、一つのメッセージになるのではないかと思ったということです。所属する大学を例として挙げますと、割と簡単に車椅子対応やみんなのトイレなどにユニセックスの表示をしてアピールをするだけでも随分と違って、費用もあまり掛からない取り組みになりますので、県の施設がそのような多様性に対応するものになることも、市民への間接的な広報になると思います。意見です。

【水野会長】

ありがとうございました。こちらはご意見ということで、お願いいたします。他にご質問やご意見はございますか。

【子吉委員】

宮城県経営者協会です。質問になりますが、資料2の13みやぎ女性応援プロジェクト推進事業で昨年度、県内の大学・短大生に向けて意識状況調査をされたと思います。結果について、学生は企業の規模にはこだわらないことが判明し、女性の採用が進まない企業で募集しても応募者がいないなどといった、就職や採用活動における意識と課題が明らかになったこと等が課題と原因にまとめられ、これを踏まえて施策の推進に取り組むと書かれていますが、具体的にどのようなことが計画されているか教えてください。それからもう一つ、これからは特にそうだと思いますが、最初に勤めた企業に永続的に勤めるだけでなく、転職するということが前提にはなりますけれど、やはり新卒で最初に入った企業っていうのは、どの時代においても大事だと思います。ですので、宮城に来た学生たちが自ら進んで宮城県内に就職して、定着することに向けての取り組みが何か具体的に施策としてあれば教

えていただければと思います。

【水野会長】

ありがとうございます。ご質問にお答えできますでしょうか。

【事務局】

昨年度が本事業の初年度ということで、調査を行いまして、さまざま課題が出てきたところになります。まず、女子学生の方に県内の職場情報が本当に行き渡っているかどうか、県内には様々な企業がありますよ、といった情報を伝えなくてはいけないということは課題としてあったところです。雇用する側と職を求める側のミスマッチによって、気づいていない情報があって、そこから県外への流出に繋がっているのであれば、改善したいというところで今年度の事業としましては、まず女子学生の皆さんに現場を見ていただく、簡単に言うと、バスツアーのような形で宮城女性活躍現場訪問を一つ予定しております。今年度後半になりますけれども、業務委託の形をとりまして、企業の力を借りて事業を行っていく予定でございます。それから、二点目になりますけれども、女性が活躍しやすい職場環境の改善にも力を入れて、皆さんが働きたくなるような職場を作っていく、それを後押しする事業で、女性に優しい職場環境づくりモデル事業というものを今年度新規で行います。社労士など専門家を派遣しまして、女性が働きやすい環境にするための就業規則の改正等の助言や環境整備も必要とするのであれば、整備費用の一部を補助するなどの伴走型支援を今年度の事業として予定しております。また、新規就職、それから転職というところで、やはり皆様方に情報を発信するというところでは、先ほどもお話ししましたポータルサイト「ずうっと宮城」をスタートして、この中で「女性のチカラを活かす企業」認証を受けた事業者様はじめ、ロールモデルとして活躍されている先輩社会人の方々を紹介してございまして、ぜひ参考にさせていただこうというような考えではありました。また、研修の場も広げる予定でございましたので、このようなところを新規事業ということで展開して行く予定でございました。よろしいでしょうか。

【子吉委員】

企業認証については、我々の協会の方でも非常に参考にさせていただいていて、会員の方に周知しているところでしたので、今年もよろしくお願ひします。

【水野会長】

ありがとうございました。女性が働きやすい職場でダイバーシティに寛容な職場の方が、企業としての成長にもプラスであるということは、統計的に明らかになっておりますので、学生たちが職場を選ぶ際に、情報が行き届くようになると良いと思います。他にご質問はございますか。

【越路委員】

越路でございます。よろしくお願いいたします。高橋委員のご意見等に関連するところですが、弊社では女性のキャリアアップについて、さまざまな取り組みをしております。最初の方で、岩田委員がご発言されたように、やはり職場の中、特に中小企業40人とか50人の中で理想的な女性のロールモデルが存在するのかということ、難しい企業もございます。その中で、若手の女性社員にやる気を持たせて、将来のキャリアデザインを目指して進めていくことは、とても至難の業だと、私も転職して六年目で、もともと教員ですけれども、すごく感じました。ただ一方で、女性の認証制度など様々な登録をするうちに、少しずつ意識が変わりつつあることは実感としてあります。会社がどちらの方向に向かっていくというところは、やはり社員一人一人にとってはすごく敏感に感じるところです。ですので、この認証制度は本当にいい取り組みだと、間接的にでもいい取り組みだと感じております。ここからはお願いになりますが、実は弊社、仙台市で行っている女性リーダープログラムに女性社員を4名派遣しております。派遣した社員は、今年度主任係長ということで4名同時に昇任しております。ぜひ県の方でもそのような女性リーダー、小さな会社では育てきれない、ロールモデルがない企業の社員、若手社員が育つような継続的な研修会があるとよろしいのではないかと思います。それを県が進めていくのか、それとも各市町村が進めていくのかというのは、それぞれの事情があると思いますが、その視点をぜひ各市町村にお伝えいただくと、各市町村にある中小企業の女性が女性リーダーとしてどんどん活躍できる場が広がるのではないかと考えております。

それからもう一つ、教育の大切さを痛烈に教員から民間企業に転職した身として感じております。やはり弊社の場合、男女間のアンコンシャスバイアスが根強くあるなというところが私の実感です。ですので、何としても払拭したいと思い、弊社は年に一回ずつ講師を招き、アンコンシャスバイアスに関する研修を重ねてまいりました。例えばお茶を淹れるのは、女性が入れた方が相手は嬉しい。電話も女性が最初に出て、ご苦労様と話した方がいいなど、本当に笑ってしまうようなことですが、まだまだそのような部分は社会の中に残っております。ですので、学校教育というのは、学習指導要領に基づいての教育が基本になりますので、なかなか踏み込んで学習内容に取り入れていくというのは、とても難しいことだと思いますが、日常の学校の教育活動の中で、先生方一人一人がそのところをきちんと学んでいただいて、子供たちとの関わりを持っていただくことで、幼少期のジェンダーに関する刷り込みが少しでも減るのではないかと考えています。ですので、私は継続は力なりということで、アンコンシャスバイアスのポスターなどいろいろ出回っていますので、それを女子更衣室や男子更衣室に掲示して必ず目につくような形で時間はかかりますが、意識の改革をしておりますので、ぜひ教育部門でそのところを取り組んでいただきたいと思います。以上でございます。

【水野会長】

ありがとうございます。本当に聞きごたえのあるご発言ばかりでして、嬉しく伺っているうちに時間を見て愕然としているところですが、何か事務局からお答えなさることはございますでしょうか。

【事務局】

ご意見ありがとうございます。女性活躍推進のための研修の機会というところで計画的かつ継続的な研修をとというようなご意見をいただいたと思いますので、今後私どもの方で検討させていただければと思います。それから、教育現場についての意識改革というところでは、先ほどもご意見が出たところでもございましたが、県の総合教育センターの方と連携しまして、そちらでも非常に男女共同参画については職員研修に必要だと認識されていまして、ここ数年力を入れてきたところでもございます。実は本日の午後も私の方でセンターに向かい、新任校長のための男女共同参画セミナーの動画撮影がありますけれども、やはりご指摘ありましたように、アンコンシャスバイアスについては、若い職員のみならず管理職層にも理解いただきたいというところで、初任者層の研修と、あとは管理職の校長・教頭クラスの研修では必ず話題として取り入れて、施策3の学校教育における男女共同参画の26の方にもありますように、教職員のみならず、保護者等への男女共同参画に関する理解の促進というところでそこまでの範囲で施策としておりましたので、この施策についてもご理解をいただければと思い、力を入れてまいります。よろしく願いいたします。

【水野会長】

ありがとうございます。会場からは、一通りご意見いただいたと思いますが、Zoomでご参加されておられる委員の方からはいかがでしょうか。

【兼子委員】

私も感想に近い話になりますが、資料2の4について、市町村も同じだと思いますが、審議会委員では、どのようなことをするのか、どういう意見を求められるかといったことを事前に知るような機会を設けていただくこと、もしくは説明にあったように専門性が求められるようなものであれば、事前に研修を行うなど、より市民の声が反映できる機会を増やしていただきたいと思いました。それから、NPOでは女性の支援や女性の相談窓口に力を入れて取り組まれていることは素晴らしいと思います。一方で、やはり男性の方々もなかなか声を上げづらくなっているなどの要望も最近聞こえてきていますので、みんなにやさしい相談窓口のようなものも考えていただけたら、男性がもっと声をあげることができると思います。また、様々なNPOがあると思いますが、やはり県内で女性に特化した支援だけではなく、トータル的なケアをされているようなところもたくさんあるかと思っていますので、そのような団体が一堂に会して意見交換ができるような場を設けていただきたいと思いま

す。以上になります。

【水野会長】

ありがとうございました。そのような機会、積極的に増やしていただければと思います。他にご意見はよろしいでしょうか。

【事務局】

申し訳ございません。Z o o mでご参加されている佐藤有紀委員からマイクが不調だったということで、チャットから一言、ご意見いただいておりますので、読み上げさせていただきます。学校現場のアンコンシャスバイアスについては、確かに様々な面でまだまだ意識されてないと思っております。引き続き現場でO J Tを通して啓発に努めますと、コメントをいただきました。以上となります。

【水野会長】

校長先生の貴重なご意見を最後にいただき、ありがとうございました。それでは、本日のご意見を踏まえて、事務局の方でこの年次報告の作成を進めてよろしいでしょうか。

(了 承)

ありがとうございました。次に議事の2その他でございますけれども、事務局は何かございますでしょうか。

【事務局】

事務局からはございませんが、富塚委員から資料をいただいておりますので、内容についてご説明をいただきたいと思います。

【水野回答】

では、お願いいたします。

【富塚委員】

宮城労働局の富塚です。本日は所用により途中から参加させていただきました、失礼いたしました。審議会の資料3にもございます育児休業、介護休業に関連して、資料を配らせていただきました。令和4年度の県調査で、男性の育児休業取得率は前年度に比べて大幅な上昇が見られまして、育児休業法施行を担当する立場から法定着の表れとして受け止めて安心しているところでございます。ただ、同じ調査で、事業所の約9割が男性の育児休業取得を進める上で課題があると回答されていたほか、女性と比べれば、やはり男性の育児休業取得率は明らかに低い水準であると思います。そして、介護休業制度については、こちらも資料3の32ページにもございますが、規定のある事業所の割合が育児休業に比べてやや低

くなっており、また取得者の数も少ないということから見ましても、法制度の周知に課題があると考えております。そこで本日事務局にお願いして、この二つの種類の資料を配っていただきました。宮城県の施策項目の36にも、育児介護休業制度の普及拡充、制度を利用しやすい環境づくりの促進というのがございます。労働局としても県と連携して広報啓発を行ないたいと考えておりますので、どうぞ協力よろしくをお願いいたします。私からは以上です。

【水野会長】

ありがとうございました。お手元にいただいた資料おありかと思えます。何かご質問、その他重ねてよろしいでしょうか。

それでは本日の審議を終えて事務局にお返ししようと思いますが、よろしいでしょうか。どうもありがとうございました。では、進行を事務局にお返しいたします。

4 閉会

水野会長、進行大変ありがとうございました。以上もちまして宮城県男女共同参画審議会の方は閉会とさせていただきます。

最後に事務局の方から事務連絡をさせていただきたいと思えます、この審議会ですけれども、次回令和6年2月に開催をしたいと思っております。日時等の詳細につきましては、改めて事務局からご連絡させていただきたいと思えます。それから、現在の審議会の委員の皆様は任期でございますが出席者名簿の下の方に記載しております通り、令和6年3月24日になっております。本年度中に改選の手続きを取る予定にしておりますので、こちらにつきましても改めて事務局の方から色々ご連絡を差し上げたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

以上で、本日の男女共同参画審議会の一切を終了とさせていただきます。本日は大変ありがとうございました。