

令和6年度第1回 宮城県男女共同参画審議会 会議録

日時：令和6年7月22日（月）

午前10時00分～午前11時40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	笹崎 直也 委員
佐藤 喜根子 委員	佐藤 英樹 委員	高橋 慎 委員	加藤 明子 委員
畠山 明 委員	宮腰 紀子 委員	門間 尚子 委員	山田 周伸 委員

1 開 会

（司会：共同参画社会推進課 長谷川副参事兼総括課長補佐）

【定足数報告】

本日の審議会は、委員12名全員の御出席をいただいておりますので、宮城県男女共同参画推進条例第20条第2項の規定による定足数を満たし、成立しておりますことを御報告いたします。

2 開会挨拶

【佐々木部長】

宮城県男女共同参画審議会の開会にあたりまして、一言御挨拶を申し上げます。梅雨はまだ明けておりませんが、今日は文字とおり大暑ということで、本当に大変暑い中、御出席を賜りまして誠にありがとうございます。

皆様には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御理解と御協力を賜っておりますことにつきまして感謝申し上げます。また、皆様大変御多忙にも関わらず、この度は本審議会委員をお引き受けいただきましたこと、この場をお借りいたしまして、御礼申し上げます。

さて、本審議会は宮城県男女共同参画推進条例第18条に基づきまして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および重要事項を調査審議するとされております、知事の附属機関でございます。また、同条例第7条に基づきまして、令和3年3月に策定しました宮城県男女共同参画基本計画第4次について、第16条により毎年年次報告といたしまして、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、議会に報告し、これを公表することとされているところでございます。

本日の審議会では、この議会報告に向けまして、令和5年度の進捗条件につきまして、事務局から御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

することができますよう、委員の皆様のそれぞれのお立場より御忌憚のない御意見を頂戴できればと存じます。それでは、限られた時間ではございますが、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

3 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、委員の皆様を御紹介させていただきます。

弁護士の岩田摩美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笹崎直也委員でございます。

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。

富谷市立東向陽台小学校校長の佐藤英樹委員でございます。

宮城県農業協同組合中央会常務理事の高橋慎委員でございます。

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。

宮城労働局雇用環境・均等室長の加藤明子委員でございます。

株式会社セレクトィーアップル教育グループ会長の畠山明委員でございます。

白鷗大学法学部教授の水野紀子委員でございます。

公募委員の宮腰紀子委員でございます。

公募委員の門間尚子委員でございます。

亘理町長の山田周伸委員でございます。

任期は、令和6年3月25日から令和8年3月24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ひ申し上げます。

次に、県の職員を紹介させていただきます。

環境生活部長の佐々木でございます。

環境生活部参事兼共同参画社会推進課長の木村でございます。

共同参画社会推進課男女共同参画推進専門監の大沼でございます。

本日の司会を務めさせていただいております共同参画社会推進課副参事兼総括課長補佐の長谷川でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

4 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。会長、副会長につきましては、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なっております。会長及び副会長の選出までの間、佐々木部長が仮議長を務めさせていただきます。

【佐々木部長】

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、どなたか御推薦などございませんでしょうか。

【高橋委員】

事務局案があれば、お示しいただきたいと思います。

【佐々木部長】

事務局案を求められましたが、事務局案はありますか。

【事務局】

事務局案といたしましては、白鷗大学法学部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思います。

【佐々木部長】

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。皆様の御異議がなければ、拍手をもって御承認をお願いします。

(拍手)

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

【事務局】

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、会長席・副会長席に御移動をお願いいたします。

それでは、水野会長、戸野塚副会長から、それぞれ一言ごあいさつをいただきたいと思っております。

【水野会長】

会長を務めさせていただきます水野でございます。法学部の教師をしておりまして、4年ほど前までは東北大学に務めておりました。この審議会ではいつも活発な御意見を頂いて、私も世間知らずですので、皆様より様々なお立場から御知見をたくさん頂いてとても勉強になり、申し訳ないながらいつもこの会議を楽しみにしております。今回もそうなると思っております。

今朝もNHK朝ドラ「虎に翼」を視聴してきましたが、私は、主人公のモデルとなっている三淵嘉子先生を現実におみかけしたことがございます。三淵さんが活躍された当時と

現在は地続きで、でも地続きだとはいえ、男女共同参画については随分良くなったかと思
います。一方で世界的な水準で考えますと、日本のジェンダーギャップ指数は118位とい
うことで、まだまだ課題は多いところですよ。皆様のお知恵を拝借しながら、宮城県の男女
共同参画を進めていきたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

【戸野塚副会長】

宮城学院女子大学の戸野塚と申します。どうぞよろしくお願ひします。微力ながら最善
を尽くしたいと思ひます。ご存知のように本学は女子大学で、まさに今、水野会長がおっ
しゃったように、ジェンダーギャップ指数が改善されない状況の中で、学生たちをエンパ
ワーメントするということが、大きなミッションになっております。そのような意味にお
きまして、この審議会と私が繋がらせていただいていることには、大きな意義を感じる
とともに、微力ながら一緒に前へ進めていきたいと思ひます。

なお、大学では性の多様性と人権委員会の長を務めておりまして、キャンパスにおける
多様性の尊重を大きなテーマとして進めることについて、私たちが学びの最中でございま
すので、そのようなことの双方向のやり取りも皆様とできたら幸いです。2年間どうぞよ
ろしくお願ひいたします。

【司会】

水野会長、戸野塚副会長ありがとうございます。

なお、大変申し訳ございませんが、環境生活部長の佐々木につきましては、公務のため
ここで退席させていただきます。御了承ください。

3 議 事

【司会】

議事に入らせていただきます。本日は、次第にありますとおり、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）について御審議いただきます。進行につき
ましては、宮城県男女共同参画推進条例第20条第1項の規定により、水野会長に議長を
お願ひいたします。

【水野会長】

それでは議長を務めさせていただきます。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」事務局から御説明お願ひ
します。

【事務局】

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

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になります。本日、令和5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、資料1から順に、基本計画の体系、令和5年度の関連事業の実施状況、年次報告案の3点について、御説明をいたします。

「資料1 宮城県男女共同参画基本計画（第4次）計画の体系」をご覧ください。こちらは、令和5年度が計画の3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。

次に「資料2 宮城県男女共同参画基本計画 関係事業令和6年度実施状況一覧」をご覧ください。こちらは、計画の体系に基づき、令和5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、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。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。

資料2の2ページ No.13「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、4点の取組を行っております。1点目は、企業に向けて、女性にやさしい職場環境づくりのための専門家派遣を15事業者に延べ53回行いました。また、女性にやさしい職場環境づくりのための事業補助金は、6事業者に補助を行っております。2点目は、女子学生に向けて、女性活躍や多様な働き方などに取り組む県内企業を訪問するバスツアーを実施し、32人の参加がありました。3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」の更新です。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22社、県内で活躍する女性の紹介14人の追加を行っております。アクセス数も令和6年5月末現在で、10万件を超えています。4点目は、女性活躍研修です。地域における人材定着と生産性の向上を図るため、イクボスと女性活躍の推進に関するセミナーを開催し、60人の参加がありました。

続いてNo.14「市町村パートナーシップ事業」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になります。実施テーマは、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

どがあり、幅広い内容となっており、9の市町と共催をしました。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、各種通知や直接訪問を通じて、積極的な活用を呼びかけてきたこともあり、令和5年度は13市町村での実施となりました。

続けてNo.15「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、職場や家庭における男女の固定的役割分担の弊害に男性が気付き、男女共同参画の推進が男性にもプラスになることの理解を深められるようセミナー等を開催し、普及啓発を行っているものです。昨年度は、厚生労働省との共催事業として、男性の育休取得促進のためのオンラインセミナーを、企業に向けたものと学生や若手社会人に向けたものとに分けて行いました。また、3月には、アンコンシャスバイアスの解消に向け、落語家による講座を開き、3回の合計で136人の参加がありました。アンケートによる満足度は高いことから、今後も男性に向けたセミナーの開催を工夫して行ってまいります。

次に、5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」をご覧ください。昨年度の相談件数は、1,262件でした。内訳は、一般相談が1,019件、法律相談が42件、男性相談が141件、LGBT相談が60件です。相談件数としては前年度より30件の減少となっていますが、これは、1件の相談時間に制限がなく、丁寧に対応していることから、件数としては微減となっていると推測されます。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まいります。

次に、8ページ No.65「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、高校生と大学生を対象として行っている事業です。昨年度は、宮城誠真短期大学、白石高校と本吉響高校の3校で行いました。宮城誠真短期大学では、地域の保育園で活躍する卒業生のゲストトークとワークショップを行い、家庭や職場における男女共同参画について身近なものとしてとらえ、自身のキャリアについて具体的に考える機会となりました。高校では、県内の起業家を講師として迎え、自分らしく生きるキャリアの築き方についてお話をしていただき、ワークライフバランスの醸成を図りました。今後もキャリアをスタートする前段階のうちから、高校生や大学生に合った研修を開催してまいります。

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)」の目次をご覧ください。第1部では「令和5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。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6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、参考資料については、最後に記し

てあります。

1 ページの「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 21 年が経過し、この間、県内の男女共同参画に向けた取組は、徐々に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、男女共同参画の理念はまだ十分に浸透しているとは言えません。また、少子高齢化、出生率の低下などは加速度的に進んでおり、男女共同参画社会の実現が急務である状況です。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、少子高齢化の進展と人口減少、家族形態やライフスタイルの多様化、経済格差の拡大、女性の登用、暴力の問題、震災からの復興・再生、コロナ禍による影響など 7 点に整理をし、対応する施策を構成しました。令和 5 年度は、新型コロナウイルス感染症が 5 類に移行となったこともあり、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、積極的に施策に取り組んでまいりました。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、広く県民の皆様に理解していただけるよう事業に取り組んでまいります。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。

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 6 年 4 月 1 日現在で 38.4%と、前年度から 0.5 ポイント下がっています。状況としては、女性の登用が無い審議会数は、前年度と同じ 6 件で、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、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 1 ポイント増加し、29.6%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、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し、登用率向上を図ってまいりました。

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 0.5 ポイン

ト下がって、9.6%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23.9%と特に低いことなど、構造的な原因が大きいです。女性職員の採用割合は年々増加しているところです。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2.8ポイント上がり、77.1%となりました。コロナ禍が明け、各市町村において自粛していた各種啓発事業が再開されたり、新たに機運醸成を図るための取組を始めたりしたのですが、まだ事業を再開していない自治体もあり、計画策定時と同様の実施割合となりました。

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75人から41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。先ほど内容については、ご説明をさせていただきましたが、令和5年度の本事業によるセミナー参加者は、3回の開催で136人となり、目標値まで2年間であと186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84.3%、昨年度より18.9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。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、管理職へ取得促進についての通知を2回、育児休業を取得した職員の体験談等をまとめた事例集の発行、育児休業の前後に在宅勤務を一定期間活用することの促進も行いました。

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5社増加し、44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。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思います。

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38戸増え、812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、1.8ポイント増加し、

20.7%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、新たに大郷町で策定となったことにより、町村の割合が61.9%となりました。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、今年度は大河原町で策定に向け、動き出しております。市町村においては、住民の方々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、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ます。令和5年度の回数は14回、累計で32回となり、目標値の30回を達成いたしました。このうち当課の事業分は、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ポイント下がり、25.4%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193人、累計で1,543人となり、目標値の1,450人を上回ることができました。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14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5年度は、第4次基本計画の3年目ということで、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まいりました。残り2年の中で、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】

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

私から発言させていただきます。5月に民法の改正がありまして、法制審の部会委員をしておりましたので責任を感じているところですが、離婚後の共同親権が導入されることとなりました。この改正が施行されると、例えば夫のDVで別れた夫婦のケースで、離婚後平和に暮らしていた元妻子に対して、共同親権が可能になったことにより、元夫がもう一度接触するため、共同親権にすることを請求できるようになります。厳しい生活の中で母子家庭を送っている当事者が経済的に追い詰められる、ある種のリーガルハラスメントというのでしょうか、提訴されて応訴しなければならないリスクが高いことが懸念されています。施行は2年後なのですが、2年後までにできるだけ様々な形でサポート体制を整えたいと、法務省等も考えているようです。そのようなリスクについて、対応を考えている部署、あるいは力を入れられている所属はどちらになりますでしょうか。

【事務局】

こども家庭庁なども発足しましたので、共同参画社会推進課としても、子ども・若者の分野について対応させていただいておりますが、所管は保健福祉部の子ども・家庭支援課や子育て社会推進課でございますので、元配偶者からの暴力や、生活困窮については、福祉分野とも密接に関連しますので、保健福祉部と連携し対応することになります。

【水野会長】

被害者の方々にとって多くの場合、地方公共団体の窓口が唯一の駆け込み寺となっておりますので、被害が少なくなるよう取り組んでいただければと思います。

【笹崎委員】

2点御質問いたします。1点目は、県職員の男性育児休業取得率が84.3%まで上がったとの説明でしたが、取得期間は把握されておりますでしょうか。

【人事課】

取得期間については、短期から長期のものまでおりますが、職員一人ひとりの取得状況について確認できる資料は持ち合わせておりませんので、この場ではお答えできません。いずれにしても取得率は、昨年度の65.4%から84.3%まで上がっていることから、制度が浸透していると認識しております。

【事務局】

当所属でも現在育児休業を取得している男性職員がおりまして、7月1日から9月末までの3ヶ月間取得しております。様々な例がありますが、一例として補足させていただきました。

【笹崎委員】

民間企業でも、男性の育児休業取得率は上がりまして、ほぼ100%という企業も珍しくありません。上司からの指導もあり半ば強制的に取得するといったこともあり、取得率は向上する一方、1、2週間などの短い期間の取得であることや、休業中に育児をしていないという声も聞きますので、ぜひ取得率だけではなく、平均の取得日数についても把握されるとよろしいかと思います。

2点目に、県の管理職に占める女性の割合についてですが、管理職になる場合は、登用試験などはあるのでしょうか。

【人事課】

特に登用試験の方は実施してございません。補足いたしますと、管理職につきましては、人事異動の結果でございまして、課長級の率は減少してはおりますが、課長補佐級や係長級の割合は増えておりますので、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

【戸野塚委員】

ただいまのお話と関わって、このように見える形で数値が劇的に上がるというのは、とても大事なことで、県庁内で1つのモデルケースとしての事実を作られたことは大きな成果だと思います。本学でも男性職員が育児休業から復帰した方がおり、このようなことが浸透することが、具体的に進める上ではとても意義があると思います、感心して聞いておりました。教育学部で教員を養成していることと関連しますが、性的マイノリティの人たちへの理解が進んできたことについては、大変好ましいことだと思います。昨年の会議でも、県庁のトイレなど具体的なものが変わっていくことによって、多くの県民への啓蒙につながるのではないのかという発言をさせていただきました。採用試験について宮城県は、かつて男女のみでしたが、現在は男女とその他という記載欄になっていると思います。東京都や関東圏では性別欄が消えていまして、性別を問わない形の採用試験に世の中が少しずつ動いております。本学の学生たちの卒論でも、全国的な採用時の性別欄について調査している学生がおり、県の教育委員会の方に対して、宮城県はさらに前進されるのかという質問をしている卒業生がおりましたので、この問題について理解を示して世の中を動かしているという、メッセージになると思います。講演会や様々な学びの企画に合わせて動くことは、実に大きいことだと思いますので、小さな一例ですが、ぜひ前に進めていただければありがたいと思います。

【事務局】

関係各課できちんとチェックを行いまして、検討してまいりたいと思います。

【畠山委員】

弊社は30年前に起業しましたが、女性の方々に大変力になっていただき、宮城県からは、数年前に女性のチカラを活かす企業認証制度において、ゴールド認証を頂戴しております。しかしながら、先ほど御説明いただきました専門家派遣やバスツアーについて不勉強で存じておりませんでした。また、女性応援ポータルサイトについては、10万件以上のアクセス数と伺い、益々社内にも知ってもらえたらと思いましたが、弊社は若い女性も多いものですから、例えばポータルサイトの案内についてSNS等で発信はされていますでしょうか。個人情報の取り扱いやセキュリティの問題等あるとは思いますが、そのような年齢層の方に対する発信について、どのように対応されているのだろうと思ひ、御質問しました。

【事務局】

女性ポータルサイト「ずうっと宮城」を立ち上げた際、インスタグラムについても開設しております。定期的な更新まで至っておりませんが、今後実施してまいりたいと考えております。

【水野会長】

若い方はインターネットを通じて情報をキャッチされることが多いようです。相談の受付についてのお話しですが、私は仙台市の男女共同参画財団の理事長も務めておりまして、財団の相談員から話を伺うと、若い方にとって電話はハードルが高く、知らない人に電話をかけることはできないが、インターネットの書き込みならできますという方もいらっしゃるようですので、時代に応じた対応をしていただければと思います。

【佐藤喜根子委員】

県の合計特殊出生率が全国でワースト3に入っていることについて、出生数、やはり少子化対策について心配しています。合計特殊出生率については、結果的には若い女性がたくさんいるけれども、出生数は減っているので、当然のことながら、その若い女性が多くいることというのは、結局のところ学都仙台と言われるくらい、女子大生がたくさんおられるので、その女子大生を仙台に定着させて、そして結婚出産に繋げていくという意味では、このポータルサイトは有効だと思います。

一方で、県南や県北では出産する場所がないということが大きな問題になっています。特に県南では県南中核病院に、出産する場所が無いために産み控えしているという話も耳

にします。どこで産んだらよいのか分からないという悩みも伺っていますので、少子化対策として力を入れていただければと思います。そこで、関係事業の状況一覧を拝見しますと、周産期、小児医療というようなところで対策を講じているのが産科医や小児科医師が主になっていますが、実は助産師も中々確保ができておりません。安全担保ができないために閉院するといった、逼迫した状況も伺っているところですので、医師だけではなく、それをサポートする助産師や看護師が順当にいないと安全担保は難しいと思いますので、医療従事者への支援というところも積極的に考えていただきたいと思います。

私も教育現場におりますので、学生たちがやはり資格の取得を希望しても、授業料が高く、実習も伴って費用等もかなり負担となりますので、積極的に奨学金を出すことについて考えていただきたいと思います。宮城県の場合は、就職先の施設が限定された奨学金となっていますので、地域貢献という形で宮城県内に留まっていただく場合に、施設に限定した奨学金になりますと、受けたいけれども、受けられない学生たちもいるように感じております。宮城県内に就職する場合は、地域や施設を問わない、もう少し幅の広い奨学金について考えていただくと良いと思います。

【事務局】

お話しいただいたとおり、女性定着については大きな課題だと認識しております。県内の各大学校にお話しを伺いますと、宮城に残りたいと思っている女子学生は多いが、大企業ほど様々な媒体への掲載も早く、そちらに学生が流れていく傾向も大きいそうでした。当課の女子学生を対象とするバスツアーも、女性活躍に取り組む魅力ある県内企業について早い時期にお知らせすることが大事ではないかとのことでした。来年度の開催に当たっては、情報をいち早く若い人たちに届けることが必要になりますのでポータルサイトの活用も含めて、事業の進め方を検討いたします。

【医療政策課】

分娩施設の減少傾向は全国的な課題でございまして、先ほど御指摘のありましたみやぎ宮城県南中核病院につきましても、令和2年9月末で分娩休止となっております。県では周産期医療分野の人材育成確保と処遇改善を図るとともに、限られた医療人材を効果的に活用するために、周産期限体制の重点化と集約化を図るとともに、産科セミオープンシステムなど、周産期医療ネットワークの強化に取り組んでいます。産科セミオープンシステムというのは、妊婦健診の通院は便利な近所の診療所、お産は設備が整った分娩施設を利用していただくというコンセプトに基づくシステムでございまして。

奨学金制度につきましては、本日出席しておりませんが、医療人材対策室の所管となります。

【水野会長】

産科の分野については特別に考える必要があると思います。妊娠出産育児適齢期は、職業人としても一番女性が働き盛りの年代にあたりますが、その時期であっても、仕事をしながら子どもを産み育てることが可能だということを、様々な形でアピールしていく必要性もあると思います。

【佐藤喜根子委員】

今朝の新聞に、小学校の開始時間に関する問題が掲載されていました。子育ての際、保育所でお世話になる時までは大丈夫ですが、小学校に入る時には、仕事を辞めるかというような転機になるという記事でした。小学校の開校の時間について、やはり校庭にいる児童がたくさんいますと、安全性も担保できると思いますが、少数になりますと、安全性の問題で大変危惧するところです。

それから、ヤングケアラーの問題もあると感じています。両親が共働きの場合、中高生のお子さんが、下の兄弟の面倒を見たり、あるいは高齢者と同居されていれば高齢者の方々の面倒を見たりというようなところで、確かに苦労されているということは見えています。そのようなところへの支援等についても配慮していく必要があると思ひ、提起させていただきました。

【事務局】

小学校の問題については、早い時間に登校する児童向けの対応として支援員に協力いただくなどの工夫をされている市町村があると聞いております。大体7時半頃にはどの学校でも開校しているようですが、職員の通勤や勤務時間との関係もあり、安全が確保できないため、時間ギリギリまで外に待たせていることは実際にあると思います。

【子ども・家庭支援課】

ヤングケアラーにつきましては、令和4年11月に、仙台市を除く全県で小学5年生、中学2年生、高校2年生を対象にアンケート調査を実施しました。世話をしている家族がいるかという質問に対しては、小・中学生では、およそ7、8%程度、高校2年生では、5、6%程度が世話をしている家族がいると回答しております。また、自分がヤングケアラーに当てはまるかという設問につきましては、小・中学生では1%前後、高校生では2%くらいですが、自分が当てはまるという回答がありますので、今年度に入りまして、関係法令の改正もありまして、ヤングケアラーの支援につきましては、市町村も一緒に行うことになっておりますので、今後市町村においても、児童生徒に対しての調査を行うことになりましたので、都道府県は、市町村間の広域的な調整を行っていく役割も明確化しておりますので、引き続きヤングケアラー対策を進めていきたいと考えております。

【水野会長】

ヤングケアラーの問題は、ケアの必要性が生じた場合に、社会福祉ではなく家族の中で何とかするべきだとしてきた、具体的には主婦が負担してきたために、主婦が負担できない家族で生じている問題であり、そもそも主婦と家族に丸投げする構造が問題だったということが、気づかれてきたと思います。

【笹崎委員】

企業側の立場から、職場における男女共同参画について申し上げます。これについては、企業側としても非常に重要な喫緊の課題と認識しております。人口減少による働き手の不足は、ほぼ全ての業種において、非常に深刻化しております。性別に関わらず、育児や介護があっても働き続けることができる職場環境、働き手である皆さんがいきいきと働いて、能力を最大限に発揮できる職場環境を作っていくことが企業に求められていると思います。

動機は少し違うかもしれませんが、企業は働き手の不足という点で、否応なく女性の活躍推進に取り組まざるを得ない状況にあります。そのような機運も追い風にして、我々の経済団体と宮城県や他の行政機関が連携することで、様々な取組が進められると思っております。当協会といたしましても、重要課題と認識しており、積極的に取り組みたいと思っておりますので、引き続き連携をさせていただきますようお願いいたします。

【水野会長】

経団連の方でも選択的夫婦別姓を進めてほしいということで、政治よりも経済界の方がこの問題については協力的ですね。

【門間委員】

先ほど会長からもお話がございましたが、多くの法律が改正されております。共同親権など、夫婦や子どもに関係するものや、困難な女性への支援に関する法律ができるということは、県や各自治体にとっても様々な施策を生んでいく状況になると思います。その際、当事者の方に最前線で関わられる福祉や教育など関係する機関の相談員の方へ、法律に基づく県や自治体の取組について、学ぶ機会を県が主導で早期に提供することをお願いいたします。

それから、私はNPO法人をしておりまして、これまでひとり親世帯のみなさんに、食料の提供を行ってまいりました。県内では、フードバンクや当方のような困窮者支援団体が食料提供を行っています。しかし、家庭へ食糧提供を行っても、一部の家庭においては子どもたちまで食糧が届いていないという状況が見えてまいりました。学校様からも同様のお話があり、毎月、宮城県内の高校生約150人の方に各高校を通して食料の提供を行っております。

子どもたちの状況は非常に切迫していると言わざる得ません。子どもたちの実態調査、家庭の調査をされる際には、学校を通しての調査のほか、民間の様々な組織一例えば、こども支援や困窮者支援をしている団体や学習塾などの習い事先や医療機関、民生委員・児童委員やこども会・町内会、商店街など、こどもたちに直接・間接的に関わっている組織や機関などを通しての調査も一緒に行うことで多角的にこどもたちの状況を知り、こどもたちの声を聞くことができるのではないかと考えます。同時に、こどもたちを取り巻く様々な課題もより具体的にこども視点で炙り出される可能性が高く、こどもたちだけではなく家庭や地域、社会が直面する課題にも迫れるのではないのでしょうか。一見するとこどもや福祉分野のことと思われるかもしれませんが、あらゆる分野に横串を通す役割をもつ男女共同参画にも関連することだと思いましたのでお伝えいたしました。さらに踏み込んだ官民の連携のもと、このような調査を行うことで今後の宮城県の取組の精度が向上すると思っております。ご検討のほど、お願いいたします。

【水野会長】

困難を抱える女性たちの支援については、法律でも地方自治体かつ、民間の力をといることで規定されていることが多いですので、NPO 法人等の協力を得ながら進めていただければと思います。

【事務局】

相談員の研修というのは非常に大切なものでありますので、必要な研修を受けられるように考えていきたいと思っております。

【子ども・家庭支援課】

委員のお話の中で、今後調査を行う際には、学校を通してだけではなくて、民間を通して、さらに実態に把握に努めてほしいというようなお話でございましたので、今後調査を進めていく際には、検討させていただきたいと思っております。

【事務局】

男女共同参画相談室の相談員への研修ですが、国立女性教育会館の研修が毎年オンライン配信で開催されておりまして、相談対応に影響が生じないように、その配信された動画を受講しております。

【佐藤（英）委員】

私も学校現場にありますが、学校教育における男女共同参画の実現ということで大きく三つの柱がありまして、1つ目が男女共同参画に関する理解の促進、2つ目がキャリア教育の推進と人材育成、3つ目が健康のための教育推進となります。感想としてお話させて

いただきたいと思います。児童生徒につきましては、やはり男女平等、男女共同参画の理念というところについては、人権教育を基に道徳や家庭科を中心に進めている状況です。家庭科では、男子生徒がマタニティの体験をすること、中学校の制服については、女子生徒がスラックスを選べるなど、自分で希望できるようになった部分が多くなりました。人権教育における男女共同については、今は3、4年生ぐらいから始まっていますが、子どもたちの発育が伸びていることや、様々な情報がSNS上でも拡散していますので、正しい情報を小さいうちから学んでもらいたいと考えております。

女性教職員における管理職登用の点では、力がある女性の先生はたくさんおりますが、親の介護や子どもの受験があるという理由で、選考試験を受けられない女性がございます。これは、家庭教育は女性がするものという認識がありまして、男性の協力というところについて、学校現場ではなく、社会全体の構造を考える必要があると思っており、せっかくの実力を活かしてほしいと思っております。男性の育児休業については、バックアップできるシステムがまだまだ整っていない部分がありまして、担任の先生が1週間休むのであれば校長としてもバックアップできますが、2か月、3か月休みたいと相談があった場合、どのようにして担任不在の期間中、教育がストップしないシステムを作られるのか、やはり学校、県、社会全体で考えていく必要があると思っております。

【水野会長】

先生方に何もかも押し付けて、ブラックな職業と思われることがないように、社会全体で考えなくてははいけないと思います。

【宮腰委員】

私は企業に属しておりますが、県のポータルサイト「ずうっと宮城」を見た高校生から取材を受けたことがあります。若い世代こそ、男女共同参画について学び早い段階で情報をキャッチアップしていることを改めて知り、特に私よりも上の世代にとっては「組織としても取り組むべき課題」であることが響いたようです。やはり管理職研修や、社内研修において男性育休推進、ジェンダー問題について理解を深め、社会全体で変えていくという点では組織側も積極的に情報を取りに行く必要があるのだと知らされた事例でした。高校生の方々がご自身の10年後、20年後をどのように働いていきたいか？ということを輝いた目で色々質問していただいたことや、外国のジェンダーレストイレを視察した上で課題を見出そうとしている姿を見て、緩やかでも日本は変わってきたこと感じています。今回の資料を拝見して、知らない事業が結構ありましたので、事業の発信を意識的に行っていただきますと、より男女共同参画への意識変化が広がっていくものと思えました。

【水野会長】

情報発信というところで、利用者にとって分かり易いものになるよう工夫していただければと思います。

【山田委員】

市町村の審議会等の委員における女性割合の目標は35%のところ、29.6%となっている点について例を挙げますと、現在当町では令和8年度に策定を予定している総合発展計画ですが、これから1年半準備しまして、そこから10年間の町の道しるべを策定しようとしているのですが、女性委員の登用に大変苦労しているのが実情です。10年後を見据えて計画を策定しますので、30代や40代の方に参画していただきたいと考えていますが、女性を登用しようとしますと、女性経営者が少ないことや複数の仕事を兼業されて、日中の出席ができないということもあり、そのような中でも何とかキャッチアップして、女性に参画していただいている現状がありますので、そういったことが、全体の数字が上がらないところだろうと感じております。

続いて、性的マイノリティの理解促進についてですが、実は先日、町内施設において性的マイノリティ当事者への対応が必要な場面がありました。その中では、いわゆるトイレ問題もございしますが、更衣室など、性別によって利用場所が異なる施設の対応についても検討することとなり、結果的には過不足なく対応することができましたが、理解が進むにつれて様々なところで、適切な対応が今後求められてくるだろうと感じているところで

【水野会長】

私が若い頃に、政府の審議会の女性登用目標が30%に引き上げられたタイミングがありまして、でもその母数になり得る女性の職業人ははるかに数少なく、私自身も含めて、どの審議会でも同じ女性メンバーばかりが登用されていた経験がございします。

やはり過渡期というのは難しい部分があると思いますが、女性が参画することで変化したことも多くありましたので、県と連携し、女性人材に関する情報の交換など、協力して進めていただきたいと思います。

【加藤委員】

労働局では様々な労働相談を受ける中、やはり男性の育休に関する相談が増えておりまして、県の調査において40%を超えていることを実感しています。男性の育児休業については様々な御意見がありますが、やはり育児休業を取得するだけでなく、仕事と家庭の両立を図ることが重要だと考えておりますので、先の国会においても育児介護休業法が改正されまして、現在の1001人以上から301人以上の企業が男性の育休取得率を公表するということが義務化されましたので、さらに加速していくと思います。今後、国としても

周知いたしますが、県とも連携して政策を進めたいと考えております。

当局では、えるぼしや、くるみん認定などの認証制度があります。今年度に入り、新たに4社認定しておりますが、その後も続々と申請もいただいているところですので、我々としても優良な企業とか先進的な取組を広めていきたいと思いますが、中小企業においても取得をされているところでしたので、裾野を広げて県の方とも連携して施策を進めたいと思っております。また、皆様からの意見も国の方にもいただいて、進めてい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。皆様から、様々な御意見等を頂戴いたしまして、本日も楽しませていただきました。貴重な時間でした。それでは、本日の御意見を踏まえて、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】

次に議事(2)「その他」について、事務局から何かございますか。

(特になし)

他に何もありませんので、これで議事を終了いたします。御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。

【司会】

水野会長、議事進行、ありがとうございました。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、ありがとうございました。

最後に事務局から御連絡でございます。次回の審議会は来年の2月中旬に開催を予定しています。詳細が決まりましたらまた改めて御連絡いたしますのでどうぞよろしくお願いいたします。本日は、長時間にわたりまして、誠にありがとうございました。