

No.	該当箇所	発言者	意見	回答／対応
1	本文 _男女共同参画の指標	ふなやま 由美 委員	県職員の男性の育児休業取得率について、4週間以上の取得率を盛り込んだとのことだが、現状では何日間ぐらいの取得日数になっているか。 1日だけ取得したということでは、本来の意味合いから離れてしまうと思うので、しっかりと実際に取得できる環境整備を求める。	現状で何日という数字は手元にございませんが、この4週間以上の男性の育児休業取得率につきましては、令和6年度で67.5%となっております。今回の計画により、85%まで高めていきたいと考えております。
2	全体	ふなやま 由美 委員	アンコンシャス・バイアスについて、今回の計画に位置づけたのは非常に大事な点。これをどうすれば皆さんに理解し、生活の中に位置づけていただけるようになるかが非常に大事だと思うが、計画案に謳っているターゲットを絞った啓発活動は、どういった内容を想定して盛り込まれているか。 理解の醸成の取組方において、分断を持ち込んで喧嘩するような形になってしまうと困る。お互いの立場を理解しながらも、固定観念に気づいていけるような、話し合いや語り合いの場という取組み方も必要。	アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）につきましては、これまでも問題として取り上げられていたかと思います。今回改めて、計画の分野1「社会全体」のテーマとして「アンコンシャス・バイアスの解消に向けて」ということを打ち出し、引き続きしっかり取り組んでいくテーマとして取り上げさせていただきました。 男女共同参画につきましては、様々な分野で様々な課題がございます。アンコンシャス・バイアスの解消に向けた意識啓発は、当然あらゆる分野で取り組んでいかなければなりません。庁内であれば、土木部や農政部といったところとも連携しながら、それぞれの分野で、アンコンシャス・バイアスの解消に向けて意識啓発に取り組んでまいりたいと考えております。
3	全体	ふなやま 由美 委員	パートナーシップ条例やファミリーシップ条例に取り組んでいる自治体が多くなっている。パートナーシップやファミリーシップについても盛り込んでいくべきではないか。 県としてパートナーシップ条例を制度化しているところもあるので、ぜひ実施していただきたい。	パートナーシップ制度については、現在、仙台市や栗原市がすでに導入しており、気仙沼市、石巻市が導入に向けて検討しているところです。そういった観点からも、県内でも理解が深まってきているかと思いますが、県には制度の導入に否定的な意見も寄せられている状況でもございます。 直接的な住民サービスの多くを扱う市町村の理解が不可欠だと思っておりますので、引き続き市町村と連携しながら、県民の理解促進に向けた研修を実施していくというのが今のスタンスです。 この計画の中にも、性的マイノリティの方への配慮といったところも記載させていただいておりますので、そういった面も含め、両面で取り組んでいきたいと考えております。

# 令和7年10月27日環境福祉委員会（集中審議）での意見

No.	該当箇所	発言者	意見	回答／対応
4	本文 _第1章 基本的な 考え方	ふなやま 由美 委員	計画策定の趣旨として、第4次にあった「ジェンダー平等を実現させよう」というSDGsの目標（目標5のイコール）の記載がない。 文言として「ジェンダー平等を実現しよう」という、SDGsの17の目標の中に含まれていることの意味は非常に大きいので、工夫しながらぜひ書き込でいただきたい。	こちらの計画の基本的な考え方の中で、SDGsの観点も記載をさせていただいております。全体の調整の中で、文言としては削っている部分がありますが、取り組みの方向としてはこれまで同様の形で進めてまいりたいと考えています。  【最終案1頁】 第1章 基本的な考え方 1 計画策定の趣旨 目標5に関して文言を追加し、「持続可能な開発目標（SDGs）に掲げられている、ゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」をはじめとした全てのゴールの達成に寄与します。」といたしました。
5	本文 _男女共同参画の 指標	高橋宗也 委員	ゴールド認証企業数の目標が70社とあるが、今日10月の時点ですでに60社を超えている。あと5年後の目標が70社というのは、あまりにも過小ではないか。代表質問でも知事から「ここは頑張る」という明確な答弁があった。	ゴールド認証につきましては、ご案内の通り、9月1日現在で59社ございます。ゴールド認証につきましては、多少増減もございます。設定については内部でよく検討したのですが、まずは70社というところで設定したいと考えているところです。 ご指摘も踏まえまして、こちらの目標指標につきましては、今一度、数字も含めまして精査をさせていただきたいと思います。  【最終案33頁】 男女共同参画の指標 「女性のチカラを活かすゴールド認証企業数」の目標・予測指標（令和12年度）について、70社から100社に修正いたしました。
6	本文 _男女共同参画の 指標	高橋宗也 委員	「市町村講座のイベント開催100%」というのも少し疑問に思う。ここはもう少し、女性活躍社会を政策の柱にするとまで言っている知事の政策と合うように直していただきたい。	ご指摘も踏まえまして、こちらの目標指標につきましては、今一度、数字も含めまして精査をさせていただきたいと思います  【最終案33頁】 男女共同参画の指標 「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」目標・予測指標（令和12年度）について、県から市町村に個別に働きかけることで何とか100%を達成できるものであり、引き続き指標として掲げていきたいと考えております。
7	本文 _第3章 男女共同参画の推進に関する 施策	かっち恵 委員	現在、ダブルケア（育児と両親の介護）を行っていて、仕事から離れてしまう女性、そして男性もいらっしゃるということが言われている。その方たちの再就職や離職防止といったところは、計画の中のどこに入るか。	再就職などの観点からいきますと、分野2「様々な働く場」の（4）「リスクリング促進及びキャリアスタートの支援」で、整理させていただいているところです。 元々、「職業能力開発及び学び直しの支援」ということで、これまで項目の整理をさせていただき、取り組みを進めてきたところですが、今の言い方に直した形で、こういったところでの取り組みを想定しております。

令和7年10月27日環境福祉委員会（集中審議）での意見

No.	該当箇所	発言者	意見	回答／対応
8	本文 _第3章 男女共同 参画の推 進に關す る施策	かっち恵 委員	今のダブルケアの方々は、キャリアリスタートというより、育児と介護を両立しなければいけないため、仕事を離れたくないけれども、どうしても離職せざるを得ないという状況が、男性も女性も変わらずある。その支援について、環境整備といった観点で組み込めるところがあれば、ぜひ組み込んでいただきたい。	今お話しの点につきましては、保健福祉部や経済商工観光部といった部署とも連携して取り組みを進めていかないといけない分野だと思います。引き続きそういったところと連携しながら、ご意見も踏まえて、しっかり対応していきたいと考えております。  <u>【最終案19頁】 第3章 男女共同参画の推進に関する施策 2 様々な働く場における男女共同参画の実現－女性が生き生きと活躍するために－</u> ダブルケアに関する記述を追加し、「出産や育児、介護のために仕事を辞める女性は少なくありません。育児と介護を同時に行っているダブルケアラーの存在も明らかになっています。そのような状況の中で、女性の意識の変化や厳しい経済状況を反映し、働くことを希望する女性が増えています。」といたしました。
9	本文 _男女共 同参画の 指標	さとう道昭 委員	今回指標に入れているゴールド認証は、県外への人口流出と結びつきがあるか。	県外流出、特に首都圏への流出につきましては、首都圏の魅力などを感じて出ていかれる方も多いかと思いますが、まず県内に魅力ある企業がたくさんあるということを知っていただくことも、流出を食い止める方法の一つかと思います。 そのため、ゴールド認証などの企業を増やすことにより、女性が働きやすい企業が増えていくことにつながりますので、関連性は大きいにあるかと思います。
10	本文 _男女共 同参画の 指標	さとう道昭 委員	主に県内で就職を考えている学生には非常に大きな参考となる指標になるかと思うが、元々県外も含めて検討している方にとってみると、訴求力という点で劣っているのかなと思う。県外に就職しようという方にとっては、国の指標の方が分かりやすい。国でそもそも都道府県ごとに企業数を設定するのは難しいと思うが、自治体や県の方で掲げることではできないことはないと感じる。あくまで学生目線に立った時に、分かりやすい指標を活用していくことは非常に大事なのではないか。	国の指標と言いますと、例えば「えるぼし認定」といったところでしょうか。 まず県の取り組みの中で、指標として考え得るものとして、ゴールド認証を設定し、これまでも実績を見てきているところがあります。えるぼし認定の目標値については、先日、労働局の方とも打ち合わせをさせていただき、今後、宮城県内でどのように広めていけるか意見交換をさせていただきました。 現状で、国の方で「何件までに設定する」という目標が今のところないという話も聞いたばかりでして、他の委員からもご案内をいただいているところではありますが、我々としては、まず県の認証企業の目標を設定させていただいて、えるぼし認定につきましても、今後しっかり取り組んでいく方向性ではありますが、今の時点で目標設定とするのは難しい状況でございます。  <u>【最終案33頁】 男女共同参画の指標</u> 新たに指標項目「宮城県内に本社のある女性のチカラを活かす認証企業のうち「えるぼし認定」を取得している企業数」を追加し、目標・予測指標（令和12年度）について40社といたしました。

宮城県男女共同参画基本計画（第5次）中間案に対する意見提出手続き（パブリックコメント）の結果

- 意見提出手続き（パブリックコメント）の結果概要
- ・実施期間：令和7年10月31日から令和7年12月1日まで
  - ・意見等：2人の方から16件の御意見等をいただきました。

No.	項目	御意見・御提案の内容（要旨）	宮城県の考え方
1	全体	・ 創作物を作る際にこの計画が表現の自由を侵害しないかとても心配です。アンコシャス・バイアスとありますが、それが表現物にまで適用することがないような文章を記載することを求めます。また、思想および良心の自由表現の自由や親の教育権に最大限配慮する趣旨を記載することを求めます。	●御意見の趣旨は、今後の参考とさせていただきます。
		・ 性別役割分担意識を押し付けるような創作物があったとしてもそのような創作物を手に入れることが制限されるべきというニュアンスと捉えられないような補足文言を記載することを求めます。	●御意見の趣旨は、今後の参考とさせていただきます。
		・ 男女共同参画という概念に対してはさらに上位に置かれなくてはならない理念（平等、基本的人権など）が存在し、それらと調和し、ほかの権利と競合する場合においては、合理的かつ平等な解決を促すものでなくてはならず、一方的に男女共同参画社会の実現のみが重視されることが無いような案にすることを強く求めます。	●御意見の趣旨は、今後の参考とさせていただきます。
2	第3章 男女共同参画の推進に関する施策 1 社会全体における男女共同参画の実現－アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)の解消に向けて－	・ P14 女性の管理職の割合が上昇しているにもかかわらず、男女が平等だと思う数値が減少していることは重大な問題と考える。男女共同参画事業の効果が認識されていないか、効果の範囲が限定的すぎるのではないか。宮城県でも調査すべきであり、計画に含めるべき。	●御意見の趣旨は、今後の参考とさせていただきます。
		・ P15（3）男性が不平等と思っていることも調査、解消すべき。社会は男女両性で成り立っているので、女性側だけに問題が生じていることはなく、平等に取り組むべき。	●御意見の趣旨は、今後の参考とさせていただきます。
		・ P15（6）アウティングの問題もあるだろうが、必要な情報は周囲と共有していかないと齟齬がうまれる。周囲の理解のもとで適切な対応がとられるようにするべき。	●性別や性的指向、性自認等に関する情報共有については、それぞれの場で配慮されるよう理解の促進に努めて参ります。



# 宮城県男女共同参画基本計画（第5次）中間案に対する意見提出手続き（パブリックコメント）の結果

No.	項目	御意見・御提案の内容（要旨）	宮城県の考え方
2	第3章 男女共同参画の推進に関する施策 1 社会全体における男女共同参画の実現－アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)の解消に向けて－	・P15 ダイバーシティの一環で、やさしい日本語を広めていると思うが、「アンコンシャス・バイアス」など専門用語を並べるのではなく、わかりやすい日本語にして欲しい。	●わかりにくい専門用語は、最初に記載の箇所で説明しており（P1 アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み））、2回目以降は省略しております。
		・P16 女性は必ずしも管理職になりたいかどうかわからない。とくにワークライフバランスを重視したものを考えるなら、産後の育児や健康も考え、働くことをセーブしたくなるだろう。目標値を追うだけになっていないか調査すべき。	●御意見の趣旨は、今後の参考とさせていただきます。
		・P17（5） 若い女性の貧困も深刻だが、若い男性も同じように支援するべき。	●貧困の問題については「女性や若い世代」と表現しており、若い男性も包含しております。
		・P18（7） 性別に関わる差別に関する施策なら、それに特化したものだとわかりやすく記載すべき。性同一性障害はもう性別不合と名称を変更したので「旧・性同一性障害」とするか「性別不合」にするべきでは。	●P18（最終案P17）「（7）相談体制の整備・強化」については、性別に関わるものに特化している施策ではなく、広く捉えるものと考えております。「性別不合」に係る表記はご指摘のとおりで、こちらについてはP15他での表記に統一いたします。
3	第3章 男女共同参画の推進に関する施策 2 様々な働く場における男女共同参画の実現－女性が生き生きと活躍するために－	・P19 ゴールド認定よりも、くるみん認定企業を推進してしていくほうが女性が働く安心の目安となると考える。	●「女性のチカラを活かすゴールド認証企業数」の指標につきましては引き続き推進して参りますが、「くるみん」などの国の認定の取得についても推進して参ります。
		・P20 ハラスメント改善や女性管理職を促すよりも、女性の正規雇用と賃金上昇を改善するような施策をするべき。	●ハラスメント対策・女性管理職促進と、女性の正規雇用促進・賃金上昇につきましては、両面で取り組んで参ります。
		・P21（4）リスクリングは必要なことだが、育休を利用してリスクリングを促す記事を見たことがあり、母親が資格がとれたことを称賛するような発信があったことは非常に問題。そもそも育児休暇は、育児に専念するものである。できる人がやればいいが、みんなができる事として拡散することは育児をするものにとって大きな負担となってしまう。また、育休制度を目的外で利用してはいけないと考える。	●御意見の趣旨は、今後の参考とさせていただきます。

# 宮城県男女共同参画基本計画（第5次）中間案に対する意見提出手続き（パブリックコメント）の結果

No.	項目	御意見・御提案の内容（要旨）	宮城県の考え方
4	第3章 男女共同参画の推進に関する施策 4 学校教育における男女共同参画の実現 －共生と自立を目指して－	・ P25（5）いじめは「性別、性的指向や性自認等」に限らず発生するので、「性別、障害、人種、出身国などの違い等」にするべき。	●P25（最終案P26）（5）で記載している「いじめ」に関する記述については、その趣旨がわかりにくいものであったため、前提に「性別や性的指向、性自認等に対して」の文言を挿入させていただきました。
		・ P25（1）学校教育においての人権教育等の講習は、保護者の理解のもと行うべき。	●御意見の趣旨は、今後の参考とさせていただくとともに関係課へ伝えます。
5	第3章 男女共同参画の推進に関する施策 5 地域における男女共同参画の実現 －多様な主体が互いに支え合う社会－	・ P27 NPOとの協力体制もいいが、本来自治体が担うべきものだと考える。また、特定の団体が連携事業を独占しないようにすべき。また、NPOはプロではなく、専門家や企業との連携を推進していくべきと考える。	●御意見の趣旨は、今後の参考とさせていただきます。