

宮城県男女共同参画審議会会議録

日 時：平成29年1月23日（月）

午後1時30分～午後3時

場 所：宮城県行政庁舎9階 第一会議室

（平成28年度 第四回）

出席委員：水野紀子会長，渡部順一副会長，草野祐子委員，今野彩子委員，塩野悦子委員，
鈴木勝雄委員，高山健司委員，松田攝子委員，渡辺安子委員
欠席委員：稲葉雅子委員，小川ゆみ委員，竹中智夫委員

1 開 会

【司会：共同参画社会推進課 池田副参事兼課長補佐】

〔 議事に先立ち、会議成立の報告及び4名の傍聴者がいる旨の報告を行った。 〕

2 あいさつ

【環境生活部 佐野部長】

本日は、お忙しいところ、男女共同参画審議会に出席いただきありがたい。

前回の審議会から今回までの県の取組を1つ御紹介させていただきたい。県では昨年11月に、今年度2回目となる「男性にとっての男女共同参画推進事業」として、立教大学大学院の萩原なつ子様をお迎えし、「考えよう！ワーク・ライフ・バランス実現のためのアクション・プラン」と題して、セミナーを開催した。さまざまな「違い」を尊重し、受け入れ、積極的に活かす、いわゆる「ダイバーシティ」の考え方やワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる職場や個人の取組事例について話があり、参加者間の活発な意見交換があった。

さて、本日は今年度第四回目の開催となる。前回の審議会後に実施した第3次計画中間案のパブリックコメント実施結果をお示しした上で、審議会としての答申案について、審議いただく。皆様の忌憚のない意見を頂戴できればと思うので、よろしくお願ひしたい。

【司会：池田副参事兼課長補佐】

今後のスケジュールについて改めて説明させていただきたい。本日「宮城県男女共同参画基本計画（第3次）最終案」について審議いただき、答申をいただく予定としている。その後、2月6日開催予定の知事を本部長とする「男女共同参画施策推進本部」会議において、審議会の答申に基づく計画案が確定される。その後、2月中旬から開催される定例県議会に計画案を議案として提出し、承認が得られれば、4月から新たな計画がスタートすることとなる。

3 議事

【水野会長】

議題の「宮城県男女共同参画基本計画（第3次）最終案について」事務局から説明願う。

【佐藤専門監】

はじめに、宮城県男女共同参画基本計画（中間案）について実施したパブリックコメントの結果について、説明したい。

パブリックコメントについては、前回10月の審議会では委員の皆様から頂戴した意見をとりまとめ、11月に再度「パブリックコメント前中間案」として照会・確認させていただいたのち、12月14日から1月13日までの1か月間実施した。基本計画の中間案について、県政だよりで広報するとともに、県のHPに掲載し、また県庁や各地方振興事務所の閲覧コーナーに備付をして、御

意見の募集をした。その結果、10名の方から合計26件の御意見等をいただいた。

資料1の表には、左から御意見の番号、基本計画案の項目、いただいた御意見等の概要、宮城県の考え方の順に記載している。また、御意見等を踏まえ、案の見直しを行った箇所があり、資料3に中間案と最終案の対照表を記載している。資料3の表のうち左上には、資料2最終案のページ番号である「P15」などと記載している。

いただいた御意見の内容について説明させていただく。主に資料1と資料3で説明したい。資料1を御覧いただきたい。

表の左に記載している「No.」の1の御意見については、計画全体に関係するもので、地方における男女共同参画の現状や少子高齢化に関する事項・計画の啓発と周知について記載いただいている。基本計画の文言修正の御意見ではなく、計画に関しての情報を頂戴したものであったので、御意見の趣旨は、今後の参考にさせていただく。

2の御意見はパブリックコメントの方法について、英語で意見が言えるようにすべきとの御意見だった。こちらについては、次回以降のパブリックコメントを実施する方法を検討する上での、今後の参考にさせていただく。

3の御意見は、セクシャルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメント、DV、ストーカーから女性を守り相談する体制整備の具体策や、性犯罪の加害者への治療のプログラムに関する事、学校教育の場におけるきめ細かな取り組み、女性管理職の体験や女性起業家の事例などを紹介する取組、また、「男女共同参画基本計画」や相談窓口の広報についての御意見をいただいた。5つの御意見に対し、それぞれ県の考え方を記載している。

県で既に取り組んでいる「みやぎ男女共同参画相談室」や「配偶者暴力相談支援センター」について、今後も事業を実施していくこと、また加害者の再犯防止に関しては、平成28年12月に「再犯の防止等の推進に関する法律」が施行されたところであり、これに基づき各種施策を推進していく必要があることから、いただいた御意見は関係課に伝えることとする。

資料3の2ページを御覧いただきたい。

学校教育の場におけるきめ細かな取組に関しては、ニの表現の一部を見直し、学校を含め社会全体で意識を変える取組を行っていく。また、本計画を含め男女共同参画に関する広報は重要なものと考えており、今後の参考とさせていただく。

4から6の御意見は、性的マイノリティに関するものである。性的マイノリティに関する理解の促進やこれまでの県や市、学校では専門の相談場所がないこと、いじめや自死など深刻な状況が発生していること、多様性のある暮らしやすい県の実現等について記載いただいた。

現行の第2次男女共同参画基本計画では性的マイノリティについて記載はなかった。今回の第3次計画から新たに盛り込むこととし、1「社会全体における男女共同参画の実現」及び3「学校教育における男女共同参画の実現」の中に記載した。御意見の趣旨は、今後の参考とさせていただく。

7の御意見は、性的マイノリティについて、自らの性の有り様を周囲に知らせる「カミングアウト」を行っているものは、ほんの一握りに過ぎず、県民に広く性的指向と性自認についての理解が進み、困難にあるものが自身を表現する言葉を持ち、社会に受容されることが必須とした上で、計画の具体的な修正を記載いただいた。

御意見を踏まえ、資料3の2ページ(1)のへ及び(2)、3ページ(3)ロ、4ページ(3)のへの表現の一部を見直した。また、2ページに「性的指向」「性自認」「性同一性障害」についての脚注を追加している。こちらは、文部科学省の教職員向けパンフレット「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について」や法務省「性の多様性について考える」サイトから文言を引用している。なお、7ページ3(1)のへに既に記載している表現と重複した表現になっているため、修正は行っていない。

8の御意見は、性的マイノリティに関する用語解説の追加、資料3の1の(1)への修正と項目の追加を記載いただいた。県としては、この御意見を踏まえ、資料3の2ページに脚注を追加した。

また、2ページ(1)のニ及びへの表現の一部を見直した。

9の御意見は、性的指向と性自認についての県民の理解の促進に関するもので、資料3 2ページ(2)の修正案が示されている。県としては、この御意見を踏まえ、表現の一部を見直している。

10の御意見は、資料3の3ページ(3)イの文言の修正に関するもので、県としては、この御意見を踏まえ、表現の一部を見直した。

11の御意見は、資料3の2ページ(2)基本目標のうち「相談体制の整備」の取り組みでは、相談員の資質向上・県民が相談しやすい雰囲気づくりが必要であるとした上で、4ページ(3)のへに、専門機関への紹介や連携も担う窓口対応の相談員の拡充に関する具体的な記述についてのものであった。本内容については、既に内容が記載され、取組も進めていることから、県としては今後の参考とさせていただきます。

12から14の御意見は、資料3の4ページからの「2 家庭における男女共同参画の実現」の項目に関するもので、内容としては、死別の父子家庭への行政の支援に関するものであった。父子家庭を含め、ひとり親家庭に関するものは、「第3期新宮城県ひとり親家庭自立促進計画」及び「宮城県子どもの貧困対策計画」に基づき推進することとしている。御意見の趣旨は、関係課に伝えることとする。

15と16の御意見は、資料3の7ページから8ページ、「3 学校教育における男女共同参画の実現」の項目に関するものである。15は、SNSを使ったいじめや、セクシャルハラスメント、プライバシーを暴露するなどのアウティングに関する事例があったことから、性別・性的指向・性自認等によって差別的な扱いを受けることなく、安全で安心な教育環境の実現が求められている内容を(1)に追加するとの御意見であった。県としては、御意見を踏まえ、記載しているとおりの項目を追加した。

16の御意見は、資料3の8ページ、施策の項目24から26に関して、学校教育の中でどのような指導を行うのかを明確に示し、各学校任せではなく、県として指導案を作成し教職員への研修を行う必要があること、また、デートDVが増えていることから、高校の生徒が何度も講習を受け、考える機会を持つことが出来るよう、県は全ての学校に専門的知識を有する講師を派遣すべきとの御意見であった。御意見について、義務教育においては「学校教育の方針と重点」に人権教育の重点を示し、各教科、道徳、特別活動及び総合的な学習の時間との関連を図った指導計画の作成と指導を行っており、高校教育においては家庭科・公民科の学習指導において、男女共同参画教育の推進を行っている。また、生徒がデートDV等の被害に遭わないようパンフレットの配布なども行っている。御意見の趣旨は、今後の参考とさせていただきます。

17から21までの御意見は、資料3の9ページ「4 職場における男女共同参画の実現」の項目に関するものである。17と18の御意見は、父子家庭・母子家庭は「ひとり親家庭」に統一し、母子家庭にのみ提供している講座や支援は父子家庭にも提供すべきとする御意見である。また、2014年3月以前に死別した父子家庭では、子供には遺族基礎年金が全額支給停止、父親には遺族年金の受給権がなく、それを宮城県・国が是正・サポートすべきというものである。この御意見を踏まえ、資料3の9ページのハの表現の一部を見直している。なお、ひとり親家庭に関するものは、「第3期新宮城県ひとり親家庭自立促進計画」及び「宮城県子どもの貧困対策計画」に基づき推進することとしている。御意見の趣旨は、関係課に伝えることとする。

19の御意見は、「女性の社会進出は進んでおらず、逆差別ともいえるべき女性しか採用しないような職業も多すぎる。行政がもっと把握し是正すべき。」というものであった。県としても、女性の社会進出に関しては、課題として認識している。御意見の趣旨は、今後の参考とさせていただきます。

20の御意見は、資料3の10ページ、施策の項目30から32及び「イ 職場における女性の参画の促進」に関して、事業者に対し、もっと積極的な働きかけが必要であり、事業者向けの研修会を県内全ての市町村で多数開催し、参加を義務付けるとともに、全ての事業者が男女共同参画への取り組みを発表してはどうかというものであった。こちらについては、「女性の職業生活におけ

る活躍の推進に関する法律」で、301人以上の企業の義務として、自社の女性の活躍に関する行動計画を策定・公表することと規定し、300人以下の企業は努力義務として、企業に働きかけが行われているので、状況を注視して参りたい。

また施策の項目33から35及び「ロ ワーク・ライフ・バランスの推進」に関して、県は「子育て世代は残業をしない、させない」をスローガンに掲げ、また全ての事業者が実施せざるを得ない状況をつくり上げることが必要ではないかというものであった。こちらについては、残業を減らすことは重要と認識しているが、特に子育て世代への支援に関しては、次世代育成支援対策推進法に規定されており、御意見の趣旨は、関係課に伝えることとさせていただく。

21の御意見は、資料3の9ページ4(1)の二に、同性間のハラスメントや男性社員の育休取得や育児のための短時間勤務などを妨げるパタニティハラスメント、「男は男らしく、女は女らしくするべき」といった性別による固定的な役割意識の押しつけなどのジェンダーハラスメントの問題を記載した上で、性別や性的指向や性自認によって差別的な扱いを受けることなく、将来への夢や希望を描くことができる職場環境の整備の項目を追加するものであった。県としては、この御意見を踏まえ、二の表現の一部を見直した。

22の御意見は、資料3の12ページから13ページ「6 地域における男女共同参画の実現」の項目に関するもので、(1)の追加案について記載があった。性的マイノリティの人々への配慮に関するもので、性別や性的指向や性自認による偏見や差別を解消する必要がある、LGBTをはじめとした性的マイノリティの人々は差別や偏見を恐れカミングアウトができず地域の中で生き辛さを抱えている方も少なくなく、女性と同様に、性的マイノリティの人々が生命と健康を維持し、尊厳を傷つけられることなく、地域の人々と共に暮らし、地域に貢献できる体制をつくる必要性についてである。また、(2)基本目標についての文言の追加と削除の御意見、(3)の項目の追加についての御意見も併せてあった。県としては、この御意見を踏まえ、資料3、13ページ(2)の表現の一部を見直した。

23の御意見は、17ページ「7 東日本大震災からの復興・防災における男女共同参画の実現」の項目に関するもので、(3)「ハ 女性と性的マイノリティの人々への配慮」の項目の追加案が示され、内容としては、性同一性障害を含む性別違和・性不一致を抱えた人々も東日本大震災の際に、避難所での生活で困難な状況におかれたため、避難所の運営や復興に携わることができる防災体制をつくる必要性についてであった。この御意見については、資料3の15ページ、7(1)ハの表現に包含されるものと考えている。

24の御意見は、第4章「推進体制」の項目に関するものである。ここからは、資料2最終案の32ページを御覧いただきたい。6「みやぎ男女共同参画相談室」について、「市町村における男女共同参画の取り組みを支援・補完する」との文言を加えたほうがより位置付けが明確になるというものであった。県としては、第4章第2項に記載のとおり、市町村の取組支援・補完については、「みやぎ男女共同参画相談室」の設置だけでなく、男女共同参画の取組全般にわたるものと考えている。

25と26の御意見は、「男女共同参画の指標」に関するものであった。資料2、33ページを御覧いただきたい。25の御意見は、大きく2つあり、1つ目は、「県の審議会等委員における女性の割合 45%」について、何故50%を掲げることが出来ないのか。50%を目指し努力すべき。2つ目は、「市町村の審議会等委員における女性の割合 30%」について、何故50%を掲げられないのか。低い数値では、市町村がそれでよいと考えてしまうので、せめて40%にすべき。というものであった。指標については、男女共同参画の現状及び計画の期間を踏まえて、目標数値を掲げたところであり、県としては、達成に向けて一層の取組強化を進めていくこととする。

26の御意見は、男女共同参画の指標一覧に3つの項目を追加すべきというものであった。1つ目は、LGBTや性的マイノリティの理解と啓発に関わる講習会や研修会等の実施。2つ目は、ダイバーシティ&インクルージョン推進に関するワークショップの開催。3つ目は、男女共同参画基

本計画または準ずる計画を策定した大学等の高等教育機関の割合についてである。県としては、御意見の趣旨について、今後の施策を推進していく上での参考とさせていただく。

以上が、パブリックコメントの実施結果とそれに対する「県の考え方」である。

このパブリックコメントの実施結果のほか、事務局と関係課において改めて計画案を見直し、第3章に関して、文言の表現を変更した点が2点ある。1点目は、資料3の1ページ1(1)ロで、イベントを開催する市町村が毎年、増加している状況ではないことから、「市町村について」とした。2点目は、資料3の13ページ6(1)ホの表現である。在留資格の名称に合わせ「配偶者等」とした。また、本来家庭における問題の記述であることから、「家庭」の文言を挿入した。

最終案についての説明は以上である。

【水野会長】

事務局から説明があったが、質問・意見はあるか。

【塩野委員】

県民にとって、良い方向に修正がなされている。

私は助産師である。女性が妊娠した際、職場におけるマタニティハラスメントが多く発生している。皆、泣き寝入りである。「どうして良いかわからない。」という相談を受けており、多くの職場で起こっているのだと思う。

相談室設置の方向性は分かったのだが、具体的な情報がない。相談室では話を聞くだけなのか、弁護士を紹介し企業に対しての申立の方法を教えるのか。結局、悩みを抱えた妊婦さんは、自らの母親に愚痴を話して終わっている。その母親から相談を受けることもある。相談室での対応をもっと世の中に見えるようにしていただきたい。

また、これからはパタニティハラスメントも頻発していくだろう。相談室では、誰が・どこで・どのように・どんな内容に相談に乗るのか、もっと分かるようにしていただきたい。

【小松課長】

「みやぎ男女共同参画相談室」は、女性の相談のワンストップ窓口という位置付けである。そのため、色々な相談が入ってくる。男性相談員による相談対応もしている。入ってきた相談は、一端お話しを受け止め、専門的な機関はそこから更に紹介することとしている。労働関係であれば、宮城労働局や宮城県労働委員会、県庁の雇用対策課でも相談を受け付けている。本人の状態やどのようにしたいかを聞き、行政への相談として話を聞くのか、専門機関を紹介するか、弁護士会・法テラスを紹介するか、道筋を整理した上で紹介する組織になっている。この計画の中では、そこまでは書き込んでないが、今後もその機能を充実させていきたいと考えている。

【水野会長】

ハラスメントを解決するためには、最終的には職場と戦うことになる。戦うだけの力を失った方もいるため、その場合には、戦う前にまず心身ともに立ち直ってもらうためのカウンセリングもときとして必要である。一方、職場への働きかけが直ちに必要で立ち直りに時間をかけていられないケースもある。状況の見極めが必要で、訓練を積んだ相談員が状況を見ながら有効に助けていくことが必要である。相談を受ける相談員の技能はとても重要である。

【塩野委員】

医療機関に関わる者として、このような情報があまりない。医療機関の方によるしく願いたい。

【小松課長】

医療機関向け、事業所としての病院のことだと思う。当方からもどういことができるのか検討したい。

【水野会長】

DVなど被害を受けた方にとって、医療機関が最初の窓口になることがある。県でどのような支援が準備できているかできるか、医療機関にも情報を共有していただければと思う。

デートDVなど、若い人向けの啓発は重要であると感じる。若い人が、望まない妊娠から身を守ること、児童虐待を防ぐことは重要である。

【渡辺安子委員】

2点意見と、1点委員の皆様の御意見を伺いたいことがある。

1点目は、資料3の7ページの部分。今回の意見を踏まえ、3(1)ホに事務局で追加している、「いじめやセクシャルハラスメント、プライバシーを暴露するなどの」という表現がある。意見では、セクシュアル・ハラスメントに限定していないで、ジェンダーハラスメントについて言及している。男女共同参画の観点からすると、セクシュアル・ハラスメントのウエイトが一番高いと私も感じているが、セクシュアル・ハラスメントに限定したこの表現について、疑問を感じる。色々なハラスメントを包含した言葉として、「嫌がらせ」や「ハラスメント」がある。あえてセクシュアル・ハラスメントという表現を使いたいのであれば、私としては、「セクシュアル・ハラスメントなどの各種嫌がらせ」又は「ハラスメント」とした方が良いのではないかと思う。また、計画の他の部分では「セクシャルハラスメント」ではなく、「セクシュアル・ハラスメント」という文言になっているため、文言の統一をお願いしたい。

2点目は、資料3の9ページ、4(1)ニ「また、男性社員の育休取得や育児のための短時間勤務などを妨げるパタニティハラスメントやパワーハラスメント等も問題となっており、職場環境の一層の整備が求められています。」と追加している部分。パワーハラスメントをどう入れていくべきか、私も審議会の委員として悩んでいる部分である。男女共同参画の観点からすると、パワーハラスメントはいじめ・嫌がらせではあるが、そういった問題ではない。もちろん人権侵害ではあるが、男女共同参画の観点からは遠いハラスメントだと思っているので、私どもへ寄せられている相談で最も多いが、あえて言及してこなかった。男女共同参画の観点であってもパワーハラスメントは問題であると思うのであれば、後段ではなく前段に入れてはどうかと考えている。「職場でのセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、更にはパワーハラスメント」など、接続詞については事務局に一任するが、前段にパワーハラスメントを入れていただき、後段に続けていただければと思う。男性社員の育休取得や育児のための短時間勤務などを妨げるといった要素のものは、パタニティハラスメントに限定されるので、後段は「パタニティハラスメントも問題となっており」として、男性に対するものを集約してはどうか。前段は男女に関するもの、後段は男性に関するものと修正された方がより良いと考えている。

委員の皆様にお諮りしたいのが、資料3の3ページ、(3)イについて。今回のパブリックコメントでの意見を踏まえ、「女性の多様な視点」を、より分かりやすくするため、「女性ならではの多様な視点」と変えている。この場は正しく男女共同参画審議会の場である。「女性だから女性らしい考え方」、「女性ならではの考え方」を否定するわけではないが、このような考え方を尊重しつつ、「女性でも男性的な考えをする者も尊重する」、「その人の個性・多様性を尊重する」社会にすべきことを根底において、色々な取組を審議していく場である。女性ならではの感性を否定するものではないが、あえてここで「女性ならではの」という文言を入れることに対し、私は非常に違和感を感じる。女性が公的な機関でなかなか発言する機会が少ないので、女性の多様な視点・意見を踏まえていくことが本来の男女共同参画の審議会であり、根底にある基本理念であると感じている。この点、皆様に検討いただきたい。

【水野会長】

どのように捉えるか悩ましい部分がある。人権という捉え方をすると分野がとても広がる。今回、セクシュアルマイノリティに関する意見をたくさんいただいた。今まで日が当たっていなかつ

た人権の侵害に対して、目を当てることは非常に重要ではある。一方、「男女共同参画」は、ジェンダー故にこれまで非常に大きなマイナスを被ってきた一方の性を、性的な役割分業と戦う形で世の中を組み替えていくことに意味がある。どこまで入れていくかは非常に悩ましく、全てを汲むとなると、それは男女共同参画審議会ではなく、人権審議会になってしまう。大切なことではあるが、焦点を当てるべきところがあり、その役割を考えなければならない。どこまで意見を入れていくかは事務局と共に悩んだ点である。

まず、書きぶりの点から事務局に説明をいただきたい。

【小松課長】

1点目のSNS等の部分は、いただいた御意見の後半の部分のみを採用したが、確かにジェンダーハラスメントの深刻さを事務局として感じているところであり、修正案のとおり直す方向で検討したい。

2点目のパワーハラスメントの問題について、事務局としても、ここの課題なのかと悩んだ。やはり問題の深刻さと、不平等から平等に引き上げるという使命、また男性も女性も働きやすい社会をつくる場所を見据えて、このような書きぶりにした。事務局としては、上にパワーハラスメントを入れる考えもあると思う。

3点目については、事務局の中でも色々意見が出たところであり、委員の皆さんに御議論いただきたい部分である。今朝の新聞に女子力の記事があった。女性ならではの、女性らしさという美しく良いところを指しており、男女共同参画とは次元が違うところがあるなど感じている。この点については、委員皆さんの意見を聴きたい。

【水野会長】

私自身も「性差」の存在を長く書けずにいた。客観的に性差はあるのだと思うが、性差よりも個体差の方が大きいと思う。「性差はある。しかし平等でなくてはならない。」のであり、その後半の方が重要である。性差があると言ってしまうことが事実上性差別を正当化するという長い歴史があったため、これまで「性差がある」ということ自体を控える傾向があったし、私自身も控えていた。でも、「性差はある」と言ってもそろそろ良いのではないだろうか。その上で「平等でなくてはならない」のだと思う。

「女性ならではの」という視点についても、色々な次元での議論が可能だと思う。最近私は、夫婦の氏に関する最高裁判決の評釈を書いたが、その中でボーボワールの表現を引用した。ボーボワールは、「主体と客体」という視点を言っており、植民地に対する本国の視点とは、植民地を客体とする主体の視点であり、同様に男性は常に女性を客体化して、主体の視点に立つとして、植民地を持つ本国の視点と男性の視点を並べて書いている。これを引用して、創氏改名政策と夫婦同氏強制について分析した。従来、一人では生活できない人のケアなど、家庭生活の様々な負荷を、担っている女性にすべて任せて客体としておきながら、それを担わない立場において様々な施策が決められてきたのではないかと。負荷を自分のものとして担う立場にいた女性達が、幼い子どもや病人、老人など弱い者の立場の苦悩を一番身近に知っており、かつ、自分自身は負荷を背負っているが故に活躍できない。その立場からの視点を施策の中に提言していくことを考えると、「女性ならではの」という表現を残すことにも一定の理由はあるように思う。

戦後の日本社会は、男性の基幹労働者に対し長時間労働を強要し、正社員として高い生活給を与えていた。この労働施策が1980年代後半から崩れ始めた。以前は、女性だけが「パートタイマーだから」「生活給の補助だから」と言うことで不安定雇用になっており、深刻な差別であったと考えているが、現在は、企業に男性の基幹労働者をまんべんなく正社員とする余力がなくなったため、年齢が高い者を辞めさせられないが故に、若者の採用制限が始まり、男女共に不安定雇用になるなど労働環境が悪くなっている。そういう意味では、男女問わず立場の弱い労働者を意図的に取り上げていくという視点も必要になっており、そこに一番敏感な委員からの御提言であった。

委員の皆様はどう考えるか。

【草野委員】

渡辺委員と同様に違和感を感じた。一番は、これを読む方・対象となる方がどのように感じるのかだと思う。女性がこれまで文明の中で培ってきた豊かな視点を、良い意味で「女性ならではの」と言えれば良いのだが、まだそこまでは行っていないと思うので、この言葉ではなくシンプルに言い換えた方が良い。

女性はこれまで発言ができなかったり、家庭に閉じ込められ決まり切ったことしかさせられなかった歴史は如何ともし難いが、ある意味そこで培った目線があって、それが女性の武器・良い点なのだと思うが、その言葉を一般の皆さんがどう捉えるかが大事な部分なのかなと思う。

【今野委員】

どちらかというと違和感を感じる。よく「女性ならではの」というと、女性の感性を商品開発に活かしてビジネスをしていこうという議論があるが、その場合の女性の視点というのは、生活者としての視点ではないかと思う。それば、女性が生活者として重きがあったことから「女性の感性」といっているのであり、性によって女性だからではないと感じる。また、現在は色々な生き方をしている女性の方がいる。「働く女性」と括ったとしても色々な働き方がある。「女性ならではの」と括った際に捉え方の危険性を感じる。

例えば「多様な視点を入れるために女性の視点も」という文脈にしてはどうかと思った。

【松田委員】

「女性ならではの」という表現に違和感を感じなかった。(3)のイの項目については、女性の参画の促進を促すための文章である。性差など色々な御意見はあるが、今後の組織の活性化に向けて、女性としての色々な視点や女性の能力の活用が欠かせないということを強調するためには、この表現でも良いのではないかと思う。特に、管理職・役員における女性の登用が必要とされている。私も管理職となってから、学校の中で、男性の方ができる気配り・心配り・配慮と女性の目線からできる心配り等はある程度視点が違う部分があると思っている。必ず付けなければならないというわけではないが、「ならではの」という表現も柔らかくて良いと思う。

【高山委員】

あくまでも私見になる。私は、「女性ならではの」という表現に若干違和感は覚えた。女性は女性の特徴があり男性は男性の特徴がある、また、女性でも男性的な考え方を持つ方もいるし、その反対もある。そのときに、水野先生から話のあった「性差ではなく、個体差をなくしていく」と言う言葉が腑に落ちた。性的マイノリティについてはまた別の議論があるかと思うが、「女性ならではの」という書きぶりよりは、「個体差を縮めていく」「お互いに力を合わせていく」という表現の方が、共同参画でもあり、そのハードルを取り除いていくというような言葉が良いと思う。

【水野会長】

難しい問題だと思う。これを「女性ならではの」という表現より個体差であると強調していくと、何のために審議会の女性登用率を指標にしているのかという議論にもなる。性差のレベルで言うと、先ほども話したように、私自身は「男と女は違う。だから人生は楽しい」と思っているが、差別はいけない。また、差別構造が日本社会に強固にあったことは確かである。被差別であった者達の意見を施策に取り入れる必要がまだまだあると思う。そうすると、「女性ならではの」という言葉も施策全体として否定しきれない。非常に悩ましいところである。性別は女性でも極端な男女差別主義者もいるはずで、女性であるからよいというわけでもない。

この点、私と事務局で考えることとして良いか。ジェンダー差別を体現するような視点、ジェンダー差別を受けている側からの視点から表現を考えてみる可能性もあるかと思う。

【小松課長】

元の表現に戻すか、新たな表現にするか、会長と御相談させていただきたい。

【水野会長】

事務局と私とで相談することにする。一方のあるいは双方の委員に対して不満足な結論になるかもしれないが、お許しいただきたい。考えさせていただく。一番基本的な問題を御指摘いただきありがたい。

【水野会長】

パブリックコメントで御意見をいただいた父子家庭についても問題を抱えている。母子家庭に対する長年の差別による母子家庭の貧しさというのは、日本に顕著な特徴である。それに関して父子家庭も見落とされていないかという御指摘も大切なことではあるが、一方、全部ひとり親家庭と言いついてしまっていて良いのかということも悩ましいところである。

【今野委員】

資料3の9ページの4(1)の口の3行目、「男性の育児休暇の取得の促進」とあるが、ここを「男性の育児休業の取得の促進」としていただけないか。休暇と書いてしまうと、そうではないという指摘もあると思うし、また、他箇所との文言統一が必要である。

また、同じく二の下から3行目、「また、男性社員の」とあるが、色々な職場があることから、「また、男性の」という表現にした方が良い。

【小松課長】

御指摘のとおり修正させていただきたい。

【水野会長】

他に何か意見はあるか。計画の内容だけでなく、計画策定までの進め方に対してなど、何でもよい。

(意見なし)

【水野会長】

それでは、基本計画に関する審議については以上ということによろしいか。

(異議なし)

【水野会長】

それでは、今後のスケジュールについて確認させていただく。本日いただいた意見を踏まえて私と事務局で調整させていただく。調整後、審議会から知事宛てに提出することになるが、スケジュールの都合上、委員に参集いただけるのは今回が最後になるかと思う。答申については、私と事務局でとりまとめ、提出したいと思うがいかがか。

(異議なし)

【水野会長】

では、答申については、私と事務局でとりまとめ、提出する。

本日の議事はこれで終了したい。

4 閉会

【司会：池田副参事兼課長補佐】

閉会にあたり、佐野部長より一言申し上げたい。

【佐野部長】

各委員には、宮城県男女共同参画基本計画（第3次）の策定に当たって、昨年3月の審議会から今回まで計5回にわたり、貴重な御意見を頂戴した。長時間に及ぶ会もあったが、ここまで来られたのは、各委員の男女共同参画の一層の推進に向けた熱心な想いのお陰だと思っている。改めて、感謝申し上げたい。

平成29年度以降は新たな計画の下、県の施策・事業を確実に進めて参るが、各委員におかれては、今後とも、御指導をお願いしたく、男女共同参画社会の実現に向けた取組にも、一層の御支援をお願いしたい。

【司会：池田副参事兼課長補佐】

以上をもって、宮城県男女共同参画審議会を終了する。