

宮城県男女共同参画審議会会議録

日 時：平成30年7月19日（木）

午前11時～正午

場 所：宮城県行政庁舎11階 第二会議室

（平成30年度 第一回）

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，
佐々木徹委員，鈴木幸栄委員，高本英俊委員，田口敦子委員，竹中智夫委員，
星野健一委員，山田司郎委員

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，委員の変更及び平成30年4月に新たに宮城県環境生活部に異動となった職員の紹介，会議成立の報告を行った。

2 あいさつ

【環境生活部 後藤部長】

本日は御多忙中，御出席いただき感謝申し上げます。また皆様には，日ごろ本県の男女共同参画の推進について，格別の御理解・御協力をいただいていることに，この場を借りて感謝申し上げます。

さて，県では平成29年3月に策定した第3次となる「宮城県男女共同参画基本計画」に基づき，全庁をあげて男女共同参画社会実現に向けた事業に取り組んでいる。この計画では，「東日本大震災からの復興・防災に関する施策の新設」や「女性活躍推進法に基づく推進計画としての位置づけ」，「新たな目標・予測指標の設定」などを行った。本日は，第3次基本計画に基づく初めての事業報告をさせていただくので，皆様の忌憚のない御意見を頂戴できればと思う。

結びに，今年，本県において，魅力ある「働き方」と「女性の活躍」を全国に発信するフォーラム「WIT(ウィット)2018宮城」を開催する。10月23日と24日の両日，仙台国際センターにて開催すべく，現在準備を進めているところである。近くなり次第，詳細を御案内させていただく。この会を通じて，本県の取組も全国に発信していきたい。

本日の充実した御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】

【配付資料の確認を行った。】

3 議事

【水野会長】

議題の「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」事務局から説明願う。

【高橋専門監】

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条において「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，議会に報告するとともに，これを公表しなければならない」との規定に基づくものである。

本日，平成29年度の男女共同参画に関する県の事業について報告するとともに，年次報告（案）について御審議いただく。その後，8月に，知事をはじめとする「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する。

「資料1 宮城県男女共同参画基本計画（第3次）計画の体系」を御覧いただきたい。

こちらは、平成29年度が、計画期間最初の年度となった宮城県男女共同参画基本計画（第3次）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いる。なお、事業ごとにナンバーを振っているが、事業の見直しや組み替えを行ったため、欠番になっている番号があるので御了承いただきたい。

「資料2 取りまとめ結果一覧（宮城県男女共同参画基本計画 関係事業平成29年度実施状況一覧）」を御覧いただきたい。

こちらは、計画の体系に基づき、昨年度、県が実施した男女共同参画の事業に関し、「予算額」「事業目標と実施状況」「自己評価」「成果」「課題と原因」「今後の対応」等を示している。当課はじめ庁内各部署において、それぞれの分野で事業に取り組んでいる。

共同参画社会推進課が実施した主な事業について、御説明申し上げます。

1 ページ No.4 「県の審議会等委員への女性登用の推進」について、第3次基本計画では、「平成32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」旨の目標指標を設定しているが、平成30年4月1日現在の速報値で38.0%と、平成29年度より0.9ポイント上昇している。こちらは、審議会ごと、計画的かつ具体的に女性委員登用を図るため、「県の審議会等への女性委員の登用に関する実施計画（第2期）」を策定したこと、また審議会委員改選の都度、担当部局と当環境生活部とで事前協議を徹底したことが要因と考えられる。女性委員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女性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などが挙げられる。目標の達成に向けて、引き続き、各部局と連携を図り、全庁一丸となって女性委員登用を進めて参りたい。

次に、2 ページ No.9 「みやぎの女性活躍促進連携会議の設立及び事業実施（地域女性活躍推進事業）」を御覧いただきたい。「みやぎの女性活躍促進連携会議」は、平成27年6月に設立した経済団体や各種団体で構成する会議であり、「本体会議」及び「担当者会議」を開催し、事業計画等の審議や事業実施結果の評価等を行っている。主な事業内容としては、「女性の活躍促進に向けた各種イベントの開催」や、「みやぎの女性活躍促進サポーター養成研修」を実施し、県内での女性活躍のリーダー育成を図るとともに、県内企業等への周知を図っている。昨年度の新たな取組として、「みやぎの女性活躍促進拠点づくりモデル事業」の実施があげられる。これは、県内各地域において女性活躍を促進するため、女性の起業や就業、それに伴う子育てや家庭の問題など様々な相談を受け付ける窓口を石巻地区と大崎地区で開設したものである。今年度は地域を変えて、栗原地区と仙南地区とで相談窓口を開設する予定である。

次に、3 ページ No.15 「男性にとっての男女共同参画推進事業」を御覧いただきたい。こちらは、宮城県内の様々な分野、組織で活躍している男性に対して、男女の働き方や家庭生活等に関する現状と課題を理解していただき、男女が共に活躍できる社会について考え理解を深めることを目的に、平成27年度より実施している事業である。昨年度は、県単独事業として2回、エル・パーク仙台を会場に、ダイバーシティ・多様性に焦点を当てたセミナーを実施した。男女共同参画は女性だけにメリットのある取り組みではなく、男性にとっても、また、年齢や障害の有無、性的指向・性自認、国籍等に関わらず、誰もが暮らしやすい社会を実現することを意味する。この概念を働く環境に取り組むことで、多様性に富んだ社員が活躍できるようになるだけでなく、様々な価値観の消費者ニーズを把握できるようになり、経営戦略に繋がることなどの話があった。参加者に対してのアンケートでは「大変参考になった」「今後の取組に生かしたい」といった回答を多数得ることができ、また、セミナー開催後は地元新聞などでも取り上げられるなど、ダイバーシティ・多様性について周知を図ることができたと考えている。今年度の取組としては、7月31日に柴田町にて「イクボスシンポジウム in 仙南」と題し、職場での男女共同参画を推進する上で重要な経営者・管理職の意識改革について啓発事業を実施する。また、9月には「男性の育児休業取得促進セミナー」

を、11月には男女共同参画社会を阻む「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に気づくセミナー」を開催する予定である。委員の皆様にも御案内するので、御参加くださるようお願い申し上げます。

次に16ページ No.112「男女共同参画の視点での防災意識啓発事業」を御覧いただきたい。こちらは、災害時においても性別や年齢、障害の有無、国籍等にかかわらず、避難所等において被災者一人ひとりの人権が守られ、安全に安心して生活できるようにするために、平常時からの地域防災力の向上を目的に避難所運営を含めた防災・減災対策について共通理解を図ることを目的に実施しているものである。具体的には、当課で作成した「男女共同参画・多様な視点 みんなで備える防災・減災のてびき」の内容説明や有識者による「男女共同参画・多様な視点からの防災対策実践講座」を県内8カ所で実施した。講座終了後のアンケートでは、「大変満足だった」「満足だった」との回答が多数あり、成果があったものと考えている。今年度は、東日本大震災の津波で直接的な被害を受けた4つの自治体、気仙沼市、東松島市、女川町、南三陸町の各市町と連携して、講座を実施する予定にしている。以上が、主な事業の説明である。

次に、「資料3 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）」を御覧いただきたい。

第1部では「平成29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いる。

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いる。

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を用いて説明した県における各事業の状況についてまとめて掲載している。

次のページ 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、平成30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いる。参考資料の、宮城県男女共同参画推進条例・宮城県男女共同参画施策推進本部設置要綱・宮城県男女共同参画審議会委員名簿については、冊子の作成に当たり添付予定だが、今回の資料からは割愛させていただいている。

1ページ 「総括」を御覧いただきたい。県では、平成29年3月に男女共同参画基本計画（第3次）を策定し、計画期間初年度の平成29年度より各種施策に取り組んでいる。

6ページ 「男女共同参画の指標の推進状況一覧」を御覧いただきたい。第3次計画の指標12項目中、今年度当初の時点で1項目「家族経営協定」が目標を達成した。

上から見ていくと、1番目の「県の審議会等委員における女性の割合」から4番目の「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」までの4項目は、計画策定時から上昇傾向にあり、引き続き、目標達成に向けて取り組みを継続していく。

5番目「育児休業取得率」については、事業所規模10人以上、2,000の民間事業所に対して県が行う労働実態調査に基づくものである。毎年任意抽出による調査を実施しているため回答事業所が一定しておらず、単純な時系列比較はできないが、男性3.6%、女性93.5%と、大きな開きがある傾向は例年同様となっている。

「保育所等利用待機児童数」については、最新の公表数値が平成29年4月1日のものであるもので、昨年度と同じ数値を記載している。

7番目の「男性にとっての男女共同参画セミナー参加者」、8番目「女性のチカラを活かすゴールド認証企業数」、11番目「みやぎの女性活躍促進サポーター」、12番目「宮城県防災会議の委員に占める女性の割合」については、計画策定時と比較して上昇傾向にあるので、平成32年度末を見据えた取り組みを一層強化していくこととする。

今年度以降も引き続き、第3次基本計画の下で市町村、県民、事業者及びNPO等各種団体の理解と協力を得るとともに、家庭、職場、地域における 県民及び事業者の自主的な活動及び男女共同参画社会の実現の取組への積極的な参加を働きかけてまいりたい。

【水野会長】

事務局から説明があったが、質問・意見はあるか。

【高本委員】

具体的な説明がなかったところではあるが、資料2の6ページ、No39についてである。5番目に待機児童解消推進事業という項目があるが、こちらの内容について具体的にお聞きしたい。夏や秋に子どもが産まれると親は大変だという話をよく聞く。1歳になった時にはもちろん保育園に入れるはずはなく、4月まで待たせられどもそこでも入れず、休職を延長した事例、両親が交代で休職した事例もあり、本当に働きたいのに休職せざるを得ないと言う人の話をよく聞く。そして残念なことに、一人目の子で苦勞すると、二人目を諦めるとか、二人目の子を保育園に入りやすい春に産まれるように調整するとかそういう話をよく聞く。これは子育てしやすい宮城とはなかなか言いづらいものがあるのではないかと思う。宮城県の合計特殊出生率1.31は全国の44位である。二人目を諦めるということで、これが合計特殊出生率の悪化にも繋がる原因の1つではないかと思っている。現在、労働力が不足している中で、働きたい人を応援し、将来の労働力確保につながるような施策、基盤整備について、具体的にお聞きしたい。

また、待機児童の数値目標、0という話も先ほど説明があった。今年、新卒採用について、一区切りついたが、中小企業では一人の学生を9社で取り合うというような現状で、このまま少子化が進むと、中小企業は労働力確保がますます困難になる。帝国データバンクが5年間調査している数字があり、「人手不足倒産」が2018年上期に過去最悪を記録していることを、先日NHKも取り上げていた。これがますます地方にも広がってきているという話がある。説明がなかったところの現在の取組状況について、具体的にお聞きしたい。

【子育て社会推進室】

合計特殊出生率1.31、全国44位と、それから待機児童数も790人で全国9位ということで、非常に悪い数字になっていることに対して、担当として非常に残念に思っており、ますます頑張っていかなければならないと思っている。

このような前提を踏まえ、県、それから国等で取り組んでいる保育所整備等について御説明させていただく。まず保育所整備については、国が3分の2、市町村が12分の1の費用を負担し、実施主体が4分の1の経費負担で実施できるというかなり手厚い整備の補助金がある。さらに、県としても、設置場所等に要件を設けているが、国の基準額を超える経費等について、2,000万円を上限として4分の3を事業者に補助することで促進策を図っている。その結果、平成30年度は、県内1,500人を超える、つまり待機児童数790人を大幅に超える定員の増加を見込んでいる。ちなみに平成29年度は、1,100人分、それから、平成29年度までの5年間で5,500人分定員を増やしている。ところが、待機児童はなかなか減らないという状況である。さらに、国の方でも、有名になったフレーズ「保育所落ちた日本死ね」のような話もあり、本腰を入れて取り組んでいる。企業主導型といわれる、いわゆる事業所内保育施設、これについても今まで整備費・運営費を出していなかったが、平成28年度から助成を開始し、県もその対象外経費に補助を行うなどしており、それによって1,631人分定員を増加している。さらに、骨太の方針でも示されたが、来年10月の消費税増税に合わせて幼児教育の無償化も予定されているところであるので、さらなる需要が喚起されることも想定している。

今年度からの新たな取り組みとして、県が待機児童の多い市町村を訪問し、共にその解決策を検討する場を設けており、昨日も名取市を訪問し、例えば既存の幼稚園の預かり保育を導入できないかであるとか、保育所を整備しにくい地域に企業主導型の保育所を整備できないかであるとか、あるいは待機児童の多い地区から他の地区に送迎バスを導入できないか等意見交換をした。これらの

取組を通じて、待機児童0を目指したい。

それから、保育士の確保についても質問があったので、回答させていただく。昨年の10月1日現在、県内で約530人の求人があり、保育士も非常に不足している状況である。県では保育士バンクというものを設け、3月末現在で148名が登録されており、平成29年度は89名を就職に繋げている。また、5年間県内の保育所に継続して就業した場合に、償還免除となる、「宮城県保育士修学資金」の貸し出しを行っており、平成29年度は122人に貸し付けている。それから、保育士資格を有し、保育士として勤務していない方の再就職支援を図るため、再就職準備に必要な費用を20万円以内で貸与し、2年以上継続して勤務した場合に返還を免除する制度も設けている。さらに、国の制度であるが、7年以上経験を積んだ保育士等、一定の要件のもと、月額4万円の処遇改善も行っている。さらに、今年度からの新規事業で、保育士の多忙化の軽減、離職防止、これらに寄与すべく、国の補助事業として、保育補助者雇上強化事業も導入している。このような事業により、保育士の確保にも対応して参りたいと考えている。

保育所の募集時期が決まっているのかと言うことで御質問いただいているが、これは市町村によって異なる。仙台市を例とすると、平成30年4月1日利用開始の場合、平成29年の11月6日から12月6日までの締め切りとしている。年度途中からの利用申し込みは、毎月1日に利用開始の場合は前月の5日まで、各16日付け利用開始の場合は、前月の20日までと言うことになり、随時受付をしていると言うことになっている。ただ、待機児童がいる中で、たまたま年度途中に異動があった時に空きが出たら募集をするという形になっているので、入れなかったと言う人もいる。益々力を入れて参りたい。

【高本委員】

1つお願いしたい事項であるが、富谷市は、先般、待機児童ゼロ宣言をしている。この他の市町村でも参考になるような良好事例・工夫等があれば、ぜひ横展開をサポートすることも御検討いただきたい。

また、事務局にお願いであるが、資料2の文字のポイントをもっと上げて見やすくしてほしい。

【水野会長】

諸外国と比べた時に、日本はまだまだ育児支援が十分ではない。なかなか進まない現状であるが、宮城県にはぜひ注力いただきたい。

【山田委員】

名取市では、来年31年4月の開所に向けて、閑上保育所の復旧に加え、4つの民間保育所の施設整備に対して、補助金を交付し、合計で345名の定員増を図ると言うことで大胆に進めている。一方で仙台市でも約1,000名の規模で増員すると言うことになってくると、保育士の確保を非常に心配している。

民間が進めることなので、民間の方で当然、それぞれ努力しながら保育士を確保するわけだが、実際に保育士が十分に確保できず、その定員を預かれないということがあり得る状況にある。先ほどの保育士バンクについて、十分に民間に対して周知されているかどうかという点と、これまでの活用のされ方がどうであったのかと言うことと、実際に必要とされている保育士に対して、先ほど説明のあった登録数では、必ずしも十分とは言えないのではないかと感じているが、この辺の実態についてお知らせいただきたい。

【子育て社会推進室】

保育士バンクの関係であるが、これまでの実績・累積で342名、内訳は、平成26年度66名、平成27年度82名、平成28年度105名、平成29年度89名となっている。このシステムの運用については様々な機会を捉え、周知を図っておる所であるが、さらなる周知により、人材の確保に努めて参りたい。保育士は登録制になっており、県内に登録されている方が約2万5千人いる。また、毎年1,000人を超える規模の定員で養成校が養成を行っているため、この方々が順調に

県内で保育士になれば、ある程度充足されると思う。しかし、こういった養成校を出ても違う職種に就職することがあるため、養成校と連携し、県内に就職してもらえるよう尽力して参りたい。

【山田委員】

例えば保育士の資格を取るための教育を提供している大学との連携であるとか、市町村を含め行政側として、何か事前に関わりを持つことで、そこで育った人たちが県内で保育士として働いていけるような仕組み作りを是非進めていただけたらと思うが、何かあるのか。是非協力させていただきたい。

【子育て社会推進室】

養成校とは協力関係を築いており、実地講習の際には、県が養成校と保育協議会との間に入り調整を行っている。あるいは養成校の方にも、県内に就職した場合には研究事業に対して補助をする等、いろいろなメニューを準備しているところではあるが、引き続き検討して参りたい。

【水野会長】

最近、「保育崩壊」という新書も出ているが、保育士数を増やすために質を下げるところも出てきているようで問題となっている。ここは公の機関に頑張ってもらわなければならない。

【鈴木委員】

今の話と少し関連するが、保育所の待機児童は世間的にも大変話題になり、解消に向けて動いていただいていると思う。小学校でも学童保育というものがある。亘理や多賀城などでは、どこの学校の近くにも学童保育の場所があるが、待機している子どもはいない。なぜ待機している子どもがいなかったかという、定員を設けず受け入れているからである。市内のある学校では、200人近い子どもが、学童保育を利用している。登録児童数が非常に多く、活動場所が狭いため、場所も学校の中等いろいろ工夫しながら行っているという現状がある。なかなか見えてこない部分だとは思いますが、もしかしたら他の市町村では学童保育の枠があるために入れなかった子どもたちがいるのではと知っている。放課後の時間に様々な事件が起きていることもあり、保護者が大変危機感を持っている。学童保育を利用する学年も1年生から3年生までだったのが、今は6年生も利用しているというような状況である。その辺りの現状に目を向けていただけるような施策があると良いと思う。

【子育て社会推進室】

学童保育についても、御指摘いただいたとおり待機児童がおり、県内だと平成29年5月1日現在で295名とカウントされている。登録児童数は25,082名である。クラブ数は保育所と同じように数は順調に増やしており、平成28年度が454クラブ数だったのが、平成29年度は478クラブとなっている。学童保育は市町村事業のため、各市町村が出来る範囲内で一生懸命数を増やしている。狭隘化・過密化と言うことも指摘されているので、クラブを分けたり、場所を確保したりして整備しているところである。これらは市町村の限られた予算の中で、出来る範囲で整備を進めている。御理解をいただきたい。

【田口委員】

6ページの指標について、お尋ねしたい。1つ気になるのが、この指標は育児休業を取得された方の値ということになるので、その前に会社を退職された方の把握ができない形になっているのか。そこが母集団に入っていないければ、割合としてはその人たちは会社からいなくなった人としてみなされるので、そういう方については把握が難しいのだろうと思う。そのあたりはいかがか。

【雇用対策課】

御指摘の点であるが、確かに、労働実態調査については育児休業の取得率であるので、育児休業を取得する前に退職された方については、母数に入っていないということになる。なお、育児休業を取得される前に退職された方がどのくらいいるのかというような統計は確認できていないため、実態についての疑問は確かにある。ただ、日本の労働力人口は長期的には減少を免れないというよ

うな状況の中で、各企業がこれからも企業経営を続けていくためには、人材の確保は避けては通れない。その中では、働きやすい職場作り、出産しても働き続けられる職場作りが重要である。企業でも育児休業にとどまらず、例えば介護や病気の治療等、様々な事情を抱えている社員への配慮というのは今後ますます必要となってくるものと思われる。県としてもそういったことについての企業への啓発やセミナー等、宮城労働局とも連携の上、今後とも取り組んで参りたい。

【田口委員】

職場は大きくても、部署が小さいと、出産・育児を機に辞めざるを得ない状況が生じやすくなる。自分としても努力していきたい。

【水野会長】

職場に仕事が続いているモデルがいると、状況も変わってくると思う。田口委員御指摘のように、未だにM字カーブが現れており、出産・育児を機に仕事を辞めている事は確かである。

【北島委員】

弁護士という仕事柄、離婚をしたいということで相談を受けることがあるが、DVがその理由であることが少なくない。さらにその方が専業主婦であると、離婚をするということは自分の生活すべてをなくすというところにも繋がる。妊娠・出産を機に仕事を退職してしまい、仕事のキャリアが長期間途切れると、40代、50代になってから仕事をしようと思っても現実的にはとても難しい状況になる。そうすると生活をどうやって組み立てるか、どこに住むかという問題に直面する。そういった状況に対して各種施策を拝見すると、なかなか財政的な援助は難しいところだろうと思う。婦人保護施設とか緊急のシェルターのようなどころはあるが、ずっとそこにいられるわけではない。その人が自立した時にどういう生活をしていくかというところは考えていかなければいけない。私どもは、離婚成立までは手伝えることができるが、実際の生活の具体的な支援というところまではできない。そうすると行政の施策や手当に頼らざるを得ないというところがある。一般的な県民向けの事業に対して、イベントへの予算の配置はなるほど納得がいくというような所ではあるが、そのイベントにすら手が届かない、今の生活をどうしようかということに直面している人達をどうにか救ってもらえるような制度が、すぐ手の届く何かがあれば良いなどというのはいつも感じている。どの施策のどの事業というような質問ではないが、このような視点を行政の皆様には持っていただきたい。

あとはDVだとか、理由を遡っていくと、そもそもお互いを尊敬しないというか、その人の育ちとか考え方にどうしても関わってくる、「女性はこうしなければいけない」とか「男性はこうしなければいけない」とか、「家長はこうあるべきだ」とかそういった刷り込みという色々な考えがあると思う。その中でDVに繋がっていく場合もあると思うので、学校だとか教育の場面でもそういう視点というか、中学生・高校生になれば、将来的に家庭を持った時の視点の教育等も充実していると良いと思う。性犯罪の被害者の支援をすることもあるのだが、そういう加害者の育ちだとか考え方についても、やはりもしかしたらそういうバックグラウンドがあるのではとったりもするので、そのような教育での支援というのもあるといいと考えているところである。

また、先ほど児童館の話が出たが、児童館は定員があっても入れないという場合も市町村によってはあるのではないかと思う。NPOに委託して運営しているということになると、そのスタッフをどうのようにして確保するか、そうするとスタッフの質のところも心配に、気になるところかと、親御さんとしてはそんな意識があるのではないかと思っている。

【水野会長】

性教育や指導員の待遇、DV対策など多くの話があったが、説明を希望するか。

【北島委員】

特に希望はしない。

【水野会長】

DVが発生しているものの、子どもの教育や母の就業のことを考えると、夫から妻が逃げられない状況にある家庭では、DVに耐えることで、子どもの脳が損なわれているということが研究で分かってきた。子どもの脳に器質的な変化が生じているとのことである。育児支援の足りなさの典型的な例かと思う。

【菅野委員】

先ほどからたくさんのお意見を伺っていて思ったのだが、男女共同参画、ダイバーシティは、多様性、つまり色々な人が色々な幸せの形を追求しても良い場所であると思う。だが、県の実施している施策のメインは、この計画を見るとそうでもない感じがする。実際のところは、職業観というか、「輝く女性」は働く女性、職業を持つ女性、というところに位置していると感じる。

先ほど待機児童の話もあった。待機児童をゼロにすることが、子どもとお母さんの幸せなのかと言うことも、少し片隅に置いていただきたい。都会の方では、わざと待機児童にするために人気の保育所に申し込む場合もあると伺っている。それは、半年なり1年なり我が子を手元に置いて、少しでも長く一緒に過ごしていきたい、そのために職場に出す書類に待機児童であると記載していると聞いて、それもまた一つだなと思った。一人ひとりの、数値に表れない幸福感や、満足感というのを広げていけるようになると、本当の共同参画というのが生まれてくると思った。

県民の皆さんは、行政の皆さんに何もかもしてもらおうと思っていないと思う。もっと地域と人を育てる施策に移行していくと、自分の生き方を自分で考えていける県民になっていくように思う。

1つ質問だが、私は仙台市で、地域防災リーダー（SBL）をさせていただいている。県でも防災リーダーを育てていच्छゃると思うが、女性がどのくらい育てられたのかお伺いしたい。

【柴崎課長】

最初に頂戴したご意見については、本当にその通りである。今御説明差し上げた事業が、社会の中でというか、働く女性に関する施策が多かったと思うが、男女共同参画基本計画そのものは、社会全体の他、家庭、学校教育、職場、地域等、幅広い分野で男女共同参画を目指すということで、かなり網羅的に取組を進めていくこととしている。私どもの課は当然であるが、県全体として様々な分野で取組を進めさせていただくということで、よろしくお願ひしたい。

【水野会長】

防災関連の数字等は後ほど情報をいただければと思う。

【柴崎課長】

承知した。

【高本委員】

資料3の31ページ、図表4-11 育児休業制度の規定のある事業所の割合が掲載されており、こちらはどんどん伸びて行くものと思っているのであるが、平成28年度と平成29年度を見ると、割合が下がっている。これにはなにか理由があるのか。

【雇用対策課】

冒頭でも解説があったかもしれないが、対象は全数調査ではなく、抽出調査で行っている。10人以上規模の事業所2,000社ということで、毎年度対象となる事業所が変わる関係で、若干のずれが生じている。しかし、平成19年度と平成29年度を比較していただくと、10ポイント以上増加しているということで、トレンドとしては右肩上がりということで御理解いただきたい。

【高本委員】

承知した。

【星野委員】

育児休業取得率のところで議論になっていた男性の育児休業取得率が非常に低いという点であるが、数値を上げるのが容易ではなく、今、育児介護休業規程はほとんどの事業所で整備しており、法律で作らなければならないということが決められているものである。いかにして男性に育児休業をとってもらおうかというのが大変難しいところである。男性が育児休業をとることに慰問を抱く経営者もいまだに多くいる。今、国では、女性経営制度と、最低5日間、育児休業を取得していただくと57万円を助成する制度もある。労働者からこのような制度を利用するとは言いづらいので、経営者の方から助言をしていただけないかと言うことで、アドバイスをしたり、助成金についてもお話をさせていただいたりしているところである。

【柴崎課長】

先ほど防災リーダーについて御質問いただいた件で、私が少し勘違いしていた。県で実施している防災対策実践講座の受講者数については把握しているので、こちらについて説明させていただく。震災後、男女共同参画の視点での防災意識啓発事業ということで、県でも色々取組を進めており、その中で防災に関するリーフレットや手引きなどを作成して皆様に配付させていただくと共に、各市町村のご協力をいただきながら、防災講座というものを実施している。これまでの実績としては、平成25年度から平成29年度にかけて、複数の市町村で年数回開催しており、トータルで1,847名の方にご参加をいただいている。私どもでそういった講座を開催してリーダーを育成し、各地で防災に対する備えを進めていただくということで、今後も引き続き継続していく。

【菅野委員】

素晴らしい実績である。

【水野会長】

委員の皆様から様々な御意見を出していただいた。本日の御意見を踏まえて、年次報告の作成を進めてよろしいか。

(異議なし)

【水野会長】

ではそのようにさせていただく。

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。

(特になし)

【水野会長】

本日の議事はこれで終了したい。

4 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。