

宮城県男女共同参画審議会会議録

日 時：平成31年3月19日（火）午前10時～午前11時30分
場 所：宮城県行政庁舎9階 第一会議室

（平成30年度 第二回）

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，高本英俊委員，田口敦子委員，星野健一委員
欠席委員：鈴木幸栄委員，竹中智夫委員，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，会議成立の報告を行った。）

2 あいさつ

【環境生活部 小松次長】

「宮城県男女共同参画審議会」の開会に当たり，一言御挨拶を申し上げます。本来ならば，部長が御挨拶するところだが，公務が重なっており，代わりに私から御挨拶申し上げます。

本日は年度末の大変忙しい中，御出席いただき感謝している。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おります。この場をお借りして感謝申し上げます。

まもなく平成が終わろうとしている。東日本大震災の発生から丸8年が経過し，これまで復興の取組を続けてきたが，これからは復興の総仕上げの時期になっている。これまで，生活に密着したインフラの復旧は概ね完了し，先日災害公営住宅も計画した1万5千戸の整備が完了した。ハード面では復興は進んできており，見えるようになってきた。しかしその一方で，被災者のソフト面での心のケアやコミュニティの形成など，長期的な視点を要する課題も顕在化しており，県として今後もしっかりと取り組んでいく必要があると考えている。復興の過程において女性の果たす役割の重要性は高まっている。これまで男性中心だったところに女性の視点が入ることによって，様々な箇所に目が行き届くと考えている。今後益々女性活躍の必要性が増してくる。

今年度2回目の開催となる本日は，まず始めに環境生活部として取り組んだ本年度の主な事業について御報告させていただく。特に，昨年10月に開催した全国フォーラム「WIT2018宮城」においては，県としても大きなイベントとなり，全国から多数の方々に御参加いただき，様々なパネラーによる議論を県民の皆様に見て聴いていただき，「魅力ある働き方」と「女性活躍」のさらなる取組推進の気運醸成が図られたものと考えている。この取組を今回で終わらせるのではなく，来年度に繋げていきたい。また，平成31年度の男女共同参画施策についても説明させていただく予定である。委員の皆様からは，それぞれの専門分野をはじめ幅広い視点から忌憚のない御意見を賜り，今後の取組に反映してまいりたいと考えている。簡単ではあるが，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】

先ほどの次長あいさつにもあったとおり，この審議会は多彩なメンバーで構成されている。本日

もよろしくお願ひしたい。

議題（１）「宮城県における男女共同参画の現状及び施策について」のうち、「平成30年度における男女共同参画推進に向けた主な取組について」、事務局から説明願う。

【高橋専門監】

それでは、資料1を御覧いただきたい。

県庁全体の取組については、それぞれの事業が完了した後、年度が替わった後、各部署の事業を取りまとめ、7月の審議会にて「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」の案として、正式に報告させていただく予定である。今回は、資料に記載したとおり、今年度、共同参画社会推進課が実施した男女共同参画の推進に関する取組のうち主なものを説明させていただく。

1点目は、冒頭次長からの挨拶にもあった「WIT2018宮城」の開催である。資料1-1を御覧いただきたい。WITは、「Work&Women in Innovation Summit」の略称である。平成28年に三重県で開催されたG7伊勢志摩首脳宣言を受けて、「あらゆる分野における女性の活躍」をテーマに開催されているフォーラムである。平成28年に三重県、翌29年に広島県で開催されたバトンを引き継ぎ、今年度宮城県で開催した。爽やかな秋晴れの中、会場の仙台国際センターには10月23日と24日の2日間で、約700名の皆様に来場いただいた。2ページ目を御覧いただきたい。今回のフォーラムでは、各分野に積極的に取り組まれている県内外の経営者や有識者の方々に登壇いただいた。先進事例の紹介や意見交換を行っていただき、会場の皆様と魅力ある「働き方」及び「女性活躍」について意識の共有を図ることができたと思っている。3ページ目を御覧いただきたい。初日に実施した基調講演では、OECD・経済協力開発機構東京センター所長の村上由美子様より、「武器としての人口減社会」をテーマに講演いただいた。村上様からは、「日本は世界一少子高齢化が早いと問題視されているが、これをビジネスチャンスやビジネスモデルを早く作ることができるというように考えれば、世界をリードできるチャンスがある。」、また、「女性が力を発揮することが、日本をイノベーションするための“トリガー”つまり、きっかけになる。」ということについて、国際的な統計を示しながらお話いただいた。4ページ目には、「ビジネスウーマン コレクション」と題した「WIT2018宮城」のオリジナルコンテンツについて記載している。ビジネスウーマンとして活躍されている3人の女性によるプレゼンテーションの後、3人によるコラボレーション企画として、これからの日本・世界で、いきいきと活動する女性のイメージ、その素敵なスタイルをファッションショーとして、提案いただいた。6ページ目には、午後から開催した2つの分科会を記載している。分科会1では、「ダイバーシティ先進企業による東北から発信する人づくり」をテーマに、先進的な活動をしている皆様から実践事例を、分科会2では、「理系女性の未来を考える」をテーマに、いま注目されている、科学・技術・工学・数学の分野、いわゆるSTEM(ステム)分野において、女性が活躍するための「課題」についてトークを展開していただいた。7ページ目には、県独自の制度である「女性のチカラを活かす企業認証制度」のゴールド企業の皆様から、それぞれの取組を優良事例として紹介いただいたSTAR SHOWと、魅力ある「働き方」と「女性の活躍」を推進する取組みを加速させ、宮城からムーブメントを全国に発信し、拡大していくことを誓った共同宣言について記載している。8ページ目を御覧いただきたい。フォーラム2日目に開催したのが、「アンコンシャス・バイアス」いわゆる「無意識の偏見」をテーマにした講演とワークショップである。登壇いただいたパク・スックチャ様からは、アンコンシャス・バイアスの影響を抑え、公平性・客観性を確保することで、誰もが受け入れられ、活かされ、能力をフルに発揮できる「ダイバーシティ・インクルージョン」を実現することの重要性をお話いただいた。最後9ページ目には、参加者からのアンケート結果を記載している。当日は、性別を問わず幅広い年齢、役職の方に参加をいただいた。フォーラムの内容についても9割を超える皆様に満足をいただき、魅力ある「働き方」や「女性活躍」に対する理解を深めていただいた。

今後は、今回のWIT開催により高まった気運を加速させることが重要であることから、後ほど説明するが、平成31年4月より「女性活躍推進事業者からの優先調達制度」をスタートさせる。県の雇用対策部署においては、県内企業の「働き方改革」を促進する事業に取り組む事業としてみやぎ「働き方改革」宣言企業の募集やポータルサイト上での情報発信といった事業に取り組む予定としている。県庁内での取組としては、これまでの「定時退庁日の設定」「夏季における朝型勤務の実施」「サテライトオフィスの設置」に加えて、今年度は、専門家の知見を活かし、業務の可視化によるプロセス改善を行う「働き方改革推進コンサルティング業務」や、「議事録作成支援システム導入による作成時間の縮減」、「時間の有効活用等の効果を測定する実証実験」を行った。来年度以降、県庁自身も率先して改革にあたり、効果的な取組となるよう進めて参りたいと思っている。

続いて、資料1にお戻り願う。「イクボスシンポジウム in 仙南」について説明したい。平成30年度の新規事業として、イクボスの普及・推進に取り組んだ。イクボスとは、「職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと」を指す言葉で、NPO法人ファザーリング・ジャパンが2014年にプロジェクトを発足後、講演会やホームページなどを通じて、普及に努めてきた。この間、企業や自治体など組織の長がイクボスになることを宣言する「イクボス宣言」や、イクボスに取り組む団体同士で同盟を組む「イクボス同盟」など、全国的に広がりを見せてきたところである。イクボスの普及・推進は、企業や団体などの経営者や管理職の意識改革を積極的に進めることで、男性も女性も働きやすい環境づくりを推進させることに繋がるため、男女共同参画にとっても重要な取組であると考えている。このイクボスの考え方を県内各地に広げていくため、今年度は仙南圏域においてシンポジウムを開催した。資料1-2を御覧いただきたい。今回の開催は県のほか、仙南の2市7町、みやぎの女性活躍促進連携会議、みやぎイクボス同盟の共催により開催した。講師にお迎えしたNPO法人ファザーリング・ジャパン理事で、元祖イクボスとしても知られている川島高之様からは、「働き方改革には上司の覚悟が必要であり、ワーク・ライフ・バランスができない理由ではなく、できる手段を考えて行動しよう」といった話があった。民間企業の管理職・経営者を経験している川島様ならではの成功例や失敗談を交えた話は、参加者一人ひとりが働き方・生き方を見つめ直すきっかけになったものと考えている。

再度資料1にお戻りいただきたい。最後はWITの成果のところでも紹介した、「女性活躍推進事業者からの優先調達制度」である。既に承知のとおり、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」いわゆる「女性活躍推進法」が、平成28年4月に全面施行されてから、まもなく丸3年となる。10年間の時限立法として整備されたこの法律の下、従業員301人以上の企業などには、女性の採用比率・勤続年数の男女差・労働時間・女性管理職比率状況といった現状を把握し、課題を分析した上で、女性活躍のための数値目標を含む行動計画を策定・公表することが義務づけられた。女性活躍推進法については現在、一部改正の動きもある。女性の採用や昇進の機会を増やし、女性が輝く社会の実現に向けて動き出した企業が多数ある一方、中小企業の中には取組が思うように進んでいないところもあるようである。資料1-3を御覧いただきたい。県では、平成20年に「女性のチカラを活かす企業」認証制度を創設したり、特に優れた取組をしている企業を知事表彰したりと、働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を応援してきた。認証企業数は平成31年3月1日現在で290社、特に優れた取組を行っている「ゴールド認証企業」数は26社に上る。今回更に、女性活躍に取り組む企業へのインセンティブとなるよう、新たな優先調達制度をスタートさせることとした。資料1-4を御覧いただきたい。県では、行政課題に積極的に対応する事業者を評価する仕組みとして、物品や役務の調達における受注機会の拡大を図ることを目的に優先調達を実施している。これまで環境配慮事業者を対象として6月と7月に「グリーン入札」、障害者雇用促進企業を対象として8月から10月に「ハート入札」を実施してきた。今回新しく創設したのが「女性活躍推進事業者からの優先調達制度」である。この優先調達制度は、女性労働者の能力発揮のための取り組みやワーク・ライフ・バランスのための取り組みを

積極的に進める事業者を側面から支援するため、県の物品や役務の調達において優遇しようというものである。具体的には、県の一般競争入札の際の参加資格条件としたり、随意契約の際優先的に選定したりするなどの優遇をしていく。また、これに加えて、「ポジティブ入札」というネーミングのもと、出納局契約課が調達する一部の物品や印刷物においては、5月を強化月間として優先的に調達する予定としている。制度の運用は来月からスタートさせるが、登録事務は今年度より開始している。女性の活躍推進や子育て支援など、仕事と家庭の両立支援に取り組む多くの事業者の皆様に活用いただき、性別を問わず働きやすい環境づくり、誰もが活躍できる地域づくりを目指していければと考えている。

【水野会長】

2つのイベントと優先調達制度について説明いただいた。ただいまの事務局から説明について、質問・意見はあるか。

【菅野委員】

ただいま説明のあった「イクボスシンポジウム」と、先月エル・パーク仙台で開催された「女性のチカラは企業の力普及推進シンポジウム」に参加した。県が県民に対して訴えかけようとしていることを感じてきたところである。また、普段からイベントお誘いのお便りをいただきありがたい。

「イクボスシンポジウム」で感じたのは、興味関心の幅はなかなか広がらないということ。参加者で多かったのは管理職の立場の方。また女性もスーツを着た管理職の方が多かったと感じた。多様な方々に伝え合うことができれば、働きかけが進むのではないかと思う。川島先生は身近でありつつも能力のある方で、面白い内容の話だった。一般に広がっていけばと思った。

【水野会長】

川島講師の話は私も気仙沼にて伺い、面白い内容だった。例えば、講師から許可を得て、講演の様子をインターネットでずっと見られるようにすることは、できないのか。

【柴崎課長】

シンポジウム開催の際、講師の資料は参加者に配布しているが、講演の内容をインターネット上で公開することまではしていない。できるだけ広く皆様に知っていただきたい内容ではあるが、公開することが可能かどうかを含めて、講師には確認を取る必要がある。今後の検討とさせていただきたい。

【水野会長】

そこに行かなくても聴くことができるのが、インターネット時代の良さである。

ただ、後日の編集はできないこと、言い間違いなどの訂正ができないことから、講師本人には慎重に了解を取らねばならないと思う。ゆっくりで良いので検討いただければと思う。

【高本委員】

WIT2018について、私も参加させていただいた。大盛況だった。事務方の共同参画社会推進課の職員にはお疲れ様でしたと言いたい。当日はTOiNX（東北インフォメーション・システムズ株式会社）も事例紹介の場をいただき感謝している。また優良企業である北振技研さん、仙台銀行さん、武山興業さんの取組を聴くことができ、参考になったし、刺激になった。各企業の優良事例紹介を今後も色々な機会を通じて継続していただきたい。村上由美子さんの講演の中で「日本は高齢化が世界一早い、それをビジネスチャンスに捉える」という話があった。企業人として参考になったし、そのようにあるべきだと感じたところである。

【田口委員】

私はWITには残念ながら参加できなかった。資料1-1の9ページアンケートの参加者属性

を見ると、半分以上が「その他」になっている。「その他」の中にはどのような方が入っているのか、どのような方が関心を持ったのかが知りたい。分かれば教えてほしい。

【高橋専門監】

すぐ調べて、回答したい。

【星野委員】

「女性のチカラを活かす企業認証制度」の優先調達が始まるとのことで、先ほど女性活躍推進法の話もあったが、企業のインセンティブとなる点で非常に良い取組だと思う。資料1－3の最後に当局で設けている「くるみん」と「えるぼし」の制度について掲載いただいた。この認証を受けることで、国の公共調達の際に加点評価している。

1点質問だが、県の調達の場合は、県の「女性のチカラを活かす企業認証」が要件になるとの話だったが、「くるみん」と「えるぼし」の認証で自動的に要件を満たすことにならないか。

【高橋専門監】

企業によっては、「くるみん」と「えるぼし」の認証を受けているところもあると承知している。だが、先ほど説明した「優先調達制度」の対象になるのは、県の認証を受けた企業としている。

【星野委員】

「くるみん」と「えるぼし」の認証を取ったとしても、自動的に県の優先調達の要件にならないとの理解で良いか。

【高橋専門監】

そのとおりである。

【水野会長】

何か問題が生じうるか。

【星野委員】

問題はないが、「くるみん」と「えるぼし」を取得している企業は、県の制度でもそれなりの評価を得られるのではないかと考えたため、質問したものである。

【高橋専門監】

先ほどの田口委員の質問に回答したい。WIT参加者のうち「その他」に振り分けた方の属性であるが、大学職員や女性団体の構成員、フリーランスの方、公務員など様々な職種に及んだ。これらを「その他」としてまとめたものである。

【田口委員】

承知した。このようなフォーラムに参加される方はキーパーソンになるのではないかと思います、どのような方が参加したのか伺いたかった。

【水野会長】

続いて、議題(1)のうち、「平成31年度の男女共同参画施策について」、事務局から説明願う。

【高橋専門監】

資料2を御覧いただきたい。こちらは、平成31年度に共同参画社会推進課が実施する男女共同参画の施策体系図である。

「男女共同参画に関する行政の企画及び総合調整」として5項目、「男女共同参画社会形成に向けた意識啓発の充実」として2項目、「あらゆる分野における男女共同参画の推進」として3項目を掲げている。本日はこの中から、主要な5つの事業について説明申し上げる。

次のページを御覧いただきたい。

1 県・市町村パートナーシップ事業は、県と市町村が共催で啓発事業を実施することにより、

市町村の男女共同参画の推進を図るものである。

平成30年度は6市1町で実施し、県内各地域の実情に応じた内容のセミナーを開催した。特に上から4項目の名取市において開催した「性的マイノリティ研修」については、名取市長である山田委員にも御参加いただいた。講師から「生きる力をもたらす多様な性の理解」について講演いただいたのに加え、性的マイノリティ当事者の方からは学校生活の中での経験や苦慮したエピソードをお話しいただいた。多様な性のあり方について理解した上で、私たちがこれから取り組んでいくための方向性について学べる良い機会となった。

また、6項目目に記載の大崎市においては、「地域や団体のリーダー育成」や「市の審議会委員など政策決定過程への参画」、「職場における方針決定過程への参加」など、女性の活躍を推進するための講座を開催した。参加者は、「自分も相手も笑顔になるコミュニケーションや、コーチングの基礎」や「なりたい自分の姿をビジュアル化する必要性」について5回にわたって学んだだけでなく、共に参加した者同士が互いに繋がる機会にもなった。

この「県・市町村パートナーシップ事業」については、平成31年度も継続して実施する。

次のページを御覧いただきたい。

2 男女共同参画相談と自立サポート事業は、県民の皆様が気軽に相談できる窓口として「みやぎ男女共同参画相談室」を設置し、他機関との連携を図りながら適切な助言等を行うものである。一般相談、男性相談、法律相談及びLGBT（性的マイノリティ）相談を設置して、県民が個々に持つ悩みや思いを受け止め、寄り添える相談窓口になるよう努めた。

また、県の相談員はじめ県内市町村の相談能力向上を目指して、LGBT（性的マイノリティ）講座を開催した。次年度においても継続して実施する。

次のページを御覧いただきたい。

3 男女共同参画の視点での防災意識啓発事業は、東日本大震災の教訓から、男女共同参画の視点での避難所運営や防災対策等について普及するとともにリーダー養成を行い、男女共同参画に関する意識の向上を図る事業である。

平成25年度からスタートし、これまで2,040名の方に御参加いただいた。講座では、「男女共同参画・多様な視点から考える地域の防災・減災」と題した基調講演と、県が作成した防災・減災のてびきの解説を行っている。特に今年度は、東日本大震災にて、直接的な津波の被害を被った4つの市町に特化して開催し、日頃より防災意識の高い参加者に向けて男女共同参画の視点を持ってもらう機会となった。

次年度も継続して実施する。

次のページを御覧いただきたい。

4 いきいき男女共同参画推進事業は、女性も男性も能力が発揮できる職場環境づくりを促進するとともに、キャリアアップを目指す女性等、女性の活躍促進を支援し、人材育成を行う事業である。カッコ1の「女性のチカラ」は企業の力普及推進事業については、先ほど優先調達の際に御説明した「女性のチカラを活かす企業」認証制度と、顕著な取組を行っている企業の知事表彰を実施しているものである。併せて、シンポジウムも毎年開催しており、今年度は、先月2月5日にエル・パーク仙台にて、最優秀賞を受賞した株式会社仙台銀行からの事例発表のほか、基調講演として東京大学教授 瀬地山(せちやま) 角(かく) 様を講師にお迎えし「みんなで笑って考える、男女共同参画のこれから」と題してお話しいただいた。委員の皆さまにも多数御参加いただいた。御多忙のところ参加いただき、大変ありがたい。

カッコ2の男性にとっての男女共同参画普及推進事業では、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づき、男女共同参画の推進が男性にもプラスであることの理解を深められ

るよう、セミナーやワークショップを開催するものである。今年度は、県の主催で9月に「男性の育児休業取得促進セミナー」、11月には「アンコンシャス・バイアスに気づくセミナー」を開催した。このほか、石巻・塩竈・栗原・登米の4つの市と共催でセミナーを開催し、普及啓発に努めた。

カッコ3のいきいき男女共同参画人材育成事業では、女性の人材育成や、女性の活躍促進を支える人づくりを推進し、働く者が仕事と生活の両立を図りながら、企業等において能力を発揮し、いきいきと活躍し続けることを支援するものである。今年度は、働く女性を対象に「いきいきキャリアアップ事業」として塩竈市と岩沼市にて、地元で活躍する税理士事務所の所長やホテルのチーフ、園芸店の取締役を招いたゲストトークと、参加型のワークショップを実施し、参加者自身の今後のキャリアを考える契機にいただいた。また学生を対象とした「いきいきキャリアスタート事業」も実施した。今年度は、宮城大学と東北学院大学にて「先輩とキャリアトーク」と題して開催し、県内の企業や独立行政法人にて活躍するそれぞれの大学の卒業生によるトークイベントと、学生間でのワークショップを開催した。学生それぞれの今後のキャリアビジョンを見つめてもらうイベントとなった。

カッコ4のイクボス普及推進事業では、前半で説明させていただいたとおりイクボスシンポジウムを開催したほか、民間企業や各種団体など74団体で構成する「みやぎイクボス同盟」の一員として、各種勉強会や事例発表会の開催を支援した。

以上、いきいき男女共同参画推進事業についても、来年度も同様に継続して実施していく予定である。

次のページを御覧いただきたい。

5 地域女性活躍推進事業は経済団体や各種団体との連携を構築し、女性が活躍しやすい環境の整備を推進するものである。

平成27年6月設立の「みやぎの女性活躍促進連携会議」を軸に女性活躍に関する事業に取り組んだ。

「みやぎの女性活躍促進サポーター」養成事業では、県内のあらゆる地域、多様な活躍の場において女性が持てる力を発揮しやすい環境づくりを推進するため、今年度はスタート研修、アクション研修、マスター研修の3段階の研修を、塩竈市、岩沼市、仙台市でそれぞれ開催した。

次年度は県内各地で行うことを想定し、同レベルの研修を複数回行うこととする。

また、みやぎの女性活躍促進拠点づくりモデル事業では、今後の地域における女性活躍を促進する取組の参考とするため、女性の起業や就業、それに伴う子育てや家庭の問題等、様々な相談を受け付ける窓口を栗原地域と県南地域に期間限定で開設した。

地域女性活躍推進事業については、WIT2018宮城のレガシーを受け継ぐものとして、今年度事業を一部拡充の上、事業を実施する。

以上が次年度における男女共同参画施策であるが、併せて、次年度の宮城県男女共同参画審議会に関係するスケジュールについて御説明申し上げる。資料3を御覧いただきたい。

こちらは、次年度の審議会の開催と、「男女共同参画の現状及び施策に関する年次報告」の策定スケジュールを示している。審議会は、7月と3月の2回開催することを予定している。7月の審議会では、今年度と同様、男女共同参画の現状分析及び平成30年度に県が実施した男女共同参画施策について報告させていただき、委員の皆様には「年次報告」の案について御審議いただきたいと考えている。なお、年次報告については、審議会開催後、7月中を目処に「男女共同参画施策推進本部幹事会及び各部局主管課長会議」を県庁内部で開催した上で、8月に「男女共同参画施策推進本部会議」にて内容を最終決定し、9月に県議会へ報告書を提出の上、公表する予定である。

なお、2020年3月24日に委員の皆様の任期が満了となる。任期満了後、審議会委員改選を経て、3月の審議会を開催する予定となっている。3月の審議会では、宮城県男女共同参画基本計画（第4次）について、知事から諮問をさせていただき予定としている。

スケジュールについては、以上である。

よろしくお願ひ申し上げます。

【水野会長】

事務局から説明があったが、質問・意見はあるか。

【渡部副会長】

2点質問したい。1点目、将来を担う20歳から29歳の女性が、圧倒的に多く首都圏に流出している。女性活躍の施策を進めても、そもそもの母数がどんどん少なくなっている中で、問題は無いのか。来年度の施策の中で、担当部署以外でもあるかもしれないが、もし御存知、あるいは計画をされているような施策があれば、教えていただきたい。

【高橋専門監】

共同参画社会推進課においては、学生に特化したものとしては、「いきいきキャリアスタート事業」がある。先ほど御説明申し上げたが、平成28年度より行っている事業であり、これまで5つの大学で実施してきた。延べ220名の学生が受講している。これは、大学とも話をするのだが、受講した学生にすごく好評で、キャリアを自分たちで作っていく前段階として大変参考になったという意見が多くあり、来年度も引き続きこの事業は実施する。これまでの5大学は全て仙台市内の大学だったので、来年度は仙台市から離れ、県内の大学を対象に実施する予定である。また、大学生以外では、セミナーやフォーラムにおいて若い方達にも来てもらえるような広報・周知をこれからもいろいろ工夫してやっていかなければならないと思っている。

【渡部副会長】

少し趣旨が違うような気がする。

【小松次長】

私から説明申し上げます。男女共同参画施策の推進が担当課の業務であるが、渡部委員がおっしゃったのは、少子化対策や人口減少対策のようなところで、女性の数が減ることへの対策は取らないのか、という話かと思う。

【渡部副会長】

男女共同参画審議会ですら議論しても、そもそもの母数がどんどん減っていく中で、それが効果的かどうかと検証をした時に、女性がどんどん少なくなっている場合にはもう少し違ったあり方があるのではないかとこのところがある。もちろん定住の問題とか、結婚・出産・育児の問題とかがあるのだが、もし施策として御存知の点があれば教えていただきたいというのが趣旨である。良いとか悪いとかいう問題ではなくて、何かお考えがあれば教えてほしいというのが質問の趣旨である。

【小松次長】

そういうことであれば、地方創生の取組をしている。女性に特化したという形ではないが、できるだけ宮城に移住していただく、あとは少子化対策も当然、宮城の人口を増やすということでやっているところが別のセクションである。女性が働きやすい、学生が残りたくなる魅力的な宮城を作り、宮城で暮らすことが女性にとって良いことだと、宮城の魅力を高めるといふようなところが

我々の仕事なのかなと思っている。

【柴崎課長】

部署は変わるが、県全体で言うと、産業関係では産業人材育成の取組であるとか、後は教育庁でも高校生等の年代から働くことに対する動機付けとか、そういったものの教育であるとか、様々な形で事業として関わっている部分はある。個別の事業の紹介はできかねるが、女性だけでなくやはり県全体として人口減少の中で、今後の宮城県をどのように作っていくのか、やはり人づくりなど、そういうところに非常に力を入れているところである。

【渡部副会長】

2つ目の質問である。魅力的な宮城づくりという話が出たが、実は大学で学生達に何を教えているかという、我々のような教養教育を中心としている大学でさえも、自分の資質とか能力を活かせる場所、宮城県に限らず自分の資質や能力を活かせる場所で働きなさいというようなことを話している。地元に残るとしても、地元企業の中でも著名であったり、待遇が良かったりするところになるべく残るようと、このようなことを中心に話をしている。結局、地域振興のために地元に残る学生がいるわけだが、そういう学生達には相当の覚悟を持ってやらないと、まず経済的に恵まれない部分もあるし、将来、結婚・出産・育児を考えた場合、パートナーを探すことも大変だろうし、そういうことを大学では話したりしている。そうすると、宮城県のために県に残ってもらうことと、若い人たちが活躍するということが乖離しているような議論が多いような気がしている。今後の検討、男女共同参画審議会でもなくてもいいが、女性が減ると、少子化がどんどん進む。出生率とかパーセントじゃなくて、人数で考えるとすると、宮城県も心配に思うところがある。今後の検討課題の参考にしていただければ。もしコメントがあれば、お願いしたい。

【小松次長】

宮城県には将来ビジョンと復興計画という全体計画があり、10年間の復興計画の期間が来年と再来年、2カ年となっている。来年度から、その後の新しいビジョンを作るという取組が始まる。その中で、我々としても女性活躍とか男女共同参画、誰もが住みよい、働きやすい地域づくりといった視点で連携して行くので、この審議会での御意見を繋げていければと考えている。

【高本委員】

今、小松次長から魅力的な宮城というキーワードが出ていた。今月から企業の学生向けの説明会が解禁されたが、今年はいよいよ学生の母数が少ないなど、本当に少子化が進んでいるなど実感している。その中で、魅力的な宮城として考えた時に、待機児童問題への取組、両立しやすい宮城をめざすことが本当の姿ではないかと思っている。今、法案で審議されている幼児教育の無償化、早ければ10月から施行される見通しとなっているが、これが施行された時に潜在的な待機児童の顕在化、これを機に子どもを保育園に預けたいとか、母数が増えて待機児童がますます加速するのではないかと懸念しているところである。このように法の施行によって、宮城県の施策・事業がどの様に変ってくるのか、他の部署のことかもしれないが、来年度の施策・事業について、他の部署も含めてわかるのは7月の段階になるのか。また、この他に今年度法改正がいろいろある。4月からは働き方改革関連法、同じく外国人労働者の拡大、入管法の改正、これによって窓口の設置はどうなるのかなど、気になるところがいくつかある。

【柴崎課長】

いろいろ話があったが、待機児童の関係は保健福祉部門で子育て支援を進めている課があり、法の改正にあわせて県内の体制作りや行政の支援のあり方等を検討、あるいは新しい施策を打つということは当然進めている。7月には年次報告を取りまとめ、次回の審議会時には県庁全体の動きについて御報告できるかと思う。他にも雇用や外国人受け入れの関係、これも新年度に、例えば外国人の相談窓口を設けて対応に当たったり、あるいは雇用についても、働きやすい職場環境づくりのための新しい施策が出てきたりということで県の中でもそれぞれの部門で進めている。具体のもの

は夏にもう一度詳しく御説明できるかと思う。

【星野委員】

入管法の関係だが、外国人労働者は宮城県では1万1千人くらいおり、国別には中国を抜いてベトナムが第1位に躍り出ている状況である。先ほど相談窓口を設けるとの話があったが、ベトナム語など東南アジアの方に対応出来るような通訳の方を見つけていただいて御対応いただければと思う。当局も労働相談が増えるだろうということで名古屋からベトナム語通訳者を連れてきた。今、ベトナム語ができる人はひっぱりだこである。企業もそういう人を常に探しているという状況のようである。

また、働き方改革は4月からついに関連法が施行されていくということで、まず労基法の改正、労働時間の上限と年次有給休暇5日の確実付与義務というのが出てくるが、そういったものを皮切りに今後5年間かけて順次施行していく。労基法以外にもう一つ大きなテーマが非正規雇用労働者である。全国平均で約37パーセントぐらいになっており、当県も多いわけだが、同一労働同一賃金というのが1つのテーマになってくる。当局も今後説明会あるいは個別指導というようなことで、次年度から実施していく予定である。そういう面で県には御協力いただければと思っている。

【水野会長】

非正規が増えてきて、女性が配偶者をと考えた時に、自分が妊娠・出産の時にやはり正規の男性でないと支えてもらえないと思うことが少子化の一番構造的な要因だろうと思う。昔のパターンではなくて2人で力を合わせて働き続ければ子どもも産めるというように変えて行ければ良いと思うが、それにはいろいろなサポートが必要なのだろうと思う。私は政府の出入国管理政策懇談会委員を務めた事があり、会議では、労使の委員がそれぞれ外国人を入れるべきだ、入れるべきでないと対立する議論が主だったが、私は、すでに入ってきている子どもたちの教育をどうするのかという事をもっぱら主張していた。宮城県でも外国人労働者が増えるということになると、子どもたちにしっかりした教育をサポートしないと深刻な問題になるだろうと思う。そのような子どもたちのサポートは将来を決める要素で、今、日本はそこがすごく遅れている。外国人の子どもに限らず、児童虐待の問題でも、将来爆発する時限爆弾を埋めているような気がしている。

【大友委員】

先ほどのいきいきキャリアスタート事業のことに戻ってしまいが、仙台市内の大学等で学生向けの事業を行っているということだったが、やはり大学に進学した方だけではなくて、高校からすぐに社会に出る人もたくさんいると思う。また、宮城県内は大学の数がそんなに多くなくて、県外の大学に進む方もたくさんいらっしゃると思うので、そういった人たちを呼び戻すとか、高校卒業であってもキャリアを積み重ねることは可能であると思うので、大学だけでなく高校生や中学生の段階からそういったキャリア、自分の人生プランを考える機会をもっと設けていただきたい。

【柴崎課長】

こういった事業は、当課で担当している以外にも、教育庁で学校関係の事業として子どもたちの将来の志教育等、色々な形で取り組んでいくことが可能だと思うので、今後も男女共同参画の視点を入れて教育をしていただく等、教育庁とも連携して取組を進めていきたいと考えている。

【北島委員】

学生や大人へのこういった事業はとても魅力的だと思うが、人の考えというのはなかなか大人になってから変わるものではないと思うので、大人になってから男女共同参画が大切なんですよ、という風に言われてもなかなか変わらない。やはり教育のところでそういったベースがあれば当然家の中でも外でもそういった役割を分担するということが自然にできていけば本当は理想的なのだろうと思う。PTAや保育園・幼稚園の保護者会では、まずお父さんはいない。お父さんは来なくていい、お母さん来てくださいますとは誰も言っていないが、お母さんしかいない。父母会という名前になっていても女性しかいないというのは、それがやはり現状なんだろうと思う。そういったベースが小さい頃からできていけば、将来自分が結婚して、結婚しなくても良いのかもかもしれないが、家庭

を作ったり、子どもを育てていく時に自分がどういう生き方をしたいのか、子どもをどういうふう
に育てていきたいのか、はたまた離婚してしまったり、シングルになった時にどういった形で子
どもと関わっていくのかとか、そういったところの考えのベースになるのではないかなと思う。私は
あまり夢のなくなった人たちがどうしようということでも相談に来るところから始まるので、中
には壮絶なDVを受けていたり、養育費も払ってもらえなかったり、でも子どもには会わせてくれ
と言われたり、はたまた性犯罪の被害に遭ってしまったりという人たちの話をお聞きしていると、
やはりそこは最初にそのベースがあれば、それはおかしい、違うんだという考えに少しでもなれば
良いのだけれどと思っただけで、いきいき男女共同参画推進事業で学生向けにキャリアスタート
やキャリアアップの講座をしても、やはりそこには女性しか来ないのではないかと、女子学生がど
んなに頑張っても、将来女性一人ではどうにもならないという局面が絶対来るわけで、そこにはや
はりパートナーになる男性にも関わってほしい、そうなる所高校や中学等そういったところからそ
ういう視点があると、ちょっとずつ変わるのかなど。他にも相続で遺産分割の話をしてしていると、
地域的には長男が家督だから、兄が全部という話でスタートしていたりと、それはやはり地域的
なところもあるし、その地域ごとの伝統みたいなところもあるし、それが必ずしも全部だめとい
うことではないが、そういうところからも昔誰々にこんな話し聞いたことあるよね、というのがあ
れば、ちょっとずつ変わるのではと思っただけのところである。

【水野会長】

本当に大事な視点だと思う。最初に副会長から宮城を女性たちに魅力的にしなければいけないと
いう発言があったが、地方の農村のようなどころだと男性たちが寄り合いで楽しく飲んでいて、女
性たちはそれに無償労働でケアする役割というような文化が残っているところもあるようだ。そう
いうところに都会育ちの女性はなかなか入っていきず、それにより嫁不足になるという悪循環にな
っている。そういうことではない社会、男女共同参画の視点で生きていくための施策が行われれば
居心地の良い宮城県になっていくだろうと思う。それから、DVや児童虐待は私の専門領域である
が、ここはもう構造的に施策が足りないところで唯一わずかに開かれている支援が県や市の相談窓
口である。そこではなかなか実効的なサポート体制が組めないが、それでもやはり寄り添って相談
に乗ってもらい、それだけでも大きいところがあるので、なるべくその施策を充実していただ
ければ、実質的な男女共同参画のサポートになるだろうと思う。

【柴崎課長】

学校教育の部分で補足をさせていただく。各部門で取り組んでいる事業の進捗状況を取りまとめ
て年次報告という形で報告しているが、その中でも学校教育や家庭教育、各部門で取り組んでいる
部分もある。例えば学校教育では、政治や公民等の教科書の中で、男女共同参画の視点を取り入れ
た話をしていただいたり、あるいは校長先生をはじめ、教員の研修の中でも当課で作成している男
女共同参画のパンフレットをテキストとして使っていただいたりしながら、先生方の考え方につ
いても共通理解を図っていただくなど、取組を地道に続けているので、今後もそういったことを継続
していきながら、学校や地域、家庭に取組が広がるように続けて参りたいと思っている。

【佐々木委員】

私も、若い世代に対してどのように啓発していくかはとても重要であると思っている。色々とお
話を伺って大変ありがたかった。

まず簡単に、宮城県経営者協会について簡単にお話しさせていただきたい。当協会は労働者と使
用者の健全な関係の発展を通して、会員企業や地域経済への貢献を目的とし、活動している経営者
団体である。上部団体である経団連と他地域の経営者協会と連携して事業を展開している。

その中で、男女共同参画については、「女性の活躍」や「ダイバーシティ経営の推進」という観点
で、以前から経団連も当協会もかなり力を入れて取り組んでいる。今後も「女性活躍推進法の改正」
や「ハラスメントの防止」、「改正入管法」、「働き方改革」について会員企業に啓発して参りたいと

考えている。

県の施策を見たところ、多様な切り口で多岐にわたる事業を実施されていると思った。当協会でも10年、20年と「女性の活躍推進」を促しているが、実際は女性の幹部社員や女性役員の比率が高まらない現状がある。先ほど他の委員から仙南のシンポジウムについて、「内容は良いのだが、裾野がなかなか広まらない」との話があった。200名の定員に68人の参加とのことで、4割弱しか集まっていない。企業の経営者達に関心を持ってもらう取組、そして、高まった意識を実現させていくための取組を強化して行かねばならないと思っている。

先ほど、若い方が首都圏に流出しているとの話があった。実際そのとおりだと思う。我々経営者団体としても危惧している。「本当に首都圏は魅力的な職場である」とか「首都圏は地方よりも労働環境が整っている」といったある種の思いこみで学生が流れているということはないか。賃金の面・仕事の面だけではなく、プライベートな面も含めて総合的な見地から地方の魅力を、学生や親御さんに伝えることに力を入れる必要があると思う。

【柴崎課長】

「人材の定着」や「地元で働くこと」について話があった。県の産業人材育成部署では、インターシップのプログラムを組んだり、工場見学をしたり、学生と企業のマッチングのための事前の説明会を開催している。個別の企業についてだけではなく、「働くことの意義」や「ものづくりの魅力や夢」について伝える事業も実施している。行政の取組を産業界の方々にも御理解いただき、連携・協力してやっていければと考えている。高校生の方であれば、保護者も含めて「地元で働くことの意義」などを伝えていく必要があるのではないかなと思う。

【水野会長】

大都市に出ることで、猛烈サラリーマンと主婦という働き方になるよりは、宮城で人間らしく生活できる・働き方ができるという実態とアピールができれば良いと思う。

【田口委員】

私のバックグラウンドは保健師・看護師で、現在その教育にも携わっている。保健師や看護師、医師もそうだが、人材不足でかつ都市部集中、偏在というのが問題になっている。この分野の学生も都市部に行きたがっているので、企業と同じだと感じた。1つ違うのは、男性が少ない点。男性の保健師・看護師が増えると良いと思っている。これも男女共同参画だと思う。私自身も地元の魅力を伝えていきたいと思った。

医療の分野では、医療人材対策室が頑張ってくれており、偏在の問題解消にも尽力いただいている。私自身感じているのだが、学生が都市部に出て行って就職したが、数年経って「地元に残りたい」と考える人もいる。何かその人と就職先とをスムーズに繋げる仕組みがあればと思っているが、何か取組はあるのか。

【柴崎課長】

もしかするとPRが足りないのかもしれないが、宮城県の東京事務所の中に企業誘致の相談窓口があるほか、UターンやUターン後の就職についても相談できる窓口を設置している。今後も力を入れたい。また、首都圏の特定の大学と連携して、いずれ宮城県に戻ってきてくれるように、宮城県を紹介したり、意見交換したりしている。今後も目に見える形となるよう取り組んでいきたい。

【田口委員】

医療職は、一般とは別ルートなのだと思う学生もいるが、どうなのか。

【柴崎課長】

専門の部署が担当しているので、詳しくは確認しておって情報提供させていただく。

【渡部副会長】

今の話に関連してだが、私の所属する宮城学院女子大学では、女性の宮城県役職員複数名に来て

いただきお話しいただいた。要は、ロールモデルなのである。その人のキャリア形成を参考に学生の職業生活をイメージしてもらうのに役立っている。企業の場合、来るのは男性であることが圧倒的に多く、企業で女性活躍に取り組んでいるというアナウンスをするケースが多い。本学の卒業生が来たとしても、会社の上司を意識した発言が多く、なかなか本音が聞けない。そういった意味で、女性の宮城県役職員の実際のキャリアにおけるやりがいや課題を交えた話を聞いたことで、結果として公務員を志望する学生も増えることにもなった。

首都圏の大学の定員を厳しくし、地方の大学の定員を増やそうという動きもあり、本学の入学倍率が上がっている。このような機会をとらえて、ロールモデルの紹介やメンターになる人材を増やすことも良いのではないかと思う。

【小松次長】

行政職だけでなく保健師や栄養士などの専門職も県庁にはいるので、それぞれのオーダーに合わせて、マッチングさせていきたい。是非御相談いただければと思う。

【水野会長】

生身のロールモデルの話を知ることはありがたい。

【大友委員】

相談と自立サポート支援の個所で質問したい。相談件数はどのくらいあるのか伺いたい。また、相談までたどり着けない人がこぼれ落ちないように取り組みは何かあるのか。

【高橋専門監】

当課で実施している相談であるが、一般相談・男性相談・法律相談・LGBT相談を合わせると、毎年だいたい1千件ぐらい寄せられる。一番多いのは一般相談があるが、男性相談・LGBT相談も件数0件の月はない。

相談窓口は開設しているものの、大友委員がおっしゃったように相談までたどり着けない方もいると認識している。県としては、セミナーやフォーラムで市町村を訪問した際、相談室を周知する名刺大のカードの設置・配布をお願いしている。人目の付くロビーなど人が大勢いるところにカードを配置しても取っていけないため、トイレなど人目の付かない個所に置いてもらうなどの周知の工夫をお願いしている。

【柴崎課長】

補足になるが、今説明したのは当課で開設している相談室についての状況である。その他、女性相談センターや保健福祉部門でも相談窓口を開設している。そのような他の窓口とも連携を取りながら、取り組んでいる。また、県だけでなく、石巻市・大崎市等において、NPOなど民間で丁寧な対応を行える地元の団体に、短期間ではあるが、国の交付金を活用した補助事業として相談窓口を開設した。効果のあるところについては、他の助成事業にて事業を継続したりしている。県だけでなく民間も含めて、仕組みを作っていければと思う。

【水野会長】

大友委員からは、相談窓口に繋がらない人への支援について質問もあった。私がパリで研究した児童保護についてお話ししたい。フランスでは3歳から義務教育が始まるが、子どもたちの様子をプロフェッショナルの児童精神科医が見て回る。その際、子どもの様子がおかしいとなれば、アウトリーチでその家族を調べ上げ、問題があると公が入っていくという仕組みであった。このような方法を将来的に日本も導入していくべきなのだと思う。昔は、近所のおばちゃんたちが皆で子供たちを見るという「群れによる育児」が成立していたが、そのような環境が急速に失われてしまった。構造的に変えていくのは、相当大変だと思うが、必要性はあると思っている。

【水野会長】

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。