

## 令和4年度第2回岩手県男女共同参画審議会 議事録

### 1 日時

令和4年11月14日（月） 10：00～11：30

### 2 場所

岩手県水産会館 5階 大会議室

### 3 出席者

#### (1) 岩手県男女共同参画審議会委員（13名）

大高 智佳子 委員

海妻 径子 委員

梶田 佐知子 委員

菊地 力 委員

後藤 康文 委員

小向 和美 委員

佐藤 尚 委員

天間 正継 委員

野田 大介 委員

福島 裕子 委員

細川 恵子 委員

八重樫 千晶 委員

渡邊 拓 委員

#### (2) 事務局

環境生活部 部長 福田 直

環境生活部 副部長 浅沼 秀行

環境生活部若者女性協働推進室長 田丸 裕佳子

環境生活部若者女性協働推進室 特命参事兼青少年・男女共同参画課長 鎌田 泰行

環境生活部若者女性協働推進室 特命課長（女性活躍支援） 中野 綾

環境生活部若者女性協働推進室 主査 及川 慎司

環境生活部若者女性協働推進室 主任 吉田 絵美

環境生活部若者女性協働推進室 主事 柿崎 梢恵

総務部人事課 職員育成課長 熱海 淑子

復興防災部復興推進課 主任主査 瀧上 恭子

復興防災部防災課 防災危機管理担当課長 佐々木 宏幸

復興防災部消防安全課 消防担当課長 梅澤 貴次

復興防災部消防安全課 主査 久保田 由佳

保健福祉部保健福祉企画室 企画課長 畠山 直人

商工労働観光部定住推進・雇用労働室 主任主査 倉野 貴子

農林水産部農業普及技術課 農業革新支援担当上席農業普及員 澁谷 まどか

教育委員会事務局 教育企画室長兼教育企画推進監 西野 文香

### 4 傍聴者

0人

## 5 会議概要

**○田丸若者女性協働推進室長** 定刻となりましたので、ただいまから令和4年度第2回岩手県男女共同参画審議会を開催いたします。

本日の進行を担当します若者女性協働推進室長の田丸と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

本日御出席いただいている委員の皆様は、委員総数18名のうち13名であり、過半数に達していますので、岩手県男女共同参画推進条例第28条第2項の規定により、会議が成立することを御報告いたします。

また、本日の審議の内容は、岩手県男女共同参画審議会運営規程により、議事録を公開することとしておりますことを申し添えます。

**○田丸若者女性協働推進室長** 初めに、福田環境生活部長より御挨拶申し上げます。

**○福田環境生活部長** 本日は、お忙しい中お集まりいただきまして、大変ありがとうございます。また、皆様には日頃から多方面で県政に御協力いただいておりますことに改めて感謝申し上げたいと思ひます。

男女共同参画、とりわけ女性活躍に向けては、認定企業が順調に増えております中、今年夏まで東北唯一であったプラチナえるぼし認定企業、これも県で誕生するなどしておりますが、その一方で我が国のジェンダーギャップ指数は116位と、依然として低いままとなっております。女性活躍については、ジェンダー平等を目指す人権問題であることが一番の基本であります。その一方で個々の企業の今後の経営戦略の問題でもあり、さらには人口減少局面にある岩手県の持続可能性を左右する問題でもございます。

そのほかLGBTをめぐる課題も浮上してきておりまして、県内市町村で具体的な動きが生まれつつある中、県が広域自治体として果たすべき役割に正面から向き合っていく必要もございます。

そのような中、本日の会合では、男女共同参画プランの進捗状況などについて御確認いただくことになっておりまして、非常に限られた時間ではございますが、忌憚のない御意見を賜ることができればと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

**○田丸若者女性協働推進室長** 次に、委員の皆様を御紹介いたします。

お配りしております名簿に沿って、お名前のみ御紹介させていただきます。大高智佳子委員、海妻径子委員、梶田佐知子委員、菊地力委員、後藤康文委員、小向和美委員、佐藤尚委員、天間正継委員、野田大介委員、福島裕子委員、細川恵子委員。本日御出席予定でした森寛子委員は、まだ到着されていないようでございます。続きまして、八重樫千晶委員、渡邊拓委員。どうも本日はお忙しい中ありがとうございます。

次に、県側出席者及び事務局職員につきましては、恐れ入りますが、名簿を御覧ください。

【協 議】

**○田丸若者女性協働推進室長** それでは、ただいまから議事に入らせていただきます。

審議会の会長が議長を務めることとなっておりますので、以後の進行につきましては福島会長によりしくお願いいたします。

**○福島裕子会長** 委員の皆様、こんにちは。福島でございます。県の皆様もよろしくお願いたします。

今年も女性をめぐる様々な出来事がありました。先ほど部長から御報告がありましたように、7月には今年度のジェンダーギャップ指数が報告されまして、146か国中116位ということで、相変わらず先進諸国の中では順位が非常に低い日本の現状でございます。ジェンダーギャップ指数の中身を見ますと、教育や健康の分野ではほぼ男女の格差はないという数値なのですが、どうしても行政面、経済面のところでは男女の格差が大きいことが相変わらず継続しているという課題がクローズアップいたしました。

10月には性犯罪に関する改正刑法の試案が公表されて、強制性交等罪などの構成要件の見直しというのが始まりましたが、犯罪被害者にとってはまだまだ課題が多い現状がございます。アメリカでは、人工妊娠中絶をめぐる女性の権利が議論となっています。今朝の新聞では、子育て時短勤務の給付金を出すというところで、子育て支援もまた動きが出てきているというようで、今年度も様々な動きがありました。

その中でも新型コロナウイルス感染症の第8波が忍び寄ってきている現状で、この感染拡大はとりわけ女性の雇用ですとか生活面に大きな影響を及ぼしているという状況で、これは岩手県も同じです。

様々な分野で様々な課題意識を持ちながら県内で活躍されている委員の皆様から御意見をいただき、岩手県のジェンダー平等を目指すために、1歩でも2歩でも前進させていくのがこの審議会の役割と思っております。

本日は短い時間ではございますが、有意義な意見交換ができればと思いますので、どうぞ皆様御協力のほどよろしくお願いたします。

それでは、議事「いわて男女共同参画プラン」の取組状況についてを事務局から御報告いただき、委員の皆様から御質問、御意見を頂戴したいと思います。

事務局から説明をよろしくお願いたします。

**○鎌田特命参事兼青少年・男女共同参画課長** 県若者女性協働推進室の鎌田でございます。

それでは、いわて男女共同参画プランの取組状況について御説明いたします。資料1の説明に入る前に、簡単にいわて男女共同参画プランについて御説明させていただきたいと思っております。本日お配りしております「いわて男女共同参画プランの概要」、こちらのほうを御覧いただければと思っております。

本プランは、男女共同参画を取り巻く社会経済情勢の変化等を踏まえて、当審議会における御審議を経て昨年3月に策定したものでございまして、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間としているものでございます。この資料の真ん中のところに記載しておりますとおり、基本目標として「性別にかかわらず、一人ひとりが尊重され、共に参画できる社会の実現」を掲げまして、5つの施策の基本的方向や指標を定めてございます。

指標については、本プランの目指す姿を数値で表すものとして定めているものでございまして、県が目標値を定めて施策として取り組む主要指標と、進捗状況を表すものとして把握して公表する参考指標

の2種類を定めているところでございます。この指標の令和3年度の進捗状況を取りまとめましたので、御報告させていただきます。

それでは、資料1、「いわて男女共同参画プラン」(R3～R7)の指標の進捗状況について」を御覧願います。まず、全体の総括ですが、「えるぼし認定企業・いわて女性活躍認定企業等数」や、「いわて子育てにやさしい企業等認証の認証数」、「経営者研修受講者数」などは、目標を達成しており、企業における働きやすい職場づくりの取組が着実に進んでいると考えられます。

一方で、「地域社会の中で男女が平等と感じている人の割合」や「社会慣習の中で男女が平等と感じている人の割合」については、前回調査よりも低い結果となったところでございます。

男女共同参画の視点に立った意識改革や制度・慣行の見直しに向けては、これまで、いわて男女共同参画センターを拠点とした普及啓発等の取組を進めてきたところではございますが、引き続き職場、学校、地域、家庭等において、意識改革や制度・慣行の見直し等が行われるよう取り組む必要があるところでございます。

次に、主要指標の令和3年度の評価結果についてでございますが、評価対象の37指標のうち、達成率100以上のA評価が16指標、43.3%、達成率80以上100未満のB評価が5指標、13.5%、達成率80未満のC評価が13指標、35.1%、令和3年度の実績値がなくて評価ができなかった指標が3指標となりました。

全般的な話としましては、令和3年度は新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、予定どおり実施できなかった事業等もございましたけれども、オンラインの活用などによって、感染拡大防止対策を図りながら対応してきたというような状況となっております。

続いて、それぞれの施策の指標の概要について御説明いたします。まず、先ほど御説明しました5つの施策の基本的方向のⅠ、あらゆる分野における女性の参画拡大についての指標でございますが、2、県職員管理職(総括課長級以上)に占める女性の割合や、3、教職員の管理職に占める女性の割合、4、女性のエンパワーメント研修受講者数、5、男女共同参画サポーターの男性認定者数は目標を達成しております。

一方で、1、審議会等委員に占める女性の割合についてですが、こちらは目標値40%に対して実績値39.9%と、僅かに目標に届かなかったというような状況となっております。審議会等を所管する各所属の取組によりまして、割合は着実に向上しております。令和4年度の目標達成に向けて、引き続き女性委員の積極的な登用を促していくこととしていただいております。

また、6、地域社会の中で男女が平等と感じている人の割合については、平成30年度の前回調査に比べ1.4ポイント低下しまして、目標値を下回りました。6月の男女共同参画推進月間を中心とした広報啓発活動や出前講座の実施、男女共同参画サポーターの養成等を通じて、県民理解の向上に取り組んでいきたいと考えているところでございます。

次に、Ⅱ、東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進についての指標でございますが、こちらは2つの指標のいずれも目標を達成できませんでした。7、男女共同参画視点からの復興に関する研修受講者数については、新型コロナウイルス感染拡大の影響によりまして、研修の開催を見送ったことによって目標を達成できなかったというものでございます。

また、8、女性委員が参画する市町村防災会議の割合でございますが、目標は達成しなかったものの、各市町村の取組により割合は向上してございまして、令和4年度の目標達成に向けて、引き続き各市町村における女性委員の積極的な登用を促していきたいと考えております。

次に、Ⅲ、女性の活躍支援についての指標でございますが、先ほど総括のところでお話ししましたとおり、11、えるぼし認定企業・いわて女性活躍認定企業等数や、12、経営者研修受講者数、14、いわて子育てにやさしい企業等認証の認証数などは目標を達成しております。一方で、9、労働者総数に占める女性の割合や、13、年次有給休暇の取得率、16、放課後児童クラブ設置数、17、職場において男女が平等と感じている人の割合の達成度が低くなっているというような状況となっているところでございます。

次に、Ⅳ、多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援についての指標でございますが、こちらにつきましては21、「はまなすサポート」ホームページアクセス数や、22、青少年指導者向け情報メディア対応能力養成講座受講者数、23、人口10万人当たりの生活困窮者自立支援制度のプラン作成件数は目標値を達成しておりますが、19、配偶者暴力相談支援センター及び警察で相談や被害者保護を行っていることを知っている人の割合や、24、生活支援コーディネーター養成研修等参加者数、25、障がい者の不利益取扱いに対応する相談窓口職員研修受講者数の達成度が低くなったような状況でございます。

最後に、Ⅴ、男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備についての指標でございますが、こちらについては28、学校における男女混合名簿の使用率や、29、生涯学習情報提供システム（ホームページ）利用件数、32、いわて子育て応援の店協賛店舗数は目標値を達成しておりますが、30、社会慣習の中で男女が平等と感じている人の割合や、31、共働き世帯の男性の家事時間割合、34、地域包括支援センター職員向け業務支援研修参加者数の達成度が低くなっているというような状況となっております。

主要指標の進捗状況については以上でございます。

なお、次のページに参考指標の令和3年度実績についても載せておりますので、こちらについても御確認いただければと思います。

なお、指標の進捗状況については以上ですが、これに関連しまして、次の参考資料を御覧いただきたいと思っております。「いわて男女共同参画プラン」の指標の見直しについてでございます。先ほど進捗状況を御説明しましたいわて男女共同参画プランの主要指標につきましては、いわて県民計画第1期アクションプラン「政策推進プラン（2019～2022年度）」の指標と整合性を図っているところでございます。

本年3月、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえまして、現行指標では取組を評価することが困難となった政策推進プランの指標の見直しが行われたことに伴いまして、同じ指標を用いていた、いわて男女共同参画プランの主要指標1指標についても、本年6月に当審議会に書面でお諮りした上で同内容の変更をしたところでございます。

これに加えまして、同様に本年3月の政策推進プラン変更との整合性を図りまして、主要指標及び参考指標の一部の目標値や測定方法等を次のとおりとするものでございます。具体的には新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえまして、研修会等にオンラインを活用することになったことに伴って、目標値についてもその実態に合わせて変更したものや、あるいは実績値が目標値を上回ったことに伴いまして、目標値を上方修正したというような内容のものでございます。

先ほど御説明申し上げました令和3年度の指標の進捗状況につきましては、これらの変更を反映した後のもので取りまとめたものとなっております。

説明は以上でございます。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。ただいまの説明について御質問、御意見をお伺いしたいと思います。委員の皆様いかがでしょうか。

海妻委員、お願いいたします。

**○海妻径子委員** いわて男女共同参画プランの進捗状況についての2ページ目、表の17番ですか、職場において男女が平等と感じている人の割合の今後の対応等の備考のところなのですが、低くなった理由の分析として、「慣習的な固定的性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスの解消が課題であり」となっているのですが、どのような点を根拠にというか、平等と感じている人の割合が低くなった理由をどのように分析されているのか、ちょっと分からなかったものですから、それについてちょっと御説明をお願いします。

**○鎌田特命参事兼青少年・男女共同参画課長** こちらにつきましては、固定的役割分担意識とかアンコンシャスバイアスの普及が広まってきたことによりまして、逆にこういう職場において男女が不平等と感じる人が多くなってきたということもあるかもしれませんけれども、一方で取組としましては、こういう意識改革やアンコンシャスバイアスの解消を進めていく必要があるというような趣旨で書かせていただいたものでございます。

**○海妻径子委員** 17番以外にも幾つか、主観的な平等感のところ、例えば前の1ページ目の6番のところですね、地域社会の中で男女が平等と感じている人の割合とか、こういうものが下がっておりまして、今御指摘ありましたように、むしろ意識が高まると今までそんなに差別だとか被害があるとか気づいていなかったものに気づくようになるので、見かけ上といいますか、目標達成度上はマイナスになったからといって必ずしも否定的に見る必要はないというのは私も同意見ですが、配付していただきました男女が共に支える社会に関する意識調査結果、例えば概要版の8ページなどを見ましても、何で職場で活躍できないと考えるのかと、働きにくい理由としてやっぱり圧倒的に労働条件が整っていないとか、働く場が限られているとか、恐らくこういう点に男女差を感じられているのではないかなという感じで、意外と社会通念のところは低く出ておりますので、むしろ労働条件などを整えた上で、より一層女性管理職などが男性と同じように出てくるような環境を整えるほうが実感が変わってくるのかなという気がいたしましたもので、ちょっと質問させていただきました。ありがとうございます。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。具体的な数値データなどを見ると、働く場の環境づくりというところも1つ課題にはなっているということの御指摘だったと思います。県のほうではいかがでしょうか。

**○中野特命課長** 御意見ありがとうございます。確かにアンケートでも働く場が限られているとか、労働条件が整っていないということが多く挙げられておりまして、アンコンシャスバイアスという言葉がありますけれども、無意識の偏見、固定的な役割ということ、職場の中でも女性はこの仕事とかいうところもあると思いますので、そういったところも柔軟にできるように経営者向けの意識啓発等々やっておりますので、進めていきたいと考えております。

○福島裕子会長 ありがとうございます。

それでは、ほかに御意見、御質問、よろしくお願ひいたします。

○後藤康文委員 後藤です。確認です。この頂いた資料の数字ですけれども、データをどこから取っているのですか。集計の対象、公共団体等も入っているのですか。

○中野特命課長 データというのは、アンケート調査のデータということですか。

○後藤康文委員 例えば労働者の総数とか、離職者等とか、有給休暇の取得率とか、そういったものはアンケートによるものですか。

○中野特命課長 それぞれ指標によってデータの出典がちょっと違ってまいります。

○後藤康文委員 これには公共団体は入っているのですか。

○中野特命課長 労働者総数に占める割合というところでは入っていないです。

○後藤康文委員 いないですね。ありがとうございます。それから、11番の認定企業数が多いか少ないか判断つかないんですけども。一般事業主行動計画あるいは特定事業主行動計画の4月からの101人以上だったこの対象者の数というのは分かりますか。

○渡邊拓委員 今のところ一般事業主行動計画の県の義務企業としては311。

○後藤康文委員 対象企業が。

○渡邊拓委員 対象企業が、はい。

○後藤康文委員 101人以上の企業が300。

○渡邊拓委員 そうです。5月末の段階で全部100%行動計画のほうは策定して労働局のほうに届出をさせていただいております。

○後藤康文委員 3年度実績360というのは非常に優秀と見ていいですか。

○渡邊拓委員 私が答えていいのか分からないですけども、これは多分認定企業の話だと思うので。今言った行動計画の届出というのは101人以上のところは義務なので、これを出したところがイコール認定を全部出しているわけではないので、またちょっと違ってくるのかなと思っています。

○後藤康文委員 育児両立なんかの実態を見るときに、KPIに使えるかなと思っておりまして伺いま

した。ありがとうございました。

**○福島裕子会長** ありがとうございました。今の御質問に県では追加の御発言はございますか。

**○中野特命課長** えるぼし認定企業といわて女性活躍認定企業等数について、えるぼしは国の制度、いわての認定制度は県独自の制度となっております。

えるぼしのほうも今現在 25 ぐらいということで、かなり全国でも多い状況になっておりますし、いわての認定企業のほうは、えるぼしを目指すための制度ということで設けられておまして、ステップ 1 とステップ 2 ということで段階的に高みを目指していくという制度になっておりますけれども、ステップ 2 のところにつきましては、今、後藤委員もおっしゃられたとおり、一般事業主行動計画の策定ということが認定要件になっておりますので、認定制度を普及しながら一般事業主行動計画も同時に作っていただくということで、今後も普及啓発を進めていきたいと思っております。ありがとうございます。

**○福島裕子会長** ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。お願いいたします。

**○八重樫千晶委員** 八重樫です。今の御発言に関わって、勉強不足なので教えていただきたいと思えます。女性活躍に関する特定事業主行動計画に関わってなのですけれども、市町村の事業主行動計画の策定状況というのはどのようになっているのかというのをちょっとお聞かせいただければと思います。

**○福島裕子会長** 市町村での取組の現状ということですね。いかがでしょうか。

**○中野特命課長** 県のほうの特定事業主行動計画というのはそれぞれの部局で行っているのですけれども、市町村の特定事業主行動計画がどの程度というのは、申し訳ございませんけれども把握しておりません。

**○八重樫千晶委員** それでは、今の発言の確認ですけれども、県のほうではそれぞれの部局で作成しているということですが、例えば県教委のところで作成しているのであれば、それに関わって市町村の教育委員会に対しての提案というわけではないですが、そういう行動計画を示していただいて、市町村のほうでも策定するというようなことは働きかけということはしていらっしゃるかどうか、ちょっとお聞かせください。

**○西野教育企画室長兼教育企画推進監** 県の教育委員会でございます。おはようございます。

事業主行動計画に関しては県教委としてつくっておまして、法律事項ですので、そこはもちろん市町村さんにはつくっていただくよう機会を捉えて働き方改革を進めましょうというような話の流れでいろいろ話しさせていただいております。特に働き方改革も計画をつくりましょと、その前にはもちろん特定事業主もなのですけれども、その中では県のもの、あとはつくっている市町村、つくっていない市町村なども出しながら、ぜひ県のも参考にしながらつくってくださいという働きかけはしているところでございます。

**○福島裕子会長** 県のほうから市町村へということでした。八重樫委員。

**○八重樫千晶委員** それでは、今の民間のほうの行動計画の策定、対象のところは100%といったのがお話があったところですので、市町村のところも今具体的に県教育委員会というような話をさせていただきましたけれども、ぜひ県教委のほうでは進めて、市町村の行動計画の策定状況を把握していただいて、教職員の働き方改革も含めながら策定のほうの働きかけをお願いしたいと思います。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。

ちょっとお時間の関係で、あとお一人ぐらい御質問、御意見お受けしたいと思いますが、いかがでしょうか。

**○野田大介委員** 私のほうからは23番の項目に関連して、質問というか要望のところが強いのですが、お話しさせていただきます。

私たち福祉の業界のほうは、岩手県の社会福祉協議会のところに岩手県社会福祉法人経営者協議会という団体がございます、そちらで共同で基金をつくっております、生活困窮者支援をしております。ですので、この23番の自立相談支援機関の方と一緒に生活困窮の方の支援に入ってくるという現状を踏まえて要望させていただきたいのですが、プランの策定件数が必要な方に必要なプランが立てられるというのは本当に評価に値するなと思いますし、その項目のところに書いています、全てが、プランをつくって、その方に合わせた支援をしたということと、あとは貸付とかお金の部分なのですが、実際相談に入るとちょっと知的障がいがあったりとか、あとは発達障がいがあったりとか、あとは何か学習面の部分でちょっと知識が足りないとかという、そういう方たちが比較的生活困窮者層に多いなというのを肌感覚で感じておりました、その部分には可能でしたらきめ細かい就職、再就職の支援とかハローワークさんのほうでされているのですが、部局同士でできればそこら辺の知的障がいとか発達障がいとかある方の支援の策の充実を要望したいと思います。

以上です。

**○福島裕子会長** 貴重な要望ありがとうございます。生活困窮者の背景に知的障がい、発達障がい等が潜んでいるというのは非常に今クローズアップしてきている現状でございます。これに関して県のほうでいかがでしょうか。

**○畠山保健福祉企画室企画課長** 保健福祉部でございます。御提言ありがとうございます。委員おっしゃるとおり、コロナも相まって最近生活困窮の方々が増加傾向にございまして、生活福祉資金の貸付から、自立相談支援、経済的支援を充実してきたところでございますが、一方でコロナ禍の後のウィズコロナ、アフターコロナについて、先ほど委員御指摘がございましたような知的障がいや発達障がいのあるような方々の就職支援とか、就労者支援も私どもも携わっておりますので、そういったところが相談機関とうまく就労支援機関とをつなぎながら対応していきたいと思っておりますので、引き続きどうぞよろしく願いいたします。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。ぜひこの意見を生かしていただきたいと思います。  
それでは、時間になりましたので、後半のほうでまた質疑をお受けする時間を設けておりますので、一旦ここで協議事項を終了いたしまして、5番の報告事項に入らせていただきます。

**【報告】**

**○福島裕子会長** それでは、5の報告について事務局からお願いいたします。

**○鎌田特命参事兼青少年・男女共同参画課長** それでは、報告事項について説明させていただきます。  
まず、いわて県民計画（2019～2028）第2期アクションプランの策定について御説明させていただきます。資料2を御覧ください。先ほどの指標の見直しに関しての説明とも関連するところですが、県ではいわて県民計画（2019～2028）長期ビジョンの実効性を確保するため、重点的・優先的に取り組むべき政策やその具体的な推進方策を盛り込んだアクションプランを策定しているところでございます。このアクションプランですが、今年度で第1期プランが終了することから、令和4年度中に第2期プラン、計画期間が令和5年度から8年度までなのですけれども、こちらを策定することとしているものでございます。

素案の策定プロセスですが、まず今年6月に各種団体、審議会等からの意見をお伺いしたところございまして、当男女共同参画審議会においても書面にて御意見をお伺いしたところでございます。いただいた御意見も踏まえまして、現在素案の策定を進めております。今月、具体的には今日の午後で開催されます第101回岩手県総合計画審議会において素案が示されることとなっております。県議会への素案の説明をした後に素案への意見聴取、パブリックコメントとか地域説明会、各種団体・審議会等への意見聴取を行うこととしております。

つきましては、当審議会の委員の皆様に対しましても、プランの素案に対する御意見について、プランの素案の公表後の今月下旬から来月中旬をめどに御照会させていただく予定でございますので、その際はよろしくをお願いいたします。

また、策定した第2期アクションプランとの整合性を図るために、アクションプランの内容を反映したいわて男女共同参画プランの見直し等について、今後当審議会において協議させていただく予定としております。こちらにつきましても改めて御連絡させていただきますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

なお、本日追加でお配りした資料の中に、地域説明会のお知らせも配付させていただいております。御関心のある方はこちらにも御参加いただければと思いますので、よろしくお願い申し上げます。

続きまして、本日追加でお配りしました資料3、「パートナーシップ制度について」御説明させていただきます。資料3を御覧ください。パートナーシップ制度でございますが、こちらについては婚姻が認められていない性的少数者等のカップルに対して自治体が婚姻に相当する関係であることを認めるといような制度でございまして、この制度の利用によって一部の行政サービスの利用等が可能となるというようなものでございます。

制度の導入状況についてですが、渋谷区と認定NPO法人虹色ダイバーシティが共同で行っている全国パートナーシップ制度共同調査によりますと、10月11日時点で全国で230市区町村及び9府県が導入しておりまして、9月30日時点で3,456組が証明書の交付等を受けている状況となっております。

なお、参考①として、全国的にもいち早く制度を導入しました渋谷区と世田谷区の事例を記載させて

いただいております。いずれも平成27年に制度を導入しておりまして、このうち世田谷区については、これまでパートナーシップ宣誓を行ってきましてけれども、今年の11月からパートナーシップ・ファミリーシップ宣誓を導入しまして、パートナーの子供や親についても対象に加えております。

また、岩手県内の導入状況でございますけれども、現在県内で制度を導入している市町村、自治体はございませんが、盛岡市と一関市が導入する方針を公表しているほか、宮古市、二戸市、紫波町、大槌町が導入を検討していると聞いております。

この制度の導入に当たっての留意点でございますが、パートナーシップ制度は性的指向、性自認など多様な性の尊重に係る有意義な取組である一方で、現在基礎自治体（市区町村）と広域自治体（都道府県）がそれぞれに制度を導入しておりまして、役割分担が整理されておらず、いわゆる二重行政が生じている可能性があるというところがございます。

また、パートナーシップ制度は自治体ごとに内容が異なっていて、自治体間の相互乗り入れに課題があるほか、ファミリーシップ制度として子などの近親者も制度の対象としている自治体も存在しているところがございます。特にファミリーシップ制度については、対象とされます子供の側からの観点からも慎重に検討していく必要があるのではないかと考えます。

この件について参考②として、子どもの意見表明に関して、来年度施行予定のこども基本法を載せております。この法律におきましては、自己に直接関係する全ての事項に関して意見を表明する機会の確保が基本理念の一つとされているところでございます。

これについての県の対応についてですが、県としましては、パートナーシップ制度を必要とされている方にとって真にメリットのあるような形で物事が進んでいくように、市町村との関係を踏まえながら今年度中を目途に対応の方向性を整理したいと考えているところでございます。どのようなやり方であっても、性的指向、性自認にかかわらず暮らしやすい社会となるように、県としましては広域自治体としての果たすべき役割を踏まえながら取り組んでいきたいと考えているところでございます。

続きまして、資料4を御覧いただきたいと思っております。「令和3年度男女が共に支える社会に関する意識調査結果について」でございます。この資料4と次の資料5につきましては、若者女性協働推進室が昨年度実施しました調査2件の結果概要を御報告するものでございます。いずれの調査も3年に1度実施している調査でございます。

まず、こちらの調査の概要でございますが、この調査は岩手県民の男女平等や性的役割分担に関する意識と生活実態等を把握することにより、今後の男女共同参画行政を推進するための基礎資料とすることを目的して実施したものでございまして、調査対象は無作為に抽出した岩手県内に居住する満18歳以上の男女2,000人、調査時期は令和3年11月19日から12月6日まで、郵送による調査で、回収率は37.1%となっております。

次に、調査結果のポイントでございますが、「現在の社会は女性が働きやすい状況にあると思いますか」との設問に対し、「働きやすい」という回答が増加しまして、これまでの調査の中で今回初めて働きやすい状況にないという回答を上回りました。具体的には「大変働きやすい、ある程度働きやすい」との回答が46.2%、「働きやすい状況にない、あまり働きやすい状況にない」との回答が44.5%となっております。

また、近年の社会情勢を踏まえまして、「性的マイノリティ（LGBT等）」という用語の認知度について、今回新たに設問を設けたところ、「内容を知っている」が30.5%、「聞いたことはあるが内容は知らない」が34.6%と、約65%が用語を聞いたことがあるとの回答となっております。

3、結果概要については、ただいまポイントとして御説明しました2点のほか、調査の概要を記載しているところがございます。主なものとしましては、(1)の「男女平等」については政治の場、社会全体、社会通念上のしきたりなど多くの場面で「男性の方が優遇されている」と回答する割合が高くなっておりまして、この3項目についてはいずれも70%を超える割合となっております。

次に、(3)の「家庭生活、結婚、家庭観」につきましては、「男は仕事、女は家庭」という考え方(固定的性別役割分担意識)に同感しない考え方が増加しておりまして、また結婚や出産は個人の自由と捉える考え方や離婚を肯定的に捉える考え方が増加するなど、価値観が多様化してきていることがうかがわれるところがございます。

次に、(5)の「仕事と家庭・社会活動の両立」については、両立が望ましいという回答が男性35.6%、女性38.9%であるのに対し、現状として両立していると答えた割合は男性19.3%、女性18.2%と、半分程度となっております。理想と現実には差があるというような結果となっております。

続きまして、資料5の「令和3年度女性活躍推進に関するアンケート調査結果について」御説明いたします。こちらの調査は、岩手県における女性の活躍推進に係る事業所等の現状とニーズを把握し、女性の活躍推進を効果的に進めるための基礎資料とすることを目的として実施したものでありまして、調査対象は県内に所在する従業員規模10人以上の民営事業所から抽出した1,000事業所、調査時期は令和3年11月26日から12月17日まで、回収率は46.4%となっております。

調査結果のポイントでございますが、常用労働者のうち女性の割合は44.9%と、前回の平成30年度調査の41.8%よりも3.1ポイント上昇しました。また、課長級以上の職に占める女性の割合は14.3%と、前回調査の12.7%より1.6ポイント上昇しております。

次に、3、結果概要でございますが、ただいま説明しました2点のほか概要を記載しているところがございます。主なものとしましては、(4)の「女性の活躍推進に向けて行っている取組」についてですが、こちらについては取組を行っている事業所は84.9%と、前回の84.3%とほぼ横ばいというような状況でございました。回答割合が一番高い取組は、「短時間勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」で39.7%でございました。続いて、「非正規社員から正社員への登用」が36%、続いて「時間外勤務の削減、長時間労働の是正」が34.5%でございました。

次の(6)の「女性の採用や登用に関する目標設定」についてですが、目標を設定している事業所の割合は19.2%と、前回調査の11.9%より7.3ポイント上昇しております。

(7)の「女性活躍を推進する上での課題」については、回答割合が一番高かったのは「家事・育児・介護等の家庭の負担が重い」で55.2%、次いで「本人が昇進を望まない」が44.2%、次いで「担当できる仕事や配置できる部署が限られている」が32.1%となりました。

次に、(8)の「女性活躍推進のためにあれば良い行政施策」としては、回答割合が一番高かったのが「保育等の子育て支援サービスの充実」で67.7%、次いで「介護サービスの充実」が47.6%、次いで「女性の職場復帰を支援」が46.3%でございました。

調査結果については以上でございますが、女性活躍推進に係る県の取組の資料としまして、参考資料1として「女性活躍支援の取組」の資料を添付しましたので、そちらについても御参考にしていただければと思います。

また、本日御説明しました2つの調査につきましては、お配りした概要版の他に全体版も県のホームページで公表しておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

説明は以上でございます。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。ただいま4項目について報告がございました。その報告について、ここで御質問、御意見頂戴したいと思います。委員の皆様、いかがでしょうか。

**○海妻径子委員** パートナーシップ制度と調査についてそれぞれ意見ありますが、パートナーシップ制度については、この制度の導入の方向で今検討中でいらっしゃるという理解でよろしいですか。御説明いただいた件で最終的にどういう段階にあるのかということをもう少し具体的に教えていただければ、いかがでしょうか。

**○鎌田特命参事兼青少年・男女共同参画課長** ありがとうございます。全国的な状況とか、あと県内でも盛岡市や一関市が導入するという方針を示されておりますので、そのような状況を踏まえて県としてどういう形とするのがいいのかということは今後検討を進めていくという状況でございます。

**○海妻径子委員** これは私の意見なのですが、二重行政というお話がありましたけれども、やはり基本的には転居するたびに新しくいろいろ手続しなければいけないというのは煩雑ですので、できれば広域のほうならこっちのほうできちんとやれるというのがやっぱり市民の方、住民の方にとってはいいのではないかなと個人的には思っております。

その時の基本的な考え方というのは、先ほど子どもの意見表明というお話がありましたが、このとき想定されているのが、再婚したときに、いわゆる血のつながりのない親が、要するに親権といいますか、いろんな意思表示を認めるかどうかという養子縁組的のところが発想されているのだと思うのですが、私は基本的に、異性愛以外のカップルについては子供が異議あるかもしれないからみたいには、異性愛の場合には問わないものについて問うというのは逆に差別があるのではないかなと思っております。要するに、異性愛であっても異性愛以外のセクシュアリティであっても、子供の法的な判断、能力だとかそういうものに対する認識に差があってはならないと私は思っております。

岩手大学ではLGBTに対するガイドラインを定めておまして、私の職場関係でも、具体的には盛岡市でパートナーシップ制度を確立されるのを機に、学内の福利厚生いわゆる受給条件なども見直す方向でおりますので、いろんな県内の事業体も、同様に県なりのこういう制度の整備状況というのは注視されていると思っておりますので、ぜひ県の進捗状況というのを適宜公表させていただきたいと思えます。

それともう一点、先ほど御説明いただきました男女が共に支える社会に関する意識調査ですが、県の方に申し上げてもしょうがないことはあるかもしれないのですが、やっぱり7ページの女性の働きやすい職場であるか、というのをずっと男性のほうが働きやすいと答えているのが多いと。男性に働きやすいと言われてもという感じが正直あるのですが、それで私が気になっていまして、一方で男性のほうは、もう最近の職場というのは十分女性にとって働きやすくなっていると感じていると。しかし現実には働きにくい理由というのが、その8ページのところにありますように、能力発揮だとか昇進の問題以前の育児施設が十分でないとかという状況で、つまり辞めないという段階にやっぱりとどまっている。

「働きやすい」とは、私は当然これは男女関係なく昇進できるとかというのも入った上での本当の平等だと思うのですが、それが何かいわゆる「辞めなくて済む」という状況のことを働きやすいと

思ってしまうということは、やはりある意味問題なのではないかと思っています。

そのことは、先ほどの女性活躍推進に関するアンケート調査のところでも、6ページのところに本人が昇進を望まないというのが今回増えている、本人の意欲みたいなことが書いてあるわけですが、一方でその下の家事・育児・介護等の家庭の負担が重いというところがこれだけの回答になっているところを見ますと、現状まずそもそも介護や育児を理由にして辞めないというところで、やっぱり女性たちは苦闘しているのではないかと。

この状況をやはり広く県自身も、それから県民全体でも共有する必要があるのかなと感じました。以上です。

**○鎌田特命参事兼青少年・男女共同参画課長** パートナーシップ制度につきましては、進捗状況を適宜公表していただきたいというお話ですので、県のほうでも検討を進め、適宜この審議会にも御報告させていただきたいと思います。

アンケートのほうも委員のおっしゃるとおりだと思います。働きやすいと男性が思っているというのも、女性はそう考えていないというところの課題もそのとおりだと思いますので、それを踏まえて県の施策につないでいくようにしていきたいと思います。

**○福島裕子会長** 働きやすいという認識が確かにポイントは上がっているのですが、男女の状況を見ると、働きやすい状況にないという意見が女性のほうに多いという、その現状はやはり見逃さずに今後の施策につなげていくべきポイントかなと思っていますので、よろしく願いいたします。

ほかにあとお一人ぐらい、ただいまの4つの報告についての御質問、御意見ございますでしょうか。後藤委員、よろしく願いいたします。

**○後藤康文委員** すみません、また気になったのですが、資料4の調査の対象が気になります。どんなリストで抽出して、700人の回答者で性別や地域とか年齢とか、人口が分からない状態で御報告を聞いても判断がつかないのです。

今の海妻さんに私も同感なのですけれども、例えば働きやすいというときに、今は中小企業から景色を見るのですね。いま地元企業から中央資本の企業にどっと流入しているのです。だから、ハラスメント法の施行とか、定型業務、マニュアル化されているシステムのしっかりした企業にすると、働きやすいと思うのも当たり前かなと。要するに、定型業務は指示どおり動いていれば金になりますので。ですから、県の産業振興とかが目的だとすれば、この方向性は数字がよくなったから良いという話とも思えないという気がします。

それから、海妻先生がおっしゃっているように、例えば、家事育児の負担が多いとか本人が昇進を望まないというけれども、これ回答者は男の人すごくいるのではないかと思うのです。僕らの年代の男からすると、本人が昇進を望まないのだよという答えはよくするのです。要するに、会議室で何かしらの数字を見て現場、現実を判断するときの危険性というのはとてもあると思うのです。その辺が気になりました。以上です。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。とても貴重な御意見だったと思います。今回の調査対象、男女の人数は入っているのですが、年齢構成ですとかその辺りは提示されていないというところが

1点御指摘があったと思います。

**○後藤康文委員** 例えば資料4の2ページ目のところで、行政に対する要望として、制度の制定や見直しとか、均等な取り扱いの周知徹底とかも、これぐらいの労働法関連8法が整備されると、社内で均等均衡とか働き方改革などがどっと進む方向付けが付いたのは間違いないです。職場で学ばなければいけないルールがここまで整備していただくと、この辺はもう放っておいても数字が上がってくる。一方で、行政のサービスへの期待というのは、とても大きく中小企業の中では増えています。具体的なところは割愛します。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。意見ということで、県から具体的に回答はよろしいですか。数値が一人歩きだけしないように、きちんとデータを示す方法等も吟味していただきたいということの御意見として承りました。

**○後藤康文委員** データの取り方、統計の有効性。根拠が見えないです。

**○福島裕子会長** そうですね、データ、概要版としてお示しいただいた部分だけではかなり詳しくクロス集計とか恐らくしているのだろうとは思いますが、その辺りも具現化していただきたいという御意見でした。ありがとうございます。

それでは、一旦報告に関しての質疑のほうは終了ということにさせていただいて、全体を通しての意見交換を残りの時間で進めていきたいと思います。

#### 【意見交換】

**○福島裕子会長** 先ほどの協議事項の取組状況の部分まで含めまして、主に御発言いただかなかった委員の方々等を中心といたしまして、御意見あるいは県への質問等をお受けしたいと思います。いかがでしょうか。

私のほうから1点、先ほどの男女共同参画プランの取組状況について、お伺いしたいことがあるのですけれどもよろしいでしょうか。資料1、3ページのところです。3ページの項目21、はまなすサポートのホームページのアクセス数は非常に伸びているということで御報告がございましたが、周知されているという一つの指標になると思うのですが、実際にこのはまなすサポートセンターで性犯罪ですとか性暴力の被害者の支援はどのくらいの数で推移しているのかとか、増えているのかどうかというところをちょっと教えていただきたいのですが。

**○久保田復興防災部消防安全課主査** 消防安全課の久保田と申します。よろしくお願いたします。

はまなすサポートの活動実績についてですが、今ちょうど2020年度の活動実績と2021年度の活動実績というデータが私の手元にあるのですが、2021年度につきましては、はまなすサポートの相談の合計件数が356件ということになっています。2020年度につきましては418件の相談をいただいております。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。24時間対応になってからのほうが相談件数がちょっと減

っているという感じですか。

**○久保田復興防災部消防安全課主査** そうですね。昨年度に関しては若干減ってはいるところなのですが、今年度の9月末現在ですと昨年度よりも若干増えているということで、相談センターのほうからは報告をいただいております。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。

それでは、ほかの委員の方々から、全体を通しての意見交換ということで御発言いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

大高委員、お願いいたします。

**○大高智佳子委員** 大高でございます。よろしくお願いたします。

大変お取組をされているということを実感いたしました。その中で、私自身が研修をしているのですが、けれども、研修の現場で中小企業の若年、それから若いリーダー層に研修をすることが多いのですが、実際の皆さんの声として、やっぱり男女共同参画あるいは平等といったところにネガティブな声を聞くことが結構多いのです。そういうところからいくと、本日の働きやすさというところで、半数には満たないと思うのですが、結構な数字として高いものがありました。ちょっと実感としてはどうなのかなと感じております。何を申し上げたいかということ、アンケートに関しまして、どういう対象をどう抽出していったのかということをお聞かせいただけないでしょうか。

**○及川主査** 若者女性協働推進室でございます。こちらの調査の実施方法についてですが、2,000人という対象を地域ごとに振り分けまして、市町村ごとに人数を振って、あとは選挙人名簿からランダム、無作為に抽出しております。ですので、男女比率や年齢層については、必ずしも均等を取っておらずばらつきがございますけれども、参考までに男女比率としましては、男性数が363に対し女性が374という状況になっております。

**○大高智佳子委員** ありがとうございます。もう一つよろしいでしょうか。実際の現場で中小企業の皆様とお話していると、情報は経営者は取っているのだけれども、実際に現場として稼働していないというようなことをよく聞くことがあります。なので、情報の発信の仕方と共有の仕方について、これはちょっと乖離しているのではないかなと実感しています。この辺に関しては今後どうお取組になるのか、現場からの思いとしてお聞かせいただきたいと思っております。

**○中野特命課長** 若者女性協働推進室でございます。中小企業で、情報は取っているけれども、現場としては稼働していないというような御意見でしょうか。

**○大高智佳子委員** 情報は経営者は持っはいるのだけれども、なかなか忙しいとか、それから思いはあっても、それが実際に稼働していかなかったりとかそういうことがあって、まだ全然取り組めていないと。それから、情報はあっても、あまり認識が足りていないように思うという、若い現場の方々の御意見も聞くことがございます。

**○中野特命課長** 県のほうでもいわて女性活躍企業等認定ということで認定制度の普及拡大を行っておりまして、多くの企業の経営者の皆様に意識を持って取り組んでいただきたいということで、経営者の方への意識改革のセミナーをやっております。

あとは、職場の中での意識の醸成ということだと、出前講座ということで企業のほうに無料で講師を派遣しまして、社内の意識醸成なども図るといような取組も行っているところでもありますし、あとは女性活躍ではないのですけれども、働き方改革というところでのアドバイザーを派遣したりといような取組も行っているところですので、そういった取組も周知をしながら進めていきたいと考えております。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。ただいまの大高委員の御発言で委員の方で追加でとか、あるいは御自身の活用されている…、後藤委員、お願いいたします。

**○後藤康文委員** すみません、僕だけ。ジェンダー平等は確実に進むと僕は思っています。というのは、世の中はデジタル化とかグローバル化とか、生き残りでいろんな変革が進んでいますね。僕ら中小企業からすると、社長がどういう考えなのか、間もなく電子情報保存法だのインボイス制度だの、それからどんどんさっき言ったとおり変わったりと、環境ががらがらとプレッシャーを受け続けているのです。もう当然に、あとZ世代って25以下の人たちの意識とか、環境がすごい勢いで変わってしまっていて、働き方改革とか雇用の形態はもう変わらざるを得ない。

そうすると、経団連さんが年功序列とか終身雇用とかもう無理だよと春闘で言ったように、結果としてジェンダー平等は進んでいく、必ず進んでいくと見ています。そうすると、男性の人たちの働き方が変わるので、奥さんをヘルプするなんていう考えではもう無理で、シェアは当然進む。あと、色々な育児両立とか、不妊治療の両立も当たり前に進んでいく。要するに、デジタル化がどれぐらいのスピードで進んでいくのかなというのがほとんど相関するような気がしています。

だから、今のリーダーたち、社長たちが今どんな考えしているか、それはあまり大きなファクターにはする必要がないと見ていて、僕はキャッシュレスとかマイナンバーカードの普及だとかスマホの普及だとか、そんなところを見れば、どれだけ進んでいるか分かるので、そのスピード感が求められている、ジェンダー平等は必ず進む方向づけはもうできていると思います。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。すごく心強い御発言だったと思いますが、海妻委員も連動して何かお願いいたします。

**○海妻径子委員** 先ほどの現場がなかなか動いていかないというのは共感するところで、私が所属しております岩手大学もほかの事業所様のことを何も言えない状況で、本当に女性のリーダー職登用が進んでいないという状況で、いろいろなところと情報交換をしても、意外とトップの意識は変わっているのだけれども、その次ぐらいの層というのが、あるいは意識の上ではやらなければならないと思っているのだけれども、もう身にしみついた、先ほどアンコンシャスバイアスというお話がありましたけれども、女性を戦力として見ないと、そういうことがやはりしみ込んでしまっていて、なかなか変わらないというお話はいろんなところで伺いますので、今後参考資料の1のところにも女性活躍支援の取組いろいろと挙げ

ていただいておりますけれども、私は何かそういうお話を聞くと、経営者そのものだけではなくて、今お話したようなその次ぐらいですね、中小企業が多ければ中間管理職というようにもいかななくて、もう少しいわゆる2番手ぐらいからすぐ今度は平社員になるのかもしれませんが、そういういわゆる管理職男性層みたいなものに対する研修みたいなものも視野に入れてもいいのかなと。

あるいは経営者の方にも単にイクボス宣言を呼びかけるのではなく、なさってみて苦労されたことのシェアですよね。御自身はイクボス宣言されて、変えようとして音頭を取るのだけれども、先ほど大高委員がおっしゃったような、うまくいかないとお感じになっていらっしゃるのであれば、具体的にどうということにぶつかっていらっしゃるのかというのをシェアして、グッドプラクティスを県なんかでどんどん公表していくというのはよろしいのではないかと思います。以上です。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。やはり女性の働き方促進、ジェンダー平等を雇用の中にとり入れていくということには多様な問題があるなということを私も感じました。海妻委員から御発言がありましたように、やってみての難しさも明確にしながらい、よい事例につなげていくという新しい発想も必要なかもしれません。ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。細川委員。

**○細川恵子委員** 細川です。今お話を聞いていて、私はNPO法人なのですけれども、女性が多い職場なので、産休、育休とか、時短とか、そういうことをやって長く働いていただきたいなということで努力はしているつもりなのですけれども、今第2期出産ラッシュが、若い職員が出産とか結婚とかでいろいろあって、一番いいようにはしてあげたいのだけれども、一方で事業も回していかなければいけないというところで、人材をどうするかとか、事業を組み替えるとか、そういうこともいろいろ考えていかなければいけないということがあって、でも私たちも頑張っているのだよというのも伝えたくて、困難事例とか、こうしたらうまくいったよとか、そういうフォローがあるとすごくいいなと思って、助成金とかも制度ということもお話ありましたけれども、そういうのもあるとすごくますます進めたいなと思いました。

お金がかかることだけだと難しいと思うのですけれども、明確に保育所とか学童を増やしてくださいと、そうすると女性はすごく働きやすくなるよという答えがアンケートで出ているのであれば、そこはもう覚悟を決めて、ぜひ県の方、行政の方にもやっていただきたいなと思っていて、私も学童クラブを去年、今年からやり始めているのですけれども、学童クラブもお金というのはすごく安いのです。だから、なかなかいい人材とか集めるのも難しいですし、あとは場所がなくて紫波町で公民館を借りて学童をやっているのですけれども、それがすごくよくて、実際家賃とかもほとんどというか、安くて済みますし、あとは地域との絡みとかもすごくやりやすいですし、地域を育てながら、学童もやりながら、一石何鳥にもなるなというのすごく感じていて、そういう仕組みが今、公民館というのは生涯学習などもあるのでなかなか難しいのですけれども、全体を見るとそういうところでまちづくりとかいろんな視点で、それで学童を増やして、お母さんたちも楽になるということもぜひ考えていただきたいなと思います。以上です。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。細川委員のは、まさに本当にグッドプラクティスの一事例だったのだと思いますので、ぜひ県のほうでも情報収集して生かしていただけたらと思います。

天間委員、挙手ございました。お願いいたします。

**○天間正継委員** 弁護士の天間です。私の身近な事例というところで、母数は少ない話なのですが、昨年の後半、年末にかけて以降、特に学校等でコロナが蔓延したというような印象がして、そうするとクラス全部子供が濃厚接触者になって休まなければいけないというときに、私の印象としてはやっぱりお母さんが休むと。今育休、介護の問題も出ていますけれども、子供が、今後ウィズコロナを見据えていくと、コロナで休まなければいけないというときに、どうしてもお母さんが休んでいるという印象が強くて、私も結構昨年末から打合せが何回かかぶって、それは仕方ないことなのでやっていますけれども、女性の方だと、子供が濃厚接触者になってとか子供が陽性者になってとなったときに、子供の看病しながら、多分お父さんは別の部屋にいて、濃厚接触者だけの認定だったら仕事に出るみたいなのがあるところがあって、ウィズコロナを見据えてやっていくとなると、またこのアンケート等も違ってくるのかなとは思っています。

先ほど後藤委員からデジタル化の話が出ましたけれども、私もちょっと一時期在宅ワークに移行していたときがあったのですが、在宅ワークになると、その分家事の時間というか、うちの場合ですけれども、私が家事やる時間というのは増えてきていて、家事負担がアンケートだとマイナスになっていましたけれども、そういう働き方が変わっていくにつれて、企業も変わっているというか、本人、在宅ワークになったから家事をしようと思えるかどうかということも一つ関わってくるのかなと、そのためのアプローチというのが必要になるのではないかなと考えております。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。在宅ワークで男性側が家事をやろうという意識が変わっていくというところがあるのではないかと御提案ですね、御自身に基づいてのところ。ありがとうございます。そういう変化が必要というところが、やはり男性と女性の役割分担みたいなのところが根深いところにあるのかなとも思います。難しいところです。

それでは、お時間が来ましたので、御発言いただいている方々に一言ずつ、ちょっと御意見等いただきたいと思っております。梶田委員、お願いします。

**○梶田佐知子委員** 私たちは、企業ではないのですが、団体として活動しています。岩手県内の市町村から会員を募っての大きな女性団体となっていますので、女性の活躍とかを評価していただくのはとても嬉しいことだと思うのですが、先ほどありました男女共同参画フェスティバル、こちらのほうの参加の半分以上は、各市町村の教育委員会さんがバスを手配してくださって参加しているという実績がございますけれども、うちのほうで去年も今年も会員の人が、表彰させていただきました。

私たちは、会長、副会長、事務局長が表彰を受けるのではなくて、各市町村で頑張っている会員さんに受賞してもらいたいなということを再三お話ししているのですが、県のほうとすれば、団体の長で代表者だから、この人に表彰というような連絡を受けるのですが、去年すごく裏で電話でやり合ったのが、やはりうちのほうの長だから表彰しましょうというので、すごくごり押しをされてしまいました。

うちのほうでは規定がありまして、三役は現職のときは受賞せずにということを先ほどお話ししたのですが、やはりごり押しされてしまって、代表が本当に替わらなければならないような、今年度替わってしまったのですが、やはり現場、団体にはそれなりの決まりがあるのです。ですから、表彰候補者になっていますと打診を受けたときに、いや、うちのほうではこういうことで、市町村の本当

にそこで活躍された女性の方に表彰していただきたいということをお話ししていましたが、それが去年は認められなかったということで、ちょっと私としては困ったところがあったのですが、今年度は3.11の被災した沿岸部の小さな、350人しかいない会員さんのところの女性の方が震災当時から頑張っていて、今でも会を存続させ、県のほうとか国のほうからも防災強化強靱化、あちらのほうの委員会にも呼ばれて、お話をしている方を私たちは今年度推薦させていただいて、表彰していただいたのですが、今年度はリモートで参加する市町村の会員さんが多かった中、沿岸のほうからバスを借り切って表彰してもらった人を見守ったという、本当に温かいところがあったのです。

ですから、そういう現場に耳を傾けて、「大会だから」というのではなく、そういう人に目を向けていただきたいなと思いました。以上です。

**○福島裕子会長** 貴重な御意見だったと思います。ありがとうございます。県のほうでは、では今の御意見どうぞ生かしていただけたらと思います。それでは、続きまして菊地委員、お願いできますでしょうか。

**○菊地力委員** 初めて私参加させていただきました。大変学ぶところが多かったなと思っております。

学校現場の中では女性の管理職登用のために、若いうちから人材育成という立場で進めていかなければならないということが今自分の課題としては持っておりますし、働き方改革についても、校長の立場ではなくても副校長、職員みんなで進んでいる現状がございます。

今日皆さんの御意見を聞いて、やっぱり私たち学校現場は未来に生きる子供たちに、どうこの問題を学校現場の中で子供たちと一緒に考えていくかということが大きな課題だなと思って、皆様の御意見を拝聴させていただきました。コロナの中でいろいろな大変な現状になっておりますが、視野を広くして子供たちの教育に当たってまいりたいなと感じました。どうもありがとうございました。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。では、小向委員、一言お願いいたします。

**○小向和美委員** 本日初めて参加させていただきました。現場のほうからということですが、うちのほうでも女性とか一般相談ということで相談員を設けて、日々相談事業を行っておりますけれども、コロナ禍になってからは相談員の研修等がぐっと減ってしまい、新たに相談員になった者がおりますけれども、そういった方にそういった研修というのはちょっと少なくなってしまったということがございまして、コロナ以降でも開催しているという話だったので、福祉のほうと併せて男女共同参画の方面からも、ともにそういった相談、連携とか、そういったところも進めていただければと思っております。以上です。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。宮古市の取組を御報告いただき、ありがとうございます。それでは、佐藤委員、一言お願いいたします。

**○佐藤尚委員** 今日はいろいろな参考になる意見をいただいて、ありがとうございました。PTAなのですが、任意団体で、昨今存続が危ぶまれている、いろんな意見が出ている状況なのですが、現在岩手県の高校PTA会長さん方、約二十数%は女性になっていきます。増えてきてはいます。

ただ、やはり実際に各学校で実働的に活動するのは女性で、会長さんは男性というような雰囲気とか

バイアス、それこそ決まっているわけではない、明文化されているわけではないので、そんな感じになっていて、県が決める理事会のメンバーに女性が母親委員ということで2名入っておりますけれども、20名のうち、それをどうするかという話になっても意見ばらばらです。それは存続するべきだというのと、いいではないか、別にそんなのなくしたって、普通に選ぶべきだと。ところが、普通に選ぶと今年20人の委員のうち母親委員以外のPTA会長さんに入っているのは1人しかいない。

ですから、もしそういう枠をなくすと、理事に入っている女性は今年度であれば1人と。徐々に増えてきてはいるのですけれども、それすらもうまくいかないというか、いろんな意見が出るという状況で、遅れている団体ではありますが、何とかそこをやろうと。

そもそも母親委員というのをつくったのが男女共同参画のためにつくったのですが、それが今は古いと。何でそんな「母親」と、名称が悪いと、要らないのではないかとということで、今それを改革するの苦勞しているような状況です。

ちょっと個人的というか、部分的なことで申し訳なかったのですが、御理解をいただきたいと思って、そのうちもしかしたらどこかで研修させていただく機会があるのかなと、PTAの役員に対する研修をする必要があるのかなということをちょっと実感したところです。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。いろんな課題が出てきているということですね。母親委員会には私も研修会でお邪魔したときもございます。確かに母親、父親だけでいいのかというところ、議論になっているということがすばらしいなと思いました。

最後、渡邊委員、一言いかがでしょうか。

**○渡邊拓委員** 改正育児介護休業法で男性の育児休業を取りやすい制度ということで10月からなつたので、我々としてはいろんな会社のところで制度を入れてもらうというのは基本的なことになっているかなと思いますが、個人的には何か制度をつくった後、それをいかに使っていただくかというのが次の課題かなと思っております。

あと、ハラスメントのところもそうですけれども、相談窓口はつくっていただいているのですが、相談窓口の人が相談されてどうしようみたいな話とかもあるので、そういう人の研修というのをどうやっていくのかなという感じがしております。

あとは、こちらに来る前に厚生労働省のほうで勤務しているときに、ハラスメントを直接担当していたことなのですが、ハラスメントというとマイナスのイメージが強かったので、広報のところについては今皆さん御存じのとおり、あかるい職場応援団ということで、どちらかというところとポジティブな面を出しておりますので、男女共同参画のところも委員の先生が言われていましたけれども、もうちょっとポジティブなイメージを出していてもいいのかなと。

あとは、若い人をいかに取り込んでいくかということ、あとは企業を取り組むのであれば、企業が取り組んだことのメリットというのをもっと出していくのが必要なのかなというのが個人的に思っているところでございます。以上です。

**○福島裕子会長** ありがとうございます。では、ちょっとお時間を過ぎてしまいましたが、本日の審議会、本当に御協力ありがとうございました。

毎回この審議会を司会者として運営して思うのは、男女共同参画の計画そのものも非常に多岐にわた

っていて、そして範囲が広く、そして日進月歩で様々な価値観が変容していくテーマなので、本当に審議の時間がもっともっと欲しいという感じは致します。しかし、短い時間でしたが本日も非常に有意義な御意見をいただき、活発な議論をすることができました。ありがとうございました。

1つクローズアップしたいのは、女性の雇用におけるジェンダー平等に向けた課題が、いろんな側面でまだまだ山積しているということでした。そしてそれらを映し出していく一つの調査指標というのが、やはりこのせっかく集めたデータの中で、課題がクローズアップするような分析、つまり、現状の課題や綻びが見えるような分析方法やアウトカムが議論の材料として必要なのかなと思います。

例えば少数意見であったとしても、この年代のこういう立場の人がこんな意見を多く述べていましたとか、あるいはその逆の部分ですとか、全体的な数値データだけで評価をしていくのではなく、分析結果を出していただくと、この審議会ではすごく生きた議論になるのではないかなということをお感じしました。

お時間を超過してしまって、申し訳ございませんでした。以上で審議のほうを終了いたします。

#### 【その他】

**○福島裕子会長** それでは、本日予定されている議事は以上ですが、その他として事務局から1つ御報告がございましたので、お願いいたします。

**○畠山保健福祉企画室企画課長** お時間超過しているところ、大変申し訳ございません。県の保健福祉部の畠山でございます。

資料の最後にお渡ししております岩手県保健福祉部の発信元になって委員各位となっております「いわてで生み育てる県民運動キャッチフレーズの活用のお願い」という文書でございます。ここに書いてありますとおり、県では、結婚、出産は個人の決定に基づくものであるということを基本としつつ、県全体で子育てする人や子供を温かく見守る環境づくりに取り組む機運を醸成するため、今年度からいわてで生み育てる県民運動というものを開始してございます。

先日、この県民運動を盛り上げていくために、県民の方からキャッチフレーズを募集いたしました。456点の多数の応募をいただきまして、その中から下にございます「いわての子 みんなでつくる大きなゆりかご」というキャッチフレーズを選定させていただきましたとともに、下にあるカラフルなロゴデザイン等を作成いたしました。現在県のホームページに載っておりますので、営利以外の目的で使用する場合には許諾等は不要でございますので、どうか皆様の関係団体等のほうにも御周知いただきまして、このキャッチフレーズを皆さんで共有しながら、いわてで安心して子供を生み育てる運動を展開していきたいと思っておりますので、何とぞ御協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

**○福島裕子会長** ありがとうございました。

それでは、本日の議事は全て終了いたしました。議事の円滑な進行に御協力いただき、ありがとうございました。

それでは、以降の進行を事務局にお返しいたします。

**○田丸若者女性協働推進室長** 福島会長、長時間にわたりありがとうございました。皆様も御審議どうもありがとうございました。

本日御出席の予定でした森寛子委員は御欠席との御連絡がございましたので、お知らせ申し上げます。

**【閉会】**

**○田丸若者女性協働推進室長** では、部長から御礼の御挨拶を申し上げます。

**○福田環境生活部長** 本日、非常に限られた時間の中で皆様から貴重な御意見、それから資料に対する御指摘、特に調査について属性情報との組合せ分析も重要、こういった御指摘を賜りました。またこれまでの昨年からの皆様の任期の中で、大所高所からの御議論をいただいてきたことに改めて御礼を申し上げたいと思います。

男女共同参画や女性活躍に関しましては、これは脱炭素の分野でも同じなわけですがけれども、各企業や各地域が将来に向けて発展できるかどうかを左右する、フェイタルな、致命的な課題であることをより多くの方に認知してもらうことが大切でありまして、我々としてはそのための仕掛けを考えていかなければならないと思っております。

また、LGBTをめぐる、特にパートナーシップ制度につきましても、岩手モデルのようなものを打ち出せないかと思っております、単に漫然と取り組むのではなく、先ほどの資料の留意点も踏まえながら考えてまいります。

いずれにしましても、本日いただいた御意見、御指摘も踏まえながら、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでまいりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

本日は大変ありがとうございました。

**○田丸若者女性協働推進室長** それでは、以上をもちまして令和4年度第2回岩手県男女共同参画審議会を閉会いたします。皆様、どうもありがとうございました。