

令和5年度第1回岩手県男女共同参画審議会 議事録

1 日時

令和5年5月23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（15名）

伊藤 信子 委員
大澤 滋 委員
後藤 康文 委員
佐藤 尚 委員
佐藤 光瑠 委員
小豆嶋 祥子 委員
天間 正継 委員
豊島 まり子 委員
野田 大介 委員
福島 裕子 委員
森 寛子 委員
八重樫 千晶 委員
谷中 充 委員
八幡 初恵 委員
山本 智明 委員

(2) 事務局

環境生活部 部長 福田 直
環境生活部 副部長 小國 大作
環境生活部若者女性協働推進室長 阿部 美登利
環境生活部若者女性協働推進室 男女共同参画課長 藤井 茂樹
環境生活部若者女性協働推進室 特命課長（女性活躍支援） 平野 朋子
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 主査 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 藤原 ひろみ
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 消防保安担当課長 高橋 淳
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 田内 慎也
農林水産部農業普及技術課 農業革新支援課長 長谷川 聡
教育委員会事務局 教育企画室長 西野 文香

4 傍聴者

0人

5 会議概要

○阿部若者女性協働推進室長 それでは、ただいまから令和5年度第1回岩手県男女共同参画審議会を開催いたします。

本日の進行を担当いたします若者女性協働推進室長の阿部と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

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15名であり、過半数に達しておりますので、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申し上げます。

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されておりますことを申し添えます。

それでは初めに、福田環境生活部長より御挨拶を申し上げます。

○福田環境生活部長 環境生活部長の福田でございます。本日は、大変お忙しい中出席いただきまして、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、改めて感謝を申し上げたいと思っております。

男女共同参画、とりわけ女性活躍に向けましては、これまでの会合で御指摘をいただいたとおり、まだまだ課題も多いと認識しておりますが、県の女性活躍認定企業は、おかげさまで446にまで増えておりまして、国のえるぼし認定企業も東北6県の中で本県が最多ということで、少なからぬ盛り上がりも感じているところでございます。

女性活躍につきましては、そもそも人権問題であることが大前提ではありますが、あえて申し上げれば企業の経営戦略の問題でもあり、その地域が将来に向けて発展できるかどうかを左右する問題でもありまして、その点で特徴を同じくする脱炭素やデジタルといったほかの社会課題との同時解決を目指すことも効果的ではないかと感じております。

そのほかLGBTをめぐる課題も新たなフェーズに入っておりまして、国政レベルでの議論に先んじて県内市町村でもパートナーシップ制度の導入に向けた動きが進んでおります。

そのような中、本日の会合では男女共同参画プランの改訂に加え、今後の施策の方向性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ればと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○阿部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。

伊藤信子委員です。大澤滋委員です。後藤康文委員です。佐藤尚委員です。佐藤光瑠委員です。小豆嶋祥子委員です。天間正継委員です。豊島まり子委員です。野田大介委員です。福島裕子委員です。森寛子委員です。八重樫千晶委員です。谷中充委員です。八幡初恵委員です。山本智明委員です。

次に、県側出席者を御紹介いたします。

先ほど御挨拶申し上げました環境生活部、福田部長です。小國副部長です。若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長、藤井です。女性活躍支援特命課長、平野です。

以下、事務局と関係課職員となります。よろしくお願い申し上げます。

【協議】

○阿部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。

本来であれば、審議会の会長が議長を務めるところでございますが、本日の審議会は改選後最初の審議会となっておりますので、暫時進行を務めさせていただきます。

それでは、協議（１）といたしまして、条例第 27 条第 1 項の規定により会長の互選をお願いいたします。自薦あるいは推薦はございませんか。

事務局案としてお出ししてよろしいでしょうか。

（「異議なし」との声）

○阿部若者女性協働推進室長 それでは、事務局案として福島委員に会長をお願いしたいと考えておりますが、いかがでしょうか。

（「異議なし」との声）

○阿部若者女性協働推進室長 ありがとうございます。それでは、会長を福島委員をお願いすることといたします。

条例第 27 条第 2 項の規定により、会長が議長となりますので、これからの進行につきましては福島会長をお願いいたします。よろしく申し上げます。

○福島裕子会長 皆様、福島でございます。今年度も審議会の議長を務めさせていただくこととなりました。どうぞよろしくお願いいたします。

私自身は、岩手県立大学の看護学部というところに所属しておりまして、看護学の専門分野では助産学、そして女性健康支援学ということで、もともと助産師として臨床で働いていた経験を持っています。長らく岩手県の男女共同参画審議会に関わらせていただきまして、今期もこのような形で会長を務めさせていただきます。

男女共同参画というのは、かつては女性の社会活躍を支援するというのが大きな議論の焦点でございました。私は、自分の専門性の部分から、男女平等であったとしても生物学的、身体的な女性特有のそういった特徴も踏まえた上で、社会の中で男女がどう平等に活躍していくかという視点で見直せないかと思って、様々な形の実践をしてみりました。御存じのように、この男女共同参画は、もう女性の活躍支援という部分だけではなくて、先ほど部長がおっしゃったように、性の多様性の部分ですとか、性に限らず、障がいを持った方も含め様々な年代のあらゆる背景を持った人々の社会活躍を推進するというところで、非常に幅の広い議論に必要な審議会となってまいりました。

ここにお集まりの委員の皆様も、多様な、いろんな場所で活躍をされていらっしゃる委員の皆様です。県のこれからの男女共同参画のいろんな動きに対して、委員の皆様お一人お一人の御意見を頂戴しながら、よりよきものにしていけるように会長として精いっぱい努めてまいりますので、どうぞ御協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、早速議事を進めてまいります。協議事項の 2 番についてになります。「いわて男女共同参画プラン」の改訂について、まず事務局から御報告いただいて、その後委員の皆様から御質問、御意見を頂戴したいと思います。

それでは、事務局のほうから御説明をよろしくお願いいたします。

○藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長 若者女性協働推進室の藤井でございます。着座にて御説明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の改訂についてを御覧いただきたいと思っております。1の変更しようとする計画等の概要及び2の変更の理由についてですが、令和3年3月に令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とするいわて男女共同参画プランを策定したところですが、いわて県民計画（2019～2028）第2期アクションプランが今年3月に策定されたことに伴いまして、対応する主要な指標等を変更するものでございます。

次に、3の変更内容についてですが、(1)の主要な指標の変更として、いわて男女共同参画プランの指標のうち6指標を変更しようとするもので、具体的には1つ目、上からですが、女性委員が参画する市町村防災会議の割合を、さらなる女性委員の任用に向けまして、3人以上の女性委員が参画する割合に、放課後児童クラブ設置数を、施設整備数が鈍化傾向にあることを踏まえまして、待機児童数に。次のページですけれども、はまなすサポートホームページアクセス数を、より分かりやすい成果指標として、県広報により窓口を認知し相談を行った者の割合に。特定不妊治療費の助成人数を、特定不妊治療が保険適用となったことを踏まえまして、不妊治療休暇制度等導入事業者数に。生涯学習情報提供システムのホームページ利用件数を、指導者・ボランティアの育成という視点からデータベースの利用件数に。最後に地域包括支援センター職員向け業務支援研修参加者数を、研修会の受講環境が整ったことを踏まえまして、地域ケア推進会議において政策提言を実施している市町村数に、それぞれ変更するものでございます。

また、(2)のその他の変更といたしまして、これらの指標の変更に関連して、目指す姿を実現するための施策の方向等の記載につきましても一部変更するものでございます。変更箇所につきましては、別冊のプランの改訂案の朱書き部分となっておりますので、御確認をいただければと思います。

次のページ、4のこれまでの経過及び今後のスケジュールでございますが、これまで1月に本審議会の書面開催による皆様からの意見聴取、あとは2月県議会での報告を経まして、その後3月31日から5月1日までの期間でパブリックコメントを実施し、本日審議会へ最終案としてお諮りしているものでございます。なお、パブリックコメントの結果につきましては、別添様式のとおりですので、こちらは後で御確認いただければと思います。

今後についてでございますが、本日委員の皆様から御承認をいただければ、6月議会への提出によりましてプランを改訂して、その後は公表する予定としております。

説明は以上でございます。よろしく御審議のほどお願いいたします。

○福島裕子会長 ありがとうございます。ただいま改訂案について事務局から御説明がございました。ただいまの説明に御意見、御質問がございましたら挙手をお願いいたします。

お願いいたします。

○八幡初恵委員 八幡です。今のところで2点ほど質問させていただきたいと。

2ページ目です。地域ケア推進会議において政策提言を実施している市町村数というのが変更になったというのですけれども、質問はこの地域ケア会議というのが市町村においてどういう位置づけの会議かというのと、この指標でどんなことが分かるのか、どんな結果が得られるのかということを一つ教えてください。

それから2点目は、パブリックコメントのところですけども、前回、何年か前にはすごくいっぱい出たと思っていたんですけども、私も提出したんですけども、今回1件になってしまったというのは少ないかなと思ったのですが、もちろんコロナで説明会みたいなのが開けなかったのがあったと思うんですけども、1件と極端に少なくなってしまった理由、何か考えられるものがあれば教えてください。以上です。

○**福島裕子会長** ありがとうございます。ただいま八幡委員から2点の質問がございました。御回答のほうよろしく願いいたします。

○**田内保健福祉企画室企画課長** 地域包括支援センターについて保健福祉部からお話をさせていただきます。

地域ケア推進会議は、地域包括支援センター等が主催しているもので、高齢者が抱える地域特有の共通した課題を見える化して、解決に必要な地域づくりや政策形成につなげる役割を担っております。そこで明らかになった地域課題を解決するための政策提言を行うことが必要ということで、今回地域ケア推進会議によって政策提言を実施している市町村数を指標にしたものです。

市町村によっては、地域ケア推進会議を開催していないところ、開催していても、協議結果が市町村の政策に反映される仕組みになっていないところも多くあることから、その部分をしっかりと推進していこうということで、これまで研修の参加者数を指標にしていたところ、もう少し踏み込んだ形で会議を開いて、さらに政策提言をしている市町村数を増やそうということにしたものです。私からは以上です。

○**藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長** 次に、2点目のパブリックコメントの件数でございますけれども、先ほど御説明しましたとおり、当計画は令和3年度から7年度までの5か年計画となっております。その関係で令和3年度の改訂の際には、かなりの皆様から御意見をいただいて、それを反映したこのプランという形になっております。

今回の改訂につきましては、先ほど御説明しましたとおり、第2期アクションプランの改訂に伴うということで、第2期アクションプランの改訂の際のパブリックコメントのほうもいろいろ御意見をいただいておりますし、ということで、今回の男女共同参画プランに関しては指標を機械的に見直していくことで、意見が少なかったのかなと認識してございます。

○**福島裕子会長** ありがとうございます。八幡委員、ただいまの回答でいかがでしょうか。

○**八幡初恵委員** 分かりました。ありがとうございます。

○**福島裕子会長** 地域ケア推進会議というのが各市町村では持たれているのですが、そこが実質まだ十分に機能していないという現状があるというところで、踏み込んだ変更の指標になっているということでした。

ただいまの御質問と御回答に引き続きで質問や御意見ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ほかの部分で新たな御質問、御意見を頂戴したいと思います。いかがでしょうか。

か。よろしいでしょうか。

では、最後にまた改めての御質問がありましたらお受けしたいと思いますので、一旦ここで仕切らせていただいて、次に進めさせていただきます。これは審議事項でございましたので、特に異議がないということであれば、このままいわて男女共同参画プランは最終案のとおり改訂するところをここでお認めいただくこととなりますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」との声)

○**福島裕子会長** それでは、委員の異議がないということで、事務局におかれましては引き続き、この男女共同参画プランの改訂を進めていただいて、さらに推進に取り組まれるようお願い申し上げます。ありがとうございました。

【報告】

○**福島裕子会長** それでは、報告事項に入らせていただきます。次第の5の報告について事務局からお願いいたします。

○**藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長** それでは、資料2の男女共同参画施策の今後の方向性について御説明させていただきます。

資料の3ページをお開き願います。これまでの男女共同参画の取組についてですが、先ほど改訂案をお諮りいたしましたいわて男女共同参画プランに基づきまして、「性別にかかわらず、一人ひとりが尊重され、共に参加できる社会の実現」を基本目標に、5つの基本的方向に向けた様々な取組を行っております。

4ページでございます。1のあらゆる分野における女性の参画拡大では、審議会への女性委員の登用や特定事業主行動計画による女性職員のキャリア形成等に取り組んできました。また、男女共同参画センターによる相談対応等も取り組んできております。

下の指標のとおり、審議会委員に占める女性の割合は、現在集計中ではございますが、目標である40%を超える見込みとなっております。

5ページでございます。2の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として、復興委員会への女性の参画やワークショップの開催、また防災会議の女性委員の拡大や女性消防団員の増員等に取り組んできました。

下の指標のとおり、女性委員が参画する市町村防災会議の割合は、先ほどのプランの改訂でも御説明しましたとおり、今後は女性委員の割合をさらに増やしていくこととして指標も見直しをしております。

6ページでございます。3の女性の活躍支援ですが、えるぼし認定、いわて女性活躍企業等認定制度の推進ですとか、ワーク・ライフ・バランス研修会の開催等に取り組んできております。また、男女均等な雇用環境整備のための意識啓発セミナーや農林水産業等におけるネットワーク構築にも取り組んでまいりました。

下の指標のとおり、いわて女性活躍認定企業数等は順調に伸びまして、目標を大幅に超えている状況でございます。

7ページでございます。4の多様な困難を抱えた女性への支援と健康支援ですが、配偶者暴力相談支援センターによる相談対応ですとか、コロナ禍等で困難を抱える女性のためのスペース・

ミモザによる相談対応、女性用品の無料配布等に取り組んできております。

下の指標のとおり、職業訓練における女性の就職率も、ほぼ計画値を達成する見込みとなっています。

8 ページでございます。最後に、5 の男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備でございますが、男女共同参画月間でのセミナーですとか、男女混合名簿の使用拡大、L G B T等の性的マイノリティに対する相談対応や啓発リーフレットの配布等に取り組んできております。また、男女が共に家事や育児に取り組むための環境づくり等にも取り組んできております。

下の指標のとおり、共働き世帯の男性の家事時間割合は徐々に伸びてきておりますが、引き続き推進していく必要があると考えてございます。

続きまして、9 ページでございます。日本及び本県の状況ということで、ジェンダー・ギャップ指数のデータを示させていただいております。ジェンダー・ギャップ指数は、世界経済フォーラムが毎年公表しているもので、経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率などから算出される男女格差を表す指標となっております。左の表のとおり、2022 年度の我が国、日本は、146 か国中 116 位で、政治参加ですとか経済の分野で依然大きな格差があると指摘されてございます。

一方、右側の表は、地域からジェンダー平等研究会という団体が発表した都道府県別のジェンダー・ギャップ指数でございますが、本県は 21 位ということになっております。記載はしていませんけれども、特に経済分野などで男女間の賃金格差が小さいなどで全国トップクラスに位置してございまして、先ほど御説明しました女性活躍企業等認定等の取組成果が表れているものというふうに考えてございます。

なお、下の赤枠に記載したとおり、この順位は本県が独自に算出して割り出したものでございまして、研究会の公表数値ではないことから、その辺の取扱いには御注意いただくようお願いいたします。

続きまして、10 ページでございます。こういった状況を踏まえた今後の取組の方向性についてですが、先ほどのジェンダー・ギャップ指数にも見られるように、男女共同参画には引き続き取り組んでいく必要がまだまだあるというふうに考えておりますが、特に今後はこういったところに重点的に力を入れていくかという視点も必要であるというふうに考えてございます。

そういった意味でこの表ですけれども、これは I T 技術者の男女比率になってございまして、I T 等のデジタル分野は、まさに今後成長が見込まれておりますが、一方で I T 技術者の女性が占める割合は 19%と僅かにとどまっている状況でございます。

11 ページをお願いします。デジタル分野の女性の年収は、このとおり順調に伸びておりまして、成長分野への女性の割合を増やしていくことが女性の所得向上にもつながっていくということが、こういったデータでも示されております。

12 ページをお願いします。こういった状況を踏まえての県としての今後の取組の方向性でございますが、下の欄、3 のデジタル分野での女性活躍の促進ですが、先ほどのデータでも示されたとおり、今年度は新たにデジタルスキルの取得に向けた導入セミナー等に関係部局と連携しながら取り組みまして、女性の所得向上につなげていきたいと考えてございます。

また、1 の外部専門人材によるキャンペーン的な経営者層への訴求ですとか、2 のえるぼし認定企業等をさらに増やしていくためのハンズオン支援といたしまして、社会保険労務士の派遣等に新たに取り組むこととしてございます。

13 ページを御覧いただきたいと思います。脱炭素と女性活躍でございますが、企業の経営戦略や県の人口減少対策として、これらは欠かせない課題となっております、そのための制度として、県では女性活躍企業等認定制度と脱炭素化経営企業等認定制度を用意してございます。

14 ページに脱炭素経営のメリットと記載してございますが、脱炭素は光熱費等の削減だけではなく、取引先ですとか知名度の向上等も期待できるものでございます。

また、16 ページ以降には女性活躍企業等のメリットを書いておりますが、求人への影響ですとか、社員のモチベーションアップも期待できるほか、19 ページにまとめてありますけれども、利益向上にもつながっていくといったことが示されてございます。

そういった状況を踏まえまして、20 ページでございます。この2つの制度メリットの両方を享受することで、さらなる企業力の向上効果が期待できることから、今年度新たに脱炭素と女性活躍のクロスセリングのチラシを作成しまして、双方の認定企業に両方の取得を目指してもらおうということも進めてございます。

21 ページです。その他、今年度は、左側にあります女性に魅力ある職場づくりのための補助金ですとか、右側の創業支援資金等の新たな支援策を創設しまして、女性活躍に向けた支援を拡充していくところでございます。

22 ページでございます。さらに、パートナーシップ制度でございますが、昨年度の審議会におきまして、もう少しパートナーシップ制度につきましては詳しく状況を報告してほしいという意見が委員さんからございましたので、こちらについては資料ナンバー3のほうで詳しく御説明させていただきたいと思っておりますので、資料3のほうを御覧いただきたいと思っております。パートナーシップ制度でございますが、自治体が同性カップルと認めて、その旨の証明書を発行することで様々な行政サービス等を利用できるという制度となっております。1の(1)のとおり、1月現在で255自治体が制度を導入しているところです。

また、(2)のとおり、県内では一関市が昨年12月に、盛岡市が今年5月に導入をしております、宮古市など7自治体が今後の導入を検討しているという状況でございます。

なお、このデータですけれども、1月現在の状況でございますので、今後県といたしましても7月とかに追跡調査という形で随時情報を収集しながら取り組んでいきたいと考えてございます。

また、(3)のとおり、県では市町村の円滑な制度の導入を支援するため、今年3月にパートナーシップ制度に関する指針を策定しております。

次のページに指針の概要を記載しておりますので、御確認をお願いします。指針では、趣旨等のほか、制度の対象者等の指針となるべき事項を定めたほか、導入状況を確認するための要綱等の写しの提出、県営住宅への入居等の行政サービスの支援等について定めております。

今後は、パートナーシップ制度の導入を推進していくためには、3にありますとおり住民の理解向上ですとか、利用できる行政サービス等の充実、市町村間の相互連携等が課題として挙げられております。

3ページをお願いいたします。4の今後の取組でございます。(1)のとおり、県内市町村の導入状況や利用可能なサービス等の情報をホームページで公開することとしております。

また、(2)の対象サービスの洗い出しですとか、民間企業との提携等についての検討を進めておきまして、(3)にありますとおり、市町村間の連携に向けた成功事例の提供等にも取り組んでいきたいというふうに考えております。

あとは、ちょっと参考ということになっていきますので御覧いただければと思いますが、性的マ

イノリティに対する支援に関しましては、本国会にLGBT理解増進法案が先週 18 日に提出されたところをごさいます、引き続きこういった国の動向等も注視しながら県として取り組んでいきたいというふうに考えております。

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。ただいまの報告事項に関しまして事務局から説明がございましたが、御質問、御意見ございませんでしょうか。

では、皆様が考えている間に、私のほうから数点質問させていただいてよろしいでしょうか。様々な取組の成果を御報告いただいて、ありがとうございます。それで、スライドの 5 番目の防災のところです。市町村に女性委員が参画する割合が 33 市町村、ほぼ 100%ということで、それで今日御提案があった次に 3 人以上の女性委員がというところへステップアップしたと思うのですが、現状といたしまして、今岩手県の市町村の中で 3 人以上女性が防災会議に入っている市町村というのはどのくらいの割合あるか分かりますでしょうか。

○佐々木防災課防災危機管理担当課長 防災課でございます。防災に関しましては、本日の資料の一番最後のほうですか、いわて県民計画第 2 期アクションプランの概要、こちらの 25 ページの上半分を御覧いただきたいのですが、こちらに表がございまして、3 人以上の女性委員が参画する市町村防災会議の割合ということで、現状値、令和 3 年度の数值になりますけれども、72.7%となっております。計画目標値といたしまして、令和 8 年度までに 3 人以上の女性委員が参画する市町村を 100%、全 33 市町村まで持っていきたいと考えてございます。以上です。

○福島裕子会長 ありがとうございます。では、委員の皆様、ほかにいかがでしょうか。

お考えのところ、またもう一つ私のほうで質問してもよろしいでしょうか。一番最後のところに性の多様性やパートナーシップ制度で県として取組を挙げていただいて、本当に素晴らしいなと思いました。それで、パートナーシップ制度の証明書がある方が県営アパートの入居もそうですけれども、県立病院で家族と同様の面会ができる方向に持っていくということなのですが、私が見ていて、実はこの性の多様性の認識が一番低いのが病院関係だとすごく思っているのです。教育現場はかなり文科省から下りてきたもので研修も進めていますので、とても当事者の人がカミングアウトしやすい状況になってきていて、先生方もすごく配慮していろんな取組をしていらっしゃるということで、私にも相談なんかが来るのですが、病院現場がまだまだその辺の理解が進んでいないので、例えば今回このように県として県立病院での面会をパートナーシップ制度と一緒に推進していくとなったときに、計画の中に県民への周知というところがあるのですけれども、こういった医療関係者への研修会とか、そういうところは県の医療局にお任せみたいな感じでしょうか。

○藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長 今回、このパートナーシップ制度の指針を策定するに当たって、県営住宅への入居と県立病院のということで示させていただきました。それを踏まえて医療局のほうから各県立病院のほうには、このパートナーシップ制度の理解を求めるような通知もさせていただいたところでございます。会長さんおっしゃるとおり、病院の関係者の皆さんもそういった認識を持って対応していただきたいという思いはこちらでもござ

いますので、今後医療局と連携しながら取り組んでいきたいというふうに考えております。

○福島裕子会長 パートナーシップ制度の当事者だけではなくて性自認の部分、男性だけでも、女性として生きている人が男性のお部屋で男性として入院生活を送らなければいけないというのも少しずつクローズアップしてきていまして、医療者向けの教材というのも、ようやくDVDなんかが開発されて出てきていまして、私は教育現場で基礎教育の中で使っているのですが、やっぱり医療現場の人たちにもちょっと目を向けて関心を高めていただくととても大切ななと思って発言させていただきました。

○豊島まり子委員 新任委員の豊島と申します。質問です。資料3の1ページ目にパートナーシップ制度について、(2)、市町村の導入意向というのがあります。4と5、導入については未定、それから導入については予定なしという自治体が24ありますけれども、県としては連携して取り組んでいくと書いていますけれども、こういった計画のない自治体に対しまして、具体的にどう働きかけていくのでしょうか。そこら辺のことを教えてください。

○藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長 今回パートナーシップ制度の指針を策定しまして、各市町村に対して一緒に連携してやっていきたいと思いますという形で通知をさせていただいておりますし、今回は一関市だけではなくて盛岡市さんも新たに導入していきたいといったことで、そういった状況、盛岡市で取り組んで策定した要綱等を各市町村にも配付させていただきまして、今後の導入に向けた検討の材料という形で提供させていただいているところでございます。

全国的にも、やっぱりパートナーシップ制度の導入が進んできておりまして、性的マイノリティの方たちが生きづらいということを感じることがないように、各自治体で取り組んでいただくことが大切だと思っておりますので、こういった検討を通じて、住民、県民の皆様の理解が進むように、引き続き県としては取り組んでいきたいと考えてございます。

○豊島まり子委員 それは市町村の対象となる部会とか、そういうところに対して、県としてこういう実態だけでも、そちらは取り組む意向はありますかとか、具体的に働きかけていくということはあるのですか。

○藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長 ちょっと先ほども述べましたけれども、市町村の担当課長さんの担当者会議というのがございまして、そういったところでパートナーシップ制度についても県として説明をさせていただいて、ぜひ取り組んでいきたいと思いますという働きかけをしてございます。

○豊島まり子委員 分かりました。ちゃんとそういった中で、県として働きかけていくということですね。ありがとうございます。

○八重樫千晶委員 質問が1点あります。資料2の4ページですけれども、あらゆる分野における女性の参画拡大について、ポツの2つ目なのですが、特定事業主行動計画による女性職員のキ

キャリア形成等とありますが、特定事業主行動計画について 33 市町村は策定済みということですのでよろしいでしょうか。

○藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長 特定事業主行動計画でございますけれども、女性活躍推進法によりまして義務として各自治体で策定することとなっておりますので、県もですし、市町村のほうも策定をして、女性のキャリアアップに向けた研修とか様々な取組を行っているということでございます。

○八重樫千晶委員 分かりました。ありがとうございます。

実は私、役職というところで、日本労働組合総連合会というような立場で参加させていただいているのですが、連合のほうで女性リーダーの研修会があったのですが、その中で特定事業主ではなく一般事業主行動計画についての話題になりまして、参加者も 20 代、30 代の女性がほとんどだったので、一般事業主行動計画を分かりますかと言うと、知っている人という問いかけの中で、知っている人が本当にポロポロという感じで、この行動計画の周知がなされていないのだなということがよく分かりました。そのためにできることは皆さん何でしょうかねというようなことで学習してきたのですが、特定事業主と同じように一般事業主行動計画についても、計画を策定はしているのだけれども、なかなか女性だけではなくて職員に対しての周知とのがあるので、その点について具体的な取組というのがありましたらお聞かせいただければと思います。

○藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長 一般事業主行動計画でございますが、各企業さんが計画をつくって取組をしていくことで、先ほど来出てきております県でいわて女性活躍企業等認定制度がございます。こちらのほうは女性の働きやすい環境づくりを皆さんで取り組んでいただくための取組でございます。こちらの中でステップ 1、ステップ 2 とあるのですが、最終的にはステップ 3 のほうで一般事業主行動計画のほうも策定していただくというような形となっております。

いきなり一般事業主行動計画をつくるというと、ハードルが高いかと思えます。そういった意味で、ちょっとこれも先ほどお話ししましたが、ハンズオン支援ということで社会保険労務士の方に入っていただくという取組も一緒にやりながら、そういった一般事業主行動計画のほうも企業さんのほうで策定が進むように支援していきたいというふうに考えてございます。

○谷中充委員 すみません。労働局の谷中と申します。一般事業主行動計画について、私たち労働局が所管でございますので、私のほうからもフォローさせていただきたいと思っています。

一般事業主行動計画について、私どもとしても周知がなかなか進んでいないというところは大変重く受け止めております。ただ、女性活躍推進法に関しては、従業員 301 人以上の企業については義務づけをされているところでございますし、300 人以下の企業さんにおいても努力義務となっております。また、最近では昨年 7 月からですか、男女の賃金の格差について、それらの情報をホームページのほうで公表するという、これが義務づけられたので、私たち労働局としては周知に今全力を傾けているところでございます。

女活法については、えるぼしの認定が達成した場合にはうけることになっていまして、うけら

れると思うのですけれども、えるぼしまで認定されると結構新聞にも取り上げられたりとか、あとは名刺にもマークがつけられたりといったところがありますので、事業様としてもそういったものを社員の募集時とかにPRしやすいということもあるのだらうと思うのですけれども、認定までたどり着くというような会社さんの中では、実際には策定されているのだけれども、策定の目標をかなり高く設定されている企業も多くあるのかなと、ちょっと従業員になかなか浸透していないという会社さんもあるのかなと思っていますところでございます。なので、私たちもいろんな企業さんに報告徴収にあたっていておりますけれども、やはりそういった人事労務担当者の方にも、ぜひそういった自社の取組をしっかりと社員の方にも周知をしてもらいたいというふうに説明をしているところでございますので、私たちも意識しているところではございますけれども、企業の皆様にもぜひ取り組んでもらいたいなと思っていますところで。

○福島裕子会長 専門家の立場から、御解説ありがとうございました。

八重樫さんの御発言にあったように、なかなか働いている女性自身がその取組とか計画を知らないということがまた岩手県では課題かなと思うのですけれども、八重樫さんなんかは全国の団体のディスカッションなんかを受けて、課題としてやっぱり今谷中さんがおっしゃったように企業がもっと周知に努力をするということが課題なのではないでしょうか。

○八重樫千晶委員 学習会なのですけれども、民間の大企業の方々が多く所属している職員の方がいらっしゃった会議なのですけれども、やはり知らないというところがあって、ただ周知のところは難しいのだけれども、一般の企業の中では特定事業主行動計画を毎月チェックしている企業からの話が実はありまして、やはり研修していくことが常に大事なのだねというような話がありました。その計画があれば、まず研修をしていくことができるかなというのがありましたので、ただつくっておしまいではなくて、やはり私たち自身、労働者として積極的に関わっていきながら研修をして、さらに労働環境をよくしていくということが、それが男女共同参画によりつながっていくのだなということを感じました。

○福島裕子会長 昨日でしたか、内閣府のほうから有識者会議の発表として、令和30年まででしたか、上場企業には限るのですけれども、女性の管理職を増やしていくというような発表がございました。岩手県は男女の賃金格差はかなり減ってきているところですが、特に県北なんかはアパレル産業で働いていらっしゃる女性の数が多くて、就労女性が決して少ないわけではないのだと思うのですが、やっぱり企業の管理職に女性が登用されている数が少ないということが今問題として上がってきた、こういう計画ですとか、それから賃金格差をオープンにしているところなんか、なかなか働く側の女性たちに伝わらないのかなというところなんかもちよっと感じるのですが、県としては女性活躍支援の中に、そういうリーダーシップ、あるいは管理職になる女性たちを増やしていくというような部分で将来構想としてあるのかどうかなんていうところに私自身としては興味があるのですけれども、いかがでしょうか。

○藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長 先ほど、まさにいわて女性活躍企業等認定制度のほうで、そのステップの要件としまして女性管理職を対象とした女性のキャリア形成に向けた研修等を実施しているという、そういった形の内容も盛り込んでおりまして、今後企業力

を向上していくためには女性の管理職というのはすごく重要になってくるかと思っておりますので、そういったところも、経営者に向けた意識啓発ももちろんですし、女性の職員の皆さんもそういう認識を持ってもらうということが大切だと思っておりますので、そういった働きかけをセミナーですとか、こういった認定制度等を通じて引き続き支援していきたいと考えてございます。

○**福島裕子会長** ありがとうございます。女性自身がなかなかステップアップまで勇気を持って進めないという県民性もあるのかなと思っておりますが、そういった辺りを行政と各企業と女性自身とで進めていければと思います。

○**後藤康文委員** 今の件でちょっとだけ、今 20 人以下の企業が 80%以上ですよ。計画の義務づけみたいな部分は何人ですか。

○**谷中充委員** 301 人。

○**後藤康文委員** 100 まで下りていませんでしたか。

○**谷中充委員** そうでした。失礼しました。

○**後藤康文委員** ほとんどの企業がこれをすり抜けるのです。それから、特定と一般の区別がついていないところも多いと思います。それから、例えば女性活躍の場合の認定の基準で見た場合に実績に問われるのは採用の男女差と勤続年数の男女差と、時間外の上限と、管理職が業界平均以上なのか、それから多様なキャリアパスを持っているのかですけれども、ここで見た場合に管理職は業界平均以上だったら、あまり難しくありません。難しいのは問われたときに、採用時点での男女差、ここで差がついているのではないかなという、勤続年数がチャイルドペナルティの問題では、子供をつくると収入は減るし、いろんな規制がある、この問題で女性はどうしても勤続年数が少なくなってくるので、不利益があるのです。

根本的には女性活躍推進とジェンダー平等というのは本質が違うよねと考えています。ジェンダー平等は人権の問題にしたほうがいいし、女性活躍推進は経済の問題なので、ちょっとそこを分けたほうがいいと。くるみん認定、働き方改革等から育児両立に関して見られているのが男性がプラチナが（育児休業の取得）30%以上ですよ。これ育児休業の取得が3割以上は難しいと思います。でも、ざっくりと企業を見ると、残業と休日日数と有給休暇消化率、それからいろんなものをもう少しセグメントして分類して、どこに間違いがあるのかで議論しないと。そもそも審議会は議論の場ではないので、県の計画にマル・バツというのですか、いいですねというものですから、本当はそれが、成果が出ていいのではないのと思います。

質問です。この資料の 12 のデジタル分野での女性活躍推進の部分で導入セミナーを開催しますとあるのですけれども、導入セミナーの主な対象と内容、レベルはどの辺なのか質問させていただきます。

○**藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長** ありがとうございます。資料 2 の 12 ページの女性のところの 3 のデジタル分野での女性活躍の促進のセミナーでございます。導入セミナ

一につきましては、特に対象をがっちり絞った形でというふうには考えておりませんで、働きながらスキルアップを目指す女性でもいいですし、今職がなくてどうしようかなといった方たちとか困っているような女性等、様々な方たちをまずはこの導入セミナーに参加していただいて、デジタル分野に興味を持っていただいて、そこから技術を取得して、就業とか様々な形で所得向上につなげていければなというのがこの事業の趣旨でございます。

○**後藤康文委員** 意見です。ぜひ広島モデルを参考にさせていただきたいと思います。というのは、中小企業からの立場で女性活躍推進もして、辞める人がいなくなって、次の問題は、子育てが終わった女性たちがフルタイムで復帰ができないのです。エッセンシャルワーカーというような業務で共通だと思えるのですけれども、なぜかというと土日の問題と夜間の問題なのです。そのときに、どうやってこの女性たちをフルタイムの職に就けようかというときに、いわゆるリスクリングで広島はとても成果を出しているようなので、この支援はとてもいいのではないかなと思っています。意見でした。

○**福島裕子会長** よろしいでしょうか。広島モデルということで、ぜひ御参考にさせていただければ。

○**後藤康文委員** 広島モデルという名前では無かったのですけれども、とても面白くて。

○**小豆嶋祥子委員** 今回委員になりました小豆嶋と申します。よろしく申し上げます。ちょっと話の流れからずれてしまうかもしれないのですけれども、パートナーシップ制度についてということで、県民の皆様への周知はとても大事なと思うのですけれども、そこで6月17日にいわて男女共同参画オンラインセミナーがあるということで、チラシを頂いたので知ったのですけれども、コロナ禍で大分広まったとはいえ、ズームと聞くと高齢者の方々とかは、ではもういいかなというので、チラシをもうしまってしまったりとかすると思って、県もちょっと黄色い文字で上映会場を設ける市町村がありますと、詳しくはお問合せくださいというふうにチラシにも書いていただいているので、その上映会場だったら高齢者の方とかも聞きに行けるのかなと思うのですけれども、詳しくはお問合せくださいと、ああ、聞かなければいけないのだ、ではいいやみたいな感じになってしまうかなと思って、できればこのチラシのところで、盛岡だったらことここ何時からだよとか書いていただいたほうが行きやすいかなと。もう配り終わったものだと思うのですけれども、すごくよい取組だったので、ちょっとズームというものに抵抗がある方とかもいると思いました。

この上映会場が決まったら、新聞とかで周知される予定とかあるのかなと思って質問させていただきました。

○**福島裕子会長** ありがとうございます。いかがでしょうか。

○**藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長** このいわて男女共同参画オンラインセミナーですけれども、これまでは男女共同参画フェスティバルという形で参集型の手法でやってきたのですけれども、ちょっとコロナ禍の状況もありまして、オンラインのほうが気軽に参加でき

ることがございましたので、参加者数を増やしたいという趣旨でオンラインのほうに移行させていただいたのですが、委員御指摘のとおり、まさに高齢者の方はズームには慣れていないということで、なかなか参加しづらいというのはそのとおりだと思います。そういったことで、各地区でそういった参集型の会場の周知につきましては、周知の仕方もあるのですが、新聞等の御協力もいただきながら、ちょっと周知には努めていきたいと考えております。

○小豆嶋祥子委員 ありがとうございます。

○八重樫千晶委員 男女共同参画プランの改訂版のほうの 66 ページなのですけれども、Vの男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備の1で教育・学習の充実の一番最初の項目なのですけれども、学校における男女混合名簿の使用率ということで、令和4年度から100%を目標に取り組むことにはなっているのですけれども、1月の計画変更内容について意見聴取ということで意見を書かせていただきました。今日の配付されている方向性についての8ページにもありますけれども、学校における男女混合名簿の使用拡大等の拡大というところなのですけれども、今100%ということで目標を達成しているかもしれませんが、数字上では。でも、日常的な指標のところ、実は混合名簿は小中学校のところでは100%の日常使用になっていないということが明らかになっていますので、こちらのほうについては県の教育委員会で毎年学校のほうに調査をかけておりますので、その調査項目の中に日常の使用になっているかというようなところを明記といいますか、今後変えていっていただきたいなというところを意見としてこの場で申し述べさせていただきます。

○西野教育企画室長 教育委員会でございます。御意見ありがとうございました。確かに集計上はほぼ100%という状況になっているのですが、実質いろんな場面での名簿の使用においてはまだまだというところの御意見をいただきましたので、今後の調査または何かの折に、実際の使用においてもそういうことを申し伝えていきたいと思っております。ありがとうございました。

○福島裕子会長 ぜひよろしくお願いいいたします。貴重な御意見ありがとうございました。それでは、以上で報告事項については一旦打ち切りとさせていただきます。

【意見交換】

○福島裕子会長 残りの25分ほどの時間で、委員の皆様の意見交換という場を持ちたいと思っておりますが、非常に時間に制約がある中ですので、今年度審議委員が半分ぐらい入れ替わりましたので、新しくメンバーになられた方で、なおかつ今日まだ御発言いただいていない方たちから優先的に発言をしていただいて、残りの時間でほかの方たちから意見をいただくという形で進めさせていただきます。御了承ください。

それでは、大変恐縮ですが、伊藤委員のほうから、御自身の男女共同参画の取組を、こんなこととしていますとか、こんな課題意識を持っていますというようなことも含めまして、お一人一人、二分ぐらいしか時間取れないと思うのですが、御発言よろしくお願いいいたします。

○伊藤信子委員 今年度より審議会のメンバーになりました一関市まちづくり推進部いきがづくり課の伊藤と申します。よろしくお願ひいたします。

私のほうからは、当市はパートナーシップ宣誓制度を県内初ということで、昨年の12月23日から制度をスタートさせていただいております。この制度のきっかけは、6月の議会の質問で議員さんのほうから制度に取り組まないのかというような質問をいただいた中で、市長がすぐに取り組みたいと思いますということで回答して、そこから急いでといたしますか、ほかの市町村に比べるとパートナーシップ宣誓制度に取り組む際の検討時間が非常に少なかったかと思ひます。それは性的マイノリティの方の生きづらさを軽減して、また一関市として暮らしやすい、生活しやすい市にしていこうという考えの下、パートナーシップ宣誓制度を取り組み始めました。ですので、市としてできること、オリジナルでできることは何かとか、そういったものについて若干まだ追いついていない部分がありますので、制度は始めましたけれども、これからもいろいろ検討しながら、改善すべきことは改善しながら進めていきたいというところでは。

また、市民に対してもパートナーシップ宣言制度を周知しながら、性の多様性というところも皆さんに周知していくということも併せながら今後進めていきたいと思っております。以上です。

○福島裕子会長 ありがとうございます。先駆的な取組を伊藤委員は担当していたということで、ぜひ今後も御発言いただきたいと思ひます。

それでは、続きまして、大澤委員、お願ひいたします。

○大澤滋委員 今年度から盛岡市立飯岡小学校の校長を務めております大澤滋と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

私の職場も女性の多い職場で、小学校なので、3分の2の女性の方に力を発揮していただいて、学校のほうを運営しているところです。学校現場ではやっぱり働き方改革が大きな新聞等でも話題になっていますけれども、課題となっております。その際に労働時間の問題だったりとか、仕事内容の問題だったりとか、いろいろ見直しをかけているところですが、今日参加させていただいて、男女共同参画という視点からもっと捉えていかなければならないこともあるのかなというふうに感じているところでございます。

あわせて、子供たちにとってもいろいろな課題がありまして、ICT教育、理数教育の話題ですが、そちらについても男性、女性ということで興味等の格差がないか、ちょっと私も興味を持ちましたので、子供たちの状況、実態を調べてみたいと思ひましたし、生徒指導面でもSNSでのいじめなどもありますので、そちらのほうも男女共同参画からの視点から見たいかなければならないなとも感じました。

そして、学校でしか教えないというか、学校が中心になって教えていることとして、性教育であったりとか、人権教育の面であったりとかというところでも、今日皆さんがお話いただいたような視点を大事にしながら、これから私も学びながら進めていきたいなと感じたところで、本当に感想になってしまって申し訳ないのですが、これから私もいろいろ考えながら、子供たちの様子も見ながら進めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひしたいと思ひます。

以上でございます。

○**福島裕子会長** ありがとうございます。岩手や日本を担っていく若い人材をそれこそ教育している、そして価値観が柔軟な中の小学生の教育での男女共同参画や権利の部分で、とても重要な位置づけだと思います。ぜひ大澤委員からもたくさんの御発言をいただけたらと思います。今後ともよろしく願いいたします。

○**佐藤光瑠委員** 新規で参加させていただきました奥州金ヶ崎消防の佐藤と申します。私は、全然ペーパーの部類で、今は現場を中心に活動しています。組織が女性活躍に関して積極的に取り組んでくれていて、全職員 170 名いるのですけれども、そのうち9名が女性ということで全国的に見ても珍しい、女性の割合が5%を超える消防本部となっております。ハード面で対応がすごくよくて、充実してきてはありますけれども、今後は中身、質の問題になってくるのかなと思います。私も女性採用として2人目の採用だったので、今後後輩指導等についてどのようにしていくかということで、組織の女性職員の質を高めていくにはどうしたらいいかという、本日参加させていただいて学ばせていただいたことに関して、持ち帰って今後生かしていきたいなと思います。ありがとうございます。

○**小豆嶋祥子委員** 今年度から委員になりました小豆嶋祥子と申します。NPO法人いわて子育てネットの理事をしております。私ごとなのですけれども、私自身は管理栄養士の資格を持っていて病院で勤務していたのですけれども、出産をきっかけに離職して、主人の転勤についていく形で盛岡に定住してからも、子供の幼稚園の送り迎えも、延長保育とかがない幼稚園だったので、子供はみんな小学校に上がったのですけれども、私の周りには10年間専業主婦という方ばかりで、これまで皆さん女性の方が活躍して働いているのですけれども、まだまだ私の周りには専業主婦の期間が長くて、小学生に子供がみんな上がったけれども、この物価高で働かないと言っているけれども、一歩踏み出せない女性の方々がたくさんいるような、私の周りはそのような環境だなと思っております。一人一人が能力がある方々だと思うので、その方々も社会活動ができるような支援だったり手助けとかをできる活動ができたらなと思っておりました。よろしく願いします。

○**豊島まり子委員** 豊島と申します。公募委員ですけれども、いわて男女共同参画センターが毎年実施しておりますサポーター養成講座の修了者でつくっておりますいわて男女共同参画サポーターの会の会員です。今は実際にはほとんど女性が多いのですけれども、いろんな人が集まって、いろいろな考え方でできる活動にしたいというふうに思っております。以上です。

○**谷中充委員** 岩手労働局雇用環境・均等室長の谷中と申します。どうぞよろしく願いいたします。多様な皆様からの声を直接いただける審議会のメンバーに加えていただいたということで、厚く御礼を申し上げます。

私自身は、厚生労働省の本省のほうで20年ほど勤務しておりまして、今年の4月からここに室長として着任し、晴れて岩手県民となったところでございます。私もたしか10年ぐらい前ですけれども、育休をしていたし、家では料理を中心に何でも一通りこなします。昨年はPTAの委員も1年間させていただいたりしました。今回皆さんのほうでまとめていただいた調査にもありま

したけれども、男女間の意識の違いとかということがやっぱりかなり強いなというふうに感じております。私自身、実際PTAをやっていたときは男性がほとんどいなくて、逆のちょっと疎外感ということで、やっぱりそういうところで地域の中でも差があるということは強く感じた次第でございます。

雇用環境・均等室では、雇用における男女の均等な取扱いであるとか、あとは正規、非正規の不合理的な待遇差の改善、あとは仕事と生活の両立支援とか、働き方改革の推進とか、そういった各種政策を行っております。労働局の室長という立場のみならず、家事、育児を両立する一男性という立場から何かお役に立てば幸いだと思っております。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。実践も踏んでいらっしゃるお立場ということで、非常に心強い発言です。今後ともよろしく願いいたします。

○八幡初恵委員 公募委員の八幡です。私も岩手県の男女共同参画サポーターです。地元奥州市の男女共同参画おうしゅうの会員として、地域活動としては岩手奥州ダブルケアの会という、ダブルケア当事者同士の交流会やサポートの会を主宰しております。

すみません。一番最初に質問したとき、本当は3つばかりあったのですが、時間だと思って、ちょっと控えたことがあったのですが、ぱっと簡潔に話をさせてください。リプロダクティブ・ヘルス・ライツについて書かれてあって、本当にすごく大切だなと感じています。私も子供がいますけれども、子供を育てるときに、どこの高校へ行く、どこの大学へ行く、何の仕事に就くということはすごく聞くのですけれども、どういうふうに生きていかということについて、もっと本当はそっちのほうを先にしつつ、仕事とかも決めていったほうがいいのかと感しながら生活しています。もちろん女性が主体的に考えたり選択したりということでもですけども、男子、男性というか、あとパートナーがいる人であればパートナーと一緒に、男性がむしろリプロダクティブ・ヘルス・ライツについては学んだほうがいいのかというふうに感しながら、これは言葉にするのは難しいかもしれないけれども、本当に広めてほしいなというふうに実感しています。

もう一つ、就職氷河期世代についても書いてありました。私もどんぴしゃ世代ですけども、今就活している人たちもプライベートを充実させたいとか、月給の多いところに勤めたいとか、そういうことをしっかりと発言しながら就職活動しているということはとても頼もしいですし、そうあるべきだと思いつつも、若干やっぱり羨ましいなと思うところもあります。そうすると、本当に取り残された失われた世代にどんどんなってしまうのではないかという危機感、悲壮感を感じます。男性育休も若干言いやすい雰囲気になってきた、それをいいことだと思いつつも、就職氷河期世代、ちょっと上の人たちは、何か取り残されているなと感じざるを得ないというのを何となく身の回りから感じます。そのところでやはり世代間の分断が進まないように、その世代の方たちを自己責任にせず、そこをもう少ししっかりしてほしいなと思うのが属性、私たち女性から感じるところです。

あと最後に、ダブルケアについて触れられている部分がありました。ダブルケアの会をしていて、恐らく比較的オープンにダブルケアの話をしていると思っております、自分で。その中で、令和2年に岩手県がダブルケアガイドブックを作成して、ホームページ上でダウンロードできるようになっていますが、残念ながらまだ相談した窓口でそのダブルケアガイドブックを渡された、あるいは紹介されたというというダブルケアの方に出会ったことがありません。私はもちろ

んその方に渡すのですけれども、もうちょっとダブルケアガイドブックの活用をしっかりとしてほしいかなというのが、今本当に実感していて、思ったことです。長くなりました、すみません。

○福島裕子会長 ありがとうございます。今の御提案をぜひ事務局は受け止めて、よろしくお願いたします。それでは、山本委員、お願いたします。

○山本智明委員 岩手県の保育協議会のほうを担当している関係で、今年度から参加させていただいておりますが、盛岡にあるo h a n a 保育園の山本といいます。保育の現場というところで、女性活躍のためには本当に必要な分野なのだろうなというふうに思いながら今お話を聞かせていただきました。やっぱり若いお母さんたちが出産しても安心して仕事復帰ができるように、保育のほうでもきちんと体制を整えてやっていきたいなと思う反面、保育の現場も女性が多い職場なのですけれども、保育に求められるものが多くなればなるほど、職員、保育現場で働いている女性の先生方の大変さというものを、今いろんなところで問題になっていますけれども、そういうところもバランスを取りながら、ワーク・ライフ・バランスという言葉が出始めたところにライフのほうも求められて、保育園の現場のほうにそのしわ寄せという言い方はちょっと語弊があるのかもしれないのですけれども、というのがあって、ワーク・ライフ・バランスが求められれば求められるほど保育の現場のほうはワークのほうも増えていったというのが現状でして、そういうところで社会が求められているもの、あとは自分の立場的に職員のことを考えながらやらせていただきたいなと思っております。

あとは、男女共同参画ということで、うちの法人の職場は比較的保育士の男性職員も多いということで、お父さんたちが結構お迎えに来やすい雰囲気は昔から持っているというところもあったので、その点は引き続きお父さん方の育児参加みたいなのところも以前と比べるとやっぱり大分増えてきていて、送り迎えなんかもお父さんが来ることも多くなったのですけれども、まだまだやっぱり何かあればお母さんに連絡だったりとかというところが多いので、そこら辺の何かしら園としてできるところを考えながら、いろいろ参加させていただきたいなと思っておりますので、よろしくお願いたします。

○福島裕子会長 ありがとうございます。男女共同参画の中でも保育の現場はとても重要な位置づけだと思います。保育士の方のワーク・ライフ・バランスというところの課題も、今お話をいただきました。ぜひ委員として今後も御活躍をお願いしたいと思います。

それでは、残りの時間で継続委員から一言ずつ御発言いただきたいと思います。

それでは、まず後藤委員からお願いできますでしょうか。

○後藤康文委員 1つ報告です。弊社のほうの育児休業規定にパートナーを対象にすることにしました。内縁とか事実婚とかLGBTのカップルの人たちも、ある手続をすればそのまま規定を適用しますよというふうに。要するに行政さんのほうに対応した形なのですけれども、企業としてもそういう対応しないと、企業内でミスマッチを起こす。この話をさせてもらったのは、子供には養子とかパートナーとは婚外子も入れます。で、なぜ報告したかということ、社内の反応について申し上げると、誰も反対しなかったのです。何でそんなことをやらなければいけないのだとかは一切なくて、だからLGBTというのは、もうそこまで浸透したのだなということで報告さ

せていただきました。

それから、弊社は認定を頂戴するレベルまでチャレンジをさせてもらったのですが、その結果として感じることは、道徳教育よりもやっぱり人権教育だなと。道徳教育は日本の場合、どうしても授業では上下とか男女の根本的な刷り込みがありますので、そこで教育してしまうと、どうも、という発見がありました。これは人権の問題にしたほうがいいなと。

それから、もともと人口問題なんかで、これは環境問題とよく似ていると思いますけれども、労働力が破壊的に不足するぞということになって、労働力の確保のための、要するに損得で始まったチャレンジでした。結果として、女性と高齢者しかいないということで、そこをサポートしていったのです。綺麗事では全くありません。結果として労働力不足は今はありません。

始めた当時労働局さんに、もし中小企業のホテル業が先に認定取れたら面白いと思いますが、力を貸してくれませんかということで始めさせてもらいました。大変お世話になりました。思ったのは、ジェンダー不平等という言葉がありますが、僕の考え方としては、みんなに同じ機会や支援を提供しても成果が出ないと。全員が違うという前提で、個々に支援とか、個々に合わせた支援提供をする結果として平等が手に入るのだよということです。制度だけを平等にしても結果というのはなかなか難しく、活躍した女性たちが相談窓口として、先輩の女性たちがメンターになって、いろんな相談を受けると、何があれば辞めずに済むのですか、何に困っているのですかというのを現場で、個々の結果として、矢印多分逆だったと思うのですが、一人一人が違うよねというのを前提にするというのは、とても重要なポイントではないかなというふうに思っています。

もう一つだけ、盛岡に神の前キッズデンタルパークさんという歯医者さんがありまして、ここはとても面白いので、チェックされてみてください。なぜだかという、女性を女性と一くくりにしないで、今ITデジタルの関連に勤めている人とか、国家資格を持って働いている女性たちは比較的認定とか企業がしているようなことを全部自前で、この歯医者さんのような結果を出せているよねと。問題にすべきは中央資本を除いた地元の中小企業の、特にエッセンシャルワーカーに区切った業界の女性の人たち、こういう人たちは支援をしないとどうにもならないという現実があるなと考えています。もう少し細かく分けることを進めていってもいいかなという気がします。

○福島裕子会長 ありがとうございます。後藤委員はいつも先駆的な取組をされていて、御発言も本当に学びになります。ありがとうございます。

○佐藤尚委員 すみません、事実だけ拾って御紹介します。先ほどの小中学校だと(P T A会長は)女性が多いのですが、高校のP T A会長さんはほとんど全員男性でした。ということで女性の研修の機会ということで、母親委員会というのをつくって、活発に活動してきたのですが、今度の総会でそれを発展的に解消するということになりました。いろいろと時代遅れであることではありましたが、時代の流れで今年は県の高P連の理事会20名のうち10名が女性になっているというのがあります。活動そのものは女性だけに限定しないで母親・・交流会という、活発にそれを男性も入れる状況で発展的に継続するというので進めております。

あとP T Aとはちょっと違いますけれども、事実として盛岡一高の今年の入学生、女性が初めて男性を上回りました。現在生徒会長も後援会長も女性です。今後期待できるのではないか思っ

ております。

○天間正継委員 2点だけ情報提供というか、私が最近思ったことをお話しさせていただきたいと思います。

1点目は、2月から民事訴訟する上で名前等秘匿できるように法改正がされまして、よりDVとか性被害の方々が民事訴訟を利用しやすくなったということがあります。ただ、実際に走り出してみると、まだそこまで件数がないようでして、裁判所としてもいろいろ四苦八苦しているとは伺っておりますので、今後件数が増えていって、泣き寝入りするような方々がどんどん少なくなっていけばいいなというふうに思っております。

2点目は、セクハラ、パワハラの講義等、私のほうでも年間何回か通して行くことがあるのですけれども、ちょっと前にネットニュースとかで出たのですが、東京で結構有名なセクハラの方のほうをやっている弁護士さんがセクハラしたというニュースがあって、セクハラというか、性被害と言って過言ではないのですけれども、かなりオーソドックスな性被害をなされていて、一番セクハラなり性被害に知識がある人がそういう加害者になってしまったというところで、幾ら知識を身につけても意識が変わらなければいけないのだということが如実に表れた事案でして、今も私の方では知識くらいでもまず意識を変えてほしいということをお伝えしております。まさに今日取組でどんどんやっていきましたが、どうやって意識を変えていくのがいいのかというのは今も私のほうでも答えが分かっていない中で模索しているところであります。

○福島裕子会長 ありがとうございます。重要な問題での御発言でした。ありがとうございます。

○野田大介委員 継続の委員です。野田です。私は、洋野町で老人ホーム久慈平荘というところで働いております。介護のほうの業界もなのですが、私のほうは社会福祉士という資格を持っています。生活困窮者支援のほうにも力を入れています。今日の資料に大きな共同参画プランの改訂の11ページのところに女性が働きにくいというところがありまして、やはりこれは働きにくいという、私たちの業界は女性が多い職場なのですが、逆に女性が働きにくいというのを、働く場が限られているというのが少なくなっているという点では介護とか、先ほど保育の方もいらっしましたし、病院とか医療とか福祉関係の業界というのは各地域に、どんな田舎にもありますので、そういうので働く場が増えているのかなという印象もありますが、その一方で私が注目したのは11ページの7番、男は仕事、女は家庭という社会通念があるという、これは増えているというパーセンテージです。この部分がやはりこういう審議会の、またジェンダー問題とかいろいろと国を挙げて取り組んでいるところで数値が上がっているのかなと、認識して初めてこの数値が上がってくるかなと思っております。

そういう点では、先ほどPTAの会長さんとかみんな男性というのと同じで、私たちの福祉の業界も、何か外に出てくる人というのは、女性が多い職場と先ほど伝えたのですが、出てくる人は男性が多くて、そここのところはやはりキャリア形成の部分で現場の職員に、これから主任とか管理職をやってみないかと声をかけても、そこまではちょっと私できませんという返答が返ってくると、つつい男性職員に声をかけてしまうという、今の現状ではそういう段階なのですが、これから教育を受けた若い人たちが入ってくると、どんどん「私、主任やります」と

か、「私、管理職やります」と言う人が増えてくることを期待しながら、この審議会で私も情報を得て、職場のほうに持ち帰りたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○森寛子委員 私は、岩手県人権擁護委員の男女共同参画委員をしております森と申します。私たちの活動といたしましては、ふだんは広報活動、DVのリーフレット配布や、あとは人権相談を法務局のほうで行っております。ここ二、三年はコロナ禍で多かったのはやはり企業における、コロナが治ってから入社すると、皆さんの目がすごく怖いとか、上のほうに「ちゃんと治ったのか」と言われるとか、そういう相談が結構多かったです。最近はそういうコロナも大分変わってきましたので、その問題はなくなってきましたけれども、そういうのが多かったです。

私たち今後の課題といたしましては、これからは企業のほうに訪問して、企業内の問題とかを話し合いをできればいいなと思っておりますけれども、なかなか企業のほうに入るとするのが難しく、「いいですよ」と言ってくださるところもあるのですけれども、「ちょっと」と言うところもあるので、これから少しずつ増やしていきたいと思っております。

私個人としましては保育士をやっておりますけれども、私たちはやはり先ほどからのお話のとおり、保育所の中では男女別とかの名簿はなく、もう男女交じりの名簿ですし、この間小学校の運動会を見ても、男子の競技、女子の競技ではなくて、男女交じっての競技とか、だんだん男女の差がなくなっている活動が多く見られると思えました。以上です。

○福島裕子会長 ありがとうございます。ということで、本当に男女共同参画審議会のメンバーの皆さんお一人お一人が、それぞれのお立場で非常に意識を高く発言されていらっしゃる方なのだ、この審議会に揃っています。

毎回思うのですけれども、どうしても審議の時間が少ないので、できれば本当は膝を突き合わせて、もっといっぱいお話を聞きたかったり、私も発言したかったりと思っておりますが、コロナもちょっと終息に近づいてきましたので、正式な審議会以外の場なんかも考えていけたらなと思っております。本当に有意義な皆様からの御発言だったと思っております。ありがとうございます。

【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となりますが、その他として事務局から何かございますでしょうか。

それでは、本日の議事は全て終了いたしました。

それでは、以降の進行を事務局にお返しいたします。よろしくお願いいたします。

【閉会】

○阿部若者女性協働推進室長 それでは、閉会に当たりまして、部長から一言御礼を申し上げます。

○福田環境生活部長 皆様から様々な角度で貴重な意見を賜りまして、改めてありがとうございました。

その中で、事業主行動計画の話もいただきました。今年度社労士の派遣事業を行いますの

で、その中で計画策定プロセスの見える化を行って、そこから横展開につなげていきたいと思っております。

デジタル人材についても御紹介いただきました先行事例、これを参考にしながら入り口と出口をしっかりと設計していきたいと思っております。

女性活躍が今後の企業や地域社会の標準装備になるということは、国内外の様々な状況からしても、これは間違いないことと思われまじ、そのことは脱炭素やデジタルについても同じことかと思しますので、企業認定のクロスセルですとか人材育成スキーム、そういったことを含めて県としてさらに積極的に施策を展開してまいります。

LGBTの問題につきましては、国会で法案の提出が行われるなど新たな段階に入っております、県としてもパートナーシップ制度の導入指針を今年3月に策定、公表したところでありますので、今後導入市町村が増えるように働きかけてまいります。

いずれにしましても、本日いただいた御意見を踏まえながら、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願いいたします。大変ありがとうございました。

○阿部若者女性協働推進室長 それでは、以上をもちまして令和5年度第1回岩手県男女共同参画審議会を閉会いたします。

次回は11月の開催を予定しております。本日は大変ありがとうございました。