

## 令和5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5年11月21日（火） 10:00～12:00

### 2 場所

サンセール盛岡 3階 瑞雲の間

### 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  
海妻 径子 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  
中澤 美香 委員  
野田 大介 委員  
福島 裕子 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 主査 上北田 徹也  
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 主任主査 高橋 英聖  
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  
商工労働観光部定住推進・雇用労働室 労働課長 菅原 俊樹  
教育委員会事務局学校教育室 学校企画調整担当課長 赤前 大輔

### 4 傍聴者

3人

## 5 会議概要

○阿部若者女性協働推進室長 皆さんおはようございます。ただいまから令和5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ひいたします。

本日まで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公開することとされており、これを申し添えます。

はじめに、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 皆様、本日はお忙しい中お集まり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、改めて感謝申し上げます。

我が国の男女共同参画に関する指標については、国連のジェンダー平等指数では22位ですが、世界経済フォーラムのジェンダー・ギャップ指数では125位ということで、これは危機的な状況にあると認識をしております。

一方、本県の女性活躍認定企業は増え続けておりまして、えるぼし認定企業も東北6県で最も多くなっておりますが、家庭に目を向けますと、家事や育児といった家庭内無償労働には未だ男女間で大きな偏りがあり、これまでは家庭内のことということで、必ずしも十分な対応が図られてきませんでした。今後の更なる女性活躍に向けては、この課題にも正面から向き合う必要があると考えております。

また、LGBTをめぐる課題につきましては、パートナーシップ制度の導入が広がりつつあるところですが、大変示唆に富んだ最高裁判決も2つほど出ておりますので、それらを踏まえながら、今後の対応を考えることができればと思っております。

そのほか、本日の会合では、男女共同参画プランの進捗状況などもありますので、こちらも非常に限られた時間ではありますが、忌憚のない御意見を賜ることができればと考えておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

○阿部若者女性協働推進室長 それでは次第の3、委員紹介でございますが、本日の出席者につきましては、お配りしております名簿のとおりとなっております。

5月から引き続きの会議となりますので、前回御欠席だった委員及び今回から御就任いただいた委員のみ御紹介させていただきます。

岩手大学副学長で、本審議会の会長職務代理者、海妻径子委員です。

岩手県人権擁護委員会連合会男女共同参画委員委員長の中澤美香委員です。

### 【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。

議事につきましては、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

ては福島会長にお願いしたいと思っております。よろしくお願いいたします。

**○福島会長** 皆様、おはようございます。審議会会長の福島でございます。

今年第2回の審議会を開催することとなりました。岩手県の男女共同参画の推進、そして、岩手で暮らす多様な人々の幸せのために、本日、沢山の資料を県が準備していただきましたので、委員の皆様お一人お一人から活発な御意見をいただき、限られた時間ではございますが有意義かつ中身の濃い審議会にできたらと思っております。スムーズな進行に努めたいと思いますので、どうぞ委員の皆様も御協力の程よろしくお願いいたします。

それでは早速、協議事項に入らせていただきます。

協議として、「いわて男女共同参画プラン」の取組状況について、事務局から報告をいただき、その上で委員の皆様から御質問や御意見を頂戴したいと思います。

それでは事務局から、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で青少年男女共同参画課長をしております藤井と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは私の方から、協議事項、「いわて男女共同参画プラン」の取組状況につきまして、御説明をさせていただきます。恐縮ですが着座で失礼いたします。

資料1と書いている、資料ページ3ページ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」は令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間として策定しておりまして、今年度第1回の審議会でもお諮りいたしました。一部の指標を変更する改定を7月に行ったところです。

この「いわて男女共同参画プラン」ですが、5つの柱に基づいて施策を展開しております。

1つ目が、あらゆる分野における女性の参画拡大、2つ目は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、3つ目が女性の活躍支援、4つ目が多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援、5つ目が男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備、となっております。

県では、このプランが絵に描いた餅にならないように、県が目標値を定めて取り組む「主要指標」と進捗状況を把握する「参考指標」の2つの指標を設定いたしまして、進捗状況を確認しています。

この資料1ですが、令和4年度、昨年度の指標の目標値に対しまして、実際はどうであったかという実績の達成状況についての資料になっています。なお、本年7月の改定前の指標に対する評価結果となっておりますのでご留意いただきたいと思います。

(1)の総括をご覧いただきたいと思っております。政策方針決定過程を初めとした、あらゆる分野における女性の参画に向けまして、「県職員管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合」ですとか、「教職員の管理職に占める女性の割合」、「女性農業者の経営参画割合」などの項目が、着実に進んでいる状況でございます。

一方で、「県の審議会等に占める女性の割合」は、算定対象が拡大した結果、目標を下回ったという状況となっております。

従来から算定対象としていた審議会等では、女性委員数は着実に向上しておりましたので、引き続き女性の参画拡大に取り組んでまいりたいと考えています。また、企業における働きやすい

職場づくりの取組につきましては、「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」、また、「経営者研修受講者数」などが目標達成してきて着実に取組が進んでいるという状況です。

一方で、「共働き世帯の男性の家事時間割合」ですとか、「地域社会の中で男女が平等と感じている人の割合」など、県民の意識ですとか慣習に関する項目で、達成度がちょっと低い傾向でございます。これは地域や家庭における固定的性別役割分担意識が、課題として認識されるようになってきたことも一因として考えられるところです。

男女共同参画の視点に立った意識改革ですとか、制度・慣行の見直しに向けましては、これまでも、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に取り組む必要があると考えています。

また、新型コロナウイルス感染症の影響によって進捗に遅れが生じた項目もある一方で、コロナを機にオンラインの活用が進んだ側面もあり、今後の動向を踏まえながら、人材育成等に一層取り組んでまいりたいと考えております。

個別の指標ごとの評価や今後の対応につきましては、(2)、(3)の一覧表を御覧いただきたいと思いますが、本日は時間も限られておりますことから、個別事項の説明については割愛をさせていただきたいと考えております。説明は以上でございます。

**○福島会長** ありがとうございます。資料1に沿っての県からの御説明でした。

「いわて男女共同参画プラン」の取組の進捗状況を達成目標等と照らし合わせての報告でしたが、ただいまの説明に御質問、御意見を頂戴したいと思います。委員の皆様の方から活発な御意見頂戴できればと思います。いかがでしょうか。

豊島委員お願いいたします。

**○豊島委員** 質問です。7ページの参考指標の部分ですが、女性の活躍支援ということで、育児休業取得率（男性）が出ております。これは、平成3年から4年度にかけて実績はアップしておりますけれども、育休は1年取れますが、カウントの仕方について説明していただけないでしょうか。何日以上をカウントしているのかということです。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** 育児休業取得率のカウントの仕方ですが、基本的には期間は1日であっても取得となっているはずですが、本来的にはもっと長期間の単位で取るべきだというのがまさに今後の課題と考えております。数日取得したからといって終わりではなくて、本来何のために取るかというところが大事ですので、取得してちゃんと育児等にしっかり男性の方も関わることが大事ですので、県としてもそういったところをしっかりと推進していきたいと考えています。

**○福島会長** はい。いかがでしょうか。

**○豊島委員** はい。ありがとうございます。なぜこういう質問したかといいますと、岩手県はまだまだ分担意識が強いということで、でも、育児休業を男女共に取ることで、男性も女性も家事

育児のスキルがアップして、その後がすごく違ってくるのではないかと考えています。ですので、もっと詳しいデータを取れたらいいなと願っております。ありがとうございます。

○**福島会長** はい。ありがとうございました。他にいかがでしょうか。  
後藤委員よろしくお願ひします。

○**後藤委員** 後藤です。待機児童と児童クラブとパートナーシップ制度の達成度が、思う様に進んでいないように見受けるのですけれども、市町村が絡む事項かとも思いますが原因は何ですか。

○**福島会長** はい。ありがとうございます。待機児童と…。すいません。ページ数がどちらになりますか。4ページですかね。

○**後藤委員** そうですね。

○**福島会長** 資料1、4ページ5ページの15番の待機児童数と放課後児童クラブ、そして、パートナーシップ制度の推進のところですね。以上3点がちょっと伸び悩んでいるように見受けられるが、その原因ですとか今後に向けてということが後藤委員から出ましたが、いかがでしょうか。

○**田内保健福祉部保健福祉企画室企画課長** はい。保健福祉部でございます。私から保育所の待機児童数と放課後児童クラブの関係について、お話しさせていただきます。

まず、保育所待機児童数についてですが、皆さんも御承知の通り、子どもの数そのものが減って来ており、保育所の待機児童数は、資料にありますとおり、令和元年が175人のところ、令和4年度の実績値が35人と減ってきておりますが、待機児童数をゼロにする目標に対しては、まだ解消には至っていないところです。

保育所の待機児童は、特定の地域に偏っているというか、保育所に空きはあるのですが、近所の保育所じゃないと大変ということで、少し離れた保育所を御紹介できるような状況でも、近くのところが空くのを待ちます、という保護者の方がいて、市町村が入所調整をしていますが、保護者の希望とかみ合わなくてどうしても0になりきれないと分析しております。

それから2つ目の放課後児童クラブです。保育所の待機児童数は減ってきているのですが、逆に小学生に上がりまして、放課後児童クラブの待機児童数が今増加傾向にある状況で、子どもが小学校に上がってもお父さんお母さんの仕事が終わるまで預かっていただく放課後児童クラブの設置数を増やすことが、男女、女性の活躍推進に資するわけですが、設置数が伸び悩んでいます。これについては、今後の児童数の見込みを考えると、今いる小学生の子どもよりこれから小学生に上がる子どもがどんどん減っていくという状況で、放課後児童クラブの設置主体は市町村ですが、今、待機児童が多いことをもって新規に開設するとなった時に、将来的に余剰施設になってしまうということも懸念されることから、市町村で、新規の開設という事ではなく、様々な場を使って、短時間勤務の方とかじゃないと使いにくいのですが児童館や他の子ども教室などを活用している状況で、放課後児童クラブの設置数が伸び悩んでいる状況でございます。以上です。

○**福島会長** パートナーシップ制度についての御質問がございましたが、それは後半の方にも県の方で資料を準備しているようですのでそちらで御議論いただくということで、ただいま、女性の活躍支援のところで、待機児童数のこと、それから他の児童クラブの設置数について御質問と回答ございました。なかなか、本当に少子化に歯止めがかからない岩手県の現状がありまして、非常に難しい問題だなあとと思いますが、ただ今の御意見について、追加で御質問や御意見ある委員の方、いらっしゃいますでしょうか。

はい。海妻委員お願いいたします。

○**海妻委員** あの、ちょっと今の御回答に私は少し違和感があるのが、人口流出を防ぎたい、この岩手で子どもをもってもらいたいということで、待機児童を減らす、放課後児童クラブを設置していこうというお話だと思います。それを今後少子化することを見据えて設置に二の足を踏むということだと、人口流出を諦めたのかなと受け取れてしまうというか。

私どもの岩手大学でも実は学内保育所を持っておりまして、女性の働き手を増やすために保育所を持っているのですが、なかなか増えるまでは定員数を維持するのが難しく、そうすると補助金の額が減るとか、非常に大変なことわかっておりますので、あえて御質問といえますか違和感を述べさせていただくところです。やはり県としては、今後人口減を減らすためにも、放課後児童クラブの設置について、いろいろ原因を探りながら色んなリソースを検討して、開設の方向で前向きに市町村を支援していくということでよろしいでしょうか。

○**田内保健福祉部保健福祉企画室企画課長** はい。ありがとうございます。海妻先生がおっしゃるとおりで、説明が言葉足らずだったかもしれませんが、少子化に歯止めがかからないというような状況で、令和4年の合計特殊出生率が1.21で過去最低を記録、出生数も1年間で生まれるお子さんの数が6,000人を割り込んで非常に危機的な状況で、県もそれに対してテコ入れをしていくということで、人口問題対策本部会議で全庁的な議論をしているところです。

これから様々な施策をして、出生数を上げるための取組をしている中で、出生数が増えれば保育所のパイも足りなくなるかもしれませんし、放課後児童クラブもそのとおりだと思います。

一方で、保育所それから放課後児童クラブの設置主体が市町村で、我々は施設整備の補助の仕組みがあるのですけれども、そこには市町村なり設置者負担が伴うのはその通りでございますし、多角的に他の事業とかを組み合わせながら、ニーズにお応えしていくことを市町村では様々な考えています。そこを後押しできるように、来年度も子育て支援に関して県としても支援の拡充を考えておりますので、総合的に、市町村それから県民の皆様の子育てをしっかりと後押しできるような施策を展開していきたいと思っております。御指摘ありがとうございました。

○**福島会長** はい。他にいかがでしょうか。はい。お願いいたします。

○**谷中委員** 岩手労働局の谷中です。よろしく申し上げます。

先ほどの話にも関連するのですが、私4月にこの盛岡に引っ越してまいりまして子どもを連れてきました。小学校5年生ですけれども放課後児童クラブ入れませんでした。その親の1人として、ここはやはり何とか市町村に頑張ってくださいように県の方からも働きかけをしていただきたいと思っております。

放課後児童クラブに入れないがゆえに放課後デイサービスを使うというような御家庭もあると聞いています。本来はそれほどの配慮が必要でない方が放課後デイサービスを利用することによって、支援が必要となる子どもたちが入れないというような状況にならないよう対応していただきたいと思っています。

それと、指標について、回答を求めるといふよりは若干要望的な話というか感想も含めてなんですけれども、達成度がDになっている項目を見ていくと、共通的な問題とか課題があるなどと思っています。その本丸は、6ページの項目でいうと、31番「共働き世帯の男性の家事時間割合」がやはり低いということ、先ほど豊島委員からも御指摘あったとおり、まさに私も同感でございます。ここを変えない限り、多分すべて連動しているのだと思っています。ここを突破することがまず大事だということを中心に考える必要があると思います。

だから総括のところ、少しその辺の色を濃くするとか、そういったことができたらいいのではないかなと、若干要望的な意見です。以上でございます。

○**福島会長** 谷中委員、ありがとうございました。

放課後児童クラブに関しては、今、実際に利用した親の声ということで御発言いただきましたので、県の方ではこれをすくい上げて、積極的に施策に反映していただけたらと思います。

それから今、谷中委員から男性の家事労働のところ、やはり課題ではないかという御指摘もございましたこと、県としてこれについてはいかがでしょうか。

○**藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長** まさに家庭内の無償労働が女性の方に偏っているというのは、県としてもずっと前から課題認識しておりまして、様々取り組んできたところでございます。これについては、その他でも触れさせていただきますので、それをもってまた御説明させていただければと思います。

○**福島会長** はい。では後半の方でこれも議論として、皆さんの御意見を頂戴したいと思います。それでは、資料1の指標について他に御意見ございませんでしょうか。御質問など。

はい。では、八重樫委員から。

○**八重樫委員** 八重樫です。よろしく申し上げます。

4ページの項目番号28「学校における男女混合名簿の使用率」ということで、前回5月の委員会のときにも意見を述べさせていただいたのですけれども、今の状況ですと、中学校で実績値が98%で100%には達成していないというところで、今後の対応のところでは、未使用校に対して個別に働きかけていくということも確かに大事ですけれども、数値では大部分の学校が使用しているかもしれませんが、本当に学校現場の声を聞くと、日常的に使用するということが全く進んでいないという声、報告がありまして、卒業式だけ入学式だけ行事の時にだけ、男女、いわゆる混合名簿、性別に分けない名簿を導入して、それをもって使用していると報告しているところがあるので、100%達成したからというのではなく、引き続き検証していくことと、学校に毎年アンケート調査が来るのですが、その項目の文言を状況に合わせて変えていくということが常々必要だなどと思います。総括のところでも、学校、家庭、社会、地域において、意識改革を図ることが本当に大切だと総括されているので、この総括に合わせて、報告のアンケート事

項をぜひ来年度から早急に変えていただきたい。それを踏まえて、新たな指標を策定していく。令和7年度まではこの計画ですけれども、それ以降のことを見据えてということをお願いしたいなと思います。意見です。

○福島会長 ありがとうございます。

アンケート調査の項目も検討していただきたいという意見で、これに関して県としていかがでしょうか。

○赤前教育委員会事務局学校教育室学校企画調整担当課長

はい。教育委員会事務局でございます。

男女混合名簿の関係でございますけれども、こちらの前回の審議会の方でも御意見頂戴しており、確かに資料自体は表面上100%に近づいているように見えるけれども、日常の使用が遅れているのではないかというお話を頂戴しました。日常的な使用がどうなっているかというところについて調査したところでは、学級で日常的に使っている学級名簿、こちらで男女混合名簿を使っているところが小学校で92%、中学校で78%という状況でして、御指摘のとおり、何らかの形で使っているところがほぼ100%になっていることと比べると乖離があるところですよ。

そういったところを踏まえ、今年度、校長先生が集まる研修会等におきまして、こちらの問題を取り上げ、引き続き混合名簿の利用促進について働きかけているところです。

また、指標については御覧のとおりですけれども、御指摘ありましたとおり、令和7年度以降ですか、次に向けて、実態に踏み込んだ調査のあり方等について今後検討させていただければと思っております。以上です。

○福島会長 八重樫委員、よろしいでしょうか。

はい。それでは八幡委員をお願いします。

○八幡委員 八幡です。

3ページの最初の「審議会等委員に占める女性の割合」についてですけれども、この審議会というのが政策方針決定過程のいわゆる入口に私はなると思っていて、いきなり議員になるとか、いきなり地域のリーダーになるというのはとても難しいところですので、こうした市町村なり県なりの委員会・審議会の委員になってみるというのが、とてもいいステップの方法かなと思っています。ただ、難しいのが、団体に推薦要請を出した場合に、その団体内で誰を出してくるか、例えば男性が多い団体、県ではあまりないかもしれませんが、市町村の振興会とかに推薦要請を出しますと間違いなく男性が出てきます。かなりそうすると属性も年齢層も絞られていってしまう。ただその委員会について、そんなに詳しくないけれども、勉強のために参加して見ようとか、今後のために少しやってみようという女性が増えてきたらいいのかなと思います。最後の女性委員の積極的な登用を促していくと書いてあります。具体的に推薦要請を出す時に女性を出してくださいとはいいにくいと思いますが、この促し方をもう少しやって欲しいかなと思います。

○藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長 この審議会でございますけれども、庁内の各部局でいろんな審議会を持っていて、そちらの委員をとということになるのですが、やはり男



女共同参画からの審議会の女性の占める割合を増やしてほしいということで、環境生活部から各部局をお願いしております。

実際のところ、審議会委員を選ぶ際に、委員御指摘の通り、団体等からの推薦の委員さんも結構いらっしゃいますので、その団体によっては、なかなか専門家となると絞られるとか、団体の中にそもそも女性がいないといったようなところもございますが、基本的にはその団体等に対しても、できるだけ女性を推薦してほしいという働きかけを各部局ではしていただいているものと認識しています。

この指標の実績値も本当は今回増える予定だったのですが、先ほど御説明したとおり、審議会を増やした関係で若干伸び悩みが見られておりますけども、今後審議会の女性委員割合につきましては、増やしていけるように取り組んでいきたいと考えてございます。

○福島会長 八幡委員よろしいでしょうか。

○八幡委員 はい。

○海妻委員 今の促し方、働きかけ方で1つ提案ですけれども、審議会委員の推薦を依頼している団体の女性比を公表するというのも1つの案かと思います。

こんなに女性が少ない団体に審議会の委員を推薦依頼し続けていいものかというような空気を醸成していく、つまり、県民から見られているというような意識を持っていただくというのは必要かなと思っています。御検討ください。

○福島会長 はい、ありがとうございました。

それでは、大変恐縮ですが時間がちょっと押しておりますので、ただ今の1に関しての審議は以上とさせていただきます。県の方では、今様々な御提案がありましたので、ぜひそれを今後の男女共同参画プランを着実に推進するに当たっての貴重な意見として御検討いただけたらと思います。

それでは次の議題に進めさせていただきます。次に、次第の5の報告の(1)として、女性活躍支援の取組について、事務局から御報告をいただき、質疑応答をいただきたいと思います。それでは事務局の方、御説明をお願いいたします。

○藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長 はい。それでは岩手県の女性活躍支援の取組について御説明をさせていただきます。資料は8ページ以降の資料 No. 2以降でございます。まず9ページを御覧いただきたいと思います。

本県の推進体制についてですが、平成26年に官民連携組織の「いわて女性の活躍促進連携会議」を設立して、構成する20団体と連携を図りながら、女性活躍の取組を推進してきております。

10ページを御覧いただきたいと思います。この連携会議ですけれども、分野ごとの取組を推進するため、6つの部会等が設置されており、活発な取組が行われております。

11ページです。次に、女性の活躍できる職場の環境づくりの取組についてですが、本県では、女性の活躍推進に積極的に取り組む県内企業を認定する「いわて女性活躍企業等認定制度」を平成29年度から実施しています。認定基準は、ステップ1では、経営者が女性活躍推進を従業

員に宣言していることや女性活躍関連セミナーへの参加等が要件となっています。また、ステップ2では、これに加えて、一般事業主行動計画の策定等を要件することで、国のえるぼし認定にも繋がるように、段階を踏んで取り組んでいただけるようなものとしています。

12 ページです。当制度のインセンティブといたしまして、御覧のような様々な認定メリットを設けています。特に(オ)を御覧いただきたいのですが、県営建設工事の入札加点が加わってからは、建設業からの申請が増加しているという状況です。

令和5年度は、下線の部分になりますが、地元金融機関の融資メニューと連携するなど、新たな3つのメリットが追加されたところですが、今後こういった優遇措置がさらに講じられるように、県の関係部局や関係機関等と調整を進め、認定メリットの拡充に取り組むこととしています。

13 ページです。認定数の状況です。10月現在で、延べ478社が認定されていて、着実に認定数を増加している状況です。また、国の制度の「えるぼし認定企業数」も、9月末現在で本県は30社ということで、こちらも徐々に増えており、この件数は東北1位という実績となっています。

14 ページをお願いいたします。次に、今年度の岩手県の取組のうち、新規又は拡充の取組について御説明をさせていただきます。女性活躍促進による企業経営上のメリットを、経営者層に浸透させるために、各地で女性活躍分野の専門家として活動されている矢島洋子さんを、「いわて女性活躍エグゼクティブアドバイザー」として、新たに今回任命しまして、経営者層が参加する経済団体のセミナーなどに講師として登壇していただき、企業における女性活躍の必要性等について働きかけを行っているところです。

続きまして15 ページです。こちらは若者や女性に選ばれるモデル企業を創出することを目的としまして、県内の女性活躍に関心を持つ企業に、社会保険労務士等の専門家を派遣して、女性の活躍促進に向けた取組、伴走支援・ハンズオン支援を新たに実施してまいりまして、現在13社の企業・団体への派遣を順次進めているところです。先週16日に、一関市の企業で第1回目の派遣を実施いたしました。御覧なされた委員さんもいらっしゃると思いますが、新聞等でも取り上げていただきまして、今後、他企業への波及を狙い、取組のプロセスを県のウェブサイトや報道等で情報発信を引き続き行ってまいりたいと考えています。

次、16 ページをお願いいたします。16 ページの後段部分になりますが、女性の就業キャリア形成支援といたしまして、働きたい、働くことに不安ある女性向けの、就業支援セミナーを昨年度よりも拡充して県内4ヶ所で開催することとしています。

17 ページをお願いいたします。女性の経済的自立やデジタル分野におけるジェンダー・ギャップの解消を図るために、新たに女性デジタル人材を育成するための理解促進セミナーやスキル習得体験等を10月に実施したところとして、大変今回好評で定員を超える申し込みをいただいたところです。今後は習得体験受講者に対して、更なるスキル習得に向けたサポートやキャリアカウンセラーによる個別相談を行うこととしており、引き続きキャリアアップや就業に結びつくようなサポートを継続していく予定としています。

18 ページをお願いいたします。最後になりますが、「女性のためのつながりサポート事業」として、本県では、令和3年7月から「いわて女性のスペース・ミモザ」という女性の支援拠点を設置してまいりまして、電話やメールで、孤独・孤立や生活困窮等で不安を抱える女性からの相談を受け付けているほか、居場所づくりとしてのサロンの開催、女性用品の提供などを行っているところです。本県のミモザによる支援ですが、全国的にも珍しい取組で、今年4月のNHKのクローズアップ現代でも、ミモザの活動が全国放送で取り上げられているところです。

以上で女性活躍支援の取組についての説明を終わります。

○**福島会長** はい。ありがとうございました。ただいまの説明について、御意見御質問を頂戴したいと思います。委員の皆様から御討議をお願いいたします。

○**後藤委員** まず質問ですが、リスキリングの予算が今年随分取られたようでしたけど、その活動は主にどちらのセクションがされているのでしょうか。情報提供に近いですけども、中小企業で担当していると思うのは、いわゆる最近マスコミとの非大卒というワードを盛んに使い出しているのですが、我々のようなエッセンシャルワーカーとかブルーカラーと言われた人たちが多い職場においては、リスキリングが唯一、研修の主体になりつつあります。岩手県で「日本リスキリングコンソーシアム」というワードは使われていますか。

○**菅原商工労働観光部定住推進・雇用労働室労働課長** 現段階ではそのワードは承知しておりません。

○**後藤委員** であればぜひ、「日本リスキリングコンソーシアム」というワードをお調べください。他県において、大分この事業共同体を使って実績が出始めていて、弊社でも Google のプログラムを無料で2万人に提供するということがあったので、1人女性が申し込んで、ビッグデータ処理をするスキルの習得を始めました。大変よくできていまして、今200社近い企業が参加していて、自治体も絡んで、勉強した後の就職支援とか面倒をみている。Indeed等の企業も100社以上連携をされていて、モデルとしてとても面白い。他にも「でじたる女子」というワードも面白いと感じる。もし、職業訓練とか民間スクール等の中身が前時代的のままだと、セーフティネットにならないと思います。せっかく予算がもっと増額されるのでしょから、使い方が気になって意見させていただきました。

○**福島会長** はい。ありがとうございました。お願いいたします。

○**菅原商工労働観光部定住推進・雇用労働室労働課長** 私、定住推進・雇用労働室の菅原と申します。

リスキリングにつきましては、今いただいた御意見で私たちも承知してない部分もありましたので情報収集しながら、どのような形でリスキリングの研修が使いやすくなるか研究していきたいと思います。御指摘の通り、県では基本的には、能力開発セミナーといって県とポリテクセンターさんで能力開発セミナーをやっているわけですけども、併せて、私達の方でもデジタル関係のリスキリング事業を県単独で実施していますが、応募者が少ないなど課題もありましたので、いただいた情報も踏まえながら考えていきたいと思っています。

○**福島会長** はい。ありがとうございました。

後藤委員、ありがとうございました。ぜひ意見は引き続き御検討いただけたらと思います。他に、あと1人ぐらい、いかがでしょうか。はい。よろしくお願いいたします。

○**小豆嶋委員** いわて子育てネットの小豆嶋と申します。

私どもの方でも、プログラミングの得意な理事の方が入っていただいたので、託児付でデジタルスキルを学ぼうっていうのを企画していますけれども、今回、すごく好評な事業があったということで、そちらはどのような内容が好評だったのかなというのを聞きたいのと、こういった場合にiPadとか貸していただけるような補助の制度とかがあるのかなと思って、御質問させていただきました。

○**福島会長** 県の方いかがでしょうか。

○**藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長** はい。今回のデジタル人材育成ですけれども、まさにDX等でデジタルは成長分野ということで注目を集めている中で、なかなか女性のデジタル関係の人材が不足している状況もございまして、今回まずは興味を持っていただきたいという趣旨でセミナーを開催しました。

その際、参加者からは、そもそもデジタルについて抵抗があったのだけれども、聞いてみたら意外と簡単でやってみようかなというような気持ちになったという声もいただいたところですので。今回は、まずは導入期というところもありましたので、興味を持っていただくところからスタートしているのですが、今後につきましてはそれをしっかり所得向上ですとか、就業につなげたいという思いがありますので、もう少し専門的なところにステップアップしていくような形を取り入れていきたいと思えます。

県では、タブレットを貸したりとかというような補助制度は無いのですが、そういった施策も今後検討しながら、女性のデジタル人材の育成に向けた取組をやっていければと考えてございます。

○**小豆嶋委員** ありがとうございます。

○**福島会長** ありがとうございます。海妻委員よろしいでしょうか。

○**海妻委員** すいません。短く。ちょっと意見ですけれども13ページのところにある「えるぼし認定」について。意識調査の結果で平等を感じる人が少ないというのは、逆に意識が高まって不平等に気づき始めたということもありますので、一概に平等とを感じる人が多くないことが悪いということではないのですけれども、このえるぼし取得というのが何というか表面的であって、女性活躍の調達のために女性の登用がされているとなると、女性自身も自分たちが利用されているような感じで逆に不満を持つと思えますので、えるぼしを取り入れた企業へのケアや調査とかは必要と思っております。意見として聞いていただければと思います。

○**福島会長** はい。貴重な御意見ありがとうございます。

それでは、ただいまの報告1については時間の関係で終了させていただきます。続きまして報告2の部分、パートナーシップ制度について御報告をいただきたいと思えます。事務局お願いいたします。

○藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長 それではパートナーシップ制度の現状について引き続き御説明をさせていただきます。資料 19 ページの資料 No. 3 を御覧いただきたいと思います。

パートナーシップ制度の全国の導入状況ですが、今年6月時点で328の自治体が制度を導入していきまして、これまで5,000組を超えるカップルが制度を利用しているところです。県内では、一関市、盛岡市に続きまして、9月には宮古市が、10月には矢巾町が制度を導入しました。さらに、4つの市と町で制度の導入に向けた具体的な準備検討が進められており、未公表ではございますが、他にも5自治体で、制度導入を視野に入れた検討が進んでいるところです。

ちなみに交付件数でございますが、今年10月の時点で一関市と盛岡市との合計で12組のカップルがパートナーシップ制度を利用しています。人口の数%がLGBTであるという調査結果と比べまして、ちょっと利用件数が低調となっております、課題であると認識しているところです。

制度の使いやすさやメリットの向上とPRが必要ですが、「人目についてうわさになったりするかもしれない」といったような、抵抗感を軽減するためにも、幅広く、地域住民の意識や慣行に対して、アプローチ・啓発をする必要があるのかなと考えています。

20 ページを御覧いただきたいと思います。そこで、県の取組としまして、基礎自治体である市町村が制度導入することを支援するために、制度の指針を示したり、制度利用者が婚姻・家族関係と同等に取り扱われる行政サービスを順次拡大していくこととしていますが、さらに、使いやすさの向上に向けて、市町村間の連携促進ですとか、利用可能サービスの拡大について検討・働きかけを行っていくこととしています。

また、住民の意識・慣行面へのアプローチとして、これまで継続して取り組んできた学校や企業・団体への出前講座とか、パンフレット、ポスターの配布等の周知広報ツールの作成・配布などを、引き続き実施していくとともに、職場など特定のメンバーと過ごす時間が長い環境で生じる困難を軽減するための支援等に今後取り組んでいく必要があるのかなと考えています。簡単ですが、以上でパートナーシップ制度と関連事項についての説明を終わります。

○福島会長 はい。パートナーシップ制度についての、岩手県の現状と取組ということの御報告でした。実は今日その他の(1)でも、LGBT理解増進法等についての県の方向性というところが資料として報告されますが、そちらも一緒に報告を受けて、そして質疑に入らせていただいてもよろしいでしょうか。

はい。それでは続きまして、その他で準備しております(1)LGBT理解増進法や最高裁判決を踏まえた今後の方向性について、県の方から御説明をお願いいたします。

○藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長 はい。それでは、LGBT理解増進法や最高裁判決を踏まえた今後の方向性について、御説明をさせていただきます。資料 21 ページを御覧いただきたいと思います。

まず、性的マイノリティに係る最近の動向として、2例を紹介させていただきます。1つ目は今年6月23日に公布・施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」いわゆる“LGBT理解増進法”についてです。

法律の概要は次ページの国の公表資料の通りですが、法律では、性的指向やジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑みまして、理解増進の施

策の推進に関して、基本理念、国の役割、地方公共団体の役割、これは県ももちろん含まれますけれども、あとは事業主等の役割を定めるとともに、政府が理解増進に関する基本計画ですとか全国民が安心して生活できるよう指針を策定することとされたところです。この基本計画や指針につきましては、策定期等未定とされていて、これまでのところ国の関係府省の連絡会議が今年度2回開催されていて、関係府省間の情報共有等が図られているところです。

続きまして2つ目でございますが、職場トイレ制限訴訟の最高裁判決でございます。判決の抜粋を23ページに載せています。この判決ですが、トランスジェンダーの経済産業省職員に対する勤務先の庁舎の女性用トイレの使用制限を違法としたものです。この違法とされた理由ですが、あくまでこの件の場合ということですが、トランスジェンダー職員にとって、不利益な処遇をする具体的な事情が見当たらず、他の職員との利益衡量、利害の調整において著しく妥当性を欠いていたということが挙げられてございます。さらに、裁判長から補足意見が示されていて、「同じトイレを使用する他の職員への説明（情報提供）や、その理解（納得）のないまま、自由にトイレの使用を許容すべきか」というと、現状でそれを無条件に受け入れるというコンセンサスが社会にあるとはいえない」とか、「現時点では、トランスジェンダー本人の要望・意向と他の職員の意見・反応の双方をよく聴取した上で、職場の環境維持、安全管理の観点等から最適な解決策を探っていくという以外にない」といった補足意見が述べられているところです。

資料21ページに戻っていただきたいと思えます。これらの最近の動向等を踏まえまして、今後議論していく必要があると考えられるポイントについて、下段の方に整理しています。

まず1つ目の論点ですが、LGBT理解増進法では、県の役割としまして、国民の理解の増進に関する施策を実施するよう努めることとされていて、今後、本県としてどのような施策を展開することが求められるのかということがあげられます。

この点については既に、県の男女共同参画プランにおいても、偏見や差別の解消に向けた取組を進めることと記載してしまっていて、主に20ページの下段に記載したように、啓発事業を従前から実施してきているところでして、これらの取組を引き続き拡充していくこととしています。

2つ目の論点ですが、最高裁判決を踏まえた上で、本県の「多様な性のあり方を尊重するための職員ガイドライン」について、どのように最適な解決策を探ることができるのかという点です。

資料24ページを御覧いただきたいと思えます。LGBT、性的マイノリティ等の言葉が社会一般に広く定着してきたことを背景といたしまして、各自治体がそれぞれ、職員が公務に従事するにあたって配慮すべき事項等を、ガイドラインとして作成・公表してしまっていて、本県では令和3年2月に職員ガイドラインを作成したところです。

下の図は、各自治体のガイドラインの中でも、トイレ等の施設利用に関する対応策の記載があるものを、ピックアップしてまとめた図となっております。

緑色のハコですが、多目的トイレの利用を案内する、トイレ自体を増やすなどの整備を促進するといったタイプの対応策は、調べた限りでは全ての場合に記載があるところではありますが、多目的トイレの利用のみを強制したり、性自認に適合した施設利用を認めないことは、不快感を与える場合があります。

次に、薄黄色のハコです。対応を事前に個別に対応検討しておきましょうというものですが、施設の構造や利用者の状況などの事情は様々なので抽象的な表現にとどまっていますが、多目的トイレに次いで自治体の多くのガイドラインに記載がある状況となっております。

さらに右側のピンク色のハコですが、他の利用者から苦情があった場合の対応までを記載して

いるものが、本県を含めて少数の自治体で存在している状況です。

本県のガイドラインでも記載がありますが、今年5月に「苦情を出された方に理解を求めましょう。」という記載を、「お互いに理解し配慮し合いましょう。」という、相互の配慮を求める、誤解を生みにくい表現に見直しを行ったところです。

白い吹き出しが出ている対応策については、7月の最高裁判決の裁判長意見に近いスタンスに立ったものとなっていると考えています。

また、最近ニュースにもなりましたが、性別変更に関する最高裁判決においても、一裁判官の方の意見ではありますが、「性同一性障害者は、治療を踏まえた医師の具体的な診断に基づき、身体的及び社会的に他の性別に適合しようとする意思を有すると認められる者であり、そのような者が、他の性別の人間として受け入れられたいと望みながら、あえて他の利用者を困惑させ混乱を生じさせると想定すること自体、現実的ではない。」と述べられるなど、今、性的マイノリティに関する理解が広がりつつある中で、当事者との紛争があることを前提とした対応策を示しておくことについても、この先、論点になってくるかもしれないと考えているところです。

26 ページを御覧いただきたいと思います。法律や規範などに限らず、アーキテクチャ、建築構造面からの解決策についても考えていく必要があると考えています。

トランスジェンダーである人は、男女別トイレを利用しづらいと感じ、また多くの方がトラブルを経験してしまっていて、日常的なトイレの選択で困難を抱えているといった状況があります。

27 ページお願いします。そのような困難を抱えるトランスジェンダーの方々にとって、性別に関係なく利用できる多機能トイレが受け皿となっていますが、「障害のある人が来られたら申し訳ない」といった理由で、ためらいやストレスを感じてしまっていて、多機能トイレとは別の性別を問わずに利用できるトイレのニーズが生まれています。

28 ページをお願いします。アーキテクチャの面からの解決策の一例を掲載しています。

いずれもリクシルさんの提案ですが、1つ目が男女共用の広めトイレというもので、利用が不自然ではない位置に、多機能トイレとは別の共用トイレを選択肢として設けるというものです。

2つ目がオルタナティブトイレというものでして、男女共用トイレ、男女別、車椅子ユーザー配慮など多様な個室を組み合わせ、使う人に選択肢を与えることをコンセプトとしているものとなっています。行き止まりを無くしたり、ニオイや音が気にならないように個室の密閉度を高めたりして、安全性・安心感を高めているものとなっています。

このように、様々な人たちが利用する職場や公共施設のトイレは、誰もが安心して利用できるような工夫が施されていくことが見込まれるところです。

最後に 29 ページを御覧いただきたいと思います。性的マイノリティに関する差別禁止についての話題についてです。県では偏見や差別をなくすために、先に述べたような教育、啓発の活動を推進しているところですが、実際に起こってしまうような差別的取扱いを禁止するために、制度的な面から地域独自のものを創設するとした場合、記載のような論点について検討する必要があるかなというふうに考えてございます。

1つ目でございますが、禁止の必要性ということで、県内でも、どのような禁止・解消しなければならない差別・偏見があるか。2つ目は対象とする人ということで、保護する性的マイノリティ、性的指向や性自認の範囲をどうするかという点。3つ目は、対象とする行為ということで、差別的発言ですとか、本人の許可なく第三者に伝えるアウティング、あとは直接的な行為でないことも含めまして、どこまでの行為を対象とするのかという点。最後に4つ目ですが、実効

性の担保ということで、創設した制度を、県民に遵守してもらうために、どのような手法を講じるべきかという、以上の4点についてしっかりと整理、議論していく必要があると考えています。

以上で、LGBT理解増進法や最高裁判決を踏まえた今後の方向性についての説明を終わります。今後の県の施策の検討にあたり、ぜひ皆様からも忌憚のない御意見をいただければと思います。

○福島会長 はい。ありがとうございました。

LGBTQを巡る問題、パートナーシップ制度も含めまして、非常に今年度に入ってから日本の中でもいろんな動きが出ているということを受けまして、県の方から知識と最新の情報提供も含めての説明であったと思います。

この審議会で何を意見交換するかと言いますと、やはり21ページのところに、県の方から、以下の点を議論していく必要があるのではないかとということで、県としてこういったあたりでの議論が必要だという方向性が示されておりまして、29ページに、論点4点が記載されておりまして、非常に短い時間でもあるのですが、審議会の委員の皆様から、県としての取組に向けた方向性について、自由に御意見いただけたらと思いますが、いかがでしょうか。あるいは御不明な点ですとか御質問もよろしくお願いいたします。

海妻委員よろしくお願いたします。

○海妻委員 はい。パートナーシップ制度の関係と今回トイレ利用に関するガイドラインと2つが出されましたけれども、一番理解を増進していかなければいけないのは、やはりトランスジェンダーの方に対する理解。私もトランスジェンダーの知り合いの方何人かいますけれども、一番問題なのは、あたかもトランスジェンダーであるということが、性犯罪目的というか、都合がいい時に心の性を変えて性犯罪をはたらくためにトランスジェンダーになっているというような偏見に常に晒されていて、その偏見を除去していかなければならないということを社会として認めていかなければいけないと思っています。そういうことを勘案して、私はこの最高裁の裁判長の意見に24ページのコンフリクト前提説②が近いとは思っておりません。23ページの裁判長の補足意見のところには、「現状でそれを無条件に受け入れるというコンセンサスが社会にあるとはいえないであろう」云々とありまして、相互の人をよく聴取した上で、最適な解決策を探っていく、それを誰が探るのか。かつてマタハラみたいなことが認識されなかった時に、女性の側も自分がいかに職場に迷惑をかけるのかを考えて周りに配慮しましょう、というようなことが女性にも求められたことを思い出す訳です。このコンフリクト前提説②の「互いに理解し配慮し合えるように」というところの「互いに理解し」というのが、先程お話いたしました「性犯罪をするためにトランスジェンダーになっている」というような認識をシスジェンダーの人たちが持っているということについて、トランスジェンダー側が理解しなければいけない、ということを求めているかのように読めてしまう訳です。

私は、裁判長はそういうこと言っているのではないと思います。社会がある種成熟していけば、当然のようにそのような偏見を持つてはいけないということがシスジェンダーの人の一般常識になる日が来るだろうけれども、残念ながら今の段階では無条件にそれを求められる状況ではないと。したがって、当然にシスジェンダーの人から期待できないがゆえに、職場の安全管理等を担当する者が最適な解決策を啓発活動なども含めて探っていくべきだということを指摘されて



いると私は読むわけです。

ですので、私はやはり、②の記載については、先ほどお話したような、育休を取る女性に対して周囲の職場の人が大変な思いをしていることに配慮しましょう、というようなことを言うように読めてしまいますし、そのような文言というのはどうなのであるかと。仮にコンフリクト前提説③の文言に問題があるとすれば、公権力は権力ですから、自分が十分理解できないものを理解しましたよね？みたいなかたちで、権力に押し切られることを市民が懸念を抱いてしまうと。そういう点においては確かに、もう少しその文言に配慮すべきだったかもしれないのですが、最後のスライドにあった論点等をきちんと整理した上で、市民自体も立ち上がっていかねばいけないことですが、やはり行政が市民に対しての理解醸成の責務を負っているのではないかと思います。

**○福島会長** ありがとうございます。

審議会のメンバーの方に補足説明を私の方からさせていただいてよろしいでしょうか。

ただいま海妻先生の方から、24 ページのコンフリクトの②、③の部分でも、御指摘の御発言がありました。県の方で、ガイドラインを今年の5月に一部見直しをしたというのがありまして、コンフリクト前提説③の表現だったところから②の表現に改変しているということがございます。それに関して、海妻先生の方から今それぞれの捉え方の部分の課題ですとか、背後に隠れているいろんな部分の御発言があったと捉えています。

なかなか、非常に難しい問題だと思いますが、ぜひ審議会の皆様から、御意見等をいただけたらと。今後の方向性というところを、まさにここから発信して行って、方向付けが出来たらと思うのですが。ただいまの海妻先生の御発言に対しては県の方がいかがでしょうか。

**○藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長** まず、トランスジェンダーへの間違っただけの偏見はしっかり解消しなきゃならないものと考えています。これまでも、トランスジェンダーを含めた性的マイノリティに関しては、先ほども御説明しましたとおり、男女共同参画センターへの相談ですとか出前講座、あとはチラシ・ポスターを中学校・高校に配布などの形で取り組んできたところですが、まだまだ浸透しきれていない部分が現実的にあると思いますので、海妻委員御指摘のとおり、そこをしっかりとやっていく必要があると考えています。

それと並行して、今回、トイレ利用が焦点となってきているところ、理解が不十分な中でも、トランスジェンダーの方達が困っているという現実がありますので、そういったところを少しでも解消できるように構造的な面からも解決策を探れないか、総合的な最適解を県としても探っていきたいと考えています。

他の委員の皆様からも、こうした方が良いのではないかとといった御意見があれば、お伺いしたいと考えてございます。

**○福島会長** はい。ありがとうございます。いかがでしょうか。はい。お願いいたします。

**○天間委員** 弁護士の天間です。正直なところ、私自身としてこの問題について自分の中で確固たる意見というものを持っていないところです。おそらく今の私の雑感としては、ちょっと逃げのような意見で申し訳ないのですが、これはずっと色んな方の意見を聞きながら自分の中

で更新していかなくゃいけないものだという意識、更新していかねばいけない問題だと思っております。

結局、私自身、今の理解で言えば、性的少数者というのはあくまでもグラデーションというような認識でおりまして、性的少数者の中でも意見はかなり分かれているのだろうと。

増進法の制定に関しても性的少数者の団体から反対意見も出ていますし、私はどちらかと言うわけではないですけども、性的少数者だからこうということ自体がもう最初の差別であろうと、そのグラデーションをどう捉えて向き合っていくか。まずは最大公約数的な差別に対して対応していく中で、一つ一つ解決して、性的少数者を守ろうとする時に最大公約数を考えるのも非常に矛盾しているような気もしますが、なかなか難しい問題だとは思いますが、少しずつ意見を伺いながらやっていくしかないのかなと思っています。

個人的には、トイレの問題もありますけれども、学校の制服もまさにそうなのかなと個人的には思っているところでして、女の子であればスカート、男であればパンツという決まりも正直いらないのかなと個人的には思っています。

**○福島会長** ありがとうございます。

天間委員が非常に貴重な御意見を言っていたと思います。常に更新していく必要性があるということですか、少数側の立場の方たちの意見を伺いながら検討していく必要があるという、そういった御意見として伺いました。

他にいかがでしょうか。

**○谷中委員** 労働局の谷中です。1つ質問になりますけれども、先ほど論点で、4点提示していただいたところですが、例えばそういう差別的な発言とかアウティングなどの行為などがあって、不利益を被ったとかいうような方が相談する先として、県として窓口の設置はされているのでしょうか。

**○藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長** 不利益を被ったといった場合は、やはり法務局さんの人権に関する窓口の方に繋いでいくこととなります。男女共同参画センターでも相談は受けていますけれども、明らかに被害を被った、侵害されたといった件については法務局に繋いでいます。

**○谷中委員** ありがとうございます。確かに男女共同参画センターは身近な窓口だと思いますし、もっと強いところであるなら法務局さんということになるかもしれませんが、理解増進法自体は、強制力自体はない法案と理解をしていて、やはりその実効性の確保というのは国の立場からしてもものすごく難しい問題だなというふうに思っていますので、県民の皆さんとしてもそういうような相談、どこが受付になっているのか知りたいのではないかなと思いますので、これから周知などしていただけたら嬉しいなと思います。

**○福島会長** ありがとうございます。当事者の方が相談できる窓口をもう少し周知をしていきながら、当事者の方たちの声も県民にもっと反映させていくような、あり方が必要ではないかという御意見かと承りました。

はい。他にいかがでしょうか。お願いいたします。

**○小豆嶋委員** 本当に1意見ですけれども、トイレに関してはトランスジェンダーの問題ということと関係無しに、昔から公園のトイレに入るのは何となく抵抗があるものだったりして、誰が潜んでいるかわからないってところが不安だったりするものです。今回のトイレの問題も性犯罪がしやすい状況になるのではというところが引かかるのであって、トランスジェンダーへの偏見をなくすことと合わせて、政府として性犯罪の重罰化というか、アメリカのようにGPSをつけてしまう等、公衆の場で防ぎようのない犯罪について厳罰化を進める、そちらからのアプローチも必要ではないかなと思いました。

あとトイレ自体も個室を覗けない構造にするとか、緊急時用の通報ボタンなどの設置を広めるとか、トランスジェンダーの方への対応の前段階で、別のアプローチで安全性を上げていけるのかなと思いました。

**○福島会長** はい。ありがとうございました。

トランスジェンダーの方たちがイコール性犯罪者のように今とらえられている現状があるということをお話がありました。トランスジェンダーの人たちの権利と、性犯罪の予防というところは別個に議論にしていけない部分なのかなと感じています。どうしても今年度色んな報道等もあるせいなのか、私の大学でも、ようやくトランスジェンダーの方向けのガイドラインに着手し始めたのですが、その中で出てくる意見が、やはりトイレに男性が入ることの違和感ですとか、それから女子寮にトランスジェンダー当事者の方が入寮を希望した場合、お風呂はどうするのか等、性犯罪が前提になるような議論になっていくという、まだまだ根強い社会の課題なのかなというように私も感じておりますので、今の小豆嶋委員の御意見、とても大切なことだと思います。

そうした上で、今後、県としては、こういった議論が必要ではないかというような方向性が、提案というか、意見を模索しているということで21ページに掲げられておりますが、これについて、今後の県に向けての方向性ですとか、こういう取組が必要ではないかという御意見等ございましたらよろしくお願いいたします。

はい。お願いいたします。

**○後藤委員** ちょっと各論に行きすぎているのではないかという気がします。もともと差別とか暴力を是正しようという人権の問題ではないかなと。僕はぜひ中澤委員さんに意見聞きたいなと思いますけれども。人権の方からどんなふうに見えるのでしょうか。

**○中澤委員** 先日、女性の人権ホットラインで法務局の方で相談電話を受けました。それに向けて人権擁護委員の研修の中で、今まで受けた女性についての色んな事例について触れて感じるものとしては、相談してくださる方も迷っていますし、私個人的にも自分の身内にそうかなというような子がいて、職業選択もままならないというか、結局、本当に自分がやりたい職業にも就けないとか、そういうところを見ていたので、県からの女性のための就職支援について紹介されましたけど、性的マイノリティの方々の就労支援というのを進めていかなきゃいけないのかなというところを感じながら相談を受けています。回答にはならないかもしれませんが。

○**後藤委員** すいません。差別の中の1つがLGBTとか障がい者とか、いくらでもマイノリティといわれる人達があります。LGBTも10%いるらしいということであればマイノリティかなという気がしますけど。

もし、アクションのフレームワークにお困りであれば、1つの情報提供です。D&I AWARD (ダイバーシティ&インクルージョンアワード)、弊社は今年アドバンスという上から2つ目の難しいものの認証を取れたのですが、今までの活動の延長線上で、多様性っていうのはクリアできるというのがわかりました。そこに100項目の具体的な項目があって、弊社75点ぐらいだったので、これを運営しているのが民間のJobRainbowという、LGBTの就職支援をしてサイト運営している会社で、社長は若いゲイの人です。公表しています。ここに1,000社ぐらい大手企業中心にノミネートされています。フレームワークというのは沢山あるので、どうしても岩手県の場合は中小企業にどう指導して誘導するかだと思うので、そういったものを活用されたいかがかなと思います。

○**福島会長** 具体的な活用の1つの情報提供でした。ありがとうございます。

他にいかがでしょう。もう、時間も押してしまいましたが。

このガイドラインですね。すいません私の方から発言してもよろしいでしょうか。

令和3年に県の方で策定したガイドラインですけれども、これを策定する時にはセクシャルマイノリティの当事者にも入っていただいて、その内容等を検討したガイドラインでございました。非常にそれは東北の中では画期的な取組だったと思います。県民に向けてのガイドラインということではなくて、まずは県の職員向けのガイドラインのことで策定をさせていただいたんですが、そこに双方の意見を加えながら議論をしたというところ、とっても有意義なことだったと思います。御存知のように、法律が変わったり、策定されたり、あと最高裁の判決等で、色んなところでこのLGBTQをめぐる様々な事が動いていますので、先ほど、天間委員のおっしゃったように、やはりきちんと知識を得ながら、常に私たち自身もブラッシュアップしていくということが必要なのかなと思います。

県の方でも、令和5年の5月に、色んな社会的な声もあって、改正せざるをえなかったということでコンフリクト前提説③から、②の方に移行というのがありましたけれども、そこだけに限らず、このガイドラインが作られてから数年経ちますので、これをさらにブラッシュアップしていくという動きが必要ではないかなと思います。そういった部分では、県の方で今後の方向性というところをどのようにお考えなのかお聞かせいただきたいと思いますがいかがでしょうか。

○**藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長** 今回のLGBTに関してのガイドラインもそうですけれども、いずれこういう種の問題は、まさに多くの人々の理解抜きには落ち着きの良い解決策は望めないのかなと考えています。社会全体で議論されてコンセンサスが形成されていくことがまさに重要なかなと考えています。

そうした際に、当事者の方々の御意見ですとか、専門家の方々の御意見といったものをしっかり聞くような場がやはり必要なかなと考えておりますし、そういった場を作りながら継続的にしっかりと議論させていただければなと考えているところです。

○福島会長 はい。ではそういった少数者の方と専門家も交え、ガイドラインも含め検討すると。この審議会は高位の会議体になりますので、そこに向けていろんな御提案ができるような下部組織というのか何かそういった取組や方向性を県として考えていらっしゃるかと受け止めて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 はい。審議会の下部組織というよりは、専門家等も入った懇談会みたいなものを開催させていただいて、その中で議論をしていただき、それをまたこの審議会の方にも御報告させていただいて、また皆さんの方にも意見をいただくというような仕組みをとらせていただければなと考えています。

○福島会長 はい。ありがとうございました。

セクシャルマイノリティの方だけに限らず社会的マイノリティの方ですね。先ほど後藤委員からも出ましたけれど障がい者の方ですとか、貧困の方ですとか、そういった社会的マイノリティの方は絶対的に少数なので、私はマジョリティの方に入りますけれども、社会的にマジョリティの立場の人たちが当たり前と感じている権利ですとか、それから地位みたいなもの、それが私たちにとって当たり前、マジョリティにとって当たり前と思っているところが、非常につらい立場に置かれ、確立されていないことでいろんな不利益を受けているのがマイノリティの方なのですね。ですので、県という行政の立場で、ぜひそのマイノリティの方たちの声を、しっかり受けながら、そして特にこのガイドラインをせっかく策定しましたので、その方たちの声を巻き込んで新たなものにしていくという動きをぜひやって欲しいなと思いますし、そういう方向を考えていらっしゃるということを伺って、非常にありがたいなと思います。

この審議会で、県としてそういった方向性で動いていくということを皆様で、共有できたということにさせていただいてもよろしいですか。

○藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長 はい。

○福島会長 はい。わかりました。

そして、先ほど、委員の方から意見が色々出されましたので、それを反映させながら、またその懇談会のようなかたちとおっしゃっていましたが、それを次のステップに進めていくと捉えたいと思います。

すいません。それでは時間が過ぎてしまいましたが、もう1つ、報告事項が県として準備されておりましたので、「女性活躍に向けた県としての新たなアプローチについて」という報告をお願いいたします。

○藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長 それでは続きまして 30 ページを御覧いただきたいと思います。

女性活躍に向けた新たなアプローチということで、資料を準備させていただきました。

まず、ジェンダー不平等の悪循環を生み出す構造についてです。こちらの資料ですが、内閣府男女共同参画局の女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会から、引用しているものがございます。右側のハコ内にご覧いただけますように、男女雇用機会均等法ですとか、女性活躍推進法の

制定などを受けまして、女性の意識が変化してきてございます。

若い世代ほどジェンダー平等というのは当然といったマインドとなってきていますが、意識・慣行・制度の3つの中に、マイナス面の要素が依然として残っており、ジェンダー不平等から脱却できずにいるという状況です。

31 ページをお願いします。こちらは生活時間の国際比較のグラフとなっています。一番左側が日本となっていますが、棒グラフの緑色が有償労働時間、オレンジ色が無償労働時間を表しています。日本は、男性の家庭等の無償労働時間が極端に少なく、男女比は 5.5 倍ということで、つまり女性は男性の 5.5 倍も無償労働に時間を取られているといった状況で、西欧諸国とは異なる特徴となっているというデータです。

32 ページをお願いします。男女の時間格差から発生する構造的課題に関するイメージ図です。男女間の無償労働時間の大きな偏りが続きますと、それが起点となって、女性が正規雇用を断念したり、訓練・教育の機会を失ったりすることで、女性の登用の遅れや、特定の就業分野の人材不足などにつながり、ひいては、賃金格差に繋がっているといった構造となっています。

33 ページをお願いします。女性活躍促進をどれだけ掲げて推進しても、家事や育児等の家庭内無償労働に女性が縛られていると、与えられた機会を生かせないといった懸念があるため、女性活躍促進の裏打ちといたしまして、家庭内無償労働のあり方を考える必要があるのかなと考えています。

そこで、全く別のところの「自治体業務BPR」のモデルを参考にして、家事育児等も全体最適化に向けて考える必要があります。BPRはビジネス・プロセス・リエンジニアリングの略でして、自治体業務のプロセスを改善・再構築しようとしたときに、まずはAIですとか、RPAのロボテックプロセスオートメーションとかに任せられるものを切り分けて、次に委託や請負など非公務員に任せられるものを切り分け、残る業務を常勤職員とジョブ型職員とで分担するという考え方となってございます。

この考え方を家庭に置き換えてみますと、男女差という点で、本人とパートナーとの間の分担、偏在是正に視点が向きがちですけれども、例えば、時短家電、ラク家事的なもので対応できるものにするとか、家族以外が担えるものに任せるといった視点も加えたような、負担軽減全体の最適化というところから考えていくことが重要と考えています。

34 ページをお願いいたします。婦人参政権の行使から 80 年近く、男女共同参画機会均等法の施行から 50 年余りということで、さらに女性活躍推進法の施行から 8 年あまりを経ているにもかかわらず、家事・育児等の無償労働時間の男女間の偏りは依然として存在しています。これまで、制度面では育児・介護休業法の改正ですとか、意識・慣行面では人権の視点からの啓発等も行ってきましたが、このようなアプローチだけではなかなか社会変革のスピードが十分ではないという可能性があります。

一方で、破線の囲み内に参考掲載してございますけれども、我が国の家事負担の軽減と女性の地位向上に貢献したとされる大正時代の生活改善運動というのがございますが、住宅販売会社の業界利益を含むマルチベネフィットを実現する中で、一定の成果を上げてきたというものもございいます。

こうしたことから、例えば家庭内無償労働の負担軽減と偏在是正をセットで啓発していく場合、具体的に例えばどのような業界とどのように連携していくかといったことを考えていく必要もあると考えてございます。

以上で、女性活躍に向けた県としての新たなアプローチとしての説明を終わります。

**○福島会長** ありがとうございました。ただいまの県の御説明に御質問や御意見を承りたいと思います。いかがでしょうか。

はい。八幡委員お願いいたします。

**○八幡委員** 公募委員の八幡です。地元の方で「岩手奥州ダブルケアの会」という、ダブルケアのピアサポートの場を運営しています。そこでちょっとだけ現場の声をお届けしたいと思います。

毎年6月は岩手県の男女共同参画フェスティバルに参加しているのですが、今年一番ビビッと来た皆さんが言っていたワードに「無償ケア労働の再分配」というワードがありました。そこはものすごく皆さん頷かれていました。

というのは、私たちの会にいらっしゃる皆さん、この令和の時代なのに「私はこの家の奴隷だろうか」というようなことをおっしゃる人もいらっしゃいます。確かにそのとおりだなと思って、本当に人権の問題だと思って私は見えています。そういった場合には、しかるべき相談の方につなげるようにしていますが、そういう方は少なくないです。その方達が、もちろん全員ではないのですが、働く時間を持つことによって生き生きとする方が少なからずいらっしゃいます。ケアを他の人、他のサービスなり家族なり、色々受けて、分配をして、自分が少し働く時間、社会とつながる時間を持つというところで、少し自分の時間を持てた、社会とつながりが持てたということで、気持ちが切り替わる方も少なからずいらっしゃるということを補足しておきます。

あと、ダブルケアを研究されている方が「ケアリング・デモクラシー（ケアが豊かな民主主義）」ということをおっしゃっています。ケアリング・アバウト：発信を受けること、ケアリング・フォー：配慮すること、ケア・ギビング：ケアを提供すること、ケア・レシービング：ケアを受けることの4つに加えて、ケアリング・ウィズ：ケアを共にすることを言っていて、どうしたら地域で誰かにケアの負担が集中することなくケアを共にできるかっていうことをおっしゃっているのです。そこがきちんと整わないと、ダブルケアの会にいらっしゃる皆さんが「家の奴隷だ」とおっしゃるような状態は変わらないと思います。

結婚前は非常に仕事を頑張って一生懸命働いていた人がその状況に陥るのはとても辛いことだと思いますので、そういった現場の声をお届けしたいと思いお話ししました。以上です。

**○福島会長** はい。貴重な情報ありがとうございました。

八幡委員が、おっしゃるそこでのケアってすごく広い概念だと思うのですが。

**○八幡委員** すいません。ダブルケアの場合は育児と介護が基本となりますけども、そのほかに、自分の体調不良や育児、おじいちゃん、おばあちゃん、或いは身近な人、家族に限らず、近所に住んでいるおじさんおばさんたちの介護、そういったケアを含めて、全てケアでございます。

**○福島会長** ありがとうございました。他にいかがでしょうか。はい、海妻委員。

**○海妻委員** ありがとうございます。私、ちょうど生活改善運動等の時代の女性運動が実は専門

ですけれども、生活改善運動というのは、この当時、女中難というのが起こって、それで苦勞して女中を探して給与を払うよりもむしろ生活の方を改善する。それからサラリーマンが増えてきますので、有名な家計簿運動もこの中に入りますけれども、いわゆるコストカットと中間層の生活レベルを上げようみたいなかたちで、非常に広まったものということだと思います。

私これ正直違和感がありますが、今、家電業界から何から共働きを前提にして、それから西島秀俊等の俳優を使って、共働きに資するからこういうものを買え買えとコマーシャルを打っているというわけですね。これを岩手に当てはめたときに、果たして先程の調査に出ていた共働きの家事時間の不均等というものが、偏見によって時短家電等の購入・導入ができないから差がついていることや、先程も待機児童の問題がありましたけれども、食事はいくらでも残業があってもいくらでも遅くできるわけですけれども、子どもの保育園の引き取りや、保育園に入れなかったときの子どものどうするのかという問題は家電では何ともしようがないわけで、そういうところで仕事を辞めざるを得なかった女性が結果的に家事専従者として仕事を辞めているので、家電を購入するよりもむしろ「自分がその家電の購入費を節約して自分は家事をやる」というところで、家事従事時間が拡大しているというような印象を受けております。

ですので、もちろん家電業界は連携して色々やると喜ぶと思いますけれども、これが実際の県民の家事時間の縮小に本当に繋がるのかということは、エビデンス等について検証された方がよろしいのではないかという感じを受けます。

○福島会長 ありがとうございます。今の御意見についていかがでしょうか。

○藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長 男女間の無償労働時間の格差というところですけども、説明の重複があるかもしれませんが、これまでも、男女共同参画セミナー等での意識啓発ですとか、企業における長時間労働の是正、ワークライフバランスの推進等様々取り組んできた状況ではありますが、なかなか委員御指摘のとおり、こういった偏りの解消には十分に効果を上げられていない状況です。

やはりこの遅々として進んでこなかったものの解消を実現するためには、分担という意識だけじゃなくて、時短家電といったような新たなアプローチを入れることによって、全体的な家事負担の軽減、最適化という辺りから変則的にアプローチしていくこともやはり必要ではないのかなということ考えているところでございます。

いずれにしても、効果についてはしっかり検証しながら進める必要があるのかなと考えておりますので、工夫しながら進めさせていただければと考えています。

○福島会長 ありがとうございます。他に皆さん、はい。谷中委員。

○谷中委員 すいません。私から2点。1つは資料30ページでちょっと補足的な話ですけど、年表があるかと思うんですが、2015年に女性活躍推進法とありまして、その中にポジティブアクションとありますが、実際にはポジティブアクションが女性活躍推進法に入っているというよりは、1997年、平成9年の均等法改正で盛り込まれたものですので、均等法改正の部分に位置付けるべきなのかなと思います。

ポジティブアクションを各企業において具体的にどう進めるかという話になると、女性活躍推



進法っていうのは、重要な法律ということで文脈になるのですけれども、位置付け的にはむしろ均等法かなというのが私たちの理解でございます。

それが1点と、あと冒頭にも意見しましたが、31 ページ。ここの家事育児の無償労働時間の男女間の偏りというところ、先ほど海妻委員もまさに仰っておられましたし、やはり 5.5 倍というのをいかになくしていくかっていうところが最大の肝だろうと思っています。特に、日本の男性の有償労働時間が450分ですか。女性が272分。男性が余りにも忙し過ぎるがために女性が家のことをやらざるをえなくなっているという面があるのだと思っています。やはりここは私たち労働局でも、働き方改革をしっかりとやっていかないといけないという問題意識は多分共通しているのですけれども、ではそれで女性に甘えていいかっていうと、そこは違うと思いますので、男性も女性も労働時間をできるだけ少なくするという、それについてはしっかりと取り組んでいかなきゃいけないなと思っています。

そういう中で、やはり私の問題意識では、どうしても家の無償労働時間、家事育児が女性側に偏っているというところを是正していかない限りは、多分根本的な解決にはならないと思っていますので、家電を導入して時短が進むと、確かにそれは家事時間を少なくすることにもなるし、労働時間の全体を減らすことには貢献するとは思いますが、家事の時間を減らしたとしても、減らした家事をやるのも結局女性になってしまえば、多分本末転倒だと思っています。この取組が、男女間の偏りの是正に本当に資するかどうか私としても少し懐疑的に考えております。以上です。

○福島会長 ありがとうございます。

認識の問題というか、その部分もありますよね。価値観が、結局、次の家庭を担う若者たちが、自分の家庭でそういう親を見ていくと、家事をするのはお母さんの役割みたいな認識を自然のうちに身につけてまた社会人になっていくというところで、その部分にどう介入していくかというところが、非常に大事な点。私も妊娠出産の支援のところが専門ですけれども、子育て・家事その分担というよりは、そこを共同でいかにやるのが当たり前なのか、それによって子どもを育てる環境等にいかに意義があるかっていうようなところを、専門家を交えて伝える場面も必要なかなと思っています。

それでは、野田委員お願いします。

○野田委員 はい野田です。

私 33 ページのこの表について皆さんが取り上げていますので、取り上げます。これって時短家電も家族以外のところの部分も全て金がかかるものだなと感じます。金がかかるから、使わないで誰かやってよって、家族の中でそのような思考になるのが、この岩手の中では多くあるのかなと思います。理由としては、県内の賃金が低いことで、お金をかけられる部分が少なくなるものだと思います。そういう現実的な、県民の生活を考えてこういう表を作るべきだと考えております。

そういう点では、今日前半に出ていた、放課後児童クラブに入れなかったという話が谷中委員からありましたが、放課後児童クラブと町村部にある児童館も利用料に差があるという現実があります。例えば、洋野町にある児童館は、公的なところがやっていて本当に金額が安い。久慈市の放課後児童クラブは4万円ぐらいかかるという話を聞くことがあります。4万円も取られるのだったら、子どもを預けないでその分仕事の時間を減らして、家の方でみるかなという話をする

お母さん方が多い現実にありますので、できればその放課後児童クラブのところの支援というの  
も、間接的に女性の活躍につながると考えております。1つの意見として受け止めていただければ  
と思います。以上です。

○福島会長 はい。ありがとうございました。

そんなに格差があるんですね。驚きました。その部分、県ではいかがでしょうか。

○藤井若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長 賃金の話がありましたが、報道でもある  
とおり、例えば県の最低賃金が全国最下位といったような課題も示されていますけれども、10代  
の賃金の中央値が岩手県は低くないといった状況もあり、全体的な賃金格差というのはしっかり  
検討して取り組んでいかなければならないのですが、決して悪くない部分もありますので、しっか  
りと整理、分析をしながら、取り組んでいかなければならないと考えています。

金銭的な負担がかかるというのはそのとおりで、お金がかからないような補足も必要ですの  
で、工夫しながら検討していきたいと考えています。

○福島会長 はい。ありがとうございました。

それではすいません大幅に時間を延長してしまいまして、以上で報告2の部分の議論を終了し  
たいと思います。本日予定されていた議事は以上でございます。本当であれば、御発言いただか  
なかつた委員の方にも一言ずつと考えていたのですが、時間が押しておりまして、ここで最後一  
言ぜひと委員の方いらっしゃいますでしょうか。

○伊藤委員 一関市の伊藤でございます。簡単に。

男女共同参画の関係で意識とか慣行というのは非常に大事なと考えておりまして、そういつ  
たところをいかに行政として普及できるかということをいつも難しいところだと考えております。

当市では、来年度、市民センター（公民館）で、男女共同参画をテーマに共通取組をしましよ  
うということで、ただ男女共同参画といいましてもジェンダー平等とか性的マイノリティの関係  
とか様々な切り口はあるとは思うのですけれども、地域の中で、自分たちでどういった課題に取り  
組むかということを考えていただきながら、市民センターは結構高齢の方が集まる場所なので、  
その中で、自分たちのアンコンシャス・バイアスの辺りに働きかけられるのかなと思っ  
て、当市では来年度事業として考えております。県の男女共同参画センターの出前講座も活用さ  
せていただきたいと考えておりますので、ぜひよろしく願いいたします。

○福島会長 一関市の取組を御紹介いただきました。ありがとうございました。

よろしいでしょうか。

それでは、本日の議事は全て終了いたしました。本当に時間が押してしまって申し訳ございま  
せん。毎回感じますけれど、本当にこの審議会は色んなことが盛り沢山なので、もっと時間をか  
けて、委員の皆様から、それぞれのお立場からの意見をもっともっと吸い上げたいと思いなが  
らも、時計とにらめっこしながらの進行で本当に申し訳ございません。

本日、多様な議論がございましたがいろんな貴重な御意見頂戴できたと思いますので、県の方  
ではぜひこの意見を活用して、今後、さらに充実した活動にしていただけたらと思います。

それでは、以降の進行を事務局にお返しいたします。

○阿部若者女性協働推進室長 はい。大変ありがとうございました。

それでは、閉会にあたりまして部長から一言御礼申し上げます。

○福田環境生活部長 本日も皆様から貴重な御意見を頂戴しまして大変ありがとうございました。

女性活躍につきましては、これまで遅々として進まなかった時間格差の是正、これをどのように解消していくのか。家事・育児に加えて、介護の面も含めて、大いにヒントをいただいたと思いますので、来年度事業に反映をしてみたいです。

また、LGBTをめぐる課題につきましても、最高裁判決やアーキテクチャの話を踏まえた上で、様々な御意見をいただきました。県の指針を踏まえて、パートナーシップ制度の導入も徐々に広がりつつありますので、より多くの人々に理解していただけるように努めてまいります。

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、引き続きよろしく願いいたします。本日は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、第2回岩手県男女共同参画審議会を閉会いたします。本日はありがとうございました。