

令和6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7年2月7日（火） 10:00～11:40

2 場所

サンセール盛岡 3階 鳳凰の間

3 出席者

(1) 岩手県男女共同参画審議会委員（16名）

大澤 滋 委員
金子 桂 委員
木下 淳 委員
佐藤 尚 委員
佐藤 光瑠 委員
佐藤 洋子 委員
小豆嶋 祥子 委員
中澤 美香 委員
野田 大介 委員
長谷川 大 委員
福島 裕子 委員
松岡 憲史 委員
三宅 凜月 委員
村上 幸司 委員
八重樫 千晶 委員
谷中 充 委員

(2) 事務局

環境生活部 部長 大畑 光宏
環境生活部若者女性協働推進室 青少年・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 主任主査 及川 慎司
環境生活部若者女性協働推進室 主査 佐藤 幸
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 向畑 雄吏
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 主幹兼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 菊地 賢
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
農林水産部農業普及技術課 農業革新支援課長 長谷川 聡
教育委員会事務局学校教育室 学校企画調整担当課長 高橋 裕美
教育委員会事務局教職員課 主任経営指導主事 高橋 健
教育委員会事務局生涯学習文化財課 主幹兼生涯学習担当課長 小川 信子

4 傍聴者

0人

5 会議概要

○及川若者女性協働推進室主任主査 それでは、ただいまから令和6年度第1回岩手県男女共同参画審議会を開催します。

本日の進行を担当いたします若者女性協働推進室の及川と申します。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、総数18名のうち16名となっております、過半数に達しておりますので、県の男女共同参画推進条例第28条第2項の規定により、会議が成立しております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しておりますので申し添えます。

初めに、環境生活部長の大畑より御挨拶を申し上げます。

○大畑環境生活部長 皆様おはようございます。環境生活部長の大畑と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は御多用の中、また足元のお悪い中、お集まりをいただきましてありがとうございます。

また、皆様には、本県の男女共同参画の推進をはじめ、日頃から多方面で県政の推進に御協力、御理解をいただいておりますことを改めて感謝を申し上げます。

さて、全国的に若者や女性の首都圏への転出超過が課題となっておりますが、その背景には地方における固定的性別役割分担意識などがあるとされておりまして、男女共同参画の社会的な理解と浸透が一層重要となっております。人口減少に歯止めをかけ、地域社会が持続的に発展していくためにも、誰もが自ら希望する生き方、働き方を実現できる社会を作っていくことが強く求められている状況にあると思っております。

県では、いわて男女共同参画プランに基づきまして、家庭・地域・職場など、男女共同参画の推進や女性活躍推進の取組を進めてきたところですが、このプランの計画期間が令和7年度で終了するという事になっております。

本日は、知事から当審議会に対しまして、新しいプランの基本方向について諮問をさせていただくこととしております。

また、多様な性に関する課題につきましても、県内市町村において、パートナーシップ制度の導入が徐々に広がりつつあります。当審議会からの要請に基づきまして、昨年9月に有識者等による懇話会を開催いたしまして、今後の方向性等について議論したところです。その議論の結果につきましても、本日この場において御報告をさせていただくこととしています。

委員の皆様には、新しいプランの方向性について、幅広い観点から、忌憚のない御意見を頂戴できればと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

簡単ですが、冒頭の挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○及川若者女性協働推進室主任主査 続いて委員紹介です。今回は改選後第1回目の審議会となりますので、委員の皆様を御紹介させていただきます。

お配りしております名簿に沿って、御名前のみ御紹介させていただきます。

大澤滋委員です。海妻径子委員は、本日は御欠席です。続きまして、金子桂委員です。

木下淳議員です。佐藤尚委員です。佐藤光瑠委員です。佐藤洋子委員です。小豆嶋祥子委員です。

中澤美香委員です。野田大介委員です。長谷川大委員です。福島裕子委員です。松岡憲史委員です。三宅凜月委員です。村上幸司委員です。八重樫千晶委員です。谷中充委員です。山本智明委員は欠席となる見込みです。以上です。

続きまして、県の出席者ですが、環境生活部長の大畑です。若者女性協働推進室青少年男女共同参画課長の藤井です。以下は、若者女性協働参画推進室ほか関係部局から出席しております。どうぞよろしくお願ひいたします。

○及川若者女性協働推進室主任主査 続きまして、会長及び会長職務代理者の指名です。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。委員の皆様から自薦あるいは推薦はございますか。もしございませんでしたら、事務局案といたしましては、福島裕子委員に会長をお願いしたいと思ひますがいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

○一同 異議なし。

○及川若者女性協働推進室主任主査 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。

○福島裕子会長 ただいま会長に御指名いただきました、福島裕子でございます。

新しい委員の方も参画されての新しい体制での審議会です。男女共同参画審議会というのは、女性の社会活躍の支援は勿論ですが、それだけではなく、やはり性別にかかわらず、県民一人ひとりが自分の幸せのためにその権利を守って支援をしていくということで、非常に大きな役割を担う審議会だと思ひています。皆さんと一緒に有意義な会を進めていけるように尽力いたしますのでどうぞよろしくお願ひいたします。

私自身は岩手県立大学看護学部に所属しておりまして、助産師としてもともと働いておりました。女性健康支援、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ、女性の性と生殖の健康と権利を支援するという専門の立場でこの審議会に参画させていただいております。どうぞよろしくお願ひいたします。

○福島裕子会長 それではまず、会長の職務代理者ですが、岩手県男女共同参画推進条例第27条第3項の規定によりまして、会長が指名することとなっております。

私としては、本日欠席されていらっしゃるんですが、海妻委員を指名したいと思ひますがよろしいでしょうか。

○一同 異議なし。

○福島裕子会長 ありがとうございます。

次に、次第の5、次期「いわて男女共同参画プラン」の基本的方向についてですが、事務局から説明をお願いいたします。

○及川若者女性協働推進室主任主査 はい。ただ今、委員の皆様にご質問書の写しをお配りしております。

本県の男女共同参画計画を定めるに当たりましては、岩手県男女共同参画推進条例第9条の規定によりまして、岩手県男女共同参画審議会の意見を伺うこととされております。

そのため、次期「いわて男女共同参画プラン」の基本的方向について、今回、大畑部長から会長へ諮問書を交付させていただきます。

○大畑環境生活部長 それでは、知事から諮問書を預かってまいりましたので交付させていただきます。内容を読み上げます。

岩手県男女共同参画審議会会長様。次期「いわて男女共同参画プラン」の基本的方向について。本県では、令和3年3月に令和7年後を目標年次とする「いわて男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画に関する施策を実施してきたところです。令和8年度以降も男女共同参画に関する総合的かつ計画的な推進を図るため、次期「いわて男女共同参画プラン」を策定したいので、岩手県男女共同参画推進条例第9条第2項の規定により、その基本的方向について貴審議会の意見を求めます。

どうぞよろしくお願いいたします。

○及川若者女性協働推進室主任主査 諮問につきましては以上です。なお、具体的な内容につきましては、この後の議事で御説明させていただきます。以上です。

○福島裕子会長 それでは、議事に入らせていただきます。

議事の(1)「いわて男女共同参画プラン」の取組状況について、事務局から説明をお願いいたします。御説明いただいた後に、委員の皆様から御質問、御意見を頂戴いたします。よろしくお願いいたします。

○藤井青少年・男女共同参画課長 はい。それでは、事務局から、議事の(1)「いわて男女共同参画プラン」の取組状況について御説明をさせていただきます。

3ページの資料1-1を御覧いただきたいと思います。

現行の「いわて男女共同参画プラン」ですが、令和3年度から令和7年度までの5年間の計画期間として、令和3年3月に策定しております。

この男女共同参画プランですが、資料の下段にありますとおり、「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」を基本目標に、5つの柱、Ⅰあらゆる分野における女性の参画拡大、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、Ⅲ女性の活躍支援、Ⅳ多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援、Ⅴ男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備、この5つの柱に基づいて施策を展開しているところです。

プランでは、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つの指標を設定し、進捗状況を確認しているところです。

4ページの資料1-2を御覧いただきたいと思います。

令和5年度の指標の目標値に対しまして、実際の達成状況を示す資料となっています。(1)の総括を御覧いただきたいと思います。

政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けて、県の職員や教職員管理職に占める女性割合は順調に増加しておりますが、県の「審議会等委員に占める女性の割合」は38.4%と、目標達成には至らなかったことから、引き続き、女性の参画拡大に取り組むこととしております。

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向けましては、「3人以上の女性委員が参画する市町村防災会議の割合」が目標達成に至らなかったことから、引き続き市町村への聞き取りや取組事例の共有を通じて、防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大に取り組むこととしております。

女性の活躍支援に向けた働きやすい環境づくりの取組につきましては、「労働者総数に占める女性の割合」や「女性の全国との賃金格差」などの項目が向上したほか、「えるぼし認定企業・岩手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数」、「経営者研修受講者数」などにおいても、着実に取り組みが進んでいるところです。

多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援に向けましては、「DV相談員研修会の参加者数」や「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」、「子宮（頸）がん検診及び乳がん検診受診率」など、健康に関する項目について目標達成に至らなかったことから、支援者のスキル向上や普及啓発に取り組むこととしております。

男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備に向けては、「共働き世帯の男性の家事時間割合」が目標を達成したところであり、引き続き、学校や職場、地域社会等におけるジェンダーギャップ解消のため、普及啓発やサポーター等の人材育成に取り組むこととしております。

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ければと思います。本日は時間も限られていますので、個別事項の説明については割愛させていただきます。

それでは飛びまして、9ページを御覧いただきたいと思います。9ページの資料1-3です。先程の評価結果等を踏まえました、令和7年度の県の取組について、先日発表となりました令和7年度当初予算案の資料をもとに説明をさせていただきます。

上段のポイントに記載がありますとおり、県では、人口の自然減・社会減対策を主軸に、ジェンダーギャップの解消など一人ひとりの生きにくさを生きやすさに変える各種の取組を進めることとしております。

本日は、主な事業を少しだけ御紹介させていただきますが、12ページを御覧いただきたいと思います。12ページの一番上の○の「固定的性別役割分担意識解消促進事業」ですが、若者や女性の県外転出の要因の1つとも言われている固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けまして、新たに外部専門人材による講演会や出張セミナーなど、企業や地域住民を対象に開催することとしています。

その下の○の「いわて家事・育児シェア普及推進事業」は今年度からの継続ですが、家庭における固定的性別役割分担意識を解消し、男女が協力して家事・育児を行う意識醸成を図るため、今年度に作成した家事・育児シェアシートを活用した公民連携による啓発キャンペーン等を実施することとしております。

1つ飛ばしまして○の4つ目です。「いわて女性デジタル人材育成プロジェクト事業」ですが、これも今年度からの継続となりますが、女性の多様で柔軟な働き方の推進と所得向上を図るため、デジタルスキルの習得と就労支援を一括で行う事業を展開することとしておりまして、今年度は定員を大幅に上回る応募があったことから、来年度は定員を増やして実施する予定として

おります。

その他にも、例えば、13 ページですが、多様な雇用創出等を図るための働き方改革や魅力ある職場づくりの推進、飛んで 17 ページでございますが、男女共同参画センターを拠点とした各種講座の開催や相談事業、LGBT等への理解促進、孤独・孤立や生活困窮など様々な困難を抱える女性を支援するための相談や居場所づくり等、ダイバーシティやインクルージョンに富む社会を実現するため、「ジェンダーギャップの解消」に関する施策を強化し、県民誰もが活躍できる環境づくりに向けた分野横断での取組を展開していくこととしております。

説明は、簡単ですが、以上とさせていただきます。

○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、ここから御意見、御質問をとらせていただきたいと思います。委員の皆様から忌憚のない御意見等を頂戴できればと思います。いかがでしょうか。

○野田大介委員 質問ですが、12 ページの、先ほど説明がありました上から4つ目の「いわて女性デジタル人材育成プロジェクト事業費」の項目について質問させていただきます。

今の新しい時代の人たちにとっても、プログラミング言語という新しい言語を習得することによって、新しい働き方が創造できるかなと思います。都会ではなくても、岩手でも田舎の方でもできるので、このデジタル人材育成プロジェクトは本当に魅力的だなと思っています。

実際募集をかけての集まり状況とか、参加者の方の感想とか、その後の就業につながった例がありましたら教えていただきたいと思います。

○藤井青少年・男女共同参画課長 女性デジタル人材育成ですけれども、先ほど御説明したとおり今年度からの新規事業ということで、夏ぐらいに募集をかけまして、30名の定員に対し120名と、定員の4倍の応募いただいたところです。

デジタル技術というところで、需要が高まってきているということもありますし、例えばひとり親世帯とか子育て等でなかなか外に働きに出られないような女性の方も、リモート等で取り組めた辺り、ニーズがすごく高かったのではないかと思います。

内容は、ノーコードでできるようなものを採用しており、比較的、プログラミングの中でも、簡単なものを習得していただくことにしています。

就業の方ですけれども、今まさに習得しているところで、そろそろ習得が終わって就業の方に入っていくことになっておりますので、今年度から来年度にかけて、就業の方も実績が出てくると考えています。

○野田大介委員 はい。ありがとうございます。今まだ事業は進行中ということで、これからの新しい産業にもつながるのかなと思います。ノーコードでできてしまうというのは新たな展開かと思っておりますので、ぜひ広めていただければと思います。

○三宅凜月委員 御説明いただいたところだと、資料の10ページから11ページのあたりが該当すると思っているのですが、「少子化対策の強化の3つの柱」というのが掲げられていまして、有配偶率の向上、出生率の向上であるとかいろいろ書かれているのですが、世の中には、結婚とかそ

ういった形にとらわれなくて子育てをされている方が増えてきていると私自身は感じていて、例えば、私らの活動が主にLGBTQ+にフォーカスしているのですが、同性パートナー同士の方々がお子さんを持っていることも十分に考えられると思うのですが、ただ、この説明だけ聞いてしまうと、いわゆる男性と女性にフォーカスして書かれているようにしかなく、男性と女性が出会って子どもを育てていく、みたいな書き方に見えてしまうので、例えば事実婚の状態であるとかそういった方々たちに対しても、ここに書かれているようなサポートが受けられるのかが気になります。

「いわてで家族になろうよ未来応援事業費」では、新婚の世帯という書かれ方をしていますが、実際に法律婚ができる人だけに限られるのか、それとも同性パートナー同士でも適用されるのか、そもそも岩手県自体はパートナーシップ制度が導入されていないと思うので、事業を扱っていくとなったときに、同性パートナー関係にある方や事実婚状態にある方々たちが適用されるのかというところを教えていただければと思います。

○田内保健福祉企画室企画課長 「いわてで家族になろうよ未来応援事業費」の対象ですが、法律婚の方は対象になりますし、今手元に詳細な資料がないので確たる答えはできないのですが、おそらく事実婚の方も対象になると思われます。同性カップルの方はおそらく対象にはなっていないと思います。

○藤井青少年・男女共同参画課長 今回、ジェンダーギャップの解消を人口減少対策の一番の柱に挙げているのですが、これは特に女性、若い女性が県外に流出しているといった状況があって、その要因の1つとなっているジェンダーギャップの解消を進めようという趣旨で、今回少子化対策と社会減対策の柱を示しております。

ただ一方で、男女だけではなく、委員御指摘のとおり、誰もが生きやすい社会を実現していくことが、住みやすい、暮らしやすい生きやすい社会を実現できるという基本理念に基づいて、県としても取組を進めておりますので、そこは柔軟に対応させていただければと思っていますし、今の件につきましても持ち帰り、後に報告させていただければと考えております。

○三宅凜月委員 御回答ありがとうございます。今の御回答を聞いた限りだと、多分今私が質問してようやく「あれ？」ってなったような気がしています。

「事実婚や同性パートナーシップ同士も、おそらく含まれる」という状況ではなく、この場でも、「当然含まれます」というような答弁をいただけるような状況をつくっていただかないと、生きやすさとか、人口流出の抑止にはなかなかつなげていけないと思います。私は、「新婚」等の書き方もどうなのかなとったりしていますので、そういったところも含めて御検討いただければと思います。

○福島裕子会長 貴重なご意見ありがとうございます。マイノリティの方であっても、県民として皆同じようにというところを気づかせていただいた御意見だったと思います。

ぜひ、県の方でも、また引き続きの御審議をお願いいたします。

○谷中充委員 労働局の谷中です。私からは、資料1-2の指標の進捗状況について2点ほど質

問です。

5 ページの「Ⅲ女性の活躍支援」の 13「年次有給休暇の取得率」というところ、達成度Cということで、達成度的にはもう少しということだと思のですが、どのような調査をしてこの数値になっているのか、年齢層とか性別の内訳など、どういう結果に基づきこの結果となっているのかを教えてくださいたいです。

あともう一つ。7 ページの「Ⅴ男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」の 32「共働き世帯の男性の家事時間割合」というところ、達成ということではあるのですが、達成度についてどのように調査したか、参考までに教えてくださいたいです。

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

私の方からまず年次休暇の方、御説明させていただきます。データそのものは、中小企業団体中央会で調べたものです。全国的に調べたデータであり、岩手のデータをピックアップしたものです。調査のデータの背景等は、今手元にありません。

○藤井青少年・男女共同参画課長 共働き世帯の男性の家事時間割合ですが、県民意識調査を毎年実施しているもので、共働き世帯の家庭に対して、1 週間当たりの家事時間を、男性と女性とで比較しているものです。

この 43%というのは、女性を 100%としたときに男性が 43%しかやってないということで、6 : 4ではなく 10 : 4ということです。そういった意味でまだまだ足りないと考えております。今回、目標に対する達成度はAとなっていますが、県としては、引き続きこの割合は上げていく必要があると考えています。

○谷中充委員 年次有給休暇の取得率の詳細については今手持ちがないとのことでしたが、おそらく中央会の調査結果なのかなとは思って聞いておりました。

私たち労働局も、この年休の取得促進は力を入れて取り組んでいる政策です。私の感覚的にはですが、最近の若い人は結構年休を取るのですが、一定の年齢の高い層が年休の取得に及び腰というような傾向があります。そういう年配世代にしっかりアプローチをしていくということが大事なのかなと思っておりますので、我々もそういうところは動いていくつもりですが、県の方でもそういった目線で一緒になって取り組んでいただけたらと思っております。

それから家事時間の関係。藤井課長から答弁いただいたとおりだと思います。43%というのは、まだまだかなと思っておりますので、ぜひこの数字を 50%、60%と目標の引き上げも含めて、ぜひ御検討をいただければと思います。

○八重樫千晶委員 八重樫です。よろしくお願ひします。

5 ページの「Ⅲ女性の活躍支援」に関わる評価項目 18「女性の全国との賃金格差」ですが、パーセンテージなのですが、全国を 100 と見た場合に、岩手の女性の全国との賃金格差が 85 ということでよいかどうか伺いたいのと、正規・非正規含めた全体が対象なのか、正規だけなのかをお伺ひします。

それから2つ目です。8 ページの S 11「県職員男性の育児休業取得率」というところですが

ども、実績が 97.4%ということですが、1日でも2日でも取得したのであれば多分実績値に入っているのだと思うのですが、もし、日数の平均が出されているのであれば教えていただきたいと思います。よろしくお願いします。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 まず、女性の賃金格差の関係でございます。そのとおりでございます、全国の数字と岩手の数字の比です。非正規が含まれているかどうかについては、ちょっと調べさせていただきます。

○藤原人事課職員育成課長 人事課の藤原と申します。県職員の男性の育児休業のことについて、取得率と取得期間のお話をいただきましたが、委員からお話がありましたように、確かに1日でも取ればパーセンテージには上がってきますが、実際のところ、期間で見ると、男性の6割以上が1ヶ月以上取得しているところですよ。1ヶ月未満だとしても、大体は2週間から3週間位取得しています。長い人では1年近く取得している男性もいます。

○八重樫千晶委員 昨年10月に、国連女性差別撤廃委員会の日本に対する勧告の中で、労働の関係ですと、賃金についてまだまだ男女間格差が大きいということですので、次回の男女共同参画プランの策定でも、そのような国際的な視点を持つことも必要かと思い、質問させていただきました。

また、県職員の育児休業取得率についてなんですけども、女性が男性に比べて5.5倍も育児時間、負担を強いられているということが報告されていますので、それに関してもプランに反映ができればいいかなと思ひまして質問させていただきました。

○小豆嶋祥子委員 私も8ページの育児休業取得のところ質問で、ちょっと重なってしまっして申し訳ないですが、いつの時期に取られた方が多いのかなと思ったのと、産後すぐ御主人が休業を取られたという友達の話とかも聞きますが、産後すぐというのは赤ちゃんもすぐ寝てばかりで、通信教育を取り寄せて赤ちゃんが寝ている間に資格の勉強をしていた人もいて、その時期に男性が休業をとっても、子育てって全然暇だとか、大したことないなという印象を御主人が持ってしまったといった話も聞きます。育児休業を取られた方の奥さんにどのようなプラスの効果があったのかが気になり質問しました。

○福島裕子会長 看護学の中でも、今、男性の育児休業の取得のところ新たな問題として浮上してきているのが、産後早期に、赤ちゃんが産まれたばかりのときに男性も育児休業を取得して、そのお父さんの方の鬱が増えてきているということです。

子育てのノウハウもわからないまま、そして、女性はお腹の中で赤ちゃんとお愛着形成を進めるのですけれど、そうではない立場の男性がいきなり赤ちゃんのお世話となって鬱になってしまうというのが、ちょっと今問題になっていて、実態調査等が進んでいるところです。

助産師さんの中からは、男性の育児休業は、1年経って子どもとコミュニケーションがとれるようになってからの方がいいのではないかというような声も出てきています。

○藤原人事課職員育成課長 具体的には、男性の場合、産後パパ育休と通常の育休と2つに分け

て取得することができるようになっていきますので、県としては、産後パパ育休については、女性が出産した後に身体が元に戻るのにはすごく時間がかかりますし、その時期にワンオペで家事をするのは大変だということで、男性の方もお父さんとして一緒に家事へ参加することが必要ではないかという話をしております。

先ほど委員からお話がありましたように、産まれたばかりのときはすることなく、ただの「取るだけ育休」になっているのではないかという話もありますが、実際に若い人は産後パパ育休も取り、その後育休を分割して取る職員も現れていますので、いつ一緒に家事育児をした方がいいのか、家庭で奥様と相談した上で取得するように最近はなっているのかなと思っております。

○小豆嶋祥子委員 ぜひ育休を取られた職員にアンケート等を取って、若い世代に向けて、どういときに取得すればいいのかを、参考になるような形で伝えてもらえればなと思います。

○田内保健福祉企画室企画課長 先ほど三宅委員からお話がありました「いわてで家族になろうよ未来応援事業」の関係ですけれども、この事業については、国が行っている「結婚新生活支援事業」というのがあり、新婚の世帯の方を対象に、結婚に当たっての引っ越しや住宅購入を支援する制度がありまして、県として独自に、この事業に上乗せして、引っ越しの際に、その引っ越し費用に加えて新しく家具を買ったりすることもあるだろうということで、10万円を上乗せする事業となっています。建付けとして、ベースとなっている国の「結婚新生活支援事業」は、婚姻届を提出して受理された世帯が対象ということになっていますので、事実婚や同性パートナーの方々については、対象になっていませんでした。訂正いたします。申し訳ございません。

○福島裕子会長 ありがとうございます。国の事業に上乗せをしている県の事業ということで、国の方の制度が、法律婚のカップルのみを対象としているということでした。三宅委員よろしいでしょうか。

○三宅凜月委員 ご回答ありがとうございます。

今の国の動きを見ても、正直、あまり国側は期待できないと私は思っていて、だからこそ地方では、パートナーシップ制度の導入が進んでいる状況にあるのではないかと考えています。

御回答いただいたように、国の事業の県独自の上乗せということは理解しました。であるならばなおさら、国の事業を利用できる、いわゆる法律婚ができる人たちに対して、それを利用できない人たちが存在しているということが事実だと思いますので、そのギャップを埋めていくことを県として取り組んでいただきたいと思います。

社会的な立場としても、同性パートナーなどのような方々はどうしても弱くなってしまいますし、このような金銭的な行政のサービスなど、使える幅もかなり狭くなってしまいます。そのような状況で上乗せを実施しては、さらにギャップを広めることになってしまうと私は感じていますので、そのギャップを埋めていくための事業もしっかり取り組んでいただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○福島裕子会長 様々な御意見を頂戴いたしましてありがとうございます。事務局の方では、各委員からいただきました意見を検討いただき男女共同参画の事業に取り組んでいただきたいと思います。

います。

○福島裕子会長 それでは、次の議事に移らせていただきます。「多様な性に関する懇話会 ヒアリング概要について」事務局から御説明をお願いいたします。

○藤井青少年・男女共同参画課長 はい。それでは、議事(2)多様性に関する懇話会 ヒアリング概要について、御説明をさせていただきます。資料は19ページの資料2でございます。

県では、これまで多様な性に関する普及啓発や当事者支援に取り組んできておりますが、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に関する法律の成立、パートナーシップ制度導入自治体の増加、性的マイノリティの権利を巡る訴訟が相次ぐなど、ここ数年で社会情勢が大きく変化しており、関心や認識も高まっているところです。

このような状況の中で、昨年度に開催しました当男女共同参画審議会におきましても、改めて、県内の実態把握と望ましい施策の検討を求める意見があったことから、有識者等から助言を得、多様な性の尊重と性的マイノリティへの偏見や差別解消に向けた施策に反映させることとし、昨年9月に「多様な性に関する懇話会」を実施したところですので、その概要について本日御報告をさせていただきます。

懇話会につきましては、当男女共同参画審議会の委員の他、ダイバーシティや当事者支援の取組を行っている団体からも御参加いただきましてヒアリングを行ったところです。

20 ページでございますが、全体といたしまして、県の取組や姿勢等に関して、例えば、ポツの4つ目ですが、当事者が困ってからではなく困る前からの支援が重要との意見がございました。

また、21 ページをお願いします。理解増進の取組といたしまして、教育の機会の増加や、親世代・大人世代へのアプローチの必要性に関する意見があったほか、次の22 ページですが、パートナーシップ制度に関して、当事者のためのパートナーシップ制度の導入が理解の突破口になり得ることや、県は市町村の制度導入を支援するだけでなく、県としての制度導入を検討すべきといった御意見をいただいたところです。

また、23 ページでございますが、当事者支援といたしまして、孤独、孤立に陥る当事者のことを想定した対応を考慮すべきという意見や、居場所づくりの必要性、公共施設利用において困難を感じる当事者の権利について考慮する際の留意点等の意見がございました。

現行の「いわて男女共同参画プラン」におきましては、多様な性の尊重と性的マイノリティへの偏見や差別の解消に向けまして、相談窓口の設置等による支援ですとか、学校や企業等を対象とした普及啓発と教育や研修を通じた理解増進等を盛り込みまして、個別の施策や事業を進めてきたところでございますが、次期「いわて男女共同参画プラン」の策定に当たっては、今回、当懇話会出された意見等も踏まえて、改めてプランに盛り込むべき事項等について検討をさせていただきたいと考えております。説明は以上です。

○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、御意見はございませんでしょうか。

○三宅凜月委員 御説明ありがとうございます。私自身もこの懇話会に出席させていただきましたが、まず1点目として、県としてのパートナーシップ制度の導入をやるのかやらないのかを単

刀直入にお答えいただきたいです。

理由としては、2022年に、岩手レインボー・ネットワークさんだとか、私たちいわてレインボーマーチであるとか、ほかの各種団体さんと一緒に、岩手県に対してパートナーシップ制度の導入ということも含めての要望書を提出させていただいております。加えて、2023年に、県議会の方にも、パートナーシップ制度導入というところも含めた請願という形で出して採択いただいております。

そういった状況の中、今回の懇話会もそうですけれども、引き続き、私たちがずっとこのパートナーシップ制度を求めていかなければいけない状況がすごくおかしいと思っていて、何年も何年もこうして訴え続けているのに、基本的に「検討します」という回答しか得られていません。

理由として、この資料の22ページの一番上の部分にもあるのですが、基礎自治体優先の原則という言葉をいつも使っていて、基礎自治体優先で導入を促していくという回答を毎度いただいているのですが、導入することによるメリットしかないのに、岩手県として制度を導入できない理由が何なのか、御答えいただきたいです。

○藤井青少年・男女共同参画課長 県としてのパートナーシップ制度の導入ですが、懇話会の際に御説明したことで繰り返すにはなりますけれども、基礎自治体優先というよりは、住民の婚姻関係等の様々な権利関係を、市町村が取り扱っている状況があり、まずはそちらの方で、パートナーシップ制度を導入していただきたいという趣旨で、令和5年3月に、県で指針を作成しまして、制度導入に係る支援に取り組んできたところで、市町村を跨いで異動する際の連携という形で、引っ越しをしてもそのままそのパートナーシップを使えるような形で、市町村の連携を図るといったような支援を行ってきたところでございます。

県で導入した方がという御意見もそのとおりあると思えますけれども、今回この指針を策定して2年近く経つのですが、県の自治体の状況ですけれども、11自治体が導入を既に行っておりますし、来年の春には更に5つほどの自治体でこの制度を導入する予定となっております。

この指針を策定した趣旨ですが、やはり住民に身近な市町村で制度導入に向けた検討・議論が行われることによって、多様な性に関する理解が、より進んでいくということを期待しているところもございますので、そういった意味でも、指針を策定して、引き続き様子を見ながら、ただ一方で、来年度、まさにこの次期プランの策定が始まりますので、こういった多様な性に関する支援をどこまで県としてやっていくかということは、継続して検討させていただきたいと考えています。

○三宅凜月委員 そう言っている間にも、関係が認められなくて、亡くなっていく人もいますわけです。そういった人たちの人権を守ることが先でしょうか、マジョリティ側の理解を得ることが先でしょうか。

懇話会の概要でも書かれていますけれども、岩手県のスタンスとしては、そういった方々の人権を守ることよりも理解を得る方が先だという認識でよろしいですか。

○藤井青少年・男女共同参画課長 人権を尊重し、守ることももちろん大切ですし、理解増進も並行して行う、その両方が大事だと思っております。

○三宅凜月委員 理解を得るのが先ということですね。御回答の中で並行してやっていくとありましたが、結局人権とマジョリティ側の理解ということが並列して語られているので、その時点で権利のバランスがおかしいと感じます。そもそもの前提の権利が認められていない状態で、理解と人権の保障を並行してやっていったところで、結局マイノリティ側の人権は守られていないと思います。マジョリティ側には法律上の結婚が認められている環境の一方、パートナーシップ制度が入ったとて法律婚が認められているわけではないので法的な保護はないわけです。パートナーシップ制度を導入したところで、法律婚までは到達できないわけです。パートナーシップ制度の導入と、その住民の理解であるとかを並行してやっていったところで、結局そのギャップは埋まらないと思いますので、人権を優先していかないと、結局、マジョリティ側に理解をマイノリティ側がずっと求め続けていく環境は変わらないと思っています。

20 ページの上から3つ目。「マイノリティは、マジョリティ側から「理解されるよう」「努力するよう」強いられてきている。マジョリティ側は、そのように受け取られ得る話し方についてセンシティブでなければならない。」とあります。何のために、私たちがこの懇話会に参加してこういったことを伝えてきたのか、正直今の御回答だと全くわからない状況です。

御参加されている方々は、私がすごく強い言い方をしているなど感じる方がほとんどだと思いますが、マイノリティ側が強く言っていかなければいけない状況があるので、私はこうやって強く伝えているのであって、マイノリティの方々は皆が皆ここに参加できるわけではありません。なるべく吸い上げた声を伝えたいから、こうして強く伝えています。

2022 年から、今まで岩手県の動きを見てきて、意見交換等もさせていただいていますけれども、結局そのマイノリティ側に寄り添うような姿勢は正直見られないです。今の御回答も、マジョリティ側の理解を求めながら、人権というところを少しずつ進めていこうみたいな考え方になっているので、マイノリティ側に本当に寄り添って取組を進めていきたいと考えているのであれば、岩手県としてパートナーシップ制度を導入して、少しでも守られる人権の範囲を広げた上で理解を進めていく形にしないと、どんどんどんどん関係が認められなくなっている方も増えていくわけで、実際にそういった関係を認められない人が、地方で、当事者側から自治体に対して権利を認めてくださいというような裁判もやっています。県としての認識を改めない限りは、何も進んでいかないと思います。

○福島裕子会長 ありがとうございます。非常に貴重なそして大切な御意見だったと思います。ただいまの三宅委員の御意見を踏まえて、次年度の男女共同参画プランの策定において、ぜひ活かしていただきたいと思いますと思うのですが、私からも関連して質問をよろしいでしょうか。

次期プランに、この多様な性に関するところも、検討課題として上げていくということで、今回のこの懇話会のような感じで、当事者支援の団体ですとか、当事者と実際に接点を持っているような方たちを巻き込んだり、ワーキンググループなど、策定に向けて考えていくのか、方向性などを伺ってもよろしいでしょうか。

○藤井青少年・男女共同参画課長 この多様な性に関する事項のプランへの盛り込みについてですが、既に現行プランでも記載はあるのですが、先程来お話ししているとおり、色々と社会情勢等も変わってきておりますし、皆様からの御意見等を踏まえて、やはりもう少ししっかりとプランに書き込む必要があるのかなと考えております。

盛り込む際に、そういった当事者団体の方とかにどういった形でヒアリングしていくか等は、少々検討させていただいて、来年度、また春には審議会を予定してありますので、その際に、改めて方針をお示しできればと考えています。

○**福島裕子会長** はい。ありがとうございました。それでは他の委員から御質問等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、次に、議事の(3)に移ります。次期「いわて男女共同参画プラン」の策定方針について、事務局から御報告をお願いいたします。

○**藤井青少年・男女共同参画課長** はい。それでは、議事(3)次期「いわて男女共同参画プラン」の策定方針について、御説明をさせていただきます。24 ページの資料3を御覧いただきたいと思っております。

まず、1の「計画策定の趣旨」ですが、現行プランが令和7年度で計画期間を終了することから、新たなプランを策定するものです。

2の「計画期間」ですが、令和8年度から令和12年度までの5年間となっています。

3の「計画策定の根拠及び計画に定める事項」ですが、(1)のとおり、男女共同参画社会基本法に基づく都道府県計画であるとともに、本県の男女共同参画推進条例に基づく計画であり、アの「総合的かつ長期的な目標及び施策の方向」、イの「具体的な男女共同参画の推進施策」、ウの「施策を総合的かつ計画的に実施するための事項」を定める必要があります。

また、(2)のとおり、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく都道府県計画でもあり、女性の職業生活における活躍の推進施策を定める必要がございます。

次に25ページをお願いします。4の「計画の性格」ですが、(1)のとおり、県の男女共同参画を推進する実施計画であり、中長期的見通しに立って、目標と方向、その実現方策を総合的に定めるものとなっています。

また、(2)のとおり、国に対して積極的な支援・協力を求めるとともに、市町村に対しては、県と連携した施策の推進を要請するもので、(3)のとおり、県民一人ひとりが男女共同参画を自らのこととして考え、関係団体や民間企業が活動する上での基本指針となるものです。

5の「計画策定の方向性」ですが、先ほど御説明したような現行プランの評価や国の第6次基本計画等の動向等を踏まえまして、本県における目標や方向等を計画に定めるものです。

なお、その際の重視すべき視点として、依然として課題となっているジェンダーギャップの解消に取り組むとともに、多様性の理解増進等の取組も進め、県民一人ひとりの様々な「生きにくさ」を「生きやすさ」に転換していくことを目指す計画とします。

最後に、26ページです。6の「策定までのスケジュール」ですが、本日の審議会の後、市町村等の意見聴取を経て、6月に開催する来年度第1回の審議会で骨子案、9月の第2回で素案、12月のパブリックコメントを経まして、2月の第3回で最終案をそれぞれ協議していただきまして、県議会2月議会の議決を経て、策定となる流れとなります。

なお、新規プラン策定に関連して、27ページの参考資料1を御覧いただきたいと思っております。先月17日に開催されました、「いわて未来づくり機構」のラウンドテーブルにおいて、若者女性の県外流出に歯止めをかけるため、家庭や地域、職場における性別による固定的な性別役割分担の解消に向けまして、産学官金が連携して取り組んでいくための、「若者・女性に「選ばれる岩手」

宣言」を行ったところです。

次期プランの策定に当たりまして、今回の宣言の趣旨についても、盛り込んでいく予定として
います。

また、28 ページ以降の参考資料 2 ですが、こちらは、国の第 6 次基本計画の策定に向けた、現
状と課題を整理した資料となっています。本日の説明は省略させていただきますが、このような
分析データ等も策定の参考としていくこととしています。説明は以上です。

○福島裕子会長 はい。ありがとうございました。次期男女共同参画プランの策定に向けての方
針と日程が示されました。これについて御意見・御質問をいただきたいと思ひます。

次期計画の策定ということで、これから作っていくプランのことですので、委員の皆様がそれ
ぞれの立場で、日頃、男女共同参画等について、お感じになっていらっしゃることですとか御意
見何でも結構ですので、御発言いただければと思ひます。

○三宅凜月委員 別紙で配られている現行のプランを今見ていたのですけれども、私の想像が含
まれているので、その中で話すのは大変恐縮ではあるのですが、44 ページから「多様な困難を抱
えた女性への支援と女性の健康支援」というトピックがありますが、おそらく困難女性支援法と
かの関係の中身なのかと思ひていまして、これ、岩手県だけではなくて、他の市町村でも結構あ
るのですけれども、この多様な困難を抱えた女性の支援という書きぶりがされているところのトピ
ックを見ると、内容自体すごく充実していいなと感じています。

ただ一方で、LGBTQ+となると、偏見や差別の解消や相談窓口の設置のような、どちらか
と言うと受け身のような中身が多くて、この女性に対する色々な支援に関して、主語などうまく
言葉を変えていくと、LGBTQ+にとっても同じように実施できる内容かなと思ひています。

まだ計画段階なので詳細はまだ決まっていらないのですが、盛岡市の審議会にも私が入ってい
て、困難女性支援法の関係で計画の内容を今度変えるという話が進んでいます。この位女性に
対する支援ができるのであれば、LGBTQ+にもっとフォーカスして、同じような支援の枠組
みは作れるのではないかと意見させていただいて、現時点で計画はまだ確定はしていません
が、同じような内容の支援の中身を作っていただいているところですので、ぜひLGBTQ+に
関しても、もっと具体的に支援の内容が書かれるような状態で今後の計画を策定していただ
けると、より多くの人たちの人権を守る具体的な取組をやっていくことができるのではないかと
思ひます。

○藤井青少年・男女共同参画課長 この項目ですけれども、困難女性支援法ができまして、当然次
期プランでは見直しがなければならぬと考えておりました。

困難女性の中には、トランス女性のような方も含まれていると認識しておりましたけれど
も、三宅委員からお話があったように、LGBTQ全体としての支援の項目として、こういった
ものを参考にすべきじゃないかという御意見は、今後のプラン策定の参考にさせていただ
きたいと思ひておりました。

○三宅凜月委員 ぜひ取り組んでいただきたいと思ひのと、今盛岡市が取り組まれているところ
ですし、盛岡市にも御意見を伺うことで、県としてよりよいものができるのではないかと
思ひま

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。他の委員の方からもいかがでしょうか。今回、新しく委員として参加されました金子委員、いかがでしょうか。

○**金子桂委員** こういう場が初めてでどういうことを申し上げていいのかわからないですが、女性役員の比率や管理職相当の女性割合について私が色々な会議に出席して感じることは、岩手県では本当に女性が少ないです。参加している女性が私1人であったり、2～3名というような状況が本当に多いなと感じています。

ですので、もっと女性が外に出て行けて、色々な所で意見を言える場が増えていくといいのではないかと考えています。

○**福島裕子会長** 女性活躍の推進の進捗状況の中でも、なかなかその部分が難しいということが出てきていましたので、ぜひそういうところも課題として、次期プランに盛り込めていけたらいいのかなと思います。

それでは、新しく公募委員として入られた木下委員。

○**木下淳委員** 32 ページの図 19「各都道府県別の防災・危機管理部局における女性職員の割合」に関連して、1つ質問です。防災士という資格があるかと思いますが、防災士資格の女性の取得割合がわかれば教えていただければと思いますがいかがでしょうか。

○**佐々木主幹兼防災危機管理担当課長** 防災課です。防災士の女性割合ですけれど、私共に手持ちのデータがございませんので、後程、確認した上で御回答させていただきたいと思います。申し訳ございません。

○**福島裕子会長** 木下委員の質問と関連して私からもよろしいでしょうか。

進捗状況のデータの「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」の達成度で、「女性委員が参画する市町村の防災会議の割合」がD評価ということで、被災地である岩手県でこの数値は非常にながかりだなあと思ったりするのですが、ただ、3人以上の女性委員が参画する市町村の防災会議という、ちょっとニュアンスが微妙な評価の指標になっているのですが、国では防災会議に占める女性の割合が評価指標になっているので、その辺は新しい参画プランで変えていくのかなと、つまり、3人以上女性委員が入っている市町村割合で本当に課題が浮き彫りになるのか等と感じておりましたので、その辺りの方向はどうでしょうか。

やはり、災害が起こったときに女性特有のいろんな健康問題ですとか社会的なジェンダーギャップによる問題というところに対して、防災の色々な意見が言えるのは女性たちではないかなと思っていますし、市町村防災会議が難しくても、防災の担当の職員は男性職員になりがちですけれど、その男性職員は女性に目を向けて支援をすることの困難感をジレンマとして抱えているようですので、次期プラン策定に向けて実態をヒアリングするときにその辺を掬い上げて、指標としてどういう実数を拾っていけばいいのかということも検討していただけたらと思います。

○**福島裕子会長** 他にいかがでしょうか。なければ新しいメンバーに次々当てていってもよろしいでしょうか。佐藤洋子委員、いかがでしょう。

○**佐藤洋子委員** 資料6ページの27番のところ、うっ、と思って見ていたのですが、なぜ子宮頸がん検診や乳がん検診の受診率が低いのでしょうか。

該当する女性たちが働いている職場の理解がないのか、それとも女性自ら受診しようとしなのか、どうしてだろうと思ったときに、今後の対応策として、県民が受診しやすい環境の整備に取り組むってようなことが示されているのですが、どのような具体的な対応策があるのか、検討中なのか、教えていただきたいと思います。

○**田内保健福祉企画室企画課長** 保健福祉部です。女性の子宮頸がん、乳がん検診の受診率が低いというお話でしたけれども、これに限らず他のがん検診もそうですが、コロナ禍のときに、接触を控えるとかがそういった風潮がありまして一旦受診率が下がり、未だ戻りきっていません。

それにしても、半数の方がまだ受けられないということですので、県としての取組はここに書いていることに尽きるわけで、一人ひとり県民の皆さんに直接お伝えするっていうのはなかなか難しいですが、「受診しましょう」と周知啓発をしっかりとやっていくこともそうですし、職場への働きかけや、検診の重要性についてあらゆる機会を使って周知していきたいと思います。

○**佐藤洋子委員** それから私花巻の出身ですけれども、花巻では、行政でも女性の管理職数がかなりひどかった時代がずっとありましたが、今は市長の考え方もありますけれども、本当に女性の管理職の人数が増えてきました。これも男女共同参画のこういう取組の成果と思っています。今後ともよろしく願いいたします。

○**福島裕子会長** 女性のがん検診の受診率の低さについては、私の大学でも県北の女性たちの意識調査をしたことがあります。やはり、女性自身も受診が怖いというような意識もありましたので、個人個人への意識啓発ももちろんですが、企業で働いている女性たちをターゲットにした研修会なども必要なのかなと考えています。

では、続いて長谷川委員いかがでしょうか。

○**長谷川大委員** 初めての参加で、今色々資料を見ながら勉強しながらというところです。今日はちょっと一般的な話に終始してしまうかもしれません。

この男女共同参画プラン、多分これまでいろいろ議論や御指摘もあったかと思いますが、理想やあるべき姿は常に追求していかなければいけない。とはいえ、現場の声や実情というところも汲み上げながらやっていく中で、内輪の話を申し上げますと、弁護士の女性割合は、全国でまだ20%に達していません。我が岩手弁護士会については、私が会長を務めていた2年前が7～8%、ここ数年で増えましたけれどそれでも11～12%というところです。従いまして様々な審議会の委員について女性会員を推薦してほしいという依頼がなされたときに、できるだけ弁護士会も応えようとはするのですが、そうするとどうしても特定の会員に負担が集中してしまい、悲鳴が上がってくることもあります。それから弁護士会内部でも、日弁連から、女性をこういう形で出してください、役員の割合は何%にしてくださいなど出てきますが、現場として

は、いやそれは理想としてはあるけど難しいなというところがあり、管理運営に関わっているときは苦慮しました。

今更言うことではないのかもしれませんが、このプランを策定して推進していくに当たっては、実際にそれを担う女性の方々の現場の声、生の声をあらゆる形で吸い上げていただいて、それを反映し修正を加えながら進めていくことが必須であると思います。

それから、新たな事業で「固定的性別役割分担意識解消促進事業費」について、昨今、様々な報道等でも出ていてなるほどと思って見ていたのですが、これは確かにすばらしい取組だろうと思います。ただ2点申し上げたいのは、1点としては、これは直接的には女性の社会減対策の視点から打ち出されたものだろうとは思いますが、こういった役割分担意識に苦しみ、負担に感じているのは決して女性だけではなくて男性もそうだろうと思いますし、性的マイノリティの方についても同様だと思いますので、スタートはこの形だとしても、決してこれは女性だけのものではないという視点で事業を進めていただければと思います。そして、啓蒙活動ということなので、効果がどういう形で現れるかということとはなかなか把握しにくいところもあろうかと思えますけれども、予算をつけてやっていく以上、何らかの形で、その効果がどのように表れているのか、期待できるのかというあたりも定期的に御報告いただければよろしいかなと思っています。

○福島裕子会長 具体的な御意見を頂戴できたと思います。それでは松岡委員お願いいたします。

○松岡憲史委員 岩手県農業会議の松岡です。農業会議というところは、市町村の農業委員会をサポートする組織ということで、農業の分野で男女共同参画についての取組をしています。

県指標の5ページの19番に関する家族経営協定の締結の推進ということで、農家の家族経営協定というのは、「家事は女性、経営判断は男性」のようにいつの間にか決まってしまうように、「この分野はあなたがやりましょう。この部分は私が担当しましょう。この部分は協力してやりましょう。」というように、一人ずつ得意な分野もあるでしょうから、それぞれの家族の中で話し合っ、書面にして、皆さん納得してやりましょうという取組です。

昨日、実はこの会場で農業委員さんを対象にした、色々な研修項目の中で家族経営協定についても取り扱ったセミナーを行ったところです。

県の取組として、家族経営協定の締結推進を図るというようなことが書かれていますが、県として具体的な取組等がありましたら、御紹介いただければと思います。

○長谷川農業革新支援課長 家族経営協定について御紹介いただきありがとうございました。家族経営協定の推進については、例年セミナーの開催や農業委員会の協力をいただきながら、連携して推進を図っているところです。

家族経営協定の締結は、それぞれの経営体の中の話で、男女の役割分担っていうところももちろんありますが、1つの経営体をどう経営発展させていくかということと家族で十分話し合っ、決めましょうという趣旨もあり、家族で仕事をすると賃金等の部分を示さないでしまったりするので、家族内であっても対価をきちんと受け取ることにすることなども含めて、家族の中で話し合いをするよう進めております。

締結したから全とうまくいくというものでもなく、状況に応じた見直しも大事と考えており、随時、家族の会話を通じてよりよい協定を結んでいただけるよう、引き続き、関係機関と連

携しながら、進めていきたいと考えています。

○松岡憲史委員 農家の方々でも家族経営協定を知らない人がいますし、それから、農業ばかりではなく、色んな産業でも家族経営はあると思うので、「お父さんは外に行って、お母さんは家の中を守って」というようにいつの間にか決まっているのではなく、家族内で話し合いをしてやっていくようなPRや世の中づくりができていけばいいかなと感じています。

○三宅凜月委員 防災の話があったと思いますが、32ページの左下、図18男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン（避難所チェックシート）というものが載っていますが、岩手レインボー・ネットワークさんが作成した「にじいろ防災ガイド」というものがありますので、そちらを参考にして取り入れていくとよりよいものになっていくかなと思います。マイノリティへの支援はマイノリティの方々だけに役に立つわけではなくて、全ての人にとって過ごしやすさなどにも繋がる部分がかかり多いと思います。

それと、社会を見ていて何となく皆さん感じているところはあるかもしれませんが、多様性を推進していくと、どうしてもそれに対して色々と言ってくる人、いわゆるヘイトスピーチみたいな形で、SNSやデモ行進等をする方が出てきます。多様性を進めていくと、不快感を覚える人が一定数いらっしゃると思いますが、そういった気持ちを抱いている人たちに対してどう向かい合っていくかということが私自身は重要だと思っています。そういう気持ちを抱くのは、社会の側の問題であることがほとんどだと思っていますので、多様性の推進に関してネガティブな感じを持っている人たちに対してどう向き合っていくか、どう社会として責任を取っていくかということが求められていると思いますので、そういった視点からも取組を進めていただければと思います。

○福島裕子会長 ありがとうございます。少数派の立場からの声もこの審議会に上げていただくというのが非常に貴重であると思いますので引き続きお願いいたします。

○村上幸司委員 初めて参加させていただきました。いつもは、審議会というと、私は事務局側の答える立場になるので、今日は委員の皆様が多くて大変だなという感想を持ちました、普段は男女共同参画を進める立場ですので、県と一緒にどういったことができるのかということを考える機会になっています。

陸前高田市の場合は、震災からの復興に当たっては、「ノーマライゼーションという言葉のいらぬまちづくり」を掲げて進めているわけですが、それと同じく、「男女共同参画」という言葉が存在していること自体が、駄目なのだろうとされていて、その言葉がなくなることが、最終的な、目標というか、目指すところなのかなといつも考えながら、仕事をしています。

女性が活躍する社会というと、今は働く女性も非常に多いので、企業さんがいかにそこに理解をしながらやっていただけるかということが大きい課題かとも思っていて、そういう点からいうと、雇用労働環境の改善、しかも、県内中小企業が多いわけですから、中小企業さんに対する色々な支援であったり啓発活動だったりが必要なのではないかと思っています。

ワークライフバランス等の推進についても、そういった企業さんの努力なくして成り立たないと思っていますので、市町村も県と一緒に頑張っていかねばならないと考えておりま

す。

今後、こういった機会を利用しながら男女共同参画を推進してまいりたいと思います。

○福島裕子会長 新しく委員になった方々に強制的に発言をしていただきましたが、ありがとうございました。この次期男女共同参画プランの策定について、他のメンバーの方から御質問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、これまでの委員の皆様から出された御意見を踏まえて、今後の新しいプランの策定について検討を進めるということで、事務局から説明のあった方針と日程で、策定に向けた検討を進めるということでよろしいでしょうか。

策定に向けてはこの審議会でのそれぞれの立場からの具体的な意見というのが非常に貴重な意見となって策定に向けて進んで参りますので、ぜひ委員の皆様方におかれましては、御自身のお立場で、おかしいなということですか課題と感じていらっしゃることをぜひこの審議会でも今後とも御発言いただければありがたいと思います。

それでは、審議事項の3については事務局の御説明のとおり今後検討を進めていくということで、いきたいと思います。

本日予定されている記事は以上で終了となりますが、その他として事務局から何かありますでしょうか。

○藤井青少年・男女共同参画課長 事務局からの連絡事項はありませんが、先程の議事の中で回答できなかった部分について、回答させていただきます。

○菅原定住推進・雇用労働室労働課長 先程、「女性の全国との賃金格差」のところ、明確にお答えできなかったデータ面のお話させていただきます。

この指標は、厚生労働省の賃金構造基本統計調査から取っております。

それで非正規が入っているかという点については、調査自体は、一般労働者と短時間労働者という区別になっていまして、私たちが取っているデータ自体は一般労働者です。短時間労働者を除いた人が一般労働者という定義になっています。

もう1点休暇についてですが、改めてお話しすると、中小企業団体中央会の調査であって、改めて調査票を見てみたのですが、年齢層ごとのデータまではわからないところです。

○福島裕子会長 ありがとうございました。それでは他に委員の皆様から何か御提案ですとか、御意見ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは本日の議事はすべてこれで終了させていただきます。議事の円滑な進行に御協力いただきましてありがとうございました。司会も久しぶりで不慣れでしたので、色々滞りまして申し訳ございません。それでは以降の進行を事務局にお返しいたします。

○及川若者女性協働推進室主任主査 御審議大変ありがとうございました。最後に閉会にあたりまして、大畑環境生活部長から一言御礼を申し上げます。

○大畑環境生活部長 委員の皆様からは様々な観点で御意見を頂戴いたしました。本日はたい

た御意見も踏まえて、新しいプランの策定、あるいは、説明の中で来年度の当初予算案を説明させていただきましたが、そういった予算の執行にあたっては、配慮、考慮していきたいと考えております。

また、本日諮問させていただきました新しいプランの策定に関しましては、スケジュールを示したとおり、1年かけて作っていくという形になっております。

長丁場での御審議をお願いする形になろうかと思っておりますし、多種多様な資料等を御送りして、皆様には御負担をおかけする場面もあろうかと思っておりますけれども、本日いただいた意見も踏まえまして、データでありますとか、或いは、関係者の皆様から実態をよくお聞きしながら、プラン策定の方進めていきたいと思っておりますので、今後ともどうぞ御協力のほどよろしくお願いをいたします。

本日はどうもありがとうございました。

○及川若者女性協働推進室主任主査 以上をもちまして、本日の審議会を閉会いたします。

次回の日程につきましては、6月頃の開催を予定しております。後程委員の皆様には日程調整について御連絡させていただく予定でございます。以上でございます。

本日はどうもありがとうございました。