

課長	課長補佐兼係長	主幹	係員

令和6年度 大河原町男女共同参画推進審議会 第2回会議 会議録

1. 開催日時 令和6年7月30日(火) 午後3時00分～午後5時00分

2. 開催場所 大河原町役場 第1会議室

3. 出席者

No.	部門	所属等	職	氏名	出欠
1	学識経験者	K a z iプロジェクト	代表	木村 秀則	○
2	商工団体	大河原町商工会女性部	女性部長	八重樫 裕子	○
3	町内企業	株式会社ヒルズ	総務部長兼 社長室長	小野寺 拓弥	○
4	町内企業	株式会社M i r i z	専務取締役	渡辺 和子	○
5	教育機関	大河原町教育委員会生涯学習課	社会教育指導員	大内 恵美	○
6	行政機関	宮城県生活環境部共同参画社会推進課	男女共同参画推進専門監	大沼 史柄	○
7	人権擁護団体	人権擁護委員	委員	森 恵子	○
8	防災・子ども育成	防災介助士・大河原中学校学校運営協議会委員・おもちゃ図書館パオの会会長	介助士 委員 会長	三浦 奈美恵	○
9	公募住民				
10	公募住民				

4. 事務局 大河原町政策企画課 吉野課長、小熊課長補佐、長谷川主幹

5. 会長あいさつ

皆さんこんにちは。本当に暑い中お集まりいただきましてありがとうございます。今日は審議会2回目ということで、前回から話に出ていましたアンケートの結果が皆さんのお手元に届いていると思いますので、これを基にいろいろと話を聞けたらと思っております。各担当課の方で現状と課題と施策、あと方向性を記入している資料を見ながら今後5年間、どういうふうを目指して進んでいけたらいいかなというのを、皆さんからご意見をいただきながら司会進行を進めさせていただければと思います。本日もよろしくお願ひします。

6. 会議

- (1) 男女共同参画に関するアンケート結果及び状況調査について
- (2) 男女共同参画基本計画に係る施策の展開案について
- (3) その他

7. 会議資料

資料1：男女共同参画に関するアンケート【小学校保護者分】

資料2：男女共同参画に関するアンケート【事業所分】

資料3：男女共同参画基本計画に係る施策の展開案について

(1) 男女共同参画に関するアンケート結果及び状況調査について

発言者	内 容
木村会長	<p>たくさんのアンケートをまとめていただきましてありがとうございます。大変だったんじゃないかなと。分量も結構ありますので。特にご家庭の方からの自由記述も含めてかなり率直な意見が出ているかなと思います。一方で事業所からの回答がちょっと少なかったのが残念ではありますが、今後これが起点となってアンケートは充実していくと思いますので、引き続き楽しみにしたいと思います。</p> <p>回答が少ない中ですが垣間見える部分もあったかと思ひますので、まずはこの調査結果をもとに皆さんが感じられたことですか、気づいたこと、あと御提案などあればいろいろ聞いていきたいなと思ひます。</p> <p>皆さんのご意見とか、ご質問ありますでしょうか？</p> <p>状況調査の確認ですが、2番の健康相談数、これはお子さんの数とイコールな感じですか。平成25年度208人とか。</p>
長谷川主幹	<p>そうですね。左下の訪問指導数がお子さんの数に近い数字と思ひます。</p> <p>10年前220人ぐらいでしたが、今は出生数が116人でかなり減って</p>

	<p>います。何とか人口維持しているのは、生まれる数は少なくなってきたのですが、転入してくる方が家族で転入してきていただいて、新築とか、世帯をもっています。ここ3年ぐらいはそういう形で維持してきましたが、ここにきてやっぱり転入数も鈍ってきているということで全体的な人口減少はもう進んでいます。</p>
大内委員	<p>アンケートの結果を見せていただいて、「保護者のアンケートについて大変だっただろうな。でも半分56%の回収率だ。素晴らしいこのサンプルだな」と思いました。</p> <p>ただ残念だったのが、私の予想では多分そうなるだろうという予想通りだったんですけども、女性（の回答が）9割。これ女性の声ですよね。男性の声が聞こえない。見えない。そんな中で男女共同参画はこれ（今回のアンケート結果）をもってこうだという大河原の結果にはならないと思う。例えば、具体的に言いまして3ページです。問4、Cの学校教育現場で男性が優遇されているとか、平等だとか女性が優遇されても圧倒的に平等と思われる、すごくいい答えだったと思うんです。ただこれが、男性が答えて、お父さんが答えてたら、「わからない」じゃないのかなと私は思います。</p> <p>そもそも家庭の中にアンケートを依頼した際に、もう母親が答えている、そういう世の中であることを認識しなければならないなと思います。もしどこかの家庭で夫婦一緒にこのアンケートを答えているならば、望ましいなっていうふうに思う。そういう社会になっていけるよだといいかと思うので、やっぱり今後もしアンケートの取り方、とることがあれば、やはり同じぐらいの割合で男性の声・女性の声が回収できれば、それが基準に町の傾向となるかなと。分析にしたらちょっと偏りが出てしまったかなと残念に思うところがありました。</p> <p>4ページの間5、C「女性の方が家事、育児等に携わる時間が男性より大幅に多いと感じる」、女性の答えです。じゃあ、男性はどう思っているか、そんなことはないという答えになるのか、その違いとか、やっぱりそういったところに目を向けて意識の違いっていうのが明らかになっていくべきではないかなと。</p> <p>それから企業の方、事業所の方のアンケートも疑問がありまして、回答される方が男性なのか女性なのか。それからお立場。企業さんなのか社長さんなのか、それとも単に従業員の方なのか、そのお立場でも回答は変わってくるのではないかっていうふうにちょっと内容を見て思ったところでした。</p> <p>やはりアンケートを取る際には細心の注意をしながらとっていかな</p>

	<p>ければ、ただ形としてアンケートをとりましたでは、それが町の傾向にはならないというふうにすべきじゃないかっていうふうに思います。</p>
<p>吉野政策企画課長</p>	<p>委員が御指摘いただいた内容について、私もこの結果を見て、すごく同じく感じたところです。実は保護者アンケートと事業所アンケートを見ていただくと、問4のところとか比べてですね。AやB、特にBのところですけども、男女平等は事業所では平等だと思っているのは5割以上56%になってはいるのですが、保護者アンケートの方を見ると同じBの職場のところは平等が37%で、だいぶギャップがあると感じていました。</p> <p>この個人アンケートの方の特に問%ですが、委員がおっしゃったように、だいぶギャップがあるなと思ったのが、「B家事等について夫婦間で分担してお互い協力している」の「そう思う・どちらかといえばそう思う」が6割あるのですがCの「家事育児の時間」に関しましては、だいぶ女性の方が多くなっています。こなす役割分担としてのメニュー数は同じかもしれないのですが、実は女性の方がすごく時間を取られるように追われているというのが見えてきましたので、やっぱりここは男女のそれぞれの数があると、さらにもっと明確になって出てくるんだろうなって実はちょっと感じたところ。</p> <p>事業所の問3のところを見ますと、やっぱり男性の割合が役員経営者であればもう4分の3だとか合計で見ても3分の2ぐらいが男性職員・従業員が多いということで、だいぶ男性側の視点としての回答部分が大きいのだろうなというのを感じましたので、指摘いただいたことが非常に私は感じて今更ですけどもただ、そういった現実がやっぱりまだまだあるのだからというのはある程度これでは見えてきたってということでちょっと今回は見ていきたいなというふうに考えておりました。</p>
<p>大内委員</p>	<p>保護者からのアンケートということで、その他の意見とか読ませていただいたりするとひしひしと感じられるところがあって、今の現状を感じられました。どれということもなく全てのものが納得するような（内容になっている）。</p> <p>男性の方から22名の回答があったということですが、（男性の回答のみの）分析ってされていますか？こちらの1枚ものの調査の方で3番、学校での割合について本部役員は各学年の学年会長だったり、そういった方たちは女性が多いです。また地域で活動している子供会活動の中でも、役員の出てくださいる方はもうほとんどお母さ</p>

	<p>んたちで女性が多い。ただ、そして次の5番目の地域だったりPTA会長が男性に占める女性の占める割合ってなると、そこに逆転してしまうんですね。地域であったり、子供会活動だったり本部役員は女性が多いのに、地域だったり、PTA会長となると男性が多い。そこはどうなんでしょう。どうしても女性で忙しいからとか、子供があるからとか、そこはやっぱり男女参画が必要なのかなと思って拝見しました。</p>
長谷川主幹	<p>改めて男性だけのアンケートの結果を拾いまとめたいと思います。</p>
吉野課長	<p>トータルの結果になっているので、その男女差といったのはいわゆるクロス分析ですかね。その辺も可能かどうか、この後進めてみたいと思います。</p>
大内委員	<p>ポスト開けて、なにこれ、って言って回答するのは圧倒的に女性が多いのかなという（イメージ）。</p>
吉野課長	<p>この後もっと深掘りしてアンケートとかやるのであれば、家事の分担って、誰が何をやってるのかとか、それを調べても面白いのかなと。そうするとさっきのCのところ、時間的な配分でこんなに変わるとかっていうのは、何が増えているのか、何でこう差がついてるかっていうのを少し見えてくるかなということ、ちょっと今回は初めてのアンケートだったので他のところの実際のアンケートをみて決めていったところですが、おそらく3次、4次と（計画を）作ってるような団体のところはもうちょっと細かいアンケートとかもやってるかと思います。今後そういったところを参考にさせていただきながら分析とか進められればいいかなというふうに思います。</p>
大内委員	<p>あと、アンケートをお願いするときに、結局、保護者様っていうことでお出しされるんですよね。町からたまにアンケートが欲しいって言って主人の名前でくるときあるじゃないですか。そうすると、主人の名前でくれば私は書かないし、主人がきちっと書いて出して。そして私の名前であれば、やっぱりどっちかどうぞと言われると、どうしても女性の方が書記というか、書くと思います。学校さんにご協力いただく形になると思うんですけど、ある程度分けて男女の割合が同じぐらいになるように、ちょっとお父様の方とお母様の方と調整できると、もっと男女の声が聞こえるのかなと。保護者様って出しちゃうともうどうしてもお母さんが書くことが多いかなと思ったんですけども。</p>
長谷川主幹	<p>ランダムでお出しするのも（手法として）ありですけど、そうすると、一人暮らしの人とか、若い人にも行ってしまう部分があるので。改めてどういう方々からっていうと、情報をどう入手するって</p>

	<p>いうのも、なかなか今回はちょっと考えづらかった。やっぱり学校にお頼みしたっていう形になりましたが。そこの部分でもう既に半分は保護者としなくて、父親とか、母親とかで全部区切ってお出しすることも可能かと。</p> <p>今回このような形になったのですが、次回ですと5年後になってしまいますが、その際には検討していきたいと思います。</p>
木村会長	<p>ちなみになんですけど、この調査票の中の4番の職場と男性の育児休業取得75%、と令和5年度から出ると思うのですが、この人数はわかりますか。</p>
長谷川主幹	<p>1年間で配偶者の方が妊娠されているということで出産している方が4名、で3人の方が届け出たのかと。私も勤続していますが昨年が男性の方が休暇取ったのは一番多かったのかなと。基本計画はこれから肉付けして作るのですが、これを導入として町の現状として活用させていただくということで、これはこれとして現状ということで計画に持っていくための導入部分に活用していきたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。</p>
大内委員	<p>女性リーダーの育成講座ってどういうものなのか。</p>
長谷川主幹	<p>生涯学習課の公民館の方でやっている事業です。</p>
大内委員	<p>5～10年前に生涯学習課はこちら（本庁舎）にあって…。</p>
長谷川主幹	<p>（そのときから）ずっと同じように講座をやっていると思います。</p>
大内委員	<p>婦人連絡会というのがあって、多分その人たちの講習会とかを行っているものと、想像しています。</p>
長谷川主幹	<p>生涯学習課からいただいている資料だとその名前になりますが、多分、その二つの講座がもう15年前からずっと同じく続いているので。二つの女性リーダーの育成…。</p>
森委員	<p>婦人会も多分属していたと思うんですけど、婦人会とか、交通安全母の会とかそういう人たちが集まって各種婦人団体連絡会っていうのがあったんですね。今は解散して、残っているのは婦人会くらいかなと。</p>
木村委員	<p>私から皆さんにお聞きしたいのですが、アンケートの小学校保護者分の間11で育児や買い物の休業制度ということについて、3番「どちらとも言えない」が21%あると思うのですが、どちらともいえないとは、どういう思いがあるパターンがあるのかなと思って、それに近い感情を持っている方がいれば教えてもらえば。よく聞くのは、下にも書いていますが、どうせ何もやらないから（育休を）取っても仕事が増えるだけみたいな。</p>

大沼委員	今育休の男性の方がいるのですが、職場では結局代わりの方がいらっしやらないんですね。そうするとその人の穴を埋めるためにお仕事を被らなければならないって言ったとき、そういう制度に対して体制が追いついていないって言うところがあります。取った方がいいと思うけれど、実際に取られると厳しい状況もあるようです。
長谷川主幹	事業所分のところに同じ設問がありました。厳しい意見からしますと、しっかり育児をするのであれば手伝えるが、ただ休むつむりの休みは妻のストレスになると思う。
大沼委員	その通りだと思います。休んでいるだけというのは困ります。

(2) 男女共同参画基本計画に係る施策の展開案について

発言者	内 容
大沼委員	資料で訂正をお願いしたい。基本目標4の2番のライフワークバランスの次ですね。 育児休業制度取得率（宮城県）となっていますが、R6と書いてあるということはR6の4月1日時点。要するに、令和5年度分ということですよ。令和5年度分でいくと、この数字は令和4年度分だそうです。令和5年度においては、女性が94.5%、男性が40.7%になっています。これは宮城県とか宮城の企業でのっていうか、県民の方の取得率ですね。
長谷川主幹	町内の取得率がわかりませんので、宮城県データを引用させていただいています。
	＜基本目標1＞
大内委員	まず確認ですが、この体系図が出来上がるまでに各課・担当の方で確認しているものなんですか。この政策の方向性だと、内容について。それがここに出てきているっていうふうには（考えてもよろしいのでしょうか）。
長谷川主幹	体系図の方は利府町を活用して政策企画課でこのような形にしています。若干、現状として合わない部分は削除しております。体系図の施策を基に、現状と課題と、今後の方向性、目標に関して、施策シートに担当課から書いていただいて、それでよろしいかどうかというのをヒアリング、協議をさせていただいています。
大内委員	協議をして一旦通ってるっていうことですか
長谷川主幹	そうです。
大内委員	わかりました。何か各課の詳細な業務については私にはわからないので、例えば生涯学習課とか、商工観光課で育児休業取得者とか、な

	んか「あれそうなんだ」っていうような疑問と思うところは、いくつか出てきてて。
長谷川主幹	事業所でどのように制度を使うかという働き方という部分からしますと、商工観光課の範囲内になります。
小熊課長補佐	商工観光課の中に、労政係という係がありまして。
吉野課長	労働政策の部分は商工観光課が担っています。
大内委員	ありがとうございます。まず前段階 OK です。 一つよろしいですか。柱の 1 の基本目標 1 地域社会についてなんですけれども。あらゆるハラスメントの根絶のところですよ。3 ページ目って言ったらいいですか、青いところの 3 ページ目。3、あらゆるハラスメントの根絶で、①ハラスメントの根絶および発生防止の意識啓発。女性に対するハラスメントは重大な人権侵害でありとなっておりますが、ハラスメントって言ったら、女性に対するものだけではないんじゃないかなと。ちょっと私は違和感を感じたところでした。確かに女性に対するハラスメントの方がもしかしたら多いのかもしれないですけども、今は職場でのパワハラであるとか、それから年齢だとか、それから職業・宗教とかいろいろあると思うので、ちょっとここは女性に対するというのを削除してはいかかなと思いました。以上です。
木村会長	ありがとうございます。
大内委員	そうですね、次の政策の方向性のところもハラスメント全般的に捉えてるような表記だったので。それでちょっと違和感を覚えました。
木村会長	私から一つ。3 番のあらゆるハラスメントの根絶の中で、その一番最後ですかね。一番最後に高齢者虐待に係る相談先の周知のところ、目標指標の R11 のところが全町民が認知なかなかハードルが高いかなと思うんですけど、この段階で何かこんなふうにやろうかなみたいな考えられているのかその辺もし分かれば教えていただければなと思います。
長谷川主幹	これは広報紙による全戸配布、定期的に周知するという意味合いになります。受け取った方が認知するというのは確かにハードルが高いかもしれません。ですので、他にも同じような目標を持った部分がございます、「定期的に周知」という目標に変えたところがございます。
木村会長	多分行動目標の方がいいかなと思いますので、ご検討ください。

	＜基本目標 2＞
大内委員	これは2番の①のところで、こども家庭センターの相談件数というのが目標指標で720件となっているのですが、多ければいいのかという問題があつて。多いのは多いので問題ですよ。少ないのは周知されてないからだ、とも取られがちではあるんですけど町民の相談件数が多いというのもそれはそれで問題なのかな。よくあるのは、その相談に対しての満足度とか、どれぐらい終結したかの割合、相談することによってどれぐらい終結したかで6割終結すればとか、7割終結すればとかあると思うんですけど。その件数は実績としては上がると思うんですけど、指標ではない方がいいような気がします。
長谷川主幹	担当課と検討させていただきます。
	＜基本目標 3＞
大内委員	基本目標3の1ページ目で、①人権及び男女共同～と書いてある現状のところの文言なんですけども。「・」の二つ目。「小中学校とも週1時間、道徳の授業を通して人権および男女共同参画に関する学習を行っている。」これの表記なんですけども、道徳の授業が週1時間あるんですか。週1時間人権及び男女共同参画の学習を行っているものではないと。このままで聞くと、週1時間人権と男女共同参画の学習を行っているように聞こえます。ですので文章から週1時間をカットしていいと思います。35時間の指導内容というのが決まってるので、その中に人権とか、あと男女平等とか、そういう項目が入っているので、道徳の授業を通してやっているということが分かればいいかなと思いました。
長谷川主幹	(そのほうが) よろしいと思います。
大内委員	それから、次の政策の方向性で「幼児教育で体操服を男女統一する」というのが、これ町で決めていいのか。私ちょっと疑問なんです。男女で別の色を着ている区別で、もし区別していてその方が保育しやすいのであればそれでいいじゃないのかな。悪いことなのかなと。なので保育所、保育園、幼稚園とかも意図しているのをちょっとお聞きする必要があるんじゃないかなと思うのですが。
長谷川主幹	町の保育所から子ども家庭課が吸い上げて報告いただいたものです。確かに幼稚園とか他の全体的なものではない。町立の機関だけの話になるものと思います。
大内委員	これを出したときにこれを町民の方々皆さん見ますよね。周知するときに町立じゃない保護者の方の方が圧倒的に多いと思うんですね。そういうときに疑問に思われるんじゃないかと。

長谷川主幹	目標指標の協議をしたとき、小学校がもうほとんど行っているという部分で、その保育の中身だけ男はこの色・女はこの色、という部分はどうなのっていうお話から始まったものです。
大内委員	別に保育園の方で異論がないんだったら全然 OK です。同じような兄弟間で収まりとかも当然できますし、統一された方がいいかなとは思いますが、もしかしたら保育園で意図があって、男女別に行っているとかあるときに、そのところを無視して町で出しているものなのかなっていうふうに思ったのでちょっと確認した方がいいんじゃないかと。 長谷川さんおっしゃったように、小学校中学校ではもう男女一緒の色になっていると思います。それから加えて言うならば制服についても、中学生の制服、トランスジェンダーとかいろいろありますので、産業高校を見るとわかるように、女の子がスラックスを履いている子も多いなというふうに感じているので、そういう流れでは学校教育の方は動いています。
木村会長	すいません私から 2 点いいですか。 1 の②番の施策の方向性の中で、保育士さんと保護者の方と教職員の方、保護者の方に男女共同参画の理解の普及ということで研修会を予定されていると思うのですが、他の自治体でもこちらの対象向けにやっている感じですか。それを参考にされた感じですか。
長谷川主幹	そういう名目としてあがった部分を参考にさせていただいているところです。ただ、研修会としっかりしたものではなく、皆さんが参加したときに男女共同の話を行事内に入れていくぐらいで、意識をもってもらえるような話をするという程度と思われま。
木村会長	なんか私自身あんまり聞いたことなかったの。そういうのやっているんだなって。
長谷川主幹	申し訳ありませんが、R11 年 1 回というのは、令和 11 年度までに年 1 回を目指すということなので、もしかするとこれが令和 7 年に 1 回ではなくて、R11 にやっと 1 回になるかもしれないという、そういう目指し方の意味合いの目指し方になります。
木村会長	もう一つはですね、もし分かればなんですけれども、次のページの 2 番のキャリア教育の推進のところ、施策の方向性の目標指標。キャリア教育に要する時間のところで今、中学校で年 12 時間と書かれているんですけども、これは何か 2 時間のものを 6 回やってるとか、何かそういう頻度みたいのところありますか。
長谷川主幹	職場体験という形で。企業さんとか事業者さんに行って、2 日間体験するとか。それ以外にも職業人の話を聞くとか、そういうものを

	増やしていきましょうというイメージ。
木村会長	何かうちの子が通っているところでも結構そういうキャリア教育をやられて、いろんな方を呼んで話を聞いたりとかですね、もちろんその職場体験をやったりしてるので、やっぱりそのどういう仕事もあるかっていうのを知るという機会があつたらいいなと思うのと、やっぱり地元の企業を知ってもら、小さい時から知ってもらってことがすごく地元定着というのにいいのかなと思うので、ぜひ積極的に可能であれば時間・機会を増やしていただけると嬉しいなと思います。
八重樫副会長	これ中学校2年生の生徒さんがされているんですよね。先月かな、ちょうどうちにも職場体験ということで、2日間動いていただきました。うち建設ですけど、昨年男の子3人だったんです。今年は男の子2人の女の子1人だから、やっぱりその辺も建設っていうとどうしても男の仕事じゃないんですけど、今回は女の子1人設計の図面を見るとかね、書くっていうのがすごく楽しかったりすると言って帰ってくださったので、やっぱりそういう体験をするというやっぱり男女のその職場の雰囲気というのも違ってくるのかなと思って。できるだけうちも協力をして、受け入れはさせていただくようにはしてるんですけども。
大内委員	今の目標指標って、中学校で年12時間を15時間とかなんですが、中学校の1年生から3年生全部トータルで15時間ということですか。一つの学年をとってなんですか。
長谷川主幹	その辺はちょっと担当課の方の申し出だったので、もしかしますと中学2年生だけの話なのかもしれません。
大内委員	現状として大河原中学校は1年生の時点のときに、職業人に話を聞くというのは1日ずつありまして、あと2年生でおっしゃったように、職業体験。その日に合わせて3年生は修学旅行。その中で行くところとしてキッザニアという。そういったところでの職業体験などをされている。 今のような考え方でいくとその下の健康性に関する学校保健の充実も同じなんですね。 学校全体の1年生から3年生まで年2時間じゃないですか。もっと各学年でやっていますので、ちょっとそこが曖昧かな。 それから、教育総務課の方でOKが出ているんでしょうけど、それぞれの学校でいろんな行事とかを持って、年間の計画を立てているんで増やせばいいっていうと、他のところを減らさなければならないという現状が学校には生じてきます。

	やっぱりそういったところで、やっぱり協議する時間は持っていたければ学校の方はありがたい。何でもかんでもやって欲しいっていうのいいんですけども、やはりそれには限界があるってことをわかってやっていただければいいかなと思います。
吉野課長	時間というのは限られているので、そういうのも当然検討しなければ事業課の方にはその辺をお願いしたいと思いますけれども。今のお話伺って、さっきのそのキャリア形成のところ、例えばこの時間じゃなくて、受け入れ事業所数、要は選択肢を増やすというのが一つの支援の形なのかなというふうにも考えられるので、単純にこの時間だけじゃなくて、もうちょっとその受け入れの環境とかですね、そういったところも少し検討してくれるかなと話してみたい。
長谷川主幹	学校のカリキュラムとか（を考えると）なかなか難しいと思う。
大内委員	そうです。コマ数が決まっているので、そこで何かが増えれば何かを減らさなければならないということがあるので、そこで。
長谷川主幹	全体的に目指す目標という形にさせていただいているところがあるので、担当課から学校に説明する際には、こういう方向で町は男女共同参画を進めたいので、どのような調整をお願いできるかということこれから始まるっていう形になると思うんですね。
吉野課長	おそらく専属的にこれだけの時間っていうふうになるのか、もしくは何かの関連でさっきもありましたけれど、何かの事業の関連でこれも触れながら。そういった工夫とかできると思います。
	＜基本目標 4＞
長谷川主幹	職場に関してですが、これはなかなか事業所さんに町がアピールするというのが難しいところもありまして。ワークライフバランスもですね、17、8年前ぐらいにも補助金を作ってですね、ワークライフバランス支援を行ったのですが、1件も申請があがらなかったという。宮城県にお手伝い願うような形で、全県と連携して実施するという形にさせていただいているところもありますけど、全員が全県的に行わないと、一つの町が事業所というアピールはなかなか難しい。宮城県にそういった男女共同参画キャンペーンとかですね、全県的にこれを今年はやってるとか何か目標立てをして全県的にもPRみたいなそういうのをやってますよっていうのが知れ渡ると、事業者も、働く人も、住民の方も、やっているなということにはなると思うんです。一緒に発信させていただければと。
木村会長	すいません一点確認なんですけれども。さっき大沼委員が言われていた育児休業の取得率のところ、この女性と男性の数字というのはその県内の事業所さんにアンケート取ってきた数字ということ

	で。県職員の、方からって…
大沼委員	県職員でいくと男性の方しかないですけど、5年度の方で84.3%ですね。ただ県としての課題として、結局84.3%は1週間とか、そういう方もいるので、何ヶ月とか取ってる方はまだ少ないところでは。
木村会長	1ヶ月ぐらいの方が結構いらっしゃいます？
大沼委員	そうですね。1ヶ月ぐらいそれより長い方が難しいかなって。ありがとうございます。
渡辺委員	ご質問ですけれども、賃金や昇進において男女間格差があるってところの記載があるかと思うんですけども、性別で差があるというどちらかの賃金データを取られてると思うのですが、性別というよりは何か職務・業務内容も比例しているのではないかなって思うんですが、その辺っていかがなんでしょうか。例えば、現場に出て働いている男性の方だと事務職をされてる女性の方とでは賃金で当然変わってくるかなと思うんですが、その辺はリンクさせてと言いますか。何かそういったところの方が実際女性だからといって賃金が安いとかそういう傾向があるっていうふうな実感があまりないんですけれども。どういう形でのデータなのかなって思ってちょっとご質問させていただければと思います。
長谷川主幹	この辺に関しましては、他の計画で文言としてそういう課題があるんだなっていうのを拾ったものと、あとアンケートに関してそういう部分で女性の方が多く回答したものでありますけれども、そういう部分で賃金格差を感じる、実感としてあるっていう部分が集まったものと。
大沼委員	国でとったデータでも格差があると出ていますが、職務内容までは…。
長谷川主幹	男性と女性で、同じように賃金が毎年上がるとか昇給するっていうスピードはやはり男性の方が早いというか、そういう感じはあるんでしょうか。
渡辺委員	なんかやっぱり業務内容だと思ってまして、業界的に見ますとやっぱり男女差はないんだと思うんですけども、営業職に就かれてる方って男性も多いのかなって思っていて、女性もそこに行かれる方もいると思うんですが、やっぱり営業職ですとどうしても数字に対してのプレッシャーってあるって思っていて。そこはやっぱりちょっとあんまり負荷かけたくないんだよねっていうのは女性の方は、業界的には多いかなとくるので、その辺でサポートをするという職種を選ばれるとやっぱり分かりやすい営業職よりは賃金が表面

	化して評価が難しいという実態はあるんじゃないかなと。ポジションによって、男性・女性で差をつけるということはあまりないんじゃないかなというのを実感しております。
三浦委員	この中で非正規なのは私だけなのかなと思いつつ、やっぱりこの中で女性や若者を中心に非正規の方たちの非正規雇用が多く、女性から参画を進んでいない状況っていうのも、やはり子育てであったり、家事・育児が女性が多い。今の状況の中で働いていて、非正規で働いていても今後壁があることをご存じだと思うんですが。やっぱりあの税金の壁だったり。私なんかやっぱり働き控えといますか。時給は県の中でも高いと思うんですけど、それだと働くを超えてしまう。それでサービス残業であったり、やっぱり超えて自分で社会保険等支払うっていうことを考えると、あと何時間働いていけばいいとか、家庭にいる時間がどのくらいかっているところの、まだまだこのバランスが取れてない状態で。というところがやっぱり今、最低賃金等も上がっている状況で非正規の人たちが多いっていうのも、働き方の壁っていうのはとても大きいことかなと思っています。
	＜基本目標 5＞
三浦委員	一番後ろのページですね。防災士資格取得助成事業の実績でございますが、大河原町としては、防災士の資格助成だけではなく、私が助成していただいた防災介助士、こちらも助成事業としてあるかと思えます。その他はちょっと存じ上げないですけど、そちらの方で去年私の方で申請したときに防災介助者が初めてだと言われてました。助成したのは初めて言われてまして、そのとき受験したのが女性4名です。 仙台市の方で受験したときに、もちろん女性ばかりではなくて、例えば電車の運転手さんが仕事してるときにもし障害者・高齢者、災害があったときとか、ホームセンターの方ももしも店の中で災害があったときにお客様対応ができるようにというような男性の意見もあつたりとかしたんですね。 この中にぜひ女性の防災士資格取得率というものだけではなくて、防災介助士というものも周知していただいて、むしろ男性の取得率も挙げていただけたらと思います。

(3) その他

発言者	内 容
長谷川主幹	この計画で啓発とか理解浸透を進めるため、いろいろ書いてはいた

	<p>んですが、何か町としてこう支援するとか、何かそういう政策として、皆さんも何か考えられるのがあったら加えたいなと思っています。</p> <p>といいますのは、仙台市さんが男性の育児休業取得に対し最高 20 万円を事業所にお配りするとかありましたし、あと夜間の一時保育という預かりとかですね。この辺では進まないかもしれませんが、夜 8 時でも 9 時でも時間の幅があった方が。そういう男女共同参画の一つとして女性の方が働きやすいとか、負担が減るとか、何かそういう政策的にこういうのあったらいいんじゃないのかなというのがあればそういうのも見てみたいなと思っています。</p> <p>というのは今、大河原町まち・ひと・しごと創生総合戦略という人口減少対策の計画も策定しているんです。人口減少としては国で言ってるように消滅可能性都市とかですね、将来的に自治体が無くなるでしょうという、その一員とならないようにな対策。20 代 30 代の女性の方が少なくなって、子どもさんを生む数が減ってくるという部分も出てくるので、やっぱり女性政策っていう女性の方を何かしら働きやすく、子どもを産んで子育てしやすいっていう部分を強めていった方が町の力とかイメージとか、大河原町はそういう部分を大切にしているんだというのを何か柱があるといいのかなと思ってるんですけども、何かそういう目で考えておかなければと思ったんですよ。このままだと子どもを産まなくなってしまうのかなと思っていて、それも多様なので選択の一つなのかもしれませんが、この町を維持していくためにはやはり子どもさんが生まれて生産年齢人口があって、そういう高齢者の社会保障も支えられて、とか。</p> <p>そういう社会構造を保っていかなくちゃいけないところがあるので。何かしらの方法がないのかなというのをちょっと考えていたんです。</p>
八重樫副会長	<p>商工会の青年部で男女の出会いの場を作っていて、町の企業の方々、どちらかというと独身の方が多いというところで、そんなことを企画してやってたようです。なかなか出会いの輪が作れないというのが現状の方もいらっしゃるんじゃないかなと思うんですね。でも参加者が集まらないようで。何かそういう出会いの場のうまい配慮ができれば、ちょっともう少し前に進むのかなと。</p>
小熊課長補佐	<p>「ガワコン」といいます。令和 5 年度よりも 6 年度は予算を 2 倍にしています。この間の中央公民館で「みやマリ」という婚活の出張登録を県の方から来てもらってやりました。</p>

長谷川主幹	各市町村もそのような悩みで毎回婚活をやっています。大河原町よりはもうそういう婚活パーティーとかは多くやっていると思います。
三浦委員	お祝い品ってどうなっているんでしょうか。
吉野課長	出産祝い金もありますし、あと第三子もありますし、金額は…。入学祝い金もあります。
三浦委員	医療費助成は大きいですね。
長谷川主幹	いろいろな男女共同参画と人口減少に、将来的に地域の課題を解決するためのまち・ひと・しごとという計画もございまして、それに繋がっている部分もあるということが、何かしら今回両方とも計画があるので、両方とも同じメニューで出せば、これは何かやっぱり柱的になったもので将来的に必要な部分ということで強調されるかなと思ひまして、ちょっと意識だけしていただくとすいません。
吉野課長	今日の今日じゃなくても、何かこんなの良いなと思って一度いただければ。
小野寺委員	申請しないともらえない？私は言われなくて、第3子の時に言われた。 「最近始まる。」って、話を聞いてそうなんだって言った記憶があった。そういったところ実際にあったので、そういったところは改善して、知っている人だけがもらえるっていう状況はないように。
吉野課長	今年からこども家庭センターというのが設置になって、その際に今までは児童手当とか、担当してるところが子ども家庭課。そのお祝い金をやっているのは健康推進課で。そこが今、統廃合で一つになっているのでその辺はうまく回るといふうには思ひます。

10. 閉会