

課 長	副参事兼課長補佐	主幹兼係長	係員

令和８年度 大河原町男女共同参画推進審議会 会議録

１．開催日時 令和８年６月３０日（火） 午後１時２８分～午後３時１４分

２．開催場所 大河原町役場 第一会議室

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	取締役総務部長	小野寺 拓弥	○
４	町内企業	株式会社M i r i z	代表取締役	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	熊谷 みち	○
７	人権擁護団体	大河原人権擁護委員協議会	人権擁護委員	佐藤 真由美	○
８	防災・子ども育成	防災士、おもちゃの図書館パオの会	防災士会長	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、瀬戸副参事兼課長補佐、高橋主幹兼係長

５．町長あいさつ

皆さん、こんにちは。今日はもう、すっかり寝不足でございまして、ワールドカップサッカーのブラジル戦、涙が出るぐらい残念でございました。皆さんもそう思

っておられるのかなということで、お話しさせていただきました。

さて、委員の皆様にはこれまでも、大変活発にご議論、ご意見をお出しいただいているということを報告受けております。大変ありがたく感じているところです。そしてまた、木村先生にはリードをいただきまして、重ねて御礼を申し上げる次第でございます。

本町の基本計画の策定は決して早くはなかったんですよ。早くはなかったところではありますけれども、男女共同参画への意識が低かったということではないという風に、私自身は受け止めているところでございます。

つい昨日か一昨日でしたでしょうか、国家公務員全体の女性職員採用が41.9%、ええっ？って思うぐらい高かったところですけども、実は我が町では、これはたぶん数字になっているんだと思いますが、女性管理職はですね、大河原町役場では、たぶん今年度は4割に近づいているか、乗ったぐらいではないかなという風に考えておりまして、行政成果も実は着実に上がっているところでございます。

近隣を見てもですね、威張るわけではありませんけれども、特筆すべき状況ではないかなという風に考えているところでございます。

しかし、全庁的にどうなのかということを考えますと、アンコンシャスバイアス、偏見あるいは思い込みっていうのは、やはりまだまだ根強く残っていると考えているところでありまして、男女共同参画の意義、あるいは意識の醸成といったことに今後とも積極的に取り組んでいかなければならないという風に考えているところでございます。

大河原町男女共同参画基本計画の推進が、本町の掲げるウェルビーイングな町づくりにも繋がる取り組みになるという風に考えております。また、全ての町民が幸福を実感し、生き生きと暮らせる地域共生社会の実現といったことにも繋がりますよう、期待を込めているところでございます。

引き続き忌憚のないご発言をいただき、活発に審議会を進めていただければ幸いです。

以上、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。

6. 委員並びに事務局紹介

各自自己紹介を行った。

7. 会長及び副会長の選任

会長に木村秀則氏、副会長に八重樫裕子氏が選任（再任）された。

8. 会議

- (1) 大河原町男女共同参画基本計画に基づく令和7年度評価について
- (2) 大河原町男女共同参画基本計画に基づく令和8年度施策について

9. 会議資料

資料 1 : 大河原町男女共同参画基本計画に基づく令和 7 年度評価シート

資料 2 : 大河原町男女共同参画基本計画に基づく令和 8 年度取組シート

資料 3 : 各種審議会等の女性委員の割合（各年度 4 月 1 日現在）

（1）大河原町男女共同参画基本計画に基づく令和 7 年度評価について

発言者	内 容
木村会長	それでは、次第の会議の（1）、大河原町男女共同参画基本計画に基づく令和 7 年度評価について、事務局から説明していただいてもよろしいでしょうか。
事務局（瀬戸）	令和 7 年 1 月に、「大河原町男女共同参画基本計画」を策定しまして、本町では、この基本計画に基づき、令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 年間で、男女共同参画に関する施策を進めております。令和 7 年度は計画初年度でございましたが、本日の会議では、具体的な施策における令和 7 年度施策の評価と令和 8 年度施策の取組について審議会においてご説明いたしますので、ご意見等をいただければと思います。 なお、会議時間が限られておりますので、評価及び取組につきましては特に必要な項目を抜粋して説明いたしますので、ご理解をお願いいたします。 それでは、（1）大河原町男女共同参画基本計画に基づく令和 7 年度施策の評価についてご説明いたします。 資料 1・令和 7 年度評価の 1 ページと、資料 3・各種審議会等の女性委員の割合の資料をお開き願います。 資料 1 の、基本目標 1 地域社会における男女共同参画の実現、1. 政策・方針決定過程への女性参画の推進、①の具体的な施策「審議会等委員への女性登用の推進」ですが、資料 3 の一番下、令和 7 年度の合計欄の女性比率に記載してありますとおり、令和 7 年 4 月 1 日時点の審議会等委員の女性割合は、前年度 28.3%から 0.1%上昇し、28.4%でございました。 資料 1 に戻りまして、その下、「町管理職への女性登用の推進」ですが、令和 7 年 4 月 1 日時点の町管理職の女性割合は、37.9%でございました。令和 6 年度の実績が 37.5%でございましたので、これと比較しますと 0.4%増加しておりますが、これは、令和 7 年度の人事異動において、女性の管理職が増加した結果によるものでございます。 その下、②の具体的な施策「事業者・団体等への女性の参画・登

	用の働きかけ」ですが、令和6年度は未実施でしたが、令和7年度は、経営や意思決定過程に、男女共同参画の視点を活かすため、事業者や団体に、女性の参画・登用の事例紹介に関するチラシ配布を1回行っております。 2ページをお開きください。 一番上、②の具体的な施策、「男女共同参画研修会等の実施」ですが、令和7年度は、町職員の資質向上を図り男女共同参画の認識を高めるため、町職員対象の男女共同参画推進研修会を1回開催いたしました。研修内容は、町男女共同参画推進審議会委員の、Kaziプロジェクト代表 木村秀則氏 を講師に迎え、「生活や職場に潜む『アンコンシャス・バイアス』（無意識の思い込み）攻略法」についてご講話をいただいております。研修参加者は、男女合わせて54人（男性31人、女性23人）でございました。 次に、③の具体的な施策、「人権・男女共同参画に関する相談対応」ですが、令和6年度は周知不足でございましたが、令和7年度は広報おおがわらに人権関係を掲載し周知を図っております。 次に、3. あらゆるハラスメントの根絶でございます。①の具体的な施策、「ハラスメントの根絶に向けた意識啓発」では、介護現場におけるハラスメント対策の推進として、令和6年度は未実施でしたが、令和7年度は町内介護保険事業所を対象に、厚生労働省ハラスメント対策リーフレットを1回配布して、ハラスメント防止対策強化についての啓発を行いました。 その下、②の具体的な施策、「児童虐待に係る要保護児童対策地域協議会等との連携・対応」では、これまでも、協議会代表者会議年1回、実務者会議年3回、研修会を年1回開催して、要保護児童等への支援を行っておりますが、令和7年度も児童虐待の早期発見・早期対応について、連携を維持し周知強化を図りました。 3ページをお開きください。 具体的な施策「高齢者虐待に係る相談先の周知」につきましては、令和7年度は町内外の介護保険事業所に対し権利擁護に関する研修会を開催し、相談先・通報先の周知を行うなど、関係機関との連携を図りながら年6回実施いたしました。 次に、4. 地域活動における男女共同参画の促進、①の具体的な施策、「地域活動活性化に向けた女性参画及び支援」につきましては、女性参画の促進が図られるよう、各行政区長に対し区役員に女性の登用について情報共有しておりますが、行政区役員の女性割合は、令和6年度17.9%から、令和7年度実績では18.0%で0.1%の
--	---

	微増となっております。 その下、「地域活動の担い手育成の推進」では、学校支援ボランティアや子ども会育成会等、地域活動の担い手の人数について、広報での募集や啓発、人材育成に努めた結果、令和6年度62人から、令和7年度実績81人と19人増加しており、令和11年度目標の80人をクリアいたしました。 4ページをお開きください。 基本目標2 家庭生活における男女共同参画の実現、でございます。 1. 共に築く家庭生活のための意識啓発の、①の具体的な施策、「家庭生活での男女共同参画の意識啓発」ですが、計画策定時点でのアンケート調査では「家事・育児等に携わる時間が男性より女性が大幅に多いと感じる割合」が、89.4%という高い数値が示され、その数値を最終年度までに60%まで引き下げる目標といたしました。昨年度の審議会では、『60%まで引き下げるのはなかなか難しいのでは?』とのご意見を頂戴しておりますが、目標に少しでも近づくことができるよう、引き続き、家庭内での男女の価値観、意識の見直しを投げかけて、男性の家事・育児等への参加により互いに協力し合える家庭づくりを目指してまいります。 次に、2. 育児及び介護に関する社会的支援の充実、①の具体的な施策、「妊産婦、子ども、子育て世帯の一体的支援」では、こども家庭センターにおける子育てに関する相談・支援体制を整え、多様なニーズに合わせた事業を展開いたしました。令和7年度実績では725件の相談対応を行いました、既に令和11年度目標の720件をクリアしております。 その下、②の具体的な施策、「地域包括ケアシステムの体制づくり」では、昨年度の目標としては「地域包括ケアシステムの推進」としておりましたが、事業課（福祉課）の方で、よりわかりやすい具体的な指標として「ビジネスケアラーがより相談しやすいようオンライン申請やSNSを活用した相談体制の周知啓発」に変更することといたしまして、令和7年度実績では新規相談件数が10件ありました。 5ページをお開きください。 次に、3. 生涯を通じた心身の充実、①の具体的な施策、「健康の保持・増進に向けた普及・啓発」では、国民健康保険の特定健康診査受診率を指標としておりますが、令和6年度の52.3%に対して、令和7年度実績では53.8%と1.5%上昇いたしました。
--	--

	6 ページをお開きください。 基本目標 3 学校教育（幼児教育）における男女共同参画の促進 でございます。 1. 男女共同参画教育の理解・促進、①の具体的な施策、「幼児教育による人権及び男女共同参画の意識醸成」では、性差の固定概念を排除し、個人の意欲と自由な選択を尊重していくなど、性別に偏らない教材や遊具への配慮について、令和 7 年度では随時助言、情報提供を行うよう努めました。 その下、「町内学校教育による人権及び男女共同参画の意識醸成」では、道徳の授業を通して人権・男女共同参画に関することを学んだり、教職員や児童生徒間で性差別等が生じていないかを確認することにより、令和 7 年度実績では前年度と比較して 1 項目増やして 6 項目を達成することができました。 ②の具体的な施策、「保育士・保護者等に男女共同参画の理解普及」及びその下、「教職員・保護者等に男女共同参画の理解普及」については、令和 7 年度では、保育士及び教職員や保護者等に情報提供を実施いたしました。 7 ページをお開きください。 次に、3. 心と体の健康づくりへの教育支援、①の具体的な施策、「健康・性に関する学校保健の充実」では、健康・性に関する保健の授業時間について、令和 6 年度から 1 時間増やし、中学校で年間 3 時間行いました。 8 ページをお開きください。 基本目標 4 職場における男女共同参画の実現 でございます。 1. 職場における女性参画の促進、①の具体的な施策、「男女雇用機会均等法の理解・啓発」及び、2. ワーク・ライフ・バランスの推進、①の具体的な施策、「ワーク・ライフ・バランスの啓発」につきましては、前年度は未実施でしたが、政策企画課及び県と連携してチラシによる啓発を 1 回行いました。 9 ページをお開き願います。 3. 農林業、自営業における女性の経営参画の推進、①の具体的な施策、「女性農業者の経営参画の促進」では、女性農業者への経営参画の啓発について、令和 7 年度では年 2 回実施し、令和 11 年度目標の年 1 回をクリアいたしました。 その下、「女性商工自営業者等の経営参画の促進」では、商工会会員の女性経営者数を、令和 6 年度の 70 事業所から、令和 7 年度では 83 事業所となり、13 事業所増加いたしました。
--	--

	10 ページをお開きください。 基本目標 5 防災における男女共同参画の推進 でございます。 1. 防災に関するあらゆる分野への多様な人材の参画推進、①の具体的な施策、「防災会議委員に女性登用の拡大」では、各団体の役職においてまだまだ女性の比率が高まっていない現状があるため、防災会議委員への女性登用人数については、令和7年度実績では、令和6年度と同様に1人でございました。 その下、②の具体的な施策、「男女共同参画による消防団・防火クラブの取組強化」では、女性消防団員数は、女性の新規入団が無かったため、令和7年度実績では令和6年度と同様に7人でございました。また、家庭防火クラブ地区役員・男性会員数につきましても、男性会員の参加が無かったため、令和6年度0人に対して令和7年度実績でも0人となっております。 その下、2. 地域防災活動への女性人材参画の促進、①の具体的な施策、「地域防災活動への女性人材参画の促進」では、自主防災組織役員への女性登用及び女性防災士（防災介助士）資格取得者助成につきましても、新規該当者がなかったため、令和7年度における増員がございませんでした。 以上、説明とさせていただきます。
木村会長	ありがとうございました。 ただいまの事務局からの説明を受けて、令和7年度の評価について、委員の皆さんからご意見や感想などあったら、プッシュしていただければと思います。皆さん、いかがでしょうか。
八重樫副会長	こういうような会議が行われることによって、意識の持ち方が違ってきたのかなと。まず、町が率先してやってくださって、1ポイントでも上がるっていうね。その実績を上げられたのは素晴らしいんじゃないかなと思いました。 ですから、そこからほんの少しでもいいので、やっぱり進展していかないといけないのかなって。これを見て女性の進出っていうので、男性と家事についても、昔だと『何でお父さんがそれやるの？』みたいのところあったじゃないですか。でもそうじゃないよと、やっぱり（男性も女性も）一緒だよっていうのが、もう若い世代の人たちにも引き継がれてきて、段々とその状況を拡大していくんだと。 こちらは年齢的にうちの息子に・・・（聞き取れず）・・・ような時期もありましたけど、そうじゃないんだっていうのをお互いに理解していくと、男女の面で一緒に行動していけるのかなっていう

	のが、前回も勉強させていただきましたが、今回も何かいろんな形を変えて提案ができればいいのかなと思って、『わー、すごい。1%でも上がっただけいいじゃないの』と思って、実績を見せていただきました。
大内委員	何点かお話しさせていただきます。 まず、資料3からの数字がいっぱい並んでいて、その中で0%というのを目にするんですね。例えば、防災だとか。これ、三浦さんは参加しないんですよね。
三浦委員	はい、これは町の防災会議かと思うんですよ。
吉野政策企画課長	町の防災会議は、自衛隊だとか、警察だとか、充て職が多いので、どうしてもその人事配置に引っ張られてしまうところがあるんですね。
大内委員	であれば、仕方ないなってことですよね。充て職であればね。 それから、例えば、12番の文化財保護委員、それから、都市計画審議会委員、あと、固定資産評価審査委員会委員など、どういうかたが集まっているのかわからないんですが、専門職じゃないのかなと思った時に、0%でも仕方ないかな、と思うので、0%だからダメとかではなくて、やはりこの委員は上げていきたいな、この委員は仕方ないかな、っていうような見方で、数字を評価していかなくちゃいけないんじゃないかと思いました。 2点目です。 私も教育委員会に入って5年にもなってこんな質問をすると、大変失礼かもしれないんですけども、大河原町役場の管理職の女性比率なんですけど、これを上げていくことはプラスに働くだらうと私も思いますが、どのように管理職が決まっていくかっていうのがよくわからないんですけども、自ら辞退されるかたも、私は管理職にならなくて結構ですっていう意思表示をされるかたもいるっていうのはないのかなと思うんですね。 ご自分のライフスタイルというがあるので、数字的に上がっていくことが好ましいと思いますが、それを無理やり上げる必要もないかなっていう風に思ったところなんです。管理職はどうやって決まっていくなですか？聞いてもいいですか？
吉野政策企画課長	先ほどの0%の部分は、やっぱりその職種によっても、それこそ昔からのアンコンシャス・バイアスで、例えば固定資産評価委員だと、不動産鑑定士のかたとか男性のかたが多いんですよね。 やっぱり昔からのそういうのがあって、今、結果としては委員になるかたは男性が多いというのが現状だと思います。

	あと、2つ目の女性管理職についてですが、デリケートな問題なのであまり大きな声では言えないんですけども、基本的にはうちの町としては、やはり適性、年齢もそうですけれども、それから経験年数をみて、やっぱり管理職になって当然だっという人間は、当然引き上げるっていうのが基本スタンス。ただ、内々にはやはり自分の働き方とか、家庭内とかいろいろなので、男女関わらず打診はされます。 そういった形で引き受けて管理職になるというのが、今の現状の大河原町となっていますので、そういった意味では意外と無理やり上げたというよりも、自然と上がってきたっていう形の結果かなという風に受け取っています。
大内委員	もう2点いいでしょうか。 3ページの行政区長ですね、これ、行政区の役員、区長とは限らないんですね。割合が少ないっていうのはわかります。これも大変なお仕事を抱えているんで、なかなか（大変）っていうのはあると思うんですけども、行政区役員の中には民生委員は入っていないのかなと。民生委員は女性が多いと思うので、やはり誰を行政区長として何%、何人という見方があるかもしれないけれども、いろんなものを町の地域活動活性化に向けた立場の方々、高齢者を支えるの方々、そういった方々にスポットの当て方も評価の中に入っていたら、もう少しマッチング評価も上がっていくんじゃないかなと思ったところです。 あと、最後にいいですか。 同じ3ページの、生涯学習課、ちょっと手前味噌になっちゃうんですけども、一番下の地域活動の担い手育成の推進ということで、全くこの男女共同参画とは関わりはない話なんですけども、ジュニアリーダーの活躍というのを間近に見ていまして、小学校、中学校、高校と続けている子たちがいるんですね。 昨年度から今年度にまたいでなんですけども、このジュニアリーダーが育って、今、現在大学1年生の子たちが3人いるんですけども、この子たちが金ヶ瀬の子ども食堂の手伝いを始めたんです。これこそがやっぱり地域活動の担い手となっていく、育ててきた何年にも渡って地道な活動がっていう風に、ここの評価の中では担い手の数っていうようなことで、たぶんこの数にはもう卒業した子なので入ってはいないと思うんですけども、実際にこのような若い力が地域活動に貢献しているっていうことをお伝えしたく思いました。
吉野政策企	一つ目の地域活動は、行政区の役員等の数になるんですけども

画課長	やはり今どうしても大河原町の傾向として感じられる、行政区長とか、あと区長代理等の数になってくるんですけども、年配のかたとしては地域の年長者といいますか、年配のかたが（区長に）なるという現状が多いのが大河原町なのかなという風に考えています。 そういった意味では、やはり女性の比率ってなかなか上がってこないっていうのが、やはり昔からの習わしじゃないですけども、やはり男性がそういったところ（役職）になるという風習があるのかなと思っています。 ただ、全国的に見ると行政区活動も担い手というのを若い世代にどんどんシフトしている自治体が増えているようなんですね。その地域での理解を得て、そのようなシフトが進むと、おそらく女性の割合も少しずつ上がっていくのかなと思いますので、ここは少し時間がかかるのかなという風に感じているところです。 あと、ジュニアリーダーのお話は、私たち知らないことでしたので、お話をうかがって非常になんかうれしく思いました。素晴らしいですね。
大内委員	3人のうち1人は山形県に住んでいるかたなんですけども、この金ケ瀬の子ども食堂は月1回なので、それに合わせて帰省するという名目で帰ってきたり、あと『サークル活動もあるから参加できる時でいいんだよ』と言われて、それでも4月からまだ3回（4月～6月の毎月1回）しかやっていないんですが、子ども食堂を運営しているかたからは『とっても助かっている』と聞いていて、すごくよかったなと思ったところです。 やっぱりそういった水面下のものがいっぱいあると思うので、拾ってあげたいなと思います。
吉野政策企画課長	何年後かにそういった芽が本当に成長して、成果に繋がっていくとうれしいですよ。
八重樫副会長	こういうところでないと、そういうお話が聞けないじゃないですか。だから、たぶんそれを知っている人ってごく少数だと思うんですよ。若い人たちがね、そうやって頑張っているんだっていうのを、何か取り上げてほしいですね。そうすると、町の人たちもこういう子どもたちもいるんだというのをわかってくれるような気がするんですね。 区長のこともそうだと思うんですね。なんで男性なんだろうって。女性の人の方が細やかに動けるんじゃないの？とか思うんですけど、結局男性の皆さんがやっているから、区長は男性なのかなって思い込みがあるのか。もしかすると、若いお勤めしている男性の

	かたじゃない、退職されたかたが中心になって区長をやっているんですしたら、もしかすると主婦のかたでも意見を言いながらちょっと見回りをしながらとかね、なんかそんな形でできるような。だから、区長ってこうだよみたいな考え方をもうちょっと変えていくような、町としてアドバイスで参加していただいたら、その地区、地区で考えていただけるのかなと思うんですけど。町にも何人かはいらっしゃるんですよ、女性の区長さん。 そういうかたが実際に区長をやって、『女性でも大丈夫よ』みたいな声が聞けると、区長会とかでね。そうすると、区長さんが代表して、どここの女性の区長さんが大丈夫だっていうから、うちの区も一度女性を（区長に）挙げてみたいとかにならないと発展していかないかなと思うんですけど、どうしても区長さんっていうと、男性っていうイメージが未だに強いですよ。
吉野政策企画課長	行政区の管理を考えると、自主防災組織って区の管理なんですよ。そういった意味ではその自主防災組織で災害時に活動していただく時に、皆さんは特にご存じかもしれないですけど、女性視点での災害対策とか、対応っていうのが必要になってくるので、そういった意味では、行政区と自主防災組織と同じ括りでやっているの、例えばそういったものをもっとしっかり体制を整えたい、区長、区長代理どちらかを男女それぞれ設けるというのは、意外といいのかなとは思いますが。担当は総務課になるんですよ。そういう働きかけは行っているんですが、なかなかどうしても先例が増えないと、そういうのが広まらないというのもあるので、引き続きそういうお声がけをすると思いますので、皆さんからも地域の方で声がけしていただければ非常に助かるところです。
木村会長	ありがとうございます。他に感想やご意見などありますでしょうか。
三浦委員	防災に関してなんですけど、防災会議の中の女性比率は、地区の区長さんは男性が多いかもしれないんですけど、地区の防災会議では、単体で見るとおそらく民生委員も入っていらっしゃるでしょうし、民生委員は女性が多いですよ。 名前は『家庭防火クラブ』に変わりましたが、今までの婦人防火クラブの会長もそういった地区防火会議に入っている、ということで、やはり地区単体でみると、女性のそういった防災会議への参加というものもいろいろではないのかなと思うんですけど、今、私もうちの地区の会議に入っておりますので、それでいいのかなと思っています。

木村会長	次の議案もありますので、進めながらまた感想を聞けたらと思います。一旦次に移っても大丈夫でしょうか。
------	---

(2) 男女共同参画基本計画に基づく令和8年度施策について

発言者	内 容
木村会長	次第の2つ目ですね。大河原町男女共同参画基本計画の基づく令和8年度施策についてお願いします。
事務局（高橋主幹兼係長）	それでは、(2) 大河原町男女共同参画基本計画に基づく令和8年度施策の取組について、ご説明いたします。 資料2、令和8年度取組の1ページ、資料3、各種審議会等の女性委員の割合をご覧ください。 基本目標1 地域社会における男女共同参画の実現、1. 政策・方針決定過程への女性参画の推進、①の具体的な施策「審議会等委員への女性登用の推進」ですが、資料3の、一番下、令和8年度の合計欄の女性比率に記載してありますとおり、令和8年4月1日時点の審議会等委員の女性割合は、令和8年度から0.5%上昇し28.9%でございました。これは、役場の各課において各審議会委員の改選時に、女性委員の登用を積極的に進めていただいた結果、女性の登用割合の増加につながってきたものと思われます。ただし、令和11年度目標指標は35.0%としておりますので、引き続き女性の割合が増加していくよう、より積極的に進めてまいります。 その下、「町管理職への女性登用の推進」ですが、令和8年4月1日時点の町管理職の女性割合は、41.4%でございました。令和7年度の実績37.9%と比較しまして、3.5%増加しております。これは、令和8年度の人事異動において、さらに町管理職に女性が多く登用された結果によるものでございます。 2ページをお開きください。 ②の具体的な施策、「男女共同参画研修会等の実施」ですが、令和8年度につきましても、町職員の資質向上を図り、男女共同参画の認識を高めるため、男女共同参画研修会を1回開催する予定としております。 3ページをお開きください。 次に、4. 地域活動における男女共同参画の促進、①の具体的な施策、「地域活動活性化に向けた女性参画及び支援」では、行政区運営や地区活動に女性を行い、女性参画を促進し、あわせて、男女共同参画の意識浸透を進め、令和8年度は行政区役員の女性割合を20.0%を目標としてまいります。

	その下、「地域活動の担い手育成の推進」では、学校支援ボランティアや子ども会育成会等、地域活動の担い手の人数について、令和7年度時点で既に令和11年度目標の80人をクリアしておりますが、令和8年度は更に85人を目標としてまいります。 4ページをお開きください。 基本目標2 家庭生活における男女共同参画の実現、でございます。 1. 共に築く家庭生活のための意識啓発の、2つ目、具体的な施策、「家庭教育支援の講座実施」では、幼児施設の課題の共有と支援に向けた家庭教育講座の実施について、令和8年度では18講座の実施を目標としてまいります。 次に、4ページの一番下、2. 育児及び介護に関する社会的支援の充実、②の具体的な施策、「地域包括ケアシステムの体制づくり」では、先ほどの令和7年度評価でも説明しておりますが、事業課で、よりわかりやすい具体的な目標として「ビジネスケアラーがより相談しやすいようオンライン申請やSNSを活用した相談体制の周知啓発」に変更することとし、令和8年度では新規相談件数を月1回の12件を目標としてまいります。 5ページをお開きください。 次に、3. 生涯を通じた心身の充実、①の具体的な施策、「健康の保持・増進に向けた普及・啓発」では、国民健康保険の特定健康診査受診率を目標としております。令和7年度実績の53.8%に対して、令和8年度は57.0%を目標としてまいります。 その下、②の具体的な施策、「妊娠・出産期の母子の健康確保・支援」では、妊娠・出産期等面談率及び訪問率については、令和7年度実績の98.1%に対して、令和8年度の面談率及び訪問率は100%を目標としてまいります。 6ページをお開きください。 基本目標3 学校教育（幼児教育）における男女共同参画の促進でございます。 1. 男女共同参画教育の理解・促進、①の具体的な施策のうち2つ目、「町内学校教育による人権及び男女共同参画の意識醸成」では、道徳の授業以外でも男女平等の意識醸成を進めることにより、令和7年度と比較して1項目増やして、7項目を目標としてまいります。 7ページをお開きください。 次に、3. 心と体の健康づくりへの教育支援、①の具体的な施
--	--

	策、「健康・性に関する学校保健の充実」では、心身の健康・性に関する正しい知識を身につけるとともに、性的指向や性的自認など多様な性に関しての理解ができるよう、中学校での健康・性に関する保健の授業時間を、令和7年度の年間3時間から1時間増やし、年間4時間を目標としてまいります。 8ページをお開きください。 基本目標4 職場における男女共同参画の実現 でございます。 1. 職場における女性参画の促進、①の具体的な施策、「男女雇用機会均等法の理解・啓発」及び2. ワーク・ライフ・バランスの推進、①の具体的な施策、「ワーク・ライフ・バランスの啓発」については、今年度も引き続き、政策企画課及び県と連携しながらチラシによる啓発を年1回行う予定としております。 9ページをお開き願います。 3. 農林業、自営業における女性の経営参画の推進、①の具体的な施策の2つ目、「女性商工自営業者等の経営参画の促進」では、商工会会員の女性経営者数は、令和7年度では83事業所に対して、令和8年度は85事業所を目標に進めてまいります。 10ページをお開きください。 基本目標5 防災における男女共同参画の推進 でございます。 1. 防災に関するあらゆる分野への多様な人材の参画推進、①の具体的な施策、「防災会議委員に女性登用の拡大」では、防災分野全般に女性の視点を取り入れたうえで男女のニーズの違いに対する配慮を行えるよう、令和7年度女性委員1人に対して、まずは令和8年度は1名増の2人を目標に、防災会議委員への女性の登用を拡大してまいります。 その下、②の具体的な施策、「男女共同参画による消防団・防火クラブの取組強化」では、女性消防団員の入団しやすい環境づくりを行い、令和7年度7人に対して令和8年度では11人を目標としております。また、家庭防火クラブ地区役員・男性会員数につきましては、これまで男性会員の参加がありませんでしたが、家庭における予防消防の取組を強化するために、男性入会の周知徹底を図り、令和8年度には1人を目標としてまいります。 その下、2. 地域防災活動への女性人材参画の促進、①の具体的な施策、「地域防災活動への女性人材参画の促進」では、地域の防災活動にも女性の視点を取り入れた取組を進めていくため、自主防災組織役員への女性登用について、令和8年度では2人を目標としてまいります。また、女性防災士（防災介助士）資格取得者助成につ
--	--

	きまして、令和8年度は12人を目標としてまいります。 以上、説明とさせていただきます。
木村会長	ありがとうございました。ただいまの令和8年度の施策を聞いて何か気になるところですか、感想、ご意見などあれば挙手していただけますでしょうか。
三浦委員	4ページの一冊下の、ビジネスケアラーがより相談しやすいようにオンライン申請やSNSを活用した相談、なんですけど、今日まで全然知らなかったんですけど、令和7年度の相談件数が11件あって、新しい目標が12件って相談件数が増えるのもなんだかな…と思いはいるんですけども、この相談っていうのはSNSだったり、オンラインでどなたが相談なさるんですか。
瀬戸副参事 兼課長補佐	相談を受けるのは包括支援センターの職員だと思うんですけど、やはりお仕事をお持ちの方だと、仕事をしながら介護とか介助とかをしているかただと、なかなか役場に来て相談するというのも難しいようなんですね。なので、ちょっと間口を広げて、ネットやLINEなどを経由しながらご相談をするっていうのを始めているようなんですけども、一人で（困りごとを）抱え込まないようにということで、こういった指標にしたことのようにです。
三浦委員	考えましたね。それはいいことだと思います。また相談しやすいということで、ぜひ相談してくださいということで、件数が増えるといいですね。
瀬戸副参事 兼課長補佐	そうですね。 一人で考えすぎて、どうしようっていうよりは、やっぱりそういうのもSNSなどを使えば、より間口も敷居もそんなに高くないのかなというところで。
吉野政策企画課長	おそらく、たぶん我々は実数を把握していないんですけど、潜在的には結構多いんだと思うんですよね。ただ、仕事なので相談に行きづらいとか、行く暇がないっていう時には、やっぱりこういうものを使ってもらっていいのかなと思うので。でも、スタートして最初のうちはどんどん増えていってもらった方がいいのかなと思うんですよね。こういうのを活かして、例えばほかの社会資源に繋がっていったって、悩みが減っていったいづれ相談件数がまた減ってくるイメージだと、何となくこの仕組みづくりとしてはよかったのかなという風になるので、少しそこは長い間見ていかなくてはいけないかなと思いますね。
三浦委員	気軽にというところで、むしろ増えたほうがっていう…。そうですね。失礼しました。よろしくお願いいたします。

木村会長	すみません。ちょっと教えてもらえればと思うんですけど、前年度の相談件数の中で、年代的には40代のかたからの相談が多いとか、その辺ってどうなっているかわかりますか。
瀬戸副参事 兼課長補佐	今は手持ちのデータがないので、後ほど確認しましたら共有させていただきます。
木村会長	頑張りすぎちゃって、なんか自分の親だからとか無理しちゃうかたがまだまだ多いのかなっていう気もするので、何かそのちょっと兆候が見えたら相談するとか、何かそういう風になっていくと、支援する側もスムーズなのかなと思ってます。むしろ広がるといいなと思いました。
三浦委員	相談するかたが、男性なのか女性なのかっていうこともあると思うんですね。
木村会長	私も介護の現場にいたことがあるので、すぐ相談しようと思うんですけどそうじゃない、よくわからない人なんか頑張っちゃって腰をやっちゃったり（痛めたり）とか、どんどん自分が疲れてきてしまうと思うので。
吉野政策企画課長	もうそれで、対面での相談よりは今の時代SNSとかが気軽に入りやすいので、ツールとしてはいいのかなという風に思ってます。 年代としてやはりどうしても若い世代のかたが入りやすいことにはなるかと思うんですけども、できれば親が70代、80代になってくるような、40代とか50代の人たちにやりくりしてこの辺を使ってもらって、自分も知らない社会資源に繋がってっていうのはいいのかなと考えています。
熊谷委員	これに関連して、うち（県）でも男女共同参画相談室というのを庁内に設置していて、毎日電話相談を受けているんですね。 やっぱり対応としては傾聴の姿勢なんですけれども、何かあった時には電話でも対面でも受け付けているし、匿名でも受け付けているので、何か重大なっていう時には、県警が隣なので一緒に警察まで付き添うこともあります。 また、週に1回は男性相談っていうのをやっていまして、男性の相談員が電話を受けています。やっぱり男性からの相談っていうのも結構あるんですが、うちの相談室は聞いてもらうだけで意外と満足するかたも多くて、そういう先があるっていうのはいいのかなと思っていました。 ただ、男性相談のかたでちょっと相談員さんとお話ししたんですけども、実は父子家庭のお父さんからの相談はゼロなんですね。昨年も今年度もゼロで、本当はそこが何かもっと困っているんじゃないかな

	いかなって思うんですけれども、意外とそういうかたは電話はされてなくて、ちょっと周知不足かなと思っています。 あと、県では女性弁護士の相談を月1回やっていますので、もしそういう弁護士にかかるような相談案件がありましたら、こちらの方のLINE相談から県の方に回していただいても大丈夫です。ちょっと枠が狭いので、すぐ予約いっぱいになるんですけれども、そういうのはありますし、LGBTの相談も受け付けております。ご活用ください。 たぶん、言っててどうしようもない時もあるかもしれませんが、言うだけで治まるかたもいるんじゃないかと思うんですよね。
三浦委員	障がい福祉課でもぜひやってほしいと思いました。障がいとか子育てとか、これは制度がわからなかったり、女性目ではわからなかったり…、未だに私はわからない部分がたくさんある。やはり障がいのある子供を連れて役場に行けないですとか、お金（の心配）、学生のかた、いっぱいいらっしゃるのですね、制度について役場に聞きに来なければ教えていただけるかどうかわからないので。また、何を聞いていいかわからないっていうこともあったりするので、窓口フローチャートみたいなものがあるといい。3回も4回も電話して、やっと相談したい中身がわかる、みたいな。
熊谷委員	相談する側も何をどう聞いていいかわからないので、電話を掛けてこられても話が進むまで時間がかかる。
大内委員	どうしてほしいっていうのを、それを理解してもらえるのかかっていう不安みたいなのを拭える機関があるといいですよ。 やっぱり相談は女性のほうが多いんですかね。
熊谷委員	うちは男女共同参画なんで、一応毎日女性2人が相談してるんですけど、女性が多いです。男性も週に1回はいっぱいですが、毎日電話を掛けていらっしゃる方もいますし。年代も相談員さんが一応匿名で受け付けてるので不明なかたもいるんですが、年代とかも集計、分析もしています。
大内委員	ピンポイントで男性の相談員とお話しさせてくださいとかっていうのはあるんですか。
熊谷委員	男性相談の日に、男性の方に相談したいからって言って電話を掛けてくるかたがいます。
八重樫副会長	男性の相談員がいる日があるっていうのはいいですよ。大きいですよ、きっと。その人からしたらね、電話をかけると「女性の人か、ちょっとこれ聞かれるのはな」と思った時に、男性相談の日がありますって教えていただければ、そこに目がけて電話をかけ

	て、町の組織もそういう風にして、少し県にならってやっていてもいいのかも。
木村会長	よろしいですか。基本目標1の町管理職への女性登用の推進ってあるんですけども、じわじわと何かパーセンテージが増えてきてるなと思ってしまして、やっぱりこの女性管理職のかたが増えてきてる感じっておりますか。
吉野政策企画課長	あります。元々、女性の比率は、大河原は高かったんですけども、やっぱりここ5年、10年やっぱり増えてるなっていう感じです。
木村会長	やっぱり、それで何か生まれてきた変化とか、何かこんなことあったよ、みたいなものだったりしますか。
吉野政策企画課長	私個人の意見になってしまうんですけども、あまり男性、女性と意識しなくても話ができるっていうか、むしろ全然気にしなくなっちゃったっていう感じがあります。それは長くずっとその環境に置かれていたので、そういう意識ができてきたのかなって感じがします。なので、気づけば女性管理職が増えたなっていうぐらいなので、あえて増やしてるなっていう感じは受けていない。結局、月に1回、2回の定例庁議とか課長会議をここでやったりするんですけど、女性管理職が増えているので、昔はどんな意見があったかはわからないですけど、結構活発に意見が出るようなイメージがありますね。 当然、男性目線とは違うところからその家庭から見た意見だったりとか、父親と母親の意見が出てきたりとか、意外と面白かったりしますね。そういった意味でプラスなのかな、っていう。
小野寺委員	8ページの目標4、職場における女性参画の促進とその下のワーク・ライフ・バランスの推進が、年1回になっているんですよね。ここと4ページの一番上、基本目標2の1がリンクするんじゃないかなんかと思ってるところがあって、育児に男性が関わる人数が少ないことや職場の意識が変わらなければ、ここって上がっていくところじゃないと思ってるんで、県と一緒にやっていくのはいいんですけども、例えばその商工会の会員、事業所さんとかにどんどんそういった情報って投げて行って、男性が女性の代わりに入っていくのが当たり前っていう風なものを、もっとどんどん積み重ねていった方が、私はいいいんじゃないかなと。そのため、年1回では、チラシを配って、ただ誰でもいいのかなって。いつも家で広報とか見ますけど、そこで終わっちゃうんじゃないかなんかと思っていて。やっぱり積み重ねていくことが必要かなんかと思ってるので、ここはもう

	少し強化して、これもこだわらずいろいろ評価していってもらったらいいかなの思っていたところです。 実際になんだかんだ女性が担う役割はすごく多い。私も子供がいるんで小学校とか中学校とか行くんですけど、PTAの会長って男性だけど、なんで役員は女性なんだといつも思いますけど。 確かに充て職だから、会長さんは男性で、町の会議では実働される会議を行って学校の事業とかをやる役員さんって女性。これ、なんかおかしくない？って思いますね。男性が役員になって参加すると、男性が1人だけ。非常に居心地が悪い。 だから、それがおかしいと。その役割が当たり前のように男性も女性もそういったものに参加してやるのがいいんだよ、普通なんだよ、っていう風なものを広げていくには、やっぱりそういった広報じゃないですけど、職場内の雰囲気、女性の役員が、うちでも女性の役職者が増えていますのでそれはあるんですけど、まだまだそういった意識っていうか、何かあったらお母さんが迎えに行けばいいよねとか、PTAとかは行けばいいよね、みたいな雰囲気はそういう役職の中でもまだまだあるのは、実際あります。 なので、そういったところにもどんどん男性が入っていくのが当たり前なんだよっていう風な広報は、もっとしてほしいなというような。ここちょっと私、今年、去年の実績と今年の令和8年度目標、これを見て一番感じたところでした。
木村会長	何かそういう活動を推進されている企業さんの紹介とかってあるんですか。
吉野政策企画課長	今のところ、まだ取り組んだことがないんですけども、実は去年職場での男女参画の研修として、うちの職場内でやったんですけども、男性職員の方が参加が多かったんで、特に若い職員がたくさん参加してくれて、ちょっと実態としてわからないところがあるんですけど、それは商工会さんでそういった男女平等の何か取組の研修とかでやってらっしゃるのがあるのか、もしなければ、例えば町と一緒に共催で今後やっていって、町内の事業者さんたちの中にそういった周知を図っていく。
小野寺委員	SNSなどの利用の研修案内は来ますけど、そういったものの会員向けの研修案内は来たことないですね。
吉野政策企画課長	我々としても、どこまで範囲を広げてっていうのはなかなかわからないとかいうのがあるので、将来的にそういったところと一緒にやれば、例えば事業所でそういう意識が高まれば、当然そういうのに行くのは女性でなく男性でも全然いいんだぞって言ってもらえ

	るような環境ができてくると、やっぱりその辺のギャップがなくなってくるのかなと思って、できればそういったところ、今のところ、当初町の中でっていう風になっちゃっているんで、少ししっかり皆さんと協力しながらやるようなことを少しやれたらいいのかなっていう風に思います。
熊谷委員	後でご紹介しようと思ったんですけども、県の事業で実は『えるぼし』、国の女性活躍の認証をとった企業のリアルトーク会っていうのをこの前やったんです。隣の会社が『えるぼし』を取った話っていうタイトルでやったんですけど、5社来ていただいて、それぞれ『えるぼし』をどうやって取ったかっていうお話をいただいたんですが、それぞれの企業さまで、社員のことを考えていろいろやったら『えるぼし』取れてましたっていうところもあるし、女性が多い職場なので、女性をとにかく活躍させなきゃいけないっていう工夫して『えるぼし』にたどり着きましたっていうところもあるし、あとはトップダウンで改革したところと、あとボトムアップで社員の方でいろんな委員会を立ち上げて、ワーク・ライフ・バランスを考えながらやっていったら『えるぼし』取れましたっていうところもあるし、あとは電気工事の会社で30人に満たない会社でとおっしゃってたんですが、公共工事の加点が欲しくて『えるぼし』を取ろうと思ったっていうところがあったんですけども、実際それをやっていったらすごく女性をどうやって活躍させたらいいかっていうことをみんなで考えて、なんかすごく社内の雰囲気もよくなって、1段階目でよかったのに、3段階目まで取れたっていうすごいところもあって、そういう話をみんなでいろいろ聞き合うっていうのがすごくよかったんですね。 これは県の事業でやっているんですけども、オンラインで参加もできましたので、それらの部分は終わってしまったんですが、もし町内からもご参加いただけるなら、次、同じような事業がある時にぜひご参加いただければうれしいなと思います。
吉野政策企画課長	非常に道筋が見えるものですね。
熊谷委員	もう一つですね。ここに今日持ってきたチラシの『ずーっとみやぎ』なんですけど、『えるぼし』だったり、県の認証を取った女性活躍に力を入れている企業さんを載せているサイトなんですよ。八重樫工務店さんが大学生インタビュー付きで、すごくいい記事で載っているの。社員のかたがインタビューを受けられてて、すごくリアルな声を語ってくださって、インタビューしたのは大学生なんで

	すけれども、すごくいい記事にまとまっているので。他にもそういう企業がたくさん載っているの、ぜひ見ていただけたらと思います。またリニューアルする予定なのでご覧ください。
木村会長	自社でやりたいけど他の会社はどうやってるのかなって気になっている会社がすごく多いと思うので、大河原町内の会社のところではこんなことやってますとか、こんな苦勞してますみたいなのを共有して、そういうことを参考にしようかなとか、いろんな話ができる交流ができてくると本当はいいのかなと思います。 8年度の施策について気になるところとか、7年度の評価についてでも戻っても大丈夫なんですけど、何か感想やご意見等あるかたはいらっしゃいますでしょうか。
大内委員	先週、大河原中学校に中学校3年生を対象に、妊婦体験って各学校でやってるんですね、それに子ども家庭課の職員と、私たち生涯学習課の職員とで行ってまいりました。 今年度、子ども家庭課に男性職員がいらっしゃるんですね、2人いるんですね。そのうちの1人が帯同してきて、そのかたが育児休暇が明けたばかりだということで、それを生徒に向かって「育児休暇を取ってよかった」という話をしてくれたんですね。私は、これは素晴らしい宝物に、子どもたちになったなと思いました。 やっぱり子育てイコール女性、みたいな、そうじゃないよっていうことを女の人が語るよりも、どんだけ重かったことかと。 彼の言葉は男子にはすごくいい言葉として響いたと思います。当たり前なんだ、こんな若い人たちも取っているんだっていうことで、じゃあ僕も、みたいな感じになっていくかなと思ってうれしく思いました。素晴らしかったと思います。
吉野政策企画課長	評価は別として、非常に良かったです。 参考までに申し上げますと、確かにうちはここ数年ほぼ100%みんな男性職員は育児休暇を取ってるんですね。なので、そういった意味では、社会性、時代性もあると思うんですけども、非常にみんな短期間ではあるんですけども、やっぱり必ず取るっていうような、何か意識はあるんだなと非常に感じていて。ぜひ次々と送り込みますので、事前にレクチャーしていただいた後で、行動させていただければ。
大内委員	年度によっては、男性職員がいない時もあると思うので、ぜひ他の課からでも一緒に帯同してお話をいただければ。去年は生涯学習課で男性職員がいて喋ってくれたんです。その時もよかったなと思ったら、今年もよかったのでぜひ職員の配置を。成長見られるだけ

	じゃなくて、頑張って一緒に育児したということ。
吉野政策企画課長	所属の課は違いますが、実はうちの課でも去年1人育児休暇を取った、財政担当は大忙しながらもギョッと取った。工夫すれば取れるんですよ。なので、取れないんじゃないかって、取らないんだと思うんですよ。取れないといけないということなんで、その辺を意識づけると、うちの町も少し進んでいったのかなって思っとうれしかったです。なお、そのへん伝えます。
木村会長	何か地元企業のかたとも連携もいいかもしれませんね。女性のかたも知ってもらいながら、育児の話もできるっていう。学生さんもね。
大内委員	その通りなんです。私、その授業の後で役場だからやっぱり取りやすい環境にあるなっていうのは感じてました。丸亀製麺はどんなんだ、とか、一般企業のそういったグループ会社みたいところだと、どういうふうになっているのかなっていうのを思いながら来たので、そういったところの推進も図れていけば、そこで働いている町民の家庭があるでしょうから、そういう人たちが幸せになっていくだろうなという風に思います。おっしゃる通りだと思います。
木村会長	お時間もそろそろかなと思いますので、他に何かありますか。いったんは大丈夫ですか。 皆さんいろいろとアイディアだったり、ご意見だったりいただき、ありがとうございます。こちらでいったんは以上を持ちまして議事を終わりにしたいなと思います。進行役を事務局に戻したいなと思います。よろしく願いいたします。

	ってるような自治体とかありますか。
熊谷委員	結構あります。木村さんにも今度、角田市でセミナーをやっていたくんですが、共催事業は市町でLGBTQでとか、あとは男性の育児参加でとか、あとは女性の働きやすい職場づくりでとか、いろんなオーダーいただくんですけども、それに合わせた形でやっています。 今回の認証のリアルトーク会は終わったんですが、次、今計画しているのが、先ほどロールモデルがいなくてっていうお話がいろいろあったかと思うんですけども、県でやっている事業で3回コースです、女性のウェルビーイングな働き方ってどういうのかっていうのを考えるようなセミナーと、それから子育てとか自分たちの生活とかそのライフステージにも合わせた生活を考えていくっていうセミナーと、あと実際に起業したかたのお話と、という3本立てのセミナーを、今年度は富谷市と利府町でやるんですね。そのようなセミナーは各市町村に共催しませんかっていう投げかけはしていましたので、もし次年度以降大河原町でもっていうことであれば、大河原開催にして町民のかたとそれから近隣の県民の皆さんができるような形でやらせていただければ、大変ありがたいと思います。
吉野政策企画課長	やはりその職場の女性が自分の町以外で隣町とか少し離れたところに働きに行って、地域全体でそういう意識の醸成ってやらなくちゃいけないのかなっていう風に思っていましたので、できればそういったところを県の方と協力しながらやればいいのかと思いました。
熊谷委員	ぜひよろしくお願いします。 あわせて、今日、県のパンフレットをお持ちしましたが、県の方で第5次基本計画がスタートいたしました。内容はあんまり大きく変わっているところはないのでご覧ください。それから裏面に指標としていろいろとあげているんですけども、今年は新設した指標が、宮城県職員でカウントしている男性側の育児休業取得者は増えてきているんですが、長く取る人が少ないので、ここのところを上げたいなということと、先ほど『えるぼし』、女性活躍の国の認証を取っている企業を増やしたいなという指標になっています。 『えるぼし』の他に、子育てしやすさの認証マークに『くるみん』という国の認証がありまして、こちらも取得している企業さんがすごく増えてきているので、男性の育休を取ってないと取れない認証なんですけれども、そこも見ただけならと思います。

	これはうちの事業じゃなくて・・・(聞き取れず)・・・の事業なんですけども、先日の県政だよりもお知らせが小さく載ったんですが、男性育休を取得した人がいる会社に県の方で助成金を出しているんですね。 6か月未満だと20万円までなんですけど、6か月以上取るかたがいたら50万円で、この50万円という補助金の使い方は休んだかたに手当として出してもいいし、その休んだかたの代わりに仕事を請け負ったかたに出してもいいし、会社の中で使ってもいいし、っていう結構いい制度となっています。 休みたいんだけど給料が止まってしまうたら困るっていう若いかたも多いっていうのは企業の方から聞きますので、うまくこういうのも活用していただけたらなと思ってます。 それから、これは今日、先ほどお話しした『えるぼし』とか、『くるみん』とか認証を取るためにどうしたらいいかわからないっていう企業に、社会労務士とか中小企業診断士などの専門家を派遣して、こういう風に就業規則を変えてはどうですかとか、こういうところに課題がありそうなので改善しませんかというアドバイスをしながら認証の書類申請のお手伝いまでする専門家派遣の事業が、最大5回まで派遣して、もちろん無料でいろいろお手伝いをさせていただくという事業になっていますので、こちらもしお手を挙げていただけるかたがいらっしゃれば、ご紹介してもらえると大変助かります。 併せて、女性が働きやすい職場にするための環境補助金っていうのを近々出す予定なんですけれども、女性のための休憩室を作るとか、女性トイレを新設するとかいう時に、補助率が最大2分の1、環境整備については最大300万円限度まで補助を出しますという、結構大きく拡充した補助金があります。 あと、テレワークを推進するために、例えばコンピュータ買いたいですとか、備品を買う補助については最大40万円まで補助率2分の1なんですけど、そういう事業もありますので、ぜひこちらも多くさん応募していただけたらなと思っています。
大内委員	申請したら必ずもらえるのではないんですね。
熊谷委員	一応、お尻が決まっているので、早い方から審査をしていく形なんですけど、基本こちらで出している案件に合致していればどんどん出していくつもりでおります。この補助金の方は、これから始まるので、今、要綱の改正を行っているので、まだ発表してないんです。まもなく県のホームページ等に載せていくということです。

渡辺委員	それって、もうテレワークを導入している企業でも？新設が対象ですかね？ 当社では10名女性がいまして、そのうち7名が時短で、今5名がフルリモートのテレワーク社員なんですよ。なので、小さいお子さんが未就学児童じゃないと対象にならなかったりとか、たぶんそういう助成金しか今なくて、もっとそういう働き方の環境を整えたいなと思っていまして、ホームページを拝見させていただければもしかしたらそういったものが。確認させていただきます。
八重樫副会長	直接電話してみたら？
熊谷委員	ぜひ問い合わせていただいて、条件さえ合えば。あとは、よく農業なんかされるかたで、力仕事をするのにアシストスーツがほしいとかも助成できますので。
大内委員	いろいろあるんですね。
熊谷委員	私も初めてすぎて。あと、うちの課だけじゃなくて他の課でも、同じように女性の働きやすさのために助成金をつけているところがあるので、割と似たような事業もたくさんあります。あと、男性も使える助成金というのもあります。
大内委員	やっぱり熊谷先生に電話した方がいいんじゃない？
熊谷委員	もう一つはうちの課でやっているんですが、みやぎの女性つながりサポート支援事業っていうのをやっいまして、やっぱり生活のいろんなことで困ってらっしゃるっていう女性のかたを支援する事業も行っていますので、そちらも、まだこれ去年のチラシなんですけど、新しいのができましたら役場の方に配布させますので、ご活用いただければと思います。
吉野政策企画課長	非常に勉強になりました。
大内委員	いろいろやってるんですね。
熊谷委員	相談の話が出ますけども、こういうのがあるとわからないと、いろんなところでお話を出していただけると。なかなかご希望に添えないこともあるかもしれないですが。
大内委員	定期的に情報ですよ。
吉野政策企画課長	できれば、うちのホームページにリンクできるといいですね。
熊谷委員	私の名刺の裏にQRコードを貼っていましたので、このまま使っていただければ。

大内委員	収穫ですね。
八重樫副会長	こういう話を商工会がね、その経営者の人たちに知ってもらくと、また全然違うんじゃないかなと思います。 商工会は商工会でいろんな企画はしてると思うんですけども、やっぱりそういうようなプラスになるお話も入れていただいてもいいんじゃないかなと思うので。商工会の方にも声をかけてみたいと思います。
吉野政策企画課長	本日、いろいろ意見をいただいたことをまとめてですね、役場の庁議で町長から各管理者まで入ったところの会議に内容をフィードバックさせていただきます。 ここだけの会議じゃなくて、他のやっぱりいろんな分野で知ってもらった方が取り組みが進むと思いますので、そういった形でフィードバックを町の方でもしたいと思いますので、よろしくご承知いただければという風に思います。 それでは、以上をもちまして、令和８年度大河原町男女共同参画推進審議会を終了いたします。 皆様、大変お疲れさまでございました。

10. 閉会