

令和5年度鳥取県男女共同参画審議会 結果概要

- 1 日時 令和5年8月31日（木） 午後3時から4時半まで
- 2 会場 とりぎん文化会館 2階 第3会議室
- 3 出席者 鳥取県男女共同参画審議会委員16名（別添名簿のとおり）

4 議事要旨

（1）鳥取県性にかかわらず誰もが共同参画できる社会づくり計画の進捗状況について

事務局より説明（資料1、2）

（2）男女共同参画推進に係る今後の取組について

令和5年度の主な取組について事務局より説明（資料3）

（3）主な意見等

【働く場における女性の活躍推進】

- ・男性の育児休暇取得率 85%（R7）という高い目標を掲げたのはかなりの決意の表れと評価する。今後どのように達成をめざしていくのか。
→（事務局）現在9月補正に向けて議論を行っている。県内団体と連携した働き方改革を引き続き進めるとともに、育休取得に伴う代替職員に係る奨励金等の国制度もあるので国との連携を図りながら、事業を組み立てているところ。
- ・社員が会社から育児休暇を促され取得する例を聞くようになったが、もっと県がそういう企業のPRを積極的に行って、社員に育休を取らせることをメリットだとわかってもらえるようにすべき。
- ・分割取得が可能になるなど充実してきた育休制度について、お母さんたちがあまり理解できていない（独自アンケート結果：理解している18%、理解していない82%）。自分はどういう風に取りれるかがわかるようになれば、取得率85%目標にも一歩近づくのではないかと。育休取得パターン（期間）やどの業種に多いのか実態を知りたい。
- ・育児休業は1日とっても取得したとみなす。育休分割取得などどのように取得するか労働局に相談いただきたい。
- ・育休を1日でもとれば取得率にカウントされるなら、休暇中の内容へも目を向けるようお願いしたい。
- ・教職員の知人で、代替職員がおらず育休が取れなかったという話を聞いた。環境改善をしてほしい。
- ・新規事業として取り組む「リモートワーク育成実践」は働く場の提供として非常に重要なこと。出てくる課題として受け皿の問題、労働時間・賃金問題、労働法上でのあいまいな位置づけ、ハラスメントなどもある。新たな働き方と併せて「働きの質」も追及してほしい。

【地域・社会活動における女性の活躍推進】

- ・地域での男女共同参画について町内会長の女性の割合などの目標を掲げているようだが、鳥取市など、市町村によっては地域に一切働きかけがなく、意識が浸透していない。市と県でのズレがあるように思う。男女共同参画の問題は地域に浸透していない。
→北栄町では自治会役員に必ず女性を入れるよう地区に強く依頼があったと聞いている。琴浦町でも男女共同参画に関する町民アンケートの項目で自治会の女性役員をどうしたら増やせるかというものがあったので参考にされてはどうか。
- ・女性が役員活動など表舞台に出るとき、子育ての支援がない、家庭の理解がない、という理由で実現できないことがある。男女共同参画を進めないと少子化が止まらない。
- ・病後児預かり先が不足していることが問題。（預け先が）あるといわれるが人数制限や受診が要件になり結局は

預かってもらえない。表面的なこと以外にも国・市町村・県が連携して考えてほしい。

- ・男女共同参画を推進する地域の任意団体が減っており、県や市町村には団体の推奨をお願いしたい。
- ・性教育、男女共同参画、人権となんでも人権の中に突っ込んでしまう風潮がどこの市町村にもある。
- ・よりん彩の助成金をもらい、自分たちに何ができるか考えながら進めている。このような会議やHPなどで見聞きした内容を持ち帰り、支援を求める声に対応したりしている。

【生涯を通じた健康支援】

- ・更年期障がいやギブアップしてしまう人を減らすためには、各企業が女性活躍のために更年期障がいを乗り越えるんだという認識を持って、本人が辛いときに楽に医療機関にアクセスできる環境をつくってあげることが重要。男性の更年期障がいも少し遅れてやってくる。定年延長に伴い優秀な人材を確保するという点からも男性の更年期障がいへの対策を提言させていただいた。

【誰もが安心して暮らせる環境整備】

- ・障がい者雇用率の目標達成は素晴らしいが、「もにす認定制度」という国制度の認定企業が県内に4社しかいない。法定雇用率も上がっていく中で、このような制度を上手く活用して企業に働きかけてほしい。
- ・障がい者雇用を積極的に行っている企業を認定する「もにす制度」について周知広報に協力していただきたい。
- ・性的マイノリティのコミュニティスペースを行政主体でつくり、一定の目標を達成したことは素晴らしい。ただ今後どのように継続・展開していくかが見えてこないのが、情報を出してほしい。また、3拠点が課題を共有してつながりを保つことが大切。職員の業務負荷が過大になっていると感じるので、担当が変わるとスペースも変わってしまうということがないよう、複数の職員と民間とが継続的に関わりながら運営してほしい。
- ・県新規事業として性的マイノリティの当事者の意見を聞く研究会が計画されている。話を聞くことは非常に大切であるが、性的マイノリティをひとくくりにして会を開催しても、すべての意見が聞けた、とはならない。多様な課題や意見を拾うハブの役割をコミュニティスペースが担っていけたらいいが意見の聞き方には配慮も必要。
- ・性的マイノリティは人権保護が中心であり、特にセクシャルヘルスなど医療とのつながりが重要で、安心して受診できる、付き添えるような医療現場での理解や発信があればありがたい。

【あらゆる暴力の根絶】

- ・性暴力の実態調査が数年ごとに全国で行われている。内閣府では詳細に発表しているが、鳥取県では省略された内容のみ。性犯罪や関連刑法を考える大切な資料にもなる調査だと感じているので、ぜひ詳細の公表を検討していただきたい。
- ・性暴力の被害者支援をどう充実させるかが課題。(資料では) 広報啓発を進めていくことが課題となっているが、ワンストップ支援センターの負担が大きいため、支援職員だけでなく県の担当課や関係機関が一緒になって周知できればと思う。情報が必要な人に届くように、コンビニや飲食店など日常の当たり前なところで情報が見られるような工夫も県と協力して考えていきたい。
- ・教職員の採用に、性暴力・性犯罪のデータベースを活用することが決まったが、幼い子が被害に遭うことは許されないこと。ぜひしっかり活用してもらおうとともに、小さい頃からの教育も併せてお願いしたい。
- ・ハラスメントの被害を訴えても、相談機関、警察や県が相手になってくれず退職するしかない案件がいくつもある。上に男性しかおらず被害の声が届かないときにしっかり救済できるようしくみを構築してほしい。

【男女共同参画の理解促進と未来の人材育成】

- ・文科省で公開されている「学校と地域で育む男女共同参画の促進」等の資料があるが、実際に学校現場で活用されているのか。子どものうちから男女という区分けではなくお互いに尊重しあう、という教育を学校教育に取り

入れていただくよう、女性応援課から県教育委員会に提言していただく事が未来の男女共同参画に繋がるのではないかと。

- ジェンダーギャップ指数でみると日本は遅れている。性別役割分担意識が根強く残っていると同時に、新卒一括採用中心の社会において、出産育児でのキャリア中断が生涯年収激減につながってしまう。学生は育ってきた環境による影響がとても大きく、教育の大切さを実感している。
- 男性の家事育児時間 117 分は、買い物と食事の準備だけで終わってしまい、まだまだ短いという印象。

【その他】

- 新規事業の案内が不十分で、去年は紹介された窓口で回答がもらえないことがあった。また、結局いつも大きな企業や馴染みの団体に委託や補助が回っているのではないかと思う。
→ (事務局) 過去対応に不備があったことをお詫びする。新規事業等については県民の皆様からの意見等を踏まえ組み立てており、去年の本審議会で出た意見から今年予算化した事業がある。また、事業内容を踏まえ連携先を検討している。具体的なお意見、施策案があればぜひ声を上げてほしい。
- 女性応援課という課があること、こういった審議会が開かれていることを今回委員に就任して初めて知った。周りにも知る人はほぼいなかった。目標値を明確にして進めることはいいが、そもそもその取組が今どこまで認知されているのかを数値で把握することも重要なのではないかと感じた。