

令和6年度第1回鳥取県男女共同参画審議会 結果概要

- 1 日時 令和6年5月28日(火) 午後3時から4時半まで
- 2 会場 鳥取県庁 議会棟3階 特別会議室
- 3 出席者 鳥取県男女共同参画審議会委員13名(別添名簿のとおり)、他事務局6名
- 4 会長等選任(互選) 第11期に引き続き、渡邊太委員が就任(職務代理(副会長)は安谷潔美委員)
- 5 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、参考資料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) その他

計画の策定スケジュール及び意識調査の最終案について事務局より説明(資料4、参考資料3)

(4) 主な意見等

【働く場における女性の活躍推進】

- ・男性の育児休業取得率の計算方法、分母がどの範囲なのか教えてほしい。女性の取得率も知りたい。
⇒(事務局)本指標を算出している県調査では、該当の1年間における育児休業を取得可能な対象者を分母、実際に取得した者を分子として計算している。最新の令和3年度の13.4%については、令和2年4月1日から令和3年3月31日を対象期間としている。女性の育休取得率は令和3年度は86.3%。
- ・男性育休取得率85%という目標は人材不足の民間企業の実態とはかけ離れている。男性として考え方を大きく変革する必要性は十分理解するが、正直悩ましい。
- ・鳥取県は中小零細企業が多く、仕事が属人化していたり人手不足であったり、男性育休を取らせてあげたいけど難しいというのが現状であり、それをどう打破するのか具体的に考えなければならない。また、ただ育休取りましたといっても取得期間によって本人の満足度は変わるだろうし、内容についての調査も必要では。
- ・男性育休取得率を13.4%(R4)から85%(R7)に上げるためには、取得状況の悪い企業へ罰則を設けるとか120%の助成金を県で保障するとか、通常ではありえないような政策を打たない限り難しいのでは。明石市前市長のやり方が有名だが、目的達成のためにはその支援に予算をしっかりと回すことが重要。県の奨励金も何十人分用意すれば85%になるのかを計算して予算を組んでいるのか。
⇒(事務局)まずは本年度実施する企業調査の結果で現状の数字や企業ニーズを把握し、対応を検討したい。ただ、男性育休取得率85%はあくまで育休取得を進めるという目的で可視化したものであり、当課が男女共同参画のために目指す最終目的ではないことをご理解いただきたい。育休後も続く子育てでの男性の家事参画及び女性の就労継続などにしっかり繋がるような施策を検討していきたいと考えている。
予算に関しては、令和5年11月予算で代替職員の応援金や育休取得者への応援手当を300万円規模で予算を措置しているが、何百社対応できるという規模感にはなっていない。企業にインセンティブを与えることも重要だが、やはり経営者や人事担当への意識啓発であったり、働きやすい職場環境づくりにも力を入れたいと取り組んでいるところ。
- ・男性の育休取得に関連する県の施策を具体的に説明してほしい。
⇒(事務局)関連する令和5年11月予算及び令和6年当初予算について説明 **※別紙1を参照**
- ・県の男性育休応援奨励金の支給要件拡大の知らせが届き、取組加速を感じているが、代替要員を雇ったら助成するという仕組みは、建設業で専門的な資格が必要だと使えないねと、自社では活用できなかったのが残念だった。男性育休取得を推進するなら、もう少し踏み込んで伴走支援のような形でどうやったら取得できるか企業と一緒に

に考えてくれる支援があれば嬉しい。

⇒ (事務局) 専門家が育休促進のために企業課題を一緒に考え提案する伴走支援についても奨励金と併せて行っている。毎月、男女共同参画推進認定企業へ送っているメルマガでもお知らせしているのでぜひ確認・活用いただきたい。

- ・建設業だと技術職だから代替要員手配が難しいという話があったが、多くの企業がこの課題を抱えている。さらに人材不足で様々な問題が重なって、取組が進んでいかないように感じている。

⇒ (事務局) 短時間正社員制度など多様な働き方が生まれている中、産後パパ育休という制度も分割で取れるようになっている。出産のタイミングで妻の心身回復のために1回取得、2回目は妻が働きに出るタイミングで交互に取る、というようにより柔軟に取れる仕組みになっている。こういった制度を上手く利用して、企業の忙しい時期とも調整しながら取得を進めてほしい。メンタル不調等で急に休みに入るのとは違い、事前に調整・引継ぎができるという点では対応がしやすい部分もある。企業によって状況に違いがあるため簡単に言えないが、仕組みを上手く活用してもらえれば。

- ・企業経営者向けの男性育休取得の理解促進や機運醸成のセミナーの参加状況を教えてほしい (山崎雄一郎委員)

⇒ (事務局) 令和5年度実施分は約50名、今年度早々に実施したものはアーカイブを含め約100名、会場参加だけだと約50名というところ。広く周知を図るため、商工団体や経済団体と連携して開催している。

- ・セミナー等の集合型研修は意識が高い方が参加する。意識が低い方への訴求方法としてCM放映などメディアで優良事例を紹介し「うちもそんな会社だったらいいな」と思わせる施策を考えてみてはどうか。

⇒ (事務局) 山陰両県でのワークライフバランスキャンペーンを毎年実施していて、11月にテレビCMを流したり、企業の優良事例や男性の家事参画に係るミニ番組を放映したりしている。幅広い県民の目に留まる方法を検討していきたい。

- ・男性育休取得率向上のために、本人が持つ昇進や経済面などの不安にアプローチできたらと思う。また、独自の社内規定を作っても具体的なことを理解していない、他人事のように話す企業トップや人事担当への意識改革もできたらいい。

- ・男性の家事・育児や介護への参画促進において社内制度整備がされているかより、実際にその休業・休暇が取れる職場なのかということ。職場において不条理なことが多くある中で、「男性の～」という表現よりもっといい(受け入れ易い)言い方を考えなければいけないと思う。

- ・男性の育児参画について労使の関係からみると、働きやすい職場づくりのために、フレックスタイム制度や短時間正社員制度など多様な働き方ができる体制が広がる必要がある。労働局としても周知に努めたい。また、県等と連携して、機運醸成の取組も進めていきたい。

- ・育休を取ったとして、そのときにパートナーがどんなことをしているのか理解し、何をすることがとても大切。細かい家事分担を書き出して家族で見れるようなリーフレットを作成して配布したりホームページで公開したりするような周知方法も検討してもよいのでは。

⇒ (事務局) 「家事シェア手帳」という、まさに家事分担を書き込んで家族で考えようというような冊子を配布・公開している。現在は、婚姻届を出す市町村窓口での配布と一部のイベントで活用している状況だが、子育てを始めるタイミングで状況が大きく変わるため、育休取得の時期に改めて目にするような配布方法や新たなツールを検討していきたい。

- ・10年ほど前に8ヶ月の育休をとったが、職場とは違う新たな経験をすることで、研修的な意味合いを感じた。経営学などでも男性の育休取得で職場の生産性が上がるという議論もある。法律だからという義務感ではなく、育休取得の意義を広報できたらいいのではと思う。

- ・男性の家事・育児への参画など若者の価値観変化に対応できない職場は人材採用が難しくなると思う。誰もが共同参画できる働き方を進められる会社が今後選ばれていくという観点でも企業は意識が必要。

【生涯を通じた健康支援】

- ・産後ケア事業について、タイミングが合わない、使いづらいというママからの声がある。ケア施設の利用以外でも何か支援ができたらと思っている。

【誰もが安心して暮らせる環境整備】

- ・年度中途の保育所等の待機児童数(資料2)は、数字だけで見ると着実に待機児童が減っているように思えるが、自社の社員から、「年度途中だと中々預けられないので、仕方なく育休明けの時期を繰り上げて4月から預けて復帰した」という話も聞く。数字だけでは見えない実態もあるということを感じている。
- ・セクシャルマイノリティに関しては、最初はよくわからなくても、個々のしかるべきタイミングで理解が深まることがあるため、小・中・高・大学と様々なタイミングで折に触れて取り扱っていくことが大切。

【あらゆる暴力の根絶】

- ・家庭内など慣れ親しんだ関係だと、DVをしていると気が付かないことも多々あると思う。具体例を示して、これもDVだとわかるといい。伝える方法としては他自治体でもよく使われているYouTube動画の配信がいいのでは。
- ・DVといえば身体的な暴力を思い浮かべる方が多いが、精神的なものや、夫婦間であっても性暴力もある。意識調査のDVについての設問にもう少し説明があってもいいのでは。

⇒<ご意見に関する県回答(会議内では未回答)>

〔DVに関する設問(問13)に、DVの例を追記する(身体的暴力、精神的暴力、性的暴力、掲載的暴力、社会的暴力、子どもを利用した暴力について、複数の具体的事例を掲載)。〕

- ・DVや性暴力への対策として、地域や学校が性教育にどこまで踏み込めるかという議論は以前よりある。男性も女性もお互いの体をより理解し大事にするという部分についても教育すべきで、意識調査(参考資料3)の関連項目へも少し反映してもよいのではないかと。

⇒<ご意見に関する県回答(会議内では未回答)>

〔DV・性暴力に関して必要な取組を尋ねる設問(問16)の家庭や学校での性にかかわる教育について分かりやすい表現に変更する。「暴力を防止するための教育を行う」⇒「性について理解するための教育や、命の尊さ・人権の尊重についての教育を行う」〕

- ・性教育は人権教育でもあり、他者を大切にすることを伝える学習でもある。1校でも多く(外部からの出前授業も含め)学生に性教育をしていくことが、男女共同参画の推進に繋がるのでは。
- ・業務上、男性がDV被害を受けて緊急避難先が分からないと相談を受けたことがあるが、女性と比べて男性のDV以外の相談先等が認知されていない。男性向けシェルターなどの整備状況を知りたい。

⇒<ご意見に関する県回答(会議内では未回答)>

〔本県のDV被害相談は、県内3箇所を設置している配偶者暴力相談支援センター(女性相談支援センター相談窓口)に併設)で対応しており、緊急避難についても男女問わず社会福祉施設等と連携して支援を行っている。〕

【その他】

- ・男女共同参画において、一番対策が必要なのは少子化の問題だと思うが、(計画や資料で)文章化されていない。少子化対策として女性が住みやすい街、県、市町村にしていけないといけない。
- ・せっかく「鳥取県性に関わりなく誰もが共同参画できる社会づくり計画」という名称にしているのであれば、意識調査の名称も「男女共同参画意識調査」ではなく「性にかかわりなく～」にしてはどうか。

⇒<ご意見に関する県回答（会議内では未回答）>

意識調査は「鳥取県性に関わりなく誰もが共同参画できる社会づくり計画」のためだけでなく、鳥取県男女共同参画推進条例に基づく県施策を遂行するために参考データを抽出することを目的としているものであり、5年毎の調査で県民意識の経年変化を確認していることから、整理上、名称を変更せず調整を進めてきたところ。次回の調査の際にはその時点で適切と思われる調査名についても検討したい。

- ・意識調査について、設問数及び選択肢が多く回答が大変なため、もう少しポイントを絞り、減らしてはどうか。

⇒<ご意見に関する県回答（会議内では未回答）>

今回の調査項目回答者負担軽減を考え、他の調査と重複しているもの、集計データの活用予定のないものについて設問毎削除し、過去調査に比べ全体の設問数を減らしている。

また、各項目の選択肢の数についても、前回いただいた意見を踏まえて、関係課と協議し、可能な限り選択肢を減らしたところ。

[問4]14問⇒13問 [問13-2]13問⇒12問 [問13-3]15問⇒14問 [問16]13問⇒12問