

(3) 島根県男女共同参画社会形成促進会議（令和3年12月27日）

基本目標 重点目標	項目	ご意見の要旨	ご意見に対する県の考え方
1 計画全般		<p>鳥根県は「男女共同参画計画」において、性の多様性に配慮して、「男女」の文言の使用を可能な限りやめた。</p> <p>一つ一つの内容としては、男女という文言がなければならないところもあるが、鳥根の場合は、計画案では可能な限り「男女」の文言を言い換えて、「一人一人」とか「誰もが」などに変更するとされた。</p> <p>鳥根県においても、鳥根県男女共同参画という言葉ではなく、誰もが共同参画できる社会づくりなどとしたほうがよいのではないかと。</p>	<p>本計画においても、性の多様性を尊重することが重要であることは当然のことであり、鳥根県が目指す社会は性別にとらわれることなく、性の多様性を前提とした、一人ひとりの人権が尊重される社会であると考えています。</p> <p>一方で、本計画期間である5年後に目指す姿としては、男女間の格差や性別による固定的な性別役割分担等を反映した制度、慣行、女性への暴力などが、未だ大きな社会課題として残っており、それらの課題や課題解決に向けた取組を明確する必要があります。</p> <p>そうしたことから、計画の名称は「鳥根県男女共同参画計画」とし、「鳥根県が目指す男女共同参画者社会」（P33）を記載しています。</p> <p>なお、性の多様性の尊重については、「計画策定にあたっての横断的視点」（P3）で明確化するとともに、計画の巻頭言においても県民の皆様との共通認識となるよう、知事からのメッセージとしてしっかりと伝えてまいりたいと考えています。</p>
2 計画全般	<p>全体 計画推進ための 手法 (P5)</p>	<p>素案の「計画推進のための手法」において、苦情処理専門部会を設置しているとのことであるが、県民からの申し出又は苦情の内容を知りたい。具体的な処理方法も合わせて公表できる内容のものは公表して欲しい。</p>	<p>これまでの苦情処理の申し出については、毎年作成しています「しまねの男女共同参画年次報告」にて公表をしています。申し出については、平成15年以降、平成19年までで計6件、それ以降においては申し出がない状況です。</p> <p>女性活躍推進課の苦情処理のホームページにて制度の紹介を行ってまいりましたが、ご意見を受けまして、ホームページにおいてもこれまでの状況を追加しました。</p>
3 基本目標 I 重点目標 1		<p>国の方針において、男女間の賃金格差の解消に向けた構造的な対応を進めるといことが挙げられているが、早期に具体的な対策が必要だと考えている。</p> <p>現実として男性の長時間労働が前提として存在し、それとセットで専業主婦という形の家庭が、政策的につくられてきた。</p> <p>そうした中で、現在の男女の賃金格差が生み出されてきており、早期にこれを解消することが、男女間の様々な格差の解消につながる。</p>	<p>厚生労働省の資料によると、男女間の賃金格差の要因として、最も大きいものは「役職の違い」「勤続年数の違い」であるとされています。本県の状況として、役職への登用割合や勤続年数には男女差があり、給与の男性に対する女性の比率は79.2%となっています。女性の望まない離職を防止し、安心して働き続けられるよう、正社員を希望する女性の正社員化への転換支援、労働局と連携した非正規労働者の待遇改善、女性のスキルアップ支援や、女性の活躍や従業員の子育てを応援する企業への支援などにより、女性の登用や、誰もが働き続けやすい職場環境づくりを促進していくこととしています。</p> <p>ご指摘のとおり、男性の長時間労働と女性への家事・育児の負担の偏りには関連があり、女性の活躍を阻む要因の一つになっています。長時間労働の是正などの働き方改革を進めるため、経営者等の意識改革のためのセミナーの開催、時間単位年次有給休暇制度の導入等に取り組む企業への奨励金支給などにより、企業を支援し、誰もが働きやすい職場環境づくりを促進していくこととしています。</p>

基本目標 重点目標	項目	ご意見の要旨	ご意見に対する県の考え方
4 基本目標 I 重点目標 1	現状と課題 (P13)	<p>「職場における女性の登用について」の図表23において、管理職になりたくない理由として、男女とも「今のままで不満はないから」という理由が多いが、そのことと「職場の働きやすい環境づくり」が関係あるのかどうか。</p> <p>女性は、スキルアップより家庭と仕事の両立に関心があるのではないかと。また、能力アップも必要だが、心の安定を望む気持ちが強いと思うので、それを踏まえての施策が必要かと思われる。</p>	<p>管理職になりたいと考える割合は、男性が41.2%であるのに対し、女性は12.7%と大きな差があります。また、管理職になりたくない理由として、男女差が大きく出ているのは、「仕事と家庭の両立が困難だから」（男性13.6%、女性34.8%）となっており、子育て等をしながら働き続けることのできる職場環境づくりが課題であると考えております。</p> <p>女性の登用に関し、本人の希望は尊重されるのがワーク・ライフ・バランスの観点からも望ましいと考えます。ご指摘の点を踏まえ、女性一人ひとりが結婚や子育てをしながら、希望に応じた働き方が実現するよう支援していきます。</p> <p>なお、ご意見を受けまして、下記のとおり「現状と課題」を追記しました。</p> <p>【追加】(P13) また、「仕事と家庭の両立が困難だから」を理由として挙げた男性が13.6%であるのに対し、女性は34.8%と大きく差が出ています。</p>
5 基本目標 I 重点目標 1、 2		<p>家庭の問題と同時に、結婚しない男性、女性、一生独身で過ごすという方も多くなっている。そうした場合、女性のほうが賃金が低いことから年金も低く、老後の生活が厳しい。その上に親の介護、みとりということも独身女性にかかってくる場合もある。</p> <p>これまでの世帯や家庭に対する支援だけでなく、独身女性、独身男性に向けた取組も必要となってきたので、そういうところにも目を向けていただきたい。</p>	<p>計画P11の図表15「20～49歳における男女別未婚率の推移」を見ても、年齢（5歳階級）別未婚率が、男性、女性ともに増加傾向にあります。</p> <p>そうした中で、国の男女共同参画会議において、女性の人生と家族の姿が多様化していることを踏まえ、女性の経済的自立を最重要課題として取り組む必要があるとされています。</p> <p>女性が生涯を通じて経済的に自立し、安心して暮らしていくためには、安定的な雇用が確保されることが重要です。このため、正社員を希望する女性の正社員化への転換支援や労働局と連携した待遇改善に取り組めます。また、誰もが若い世代から自らの人生設計やキャリアプランを考えていくために、高校生や大学生を対象とした啓発活動に取り組んでまいります。</p>
6 基本目標 I 重点目標 2		<p>市町村と連携して、学童クラブをより充実させることによって、お母さん方が伸び伸びと働くことができるような環境をつくっていくことが、島根県としての大きな目標だと考えている。</p>	<p>ご意見のとおり、放課後児童クラブの充実によって、子育てをしている誰もが安心して家庭や仕事に取り組むことができる環境づくりが図られることから、計画案に明記しているところです。（P46）</p>
7 基本目標 I 重点目標 2		<p>島根県は全国と比べて、出産後の労働参加率の落ち込みが低い。島根県の良いところは、初産の後に育児の受け皿となる保育が充実していることである。加えて、県が現在推進する放課後児童クラブの充実によって、小学校の前半までカバーすれば、多くのお母さんたちは切れ間なく、労働を継続することができる。</p> <p>また、島根県は全国と比較して初産の年齢が早い。そのことが島根県の合計特殊出生率が高くなっている要因の一つだと考えられる。</p> <p>共働きの家庭が多くなる中で、男性の家事、育児に参加しようという意識を高めることが重要だということを改めて強調したい。</p>	<p>ご意見のとおり、放課後児童クラブの充実によって、子育てをしている誰もが安心して家庭や仕事に取り組むことができる環境づくりが図られることから、計画案に明記しているところです。</p> <p>また、女性がいきいきと活躍するためには、家庭において女性に負担が偏っている家事・育児の負担を是正し、家庭における男性活躍を推進することが重要であることを、子育て中の方だけでなく、その親の世代、地域の方々、職場などに積極的に情報発信していきます。</p>

基本目標 重点目標	項目	ご意見の要旨	ご意見に対する県の考え方
8 基本目標Ⅰ 重点目標 2	数値目標 7 (P36)	<p>島根県の現状と課題について、島根県の人口減少が顕著である中で、若者が定着したくなるような環境づくりが必要。島根県の各部局がそれぞれの施策を具体的に推進して、目標数値に近づけていただきたい。</p> <p>島根県の女性の労働力率は高いですが、仕事と家庭の両立を望む方が多いため、有職率の高さだけでなく、働きやすい環境づくりと男女間の賃金格差の是正にもしっかりと目を向けていただきたい。</p>	<p>厚生労働省の資料によると、男女間の賃金格差の要因として、最も大きいものは「役職の違い」「勤続年数の違い」であるとされています。本県の状況として、役職への登用割合や勤続年数には男女差があり、給与の男性に対する女性の比率は79.2%となっています。女性の望まない離職を防止し、安心して働き続けられるよう、正社員を希望する女性の正社員化への転換支援、労働局と連携した非正規労働者の待遇改善に取り組むほか、女性のスキルアップ支援や、女性の活躍や従業員の子育てを応援する企業への支援などにより、女性の登用や、誰もが働きやすい職場環境づくりを促進していくこととしています。</p> <p>なお、「女性が働き続けやすいと感じる女性の割合」を、数値目標 7 として追加することとしました。</p> <p>【追加】(P36) 数値目標 7 女性が働き続けやすいと感じる女性の割合</p>
9 基本目標Ⅰ 重点目標 2		<p>月経にまつわる様々な課題をテクノロジーの力で解決していこうという「フェムテック」について、昨年来研究を行っている。</p> <p>具体的には、月経カップや新しいショーツなど、いろんな商品が出ているが、そういったものを使ってもらいながら、より生産性も上げながら女性が快適に仕事ができる、あるいはワーク・ライフ・バランスにつなげていく、という研究をしている。</p> <p>県でも生理の貧困ということだけにとどまらず、少子高齢化の進行によって生産年齢人口というのは減少していく中で、今働いている人たちの生産性を上げていくという観点から、科学的な見地を持った新たな取組を、今後取り入れていただきたい。</p>	<p>「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」において、働く女性の月経や妊娠・出産、更年期障害等、女性特有のライフイベントに起因する望まない離職や存分に能力を発揮できない状況を防ぐため、テクノロジーを用いて健康課題に対処するツールとして、令和3年度から経済産業省等においてフェムテック製品・サービスの利活用を促す仕組みづくりの支援が始まっています。</p> <p>ご意見のとおり生産性を上げるという観点についても、経済産業省の試算によると、2025年のフェムテックによる経済効果(逸失給与総額)は年間約2兆円と推計されており、人口減少、少子高齢化社会における経済活動において、フェムテック製品・サービスの利用効果は期待されています。</p> <p>女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現に寄与するフェムテック製品・サービスについて、今後もその動向を注視していきます。</p>
10 基本目標Ⅱ 重点目標 4	現状と課題 (P22~23)	<p>令和元年度の調査結果で、3点の問題点がある中で、男女の平等感について「学校教育の場」以外の分野で内容を深く考えなくてはならないと思う。</p> <p>これらを改善していく中で、女性の政治行政分野への社会的視野も高く、広がっていくのではないのでしょうか。</p> <p>「社会通念・慣習・しきたりなど」の環境の変化について考える計画期間5年となることを願っています。</p>	<p>男女の地位の平等感については、ご意見のとおり学校教育の場以外は、平等だと感じる割合が40%以下と低い状況です。特に「政治の場」「社会通念・慣習・しきたり」については、15%程度と低くなっています。</p> <p>政治の場、職場、地域活動、家庭生活など、あらゆる場面での男女の地位の平等感を高めるためには、女性を取り巻く環境整備と意識改革の取組が必要です。</p> <p>環境整備については、働きやすい職場づくりの推進、仕事と生活の両立支援、法律等による育児・介護等の休暇制度等の整備が推進されています。</p> <p>一方、意識改革について、「社会通念・慣習・しきたり」の見直しにつながる固定的な性別役割分担意識の解消や多様性を受け入れる意識を醸成するため、市町村や男女共同参画サポーターと協働し、男女共同参画に係る広報や啓発事業に取り組み、男女の地位の平等感の向上に努めてまいります。</p>
11 基本目標Ⅱ 重点目標 4	現状と課題 (P25~26)	<p>PTA役員における女性の割合について素案に記載があるが、会長はできないが副会長や各部長であればやりますよといった声も非常に多くある。</p> <p>また、実際、PTAの中で中心になって活動しているのは、基本的にお母さんのほうがどちらかという人が多い。</p> <p>そういった数字の取り方について検討いただきたい。</p>	<p>計画の現状と課題においては、活動の主体という視点ではなく、政策方針決定にかかる視点で記載しています。</p> <p>一方、方針決定には、会長と同じく副会長も関わることから、PTA及び自治会において会長よりも女性の参画が進んでいる副会長について、女性が占める割合と現状をP25、26、41に追記しました。</p>

基本目標 重点目標	項目	ご意見の要旨	ご意見に対する県の考え方
12 基本目標Ⅱ 重点目標4 基本目標Ⅱ 重点目標7	取組55 (P51) 取組89 (P56)	(公財)しまね女性センターとの連携に関する言及について 県立男女共同参画センター「あすてらす」については、重点目標4-(1)-55(研修会場として例示)と重点目標7-(2)-91(防災にかかる役割の明確化)の2箇所にかかれていますが、総じて(公財)しまね女性センターとの連携に関する記述は見られません。 具体的な取組を進めるにあたっては、実際には男女共同参画推進に関する事業の多くが財団に委託されており、専門職員を有する県内随一の機関であることから、財団との連携についてぜひ明記していただきたいです。 例：重点目標7-(2)-89 男女共同参画の視点を取り入れた防災講座を、市町村及び男女共同参画サポーター、(公財)しまね女性センターと連携して実施します。	ご意見を受けまして、下記のとおり取組を修正しました。 【修正後】(P51) 取組55 県立男女共同参画センター「あすてらす」をはじめ県内各地において、(公財)しまね女性センターと連携し、男女共同参画の理解促進に向けた研修を開催します。(女性活躍推進課) 【修正後】(P56) 取組89 男女共同参画の視点を取り入れた防災講座を、市町村、男女共同参画サポーター及び(公財)しまね女性センターと連携して実施します。(女性活躍推進課)
13 基本目標Ⅱ 重点目標4	取組63 (P52)	男女共同参画に関する情報の収集・提供について ※該当項目：重点目標4-(3)-63 書籍・映像資料の収集や啓発パネルの整備は、(公財)しまね女性センターの自主事業として行っており、館内やセミナー会場等に展示するほか、貸出等にも対応しています。該当項目がこのことを指しておられるのであれば、財団の事業であることや、収集場所としての「あすてらす情報ライブラリー」についても明記していただきたいです。	(公財)しまね女性センターの自主事業は本計画では記載しておりませんが、あすてらす情報ライブラリーは県管理(指定管理)であることから、ご意見を受けまして、下記のとおり取組を修正しました。 【修正後】(P52) 取組63 県立男女共同参画センター「あすてらす」の「情報ライブラリー」に書籍や映像資料を収集し、来館者へ貸出等を行うことで、広く県民に情報提供を行います。(女性活躍推進課)
14 基本目標Ⅱ 重点目標6		日本はまだまだ男性社会である。国会議員、県議会議員、市町村議員も女性が少ない。昇進のスピードも同期に比べて遅い。 現在、土地改良区の理事をしているが、女性は一人である。今後、土地改良区の女性役員が増えて欲しい。	土地改良区の女性理事登用の促進については、国、県、土地改良事業団体連合会で構成する「土地改良区運営基盤強化協議会」で検討を行っています。 また、令和3年5月に設立された「しまね水土里女性の会」と連携し、当会の啓発活動などの情報を土地改良区へ提供することにより、改選時期に合わせた女性理事の登用を促進していきます。
15 基本目標Ⅱ 重点目標7	取組91 (P56)	平常時及び災害時における男女共同参画センターの役割の明確化について ※該当項目：重点目標7-(2)-91 ここでは、おそらく国の計画の表記に合わせる形で「男女共同参画センター」と書かれているものと思いますが、センターは建物であって、実際に役割を持ち取組を進めるのは(公財)しまね女性センターであると認識しています。書きぶりの変更についてご検討願います。	ご意見を受けまして、下記のとおり取組を修正しました。 【修正後】(P56) 取組91 男女共同参画の視点から、平常時及び災害時における男女共同参画担当部局及び(公財)しまね女性センターの防災にかかる役割の明確化を図り、その取組を推進します。(女性活躍推進課)
16 基本目標Ⅱ 重点目標7	取組92 (P56)	災害時の「避難所チェックシート」では、しっかりと女性の視点が活かされている。このチェックシートを災害時に活かすための指導が大切だと思う。	災害時の避難所開設・運営に女性の視点を活かされるよう、「避難所チェックシート」をはじめ、男女共同参画の視点からの防災の取組等について、市町村担当課長会議や研修会などの場を活用して情報共有を図るなど、市町村と連携して取り組んでまいります。

基本目標 重点目標	項目	ご意見の要旨	ご意見に対する県の考え方
17 基本目標Ⅲ 重点目標 8		<p>女性相談を設けている市町村もあるが、設けていない市町村もある。そのため、引き続き島根県女性相談センターでは幅広く、相談する機会がなるべく多く設けられるようにしていただくとともに、弁護士などの専門家につなげる場所が県内でも増えていくようにして欲しい。</p> <p>また、コロナの影響などで面談相談が困難な場合もあるため、例えば電話相談など、できるだけスムーズに相談に結びつけられるように改善を続けていただきたい。</p>	<p>島根県女性相談センターでは、電話相談や面接相談等により、DV相談をはじめ日常生活を営む上で様々な問題を抱え悩む女性から幅広く相談を受け、必要に応じて、関係機関（弁護士等の専門家を含む）へのつなぎを行っております。</p> <p>また、県内すべての市町村においても女性相談窓口が設置されており、独自に法律相談の機会を設けたり、島根県女性相談センターにつなげたりなどして、専門家への相談の機会を提供しています。</p> <p>令和3年度からは相談者のお近くの児童相談所の女性相談窓口を通して、リモートでの法律相談を行っており、今後も新型コロナウイルス感染症対策はもちろん、東西に長い本県において少しでも専門家につながる機会を増やし、相談者の負担を減らすことができるよう、改善に努めます。</p> <p>また、ホームページや新聞・広報等への掲載、リーフレットの配布、相談カードの配置等により、DV相談窓口の周知を行い、その内容の充実及び周知方法の拡大に努めます。</p>
18 基本目標Ⅲ 重点目標 8		<p>DVは、暴力が家庭内で振るわれることはおかしい、ということをやはり教育でやっていく必要もあると思う。性教育も含めて、基本的なところをきちんと教育の場でも設けていただく必要がある。</p>	<p>県では、デートDV予防教材（DVD）を作成し、県内の全中学校、高等学校、特別支援学校に配布し、また、養護教諭等を対象としたデートDV予防教育指導者研修を行うなど、各学校でのデートDV予防教育の推進に努めており、一定程度の実施効果をあげていると考えておりますが、未実施の学校もあることから、学校での予防教育の推進を図り、引き続き指導者の育成に努める必要があると考えています。</p>
19 基本目標Ⅲ 重点目標10		<p>コロナ禍において、「生理の貧困」の問題がクローズアップされてきた。このことについては、生理用品を全部のトイレに置いていただきたい。</p> <p>例えば、県立高校や県有施設的女子トイレに置いていただくなど、県がこれを推進しているという形を示していただきたい。そうすることで、スーパーマーケットやホテルなど民間にも広がっていき、また、中学校などにも広げていくことができる。</p>	<p>県においては、今年度国の交付金を活用し、支援を必要とする方々のための様々な相談先の周知に併せ、生理用品の無償配布を行っているところです。</p> <p>配布については、相談支援への繋ぎを重視する観点から、単なる配布ではなく、相談機関の窓口での配布を原則として実施しています。</p> <p>来年度以降も引き続き支援を必要とする人からの相談支援につながるよう、相談窓口の周知を図ってまいります。</p> <p>また、各学校では、従来から保健室に生理用品等を準備しており、忘れていたり急に必要になった子どもに対して、貸出または提供を行っております。保健室で養護教諭は、子どもの表情や様子をしっかりと見て話を聞き、借りに来る頻度や家庭の状況などを考慮して、返却を求めるかどうかを個別に判断しているところです。今後も、スクールカウンセラーをはじめ様々な意見を踏まえながら、「生理の貧困」の問題をはじめ、子どもが何でも気兼ねなく相談できる環境づくりに努めてまいります。</p>
20 基本目標Ⅲ 重点目標10		<p>SDGs、ジェンダー平等など、世界的な動きの中では、全ての人々が平等に、あるいは差別なく生きられる、そういう社会を目指すということだと思ふ。</p> <p>この先に、三重県などは先んじて差別防止の条例などもこのLGBTQ+等に関することでアウティングも含めて制定している。島根県もいち早くそういったことにステージを上げて、県民へのメッセージを出していただきたい。おそらく今は、人権の基本方針の中で、包含しているんだということだと思ふが、やはり男女共同参画を進める上では、一段高いハードルを上がっていかないと、県民にメッセージ性が非常に弱いのではないかと。</p>	<p>LGBT等の性の多様性の尊重に向けての取組については、島根県人権施策推進基本方針によるところであります。島根県男女共同参画計画においても「性の多様性の尊重」は、男女共同参画社会を形成していくために重要であると認識し、計画策定にあたっての横断的な視点としております。（P3）</p> <p>社会には、女性や子ども、高齢者、障がい者に対する暴行・虐待、インターネットによる人権侵害など、様々な人権問題が存在するとともに、災害時の被災者等への配慮など新たな課題も発生しており、このような様々な人権問題の解決に向けて、島根県では、人権施策基本方針に基づき、国、市町村、関係団体等と連携して人権施策を推進しています。</p> <p>島根県の方針は三重県のような対応とは異なりますが、様々な人権問題の解決に向けて、全体として取り組んでまいりたいと思ひます。</p>

基本目標 重点目標	項目	ご意見の要旨	ご意見に対する県の考え方
21 基本目標Ⅲ 重点目標10	取組38 (P48)	<p>職場における性の多様性に企業が対応する上では、個人の思い込みから変えていき、経営者や従業員がお互いに理解、信頼しあうことで、何でも言うことができる風通しの良い職場環境が大切である。</p> <p>また、受け入れる企業の環境整備のあり方も、これまでとは違ったもの（性の多様性への配慮）となる。このため、県の職場環境整備のための補助金制度についても、性の多様性を踏まえた、使いやすい制度となることを期待する。</p>	<p>すべての人が性別にかかわらず、その個性や能力を十分に発揮するとともに、互いにその人権を尊重しつつ、喜びも責任もともに分かち合う社会を目指しています。</p> <p>そのため、性の多様性についても一人ひとりの人権が尊重されるよう、職場も含め、学校や家庭、地域などの様々な場を通じて、人権啓発や人権教育を推進してまいります。</p> <p>一方「女性活躍のための環境整備支援事業費補助金」は、女性従業員の労働環境の改善等により、女性の従業員の増加や、離職防止等、女性の活躍推進を目的として、法令に定める施設基準を上回る施設・設備に対し、整備にかかる経費の一部を助成しております。そのため、トイレや更衣室等について、女性が利用するものを補助対象として認めることとしております。</p>