

令和3年度第1回島根県男女共同参画審議会

日 時 令和3年11月30日（火）

13:30～15:30

場 所 ホテル白鳥 鳳凰の間

○女性活躍推進課

失礼いたします。御案内しておりました時間となりましたので、ただいまから令和3年度第1回島根県男女共同参画審議会を開会いたします。本日の進行を務めさせていただきます女性活躍推進課の太田です。よろしくお願いいたします。

開会に当たりまして、半場女性活躍推進統括監が御挨拶申し上げます。

○半場女性活躍推進統括監

皆さん、こんにちは。女性活躍推進統括監をしております半場と申します。

本日は、委員の皆様には御多用のところ御出席いただきまして、誠にありがとうございます。皆様方には、日頃より島根県の男女共同参画行政につきまして御理解と御協力を賜り、重ねてお礼申し上げます。

初めに、前回2月の審議会の後に、石田委員から岡崎勝委員に、河嶋委員から津森委員に、岩根委員から藤井委員に改選が行われております。本日御出席の津森委員、藤井委員には後ほど御挨拶をお願いしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

さて、第4次島根県男女共同参画計画の策定に向けましては、これまでに2回の審議会及び書面での意見照会などを行い、策定に向けた作業を進めてまいりました。本日は、皆様方からの御意見も参考とさせていただきながら作成しました計画の素案について御説明させていただきます。素案につきましては、昨年10月に御説明しました現状と課題の更新、そして骨子からの島根県が目指す男女共同参画社会の変更案、そして書面での意見照会を踏まえて作成しました具体的な取組に加えまして、数値目標も設定しております。御審議のほどをよろしくお願いいたします。

委員の皆様方には、忌憚のない御意見を賜りますようお願いを申し上げ、簡単ではございますが、冒頭の御挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○女性活躍推進課

それでは最初に、本日の資料について確認をさせていただきます。事前に郵送させていただいております資料のほうですが、次第、配席図、委員名簿、そして資料については、資料番号のインデックスと、それを1枚めくっていただいた資料の右肩にあります実際の資料番号とが合っているか、御確認ください。資料1から資料5、資料6-1、資料6-2、そして冊子の年次報告書となっております。また、資料2、資料3、資料4の一部差し替えを本日お配りしております。

なお、資料4につきましては、内容が11月に更新をされましたので、10月版から11月版に差し替えをさせていただいております。それに伴い、次第の下のほうに印字しております資料4の表記を令和3年11月に修正させていただきますようお願いいたします。

過不足がありましたらお知らせいただきたいと思いますと思いますが、いかがでしょうか。ないようですので、次に進めさせていただきます。

最初に、本日の出席者につきましては、名簿に記載したとおりでございます。先ほど統括監の挨拶にありましたが、益田市人権センターあすなろ館館長の石田委員、島根労働局雇用環境・均等室長の河嶋委員におかれましては、人事異動の関係で令和3年3月31日までを任期とする辞職届の提出がありました。石田委員の後任として、益田市から推薦いただきました岡

崎勝様、河嶋委員の後任として、島根労働局から推薦いただきました津森美紀様を委員として委嘱させていただきました。また、島根県公民館連絡協議会の岩根委員におかれましては、団体の役員改選の関係で7月31日までを任期とする辞職届の提出がありました。岩根委員の後任として、島根県公民館連絡協議会から推薦いただきました藤井好文様を委員として委嘱させていただきました。

津森委員、藤井委員は初めての御出席となります。席の順番で、津森委員、藤井委員の順で一言ずつ自己紹介をお願いいたします。

○津森委員

失礼します。島根労働局雇用環境・均等室の室長をしております津森と申します。この4月に徳島局のほうから異動になりまして、島根局で仕事をする事になりました。とはいえ、私自身はもともと島根の出身でございます。古巣に帰ってお仕事させていただいているところですが、県と労働局と連携して、女性の活躍推進など一緒にお仕事ができればと、県内の女性のため、男性のために、お仕事ができればというふうに思っておりますので、どうかよろしくお願ひいたします。

○女性活躍推進課

ありがとうございました。では、藤井委員、お願ひいたします。

○藤井委員

失礼いたします。島根県公民館連絡協議会の評議委員をしております藤井好文と申します。細かく申しますと、大田市公民館連絡協議会の会長をしているということで、前任の岩根さんが大田市の会長をしておられたということで、私に役が回ってきたのではないかなというように思っております。残任期間ということでございます。一生懸命やりたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

○女性活躍推進課

ありがとうございました。

続きまして、本日の審議会の成立について御報告させていただきます。出席者名簿では水谷委員が御欠席となっておりますが、急遽、高橋委員と岡崎委員も所用のため御欠席でございます。結果、本日の審議会は14名の委員のうち11名の御出席をいただいておりますので、島根県男女共同参画推進条例第24条で定める定足数の過半数に達しており、本日の審議会は成立しておりますことを御報告いたします。

また、本日、オブザーバーとして、公益財団法人しまね女性センター理事長の多々納道子様にも御出席いただいております。そのほか、出席者名簿に記載しております関係課の職員が出席しております。よろしくお願ひいたします。

なお、島根県では、個人情報を取り扱う場合など特別な理由がある場合を除きまして、原則公開で行うように条例で規定しております。このことから、本会議につきましても従来より公開とさせていただきます。あわせて、議事につきましても、後日、県のホームページに掲載することとしておりますので、御了承いただきますようお願いいたします。

それでは、早速議事に移させていただきます。

今後の進行につきましては、条例第24条の規定により、河野会長にお願ひいたします。

(1) 第4次島根県男女共同参画計画の策定について（素案）

○河野会長

皆さん、こんにちは。議長を務めさせていただきます島根大学の河野と申します。本日は、

議事が円滑に進みますように努力してまいりますので、どうか御協力をお願いします。

初めに、本日の会議は事前に資料が配付されております。これまで議論してきました第4次島根県男女共同参画計画の素案について事務局から説明を受け、委員の皆様から御意見をいただく形で進めていきたいと思っております。

それでは、早速議題を事務局から説明お願いいたします。

○小山女性活躍推進課長

島根県女性活躍推進課の小山でございます。失礼して、座らせて説明をさせていただきます。

今日、たくさんの資料をお配りしておりますが、お手元に資料1から資料3をお願いいたします。初めに、前回2月の審議会で骨子案を御審議いただきましてから少し期間が空くため、審議会に先立ちまして、8月に文書にて素案に盛り込む具体的な取組と、2月の前回の審議会の中で御意見が多く出ました県が目指す男女共同参画社会について、改めて県の考え方を説明した上で、意見照会を行わせていただきました。御多忙の中、たくさんの御意見をいただき、誠にありがとうございます。寄せられた御意見も参考にさせていただきながら、先ほど統括監の挨拶でも申し上げましたが、素案を作成いたしましたので、説明をさせていただきます。

まず、資料1、素案の概要に従って説明をさせていただきますので、資料1を御覧ください。

初めに、1の計画の内容、(1)県が目指す男女共同参画社会についてでございます。あわせて、資料2の素案本体のほうをおつけしておりますので、本体の中では32ページとなります。県が目指す社会に対しましては、多くの御意見をいただきました。あわせて、資料3を御覧ください。A4横長の資料になりますけれども、8月の文書でいただいた御意見と、左側に御意見のほうを書いております。右側にはそれに対する、御意見に対する県の考え方を記載しております。1ページ目、こちらのほうが、目指す社会に対する御意見の全てでございます。御意見といたしましては、県のお示しした骨子案の主タイトルの部分の「すべての女性が」、また、「女性」が「きらめく」というフレーズに対する違和感であるとか、アンコンシャス・バイアスがかかっているというように感じるというものがございます。その代案としては、「きらめく」を「社会に参画できる」にする。また、「すべての女性」を「すべての人」、人間の「人」ですね。それから「すべての男女」と書いて「ひと」と読ませるという案を提案いただきました。あわせて、県の考えは理解したけれども、巻頭言などを利用した知事のメッセージが多くの人に理解、共感されるような説明をお願いしたい。それから、タイトルの下に説明書きを入れておりますが、その説明部分では委員の皆様からは、主には「男性と女性」、この「男性と女性」という表現がダイバーシティの観点から適さないのではないのかといった御意見がございました。また、説明文には「それぞれが個人として尊厳される」、そうした言葉を入れられないかといった意見がございました。県といたしましては、改めまして検討を重ねましたけれども、重ねての説明になって大変申し訳ないですけれども、この計画におきましては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はあります。誰一人取り残さない社会を目指すSDGsの視点も取り入れながら、あらゆる人が活躍する社会、ジェンダー平等の実現に向けて取組を進めていくこととしております。

一方で、計画期間である5年後に目指す姿といたしましては、現状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、まだまだ大きな社会課題がありまして、課題や取組の解消を明確すべきであるという考えでおります。そうした点から、会長、副会長様にも御相談をさせていただきまして、県としては、委員の皆様からの御意見も参考にさせていただいた上で、タイトルとサブタイトルはこのまま変更せず置かせていただきまして、タイトル下の説明文の中の下線を引いておる箇所でございますが、「男性と女性」という表現について、こちらのほうを「性別に関わりなく誰もが」ということに変更したいと考えております。

加えまして、計画の巻頭言の中で多様性の尊重について、知事からのメッセージとして、県民の皆様との共通認識となるよう、しっかりと伝えてまいりたいと考えております。

それでは、[資料1](#)のほうにお戻りください。1ページ目の中段以降になりますけれども、1、計画の内容、(2)数値目標についてでございます。[資料2](#)、素案の本体では35ページ、36ページになります。数値目標につきましては、計画の達成を目指す水準といたしまして、計画の最終年である令和8年度の数値目標を基本目標ごとに6から9つ設定いたしまして、全体としては現行計画の17の数値目標から23に増やしております。

具体的数値目標につきましては、[資料1](#)の3ページの別紙を御覧ください。基本目標Ⅰ、「あらゆる分野で女性が活躍できる環境をつくる」では、数値目標番号の1番、女性就職相談窓口を利用した女性の就職者数、2番、係長以上の役職への女性の登用割合、5番、子育てに関するサービスが整っていると回答した人の割合、6番、男性の育児休業制度を利用した割合を新たな数値目標として入れております。

基本目標Ⅱの「男女共同参画社会の実現に向けた基礎をつくる」では、12番の農業協同組合の役員に占める女性の割合、15番の県防災会議の女性委員の割合が新たな数値目標となっております。

4ページを御覧ください。基本目標Ⅲ、「人権が尊重され、安全・安心に暮らせる社会をつくる」では、全ての数値目標を新たに更新しております。なお、設定した数値目標には県の最上位の行政計画となります島根創生計画や、計画が策定している各分野における個別計画の重要業績評価指標、いわゆるKPIなどを用いて推計したものがございます。今後、創生計画などが改定され、KPIが見直された場合におきましては、本計画の数値目標の見直しを行いたいと考えております。また、創生計画における毎年度ごとの各事業の達成状況に応じたKPI等の修正が行われた場合にも、本計画の数値目標の反映をさせるものといたします。

また、本日は時間の関係上、御説明はいたしません、[資料2](#)の素案のほうの37ページから42ページを御覧ください。こちらのほうには、新たに参考指標ということで入れさせていただいております。この参考指標につきましては、社会全体で男女共同参画の進捗状況を図る目安として、経年変化を把握するために設定する指標でございます。

それでは、[資料1-1](#)、1ページのほうにお戻りください。2番の具体的な取組についてでございます。[資料2](#)の素案本体のほうでは43から65ページになります。本日は時間の制約もございまして、重点目標ごとの取組について、主な取組や大きく取組をまとめた形で説明をさせていただきますので、御了承ください。

それでは、初めに、「(1)女性活躍推進」の「①あらゆる分野での活躍推進」では、女性の就職相談窓口の設置や起業について学ぶ勉強会を開催し、女性の就労や起業を支援いたします。しまね女性の活躍応援企業の登録促進や経済団体等により構成するしまね働く女性きらめき応援会議を開催し、企業等の取組を推進するなどいたします。「②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」では、産前・産後時の家事・育児支援、産後ケアに取り組む市町村の支援や放課後児童クラブの開所時間の延長等への支援を行います。また、従業員の子育てを積極的に支援するしまね子育て応援企業こころカンパニーの認定制度の普及や男性の積極的な育児等への参加を促進いたします。従業員の出産や育児による離職を減らすための復職支援や子育てしやすい柔軟な働き方ができるような休暇や勤務制度の導入に取り組む事業者等の支援などにも取り組んでまいります。

[資料1](#)の2ページをお願いいたします。「(2)男女共同参画社会の実現に向けた基盤をつくる」の「①政策・方針決定過程における男女共同参画の推進」では、県の政策方針決定過程への女性の参画の推進や、市町村、企業等における取組の促進などを行ってまいります。「②地域における慣行の見直しと意識の改革」では、地域における慣行の見直しや固定的な性別役

割分担意識の解消に向けて、全県的な広がりを持った広報や啓発活動を展開するなどいたします。「③男女共同参画に関する教育・学習の推進」では、学校・家庭・地域・職場における男女共同参画に関する教育を推進するなどしてまいります。「④地域・農山漁村における男女共同参画の推進」では、地域における男女共同参画の啓発活動の推進に向け、男女共同参画サポーターと市町村の連携した取組を支援するなどいたします。「⑤防災対策における共同参画の推進」では、男女共同参画の視点を取り入れた防災対策を推進するなどいたします。

「(3)人権が尊重され、安全・安心に暮らせる社会をつくる」の「①男女間におけるあらゆる暴力の根絶」では、DVや性犯罪など、個人の人権を著しく侵害し、男女共同参画社会の実現を阻害するあらゆる暴力の根絶に向けた教育や啓発、相談支援体制の強化などを行ってまいります。「②生涯を通じた男女の健康づくりの推進」では、男女ともに健康寿命を延伸するよう、県民運動として生活習慣改善等に取り組むしまね健康長寿延伸プロジェクトを展開するなどいたします。「③誰もが安心して暮らせる環境の整備」では、独り親家庭、生活困窮者など、様々な困難な状況に置かれている女性などが安心して暮らせるよう、関係機関との連携の強化と自立の支援などに取り組んでまいります。

資料2の素案本体のほうには、43ページから基本目標、重点目標、施策の方向性の下にひもづく具体的な取組と所管課を記載しておりますので、また委員の皆様には御確認いただければと思っております。

それでは、続きまして、資料2をお願いいたします。先ほどまでは資料1に従いまして、素案から盛り込まれた数値目標や具体的な取組について御説明をさせていただいたところです。

まず、資料2の1ページをお願いいたします。「1.計画策定の趣旨」について、新たに入れておりますが、県政最上位の行政計画である島根創生計画で掲げる将来像の実現に向けては、男女共同参画社会の実現が必要不可欠であること。また、県におきましては、平成13年に策定した男女共同参画計画(しまねパートナープラン21)から現行の第3次男女共同参画計画で取組を進めてきておりますが、新型コロナウイルス感染症や働き方改革など、様々な社会情勢の変化を踏まえまして第4次計画を作成し、施策を展開していく旨が書かれております。

2ページでは、「2.計画の性質」の「(2)他の計画との関係」について、これも第4次計画で新たに入れて項目になります。この本計画につきましては、国や島根県で多数の関連計画と整合を図りながら本計画の策定を行っているところです。下の表にありますように、多分野において男女共同参画計画というのが関わってきておりますので、その計画とよく整合を取りながら進めてまいりたいと考えております。

続きまして、3ページ、4ページにつきましては、計画策定に当たっての視点といたしまして、新型コロナウイルス感染症の影響、そして性の多様性の尊重、SDGsの推進の、この3項目について個別に説明している箇所もございますが、記載していない箇所におきましても、計画の全編にわたる横断的な視点として新たに説明を記載させていただいております。

それから、5ページにつきましては、「5.計画推進のための手法」として、これも新たな項目ですが、連携と協働、計画の進捗、それから苦情処理の関係について記載をさせていただいております。

6ページをお願いいたします。ここからは第2章に入りまして、「現状と課題」でございます。前回の審議会でも御説明をいたしておりますが、調査データについて時点更新を行ったもの、それに伴い、説明を修正した箇所がございます。また、新たに図表を追加したものがございます。具体的には7ページの図表3、12ページの図表18、19、28ページの図表の42、そのほかにも修正した箇所、挿入した箇所がございます。新たに説明を加えた箇所もございます。主なものといたしましては、11ページの就業環境について、それから、19ページでエッセンシャルワーカーについての記載を追加しております。28ページでは、健康をめぐる現状と課題というところの後段の部分でございますけれども、本県のがんの現状などを追記

させていただきます。

続きまして、34ページの施策体系を御覧ください。こちらのほうは骨子案でも出させていたおいて内容でございますが、施策体系のほうに大きな変更はございませんが、一部平仮名を漢字に直した箇所であるとか、施策の方向性の文言整理をさせていただきますので、御了承ください。それから、35ページの数値目標以下につきましては、先ほど資料1に従って説明をさせていただきます内容となります。

続きまして、資料3をお願いいたします。1ページ目は、先ほど御説明をいたしました、8月の文書での意見照会で委員の皆様より多くの御意見をいただいております、それに対する県の考え方を記載しておるものでございます。本日は、素案に反映させていただいたものにつきましては説明を省略させていただきますが、反映できなかった御意見について、県の考え方を少しここで説明させていただきたいと思っております。

資料3の2ページ、1-7の御意見でございます。子どもの育つ環境についての課題に触れていただきたい、子どもたちに焦点を当てた計画、支援が必要という御意見をいただいております。これに対しましては、子ども・子育て支援課より、御意見の内容につきましては、令和2年度に策定をいたしましたしまねっ子すくすくプランのほうで取り上げております。このプランでは、島根で育つ子どもの最善の利益が実現される社会を目指すという社会像を掲げて、全ての子どもの健やかな育ちがひとしく保障される環境の整備を基本の理念の一つとしているということでございます。

それから、3ページの2-3の御意見で、具体的な取組36番、37番の取組に対しまして、仕事と生活の両立という表現に対して御意見をいただいております。これは女性活躍推進課のほうからですが、資料の記載にもあるとおり、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランス憲章を基にした表現であること、このワーク・ライフ・バランス憲章の中では仕事と生活は別のもので取り扱っていることから、こういった表現を入れさせていただくこととしております。これ以外の御意見につきましては、素案のほうに反映し、加筆、修正をさせていただきます、いただきました御意見については重ねてお礼を申し上げます。

また、御意見のほうは反映しておりますけれども、最後のほうに、資料3の4ページ目、御意見番号としては2-5、2-6、こちらの意見を少し御紹介させていただければと思っております。2-5につきましては職場におけるハラスメント問題が深刻であるということ、それに対する県の取組が2つしかないのが心もとないという御意見をいただいております。ハラスメントの関連法案が令和2年6月に改正をいたしまして、まさにハラスメントの取組が強化されているところでございますが、主にはここに、委員の中でも入っていただいております島根労働局様のほうで取組を進めていただいているところでございます。県におきましては、具体的な措置を行う権限というのが与えられてないわけではございますが、労働施策総合推進法の改正の趣旨も踏まえまして、講師派遣などを通じて、事業主の取組支援や事業主や労働者の相談窓口の実施を通してハラスメントの防止に取り組んでまいりたいと考えております。こうしたことから、取組の中に、改めての再掲にはなりますけれども、取組のほうを少し増やさせていただきます。

それから、2-6番、重点目標9の123から140に対する取組の中で、全般にリプロダクティブヘルス・ライツ、これは性と生殖に関する健康と権利ということで、こちらの視点を踏まえた記述が足りてないのではないかと御意見をいただいております。こちらにつきましては、健康推進課と女性活躍推進課のほうで御相談もさせていただきながら、素案の中にこの視点も踏まえて取組を推進していくということで加筆をさせていただきますので、御紹介をさせていただきたいと思っております。

続きまして、資料が行ったり来たりで大変申し訳ございませんが、もう一度資料1のほうに

戻っていただきまして、**資料1**の2ページ目の「3. 今後のスケジュール」についてでございます。今後、来月12月に素案について議会の総務委員会に報告を行います。その報告を行った後、12月の下旬になると思いますが、約1か月間のパブリックコメントを実施したいと考えております。それから、それに並行いたしまして、島根県男女共同参画社会形成促進会議を開催し、意見聴取も行ってまいりたいと考えております。年を明けまして、2月には、最後の審議会ということで、答申案について御審議をいただきます。3月に審議会から答申をいただいた後、最終案について議会総務委員会のほうへ報告し、その後に計画を決定したいと考えております。引き続き、委員の皆様には御協力をよろしくお願いいたします。

説明が長くなりまして申し訳ありません。説明の最後になりますけれども、国から公表された資料について、**資料4**から**資料6-2**までお手元をお願いいたします。これまでも資料のほうを国のほうから公表された資料につきましては審議会のほうにお示ししてきたわけですが、このたび改めて、新たな資料も出ておりますので、御紹介をさせていただきます。

資料4については、今年度からの資料ということで、本日、最新版のほうに11月版が出ましたので差し替えを行っていただきましたけれども、女性活躍・男女共同参画社会の現状と課題ということで、男女共同参画社会の現状であるとか、女性の人生と家族の多様化、また、新型コロナウイルス感染症拡大による女性の影響への観点から、調査データなどを集約したものとなります。また、資料の最後のほうには、6月に決定されました女性活躍・男女共同参画社会重点方針2021や、昨年12月に閣議決定された第5次男女共同参画基本計画の概要も入っております。国のほうにおかれましては、次の女性活躍・男女共同参画計画の重点方針2022に向けて、専門会議での審議も始まっているようでございます。改めまして、本日、最新データということでお示しをさせていただいております。

それから、**資料5**につきましては、10月に公表されましたコロナ禍の女性への影響で、こちらのほうは前回の2月の審議会において、令和3年2月版ということで御説明をさせていただいております。県の状況も併せて御説明をさせていただいたところでございます。そのアップデート版ということで、本日、10月版をお配りさせていただいております。

最後に、**資料6-1**、**資料6-2**につきましては、今年9月に公表された令和3年度の性別により無意識の思い込み、アンコンシャス・バイアスに関する調査結果で、**資料6-1**が概要と、**資料6-2**が調査結果の本体版となります。無意識の思い込み、アンコンシャス・バイアスは、誰もが潜在的に持っている思い込みということで、この調査では、家庭やコミュニティ領域と職場領域、それからその他の領域ということで、役割分担であるとか性別に基づく思い込みの36項目について、回答者に最初に自分の考えに当てはまるかどうかをお聞きしております。その後、性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験について取ったアンケートとなっております。36の測定項目があったわけですが、そう思う、どちらかといえばそう思う、どちらかといえばそう思わない、そう思わないの4段階で聞いておりますが、概要のほうの1ページ目を見ていただきたいと思います。性別役割分担意識で全体というところがございますが、1番の性別役割意識全体の白丸の1つ目、男女ともに上位2項目は、そう思う、どちらかといえばそう思うの合計が5割前後の非常に高い割合となったこと、また、2つ目の丸で、男女差が大きく開いたのは、男性は何々するべきだという項目がございまして、その他の項目につきましても全体的には男性が高い割合となったということが言えたということでございます。また、その表の下のところに書いてありますけれども、異性に対する思い込みだけではなく、男性、女性自身も無意識のうちに自身で異性より強く思い込んでいるということも分かりました。また、一方で、アンコンシャス・バイアスという言葉の認知度、これは直接この概要の中には書かれてはいないですが、この認知度が21.6%にとどまっているということで、まだまだアンコンシャス・バイアスという言葉の定義については認識が広

まっていないということがうかがえるという内容になっております。こうした国における議論の動向などにも注視をしながら今後の計画策定も進めてまいりたいと考えておりますので、委員の皆様にも今回御参考にしていただきたくお配りをしておりますので、また御確認いただければと思っております。

それでは、大変長時間にわたって御説明をさせていただきましたが、私からの説明は以上となります。

○河野会長

ありがとうございました。

本日は、素案について、委員の皆様からの御意見をいただければと思います。質問については事務局から回答をお願いします。意見を踏まえての修正については、今後実施予定のパブリックコメントでの意見なども含めて、計画に反映できるかどうかを検討していただき、2月の最終案を作成してください。

それでは、皆様の活発な御意見をよろしくお願いします。いかがでしょうか。

まず初めに、「すべての女性が自分らしくきらめく島根」の説明がございました。これにはたくさんの御意見いただきましたが、このようにまとめておりますが、これに対して御意見などありましたらお願いします。

では、渋川委員様、お願いします。

○渋川委員

私は、やはりタイトルとして出すのは違和感があって、もう若い人たちの中にはジェンダーの平等というのがすごく言われている中、「すべての女性」と記載するのは、私は逆に下のほうでもいいのか、サブタイトルのほうがいいのかなと思ったり、感じています。前も書いてはいたのですが、「すべての女性が」は、ああ、また女性のことかというように言われるのがやっぱり嫌で、やっぱりみんな興味を持って見てほしい。5年後の達成することっていうと、やっぱり平等なので、ジェンダー平等とかそういうところまで行きたいので、「すべての女性が」っていうところに違和感をやっぱり持っているのは事実です。皆さんが納得されてこのタイトルになったのであれば、これはそれでいいと思うのですが、私個人としては少し違和感が残ります。

○河野会長

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。小田川委員様、いかがでしょうか。

○小田川委員

タイトルと説明文というところで、この2つの機能を念頭に置かれて、タイトルでは女性、説明文ではアンダーラインのような変更にされたという理解でよろしいですね。そうですね、何ていうのかな、私、新聞社に勤めているのですが、新聞でも見出しと本文の原稿との関係が似たようなケースって実はあって、本文に書いてあるから見出しではちょっとニュアンスが違っていいのではないかっていうような議論も時にはあったりして、あるいはその逆もあったりして、非常にちょっとこれ、悩ましいなと思ってさっきから議論を聞いていました。やっぱり私が新聞社でいろいろ教わったのは、本文より見出しのほうが大きい字で使うので、まず強調すべきは、大きい字を使う見出しで本当の伝えたいことを伝えるのが定石だというように私も教わったし、今もそう考えております。したがって、説明文では修正があつていますが、タイトルの1行目の冒頭のところに様々な御指摘があつたような観点からの変更ができれば一番いいかなというふうに考えながら今話を聞いていました。以上です。

○河野会長

ありがとうございます。

もうちょっとこれでいいながら、皆様の意見をお聞きしているのは、やはりこの審議会として、やはり皆様が納得していただくのが一番かなと思ひまして、もう一回御意見聞いて理解が深まればと思つてなんですけど、津森委員様、いかがでしょうか。

○津森委員

私はタイトルのところで、「すべての女性が」の「女性」とあることに違和感を抱いてしまったところがありました。ただ、説明の中で補足をされているのと、丸山知事様の強いお考えもあるということで、まだまだ島根県においては…というところがあり、この施策を進めていく上で意識しておかなければならない課題があるということでこのタイトルをつけられたということが、今日の御説明を伺い分かったところではあります。そのため、「すべての女性が」と言わなくてもよくなる時が来るまでの過渡期ということで、やむを得ないのかなと思ひました。

○河野会長

ありがとうございます。ほかに御意見ございませんでしょうか。鳥居委員様、お願いします。

○鳥居委員

私もやはり「すべての女性」っていうところがちょっと気にかかります。幾ら説明文に書いてあるにしても、説明文とはちょっとかけ離れてるような「すべての女性」のように読み取れますので、もし変えることができたなら、全ての男女とか人間とか、男女いうのもまたジェンダーの関係がありますので、いろいろおかしいことになると思ひますが、ちょっと「すべての女性」っていうところを変更できれば変更していただきたいなと思ひます。

○河野会長

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。米倉委員様、お願いします。

○米倉委員

私もやっぱり「すべての女性」がというのはどうしても引っかかるところかなと思ひますけど、これまで何度もお話に上げたけど、これが残っているということは、やっぱりつくってきた皆さんがそれが必要だなと思ひているのだなというのを強く感じました。何かこれって、レディースデーみたいな感じかなと。ちょっと合っていないかもしれないですけど、レディースデー、男の人頼めますみたいなふうなことかなと思ひて、要はキャッチーなものが「すべての女性」っていうふうにして、感じておられるのかなと思ひて、要は、私たちは、私とかは割とそういうジェンダーっていう感覚、結構強めのタイプなので、「すべての女性」って書いてあると、何かぴりぴりとなるんですけど、まだ社会がそこまでたどり着いていないのか、自分が女性だと自覚している人が半数ぐらい多いっていう意味でいえば、この「すべての女性」と書いてあることで目に止めてくれる人があって、その人たちをまず最初に支援、見てもらえるっていうところでこの題名になったのだろうなと思ひました。

○河野会長

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

やはりこのところが、初めの、最初の話し合いでもそうでしたし、そこは皆様の意見ってなかなか変わらないわなと思ひながらですけども、どうしましょうか、事務局から御説明、再

度お願いできますでしょうか。

○小山女性活躍推進課長

ありがとうございます。

事務局といたしましては、やはり男女共同参画社会基本法に基づく計画であること、まだまだ男女間の格差やそうしたものが残っているという現状を踏まえまして、本当であれば、男女がと、男女が共にとか、そういった、全ての人はとか、一人ひとりがという、個々ではなくて、そうしたまだまだジェンダーの格差、ギャップ、そういったものに対する計画であるという、そうしたターゲットとか、それを明確にしたいという狙いがございます。いずれは本当に人権的にも、ダイバーシティの考えにおいても、一人ひとりが個々に尊重されるべき社会であるべきだと私たちも思っておりますし、そういった社会を遠い先では目指していくのが筋だとは思っておりますけれども、ここはやはりまだまだ島根県においては、そうしたギャップも残っておりますし、慣行や、先ほど国の調査報告でも申し上げましたとおり、固定的な性別役割分担意識であるとか、そうしたところを改善していかなければならないと考えております。

「男女が」という言葉が使えないのであれば、そのところは「全ての人」がということによってターゲットがぼやけるよりは、「すべての女性が」ということで計画の目指すべき社会のほうをタイトルとして入れさせていただきたいと考えております。これはやっぱり男女共同参画社会基本法、こちらに基づく都道府県計画になりまして、実は全国の各県がどうしておられるかなということで、うちのほうもちょっとお調べもしていますけれども、多くの計画を新たに作成しているところ、例えば隣の鳥取県では、「誰もが」とか「全ての人」ということで、入れておられる県も確かにございますが、タイトルベースで、計画の表には出てはないのですけれども、中の、島根県と同じような目指すべき社会みたいなところで入れている県の状況を見ますと、まだまだで、やはり「男女」という言葉を使っている、そうしたターゲットを「男女」と置いている県が、「誰もが」「全ての人」というところよりは多いという状況にもございます。そこで、計画を他県に合わせないといけないかということではないのですけれども、やはり島根県としてもまだまだ男女の間で、先ほど重ねて申し上げますけれども、そうしたところに取り組んで効果を出していかないといけないことを考えますと、男女という言葉がおけないのであれば、「すべての女性が」という言葉を置かせていただきたいと県としては考えております。

○河野会長

ありがとうございます。私たちも副会長さんと県のほうと話し合いを進める中で、私も「すべての女性が」と言われると、女性を別に特別扱いされているような、非常に居心地の悪さはあるなと思うのは正直なところなんです。特に本日御出席なさっている委員の方々は、各界で男女にかかわらず御活躍になっている方なのでそう思われると思いますが、ただ、この数値目標をもう一回見たときに、議会においてもどこにおいても、やはり女性の割合が低く、収入もすごく低くて、このコロナ禍において女性の自殺も増えているし、失業者も多いというような、そのような現状を鑑みますと、本当に女性に特化した支援をしなくてはいけないわけなんです。ここで「全ての人」としてしまうと、それができなくなる、できにくくなる、じゃあ、全ての人にやればいけないじゃないかということになってしまうと思います。ですから、この居心地の悪さはあるのだけれど、なぜこういう居心地の悪さがあるのかということを一一人が考えて、こういうのがなくてもいい社会になるまで、それは逆差別ではなくて、社会として支援していかないといけないのだろうなと思っています。本日、委員の皆様一人ひとりが、そのところをよくお考えになっていただきたいと思いますが、今後、パブリックコメントでも県民の皆様にお出したときも、多分それに対しての御意見などもあると思いますが、審議会で決めたものですので、委員の皆様一人ひとりが本当に心に落ちて、これはこういう意味だから、今こうし

ければいけないのだよというように委員の皆様の説明していただけるような素案にしたいと私は考えております。本当に今の女性の置かれている現状を見て、ここをどうすべきか、ということをお客様に考えていただければ、と考えておりますが、いかがでしょうか。

森脇委員様、いかがですか。

○森脇委員

自分は全く、自分の目から見た話をさせていただきますと、去年の3月頃からコロナが発生して、やはり女性の就業率がくって落ちてるんですね。何でかって、そもそもの原因何かってところをやっぱり考えてみると、非正規労働者の方の雇用が落ちてるんですね。これは別に差があるっていう意味じゃないんだけど、どうしても女性のほうの就業率が下がったっていうことは、特に去年の4月、5月、一番厳しいときに、雇用を切るっていう、大変言葉はいかんかもしれないんですけど、そういうときに、やはりそういう非正規の女性から切られていってるんじゃないかなという、あくまでも推測としてそういうふうを考えています。私の観点からいうと、やはりそういうことを、そういう格差と申しましょうか、そういうことをなくしたいっていうのが実は願いです。やはり別にタイトルに私はあまりこだわってなくて、ただ、女性の雇用が切られてるっていう、就業率が下がっているっていうことの実態は、やはり是正していかないといいけないというふうに思っています。

もう1点、別口から、別の観点から言うと、同じくコロナ禍で、ハラスメントが非常に増えています。職場でのハラスメントが増えています。被害者が非常に女性のほうからの訴えが非常に出てきておりまして、これはありとあらゆる職場でハラスメントが非常に起きていると。そういう中で、女性の訴えというのは圧倒的に出ているということがあって、これもやはりハラスメントをなくしていきたいというふうを考えておりまして、私はあんまり題にこだわっていませんけど、女性っていう言葉はそのまま素直に受け入れた形で考えております。私の立場からです。以上です。

○河野会長

ありがとうございます。いかがでしょうか。何かほかに御意見ありましたらお願いします。安部委員様、お願いします。

○安部委員

私も最初、いろいろ御意見聞いていて、女性っていうのだけがちょっと違和感あったのですが、こうしていろいろと御意見を聞いていたり、県の方の御説明も伺ったりする中で、やっぱりまだまだ女性は声を出していないとか、声を出せないとか、どうしても沈黙、黙っていたら結局同意しているっていうことに見られてしまうということもあると思うのですが、先ほどの非正規のこともあるかもしれませんが、いろいろあるのですが、声を出せる環境、それから意見が言える環境、それから女性が声を出せるための、まずはそこへ向けての計画なのかなという、島根の現状から見ても、ですので、ターゲットを絞るという意味では「すべての女性」という言葉があることは私はいいのではないかと、いろいろ御意見を伺って感じました。以上です。

○河野会長

ありがとうございます。藤井委員、お願いします。

○藤井委員

私は初めてで少し分からないところがあるので、少し変なことを言うかもしれませんが、許してください。私も最初にこの資料を見たときに、「すべての女性が」というところでやっぱり引っ

かかりました。あっ、これって女性のことばかり考えるのかなというようなことも少しあったり、これ、人じゃいけないのかなということも考えました。でも、後の数値目標であったり具体的な取組を見ると、やはり女性の活躍の場であったり、意見を求めるとか、地位の向上であったり、いろいろな部分で、やはりまだまだ島根県は遅れているのだなということを少し感じました。そういう意味合いで、そのタイトルが、あっ、そこにあったのかなというように感じました。これがいいか悪いかというのは私もよく分かりませんが、そういう面へ感じました。以上です。

○河野会長

ありがとうございます。岡崎委員様、いかがでしょうか。

○岡崎（真）委員

岡崎です。前回の会議のときにも少しこのお話しさせていただきましたし、今回も意見させていただいていて、私も「すべての女性が」というのはすごく引っかかっていて、さっき、河野先生が違和感とおっしゃって、すごくその違和感という言葉がしっくりきました。

ただ、今までの議論を聞いていて、やはり女性に対する底上げが必要というか、そういう面も理解できるのですけれども、多分、ちょっと違う話をするかもしれないのですけれども、どちらかという、私は仕事上、女性だから苦労したというよりは、どちらかという、苦労した経験はないというか、どちらかという違和感、特別扱いされることについての違和感のほうを感じます。だから、多分、全ての女性と言われることと「きらめく」という言葉が重なることに、何かすごく、何か嫌なので、嫌と言うとちょっと言葉が違うかもしれないのですけれども。

この男女共同参画計画の中で、やっぱり女性の底上げが必要というところで、「すべての女性」という言葉を使うというのは何かちょっと少し腑に落ちたのですけれども、そうすると、この「きらめく」という言葉が今度は何か違和感がにじみ出て、自分の、多分、違和感として2つあって、これは多分女性が言われていることと女性はきらめくというところが何かすごく嫌なのだなということが、今聞いていて、少しずつ自分の中で整理されてきたという感じです。

○河野会長

ありがとうございます。きらめきについてはキャッチフレーズなので、やむを得ないとかなんと思っていたりします。

浅野委員さんはいかがでしょう。

○浅野委員

今、皆さんの御意見聞いていればもっともだと思いますが、最終的結論としては、先ほど藤井さんが言われたように、島根のやっぱり現状ということ考えたときには、このぐらいのことを言わなきゃいけないんじゃないかっていう気が正直思います。

私が所属する医師会関係ないんですけど、例えば、医師の支援とかなんとか、女性医師支援という、すごく国も厚労省もいろいろやってくれるんですよ。ところが、「女性」が取れちゃうと、これ、そういう予算がつかなくなったりするということがあります。ですから、今、そういう国なんかのいろんな基本的なことを、県の方、やっぱり気にされていると思う、当然なんです。これ、女性っていうのは、集中しないで、やっぱり国の基本的なところから外れてきたらちょっと困るというスタンスも恐らくあるんじゃないかなっていう気もちょっと考えたりもしました。ですから、今回は、この「きらめく」というのは確かにちょっとあれですけど、この女性ということに関しては、私はこのままでいいんじゃないかと思えます。

○河野会長

ありがとうございます。

確かに予算のことはすごく大きいのではないかと思っています。ただ、たしか「きらめく」は、何か国からの予算の名前が「きらめく」でしたよね。それも関係あるんでしたでしょうか。

○小山女性活躍推進課長

申し訳ありません。「きらめく」という言葉は、どちらかというと島根県が、女性活躍推進法ができたときに、その法律に基づく官民連携した、法に基づく設置の協議会をつくっておりまして、そのときに、生き生きと暮らす、生き生きという言葉、「輝く」ではなく「きらめく」としています。多分、そのときは、これは想像なんですけれども、輝くというのは、一生懸命頑張って磨いて磨いて輝く、きらめくっていうのが、ちょっと女性と重なるとアンコンシヤス・バイアスみたいな感じで受け取られかねると思うんですけど、多分、自然発光的なきらめきというか、生き生きとしている様子というか、もともと持っているもの、そういったこともあって、その推進会議の名前をしまね働く女性きらめき応援会議という名前で、今、女性活躍のほうをこの官民協働で進めています。法に基づく設置の協議会のほうの名称をこの「きらめく」という言葉を置いておりまして、国のほうではよく「輝く」という言葉が使われていて、女性だけが、何かぴかぴかと、蛍みたいな、もうこれ以上輝けませんとかですね、そういったツイッターとか、いろんなところで、SNSのほうで言われてはいるところなんですけれども、島根県としては、「輝く」という言葉ではなく、「きらめく」という言葉を女性活躍推進法できたところから使っているということで、今回も、生き生きとしている様子をそういった表現とさせていただいたところです。

○河野会長

ありがとうございます。

私も、しまね働く女性きらめき応援会議なども出させてもらっていて、もう、それに呼応する形でこの文面にも入っているのかなというふうに考えていて、これをじゃあ、ほかの言葉でっていうと、ちょっと、そのバランス的に難しいのかなと思ったりはします。

いろいろ御意見いただいてありがとうございます。ほかに御意見などありませんでしょうか。

それでは、これのキャッチに関しては、いろんなお気持ちはあると思いますけれども、これでということで。ただ、副題のほうの「性別に関わりなく誰もが」というところ、ダイバーシティーの観点からこちらのほうに変更いたしましたので、これで進めさせていただきたいと思えますけれども、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、ほかのところ、素案も全て出させていただきましたが、御意見などありましたら、よろしくをお願いします。

○浅野委員

数値目標というのが、こういう会議いつも出ますが、私、今日拝見していて驚いたのが、男性の育児休業の数値目標を、今現在が2.5%を、一気に1桁違う30%にするって。これは、それ自体いいことなんですけど、他の数値目標の設定に比べてこれだけ突出しているの、素案をつくられる方の中でどういうディスカッションがあって、どういう根拠のある数字でこういうものが出たのか。それから、これを達成するって本気でやるのなら、今までやっていたこと全部見直す必要があります。その辺のことをどういうふうな計画でおられるのでしょうか。

男性の育休は、取ってもらうことも非常に大事なことだけど、今は、取るだけ育休っていうのが問題になっていますよね。どこかの民間の調査によると、育休は取ったはいいけど、ろくに仕事をしない、という人が3割か4割いる。やっぱりそういうことも含めて、男性の育休を

ここまで高めようという、その辺の、どういう議論があったのか、教えていただきたいと思います。

○小山女性活躍推進課長

男性の育休につきましては、実は、この30%という数字自体は、国の第5次男女共同参画計画の中に数値目標として全国的に国のほうが進めていく目標として定められた数値目標でございます。島根県におきましても、この国の数値目標と連動する形で、今回、30%ということで設定をさせていただいたわけですが、まだまだ、確かに、委員がおっしゃるように、男性の現状としてはまだ1桁台の取得率です。ただ、追い風になっているのが、育児介護休業法が改正をされておりまして、これから、男性の育児休業が、来年の4月1日から、様々な段階的に法律の施行が始まってまいります。男性の産後育休ということで、産前産後のところで、女性には産前産後休暇というのがございますけれども、男性の育児休業というところで、産後の8週間以内に分割して育児休業を取得する、通常の育児休業とは別な形で、令和4年10月1日からその施行が始まります。そうした取得の短い育児休業、女性のような1年とか、長いスパンの育児休業は一足飛びにはならないかもしれないですけれども、そうした産後の育休も含めまして、30%の取得を目指して、県のほうも取組を進めてまいりたいと考えております。以上です。

○浅野委員

お父さんが表紙になったパンフレット（パパびより）が配布されていますけど、こういったものを啓発として使っていくということと、それから、ちょっと言いましたけど、取ったはいいけど、特に何もしないという人も多々いるというのは今のところの現実なので、育休を取ってどうだったかっていうのを、やっぱり母親の側から、あるいは周囲の人からの評価っていいですか、取っても取らんでも同じだったというようなことだったら、しょうがないわけで。そういうことも今後検討課題にさせていただけたらと思います。ありがとうございます。

○小山女性活躍推進課長

御意見ありがとうございます。

島根県は、男性の家事、育児の参加時間、これが全国に比べて著しく悪いという現状もございます。女性の育児・家事時間の6分の1しか男性の方が携わっておられない。ここについては、様々、男性の方の意識だけではないと私たちは考えておりまして、やりたくてもできない、これは、職場のほうで、やはり働き方改革や育児に携われる時間、そういう働き方ができてないと、やりたいと思ってもできないという状況もあります。

また、地域全体として、男性が家事や育児に参加していることを応援できるかということ、まだまだそういった風土が醸成されていない、そういった考えもありますので、個人の考えへの啓発ももちろんですけれども、そうした職場での、イクボスとか、そうしたネットワークの取組ですとか、様々な取組を通じて、男性がしっかり家事に取り組める、育児休業も取得できる、そうしたところを取組として全て総合的に応援してまいりたいと、支援してまいりたいと考えておりますので、引き続きよろしく願いいたします。

○河野会長

ありがとうございます。お尋ねですが、このパパびよりはどんなときに配付されているのでしょうか。

○小山女性活躍推進課長

昨年、それを作らせていただきまして、それと併せて、家事分担を考えていただく家事手帳

というのも作っております。家事手帳、パパの育児手帳、この2つは、いずれも市町村の窓口において配付をしております。家事手帳については、婚姻届を出されたとき、それから、パパの育児手帳につきましては、母子手帳の交付時に市町村のほうでお渡ししております。

それから、今年度につきましては、冊子で渡すだけではやはり行き渡らないというところで、電子書籍化をさせていただきました。県のホームページのほうにも電子書籍ということで置いてありますし、近々、もう少し、電子書籍を皆様に配れるような仕組みも現在考えているところがございますので、広く、そのタイミング以外の方にも見ていただきたいと思いますと考えております。

○河野会長

ありがとうございました。それでは、ほかに。渋川委員様、お願いします。

○渋川委員

家事のことについて、加えてお願いですけれども、妊娠すると、やはり夫婦の会話、妊娠中に会話をしておかないと、産後、お母さんはなかなか時間が取れなくて、その家事についても、先ほど電子化されてということですけど、産婦人科において、やはりそういうのを活用して夫婦に声かけをしてくださいみたいなことも県のほうから出していただくといいかなと思っています。

それと、先ほどの育休のことなのですけれども、今、コロナの影響で、遠方に両親がいらっしゃるお母さんは、手伝いに来てもらえないケースも増えているのと、あと、家族構成も変わっていて、親が介護を抱えていたり、あるいはもう亡くなっておられたりという方は、やっぱりお父さんが頼りで、育休を取られる方も増えてきているなという感じはしています。ただ、育休というか、有給を取っておられるのかな。これはどういうふうな形か分からないですけど、短期間なので、有給を重ねて休んでおられる感じがいたします。これは情報なんですけれども、次、質問していいですか。

○河野会長

はい。

○渋川委員

数値目標16番のDVに関する予防教育ですけれども、この目標が80%になっているのは、何で100%でないのかなというのが疑問なのと、あとは、(数値目標17番の)相談した割合が60%とあるのですが、多分、アンケートの中で経験があるって言ったのが母数になって、相談件数がパーセントに出ているのかなと思うのですが、この60%がどうかなみたいな、ぜひ相談してほしいだけで、何か少し、もう少し高くなってほしいなと思うのですが、これぐらいが妥当なんでしょうか。

○小山女性活躍推進課長

この16番、17番の数値目標につきましては、個別計画として、青少年家庭課所管のDV対策基本計画のほうから数値を推計しているところです。

今日、青少年家庭課のほうの担当が来ておりますので、お答えさせていただきます。

○青少年家庭課

失礼します。青少年家庭課の青木と申します。よろしく願いいたします。座って説明させていただきます。

委員がおっしゃるように、まず、DVの予防教育の目標値について、なぜ100%じゃないのかって、おっしゃるとおりでございます。我々のほうでは、DV対策基本計画の見直しをか

け、今年度から新たな第4次計画がスタートしているのですけれども、こちらで目標のほうも設定を変えました。本当は100%を目指すのですけれども、とりあえず当面80%というところでやっておりますので、御理解いただけたらと思います。御意見はいただいて帰りまして、今後、取り組んでまいりたいと思います。

あと、相談のほうの母数、これは内閣府の男女間における暴力に関する調査報告書の中で、DV被害を受けたことがある方の中で相談したことがあるという方の割合を取ってきております。これも新たに設けました目標値として、次回につきましては、男女共同参画に関する県民の意識実態調査のほうで、既にDV被害を受けたことはあるっていうことは聞いているのですけど、そこに追加して調査しようと思っています。

我々のほうもぜひ相談していただきたいと思っております。DVの関係でしたら、県の女性相談センターですとか、西部分室、あと、児童相談所のほうにも女性相談員を配置しております。何となくこんなところに相談機関があるということは分かっておられて相談されていると思うのですけれども、公共施設とかのトイレにカードを置かせてもらったりなどして、今後周知というか、広げていきたいなと思っております。御意見、とってもありがたいと思っております。今後も普及・啓発のほう進めてまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○河野会長

小田川委員様、お願いします。

○小田川委員

すみません、数値目標の把握方法のところの記載のところでお尋ねをしたいのですが、先ほど、男性育休の30%というところを把握する方法として、島根県の労務管理実態調査という調査が出てきていて、あと、2番の係長以上の女性の登用、このところにも同じ調査が出ておりますが、調査対象とサンプル数が分かれば、教えていただきたいです。

○小山女性活躍推進課長

こちらの調査につきましては、商工労働部の雇用政策課のほうで実施している調査でございますが、サンプル数は、毎年、毎年じゃなくて、これは3年に1回の調査でございますが、2,000をちょっと超えるぐらいの企業数だったかと思っております。

雇用対策課さん、何か追加で情報をいただけるようなことがありますか。

申し訳ありません。雇用からはないようですけれども、2,000余りだったかと思っております。それは、経営の規模別にサンプル数を取っていたかと思っておりますけれども、2,000を少し超えるぐらいだったかと思っております。

○小田川委員

分かりました。

○河野会長

他に何かございますでしょうか。

すみません、先ほどの男性の育児休暇についてですけども、ちょっと小田川委員さんにお伺いしたいのですが、私、山陰中央新報のマスダ記者などの記事をととても楽しみに読ませていただいております。やはりああいうところで男性の記者さんが子育てを一生懸命やっている姿が書かれるのは非常に好評だったんじゃないかなと思うのですが、なかなか地域で男性が育児しているっていうのも見えにくいものがあるって、ああいう記事がどんどん出てくると本当に啓発になるなと思っておりますが、読者さんからの反応とか、いかがでしょうか。

○小田川委員

私も今は編集を直接担当してないので、仄聞するところにはなるんですけど、非常にいろんな肯定的なお話、御意見をいただいております。もともと地域にこれを浸透させるにはどうしたらいいかということ編集では考えているって言っています。それから、あと、本にしたり、いろんな展開を今後も積極的に考えるというところを聞いておりますので、皆さんの御支援が今日あったということも帰りましたら伝えて、広がりを持たせるように、私のほうも努力していきたいと思っております。ありがとうございます。

○河野会長

ほかに何か御質問、御意見ございますでしょうか。

これの計画についてでもいいですし、ほかに御意見などでも、全体通してでも結構です。いかがでしょうか。鳥居委員様、お願いします。

○鳥居委員

資料6-1のところに、ちょっと私が認識不足なのですが、片仮名でアンコンシャス・バイアスって初めて聞くような言葉で、どうも意味を聞きますと、無意識の思い込みってことだと思うのですが、何となしに、片仮名でこう書かれると、資料として、ちょっと高齢者にはすぐ、ぴんとこないようなことがあります。他に書きようはないのでしょうか。この上に、令和3年度の無意識の思い込みとかということが書いてはありますが、この片仮名言語というのが、冊子にするとなかなか理解しにくいように思うのですが、高齢者はなかなか片仮名には弱いので、どうにかならないものかなと思いました。

○小山女性活躍推進課長

こちらのほう、内閣府の男女共同参画局の資料でございまして、国の資料になりますけれども、やはり、アンコンシャス・バイアスという片仮名の言葉、こちらのほうはあくまで括弧でありまして、アンコンシャス・バイアスというのは、何かというところは、性別による無意識の追い込みイコール、アンコンシャス・バイアスといっているもので、あくまで括弧の表記でそれを言い換えているだけですので、性別による無意識の思い込みといっていただければよろしいかと思っております。

○河野会長

津森委員様、お願いします。

○津森委員

すみません、これからの施策だとは思いますが、実は、不妊治療につきまして、昨年末から菅前首相のお声がかかりでいろいろ打ち出されました。私ども厚労省の中でも、労働分野ですと、不妊治療と仕事との両立、これがかなり問題になっております。来年度からは不妊治療も健康保険が適用になるということもあり、これから治療を受けられる方が増えるのではないかと。そうすると不妊治療と仕事との両立で非常に苦労される方も出てくるのではないかと考えられます。国においては、助成金や企業の意識を変えていくために、次世代法の中で不妊治療と仕事との両立についても取り組んでいただきたい事項として上げることとするなど、少しずつではありますが、動いております。

県の施策の中で、61ページの中で、健康支援ということで取組130のところに出ておりますけれども、これからのテーマになりつつある不妊治療と仕事との両立の支援について、何かお考えいただければと思いました。

○河野会長

ありがとうございます。県のほう、お願いいたします。

○小山女性活躍推進課長

健康推進課のほうからお答えをさせていただいてよろしいですかね。

先ほど、不妊との仕事の両立ということ、今、女性活躍推進課のほうでは、子育てとの両立とか介護との両立で、不妊だけではなく、病気との両立みたいな、仕事との両立みたいなところは、健康福祉部のほうでやらせていただいている部分もございまして、すみません、ちょっと、中でお答えできる部分があれば。

○健康推進課

失礼します。健康推進課の安部と申します。当課では、不妊治療の、仕事との両立というところには、企業とのことになりますので関わりが難しいのでございますけれども、不妊に悩む方、不育に悩む方への支援としては、国も補助事業をつくっておりますけれども、そういった方への不妊治療費等の助成を行っております。

また、不妊専門相談センターを、外部に委託をして設置しております、そこでいろいろと不妊に悩む方の精神面の支援、また、いろんな助成制度とか治療に関する情報などを提供しているところでございます。

労働局からは、前任者の方かもしれませんけれども、休暇を取りやすい、労働との関係というか、不妊治療のための休みやすい制度とかいうところの広報についても相談があったことがございまして、不妊専門相談センターへそういった啓発資料についても当課を通じて提供させていただきました。国家公務員もですけれども、たしか県職員のほうも不妊治療の休暇ができたと思います。そういったところもありますので、少しずつ進むのかなと思っておりますし、企業へは、また内部でいろいろな課と相談しながら思っております。また、来年度から保険適用になるのですが、だからといって、助成事業がなくなりました、これで終わりますというのではなくて、いろいろな面でまた支援を考えていきたいと思っております。

○河野会長

ありがとうございます。

不妊治療に関しては、私も、職場で相談を受けることがあるのですが、やはり、妊娠、出産、子育てと違って、なかなか会社に言いにくい。不妊治療を受けているということが言えないというのはやはり聞きます。ですから、公的な休暇制度ができて、なかなかそれを申請するっていうところに高いハードルがあるのではないかなと思っております、本当、そのところ、企業の担当者への啓発であるとか、傷つけない言い方の講習であるとか、いろいろな取組が必要だと思いますので、ぜひ、何か、休暇をつかった、お金を、助成金を出しただけではないものがあって、周りに言いにくいっていうことを配慮していただけたらなと、何か取組とかしていただけたらなと思いますので、よろしく願います。

ほかに御意見などございますでしょうか。渋川様、願います。

○渋川委員

1つは、数値目標22番の「就業支援により就職に結びついたひとり親世帯の割合」のところで、令和2年が87.5%ですけど、目標値が80%で、これは、支援をしなくてもちゃんと、分かんない、ちょっと何か下がっているなと思っただけです。

それと、これとは直接関係はないんですけど、関係ないこともないのかな、64ページの取組156番のところに障がい者の就労について書いてあってよかったなと思いました。

知り合いのご家族に障がいがある方がおられまして、若いお母さんたちが、また、障がい者の子どもさんを育てておられる方が、なかなか障がい者がずっと就労し続けられずに、解雇されたり、あるいは辞めてしまったり、自分からそういうようなことが多くて、不安がられているということを聞きます。ぜひ、企業側へのサポートっていうか、何か、どう対応したらいいかとか、どういうふうに職場環境を整えてほしいとか、そういうところをもう少し何かやってくれるといいのかな、と思います。私も自分のところでは雇用はしているのですが、他を知らないで、すみません、そんなふうに思いました。これはただ自分の感想です。

○小山女性活躍推進課長

2点ありましたけれども、1点目の数値目標につきましては、こちらのほう、青少年家庭課のほうからお答えさせていただきますので。

すみません、今日、ちょっと担当が来てないようですので、うちのほうで聞き取ったところでお答えさせていただきます。就業支援により就職に結びついたひとり親世帯の割合ということで、今、このパイとなる割合を上げているところですが、現況の直近時、87.5%に対して目標値が下方修正したような数字に見えます。こちらの状況を聞き取ったところ、まだまだパイのほうが、分母となる数字のほうが多くないという中で結びついた、分母が小さい中の結びついたということで置いておりますけど、今後は分母を増やす取組のほうを上げていきたいということで。それによりまして、やはり分母を広げることによって就職につながったというところが、少し下方修正のように見えるのですけれども、そうした分母を広げる取組のほうに力を入れて取組を進んでまいりたいということの考えのようでした。

○渋川委員

ということは、ひとり親の方が就労していない方が多いということですか。それとも、相談しておられないとかですか。

○小山女性活躍推進課長

相談が少ないというように聞いておりますけれども、詳しくは、今日、ちょっと担当が参っておりませんで分かりかねるのですが、就職相談数自体が少ないというように聞いております。

○河野会長

では、分母のほう就職してないひとり親世帯全てではなくて、相談に来られたひとり親世帯ということで、その数が少ないということなんですね。そうすると、ちょっと何か、目にした感じと認識が随分違うようには思いますね。

○小山女性活躍推進課長

すみません、ちょっと詳しくは分かりかねるのですが、県のほうから委託をしている、委託者で相談を受けた数を分母と取らせていただいているようでございます。やはり相談を増やしていくという取組を、今後力を入れていきたいということのようでございます。

○渋川委員

すみません、そうしたら、ちょっとタイトルのほうに相談がありみたいなのを入れないと、これだと、全てのひとり親世帯で就職してないところで結びついたみたいと思われるので、少し何か表現を変えたほうがいいのかと思いました。

それと、もう一つ。ひとり親世帯が困っておられるっていうのを把握しているということですよ。相談ケースを増やしたいっていうこと、それとも、ひとり親でも全然支援をしなくて

も、ちゃんと就業しておられる人っていう割合も出しておかないと、相談を、どういふのかな、ちょっと、すみません、困っているか困ってないかだと思うのですが、困らずに就業できているのか、やっぱり支援を受けて、相談をしながら就業に結びつけるのか、何かちょっとこれ、ちょっと私も分からない。

○小山女性活躍推進課長

すみません、現状と課題、素案の中の29ページ、30ページのところに、ひとり親をめぐる現状と課題のところが書かれております。ここのところで、やはり現状についてはこういう現状なのだと思うのですが、先ほどおっしゃられるように、困っている方がいないのか、その方が、県が委託した機関に相談につながっているかどうか、そこが非常に大事になってくるころだと思います。今日いただきました意見につきましては、担当課のほうにお伝えして、取組のほう、数値目標の表現が悪ければ、ここのところをちょっと修正とか加筆をしたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

○河野会長

ほかに何か御意見ございますでしょうか。

すみません、議長ですけど、一つよろしいでしょうか。私、実は、性的志向・性自認のことで、前日の島根県人権施策推進協議会のところでもお話しさせていただいたのですが、ここの副題のところ、全てのつていうふうになったので、男女問わずってなって、やはり性的マイノリティーの方の人権っていうことですね。やはり、日本では今、同性パートナーシップを導入する都道府県などが人口の40%以上となっていて、九州では全ての都道府県などで同性パートナーシップなども入れられているのですが、島根、鳥取ではまだで、今から視察に行つて、入れるようにしますつていうふう担当の方おっしゃつていたので、これから進んでくるのではないかと思います。この「(4)人権啓発の観点からの啓発・教育」のところ、何かもう少し具体的なつていうか、もう少し進んだ、だから、教育をしますだけではなくて、例えば性別欄を廃止するとか、具体的な取組を進めていくみたいなことが入れればいいなというふう、ちょうど、どつちの分野で言つたらいいのかつていうのがあつたのですが、全ての性別にかかわらずつていうのが入つていたので、もしそういうところを入れるところがあれば、お願ひしたいというふうに思ひます。よろしくお願ひします。

○小山女性活躍推進課長

御意見ありがとうございます。先ほど河野会長おっしゃられた箇所につきましては、これは男性、女性ということではなくて、全ての、誰もがというところでございます。パートナーシップ制度につきましても、担当課のほうは、これから先進地に出かけていって、研究をしていくみたいな回答だつたかと思ひます。

研究を進めていくということで、まだまだ、この5年間で具体的に書ける事項があるか、やらないやらちょっと分からないのですが、もしそうしたことで取組が具体的になるようでしたら、今日いただいた御意見のほうを担当課のほうに伝えていきたいと思ひますので、ありがとうございます。

○河野会長

ほかに、皆様、いかがでしょうか。お願ひします。

○森脇委員

森脇ですけど、資料2の11ページの下から6行目、「また」という段落から入つていって、女性の正規の職員・従業員の割合は52.1%で全国7位という形になっていて、かつ、その

下に、給与の男性に対する女性の比率を見てみると79.2%と、全国3位という表現になっていて、男女間での格差がまだ見られますというふうになってあります。

島根県のほうで、この男女間の格差の給与面とか、それから、そういう面では非常に全国的にも高いレベルであるというふうには認識はしていますが、これ、数値目標に載ってなくても、まだ差が20ポイント以上、20ポイントっていうか、給料でいうと20%、20ポイントあると、男性に比べて20ポイント低いというふうになっています。

一方で、数値目標のほうでも、女性の管理職っていう目標がうたってあって、ここで一つは、島根県らしいっていうことかというと、賃金格差ってというのは、やっぱり男性と女性との格差を縮めていくってことは必要ではないかというふうに思っています。なぜかという、今の働き方改革で、正社員と非正規社員との待遇の差を縮めましょうというのが大きな目標であって、その中でやはり同一労働・同一賃金をうたってありますので、これは、国の方針でもあるので、これに乗るような施策をやっぱりやっていかないといけないというふうに思っています。

その反映が、23ページの図表36の男女間の差があるか、という意識調査の中で、(2)の職場での意識調査で、女性のほうが半分以上、男女間の格差があると、職場での格差というふうになっておまして、家庭の格差よりも少ないって言えば少ないかもしれませんが、女性の感覚の中では、ただ、やはり50%を超えている、過半数を超えている形で格差があるというふうに認識されています。端的に表れるのは多分賃金の話だと私は思っています、もちろん、ほかの待遇面とかいろんな意識の差とか、いろんなことはあるにしても、賃金格差というのはやっぱり埋めていかないといけないと。男女間の格差ってというのがここで歴然とあるという形は否めないと思っていますので、島根県のこの男女共同参画というテーマの中では、やはりこういうものをきちんと格差を縮めていくということをやっていくことと、それから職場での男女間の優遇、男性が優遇されているという意識の改革をやっていくことを目指していかないと、根本的な解決にはならないんじゃないかなって感じがいたしております。以上です。

○小山女性活躍推進課長

御意見ありがとうございます。先ほど森脇副会長のおっしゃられた場所につきましては、このモニタリングというか、私たちも非常にちょっと注視しているところでございます。

今回、現状と課題のローリングをさせていただき、新しくデータが取れまして、男女間の格差ということで見ると、賃金の男女間の格差が、非常に、島根県、なくなってきた、79.2%ということで全国3位に跳ね上がっています。そのところをうちのほうもよく分析をしていかないといけないと思っております、というのが、男性のほうの賃金が、やはり全国的に見るとあまり高くない状況がございます。一方で、女性はどうかといいますと、これまでの取組の効果もありまして、島根県は世帯所得が低いという関係もあるかもしれませんが、女性の有業率が非常に高いです。1回離職をしていないということで、正規職員で第一就職から続けている女性が多く、そうしたことを考えると、離職をしていないということで、女性が正規雇用で勤続年数が長くなっているということが考えられると思います。そのところをちょっと詳しく分析していかないと、推定ではいけないと思っておりますけれども、やはり、男女間の格差がそうしたことからなくなってきたと考えております。ですので、女性がやはり結婚や子育てで離職をしないこと、先ほどの同一労働同一賃金じゃなくても、勤続年数が同じであれば、じゃあ、男女間の格差はあるのかなのか、そうしたところがやはり今後の取組の必要となるのかなと考えておまして、ここのデータにつきましては、うちのところも非常に注意深く今見ているところでございます。

コロナの影響もございまして、先ほどおっしゃられたような非正規労働者にやはりしわ寄せがすごく来ているということが明らかに分かってきておりますので、今回、コロナで、飲食業

や宿泊業、サービス業の女性の非正規の雇用が非常に多いというところで、その影響が大きかったと思います。今、雇用の流動化が始まっているということで、女性が他業種に転換するとか、そうした動きも出てくると思っておりますので、そうした資格の取得などのところでも、正規職員とか、安定した雇用になれるような、そうした支援も取組の中に入れて、引き続きやってまいりたいと考えております。以上です。

○森脇委員

ぜひお願いしたいと思っております。

○小山女性活躍推進課長

ありがとうございます。

○河野会長

ありがとうございました。

そろそろ時間になってまいりました。最後に、全体を通して、何か御質問、御意見などございますでしょうか。米倉委員さんは、何かありますか。

○米倉委員

すみません、ちょっとこの場に適していないかもしれないのですが。ちょっと最近、私というか、私の周りのお母さんたちでも原発のこととかが結構気になっていて、重点目標7に防災のことがいろいろ書いてありますけど、島根県には原発があるじゃないですか。そういうので、やっぱり不安に思っているお母さんたちってたくさんいて、でも、正直、政治の場所には女性の方は少なく、女性や子どもとか若い人の意見って取り入れてもらいにくいっていうのはやっぱり感じているなと思います。何かこの場で言って何かしてもらえるかは分かりませんが、女性とか子どもとか若い人の声がやっぱり取り入れてもらえるような取組が、しかも、早いうちにしないと原発動き出しちゃうので、何かそういうのがあると嬉しいなと思いました。この場を借りて、失礼しました。

○小山女性活躍推進課長

防災だけではなく、様々な場面の政策方針決定過程の、そういった場で、やはり女性の意見が反映されるということが大事なことだと思っております。そういう決定場面のところで、やはり女性の視点が入っているかどうか。県の防災会議では、全国ではちょっと珍しく、4割を女性の審議会のメンバーが、防災会議のメンバーが4割を超えているところです。引き続き、やはり女性の意見が反映するように、防災だけではなく、あらゆる場面において、政策方針決定をする場においては、やはり女性と男性の、それぞれの、女性、男性だけではないですけども、様々な視点からの議論がされた上で政策が決定されるように、今後も島根県としてもこのところは取り組んでまいりたいと考えておりますので、ありがとうございます。

○河野会長

ありがとうございました。

それでは、たくさんの貴重な御意見ありがとうございました。

では、半場女性活躍推進統轄監から総括をお願いいたします。

○半場女性活躍推進統括監

今日はたくさんの御意見ありがとうございました。特に、スローガンのところで、県としては「すべての女性が自分らしくきらめく島根」というフレーズを使いたいということについて、

たくさん御意見いただき、ありがとうございました。

今日、いろいろ御意見いただいたのですが、やはり、まだ社会が、島根県自体が、男女平等のところまでとどりに着いてないという。非常に、もうそのとおりだなと。今、働くことについてもいろいろ御意見いただいたのですが、やはり非正規雇用者が圧倒的に多いです。島根県の女性につきましても。ただ、先ほど、M字カーブというのですが、一旦、出産、子育てを経験したときに仕事を辞める、そういう方が非常に少ないので、島根県の場合は、それで正規雇用を続けている、そういう方もいらっしゃいます。ただやはり、まだまだ非正規雇用が多くて、実際に就業相談の窓口でも、非正規雇用から正規雇用に希望しておられる方が非常に多いです。やはり生活の安定を目指すというところがあると思いますので、そういった方たちが、ぜひ自分の希望する生き方がかなえられるような社会をつくっていくということで、皆さんと目標を共有していくためにも、全ての女性が自分らしく生き生きと暮らせるという意味で、ちょっときらめくという言葉ぜひ使わせていただきたいと思っております。居心地が悪いというふうに言われたのですが、非常にそれは私自身も思っているところです。でも、この居心地の悪さを、逆に何で居心地が悪いのか、まだその目標が達成されてないからなのだというふうには理解して、皆さんに伝えていけたらというふうには思っているところです。

あと、男性の育休取得が進むようにということがありました。法的な整備が進んでいけば、企業の中でも、例えば妻が出産を迎えるときに、夫のほうが、じゃあ今から自分は育休取れるのかなというふうに思っておられるときに、必ず事業主さんのほうが、あなたは育休を取りませんかという声かけをしなければいけないとか、そういった環境整備が進んでまいります。そういったことを背景に、しっかり背中を押してもらえる環境ができてきているのだと思いますので、そういう中でも、男性の育休が進むように取り組んでいけたらと思っているところです。

あと、病気を抱えながら働くとか、あと、子育てをしながら、介護をしながら、全てのところなのですが、働く環境を整えるというところは、非常に私たちの生き方に、男女の格差をなくす一番近いところだとも思いますので、一生懸命啓発をしていきたいと思っております。啓発を通じて、家庭で、そして地域で、そして職場で、職場の中では、特に経営者の方ですね、企業の方たちがどう考えるかというのは非常に大事だと思いますので、そういったところで働くこととの両立が進むような環境づくりを進めていかなければいけないというふうには思ったところです。

今日、数値目標につきましても、いろいろ御意見をいただきました。もうちょっと分かりやすい表現にしなければいけないというところもありました。あと、数値目標の次のところに、参考指標をつけさせていただいております。そこは、なかなか、私たち行政が取り組んで、直ちに变化する部分というものではないのですが、啓発をしっかりやることで、また、皆さんの意識が少しずつ変わること、やがて動いてくる数字ではないかと思っております。みんなの頑張りが、島根県どういう位置にあるかということが分かってくるので、それも参考にしながら、今、まだまだ遅れているところっていうのが分かりやすいと思っておりますので、そういった参考資料もヒントにしながら、取組を進めていきたいと思っております。

今日は、この計画につきまして皆様の御意見をいただいて、今後パブリックコメントなどもしていきたいと思っております。その中で、それらにいただいた意見を参考にしまして、2月の審議会での最終案を進めさせていただきたいと思っております。時間の関係で本日発言できなかった部分につきましても、準備しております用紙や、またお電話、メール等で御連絡いただけたらと思っております。

今日は、大変長い時間にわたり、ありがとうございました。

○河野会長

それでは、これで、議長としての務めを終わらせていただきます。御協力ありがとうございました。

○女性活躍推進課

河野会長、円滑な議事運営をありがとうございました。

以上をもちまして、令和3年度第1回島根県男女共同参画審議会を閉会いたします。

次回の会議は、今回いただいた意見を参考にさせていただき、令和4年2月頃に開催する予定にしております。

本日は、委員の皆様、ありがとうございました。