

## 令和5年度島根県男女共同参画審議会

日 時 令和5年10月12日(木) 10:00～12:00  
場 所 松江商工会議所 大集会室  
出席者 委員12名 会場現地 宇野慎一委員、岡崎真由子委員、川光栄子委員、  
來間利江委員、河野美江委員、渋川あゆみ委員、  
鈴木圭委員、諏訪智子委員、瀧加奈恵委員、  
森脇健二委員、山添正広委員  
オンライン 水谷厚志委員  
(欠席：浅野博雄委員、鳥居清枝委員、森田晶士委員)  
事務局 日下女性活躍推進統括監、田邊女性活躍推進課長 ほか

### ○女性活躍推進課長補佐

ただいまから令和5年度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規家でございます。どうぞよろしくお願いたします。

開会に当たりまして、日下女性活躍推進統括監が御挨拶申し上げます。

### ○女性活躍推進統括監

おはようございます。

この4月に女性活躍推進統括監になりました日下と申します。どうぞよろしくお願いたします。

本日は、委員の皆様には大変お忙しい中、審議会に御出席いただきまして、ありがとうございます。皆様方には、日頃から島根県の男女共同参画行政につきまして、御理解と御支援を賜っておりますこと、重ねてお礼を申し上げます。

初めに、前回の審議会の後に委員の改選がございました。飯塚委員から諏訪委員に、また、津森委員から鈴木委員に改選が行われております。このたびは、お二人には、審議会の委員への就任について御快諾いただきまして、ありがとうございます。この審議会では、県が実施いたします男女共同参画の推進に関する施策の実施状況につきまして御意見をいただき、今後の県の施策の参考にさせていただきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いたします。

今年の男女共同参画白書では、若い世代が理想とする生き方が変わってきていること、また、それを実現できる社会をつくっていくということが重要だというふうにされております。改めて社会の変化が追いついていないということを感じたところでもありますけれども、今後も引き続き着実に取り組んでいくことが大切だなということを感じたところでございます。

さて、県では、島根創生計画に基づきまして、各種施策を展開しているところでございますが、この計画の中で女性活躍の推進を重要な施策の一つと位置づけて取り組んできております。

また、昨年3月には、審議会の委員の皆様方はじめ多くの方々から御意見をいただきまして、第4次島根県男女共同参画計画を策定いたしました。性別による固定的な役割分担意識や性差に関する偏見の解消に努め、仕事や家庭、社会活動、政治参加など、自らが望む分野で活躍できる環境をつくり、全ての人が性別に関わりなく、その個性と能力を十分

に発揮できる活力ある社会を目指し、取組を進めているところでございます。

本日は、この第4次島根県男女共同参画計画の最初の年度であります昨年度の実績と今年度の事業について、委員の皆様にご説明をさせていただきます。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ます。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。どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○女性活躍推進課長補佐

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ですが、次第、出席者名簿、配席図、そして、資料につきましては、資料番号のインデックスをつけておまして、それを1枚めくっていただきますと、資料の右肩に同じ番号の資料がセットしてございます。資料番号は、資料1、2-1、2-2、3-1、3-2、3-3となっております。なお、出席者名簿、配席図につきましては、事務局側に修正がございまして、本日差し替えをお配りしております。オンライン出席の方には、昨日メールの送信をさせていただいたところでございます。また、本日、追加資料といたしまして、雇用者数の推移と正規雇用割合というタイトルのA4横の資料、また、審議会の議事に関する意見というタイトルのA4縦の資料を机に置かせていただいております。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。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。

本日の出席者につきまして、出席者名簿を御覧ください。本日は、会場にて11名、オンラインにて1名の出席をいただいております。一般社団法人島根県医師会常任理事の浅野委員、島根県連合婦人会副会長の鳥居委員、江津青年会議所直前理事長の森田委員の3名が所用のため御欠席でございます。また、オブザーバーといたしまして、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ご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。

次に、本日の審議会は、新たに委員に御就任いただいた方が2名いらっしゃいますので、議事に入る前に委員の皆様から一言自己紹介をお願いしたいと思います。恐れ入りますが、名簿順で、時間の都合もでございますので、簡単に自己紹介をお願いいたします。

#### ○宇野委員

皆様、おはようございます。隠岐の島町地域振興課長の宇野と申します。私どもの地域振興課のほうで、主に男女共同参画、それから女性活躍の仕事をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

#### ○岡崎委員

島根県弁護士会から出席しております、弁護士の岡崎真由子と申します。よろしくお願いいたします。今回、困難女性支援法の話も出てくると思いますけど、仕事をする中で、そこに関わるような案件を多く担当をさせていただきますので、この辺特に注目して、審議に参加できたらと思っております。よろしくお願いいたします。

#### ○川光委員

おはようございます。大社町から参りました公募委員の川光荣子と申します。仕事は居宅介護支援事業所の管理者をしておまして、男性の職員もおりますので、その辺を重点的に、またお話をさせていただいたり、参考にさせていただきたいと思っております。よろし

くお願いいたします。

#### ○來間委員

おはようございます。連合島根女性委員会の委員長をしております來間と申します。令和3年から委員をさせていただいております、実は自分の委員長としては任期があと2か月でして、最後の出席となります。今までいろいろなこととお話しさせていただいて、非常に自分も学ぶことが多かった審議会ですので、今日もいろんな意見交換ができればいいなと思っております。よろしく申し上げます。

#### ○河野会長

島根大学ダイバーシティ推進担当副学長の河野と申します。島根大学のダイバーシティ推進室では、女性研究者の働きやすい環境や、女子学生の理系進学選択などを推進しております。地域の大学として島根県や地域と連携して、女性の活躍推進を進めてまいりたいと思っております。どうぞよろしく申し上げます。

#### ○渋川委員

いっしょに子育て研究所相談役の渋川といいます。日頃はマザリー産科婦人科医院で副院長をしております助産師です。やっぱり、先ほど言われたようにお母さんたちが随分変わってきていますので、それに合わせた変化っていうのは必要だなと思っているところで、その辺で意見を言わせていただけたらいいなと思っておりますので、よろしく申し上げます。

#### ○鈴木委員

島根労働局雇用環境・均等室の鈴木と申します。この4月から島根に来させていただきました。前の部署は厚生労働省の職業生活両立課というところで、育児・介護休業法を所管している部署でございました。雇用環境・均等室は、女性活躍推進法ですとか男女雇用機会均等法を所管している部署でございますので、そういった視点から何か御発言できればと思っております。どうぞよろしく申し上げます。

#### ○諏訪委員

失礼します。JAしまね女性部副部長をしております諏訪と申します。このたび役員が替わりまして、こちらのほうに出かけることになりました。JAしまねも今、理事のほうに女性が6名上がってきておりまして、女性の力がちょっとずつ増しているのかなと思っております。私も理事をしておりますので、また皆さんの御意見とか聞かせていただいで、勉強したいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

#### ○瀧委員

おはようございます。山陰中央新報編成局整理部で次長をしております瀧加奈恵と申します。編成局整理部というのは、取材をして記事を書くというよりは、記者が書いたものを紙面に作り上げていくというような部署にあります。ふだんから紙面でも男女共同参画、女性の活躍とか取り上げる機会が多くあります。島根県のことについても、皆様の御意見を参考にさせていただきながら私自身も考えていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○森脇委員

島根県経営者協会、森脇と申します。企業側のほうからの見方でいろんなことは申し上げたいというふうに考えてます。現在、島根県の最低賃金等で検討というか、いろいろやらせていただいている最中であります。よろしくをお願いします。

○水谷委員

出雲北陵中学・高等学校の水谷と申します。本日はオンラインでの出席で大変申し訳ありません。私、中高連の代表として出席させていただいております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○山添委員

おはようございます。島根県立大学総合政策学部総合政策学科から参りました山添正広と申します。自分は、大学でいろんな勉強していく中で男女共同参画に興味を持ったことで、去年から公募委員をさせていただいております。今日も委員の皆様との意見交換を通じて、自分自身もしっかり勉強させていただきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○女性活躍推進課長補佐

ありがとうございました。

議事に入ります前に、審議会の成立について御報告いたします。本日は、委員15名のうち12名の委員に御出席いただいております。島根県男女共同参画推進条例第24条に定める定足数の過半数に達しておりますので、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、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いております。あわせて、議事要旨につきましても、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。

ここからの議事の進行につきましては、島根県男女共同参画推進条例第24条の規定によりまして、河野会長にお願いいたします。

○河野会長

それでは、これより議事に入ります。どうぞよろしくお願い申し上げます。

お手元の次第に従って進行させていただきます。

初めに、本日の会議は事前に資料が配付されておりますので、事務局からの説明を短くし、委員の皆様から御意見をいただく時間をできるだけ多く確保したいと思っております。

それでは、初めに、議題（1）令和4年度施策の実施状況について、事務局から説明をお願いします。事務局説明後に、委員からの御意見を伺う時間を設けたいと思います。よろしくをお願いします。

○女性活躍推進課長

島根県女性活躍推進課課長の田邊と申します。本日はよろしくお願い申し上げます。

それでは資料1、しまねの男女共同参画年次報告、令和4年度施策の推進状況について

説明させていただきます。

島根県では、令和4年3月に第4次島根県男女共同参画計画を策定し、全ての人が性別に関わりなく、その個性と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、喜びも責任も共に分かち合う男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めております。

8ページを御覧ください。第4次計画については、3つの基本目標の下に10項目の重点目標、そして、その目標を達成するために施策の方向性を26項目定めております。

次のページを御覧ください。3つの基本目標ごとに数値目標を定めておまして、基本目標Ⅰ、女性の就職者数、係長以上の役職への女性の登用割合など7項目、基本目標Ⅱ、県の審議会への女性の参画率、固定的な役割分担意識に否定的な人の割合など9項目、基本目標Ⅲ、学校におけるデートDV等に関する予防教育の実施率など8項目を定めております。このうち項目24、人権に配慮する人が増えたと思う人の割合については目標の50%を達成いたしました。このため、本計画の上位計画であります島根創生計画において目標を修正する予定であり、本計画におきましても併せて修正することとしております。新たな目標数値は55%となります。令和8年度の目標値としていた50%を計画よりも早期に達成することができましたが、依然多くの人権問題があり、今後も啓発や研修を通して理解を求め、人権への配慮がさらに広がるよう取組を進めることとしております。

次に、男女共同参画の推進状況について説明させていただきます。資料編のグラフ、10ページになります。これは8ページで説明いたしました計画の基本目標Ⅰ、女性活躍の推進に関する状況について掲載しております。

図1（女性）のグラフは、出産や育児などが当たる年齢で労働力率が一旦下がり、その後、また上昇するといういわゆるM字カーブについて、令和2年の国勢調査の結果を反映させたものです。島根県はこのくぼみが浅く、ほぼ台形になっており、結婚や子育て期を迎えても就労を継続する女性が多い状況にあります。

また、本日追加しております資料を御覧いただけますでしょうか。このグラフ、A4横のものですが、この女性の正規雇用の割合について、左のグラフは平成22年国勢調査からの推移を表しております。女性の雇用数は増加傾向にあり、雇用者数に占める正規の職員、従業員の割合も高まっておりますが、男性と比べると低い状況にあります。

そして、右のグラフですが、これは女性の年齢階級別の正規雇用割合を示しております。出産や育児を経るまでは正規雇用の割合が高く、その後、年齢が上昇するにつれて下がるといういわゆるL字カーブについて、30代から正規雇用の割合が減少しています。しかし、全国と比較すると、島根県は減少幅が緩やかになっております。

次に、資料のほう11ページを御覧ください。図2、女性が働き続けやすいと感じる女性の割合は前年度から約3ポイント減少し、37.8%と約4割にとどまっております。

図4、令和2年度の数値ですが、育児休業制度を利用した労働者の割合です。オレンジが女性労働者について示したもので、減少傾向にあります。また、緑が男性で2.5%となっており、依然として低い状況にあります。

次に、12ページを御覧ください。図5、女性の活躍を応援するしまね女性の活躍応援企業、図6、従業員の子育てを積極的に応援するこっころカンパニーは年々増加しております。

16ページからは基本目標Ⅱ、男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくりに関する状況となります。

初めに、①の政治分野です。図11-1になりますが、地方議会における女性の議員の割合は、県ではおおむね横ばいで推移しており、市町村では増加しております。

次に、17ページ、②の行政分野について、図12の県の審議会等における女性の委員の割合は、令和5年4月1日現在、47.1%となっており、40%台を維持しております。また、市町村では28.3%で、徐々に増加しております。

18ページの図13-2、県・市町村職員における女性の管理職の割合は、いずれも全国と比べ高くなっております。

19ページから20ページでは、教育分野について、公立学校における女性の管理職の登用の推移を示しております。中学校の教頭を除き、いずれも横ばいまたは増加しております。

次に、21ページを御覧ください。図14と15、民間企業分野についてです。令和2年度までの状況を見ますと、何らかの役職に女性を登用している事業所の割合は徐々に増加しておりますが、人数の割合としては目標の30%を下回っている状態です。

23ページを御覧ください。図17-1、固定的な性別役割分担意識に否定的な人の割合は年々増加しており、固定的な性別役割分担意識の一定の解消が図られてきております。ただ、図17-2にありますように、性別によって意識に差があることに加え、年齢別に見ると、18歳から69歳までは否定的な人の割合は80%を超えている一方で、70歳以上の人は否定的な人の割合が73.4%となっており、年代による差が大きい状況にあります。

24ページを御覧ください。図17-3、性別役割分担意識を細かく見ていきますと、「女性には細やかな気配りが、男性にはいざというときの決断力が必要だ」、「子育てはやはり母親でなくてはと思う」などの考え方について、肯定的な人の割合が依然として5割を超えており、男女の性差に関する偏見や無意識の思い込み、アンコンシャスバイアスが存在している状況にあります。

次に、地域・農山漁村における状況につきまして、図18を御覧ください。自治会の女性の会長の割合について赤い折れ線グラフで示しておりますが、令和5年度は6.3%と前年度から増加しましたが、やはり低い状況にあります。

25ページ、図19、上の折れ線グラフではPTAにおける女性の会長の割合の推移を示しております。特別支援学校では41.7%と4割を超えておりますが、小・中・県立高校ではそれぞれ7.4、15.1、11.1と低い状況にあります。その下の折れ線グラフは副会長の割合ですが、いずれも会長よりも割合が高くなっております。

26ページを御覧ください。図21、農業委員の割合は、令和4年10月1日現在12.1%、目標の30%を下回っている状況にあります。

図22、農業協同組合の女性役員の割合につきましては、JAしまねにおかれまして、今年6月の役員改選により女性役員が増加しております。

図23を御覧ください。家族経営協定締結農家数は、市町村と連携して支援を行っておりますが、近年横ばいとなっております。

次に、27ページをお願いします。図24、女性が中心となって活動している団体が行う自主的な地域活動に対し経費の一部を助成するしまね女性ファンド、これにつきましては、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて件数が減少しておりましたが、令和4年度には採択件数26件、新規も19件と大きく増加しております。

図25、県の防災会議における女性委員の割合は、41.7%と全国平均を大きく上回っております。また、市町村の防災会議では14.9で、徐々に増加しております。

次に、28ページからは基本目標のⅢ、人権尊重と安全・安心に暮らせる社会づくりに関する状況となります。

図26を御覧ください。第4次計画を策定するに当たり新たに数値目標を設定したものでございますが、県内の中学校、高等学校、高等専門学校、特別支援学校において予防教育に取り組み、実施率は高まっております。

図27、女性相談の状況といたしましては、令和4年度中に県の女性相談センター等に寄せられた相談件数は3,893件で、前年度に比べ減少いたしました。

また、29ページ、主訴別の相談件数では、夫婦間の問題が全体の38.5%を占め最も多く、このうち夫等からの暴力は472件、12.1%となっております。

次の図29からは生涯を通じた男女の健康に関する状況となります。

図30を御覧ください。妊娠初期からの妊娠届出率については上昇傾向にありますが、全国と比べて低く、目標を下回っています。

また、図31、生涯を通じた健康づくりとして、健康長寿しまねの県民運動への参加者は増加傾向にあります。

32ページからは誰もが安心して暮らせる環境整備に関する状況となります。

図35を御覧ください。県では、島根県母子寡婦福祉連合会へ委託して、母子家庭等就業・自立支援センターを設置しており、その就業支援によって就職に結びついたひとり親世帯の割合は、令和4年度は60%、括弧書きで実数を掲載しておりますが、相談のあった25世帯のうち15世帯が就職に結びついております。就業率を上げるだけでなく、相談件数の増加も図っているところでございます。

次に、33ページを御覧ください。図36、人権に配慮する人が増えたと思う人の割合は増加しており、数値目標のところでも触れましたが、目標を上方修正する予定としております。

続きまして、令和4年度施策の実施状況について、36ページを御覧ください。基本目標のI、あらゆる分野で女性が活躍できる環境づくりです。あらゆる分野での活躍推進では、ロールモデルとなる女性の表彰や女性の就職相談窓口の設置、働く女性のためのセミナーなどを開催しました。

次に、39ページ。企業トップの意識改革を進めていくために、島根県では令和2年度からしまねイクボスネットワークを立ち上げ、イクボスの取組を推進しておりますが、昨年度はセミナーや先進企業の視察、企業交流会などを行いました。しまねイクボスネットワークの加入企業は、昨年度末現在で34社となっております。

40ページの中ほどからは、重点目標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の取組となります。

初めに、子育て世代に向けた支援の充実といたしましては、産後のケアの充実や地域の多様なニーズに対応した子育て支援サービスの提供、それから、41ページのほうにいただいで、市町村と連携した保育定員管理や保育料の軽減、放課後児童クラブの充実などに取り組みました。

また、一番下になりますが、男性の育児等への参加を促進するため、鳥取県と連携したキャンペーンや、家庭の中での役割分担や、男性の家事・育児参加について考えていただくきっかけづくりのための家事手帳・パパの育児手帳を作成し、市町村を通じて配布いたしました。

また、この手帳を活用して、42ページのほうに移りますが、島根県助産師会の御協力をいただき、両親（父親）セミナーを4つの市町、企業内子育て支援セミナーを5社にて開催いたしました。男性のための介護のミニ講座は11月と2月の2回開催し、男性の介護への参加を促進いたしました。

次に、43ページ、子育て・介護と仕事の両立に向けた職場環境の整備に対する支援の充実といたしましては、44ページの企業へのアドバイザー派遣、また、女性活躍のための働きやすい環境整備支援事業費補助金などで、女性用のトイレの改修や授乳室、女性用休憩室の整備など、企業の取組を支援しました。

それから、4つ下の黒丸になりますが、育児休業の取得後の職場復帰や子育てしやすい柔軟な働き方ができる職場環境づくりに取り組む企業に対し奨励金を支給し、企業の取組を後押ししております。

次に、47ページ。基本目標のⅡ、男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくりになります。

重点目標3、県の政策・方針決定過程への女性の参画促進では、県の審議会等への女性参画に取り組み、市町村等へも働きかけました。

重点目標4、地域における慣行の見直しと意識の改革では、男女共同参画の理解促進のため、43ページの再掲になりますが、昨年度は海士町、奥出雲町において、また、島根県立大学など、若者に向けてセミナーや講義を行い、固定的な役割分担意識の解消などに取り組みました。

48ページを御覧ください。重点目標の5、男女共同参画に関する教育・学習の推進では、学校などにおける教育の推進、それと、次のページの(2)家庭・地域・職場における教育の推進を行いました。

重点目標6、地域・農山漁村における男女共同参画の推進では、次のページに移りますが、地域において男女共同参画の啓発活動に取り組む男女共同参画サポーターの養成及び資質向上のための研修を行いました。

51ページになります。重点目標7、防災対策における男女共同参画の推進では、防災会議への女性参画について働きかけるとともに、防災部局と連携して研修等を行い、取組を推進いたしました。

次に、52ページ、基本目標のⅢ、人権が尊重され、安全・安心に暮らせる社会づくりです。配偶者からの暴力を容認しない社会の実現に向け、11月の女性に対する暴力をなくす運動期間を中心に、啓発・広報活動を行いました。また、県のDV相談担当者の資質向上や、53ページにあります各相談窓口での専門相談、被害者へのカウンセリング、自立支援など、相談支援の充実に努めております。

56ページから58ページにつきましては、重点目標9、生涯を通じた男女の健康づくりの推進では、女性の生涯を通じた健康の悩みについて、各保健所、島根大学医学部附属病院に設置するしまね妊娠・出産相談センター、また、島根県助産師会にて相談を受けるとともに、健康寿命延伸強化事業など、地域や職場での取組を推進しました。

ちょっと飛びまして、60ページ中ほどの重点目標10ですが、誰もが安心して暮らせる環境の整備として、誰もが安心して暮らせるように就業支援や経済的支援、生活支援等の必要な支援を行い、自立の促進や地域で安心して暮らせる環境づくりなどを進めました。

なお、様々な困難を抱える女性を支援するため、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が令和4年5月に公布されております。このことについては、後ほど報告の時間をいただくこととしております。

以上、令和4年度施策の実施状況について、駆け足でありましたが、年次報告により御説明させていただきました。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、ここまでの事務局からの説明を受け、何か御意見、御質問などございますか。どんなことでも結構ですので、御意見いただけたらと思います。

○川光委員

それでは、質問をさせていただきます。2ページの3番の地域・農山漁村における状況について、特別支援学校は41.7%とPTA会長の女性比率が高いですが、それは、裏返せば男性の協力が少ないのではないのかなというちょっと疑問を呈しました。

数値目標について、以前も聞いたかもしれませんが、その目標値というのはどのように決められるのかお聞きしたいのと、11ページの女性が働き続けやすいと感じる女性の割合が減っているのはなぜなのかなと疑問を思いました。以上、3点をお願いいたします。

○女性活躍推進課長補佐

失礼いたします。女性活躍推進課の規家でございます。

初めに、特別支援学校の状況、男性の参加がむしろ少ないということが問題という御指摘だったかなと思っております。すみません、本日は、教育関係の者がおりませんので、きちんとしたお答えはできませんが、いただいた御意見を持ち帰りまして、お返しをできればというふうに考えております。申し訳ございません。

○女性活躍推進課長補佐

失礼します。女性活躍推進課の樋口と申します。

3つ目の質問にありました、女性が働き続けやすいと感じる女性の割合がなぜ下がったかという質問に対してですが、正直申しまして、なぜかというところまで追えていないというのが実情です。島根県としましては、女性が働き続けやすい職場になるよう、いろいろ企業への働きかけ等に取り組んでいる中で、一昨年と比べて昨年度が下がってしまったということは非常に残念に思っております。この調査、実は島根県がやっております、県政世論調査で把握している数字なのですが、今年は、ここになぜそうなのかという質問を追加しまして、その辺を探ってみようかなと思っております。あまりちょっと回答になっておりませんが、以上でございます。

○女性活躍推進課長補佐

最後に、そもそもの目標の数値の立て方といいますか、どのように考えてという御意見だったかと思えます。そもそも目標として数値を立てることの是非をもしかしたら御指摘なのかなというふうに思っておりますけども、我々、様々な取組をしていく中で、どうしても目標自体は立てないといけないのかなというふうに考えて、男女共同参画計画も、最上位計画であります島根創生計画も様々な数値目標を立てさせていただいております。それを目指している取組をやっていくのですが、どのように設定するかはそれぞれの部局で現状を踏まえて考えていくのですが、やはり数値目標というものは立てさせていただいて、そこを目指していきながら、ただ、御指摘のように数字ばかりにとられることなく、今御質問も併せていただきました背景とかもよく考えながらやっていかないとけないというふうにも思っておりますので、まず数値目標を立てることそのものにつきましては御理解をいただきまして、その背景とか対策について一緒に考えてまいりたいという

ふうに考えております。すみません、ちょっと回答になってないかもしれませんが、そのような考えでおります。

#### ○川光委員

ありがとうございました。

やはり統計を取られるだけじゃなくて、その裏にあるどうしてかという原因とかを分析していかないと全くよくなるというか、何かそこが大事かなと思って聞いておりました。

もう一つ、最近の状況なのですが、昨日、ライオンズクラブの会に出席しましたが、その中で、女性の方の挨拶の中でちょっとショックだったのですが、生む、育てるは女性の役割というふうに御挨拶されて、それに対して男性の方は、何かすごく納得しているような感じだったので、まだとても根深いというか、非常にそれを感じました。

それと、今、最初の挨拶でも申し上げましたが、私が今管理者をしておりまして、男性の職員がいますが、逆の差別といいますか、利用者さんが男性は話しにくいとか優しくないというイメージを持っておられて、ケアマネージャーが今10人ぐらいいますが、その中の2割ぐらいが男性ですけど、そうすると非常に女性に偏ってしまう。差別というか、偏見というか、そういうことも実際あるので、本当にこの男女共同参画の啓発というのは大事だなと思いますが、すごくここ最近、そういうのを感じましたので、頑張って啓発していったほうが良いなと思いました。

出雲市ではちなみに、今度イクボス活用セミナーというのを男女共同参画まちづくりネットワーク会議で11月24日にしますが、これもイクボスとは何か分からない方がたくさんおられて、まずそこも問題かなと思っております。

それと、人権擁護委員をしておりまして、そこでくすのきプラザという男女共同参画センターの所長さんと一緒に、人権擁護委員に対しても男女共同参画について話ししてもらおうような、そういうことも少しずつやっっていこうと思っております。

すみません、以上です。ありがとうございました。

#### ○河野会長

いろいろな御意見いただいてありがとうございました。

そのほかの委員様から何か御意見、御質問などございますか。

何でも結構ですので、お気づきの点、お話しください。

渋川委員様、お願いします。

#### ○渋川委員

すみません、これは質問というよりも私の意見になりますけれども、前にも言いましたが、育休自体が、育休取らねばならぬになっていないかなってというのは感じていて、今頃のお母さんは、少子化になっているので子育ての見本がないです。子育てしている風景を見ていない。だから、子供の扱いが、育児行動にたどり着くのになんて時間を要するのですね。だから、入院も今頃は5日ですけども、それでは十分に育児行動をサポートできないために、産後ケア事業もありますけれども、とても周りの人の協力が欠かせません。全員が全員とは言いませんけれども、そういう人が増えています。その上で、育休のときに子供をずっと見るのがとても困難な方が増えています。私が考えるのは、育休、育休ではなくて、育休はあなたの好きなだけ取っていいから、早く仕事に復帰したかったら時短

でもいいので、あと、1年間は育児時間っていうのがもらえますよね。だから、そういうのを活用しながら、早めに保育所に行ってもいいよみたいな逃げ道をつくってあげないといけないなと最近は思っているところです。

保育所はやっぱり人が足りないらしく、OGの方が早朝の託児部分は補ってくれたりしていますけれども、早急に保育士さんの手当てをしてほしいなと思っています。だって、一つは、先ほどのパターンもありますけれども、保育所に預けられないので早めに仕事に復帰するっていう考えの方もいらっしゃると思います。それから、なかなか子供と一緒に見てくれる人がいないことが一番課題かなって感じている最近です。

それと、そもそもですけれども、女性活躍といいますけど、女性はずっと活躍してきたと思います。世間がおうちで子育てしているお母さんを認めていないからそんなこと言うなと思っています、保育士も本当に大事な子育てを担ってくださっているのですから、もっともっと給料も上げてほしいし、もっと多くの人材を投入して子供を見てほしい。だから、こどもまんなかかっていうのはそういうことで、子供を預けて仕事をすればいいって、預けると楽だわとか、預けているところの責任とかそんなことばかり言わずに、やっぱりどうやったら子供がいい環境で育つかっていうところを考えていかないといけないなと思います。余裕があると、お母さんもとてつよい気持ちで子供を見られると思います。また仕事したいな、子供見て、つらいつてなっていると子供も遠慮しますし、おうちの居場所がなくなるような状況になったり、今、貧困も問題ですけども、やはり子供はどうやったらいい気持ちで育つか、環境を整えてほしいなって思っているところです。

すみません、いろんなことを言って。だから、ここの夜間保育とか病児保育とか大切なことなのですが、子供のことを考えた施策とかケアとかしてほしいなと思っていますので、何か考えていただけたらいいかなと思います。

#### ○河野会長

ありがとうございます。

保育士さんの不足の問題とかもあると思いますけど、そのところ、県のほうから御回答ございますか。

#### ○子ども・子育て支援課長

失礼します。子ども・子育て支援課の山口と申します。

2点お話をいただいたかと思います。1点目が保育士の確保というところでございます。保育士資格を取るには2つ道がありまして、1つが養成校という学校ですね、短期大学、大学、あるいは専修学校、そういったところを卒業して資格を取られるというパターンと、保育士試験を受けて資格を取るというパターンがあるのですが、数の割合でいくと、前者、養成校を卒業して資格を取られる方の数が圧倒的に多いというところでございます。保育士の人材確保というのは非常に大きなテーマでございます。一つには、養成校に入るといふところでは、高校を卒業した時点で保育士になりたいという思いを持っていただくことが大事ということで、今年度から中高生向けに、動画、あるいはパンフレットみたいなものを、現在作成途中ということなのですが、そういった形で保育士の仕事の魅力などを伝えることができるといふことで取組を今行っているところでございます。

それ以外にも、保育士の人材確保に向けては、就学資金の貸付制度、県内で勤務をすれば返還免除になるようなものも設けていたり、保育士資格を取るために、保育実習が養成校のカリキュラムの中に組み込まれているのですが、そういった県外の学生さんが県内の

保育所で実習をするときに旅費を支援するとか、そのほか様々な取組を行ってまいります。今後も引き続き保育士確保に向けてしっかり取り組んでまいりたいというふうに考えているところでございます。

あと、後段の子供の育ちの環境というところでお話をいただきましたけれども、国においてはこどもまんなか社会を掲げまして、今年4月にこども家庭庁を発足させ、子供に関する施策を総合的に推進することとされております。県におきましても、島根創生計画に重要施策の柱の一つとして、結婚・出産・子育ての希望をかなえるということを掲げて、様々な子育て支援施策に取り組んでいるところでございます。

女性活躍ということの絡みで申し上げますと、放課後児童クラブの充実、先ほどの事務局からの説明にもありましたけれども、育児をされている女性の割合が全国的にも高いということがございますので、放課後児童クラブの充実に取り組んでおります。クラブは単に預ける場所ということのみならず、スタッフとして支援員という資格を持っている方のほか、地域の高齢者の方であるとか、あと、近年は県内の大学と連携して、大学生にも参画してもらえようような取組を行っているところであり、そういった地域の方のぬくもりの中で放課後の時間を過ごすということで、子供の健やかな育ちにもいい影響を与えているというふうに考えているところでありまして、引き続き、今、一例で申し上げましたけれども、子育て、あとは子供の育ちの支援施策にしっかり取り組んでまいりたいというふうに考えているところでございます。

以上でございます。

#### ○渋川委員

ありがとうございます。

もう一つ追加で思っているのですが、保育所の現状を言うと、保育士さんが今足りないの、保育士さんが育休とか取っておられて足りないけど補充できないとおっしゃったりします。やはりサポートする方を、資格あるなし、例えば子育て経験のおばあちゃん、若いおばあちゃんをサポートに入れてくださるとか、何かそういうことも考えていただくと、学校を卒業した保育士が、自分の子供も子育てしてないのに人の子供を育てないといけないんですよ。やっぱり実習はしてきても難しい場面がいっぱいあると思います。特にゼロ歳児は3対1です。だっこにおんぶに、どうやりますか。私はそれを一番感じています。小さい子はマンツーマンで見てほしいなってますごく思っているの、何かその辺の県としてももう少しサポートしていただくと、保育所のほうも経営が整うのではないかなというふうに感じていますので、よろしくお願いします。

#### ○子ども・子育て支援課長

御意見ありがとうございます。

県では子育て支援員研修というものもやっておりまして、研修を受けられた方が朝の保育所、朝早いので、そういったところにスポット的に参画をしていただくなどやっております。今お困りの状況ということもお聞きいたしましたので、また対策について、いろいろな保育関係の団体の方とも意見交換をしながら考えてまいりたいというふうに思っております。御意見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。

確かに保育とか、そういうケアの仕事しているのは女性が多く、長時間勤務で賃金も低く、非常勤になってしまうという、悪循環もあるのかなと思います。ケアの部分の賃金が高くなるとか、正規雇用で休みも取れるというような体制が根本的に必要なのかと思います。

森脇委員さん、そういう賃金のことなどお話しいただけませんかでしょうか。

#### ○森脇委員

保育士さんのほうについては、働き方改革の面から若干ちょっと自分も関わってしまっていて、その面からいうと、この業界を辞めて、またリターンする人が少ないという状況があって、いろいろ要因はあると思うのですが、辞める要因の一つは、先ほど会長のほうからもお話があったように、要は長時間労働で休みが少ない、低賃金ということであって、働き方改革からいうと逆行している状況がまだまだ続いている。ほかの業界のほうに保育士を辞めてシフトするっていう方が結構いらっちゃって、それで、働き方改革をやりましょっていうと、どうしても人材不足っていうことになって、先ほど渋川委員からお話があったように、サポートする補助員っていうのがやっぱり必要だと思っていて、この世界は多分ある程度ひと手間が必要であって、ほかの業界での合理化とか、機械化とかそういう世界でなく、やっぱりひと手間ですってしていくということが必要なんで、単に生産性を上げましょってかという話じゃないと理解しておりますので、その辺をおっしゃったように、賃金を高めることとかをやっつかないと、新卒でお入りになった方が高邁な理想に燃えてお入りになって、何年かするともう挫折感を味わうっていうのが、私が拝見したところの実態ではないかというふうに思っています。働き方改革は進めないといけないけど、いわゆるひと手間等をやっぱり、何ていうか、増加していくとか、充実させていくことをやっつかないと、ほかの業界とちょっと違うっていうふうに理解をしております。

それから、さっきの最初のほうの質問の話で、女性が働きやすい環境がちょっと下がっているというところも、これも多分コロナで、特に女性の就業は小売、サービス業、いわゆる第三次産業のほうが多いので、その辺がコロナで厳しい状況があったり、コロナの感染とかあることで働きに出たくないという、ちょうどピークだったので、この令和4年度調査で下がったっていうことであれば、その辺が若干あったのではないかなと推測ですけど考えております。

さっきの質問と、それからその前の質問と両方考えさせていただきました。以上です。

#### ○河野会長

ありがとうございました。

本当に重要な意見だと思いますので、よろしくお願いします。

ほかにどなたか御意見ありませんか。

諏訪委員さん、お願いします。

#### ○諏訪委員

すみません、先ほどのちょっと保育士さんの話を聞いていたのですが、学校の先生は、割と困ったりしたときに相談するとか、組合があったりとかして何かあると思うんですけど、保育士さんの何か困ったりしたときのそういったサポートとか、そんなようなことは何かしておられるのですか。そういうシステムがあるのですか、ちょっと分からなくて。

○子ども・子育て支援課長

県のほうで何か組織的にというか、システマチックにやってるようなものは今のところないというところがございます。ただ、保育所の中でエルダー制度、先輩の職員が後輩職員のいろんな相談に乗るといったことに取り組んでおられる保育所さんもあるというところがございます。

○諏訪委員

私立の園がとても多くて、私の知り合いの人も、もう懲り懲りみたいなところで辞めちゃう、違う職業に行く人も多いので、何かその辺のサポートをもっとしてあげると、独りぼっちじゃなくて、またやろうかなと思ったりする人も増えるのかなと思うので、そういう支援の、何かみんなでまとめてしてあげられるようなことを公的なところから支援してあげるとちょっといいのかなと思って発言しました。

○子ども・子育て支援課長

御意見ありがとうございます。

人材を確保するというのも当然必要なんですけれども、今、働いてくださっている保育士さんに定着をしていただくということも大事だと思っております。先ほど働き方改革のお話もいただきましたけれども、今お話しをいただいた相談に乗れる仕組みというか、体制というか、そういったことについて、何ができるのか考えさせていただければというふうに思います。御意見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。

確かに、小・中・高はスクールカウンセラー派遣事業でスクールカウンセラーが相談に乗ったり、私立学校も今スクールカウンセラーが利用できるのですが、私立の幼稚園の場合はないと思うので、何か考えていただければと思います。

それでは、次に、議題の（２）令和５年度女性活躍推進課実施事業について、事務局からの説明をお願いします。事務局説明後に、委員からの御意見を伺う時間を設けたいと思います。よろしくをお願いします。

○女性活躍推進課長補佐

失礼いたします。女性活躍推進課、規家でございます。

私のほうから、資料２－１、令和５年度男女共同参画の推進について御説明をさせていただきます。恐れ入りますが、座って御説明させていただきます。

こちらは、女性活躍推進課での具体的な取組について御説明をさせていただくものでございます。黒丸が県の直接実施する事業、白丸が公益財団法人しまね女性センターに委託して実施するもの、四角いマークがその他ということで、しまね女性センターの自主事業として実施されているものでございます。

男女共同参画の理解促進事業といたしまして、令和５年度予算額は、男女共同参画センターあすてらすの指定管理料を除きまして、５０４万円となっております。

初めに、男女共同参画に係る広報・啓発事業でございます。地域向けといたしまして、今年度は江津市と大田市で開催する予定でございます。江津市では、ふだんの生活の中の

固定的な性別役割分担意識や、性別による無意識の思い込み、アンコンシャスバイアスに気づき、理解を深めるため、講演会を開催する予定としております。また、大田市でも、ジェンダーを身近な問題として考えていただくワークショップを実施する予定としております。この地域向けセミナーは、いずれも市町村と委託先であるしまね女性センター、そして男女共同参画サポーターの三者が一緒に地域の課題について考え、企画運営しております。より地域の皆様にとって興味を持っていただける内容となっております。

次に、若者向けでございます。これから社会へ踏み出す学生たちが、ジェンダーの問題に関心を高め、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、生き方、働き方について主体的に考えるきっかけとなるように、平成30年から取り組んでいるものでございます。今年度も、学生が男女共同参画の視点を持って、将来の生き方や働き方などについて学ぶ講座を実施いたします。県立大学出雲キャンパス、松江キャンパス、松江高専、県立農業大学校それぞれで実施する予定としております。

次に、政治分野でございます。政治分野につきましては、昨年度から政治分野における啓発事業に取り組んでいるところでございます。今年度は、啓発パネルを作成する予定としております。

次に、(2) 男女共同参画サポーター養成、活動促進等事業でございます。県では、地域における男女共同参画を推進するため、身近な地域で活動していただける男女共同参画サポーターを設置しております。令和5年4月1日現在123名、そのうち、自らが企画し、啓発事業を行うアクティブサポーターが6名いらっしゃいます。サポーターの皆様に対しましては、段階的に3種類の研修を実施いたしまして、主体的に啓発活動を担える人材となれるように取り組んでいただいております。また、サポーター同士が交流し、意欲を高め合う交流会を毎年開催しております。昨年度は、公民館で男女共同参画かるたを使った啓発活動や、ハラスメント防止を呼びかける寸劇を撮影して動画を配信するなど、様々な活動をされております。引き続き、活動促進に取り組んでまいります。

次に、(3) 相談事業でございます。男女共同参画センターに相談窓口を設置いたしまして、市町村の計画策定等に関する相談や、サポーターからの相談、男女共同参画の視点からの防災に関する相談などに対応しております。講習依頼等もこの中で対応させていただいております。

次に、(4) 公的広報のための手引き、こちらは平成16年に作成いたしました手引きでございますが、これを改訂し、県の関係部署で活用する予定としております。

次に、事業以外の取組について御説明いたします。

(1) 審議会等への女性の参画促進につきましては、県の審議会等への女性の参画率を令和8年度までに50%とする目標を掲げまして、取組を進めているところでございます。引き続き、目標達成に向けて、各審議会を所管する県庁各課や、委員を推薦いただいている関係団体等への理解と周知を図ってまいります。

(2) 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組推進。防災分野での男女共同参画の推進は、防災・減災・災害に強い社会の実現のために欠かせないことから、内閣府が示します指針やガイドラインの活用の徹底、防災会議への女性参画の推進など、防災部局と連携して取り組んでまいります。

(3) 公益信託しまね女性ファンドについてでございます。平成4年度に、女性が中心となって取り組む自主的な地域活動を支援するために創設されたファンドでございます。現在、三菱UFJ信託銀行に委託して実施しております。県といたしましては、引き続き広報などを工夫いたしまして、女性の様々な活動の支援につなげてまいりたいと考えてお

ります。

私からは以上でございます。

#### ○女性活躍推進課長補佐

失礼いたします。引き続き、資料の2-2のほうを御覧いただけますでしょうか。私、女性活躍推進課で女性活躍を担当しております樋口と申します。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。

冒頭の統括監の挨拶でもありましたけれども、丸山知事就任後、女性活躍関連の事業については、島根創生計画でも重要な事柄と位置づけて取り組んでおります。島根創生計画に沿った3つの柱に分類して御説明をさせていただきます。

まず、一番左、あらゆる分野での女性活躍でございますけれども、1つ目の丸、資格や経験を生かした起業等を望む女性を対象にしたセミナーや、2つ目の丸、働く女性を対象としたスキルアップセミナー等を実施しております。スキルアップセミナーは、しまね女性センターへの委託により実施させていただいております。働く女性の意欲と能力の向上に加え、異業種の方とのつながりづくりの場にもなっております。こうしたセミナーを通しまして、女性が自らの個性と能力を發揮できるよう、支援してまいります。

次に、就労支援といたしまして、3つ目の白丸ですけれども、女性の就職相談窓口レディース仕事センターを、東部は松江市、西部は浜田市に設置して、県内企業への就労を支援しております。今年度9月末現在で、相談件数は1,000件を超えておまして、就職者数は208人という状況でございます。新型コロナウイルスの感染拡大が収まってきた影響もありましてか、昨年度から企業からの求人や女性の求職も増加傾向にありますので、引き続き、きめ細やかな伴走支援による女性の希望する就労へ結びつくような支援に取り組んでいきたいと思っております。

それから、4つ目の白の丸でございますけれども、昨年度から実施しております非正規で働いておられる女性のステップアップを支援する、働きながら学ぶ女性応援事業に取り組んでおります。働いている女性が参加しやすいように、夕方から夜にかけての時間帯を使いまして、パソコン講習会とキャリアコンサルタントによるセミナーや個別カウンセリングを今年8月のお盆明けから9月にかけて出雲市で開催いたしました。来月には、浜田市でも開催する予定としております。今後は参加していただいた女性の方に、希望する企業での就労体験等も行いまして、レディース仕事センターと連携して、希望する職種や雇用形態への転換を支援してまいります。

飛んで、一番下の丸でございますけれども、女性活躍100人会議につきましては、これも現在の丸山知事が就任して以降に始めた事業でございますが、知事が幅広い地域や分野の女性の意見を直接聞き、県の施策に生かしていくものでございます。今年度は、初めての試みといたしまして、7月に仕事と家庭の両立に積極的に取り組んでおられる企業を知事が訪問しまして、そこで働いておられる社員の皆様と意見交換を行ったところでございます。

次に、真ん中の柱、意識・行動改革、機運醸成のところを御覧いただければと思いますが、1つ目の丸、企業経営者への働きかけとして、セミナーを開催するなどしてイクボスの取組を進めております。先ほど川光委員からもございましたけれども、イクボスといいますと、それだけで言葉が分かりにくくて、その文字の響きから、育児を応援するボスというふうに捉えがちなのですが、ここではもっと広い意味で、育児だけではなくて社員の私生活そのものを応援して、社員の仕事と生活の両立を考えて、キャリアと人生を応援し



ながら自らも成果を出す上司のことをイクボスと呼んでおります。この理念を県内の企業に広げることを含めて、今年7月には知事も出席の上、イクボスセミナー意識編を開催いたしまして、女性活躍やワーク・ライフ・バランスの重要性、男性の育児参加などに理解を深めていただきました。また、先般はもう1歩踏み込んで、行動編といたしまして、参加いただいた企業の個々の課題を深掘りし、実際の行動に移していただくためのセミナーを開催したところです。今後も先進企業の視察や交流会を開催するなどして、イクボスネットワークへの参加を促してまいります。

次の丸、男性の家事・育児参加促進についてですけれども、これは、女性がまず活躍するためには、現在家庭において女性に偏っている負担をもっと男性にシフトしていくことが大事でございます。固定的な性別役割分担意識の払拭もありますけれども、男性が家事・育児をするということを当たり前と捉える社会機運の醸成のために取り組んでおるところでございます。まず、両親（父親）セミナーは、初めて赤ちゃんを迎える夫婦を対象として開催しております。先ほど渋川委員からも御指摘ありましたように、やっぱり初めての子供だと、お母さんはもちろんお父さんもどうしていいかわからないというところがございます。そこで、鳥根県助産師会の御協力をいただきまして、妊婦体験や赤ちゃんのお世話体験、それから家事・育児の分担を夫婦で考えるワークなどを行いまして、夫婦で一緒に子育てをしていくというセミナーを今年は県内5か所で開催しております。

また、昨年度からの試みといたしましては、企業にも出向いて、企業内子育て支援セミナーと題しまして、仕事と家庭の両立のための職場の風土づくりを促し、職場における妊婦への配慮や子育て世帯への理解を深めていただくような取組を行っております。この事業、2年目を迎えましたが、非常に好評いただいております。今年度は既に終わったところもございますが、11の企業で開催することとしております。こうした取組や、鳥取県と連携したキャンペーンを展開するなどして、家庭、職場、地域の方など、様々な方に男性の家事・育児参加について理解をいただくよう取り組んでまいります。

それから、最後、右側の企業支援のところですが、しまね女性の活躍応援企業の登録や、しまね子育て応援企業「こっころカンパニー」の認定、こういった促進のために、1つ目の丸、企業への一般事業主行動計画策定に向けたアドバイザー派遣や、1つ飛んでいただきまして、3つ目、4つ目の丸ですが、優れた取組を行う企業の表彰等も行っております。

それからまた、1つ戻っていただき、2つ目の白丸ですが、女性活躍や従業員の仕事と子育ての両立を積極的に応援する企業に対しまして、職場環境整備や人材育成に係る経費の一部を助成する事業を実施しております。そこに下線を引いておりますが、今年度は両立支援（ステップアップコース）を新設いたしまして、この補助金、原則一度しか受けることができませんが、時間単位の年次有給休暇制度などを導入して、仕事と生活の両立のための取組をさらに進めようとする企業に対しましては、再度活用していただけるということで、こういったステップアップコースを新設いたしました。

最後に、奨励金事業についてです。下から2つ目の丸、子育てしやすい職場づくり奨励金は、時間単位の年次有給休暇制度や法定を上回る育児短時間勤務制度など、子育てしやすい多様で柔軟な働き方の制度を導入するといった要件を満たした事業所に対し支給しております。

また、一番下の丸、出産後職場復帰奨励金は、出産により休業していた従業員が職場復帰し、3か月以上雇用するなどの要件を満たした事業所に対し支給しております。こうした奨励金制度を活用していただき、出産や子育てによる離職を防ぎ、安心して働き続けら

れる職場環境づくりに取り組む企業を支援しているところでございます。

以上のような取組によりまして、女性一人一人があらゆる分野で活躍できる環境の整備と、安心して子育てや介護、仕事に取り組むことができる環境づくりを進めてまいります。以上でございます。ありがとうございました。

○河野会長

ありがとうございました。

それでは、ここまでの説明を受け、何か御意見、御質問などございますか。

來間委員長、お願いします。

○來間委員

御説明ありがとうございました。

私からの質問ですが、資料2-1のほうの本年度の男女共同参画の推進についての御説明の中で、(1)番の啓発事業の中で、地域に向けた男女共同参画推進啓発事業を今年は江津市と大田市で予定ということなのですが、こういったイベントの参加者のターゲットと申しますか、例えばこの2つの地域だと結構高齢化が高い地域だと思いますが、最初の資料のほうにもありましたが、高齢の方ほどそういう固定意識が高い方がやっぱり数はおられるということなので、そういう方に参加してもらうものなのか、それとも広くというか、参加を考えているのか、そこら辺をちょっと教えていただくと助かります。

○女性活躍推進課長補佐

御質問ありがとうございました。

地域に向けた男女共同参画の啓発の取組につきましては、地元の自治体といろいろ相談しながら企画、運営させていただいております。本年度につきましては、実は今週の日曜日、江津市で開催予定ですが、参加者が今100人以上集まっている状況でございます。ターゲットといたしましては逆に誰ということではなく、幅広く御参加いただけるような形で今回はされるということになるかと思っております。

大田市につきましても、これから考えていくということにはなりますが、例えばということで、昨年度の実施状況を御報告させていただきますと、昨年度は男性の家事・育児参加促進というような切り口でやらせていただきましたので、実際に子育て中と申しますか、少し若い方ですね、そういった方々が実際に家事という行動を取れるように、家事のやり方みたいところを講習させていただきましたので、ターゲットは少し若い男性の方ということになっております。いろんなやり方が考えられると思いますので、いただいた御意見を踏まえまして地域の方とよく相談をして、これからも効果的な取組ができるようにしてまいりたいと思っております。ありがとうございました。

○河野会長

ありがとうございました。

そのほかに御意見などございますか。

○川光委員

何回も質問すみません。

2番目の男女共同参画サポーターのことなのですが、この定義のところ、市町村と連

携して啓発活動を行うといふところなんですが、私が自分の所属している団体等で、いろいろ資料を集めてやった分は活動として認められないのかどうか。必ず市町村を通してといふか、連携しないと活動にはならないのかをちょっとお聞きしたいのと、先ほど江津は100人以上の参加があるということですが、このようなイベントをすると、集客といふか、非常に困るんですけど、どのようにして100人ぐらい集めることができるのか、ぜひお聞かせいただきたいです。

#### ○女性活躍推進課長補佐

続けて失礼いたします。

まず、江津市の100人のほうですが、チラシを作成いたしまして、全戸配布をされたと聞いております。それから、もちろん広報などを通じて呼びかけもさせていただいておりますので、そういったところから100人以上の御参加があるというふうに考えております。

それから、先に御質問いただきましたサポーターについて、サポーターさんはそもそも地域密着型で、地元の市町村と連携して活動を進めていただきたいということで県知事が委嘱をしているものでございます。実際に活動費も少しだけ、本当に少しですが出させていただいております。そのときに、委員がおっしゃったような、活動として認められないといふようなことがちょっとあったかと考えております。実際に活動自体はどのような形でもやっていただければというふうに思いますが、県の税金を投入する費用弁償のところにつきましては少し基準を設けておりまして、市町村と何らかの形で連携しているといふところが条件についていたものですから、ちょっとそういった表現になったのかなといふふうにも思っております。活動全体がもっと広まっていくようにといふふうに私ども思っておりますので、委託先であります女性センターともよく相談をしながら、皆さんの活動の支障になることがないようにうまく運用してまいりたいというふうに考えております。

#### ○河野会長

ありがとうございます。

先ほどのフェスティバルとか啓発事業などは、私たちもイメージが湧きにくいので、できればチラシなどありましたら、資料の中に付け加えていただけたらと思います。

先ほど来間委員もおっしゃいましたが、このような啓発事業では、なかなか参加者が集まらないというのが問題です。マーケティングとしてターゲットを絞るというのが大事だと思いますが、瀧委員様、マスコミとかのお立場から、こういう啓発事業を効果的にするためにはどうしたらいいか、御意見などいただければと思います。

#### ○瀧委員

ちゃんとした指針として意見が述べられるかといふと、新聞社としてもターゲットを絞り、そこを集中的に集められるように声かけですとか、そういったことはしておりますが、我々も実はなかなか苦戦しているようなところもありまして、これといった処方箋といふか回答はできませんが、若い方を集めるという場合は特にですが、やはり地域のネットワーク、いわゆる口コミというもの、知り合いからいふように聞いたよといふのが一番集客には効果的だと思っておりますので、もうなるべくたくさんの方の方、来てほしい方、顔が広そうな方ですとかそういった方に、皆さんにちょっと伝えていただけませんかといふところから広がっていくのが一番、確実とは言えないですけども、いいのかなと

思っております。ただ、チラシを作る際ですとか、あまり一般的ではないような言葉を使わないとか、皆さんに広く分かるような言葉で簡潔に、情報を詰め込み過ぎないとか、そういった工夫の仕方はあるなど思っておりますので、1回チラシを作って、それで駄目だったら次こういうふうにしよとか、そういった改善はしていけるかなと思っております。すみません、回答にならないかもしれませんが。

○河野会長

ありがとうございます。

若い人を集めるというのが大事なかなと思っておりますが、山添委員、大学のほうから参加していただいている、何か御意見とかございますか。

○山添委員

若者をいかにこういったイベントに集めるかということに関しては、私もゼミのほうで少し取り組んだ経験がありまして、これは男女共同参画とは少し離れて、選挙の事例でやったのですが、いかに若者の投票率が下がっている中で、投票所に若者を集めて投票率を向上させるかということを考えてときに、投票所の周りで出店であったりとかそういった催物を企画して、少しお祭りじゃないですけど、ただ堅苦しいといいますが、投票であったりとかこういったセミナーというものだけに出席するのではなくて、少し周りで、例えば出店がやっているであったりとか、こういったセミナーに参加したら出店の割引券がもらえるというような催物を追加するだけでも、若者はすごく行きたいなというふうな気持ちになると思いますし、何よりもこういった固いイメージだけのものですと、どうしても義務感であったりとか、行かなければいけないというような意識も生まれると思うのですが、楽しいイベントだったりそういうものを追加するもので行ってみたいという気持ちが自分たちから芽生えることもあると思うので、地元の出店であったりとかお店というものと協力してやってみてもいいのではないかなと思っております。

○河野会長

ありがとうございました。

そのほかに何か御意見などございますでしょうか。

よろしく申し上げます。

○宇野委員

すみません、意見というより、私どもの悩みを共有させていただけたらと思っております。

まず、資料の1でいろいろ数字の説明がございましたが、私どもも島根県と同じような項目で数字を取っております。男女共同参画、女性活躍については、全てが島根県を下回る数字が出ております。島根県のほうでは、70代以上のところで男女共同参画の意識が薄れているという御説明だったと思いますが、私どもを見てみますと、50代以上のところでそういう意識が薄れているという状況が出ております。そういう状況の中で、啓発活動を私どもも行っておりますが、やはり50代以上にどのように届けていくかというのが今課題だと思っております。その中で、私どもも分館活動とか公民館活動でこのような活動を行うのですが、やはり来ていただく方は、男女共同参画の理念を御理解された方がほとんどじゃないかなと最近感じておりまして、50代以上で平等だと思っていない人たちが

呼ぶことがこれからの課題だなど。それができなければ、時間をかけて解決していくしかないのかなというのをちょっと感じているところでございます。

それから、2点目としまして、男女共同参画の推進の取組ということで、審議会の女性参画率というのを、私ども40%を掲げて取り組んでおりますが、実際これに非常に苦慮しております。女性の方にお声かけをさせていただくのですが、私どもの掘り起こし方が悪いのか、なかなかお受けしていただけないという状況もございまして、一つの打開策ではないのですが、様々な場面で活躍する女性をちょっと広報で取り上げて、その方々の今までの取組、それから周りのパートナーであるとか御家族の方、企業の方がどのようにサポートしてくれたかというような取組を広報活動しようと思っております。それでこの解決につながるもと思ってないのですが、もしほかに何かいいお考えや御意見等がございましたら、また御教授いただきたいということでございます。

そのような我が町でございますが、実は、今まで男性の働く場所であったところにも女性が進出をしてくれております。実は、一晩中、海の上で魚を捕る仕事や、山の中で木を切る仕事、それから牛を飼う仕事といったところに女性の方がかなり多く入っておられます。そこで今、一番困っているのがトイレの悩みです。漁船の中には基本的に、トイレがございません。それから、山の中にも、基本的にトイレがございません。トイレのことが一番問題になっているものでして、また企業支援のところとかで何かいいお知恵があれば御教授いただきたいと思って、この3点ほど、今の私どもの悩みを共有させていただきました。よろしく申し上げます。

#### ○河野会長

ありがとうございます。

どなたか、何かいいお知恵とかございましたらよろしく申し上げます。

水谷委員はいかがですか。

#### ○水谷委員

すみません、あんまりいい知恵というわけでは全くありませんし、私が今までお話を聞いていて感じたこと等少しだけお話しさせていただければというふうに思います。

今、御説明いただいた女性活躍推進課のほうの実施事業につきましてですが、一つだけ質問ですが、男女共同参画サポーターというのを研修等もされて育成されているかと思いますが、今現在、委嘱しておられるのは123名で、アクティブサポーターが6名という数字が出ています。県のほうのお考えとして、アクティブサポーター等を増やされたいなというふうに思っているのではと思いますが、どれぐらいまでこのアクティブサポーターがおられると非常にいい事業ができるかなというふうにお考えになっておられるかということが一つと、サポーターは、例えば松江とか出雲等には多くて、山間部とか、先ほどのお話が宇野様からありましたけれど、隠岐のほうには少ないのかとか、そういったバランスなどもちょっとお聞かせ願えれば喜ぶんですけど、いかがでしょうか。

#### ○女性活躍推進課長補佐

女性活躍推進課の規家でございます。まず、サポーターの状況について、アクティブサポーターが今6名いらっしゃいますが、いらっしゃらない市町村もございますし、県といたしましては、より積極的に活躍いただける方がアクティブサポーターですので、増やしてまいりたいと考えておりますけれども、何人というような目標までは設けておりません

で、市町村といろいろ相談をしながら、アクティブサポーターが増えていくように、今いるサポーターの御支援をしていくという考えでございます。

それから、男女共同参画サポーターの市町村別の人数ですが、ちょっと一つ一つは申し上げませんが、例えば松江市ですと42人いらっしゃいます。公民館単位で設置されていますので、それぐらいの数になっているということがあります。一方、1名だけという市町村もございまして、これは市町村のお考えや、実際に引き受けていただける方がいらっしゃるかどうかによって非常に今、幅がある状態でございます。県といたしましては、まず1人というのが複数にならないか、複数のところはもっと増えないかといったようなところで、担い手をどうやって確保していくかということも含めまして、いろいろと相談をしながら取り組んでいるところでございます。

それから、宇野委員から御質問いただいておりました、意識が特に変わってほしい世代にどうやって情報を届けていくのかについて、これという答えはないのですが、例えば男女共同参画サポーターさんが地域でいろいろやられている様子を拝見いたしますと、例えば男女共同参画という言葉を使わずに、どうやったら地域をよくしていけるかとか、ちょっと違う切り口で来ていただいて、そこで男女共同参画についてのお話をしてみるとか、少しやり方を工夫されている様子が見られまして、こういったよい事例について交流会などを通じて広めていくということも一つの方法かなというふうに考えております。

#### ○水谷委員

どうもありがとうございました。私の質問にも的確にお答えいただいたと思います。喜びました。

あと、二、三、感想的なことでもちょっと言わせていただきますと、県が目指しているようなことをこれからより実施していくといたしますか、目標値に近づけていこうとするときに、大きな課題といたしますか、リンクしているなど私が勝手に思っているのですが、先般の新聞にも、島根県の人口が65万人を割ったというのが出ておりましたけれども、やっぱり人口があまり減り過ぎると人手不足につながったり、人手不足につながると人の取り合いになったり、一つの仕事で作業所での一人一人の負担が増えてきて、結局はそれが働きやすさからどんどん離れていってしまうような気がしています。中・高にしても、小学校にしても、幼稚園、保育園にしても、教員や保育士もなかなか確保できない状況になっておまして、実際奪い合いになっているような現状でもありますし、我々が目指すところを達成しようと思うなら、やっぱり魅力ある島根県というのをづくり、人口がこれ以上減らないような形に持っていくってということもとても大事なんじゃないかなということを思っています。

それから、固定的な性別の役割関連ってというのが、数値がどんどんいい方向になっているのは望ましいことだと思います。恐らく、若い世代の人はそういった抵抗感がなくて、ジェンダーということに関しても本当に抵抗感ないのではと思います。いいことではないかと思いますが、ただ、若者がみんないいかといったらそういうわけでもなくて、やっぱり若者にもちょっと弱い心があって、今はほとんどスマホとかで簡単に言葉を送ってやり取りしているような現状ですけれど、どうしても子供たち、面と向かって意思の疎通を深く図るってことはちょっと苦手かなという感覚を持っています。こういったことも、これから学校教育現場で育てていかななくてはいけないことなのではないかと、非常に自覚といたしますか、これから頑張らないといけないかなということは今新たにしているところでございまして、学校の立場としてもなかなか十分なことができないかもしれませんけれ

ども、少しでも望ましい職場環境とか、いい子育てを親さんにしていただけるようなことにこれからも努めてまいりたいと思います。今日、御出席いただいている皆様から、こういった会でいろんな御意見を承って私も勉強させていただいておりますので、こういったことをまた、私、中高連の代表で来ていますが、中高連等のほうでもお話をさせていただいて、教育現場のほうにでも少しずつ下ろしていけたらなと思っております。

まとまりもない話で申し訳ありませんでした。以上でございます。

#### ○河野会長

ありがとうございました。

それでは、時間になりましたので、議題の（３）その他の中で、島根県困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画の策定について、青少年家庭課から説明をお願いします。

#### ○青少年家庭課調整監

青少年家庭課の俵と申します。男女共同参画審議会の委員の皆様方には、日頃から女性に対する相談支援について大変お世話になっておりますことに、この場を借りてお礼を申し上げます。

資料３－１に沿いまして、島根県の困難な問題を抱える女性の支援のための県の基本的な計画策定等について説明させていただきます。

資料１枚めくっていただきまして、横判カラーの３ページを御覧ください。女性に対する支援につきましては、昨年５月に公布されました困難な問題を抱える女性の支援に関する法律により転機を迎えまして、これまでの売春防止法を法的根拠とする、売春をなすおそれのある女子の保護更正事業から脱却し、生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭生活破綻など、複雑化、多様化、複合化する女性の課題や、孤独・孤立といった視点も含め、相談から保護、自立までの専門的な支援を包括的に提供するための新たな枠組みに移行することとなりました。

困難な問題を抱える女性の支援に関する法律は、略称で新法と言われておりますが、新法の目的と基本理念は３点、真ん中ほどに書いてございますが、まず１点目が、困難な問題を抱える女性の意思が尊重されながら、抱えている問題や背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けるといった女性の福祉の増進、２点目が女性の人権の尊重や擁護、３点目が男女平等の実現でございます。

法の施行は来年４月でございますが、そこに向けまして、まず国の基本方針が今年３月末に示されました。都道府県としましては、本年度中に基本計画を策定することが義務づけられております。また、県、市町村ともに困難な問題を抱える女性の支援を適切かつ円滑に行うために、ケース検討を行う支援調整会議の設置に努めることとされております。なお、新法の下で実施されます女性支援事業につきましては、これまで婦人保護事業の中核を担ってきた婦人相談所、婦人相談員、婦人保護施設が、法律上の名称を変更した上で引き続き中心となる一方で、独自の支援を実施されている民間団体の柔軟な支援や知見、経験等を尊重させていただきながら、行政機関と民間団体が補完し合いながら協働していくことが求められております。

それでは、資料の１枚目のほうに戻っていただきまして、県の基本計画策定につきましては、現在、市町村、関係機関、民間団体から２０名の委員の皆様にご参画いただきながら、専門的な知見から御意見をいただき、本県の実情やニーズに応じた支援体制の構築に

向けて策定の準備を進めているところでございます。

計画の期間は4のところに書いてございますが、令和6年度から10年度までの5年間。

5の計画の構成につきましては、9月5日に開催いたしました第2回の県計画策定委員会にお諮りした内容をお示ししております。5の(3)にございますが、島根県が掲げる基本理念、目指すべき方向を3点掲げておりまして、1点目が、困難な問題を抱える女性一人一人の人権が尊重され、女性であるがゆえの生きづらさを抱えない社会。2点目が、県や市町村、民間団体等の連携により、早期から切れ目ない多様な支援を包括的に提供するための支援体制の強化。3点目が、女性が安心して、かつ、自立して暮らせる地域社会の実現でございます。計画の素案は現在作成中でありまして、11月下旬の第3回計画策定委員会にて御審議いただく予定としております。

裏面のほうを見ていただきまして、スケジュールがございませうけれども、計画案につきましては、年内に委員会の皆様方にお諮りして固めまして、来年の1月中旬から2月中旬にかけてパブリックコメントを実施し、2月には策定委員会の皆様に最終計画案を御審議いただき、適宜、県議会に御報告しながら、3月に策定・公表する予定としております。

県としましては、法律の目的としてうたわれております女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に向けて、本日も御説明がございました島根県の男女共同参画計画ですとかDV対策基本計画との整合性を取りながら、様々な施策が推進されることによって、女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会や、女性活躍、男女平等社会の実現につながるものと考えております。

簡単ではございますが、私からの説明は以上でございます。

○河野会長

ありがとうございました。

それでは、続きまして、事務局からその他で何かありますでしょうか。

○女性活躍推進課長

その他について御説明させていただきます。

資料3-2は昨年度と今年度で知事提案箱にいただいた御意見、そして資料3-3は、女性版骨太方針2023の国の説明資料です。参考までに付けておりますので、また御覧いただけたらと思います。

昨年度の知事への提案箱のところで、知事の料理をされている「男性の家事・育児応援動画」を拝見しましたという意見があり、皆さん見ていただいた方もあると思いますが、今まだホームページのほうに載っております、9月にもCMを何回か流しておりますので、ぜひ見ていただけたらと思います。以上です。

○河野会長

ありがとうございました。

それでは、最後に、全体を通して何か御質問、御意見などがございませうでしょうか。

岡崎委員さん、いかがですか。

○岡崎委員

その他で御説明のあった困難女性支援法について、これからだと思っておりますけれども、



ぜひお願いしたいところとしてお話しさせていただきます。

困難を抱えた女性というのは、基本的にあまりパワーがあまりないので、例えばですが、御相談いただくようなケースとしては、夫からの暴力などで、警察とか女性センターとかが関与することになるかもしれない方は、家庭で子供を見るところも余裕がなかったりするから、結構子供が荒れ始めちゃったりします。そういう問題もあり、児相が絡んでくるようなこともあるかもしれない。大体、大分メンタルがやられているので、鬱病などで医療のほうにかかっていくってところもあるかもしれない。そうすると、仕事も難しいということで、生活保護だったり、あるいは就労支援が必要だったりとか、いろんな要素が重なってきている方が結構いらっしゃると思います。いっそ、もうシェルターとかに保護されておられれば、大体担当の支援員がついていただいて、いろいろケアしていただいたりとか、いろんな相談機関にもついてきてもらうなどがあるかもしれませんが、そこまで至らなくて、自分で何とか生活はしているけれども、今御紹介したような問題を幾つか重ねて抱えている方と関わることが結構ありまして、どうしても弁護士が関わるところは法的なところだけだから、家庭に入っていくわけにはいかないし、お子さんのことを上げるわけにもいかないけれど、例えばここに相談してみたらどうかというふうにしちちょっと言えないこともあって、そういうふうに言うと、相談はするけれども、結局具体的な解決にはならないまま、また困ったら相談に来てねみたいな感じで終わられてしまったり、あるいは、ここに行ってみたらで、またちょっと別のところを紹介されるみたいなことになると、もともとあまりパワーがないからもう心折れてしまって、結局もうどこに相談行ったらいいかが分からない、何も変わらないみたいな感じで孤立しちゃうというか、問題ばかり抱えちゃうみたいな感じになる。程度は様々ですけど、結構それがあるかなというふうに思います。なので、今回のこの困難女性支援法の中で、切れ目ない支援や、関係機関の連携ということが書いていただいています、本当すごく大事だと思うので、個人的には何か全体を、当事者の方の全体を把握しているコーディネーターさんみたいな人がいるといいのかなとか、どこが入れるのかって問題あると思いますが、そういうことも必要だと思いますが、なかなか難しいかもしれません。言いたかったのは、この切れ目ない支援と連携というところは、本当に言うのは簡単ですけど、でもすごく大事だと思うので、そこはぜひ意識して今後も検討していただけたらなど、私もいろいろ意見言うことあると思いますので、よろしく申し上げます。以上です。

#### ○青少年家庭課調整監

御意見ありがとうございます。

今おっしゃったように、本当に複合的な問題を抱えてらっしゃる女性の方が多く、もう一つ言えることが、困ってらっしゃる方って、これまでもどこかに相談をしたんだけど、今おっしゃったように解決につながらなかったとか、助けてもらったという成功体験といましようか、そういったものがなくて諦めてしまうということが言われているので、まず諦めない、相談していいんだ、SOSを求めていいんだっていうことを分かっていたくような啓発をしていきたいと、予防教育をしていきたいというふうに思っております。

あと、今おっしゃった相談機関が連携をして、しっかりその方にふさわしい支援をどうしていくか、本人さんの意思も尊重しながら、日頃から顔を突き合わせて相談できる体制をつくっていくということも大事かなと思っていますので、今後ともそういった御意見は大切にさせていただきながら取り組んでまいりたいと思います。ありがとうございます。

○河野会長

ありがとうございます。

鈴木委員様、いかがでしょうか。

○鈴木委員

島根労働局の鈴木です。今回お話を聞かせていただきまして、労働局で所管している男女雇用機会均等法ですとか、女性活躍、働き方改革、あとは育児・介護休業法とか所管しておりまして、お話聞いているうちに、委員というよりは事務局側になったような何となく気がして、身につまされるというか、貴重な御意見いただいたなと思っております。

お話の中で、宇野委員のほうから、なかなか男女共同参画というのが届かない人があるということでお話あったと思いますが、労働基準法で不払い残業ですとか、あと安全衛生法とかで、工場などで危ない機械があった場合は、そういうのは使わないようにというのは事業主側にちゃんと響いていくのですが、例えば男女雇用機会均等法で女性を役職者につけてくださいとか、思想的といいますか意識的なものがありまして、なかなか受け入れてもらえないという現状が、仕事していて思うところがあります。なので、地道にやっていくしかないとは思っております。

もう1点、女性活躍について、島根労働局で、課長以上で女性が今のところ1人もいないという、約20人か30人ほどいるのですが、いないという現状がありまして、資料1のほうで島根県は約15%の役職者がいらっしゃるということで、何か取組などされているのか御意見いただければなと思いました。

○女性活躍推進統括監

失礼します。女性の管理職をどういうふうに増やしていくかというのは、大変難しい問題だと思っております。県は、若いうちから職域、いろんな仕事に女性を就いてもらって、そして徐々にスキルを上げていくことを意識して取り組んできたのではないかと考えております。最初の頃は、女性をっていうのもありましたけれども、今では徐々に、普通に管理職の女性たちが増えてきているというのもございますし、何より採用される女性の数が昔は本当に少なかったのですが、今はほぼ半分女性というようなこともあって、そういうふうなところに時間をかけてやってきたというような気がしております。なかなか民間企業は本当により大変だというようなお話も聞いておりますので、そこは女性が働きやすい、それから働き続けやすい環境をつくっていったって徐々に上げていくってことをやっていくというふうに思っております。答えになってるか分かりませんが、以上です。

○鈴木委員

ありがとうございました。労働局のほうでも取組を進めたいなというふうに思いました。

○河野会長

ありがとうございました。

たくさんの貴重な御意見ありがとうございました。

それでは、日下女性活躍推進統括監から総括をお願いいたします。

○女性活躍推進統括監

本当に長い時間ありがとうございました。

お聞きしていたお話の中で、計画の中で数値目標を定めて取り組んではおりますけれども、ただ数値を上げることだけが目標になってはいけないということを本当に感じております。この数値が意味するものが何であるのかとか、あと数値が上がらない理由はなぜなのかというようなことを考えながら、今後の施策、我々も考えていきたいと思っております。ぜひこれからもこうやって貴重な御意見を承りますように、よろしく願いいたします。本日は本当にありがとうございました。

○女性活躍推進課長補佐

河野会長、円滑な議事運営ありがとうございました。

最後に、事務連絡でございます。時間の関係で御発言できなかったことがございましたら、準備しております用紙に御記入の上、事務局のほうにメールまたはファクスでお送りいただければと思います。よろしく願いいたします。

それでは、これをもちまして令和5年度島根県男女共同参画審議会を閉会いたします。本日は委員の皆様、ありがとうございました。