

## 第 47 回静岡県男女共同参画会議(審議会) (10 月 16 日開催) における 意見に対する対応について (概要)

### 全体に対する意見

主な意見	対応案
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県外から移住をし、男女共同参画に関する意識において地域差をすごく感じている。地域や個人として考え方が変わらなければ目標は達成できない。 先進的な取組をしている地域があることを認識し、良いところを取り入れる姿勢を続けて欲しい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国や他県の動向に注視し、先進的な取組事例を参考とした施策の実施等に努め、県内の男女共同参画を推進していく。(男女共同参画課)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 建築や土木関係は未だに男社会であることから、固定的な性別役割分担意識の改善のため、建築や土木関係部署との連携も必要ではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 副知事を本部長とし、各部局長で構成する「男女共同参画推進本部」において、男女共同参画社会の推進が静岡県全体の課題解決につながるという意識を全庁で共有し、部局横断的に計画の推進に取り組んでいく。(男女共同参画課)</li> <li>・ 建設産業における男女双方を含む若手技術者担い手確保・育成の取組を行っていく。令和 5 年度には、静岡どぼくら若手交流会を実施し、家庭と仕事の両立などについての話題を含め、建設業に勤務する先輩職員との座談会を通じて交流を深めた。(建設業課)</li> </ul>

### ● 柱 1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の変革と教育の推進

主な意見	対応案
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家庭内で固定的な性別役割分担意識が再生産されてしまっていることが、男女共同参画に向けた意識改革が進まない原因になっている。</li> <li>・ 男性の家事育児時間は短く、女性の社会進出のためには、男性も半分くらい家事育児をやるという意識付けをしていく必要がある。</li> <li>・ 海外では、家事育児を分担するのではなく、共同でやっているために夫の家事育児時間が長い。 共同方式の考え方を示すことがブレイクスルーになるのではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女共同参画に関する県民意識調査の結果を踏まえ、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)への気づきを促すため、全世代に向けた効果的な広報や啓発等に取り組み、意識改革を図っていく。(男女共同参画課)</li> <li>・ 市町の母子保健担当課等と連携し、妊婦へ母子手帳を交付する際に、併せて「静岡県版父子手帳」を配布している。 手帳を配布することで、男性の家事・育児への参画を促進させ、家事・育児を女性だけに負担させるのではなく、「共育て」が当り前の社会を目指す。 (こども未来課)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性が自分のライフスタイルを設計できる環境にないことが県外流出の原因となっている。</li> </ul> <p>経営者向けのセミナーを受けると何らかの認定制度により企業のPRにつながるのか、女性向けにも意識変革のセミナーを実施するなど、県主催の講座には来ないが根本的に意識を変えなくてはならない人へのアプローチが必要。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会の制度・慣行には、依然として、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を反映したものが見受けられることから、地域及び教育、産業等の77団体で構成された「しずおか男女共同参画推進会議」等において、研修や情報共有を図り、県内の男女共同参画の理解促進に取り組んでいく。（男女共同参画課）</li> <li>・企業向け人権セミナーをはじめ、各種人権啓発講座については、場所や時間を問わず受講できるよう、原則としてアーカイブ配信による開催へと変更したことにより、受講者が増加した。さらに受講者の裾野を広げられるように関係機関等との連携に努めていく。（人権同和対策室）</li> <li>・女性役職者育成セミナーを開催し、他企業の女性活躍に係るロールモデルを取り上げることで女性自身の意識や能力の向上を図るセミナーを実施している。</li> </ul> <p>また、令和6年度から新たに創設したダイバーシティ経営企業表彰制度においては、受賞企業の取組を紹介する動画を作成し県の各媒体で紹介する予定である。これにより、受賞企業のPRにつながるとともに、他の企業等への横展開も期待されるため、根本的な意識変革が必要となる方々の意識啓発にも寄与すると考えている。（労働雇用政策課）</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・将来大人になる子どもたちに向けた、男女共同参画を意識づける教育が、今後、男性の家事育児時間や育児休業取得率の改善につながるのではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権の視点では、すべての人が平等に権利を享受し、性別に関わらず自分の役割を選択できる環境を整えることが求められる。子どもたちが男女共同参画の重要性を理解し、将来的に多様な価値観をもつことができるよう「人権教育の手引き」の作成や教員研修をおし、学校における人権教育を引き続き推進していく。（教育政策課）</li> </ul>

## ● 柱2 安心・安全に暮らせる社会の実現

主な意見	対応案
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」という言葉が難しい。普及啓発には、分かりやすいことも大切。</li> <li>・「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」は、間口が広い課題であり重要なものである。</li> </ul> <p>言葉の難しさや内容の幅広さを踏まえた上で、どうすればもっと浸透し、成果を上げられるのかが課題。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・啓発リーフレットや高校・大学等で実施する出前講座等において、デートDVの防止や女性の健康課題に関する話題等と合わせて「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」という言葉と、その意味や内容が結びつくよう説明するなどして、理解の促進を図っていく。（男女共同参画課）</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本では女性が自分で妊娠や避妊など自分の体を管理することについて無防備である。県では健康保険分野において、どのような施策が行なわれているのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若年層については、小中高校と連携し、命の大切さや妊娠出産、自分や相手を大切に作る行動などを学ぶ思春期講座等を実施している。</li> <li>また、男女を問わないプレコンセプションケアの取組も進めており、啓発媒体を作成中。妊娠だけでなく、健康管理の意味合いを含めたものに取り組んでいく。(こども家庭課)</li> </ul>
--	--

● 柱3 職場・家庭・地域における固定的性別役割分担からの脱却

主な意見	対応案
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男性の育児休業取得率」の評価はAだが、男性の家事育児時間は増えていないことから、短期間の取得が実態であることに問題意識を持たなくてはいけない。</li> <li>人手不足の中小企業の参考になる具体的な事例が現場に届くような情報提供の仕方が大切。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いわゆる「取るだけ育休」では、男性の家事・育児参加は進まないことから、男性が一定期間以上の育児休業を取得しやすいよう、育児休業期間中の手取りについて、国の育児休業給付金と合わせて実質100%となるよう、独自に手当を上乗せ支給する「男性育児休業取得応援手当」を実施している。</li> <li>また、従業員が仕事と家庭の両立をしやすい企業を増やすため、企業の人事や労務対象者を対象に「イクボス養成講座」を開催している。今年度は講座の中で、ロールモデルとなる先進企業の事例を発表し、好事例の横展開を図った。(こども未来課)</li> <li>・専門家が県内中小企業を訪問し「くるみん認定」等の取得を促進する多様な働き方導入推進巡回訪問事業にて、先進事例の情報提供を行うとともにダイバーシティ経営導入セミナーにおいて、基調講演や先進企業の事例発表を通じた普及啓発を実施している。引き続きこれらの取組を通じ、企業の環境整備を推進していく。(労働雇用政策課)</li> </ul>

● 柱4 政策・方針決定過程の場やあらゆる職域への女性の参画拡大

主な意見	対応案
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性が役職者を目指すためには時間も仕事も自分でコントロールできる新しいマネージャー像が必要。特に中小企業は、すでに役職者として働いている方をメンターとして、話を聞く機会を増やしていくことが大切。</li> <li>・女子学生が身近にロールモデルがないため、扶養範囲内で働くキャリアを描いている。現在働いている方々やこれから就職する若い方々に、女性が正社員で働き続けるキャリア教育やロールモデルを示すことが必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・さまざまな分野で活躍する女性や働き続けるヒントを探している女性等を対象とした「さくや姫交流会」を開催し、業種を超えたロールモデルの提示や情報交換等により、県内のネットワーク化の推進、女性の自主的な活動意欲の促進に取り組んでいく。(男女共同参画課)</li> <li>・結婚や子育て、仕事等を含む将来の様々なライフイベントに柔軟に対応するための知識や情報について学ぶ、学生向けの出前講座を引き続き実施し、若者に将来のライフプランを描く機会を提供する。(こども未来課)</li> <li>・女性のロールモデルがない、独自で女性社員研修を実施することが難しい企業に対し、県が女性役職者育成セミナーを開催し、キャリア教育やロールモデル作りを支援している。また、「えるぼし認定」等の取得を促進する多様な働き方導入推進巡回訪問事業にて、訪問先の中小企業の状況に応じ、女性活躍に係る事業を案内することで、プッシュ型の働きかけをしていく。(労働雇用政策課)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・県庁の女性管理職割合の目標値は16%。事業所だけでなく、政策方針を作っている県庁の女性管理職を増やして欲しい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全庁調整に携わる機会が多い部署への配属をはじめ、多様な職務機会の付与などを通じ、女性の管理職登用を引き続き推進していく。(人事課)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労年齢が上昇し、自治会の担い手が減っている中で、自治会長は男性から男性に引き継がれている実態がある。</li> <li>・人口減少と高齢化が進んでいる後継者のいない中山間地域でも、女性には頼めないという先入観があり、自治会の担い手は男性しか対象にしていない。地域で活動している女性はいるため、自治会長の意識を変えていく必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域コミュニティの担い手確保のため、引き続き、コミュニティ・カレッジの開催等によるコミュニティリーダーの育成を行っていく。また、人口減少や高齢化が進む地域における持続可能なコミュニティ活動のため、多様な主体によるコミュニティ経営を支援していく。(地域振興課)</li> <li>・地域への女性参画促進のため、地域防災をテーマとした「地域で活躍する女性防災リーダー育成講座」を実施している。引き続き、男性も参加可能な講座を開催し、女性参画の必要性を伝えていく。また、市町担当者会議等において、地域活動への女性参画が進んでいない現状を伝え、働きかけを行うよう促していく。(男女共同参画課)</li> </ul>