

日時：令和3年10月1日（金）14：00～15：40

場所：県民会館401会議室

議事：（1）会長の選任

- ・ 神川委員が会長に選任された。
- ・ 岡野委員が職務代理者に指名された。

（2）男女共同参画推進施策の実施状況等について

（3）男女共同参画社会に関する意識調査について

（4）その他

【委員からの主な発言】以下のとおり

（委員）

- ・ 男女共同参画の推進状況等に関する年次報告（資料1-1）について、行政分野における女性参画の進捗状況が明確になっていてよい。男性、女性それぞれ得意分野はある中で、今後さらに女性のすばらしい能力を発揮してもらいたい。
- ・ テーマをしぼって施策の推進を図っている点はすばらしい。
- ・ 自分自身も家庭や企業の分野で男女がともに活躍できるよう尽力していきたい。

（委員）

- ・ 自身の会社でも育児休業を取得する若い社員が増えてきているし、男性の育児休業の取得割合（資料1-1）が増えているところをみても、少しずつ浸透していると感じる。
- ・ 育休の取得日数（1日なのか1週間なのか）の細かなデータはあるか？  
→事務局：現時点ではない。
- ・ 調査について、前回の回収率は？  
→事務局：前回は調査員による留置調査、今回は郵送返送方式と調査方法が異なる。前回は標本数1200人に対し、有効回答は83.3%。郵送返送方式は回収率が低いことから、今回は標本数を2500人に増やし、前回並みの有効回答を確保したいと考えている。

（委員）

- ・ 北日本新聞では去年の3月に初めて女性の論説委員が加わり、男女共同参画に関係するテーマ（DVや選択的夫婦別姓など）を社説に取り上げる比率が格段に上がった。他の委員もそれに触発されて視野を広げながら記事を書くようになってきている。公務員や教員の女性比率はどんどん上がっているが、民間でも上げていく必要がある。

（委員）

- ・ 男女共同参画に関するデータ数値を見て、富山県が変わってきたなと感じている。
- ・ 消費者協会は女性がほとんどだが、最近男性が入ったことで男性の視点が加わるようになった。女性が多いところは男性を、男性が多いところは女性を加えることにより50%50%で物事を考えたり意見を出し合ったりすることが重要。
- ・ 合計特殊出生率は少しでも上がっていくよう施策をすすめていただきたい。
- ・ DVについてはコロナ禍で被害が増えていると言われているので、新たに実施される男性相談など実

効性のある施策も活用してもらいながら、男女が互いにコミュニケーションがうまくとれる社会が実現するとよい。

- ・調査（資料2）の間 22 について、重視するものはいくつかにしぼって回答してもらった方が良いのではないか。

（委員）

- ・フェムテックの活用（資料1-2）について、県内企業における新たな製品やサービス開発へのモチベーションにつながる可能性があり、着眼点として大変おもしろい。ぜひ後押しをしていてもらいたい。
- ・健康経営の中にフェムテックが含まれると思うが、県の組織内で担当部局の連携をしながら取組みを進めていってはどうか。

→事務局：ご指摘のとおり、健康経営の中の一つにフェムテックが位置づけられると考えている。健康経営の取組みを実施している厚生部にフェムテックに関する情報提供をし、連携しながら取り組んでまいりたい。

（委員）

- ・男女共同参画の内容や課題が多岐にわたること、人によってとらえ方がまちまちであることから、地域で活動している男女共同参画推進員に「何のために推進するのか」、「課題は何か」が伝わりづらい印象がある。広報等を通して目的や課題を継続的にアナウンスしてほしい。
- ・男女共同参画推進員のなり手がみつからない。どういった人がどのように活動しているのか、県の研修会等で他の市町村と情報共有できると良い。

（委員）

- ・仕事とプライベートのバランスがうまくいくかが男女共同参画のポイントであるが、その中で出産・育児と仕事のバランスがとりにくいことが大きな課題。企業の体制をととのえていくことが重要。
- ・ウェルビーイング（資料1-3）について、多様性の中で働きがいを感じられる環境を作っていくことが肝要。富山県は先進的な働き方改革に取り組んでいると感じている。

（委員）

- ・富山県の男女共同参画の取組みは進んでいると思うが、ここで前提とされている「男性」、「女性」はどのようなものかについて、改めて考える必要がある。
- ・トランスジェンダーや同性パートナーがいる方も住みやすい富山県にする必要がある。
- ・「コロナ禍における女性のつながりサポート事業」の中の「女性」はどのように定義されているか。例えば、トランスジェンダーを排除しないという視点は組み込まれていたのか。また、「男性相談」とあるが、同性のパートナーから暴力をうけている方も相談しやすい窓口とはどのようなものか。など考えていくことができると良い。
- ・調査票の中で性別を聞いているが、何をもって性別とするのか。例えば、生活実態についての調査であるため普段生活している性別を回答してほしい旨を記載するなどの視点を持てると良い。
- ・SOG I の視点を取り入れることについてどのように考えているか。  
→女性財団：サンフォルテで相談及びカウンセリング事業を実施しているが、性別違和についての相談も受けている。（2018:2件、2019年:5件、2020年:3件）
- ・調査の対象者について、国籍は問わないのか。

→事務局：対象者は住民基本台帳から抽出。前回調査では国籍までは把握していない。

(委員)

- ・女性が管理職を目指さない背景には、周りの女性が管理職になれていないので自分もきっと無理だとあきらめてしまうという「意識の問題」がある。企業の人事制度（男性と女性を違うコースで採用するなど）を変えていくことが重要。
- ・フェムテックについて、女性にばかりフォーカスすると、「女性は生理や更年期があるから業務に支障が出る」、「女性が意見を言う＝ヒステリを起こしている」という意識につながってしまう危険性があるので注意が必要。男性にも更年期はある。
- ・会議はリアルとオンラインのハイブリットで開催できると良い。

(委員)

- ・最近では育児休暇促進の動きなどもあって子育て制度に関しては恵まれてきているが、不妊治療の休暇制度の必要性についてはなかなか理解が得られにくい。肉体的・精神的・経済的にも大変な治療であるという視点が浸透していくと良い。

(委員)

- ・職場環境が整い、男性の育児休業取得率が上がると良いと考えている。
- ・つい最近、男性のDV相談に関する問い合わせに対応した。今後はサンフォルテの男性相談をご紹介していきたい。男性も愚痴を言ったり弱音を吐いたりする場所が必要だと思うが、コロナ禍でなかなか機会が減っていることもあり、日頃の悶々としたことをパートナーへぶつけてしまう事例もあるように感じている。男性相談のチラシをぜひ周知していただきたい。

(委員)

- ・医療者は専門職であり男女で仕事の差はあまりないが、仕事の研鑽を積む時期とライフイベントが重なることから、女性医師が男性と同じように経験を積んでいくことが難しいとされている。最近は男女共同参画が進むなかで少しずつ改善されてきているのではないかと。
- ・知事政策局長が長めに育児休暇を取得されたのは良いことだったと思うが、民間は体力のある会社ばかりではないため、小さな会社でも男性社員に育児休暇を短期間でも取得させられるようなインセンティブや補償等があると取り組みやすいと思う。
- ・女性はポストにこだわらず、充実した仕事ができればそれで良いと思っている方が多い。能力や人望があっても上に行こうという気にならない方が、副知事や教育長の姿をみて後に続こうという思いが沸いてくると良いと思う。
- ・コロナ禍で貧困や自殺が増えている中、「コロナ禍における女性のつながりサポート事業」等により行政のきめ細やかな対応をお願いしたい。

(委員)

- ・配偶者等からの暴力（DV）に関する相談件数（資料1-1）が前年度より490件増加している。コロナ禍で夫婦げんかが増えたという話は聞くが、ストレスを配偶者に向けるのは良くない。また、子どもの前での暴力等（夫婦げんか等）が児童虐待にあたることを「知らない」方が半数を超えているが、子どもへの影響が大きい面前DVについても無くなってほしい。
- ・暴力被害の相談先を見ると（資料3）、サンフォルテ等にあまり実績がないようだが、相談しなくても

解決したためなのか相談先を知らなくて相談できなかったのか。

- ・女性相談センターや男性相談のように「女性」や「男性」という言葉がついていると分かりやすく、安心して相談できる感じがする。

(委員)

- ・女性活躍推進法の改正により、常時雇用労働者が101人以上300人以下の事業主にも一般事業主行動計画の策定が義務化され、県にも協力していただいているところだが、引き続き協力をお願いしたい。

(委員)

- ・富山県は「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意識に対し賛成とする割合が全国で一番低い(資料1-1) ことについて、富山県は共働き世帯が多いことから納得でき、良い傾向であると思う。  
一方で、男性の家事負担率や女性管理職登用率が低いということは、裏を返せば女性の負担が多いということにもなる。男女ともに意識の改革が必要。
- ・DVの相談件数が多い原因はどのように分析しているのか。コロナの自粛ストレス、収入不安、先行きの見えないストレスが一因のようにも思われるが、家庭環境の違いによる変化などの分析があればどこにどのようなアプローチができるのかを明確にすることができる。  
→事務局：抱える問題が複雑化・多様化していることで、1人あたりの相談回数が増えていると相談機関から聞いている。
- ・男性の育休取得の割合が増加傾向にあるが、最終的な目標は？中小企業では、長期間の育休取得となれば人材不足が生じてしまうことが大きな課題になっている。取組みに対する支援があれば教えてほしい。  
→事務局：富山県男女共同参画計画において、2026年の目標値を13%としている。また、平成2年3月に策定した次世代につなぐとやまっ子みらいプランにおいては、2024年の目標値を13%としている。補助金については、労働局で相談できる。

(委員)

- ・会議の議題が広く、なかなか胸に落ちていかない。
- ・家族経営の会社から大企業まで、様々な形態の方々に周知するための分かりやすい資料があればよい。

(富山県女性財団)

- ・女性財団として、様々な意識啓発事業を実施しているので、皆様のご意見を参考にしたい。
- ・男女共同参画は間口も世代も広いため、絞りにくく多岐にわたる。なかなか充実感が感じにくい部分もあるが、意識を少しでも啓発していくことが第一歩であり、やり続けていくしかない。行政と相談しながら進めていきたい。

(会長)

- ・「男性」「女性」ではなく、お互いがお互いの支えとなり、皆が輝けるようサポートしていけば「人間共同参画社会」ができる。できる制度から少しずつ作り上げて、よりきめの細かいものとし、お互いの生活がウェルビーイングにつながっていくようになると良い。