

## 鳥取県男女共同参画推進条例

平成12年12月26日

鳥取県条例第83号

## 目次

## 前文

## 第1章 総則(第1条—第7条)

第2章 男女共同参画に関する基本的施策  
(第8条—第19条の2)第3章 男女共同参画を阻害する行為の制限  
(第20条—第22条)第4章 鳥取県男女共同参画推進員  
(第23条—第31条の2)第5章 鳥取県男女共同参画審議会  
(第32条—第38条)

## 第6章 雑則(第39条)

## 附則

社会を構成する男女は、互いの性にかかわらず「法」の下に平等であって、個人として尊重され、基本的人権の享有が保障されなければならない。この理念に基づき、鳥取県では、全国に先駆けて、鳥取県人権尊重の社会づくり条例(平成8年鳥取県条例第15号)を制定し、差別のない真に人権の尊重される社会を目指してきた。

一方、我が国においては、急速に変化する社会経済情勢に対応していく上で、男女が、性別にとらわれることなく、社会のあらゆる分野でその個性と能力を十分に発揮できる機会が確保され、共に喜び共に責任を分かち合う男女共同参画社会の実現が緊急の課題となっている。

鳥取県は、大企業が少なく、高齢者が多い社会経済構造の下、女性の就業率は都道府県の中でも高い状況にある。このような状況の中で、国際社会や国内の動向と協調しながら男女共同参画社会の実現に向けて各種施策が推進されているが、今なお性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行は根強く、真の男女共同参画社会の実現には至っていない。

ここに、鳥取県民は、社会を構成する男性と女性が、対等な立場で、個性豊かに生き生きと暮らせる社会を形成するため、男女共同参画社会の早期実現を目指すことを決意し、この条例を制定する。

## 第1章 総則

## (目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、市町村、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、県が実施する施策の基本的事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって真の男女共同参画社会の実現を図ることを目的とする。

## (定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 女性と男性が、個人として尊重されるとともに、性別にとらわれることなく、個性と能力を十分に発揮できる機会が確保されることにより、社会のあらゆる分野において対等に活動し、かつ、責任を分かち合うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を是正するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方の生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。

## (基本理念)

第3条 男女共同参画は、次に掲げる男女共同参画社会を基本理念として推進されなければならない。

- (1) 男女が、互いにその人権を尊重する社会
- (2) 男女が、性別による差別を受けない社会
- (3) 男女が、互いの性を尊重し、性と生殖に関する健康と権利を認め合う社会
- (4) 男女が、社会のあらゆる分野で個性と能力を十分に発揮できる機会が確保される社会
- (5) 男女が、自立した個人として自己の意思によって活動し、かつ、責任を負う社会
- (6) 男女が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動の中で、対等な役割を果たす社会
- (7) 男女が、政治活動、経済活動、地域活動その他の社会活動に対等な立場で参画し、かつ、責任を分かち合う社会

## (県の責務)

第4条 県は、前条に規定する基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、国際社会や国内の動向と協調して、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施しなければならない。

2 県は、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に関し、男女間に格差が生じていると認めるときは、積極的改善措置を講ずるよう努めなければならない。

3 県は、第1項の施策(前項の積極的改善措置を含む。以下「男女共同参画推進施策」という。)を実施するに当たっては、県民、事業者、国及び市町村並びに環日本海諸国と相互に連携及び協力が行われるよう努めなければならない。

(市町村の責務)

第5条 市町村は、県の男女共同参画推進施策に協力するよう努めなければならない。

(県民の責務)

第6条 県民は、基本理念に対する理解を深め、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 県民は、県の男女共同参画推進施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第7条 事業者は、基本理念に対する理解を深め、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)を遵守するとともに、その事業活動に関し、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 事業者は、県の男女共同参画推進施策に協力するよう努めなければならない。

## 第2章 男女共同参画に関する基本的施策

(鳥取県男女共同参画計画)

第8条 知事は、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第14条第1項の規定に基づき、性別による固定的な役割分担に基づく社会慣行その他の男女共同参画を阻害する要因を解消することを念頭に、議会の議決を経て、鳥取県男女共同参画計画を策定しなければならない。

2 知事は、鳥取県男女共同参画計画の策定に当たっては、県民及び事業者の意見を反映することができるよう適切な措置を講じなければならない。

3 知事は、鳥取県男女共同参画計画の策定に当たっては、あらかじめ鳥取県男女共同参画審議会及び市町村長の意見を聞かなければならない。

4 前3項の規定は、鳥取県男女共同参画計画の変更について準用する。

(年次報告)

第9条 知事は、第14条の規定による情報の収集及び分析の結果を踏まえ、毎年、男女共同参画の状

況並びに男女共同参画推進施策の実施状況及び効果についての報告書を作成し、これを公表しなければならない。

2 前項の報告書においては、男女共同参画推進施策の効果の一つとして、県の積極的改善措置により男女間の格差が是正され、又は是正されなかった状況についても明らかにしなければならない。

(財政上の措置等)

第10条 県は、男女共同参画を推進するために必要な財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(推進体制の整備)

第11条 県は、鳥取県立倉吉未来中心の設置等に関する条例(平成12年鳥取県条例第5号)第2条第1項の規定に基づき鳥取県男女共同参画センターを設置するほか、男女共同参画を推進するために必要な体制を整備しなければならない。

2 知事は、第18条第1項の規定による申出を受けするため、鳥取県男女共同参画センターに窓口を設置し、相談員を配置するとともに、そのほかに窓口を2箇所以上設置するよう努めなければならない。

(附属機関の委員の構成)

第12条 県の附属機関の委員の構成は、第33条第2項の規定に準じて、男女別の委員の数が均衡するよう努めなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第13条 前条に規定するもののほか、県は、県の政策の立案及び決定に男女が共同して参画する機会を確保するよう努めなければならない。

2 県は、国若しくは他の地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に男女が共同して参画する機会を確保するために、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(情報の収集及び分析)

第14条 県は、男女共同参画推進施策を効果的に実施するため、次に掲げる情報の収集及び分析を行わなければならない。

(1) 性別による直接的又は間接的な差別的取扱いその他の男女共同参画を阻害する要因に関する情報

(2) その他男女共同参画に関する情報

2 知事は、市町村長に対して、鳥取県男女共同参画計画の策定に必要な資料の提出を求めることができる。

3 知事は、事業者に対して、職場における男女共

同参画の状況について報告を求めることができる。

(教育及び普及広報活動)

第15条 県は、基本理念に対する県民及び事業者の理解を深めるために必要な普及広報活動を実施するものとする。

2 県は、学校教育をはじめとするあらゆる分野の教育を通じて、男女共同参画の推進に努めるものとする。

3 県は、女性があらゆる分野における活動に参画することができるよう、研修の実施その他の必要な措置を講ずるものとする。

4 県は、すべての者が互いにその人権を尊重する社会を築くことができるよう、青少年その他の者に対し、他人の人権の尊重及び権利と責任に関する教育を実施するものとする。

5 県は、家庭及び地域において前項に規定する教育を行う県民に対し、必要な支援をするものとする。

(一人親家庭等に対する措置)

第16条 県は、男女共同参画推進施策を実施するに当たっては、母子家庭の母、父子家庭の父その他特別の配慮を必要とする者がその個性と能力を十分に発揮できる機会を活用することができるよう必要な措置を講ずるものとする。

(市町村等に対する支援)

第17条 県は、市町村の男女共同参画推進施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

2 県は、男女共同参画の推進に関する活動を行う事業者及び県民を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(知事への申出)

第18条 県民又は事業者は、男女共同参画を阻害すると認められること又は男女共同参画に必要な認められることがあるときは、その旨を知事に申し出ることができる。この場合において、県民又は事業者が、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(平成13年法律第31号)第1条第2項に規定する被害者(以下「DV被害者」という。)であるときなど氏名、住所等を明らかにし難い場合には、その理由を付し、氏名、住所等を明らかにしないで申し出ることができるものとする。

2 知事は、前項の規定による申出を受けたときは、男女共同参画に資するよう適切に対応し、その結果を当該申出をした者に対し通知しなければな

らない。ただし、同項後段に定める申出にあっては、知事は、その対応結果をインターネットの利用その他の方法により公表するものとする。

(平20条例48・一部改正)

(鳥取県男女共同参画推進員への申出)

第19条 県民又は事業者は、県の男女共同参画推進施策、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策又は前条第2項ただし書の規定により公表された対応結果についての苦情があるときは、鳥取県男女共同参画推進員に申し出ることができる。この場合において、県民又は事業者が、DV被害者であるときなど氏名、住所等を明らかにし難い場合には、その理由を付し、氏名、住所等を明らかにしないで申し出ることができるものとする。

2 県民又は事業者は、前条第2項本文の規定による通知の内容に対して不服があるときは、鳥取県男女共同参画推進員に申し出ることができる。

(平20条例48・一部改正)

(人権への配慮)

第19条の2 県民又は事業者は、前2条の規定による申出を行うに当たっては、当該申出により第三者の人権が不当に侵害されることのないよう配慮しなければならない。

2 知事又は鳥取県男女共同参画推進員は、前項の規定に違反した申出があったときは、申出に対する対応を行わないものとする。

(平20条例48・追加)

### 第3章 男女共同参画を阻害する行為の制限

(性別による権利侵害の禁止)

第20条 何人も、いかなる場所においても、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、いかなる場所においても、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、いかなる場所においても、配偶者等に対して身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為を行ってはならない。

(性別による権利侵害があった場合の措置)

第21条 知事は、前条の規定に違反する行為があったと認めるときは、当該行為をした者に対し、差別的取扱いの是正その他の措置を講ずるよう指導し、又は勧告することができる。

2 知事は、職場において前条第2項の規定に違反する行為があったと認めるときは、事業者に対し、当該行為を防止するために必要な措置を講ずるよう指導し、又は勧告することができる。

3 知事は、前条の規定に違反する行為があったと認めるときは、当該行為の被害者を救済するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(公衆に表示する情報に係る制限)

第22条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担又は異性に対する暴力を助長し、又は連想させる表現及び過度の性的な表現を行わないように努めなければならない。

#### 第4章 鳥取県男女共同参画推進員

(設置)

第23条 県民又は事業者の男女共同参画に関する苦情又は不服を簡易迅速に処理し、これらの者の権利利益の保護を図るため、附属機関として、鳥取県男女共同参画推進員(以下「推進員」という。)を設置する。

(職務)

第24条 推進員の職務は、次のとおりとする。

- (1) 第19条第1項の規定による苦情の申出について審査をすること。
- (2) 第19条第2項の規定による不服の申出について審査をすること。
- (3) 県民又は事業者の男女共同参画に関する権利利益を保護するため、第30条第1項の規定に基づき、知事その他の県の機関に対して勧告をし、又は意見を公表すること。

(平15条例82・一部改正)

(定数等)

第25条 推進員の定数は、男性2人、女性2人とする。

- 2 推進員は、知事が議会の同意を得て任命する。
- 3 推進員の任期は、2年とする。
- 4 推進員は、再任されることができる。

(兼職禁止等)

第26条 推進員は、衆議院議員若しくは参議院議員、地方公共団体の議会の議員若しくは長又は県と特別な利害関係を有する法人その他の団体の役員と兼ねてはならない。

- 2 推進員又は推進員であった者は、職務上知り得た情報をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に使用してはならない。

(解職)

第27条 知事は、推進員が次のいずれかに該当すると認めるときは、議会の同意を得てこれを解職することができる。

- (1) 心身の故障のため職務の遂行に耐えないとき。

(2) 前条の規定に違反するとき。

(3) 職務上の義務違反その他推進員たるに適しない非行があるとき。

2 推進員は、前項の規定による場合を除き、その意に反して解職されることがない。

(調査権限)

第28条 推進員は、苦情又は不服について審査するために必要があると認めるときは、知事その他の県の機関に対し、報告又は資料の提出を求めることができる。

2 県の機関は、推進員から前項の規定による求めがあったときは、これを拒んではならない。

(審査結果の通知)

第29条 推進員は、苦情又は不服について審査を終えたときは、当該苦情又は不服の申出をした者及び関係する県の機関に、その結果を通知しなければならない。ただし、第19条第1項後段に定める申出にあっては、推進員は、その審査結果をインターネットの利用その他の方法により公表するものとする。(平20条例48・一部改正)

(勧告及び意見の公表)

第30条 推進員は、苦情又は不服についての審査の結果必要があると認めるときは、関係する県の機関に対して是正若しくは改善の措置を講ずるよう勧告をし、又は制度の改善を求める意見を公表することができる。

2 県の機関は、前項の規定による勧告を受けたときは、これを尊重して、是正又は改善の措置を講じなければならない。ただし、県の機関が当該勧告に異議があるときは、この限りでない。

3 推進員は、第1項の規定により勧告又は意見の公表をしたときは、当該勧告又は意見の内容を議会に報告しなければならない。

4 県の機関は、第2項ただし書の規定により是正又は改善の措置を講じないときは、その旨及び異議の内容を推進員に通知するとともに、その内容を議会に報告しなければならない。

(平15条例82・一部改正)

(措置状況の報告)

第31条 推進員は、前条第1項の規定による勧告をした場合において必要があると認めるとき(前条第4項の規定による通知を受けたときを除く。)は、関係する県の機関に対し、是正又は改善の措置の状況について報告を求めることができる。

2 県の機関は、推進員から前項の規定による求めがあったときは、これを拒んではならない。

3 推進員は、県の機関からは是正又は改善の措置の

状況についての報告を受けたときは、その内容を公表しなければならない。

- 4 推進員は、前項の規定により報告の内容を公表したときは、その内容を議会に報告しなければならない。  
(平 15 条例 82・一部改正)

(雑則)

第 31 条の 2 この章に定めるもののほか、推進員の職務の遂行に関し必要な事項は、推進員の合議により定める。  
(平 15 条例 82・追加)

## 第 5 章 鳥取県男女共同参画審議会

(設置)

第 32 条 鳥取県男女共同参画計画の策定その他男女共同参画に関する重要事項を調査審議させるため、附属機関として、鳥取県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を設置する。

(組織)

第 33 条 審議会は、委員 20 人以内で組織する。

- 2 男女いずれか一方の委員の数は、委員の総数の 10 分の 4 未満であってはならない。

(委員)

第 34 条 委員のうち 5 人は公募に応じた者から、その他の委員は学識経験を有する者から、知事が任命する。

- 2 委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。  
3 委員は、再任されることができる。

(会長)

第 35 条 審議会に会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。  
3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、あらかじめ会長が指名する委員がその職務を代理する。

(会議)

第 36 条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

- 2 審議会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。  
3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可不同意のときは、議長の決するところによる。

(庶務)

第 37 条 審議会の庶務は、企画部において処理する。  
(平 13 条例 46・平 17 条例 52・一部改正)

(雑則)

第 38 条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、審議会が定める。

## 第 6 章 雑則

(委任)

第 39 条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成 13 年 4 月 1 日から施行する。ただし、第 8 条及び第 5 章の規定は、同年 1 月 1 日から施行する。

(検討)

- 2 知事は、平成 23 年度末を目途として、この条例の規定及びその実施状況について検討を加え、その結果に基づいて必要な見直しを行うものとする。  
(平 20 条例 48・一部改正)

附 則(平成 13 年条例第 46 号)抄

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

附 則(平成 15 年条例第 82 号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則(平成 17 年条例第 52 号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則(平成 20 年条例第 48 号)

この条例は、公布の日から施行する。

## 第2次鳥取県男女共同参画計画

平成19年3月

## 第1章 計画の基本的な考え方

## 1 鳥取県が目指している「男女共同参画」社会の姿

男女共同参画社会とは、

女性も男性も高齢者も若者も、  
 家庭・地域・職場のあらゆるところで  
 ・一人一人の人権が大切にされ  
 ・「人」として個性と能力が十分に発揮でき  
 ・自分にできることは自分で責任を持って取り組み  
 ・できないところは、家庭や地域や社会の制度で支え合っ  
 て心豊かに、いきいきと伸び伸びと暮らせる社会です。

## 家庭では

- 男性も家事・育児などに参加し、家族全員が協力し助け合ってください。
- 男性が高齢化社会に対応して、終生をいきいきと生活するためには、自分自身の身の回りのことを自分でできることと、それを基本として周囲の人を手助けできることが大切です。
- 男女がお互いの人格を尊重し、お互いの立場を理解して助け合うことが大切です。女性の社会での活躍の機会が増える中、今までのように、家事・育児・介護を女性に任せるのではなく、家族ぐるみでの協力が必要です。
- もちろん、ドメスティック・バイオレンスといわれる配偶者などからの暴力を始め、子どもや高齢者に対する虐待などがあってはなりません。

## 地域では

- 女性も男性も高齢者も若者も、みんなが自治会などの地域活動やPTA活動、防災活動に参画し、暮らしやすい地域を作ります。
- 今後、地方分権が進むに伴って、住民自治（その地域の課題について、役所任せではなく、その地域の住民の意思と責任で解決していくこと）の充実が求められていきます。高齢者のこと、福祉のこと、子どもたちのことなどその地域の課題を考えるとときには、常に男女共同参画の視点が大切です。
- 地域のことを話し合う際に、男性ばかりだと「子育てや介護は女性の仕事」「ゴミ・リサイクルなどの環境問題には関心がない」など議論される事柄や内容が偏ることも考えられます。住民は「老若男女」で構成されているので、代表者が話し合いをするときに同じような構成であれば、住民の意見がうまく反映されるでしょう。
- 子どもたちや高齢者のことも家庭内だけのことと考えず、地域ぐるみや制度で支え合い、みんなが助け合うことで、暮らしやすい地域が実現します。

## 学校では

- あらゆる場面で、「男女共同参画」の視点に立った教育が行われます。
- 性別にとらわれないで、一人一人の個性を伸ばす教育が行われます。
- 教育は、社会で生きる力を養うことが大切であり、単なる知識の暗記や正解探しではなく、多様性を認め合うことや、人権を認め合うことが身近な実践に結びついていく重要なことです。
- このため、学校、家庭、地域がより一層連携して、未来の地域社会を担う子どもたちの教育を充実する必要があります。

→ 小・中学校での教育は、子どもたちの人格形成に大きな影響を与えることから、小・中学校での「男女共同参画」の視点に立った教育は、重要です。

また、子どもたちが、普段、身近に接している学校や地域、家族の男女共同参画についての考え方は、子どもたちが大人になってからの考え方に大きな影響を与えます。したがって、その大きな柱である学校において、「男女共同参画」の視点に立った教育をきちんと行うことが重要です。

(参考)

本県では、人権尊重の視点に立って男女平等意識の確立を図るため、あらゆる場面で男女の人権が尊重される教育を「男女共生教育」として推進しています。

男女共生教育の推進【鳥取県人権教育基本方針（平成16年11月）より抜粋】

すべての子どもが、性別にとらわれることなく、一人一人の違いやよさを認め、あるがままの自分を大切に自立者として生きていくことは重要なことです。そのためには、自分の役割を認識し、自分の周りにいる男女が共に支え合って生きていくことを学習する男女共生教育の推進が必要です。

職場では

○ 自分の意思によって、男女かかわりなく「人」として能力を発揮できる職場環境となっています。  
→ 例えば、女性だからという理由だけで営業職は無理と決めつけてその人がもっている能力を活用しないことは、有能な人材がいるのに、ふさわしい仕事をさせないということになり、企業にとって大きな損失です。

また、企業の顧客の半分は、女性です。営業方針や販売戦略を女性と一緒に考えることは、よりお客さまの立場に立った営業活動ができます。逆にもし、女性が携わっていないと、女性からの視点を欠いた、お客さまにとって不満の残るものになり、企業にとって営業・販売戦略で遅れをとることになりかねません。

○ 男性も働き方に対する考え方を換え、仕事中心から、家庭や地域活動とのバランスのとれた働き方をします。

→ 近年では、核家族化が進み、地域社会の結びつきも以前より弱くなるなどの傾向が見られますが、子どもたちや高齢者を取り巻く様々な課題を考えていく上で、家庭や地域の役割は重要であり、女性も男性も積極的に家庭や地域での役割を果たすことが求められます。

また、女性の社会での活躍の機会が増える中、男性も家庭や地域社会に積極的にかかわることが必要です。そのためには、男女がともに職場における働き方を見直すことが必要で、企業も、従業員が時間や場所にとらわれない様々な働き方が選べるよう勤務形態を考えることが必要です。男性にとっても、育児参加をすることにより仕事にも意欲的になったり、育児や家事を通じて新たなマネジメント力やリスク管理能力が身につくなど視野が広がり、新しい社会への対応能力を取得できることとなります。

企業のメリット

① 優秀な人材が確保でき、定着します。

子育て世代の男性の多くは、仕事も家庭も大切にしたいと考えています。仕事と家庭のバランスがとれるようなライフスタイルが実現できる職場環境にすることは、優秀な人材の確保・定着につながります。

② 労働意欲や生産性の向上につながります。

育児時間を確保するためにメリハリのある働き方をし、質の高い仕事をしたり、育児休業など育児参加で仕事から離れる時間を持つことにより、新たな視点（発想）を商品開発に活かすなど、従業員が意欲と能力を発揮することができます。

③ 効率化のきっかけになります。

育児時間の確保や短時間勤務など働き方が選べることにより、限られた時間で効率的に働くよう仕事の進め方などを見直すきっかけとなります。

(参考)

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）

男女共同参画社会の形成（第2条第1号）

男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することという。

鳥取県男女共同参画推進条例（平成12年鳥取県条例第83号）

男女共同参画（第2条第1号）

女性と男性が、個人として尊重されるとともに、性別にとらわれることなく、個性と能力を十分に発揮できる機会が確保されることにより、社会のあらゆる分野において対等に活動し、かつ、責任を分かち合うことをいう。

## 2 計画策定の趣旨

### (1) 考え方

現状では、家庭の力や地域社会での支え合いが以前に比べかなり弱くなっていることを踏まえ、家庭や地域の力を回復させるため、女性はもちろん、男性の働き方を見直すことが重要です。また、住民自治の現場で、家庭や地域社会の役割が大切にされ、地域社会や家庭での「男女共同参画」の取組がより一層深まるよう重点をおいて記述しました。

### (2) 留意したこと

この計画は主人公たる県民に理解・納得され、具体的な行動指針として、役所の書架に眠るのではなく、県民の手元にあるべきものです。そのため、分かりやすい言葉を使うよう心がけ、「啓発」「推進」などの言葉は、本文中ではなるべく使わないように配慮しました。

### (3) 現状と課題

国

- 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）
- 男女共同参画基本計画【第1次】（平成12年12月 閣議決定）
- 男女共同参画基本計画【第2次】（平成17年12月 閣議決定）

鳥取県

- 鳥取県男女共同参画推進条例（平成12年鳥取県条例第83号 議員提案）
  - 鳥取県男女共同参画計画【第1次（平成13年度～18年度）】（平成13年7月策定）
- <3つの基本テーマ、12の重点目標、46の具体的取組>
- 基本テーマ1 女性の権利が擁護され、男女が共に主体的に生きる権利の確保
  - 基本テーマ2 男女共同参画を進めるために必要となる制度、条件、慣行等の是正及び整備
  - 基本テーマ3 職場、家庭及び地域において男女が多様な生き方を選択できる社会の実現

過去5年間の結果

《進展が見られた事例》

- 「男女共同参画社会」という言葉を知っている県民の割合  
平成11年 28.5% → 平成16年 56.5%  
(平成16年度鳥取県男女共同参画意識調査)
- 男女共同参画計画を策定した市町村  
平成12年 6市町村(39市町村中) → 平成18年 12市町村(19市町村中)
- 県審議会等における女性の委員割合  
平成13年 30.0% → 平成18年 43.3% (全国1位)
- 家族経営協定を締結した農家数  
平成11年 63組 → 平成17年 123組

## 《いまだ不十分な事例》

〔表1〕「男性の方が優遇されている」と思う人の割合

| 項目 |    | 平成11年 | 平成16年 |
|----|----|-------|-------|
| 家庭 | 男性 | 54%   | 47%   |
|    | 女性 | 68%   | 68%   |
| 地域 | 男性 | 56%   | 43%   |
|    | 女性 | 64%   | 60%   |
| 職場 | 男性 | 64%   | 61%   |
|    | 女性 | 72%   | 68%   |

〔表2〕「男性は外で働き、女性は家庭を守る」という考えに反対する人の割合

| 性別 | 平成11年 | 平成16年 |
|----|-------|-------|
| 男性 | 33%   | 38%   |
| 女性 | 47%   | 52%   |

(平成16年度鳥取県男女共同参画意識調査)

〔表3〕女性の育児休業取得率 (実際の取得者/取得可能者)

| 項目       | 平成12年 | 平成17年 |
|----------|-------|-------|
| 従業員30人未満 | 40.0% | 53.8% |
| 全規模      | 71.4% | 70.2% |

〔表4〕男性の育児休業取得率 (実際の取得者/取得可能者)

| 項目  | 平成12年 | 平成17年 |
|-----|-------|-------|
| 全規模 | 0.1%  | 0.0%  |

(平成17年度鳥取県労働条件等実態調査)

◎ 「男女共同参画」という「言葉」は県民の皆さんに徐々に知られてきており、市町村の行政でもかなり取り上げられているものの、県民の皆さんにその内容やイメージは、十分伝わっていないと思われます。また、家庭、地域、職場において「男性優遇とを感じる人が多い」ことから、男女共同参画が十分進んでいないと思われます。

第2次計画では、こうした課題があることを考えて男女共同参画社会がなるべく早く実現するよう施策を進めていきます。

## 3 重点的に取り組む点

数字からみた本県の特徴は、「一人の女性が一生に何人子どもを産むか(合計特殊出生率)」「一世帯に何人で暮らしているか」「女性が職に就いている割合はどのくらいか(女性就業率)」は、全国平均より高く(多く)、鳥取の女性は仕事に、子育てに頑張っている姿が見えてきます。

しかし「一人がどれくらいの時間働いているか(総労働時間)」という数字は、全国平均を上回る長さで、しかも「一世帯で一か月にどれくらい収入があるか(世帯所得)」という数字は、全国平均を下回っているという厳しい現実があります(表5参照)。

今後は、こうした本県の特徴を考慮して、家庭、地域、教育現場、職場のそれぞれで、男女共同参画ということを含めてみんなで一緒に考えて勉強していけるような雰囲気づくりが必要です。

平成16年度鳥取県男女共同参画意識調査の結果、「家庭」「地域(自治会)」「職場」では、女性の多くが「男性の方が優遇されている」と考えています(前のページの「いまだ不十分な事例」表1~4参照)。また、同じく、この調査では「今後、鳥取県で男女共同参画を進めていくためには行政は特にどのようなことに力

を入れてくべきか」という問いには、「子育て、介護にいろいろな支援をしてほしい」「男女平等というものの見方をする教育や学習」「(理由もなく女性や男性の役割を決めつけたような) 慣習の見直し」という回答が多く見られました。

子育てや介護については、「男だから…女だから…」とか「子どもをとるか、職業をとるか」ではなく、いろいろな方法が選べるようにしていくことが必要です。

〔表5〕

| 項 目              | 鳥取県 (全国順位)      | 全国平均     | 調査時点 |
|------------------|-----------------|----------|------|
| 1 合計特殊出生率        | 1. 47 (第8位)     | 1. 26    | H17  |
| 2 1世帯当たり人員       | 2. 90人 (第9位)    | 2. 58人   | H17  |
| 3 世帯所得 (月平均)     | 266,433円 (第34位) | 299,380円 | H16  |
| 4 総実労働時間(1人平均月間) | 160.7時間 (第9位)   | 153.3時間  | H16  |
| 5 女性就業率          | 49.9% (第6位)     | 45.5%    | H17  |

このようなことから、第2次計画では大きなテーマとして次の3つを掲げました。

- A 男女共同参画の視点に立って社会の制度や慣行などを見直してみよう。  
(女性も男性も一緒に仲良く助け合って暮らしていけるように、世の中の仕組みや教育を考えていきましょう。)
- B 職場、家庭及び地域においてだれもが多様な生き方を選べる社会にしよう。  
(様々な選択肢が用意され、その中から、能力を発揮できる自分にあった一番良い方法が選べるようにしよう。)
- C 女性の人権が擁護され、だれもがともに自分の意思で生きる権利を守ろう。  
(女性を始めとする、一人一人の人権が大切にされ、心豊かに伸び伸びと暮らせる社会にしよう。)

#### 4 役割分担の方向

また、計画を作り実行するに当たっては「誰が(どこが)」「どういうことを」するのが、一番ふさわしいかを考えました。まず、この計画が、主人公たる県民に十分に理解・納得されて具体的な行動の指針になることが必要であり、役所の書架に眠るのではなく、県民の手元にあることが必要です。また、「県」と「市町村」と「民間団体」がそれぞれの役割を分担し、連携しながら着実に進めていくことが重要です。したがって、次のとおり今後の役割分担の方向を整理しました。

#### ○ 県

第2次鳥取県男女共同参画計画を定めその進み具合を管理するとともに、鳥取県男女共同参画審議会の議論などによる施策の総合的な体系付けを行います。また、市町村へは、条例制定や計画づくりを通じて、住民一人一人が意識してよく考え、理解していただくよう強く働きかけます。

- (1) 「社会教育」「学校教育」「企業」の場で、男女共同参画の考え方を取り入れた研修を効果的に行っていただくよう働きかけをします。また、県としては、企業向けの研修や地域(自治会)及び企業で中心となって活動していただくリーダーの養成のための研修を行うとともに、市町村、地域(自治会)、民間団体などが自ら進んで行う活動に積極的に協力します。
- (2) 県は、相談業務に携わる方(特に、民生委員、児童委員、人権擁護委員、保健師、医療機関の方などは行政の中で担当している省庁・部局が違うため「男女共同参画」に関する研修が受けにくい)を対象とした指導・研修などを行います。
- (3) 県は、市町村や民間団体の主体的な取組みを支援します。また、意見交換をするなど意思の疎通を図り、情報を共有します。
- (4) 「鳥取県男女共同参画推進員(県民からの苦情を受けて行政や制度に関する苦情を調査し処理する)制度」を市町村、企業、民間団体などにもっと知っていただき利用していただくよう働きかけ

け、県民にとって身近な存在となるよう努めます。

- (5) 男女共同参画についてみんなで一緒に考え勉強する活動や、配偶者などからの暴力（ドメスティック・バイオレンス）への対応などについて、民間団体の活動を応援し協力していきます。

#### ○ 市町村

住民に最も身近な基礎的自治体である市町村は、地域の実情に応じて、県や民間団体と連携をとりながら、男女共同参画の取組を進め、住民や自治会が男女共同参画について勉強し考える機会を増やし、働きかけていくことが必要です。また、市町村は、男女共同参画について住民からの様々な相談が集まるところでもあり、男女共同参画の視点は、市町村行政に欠かせません。

しかし、現状は、首長や担当者の熱意により取組姿勢に大きな差が見られ、それが結果的に市町村の行政に反映される傾向があります。市町村は、条例制定や計画づくりなどを通じて、住民一人一人が意識してよく考え、理解していただけるよう強く働きかけていくことが求められます。

- (1) 住民に対する問題提起や研修については、いわゆる「老若男女」、会社員、自営業、学生、主婦など立場や職業によって、それぞれ課題や考え方に大きな違いがあります。このことから年代別、職業別など対象となる方々へのきめ細かい対応が求められ、特に、自治会への働きかけや民間団体と一緒にした取組が必要です。

- (2) 男女共同参画の浸透を図る上で、住民からの相談窓口は必要ですが、現状では多くの市町村で「男女共同参画」として専門の相談窓口はありません。

民生委員、児童委員、人権擁護委員、保健師、市町村の窓口などが「男女共同参画」を含む様々な相談にのる体制になっていますが、相談窓口が分散していること、研修機会がなく相談を受ける側に「男女共同参画」の視点が欠けていることなどから二次的被害（被害にあった人が、相談したことにより対応した職員などから更に精神的な苦痛を受けること）や相談機関の間で連絡が不十分で対応がちぐはぐになるなどの問題が起きやすくなっています。

市町村では、「男女共同参画」の相談窓口の整備が必要です。一方、住民に最も近いところに相談窓口があることが適当ですが、相談者にとっては逆に近すぎてプライバシーが守られるかという不安があり、行政側は十分な配慮が必要です。そのほか、近隣の市町村で合意ができれば、複数市町村がまとまって「男女共同参画相談窓口」を整備することも考えられます。

#### ○ 自治会

住民が、自らの取組として主体的に住民自治（その地域の課題について、役所任せではなく、その地域の住民の意思と責任で解決していくこと）を行うためには、男女共同参画の視点を取り入れることが必要です。

現状では、公民館活動は、本来の役割である「社会教育」面で十分機能しているところが多くあります。しかし、自治会では、地域社会に無関心な傾向（自分さえよければ）や住んでいる方たちの多くが高齢化していることにより、集落の機能自体がかなり弱くなっているところもあります。また、自治会活動や地域行事には、とすれば会長や役員は、必ず男性など社会的慣習に基づく固定的な性別役割分担意識に基づいた運営が行われているところも見受けられます。

今後は、自治会の意思決定や役割分担を、性別、年齢の偏らない「老若男女」が参画する方法で進めることによって、住民の積極的な参画や地域の活性化につながると考えられます。

#### ○ 民間団体

県民の意見や地域の実情に密着した活動が期待できるので、幅広く多くの団体での取組が求められます。現状は、市町村との連携が十分でなく活動が地域の中で十分に活かされていない場合も見受けられます。今後は、県や市町村と連携をとりながら各種の民間団体が、まちづくり、観光、環境分野など様々な分野で、男女共同参画の視点に立って多彩な活動を展開することが望まれます。

### 5 計画の性格

- (1) 第2次鳥取県男女共同参画計画（以下「本計画」という。）は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）及び鳥取県男女共同参画推進条例（平成12年鳥取県条例第83号）に基づいて策定す

るものです。

(2) 本県では、平成13年7月に(第1次)鳥取県男女共同参画計画(平成13年度～18年度)を策定し、男女共同参画社会の実現に取り組んできました。本計画は第1次計画の後を受け、引き続き男女共同参画社会の実現に向けて次の5年間の計画を策定するものです。

(3) 本計画は、男女共同参画社会の実現に向けた県の基本的な取組の方向と具体的な施策を示し、男女共同参画社会の形成を促進するための県民の指針となる行動計画です。

## 6 計画の期間

平成19年度～23年度(5年間)

## 第2章 計画の体系(省略)

## 第3章 計画の内容

### テーマA 男女共同参画の視点に立って社会の制度や慣行などを見直してみよう。

#### 重点目標1 自治体、企業、団体などで物事を決めるときに男女がともに参画しよう。

世の中には女性、男性、高齢者、若者など性別や年齢の異なる方々、いわゆる「老・若・男・女」で成り立っていますが、現実には起こっている困りごとなど様々な問題を話し合い、決定する場面での代表の方々は、固定的性別役割分担意識(男だから…女だから…という決めつけ)によって、まだまだ、男性が多いという実情があります。住民一人一人が輝くようなこれからの社会を作るためには、女性が政策・方針決定過程(大事な物事を決める場面)へ参画することが必要で、同じようなバランスを確保することがきわめて重要です。

#### 「参加」ではなく「参画」

「参画」とは、単なる「参加」(その場所にいる)ということではなく、「なにか物事を決めるときのメンバーになっている。」という積極的な意味があります。「女は黙っている」ではなく、みんなと一緒に考え、よく話し合っ物事を決め実行していくと、みんなが納得できて活力も増していく、そういうことだと理解してください。

#### ①議会への女性の参画を進める。

民主主義において最も重要な政策・方針決定の場である「議会」への女性参画が進むよう、情報や勉強・学習の機会を提供します。

#### ②審議会などへの女性の参画を進める。

県は、条例を守り、引き続き男女いずれかが4割を下回らないようにします。また、市町村や自治会などにおいても取組が進むよう情報や勉強・学習の機会を提供します。

#### ③自治体の管理職への女性の登用を進める。

県は、性別を問わない能力・実績に基づいた女性幹部の登用を引き続き進めます。市町村においても取組が進むよう様々な情報を提供し、意識の向上に努めます。

#### ④企業、団体、教育・研究機関、地域団体などにおいて物事を決める場面への女性の参画を進める。

県は、方針決定過程(物事を決める場面)への女性の参画拡大が進むよう、情報を提供し、意識の向

上に努めます。

⑤積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の考え方を広げる。

形だけの平等ではなく、現実に機会（チャンス）が利用できるような仕組みを広げていきます。

<主な具体的施策>

- 女性の政策決定参画のための研修会の開催
- 県内市町村における男女共同参画の状況の情報提供（印刷物等）
- 審議会等委員の選考に活用できるよう「男女共同参画人材バンク」の充実
- 県が設置する委員会等に参加する委員のための託児を実施
- 男女共同参画に積極的に取り組んでいる企業の認定、顕彰（男女共同参画推進企業認定事業）
- 企業経営者へ意識を持ってもらうよう研修機会を提供

**積極的改善措置（ポジティブ・アクション）**

差別や格差が、実際に今あるところでは、法律（男女雇用機会均等法など）を守り「平等な扱いをしていますよ」といわれても、なかなか格差が解消されるものではありません。実際に機会（チャンス）がまわってくるような仕組みが求められます。

例えば、ある企業では、いままでは「営業職に女性がほとんどいない（女性は総務や経理だけ）」「管理職は全員男性」であったとします。これを改善しようとするためには、

- ①意欲のある女性（希望者）に対して、営業職向けの研修やトレーニングを行い積極的に営業戦術として女性の活用を図る。
- ②昇進・昇格の基準を明らかにし、女性の管理職候補者に対し研修を行う、などの具体的な行動（改善措置）が必要です。

また、審議会などの委員の数で大きな男女格差があるような場合は、格差を解消するよう選ぶ際に意識的に男女の比率を近づけるように努力することが必要です。

ただし、「積極的改善措置」は、

- ①「男女のいずれか一方」に対し行われることで、必ずしも女性に限ったものではないこと
  - ②男女のいずれにも、直接、結果の平等まで求めるものではなく（意欲、能力本位である）、研修の機会なども含めて本当の意味で機会（チャンス）を平等に与え、その結果、男女共同参画が進むこととなるものであること。
- に留意が必要です。

重点目標2 男だから、女だからと決めつけないで、男女がともに自分らしく生きるため、考え方を改めてみよう。

男女共同参画を進める上で大きな障害の一つは、私たちの考えの中に長い時間をかけて形作られてきた「性別に基づく固定的な役割分担意識（男だから…女だから…という決めつけ）」とそれに基づく社会慣行（例えば、はっきりした理由もないのに、昔からこうだと決まっていること）があります。このような考え方は時代とともに変わりつつありますが、いまだに根強く残っていることから、社会的性別（ジェンダー）の視点を意識し男女共同参画への理解をみんなに広めるためには、「教育と学習機会」と「広報・啓発活動」を充実させていくことが重要です。

**固定的な性別役割分担（性別に基づく固定的役割分担）意識**

個人の能力によってではなく、「女性」「男性」という性別を理由として、役割を決めつける（固定的に分ける）こと（考え方）です。

例えば、「男は仕事、女は家事・育児」「男性は主要業務、女性は補助的業務」などは、固定的な考え方により女性男性の役割を決めている事例です。

### 社会的性別（ジェンダー）の視点

人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある一方、社会通念や慣習の中で、社会によって作りあげられた「女性像」「男性像」があり、これを「社会的性別（ジェンダー／gender）」といいます。

「社会的性別の視点」とは、「社会的性別」が性差別、性別による固定的役割分担、偏見などにつながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとするものです。

「社会的性別」は時代とともに変わるものですが、「男性はこういうものだ」「女性はこうあるべきだ」と決めつけてしまうと個人の能力や選択肢を狭くし、個人の能力を発揮する機会を奪う危険があります。

なお、「社会的性別」という言葉自体には良い、悪いの意味（価値）はなく国際的にも使われている言葉です。

### 《教育と学習の機会を充実しよう》

#### ①学校教育での男女共同参画の視点に立った学習を充実する。

全ての教育活動を通じて男女共同参画の考え方を取り入れた活動を進め、発達段階に応じ、人権の尊重や男女平等に関する教育を充実します。また、教職員に対する研修も行います。

#### ②様々な選択肢の中から選ぶことができる教育・学習機会を充実する。

進学・就職指導に際し、性別による固定的な職業観や進学観（人文系は女性・理系は男性など）にとらわれず、個人の希望、能力や適性を考えて進路指導を行います。

#### ③家庭教育・社会教育において男女共同参画の視点に立った学習を進める。

家庭では、男女共同参画の視点に立って男女平等意識を高め、家族全員が協力し助け合って暮らすことの大切さを理解することが重要です。また、男女が終生をいきいきと生活するためには、健全な食生活を営む能力の養成（食育）を始め、家庭生活全般にわたる力をつけ、一人一人が自立して男女がともに自分自身の身の回りのことは自分でできるということが重要です。

このようなことから、一般住民の方々を対象とした男女共同参画の視点に立った生涯学習講座などを充実することが必要であり、講座を企画・実施する立場にあるの方々に対する研修を行います。また、様々な境遇のなかで、女性・男性を問わず「人」として能力を十分に発揮され、本県内外で評価されているながらも、県民に広く知られていない本県ゆかりの人物に光を当て、その功績や人間的魅力を広く県民の皆さんにお知らせし、理解を深めます。

#### ④男性を対象とした男女共同参画の学習機会を提供し、男性の自立を進める。

地域、職場などで男性を対象とした学習の機会を増やし、男性からの男女共同参画への理解を求めます。また、男性の自立への努力を支援します。

### <主な具体的施策>

- 男女共同参画の視点に立った人権教育学習事例集の活用、教職員研修の実施
- 県内外で評価されながら県民に知られていない本県ゆかりの人物に光を当て、その功績や人間的魅力を再評価し顕彰
- 生涯学習講座等を企画、実施する担当者への研修の実施
- 男性を対象とした研修会の開催
- 男女共同参画リーダー研修の開催
- 地域における子育て支援体制の推進
- 家庭の教育力向上を図るため情報提供や研修講座の開催

### 《広報・啓発活動を充実する》

## ①男女共同参画社会の実現に向け、県民の理解を得るための広報活動を充実する。

各市町村が主体的に条例、計画などを作るよう意識の高揚を図ります。また、県のホームページを始めとして様々な方法（県政だより、新聞広告、テレビ、ラジオなど）を使って、県民の皆さんに、分かりやすい男女共同参画の姿をお知らせします。

## ②メディアにおける男女の人権尊重を働きかける。

情報化が進む中、メディア（新聞、雑誌、テレビ、ラジオなど）による情報が社会に与える影響はますます大きくなっており、これらを活用した男女共同参画の広報はますます重要となっています。

一方で、もちろん表現の自由は尊重されるべきですが、一部メディアにおいては固定的な性別役割分担意識に基づく表現に加え、女性の性的側面を強調したり女性に対する暴力を無批判に扱ったりする情報が見られるので、目にしている我々は、「これでいいのだろうか」ときちんと判断できる力を養っていくことが重要です。

## ③情報を自分の判断で適切に見分けられる能力を育てる。

鳥取県青少年健全育成条例を適切に運用し、青少年を取り巻く環境の健全化を図ります。また、いろいろな情報が溢れる中で、自分の判断で適切に選ぶことができる能力を養い、メディア（新聞、雑誌、テレビ、ラジオに加え、インターネット、ゲームソフトなど）との正しい接し方について研修を行います。

## &lt;主な具体的施策&gt;

- 県や市町村の広報紙等広報媒体を活用したPR
- NPO（非営利公益活動団体）、民間団体等が行う人権学習会への支援
- メディアとの接し方についての調査、研修の実施

重点目標3 様々な分野で男女共同参画を進めよう。

## ①防災・復興分野で男女共同参画を進める。

被災現場にあって被災者の中には、女性、高齢者、子どもたちが多数おられるので、防災マニュアルなどを作るときは、これらの人たちに参加していただき、「老・若・男・女」の視点を取り入れます。また、地域での防災や消防の取組に女性の力を活かします。

## ②地域おこし、まちづくり、観光、環境、科学技術分野などで男女共同参画を進める。

様々な分野で、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、女性リーダーを育てるなど男女共同参画の考え方を取り入れるよう勧めます。

## &lt;主な具体的施策&gt;

- 女性防火組織などの育成強化と支援（女性の消防団活動への参加を拡大）
- 環境問題に関する地域や学校における取組を支援

重点目標4 自治会など地域社会での男女共同参画を進めよう。

本県の多くを占める中山間地域では過疎化・高齢化が進み地域の力が衰える一方、市街地では地域のつながりが薄くなるなどの課題があります。

また、自治会の中には、実質的な活動は女性が行いながら役員（代表）は男性ばかり、あるいは物事を決める肝心の席では女性が発言しにくく、意見が軽く扱われる、というような状況が見られます。地域のことを話し合う際に、男性ばかりだと「子育てや介護は女性の仕事」「環境問題には関心がない」など議論される事柄や内容が偏ることも考えられます。住民が「老若男女」で構成されている以上、代表者が話し合いをするときは同じような構成でなければ、住民の意見がうまく反映されないでしょう。地域活動に「老若男女」がともに参画し、地域の課題や今後について一緒に話し合い、決定し、実行し

ていくことが重要です。

①家庭や地域社会で男女共同参画の視点で考え方を考えてみる。

男性も家族の介護や育児・家事などに積極的にかかわることが必要です。そのため、男性も働き方に対する考え方を考え、仕事中心から家庭や地域活動とのバランスのとれた生活を考えることが必要です。

また、子どもたちや高齢者のことも家庭内だけのことと考えず、地域ぐるみや制度で支え合い、みんなが助け合うという考え方に立てば、育児や介護についての孤立感や不安も解消され、自ら住んでいる地域を自らの手で住みやすいところに変えていくことになり、暮らしやすい地域が実現します。

そのため、自治会活動における男女共同参画への勉強や研修を積極的に勧めます。

②青少年の育成や地域活動、ボランティア活動の分野での男女共同参画を進める。

自治会、PTA、ボランティア活動などへの男女の積極的な参画を促します。また、子育てと青少年の健全育成の分野や家庭教育への父親の参加を勧めます。

<主な具体的施策>

- 保護者が参加する機会をとらえた子育て講座等の開催
- 子育てサポーターのリーダーを養成する講座の実施
- 家庭教育の啓発や学習資料等を作成配布
- PTA等と連携した、家庭や地域社会における基本的な生活習慣の定着及びルール・マナーの確立のための実践活動の推進
- 地域や団体の自主的な研修に対する協力支援
- 父親の家庭教育参加を考える集いの開催
- 「おやじの会」などの取組支援

重点目標5 国際社会の一員として行動しよう。

近年、国際社会の動向は国レベルだけでなく、様々な形で本県に影響を及ぼしています。また、県内には外国籍の人も多数生活しています。これらの状況を踏まえ、県レベルでも、国際社会の一員として自覚し行動することが求められます。

①国際社会の一員として男女共同参画の取組への理解を深める。

男女共同参画に関連の深い「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（日本は1985年批准。以下「女子差別撤廃条約」という。）や「北京宣言及び行動綱領（1995年）」を始めとする国際的な基準や規範、国連の活動について理解を深め、国際的な視野を持った人材を育成する学習などの機会を提供します。

②男女共同参画推進に関する環日本海諸国などとの交流を進める。

環日本海諸国を始めとする世界の方々との交流を進め、また、日本におられる外国の方とも交流を深めることにより、異なる文化の中でお互いの「違い」を認め合えるよう理解を進めます。

③外国人居住者が暮らしやすい環境を整備する。

県内に在住する外国人（女性）の方は、言葉、習慣、文化などの違いの中で、失業、配偶者などからの暴力の問題を抱え、相談できる相手もなく孤立する場合があります。相談体制をボランティア団体や市町村とともに充実します。

<主な具体的施策>

- 男女共同参画に関連の深い条約等国際規範の分かりやすい啓発
- 環日本海諸国の民間（女性）団体交流の推進
- 在住外国人への支援事業

- ・留学生オリエンテーションの開催
- ・日本語クラス運営事業
- ・ボランティア登録制度の運営
- ・在留相談窓口の運営・充実、防災マニュアルの配布（予定）
- ・相談窓口等のPR

## テーマB 職場、家庭及び地域において、だれもが多様な生き方を選べる社会にしよう。

### 重点目標1 男女がともに能力を発揮できる職場環境をつくろう。

本県の女性の就業率は、全国的にも上位にランクされており、これを前提とした職場や家庭の環境づくりを考えることが必要です。一方で、女性の技術者や管理職は少なく、女性の賃金（所定内給与）は、男性の7割弱にとどまっているという現実を踏まえ、雇用の分野において、実質的に男女が平等に機会（チャンス）があり、待遇も平等に扱われるような対策を進めることが重要です。

男女の労働者間に生じている事実上の格差の解消を図り、女性労働者がその能力を十分に発揮できるようにするためには、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）及び「労働基準法」（昭和22年法律第49号）が守られることはもちろん、企業側は、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）に努め、一方、女性労働者の側も積極的に力をつけることが必要です。

#### ①女性の能力開発を進めるための支援を行う。

企業におけるポジティブ・アクションの推進と併せて、女性労働者の側も能力開発、職業能力を高めていくことが重要です。

#### ②雇用の場において男女に平等な機会（チャンス）があり、かつ母性が尊重される企業を育成する。

女性労働者が性別により差別されることなく、妊娠、出産、子育てといった母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにするという男女雇用機会均等法の基本理念を実現するため、働きながら安心して子どもを産み、育てることができるような環境を整備し、かつ、妊娠、出産などを理由とする不利益な取扱いをすることがないような雇用管理を行うことが企業に求められます。

#### ③雇用の場における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を進める。

女性、男性の差別や格差が、実際に今あるところでは、法律（男女雇用機会均等法など）を守るだけでは、格差が解消されるものではありません。例えば、女性管理職登用に向けた教育訓練を行うなど、「積極的改善措置」の取組が必要です（第3章解説参照）。

#### ④経営者も発想を変え、職場における男女共同参画を実現する。

経営戦略の上から、企業が「女性だから」という理由だけで能力を活用しないことは問題があります。

「女性だから」という理由だけで能力を活用しないことは、企業にとっても大きな損失です。企業の顧客の半分は女性だと考えると、営業方針や販売戦略を女性と一緒に考えることは、よりお客さまの立場に立った営業活動ができ、逆に女性が携わっていないと、女性からの視点を欠いた、お客さまにとって不満の残るものになり、企業にとって営業・販売戦略で遅れをとることになりかねません。

また、昨今では、企業の評価が変わってきており、従来の企業評価の物差しであった「良い物をつくり（良いサービスを提供し）、収益を上げる」ということから、「誠実な顧客対応」「法律をきちんと守る」「環境への配慮を怠らない」など範囲が広がっています。このような「企業の社会的責任（＝CSR）」を果たす立場からも、まず、企業の経営者や労務担当者が「男女雇用機会均等法」や「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）などの法律を理解し守ることが重要です。

## ⑤職場（学校、官公庁を含む）におけるセクシャル・ハラスメント対策を進める。

セクシャル・ハラスメント（職場などにおいて行われる性的な言動で、女性労働者が働きづらくなったり、不利な扱いをされること）は対象となった個人を深く傷つけ、人権を侵害するだけでなく、能力の発揮を妨げたり、生活に深刻な影響を与え、社会的に許されない行為です。

平成19年4月1日から男女雇用機会均等法が改正され、これまでも、事業主はセクシャル・ハラスメントに対する配慮が求められてきましたが、今後は、男性に対するセクシャル・ハラスメントも含めて、対策をとることが義務となります。相談窓口の設置、申し出に対する事実関係を迅速かつ正確に確認すること、相談者のプライバシーの保護、行為者に対する厳正な対処方針を就業規則に定めることなどです。対策をとらずに正指導にも応じない企業は企業名公表の対象となります。法律を守り、男女がともに働きやすい職場環境づくりが求められます。

また、雇用の場以外でも学校、官公庁、その他あらゆる場で、相談体制の整備や研修などその防止に向けて対策をとることが必要です。

## &lt;主な具体的施策&gt;

- 訓練ニーズと求人ニーズを考慮して様々な職業訓練を実施
- 男女共同参画に積極的に取り組んでいる企業の認定、顕彰（男女共同参画推進企業認定事業）
- 企業経営者等を対象とした人権教育・男女共同参画研修会の開催
- 各種法律・制度の普及啓発（チラシ、ガイドブック等）
- 事業所の労使双方に労働情報を内容とする広報誌「労働とっとり」の作成・配布

重点目標2 仕事と家庭を両方大切にしよう。

女性も男性もともに家族として、地域の一員としての責任を担うため、特に男性については、職場中心のライフスタイルから、職場・地域・家庭のバランスのとれた生活へと働き方の見直しを進めることが必要です。

そのためには、企業、労働者がともに考え方を変えることが必要で、特に企業トップ（経営者）の意識改革は重要です。

少子化傾向が続く中、男女が安心して子どもを産み育て、家族としての責任を果たすことができる社会にしていくことは、少子化対策を考える上できわめて重要なことです。

## ①仕事と家庭の両方が成り立つよう、職場ぐるみで応援する取組を進める。

男性も働き方に対する考え方を換え、仕事中心から、家庭や地域活動とのバランスのとれた働き方をすることが求められます。男性も育児参加をし楽しむことで、仕事一辺倒になっていた心身をリフレッシュでき仕事に意欲的になったり、育児や家事を通じて新たなマネジメント能力が身につくなどのメリットもあります。

特に企業のトップ（経営者）には、率先してムダな残業をなくすなどの効率の良い職場組織に改め、男性を含めた働き方の見直しや「女に営業は無理」など決めつけたような（固定的な性別役割分担）意識を見直し、育児・介護休業法に基づく制度の定着など具体的な職場環境づくりをすることが求められます。

## ②子育てを支援する対策を充実する。

少子化については、本県の合計特殊出生率は全国を上回っているものの、その少子化傾向は本県においても深刻な問題です。子育て家庭が安心と喜びを持って子育てに取り組める社会の実現のために、県では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき平成17年4月に「とっとり子ども未来プラン～鳥取県次世代育成支援行動計画～」を策定、取組を体系化し着実に実行していきます。

また、仕事と子育てを両立する上で負担感を軽減する上でも、子育て支援を充実します。

## ③ひとり親家庭の自立を支援する。

子育てについては、子育て家庭が安心と喜びを持って子育てができるように環境を整えることが重要です。とりわけ、生活（就業）や子どもの養育面などで不安を抱えているひとり親家庭の親などへは、生活支援、就業支援、子育てなどそれぞれの場面で総合的に自立に向けた支援を推進します。

④労働者が様々な働き方（時間、方法など）を選べるようにする。

ちょうど育児期にあたり、介護が必要な家族のいる方が家庭と仕事の両立を図るためには、一時的に短時間勤務やフレックスタイムが選択できることが問題解決の一つの方法であり、これに伴う適正な労働条件を確保することが重要です。

<主な具体的施策>

- 男女共同参画に積極的に取り組んでいる企業の認定、顕彰（男女共同参画推進企業認定事業）
- 企業との連携による子育て環境の整備（鳥取県家庭教育推進協力企業制度）
- 保育所や認可外保育施設に対する総合的な支援
- 幼稚園の教育時間終了後や休日に園児を幼稚園内で過ごさせる私立幼稚園に対する支援
- 「放課後子どもプラン」の推進
- 「ファミリー・サポート・センター」の運営、設立等の研修
- ひとり親家庭への総合的な支援（生活支援、就業支援、子育て支援等）の実施（ひとり親家庭への助成、自立支援のための職業・教育訓練給付、保育環境の整備等）
- 中小企業労働相談所（労働・雇用相談員）の機能強化
- 中小企業労働施策アドバイザー制度の活用による、事業所の労務管理改善の促進

重点目標3 農林水産業、商工業など自営業でも男女共同参画を進めよう。

農林水産業、商工業などの自営業に従事している女性は、生産、経営、生活面で重要な役割を担っているにもかかわらず、その果たす役割に見合った適正な評価がなされていない面があります。

また、自営業の中でも家族経営となっているところは、経営と生活が不可分なため女性に過重な負担がかかる傾向にあります。

このため、固定的な性別役割分担意識（名義は男性で、女性は裏方に徹するなど）を是正し、女性の役割を適正に評価するため、意識改革とともに、いろいろな制度の充実や支援が必要となります。

この分野での推進のためには、とりわけ市町村や各種団体の取組が期待されています。

①男女共同参画の視点に立って考え方を变える。

農林水産業、商工業など自営業においては、その担い手が男女にかかわらず持てる力を十分に発揮し、評価され、方針決定過程（物事を決める場面）に参画できることが重要です。そのため、地域社会や職種に残る男女の固定的な性別役割分担意識（男だからこう、女だからこうという決めつけ）とそれに基づく慣行を、問題提起し、もう一度よく考えて変えていくよう努めます。

②物事を決める場面への女性の参画を進める。

農業協同組合の女性正組合員を増やし、さらに農業協同組合や商工団体などへの女性役員、女性農業委員の増加など女性役職員の登用が重要です。そのため、役員として活躍できるような女性の知識の向上のための研修などを行います。

③女性の働きや立場を正しく評価する。

農林水産業、商工業など自営業においては、家族経営協定の推進などにより、家族の経営上の地位を明確にすることが必要です。

また、相続等に伴う財産の取得や承継については、関係者は女性に不利にならないように、その貢献度を正しく評価して取り扱う必要があります。このためには、女性はもちろん、関係者を含めて法律知識を学習することが大切です。

## ④起業家を目指す女性を支援する。

様々な分野で女性起業家が活躍することは地域社会や経済への活性化につながります。女性グループの地域活動による農産物加工や販売など地域の特性や得意分野を活かした取組を支援します。

また、いったん育児などのために退職した女性が再チャレンジとしてSOHO※などを活用し在宅で起業化を図るなどを支援し、様々な起業のチャンスを整備します。

## &lt;主な具体的施策&gt;

- 研修会等による女性自身の参画意識の高揚と必要な知識、技能の習得
- 集落組織等への女性参画に向けた啓発
- 商工団体等による意識啓発研修の実施支援
- 研修会、戸別訪問等による家族経営協定締結の推進とフォローアップ
- 女性農業委員の能力向上のための研修会開催を支援
- 女性グループの地域活動、生産活動への支援
- SOHOビジネスのサポート

※Small Office/Home Office (スモールオフィス・ホームオフィス) の略。会社と自宅や郊外の小さな事務所をコンピューターネットワークで結んで、仕事場にしたもの。あるいはコンピューターネットワークを活用して自宅や小さな事務所です業を起すこと。

重点目標4 男女共同参画の視点に立って高齢者や障害者が安心して暮らせる社会にしよう。

高齢者の介護や障害者への対応は、現実には家族、とりわけ女性の側に大きく偏っており、女性が負担を感じる場合も多くなっています。このため、こうした課題は、地域や社会全体で支える仕組みが必要であると同時に、「高齢者の介護などは本来、嫁(女性)がするもの」という固定的な性別役割分担意識を改めることも必要です。また、男性も積極的に参加できるよう意識、制度の両面で改善することが求められます。

さらに、高齢者がいきいきと暮らすためには、自分自身の身の回りのことは自分でするなど固定的な性別役割分担意識にとらわれず、自立して生活することが大切です。

## ①高齢者が安心して暮らせる条件を整備する(雇用、社会参加、介護体制など)。

高齢者が社会との関わりを持ち続け、住み慣れた地域でそこに住む人々と一緒になって暮らすことは、自立した日常生活を過ごす上でとても重要で、そのための機会の提供や環境の整備を図ります。

また、施策を考えたり、道路や駅舎などを整備するときも、成人男性だけを前提にするのではなく、女性や高齢者、障害者などの立場に立ったソフト・ハード両面での様々な「ノーマライゼーション(高齢者や障害者を施設に集めるのではなく、健常者と一緒に関わり合いながらみんなで暮らしていこうという考え方)」に基づく社会づくりを進めます。

さらに、要介護高齢者は今後も増加が予想されますが、こうした介護の負担を家族、とりわけ女性に集中することがないように、社会全体で支えます。

## ②障害者の自立を支援する。

障害者が、その意欲や能力に応じて社会生活を送り、社会の一員として充実した生活を送ることができるよう環境の整備を図る一方で、障害者の雇用・就業を支援します。

## &lt;主な具体的施策&gt;

## ○交通バリアフリー化

(バリアフリー=健常者は困らないが、高齢者や障害者が困るような障害となる物を工夫して取り除こうという考え方。道の段差をなくしたり、床の低いバスを運行したりすること。)

○高齢者の自立を支援するため、コーディネーター(調整役の人)を養成し、地域の皆で助け合う「できる限り自立した日常生活を営む」地域社会の再構築

○高齢者ができるだけ要介護状態にならないように、また障害があっても住み慣れた地域でそこに住む

人々とともに安心して社会生活が送れるように、本人を中心に保健や医療、福祉に関わる人々や機関・組織がリハビリテーションの立場から互いに連携して支援する体制を整備

- 高齢者虐待予防のための正しい知識の普及・啓発を行うとともに、早期発見・早期対応のための体制を整備
- 高齢化の進展に伴う認知症高齢者の増加に対し、早期発見・早期治療体制を整えるとともに、認知症進行に伴って必要とされる専門的な医療、介護、家族支援及び地域の支援体制が適切にマネジメントできる医療、介護専門職を養成し、在宅生活が継続できる体制の整備
- 介護支援専門員、認定調査員、主治医、施設管理者、介護サービス事業者等、介護保険サービスに従事する各種専門職等に対し、職種別・専門技術別の研修を行い、介護保険制度の円滑な実施とサービスの質の向上
- 障害者の就職を促進するため、事業所に一定期間の訓練を委託し常用雇用への移行
- 障害者の雇用・就業の促進を図るため、障害者を対象とした職業訓練を実施

## テーマC 女性の人権が擁護され、だれもがともに自分の意思で生きる権利を守ろう。

### 重点目標1 女性に対するあらゆる暴力をなくそう。

暴力は、その対象の性別、年齢、間柄を問わず決して許されない犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。特に女性に対する暴力は男女共同参画社会の形成に当たって早急に克服すべき課題であり、そのため、本県においても、鳥取県男女共同参画推進条例第3条基本理念では、第1号で「男女が、互いにその人権を尊重する社会」を掲げています。

近年、性犯罪など明らかな犯罪行為はもちろん、ストーカー行為や配偶者などからの暴力、児童・高齢者虐待などは、法律の整備は進んできているにもかかわらず、一向に後を絶たない現状にあります。これら暴力は、従来は、個人的な問題として捉えられる傾向にありました。しかし、その背景には固定的な性別役割分担意識、経済力の格差、上下関係など女性と男性が置かれている構造的な問題に根ざしていることがあることを理解し対処していくことが必要です。

#### ①女性に対する暴力を許さない社会づくりを進める。

女性に対する暴力の予防と根絶に向けて、研修など意識啓発を行います。この場合、誰もが被害者、加害者になりうることを自覚して、女性はもとより、男性、若者や高齢者も含めて各層に幅広く理解を得られるようあらゆる場面で暴力のない社会を作ります。

また、最近では、「デートDV（結婚している、いないにかかわらず親密な間柄での暴力）」が、10代の若者を中心に増加していると言われ、調査研究や予防教育の取組が必要です。

#### ②配偶者などからの暴力（ドメスティック・バイオレンス）、性犯罪、ストーカー行為などへの対策を進める。

配偶者などからの暴力は、家庭内において行われることが多いため、なかなか外の人にはわかりにくく、周囲も気づかないうちに被害が深刻化しやすいという特性があります。本県では、平成16年の「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（平成13年法律第31号。以下「配偶者暴力防止法」という。）の改正を受け、自治体に義務付けられた「基本計画」と「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援計画」を全国で最初に策定し、特に被害者の自立支援については住宅家賃補助など県独自の制度を展開し全国的にも先進的な取組を行っています。

性犯罪についても、しゅう恥心などから届出がなされにくく事件が表面化しない傾向にあり、それが次の被害者を生む原因のひとつにもなっています。事件の再発を防止するため、性犯罪被害相談電話を設置し、被害者が届出しやすい仕組み・環境を作り、広く県民にお知らせします。

また、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」（平成12年法律第81号。以下「ストーカー規制法」という。）の制定など法律は整備されてきており、今後は、広報によりストーカーは犯罪行為であるという意識を一層県民に広めていきます。

## ③被害者及び加害者に対する相談及びカウンセリング体制を整備する。

配偶者などからの暴力（ドメスティック・バイオレンス）の被害者を取り巻く環境や抱える問題も複雑化してきています。そのため、夜間でも対応できる電話相談窓口を引き続き設けるとともに、行政関係者や民間団体の方々との情報の交換を行っていきます。

また、被害者ばかりではなく加害者に対する相談も行う必要があります。

さらに専門の相談窓口のない市町村では、民生委員、人権擁護委員、保健師などの方々が最初の相談窓口となることがあるため、研修などにより正しい知識やしっかりした自覚を持って対応していただくことが必要です。

## ④被害者を支援する体制の整備及び関係機関の連携を強化する（二次的被害の防止）。

配偶者などからの暴力（ドメスティック・バイオレンス）のほか、性犯罪、ストーカー行為などへの対策では、二次的被害（被害にあった人が、相談したことにより対応した職員などから更に精神的な苦痛を受けること）を防ぐ観点からも各機関の職員が同じように正しい知識としっかりした自覚を持って連携する必要があります。そのため研修や同じ情報を持つことが必要です。また、他県との連携による広域体制の整備も欠かせません。

さらに、配偶者などからの暴力（ドメスティック・バイオレンス）被害者は、避難所を出ても、精神的ダメージや経済的理由（すぐには職が見つからないなど）から、すぐには自立できないことが多いため、被害者への住居の提供、心理ケアなど被害者の精神の回復と経済的自立を図るよう支援します。

## &lt;主な具体的施策&gt;

- 婦人保護事業実施の中核機関である婦人相談所の充実
- 外国人のドメスティック・バイオレンス被害者支援員（通訳ができるスタッフ）の養成
- 民間シェルター・ステップハウス（女性の一時避難所）など民間団体への支援
- 配偶者への暴力の加害者であることに悩む男性用相談電話の実施
- 性犯罪等の被害者に対する相談窓口、カウンセリング体制の整備

重点目標 2 女性の健康を支援していこう。

男女がお互いの体の特徴を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の基本といえます。特に女性は、妊娠や出産をする可能性があり、人生のそれぞれの段階で、男性と異なる健康上の問題に直面することを理解する必要があります。

鳥取県男女共同参画推進条例第3条「男女共同参画社会の基本理念」では、第3号で「男女が、互いの性を尊重し、性と生殖に関する健康と権利を認め合う社会」を掲げています。

## ①リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖の健康・権利）に関する正しい知識を普及する。

特に、男女の力関係が平等でないこと、男女間のコミュニケーション（会話）や理解が不足している場合には、女性の健康が脅かされており、心身及びその健康については、女性の人権を基礎にした正しい性教育など正確な知識・情報を基に主体的に行動し、健康な生活が送れるようにしていく必要があります。

**リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖の健康・権利）****(1) 「性と生殖の健康（リプロダクティブ・ヘルス）」**

1994年、カイロで開催された国際人口/開発会議の行動計画、及び1995年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程のすべての側面において、単に病気や障害がないというばかりではなく、身体的、精神的、社会的に健康（完全に良好な状態）にあることを指す。」とされている。

**(2) 「性と生殖の権利（リプロダクティブ・ライツ）」**

「性と生殖の健康（リプロダクティブ・ヘルス）」を得る権利。

## ②妊娠・出産など生涯を通じた女性の健康対策を進める。

男女がその健康状態に応じて適切に自己管理を行うことは重要で、特に女性については思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期など人生の各ステージに対応した適切な健康管理ができるよう対策を進めることが求められます。

本県においては、10代の人工妊娠中絶実施率が高く、青少年の健全育成や女性の健康維持、命を大切にするという観点から発達段階に応じた適切な性教育を行います。

## ③性感染症、エイズなどの対策を進める。

エイズ及び性感染症は健康に重大な影響を及ぼすものであり、正しい知識を持ってその予防から治療まで総合的な対策が必要とされます。また、学校においても、児童・生徒が発達段階に応じた正しい知識を身につけるための性教育を実施していきます。

## &lt;主な具体的施策&gt;

- 学校における性教育・エイズ教育の充実
- 心や性等の健康問題への対策（学校に専門家を派遣・講演会の実施、産婦人科医等をヘルスカウンセリングアドバイザーに委嘱し、助言・面談）
- 女性の健康づくりへの支援
- 女性のがん検診体制整備
- 不妊専門相談センターの設置や不妊治療への助成

## 第4章 計画の推進体制

男女共同参画の施策を、整合性を図りながら総合的かつ計画的に推進するためには、その推進体制をより一層充実・強化するとともに積極的に活用することが重要です。

## (1) 県における推進体制

## ①鳥取県男女共同参画審議会（鳥取県男女共同参画推進条例第32条～38条）

本県では、鳥取県男女共同参画計画の策定その他の男女共同参画に関する重要事項を調査審議させるため、附属機関として審議会が設置されています。

審議会の委員は、男女双方の意見を反映させるため、男女いずれかの一方が4割未満とならないこと、幅広く意見を聞くため各分野の学識経験のある方を選ぶこと、5人は公募とすることとなっています。

審議会の委員に活発に議論いただき、男女共同参画の推進に関して、「現場の実情はこうなっている」「こうしたらもっと良くなるのではないか」など様々な良い知恵（施策提言）などを積極的にいただくとともに、第2次男女共同参画計画の進み具合や、ほんとうにこれで良いか見直しなどを行い、その機能が十分発揮されるように努めます。

## ②鳥取県男女共同参画行政推進会議

男女共同参画社会づくりに関する施策を、総合的かつ効率的に推進するとともに、庁内各部局が一緒に一丸となって取り組んでいくため、副知事を座長に各部局長などから構成される「男女共同参画行政推進会議」を設置しています。

この会議を活用し、第2次鳥取県男女共同参画計画の進み具合をみるとともに、各部局の連携が不十分で施策がちぐはぐしていないか、重複していないかなどをよく点検していきます。

## ③鳥取県男女共同参画推進員

県民からの申し出を受けて、男女共同参画に関する行政や制度に関する苦情を、調査し処理する制

度です。

(参考)

鳥取県男女共同参画推進条例（平成12年鳥取県条例83号）

設置（第23条）

県民又は事業者の男女共同参画に関する苦情又は不服を、簡易迅速に処理し、これらの者の権利利益の保護を図るため、附属機関として、鳥取県男女共同参画推進員を設置する。

この制度が県民の皆さんへより身近なものとなり、どんどん意見を寄せていただけるようお知らせし、その申し出を今後の行政の政策に活かさないか、今ある制度を直さないといけないのではないかなど点検し、男女共同参画社会の実現に努めます。

#### ④鳥取県男女共同参画センター

男女共同参画社会を実現するため、「情報を集め皆さんにお知らせし利用していただくこと」「講習会の開催や指導者の養成」「団体及び個人に活動の場所（会議室など）を提供し、おたがいの交流や連携を進めていただくこと」「性別による差別的取扱いや男女共同参画が実現していないので困っていることに関する相談」などの業務を行っています。

男女共同参画を目指す県民に活動していただくよりどころとして、その中心的役割が存分に果たせるよう、役割を明らかにし市町村や民間団体と連携していきます。

### (2) 市町村の推進体制

男女共同参画社会の実現に向けては、住民の生活に最も身近な市町村において、その地域の実情や特徴にあった取組が行われることが重要です。自治会や公民館などに対しては、意識啓発やPRに積極的に取り組むよう働きかけるとともに、関係民間団体と連携して活動することなどが望まれます。

また、男女共同参画の活動拠点である「市町村男女共同参画センター」の役割は重要で、各種講座や研修事業を開いたり、図書・ビデオの貸し出し、男女共同参画団体への支援、女性に対する相談事業などを行います。

県は全市町村が、それぞれ男女共同参画条例の制定や男女共同参画計画を作るなど体制を整備され、男女共同参画施策に計画的に取り組まれるよう、会議の開催や情報の提供などを通じて積極的に勧めていきます。

### (3) 企業、民間団体との連携

男女共同参画社会の実現に向けては、民間団体の積極的活動と、企業の理解が必要です。

民間団体は、現場の県民の意見や要望を踏まえて、自主的活動の展開や行政との連携・協働が重要です。

企業においては、事業主（経営トップ）の男女共同参画への理解が欠かせません。少子化が問題となっている昨今、女性労働者ばかりではなく男性労働者の働き方を見直し、仕事と家庭の両立支援を推進することが、企業の人事採用も含めた労務管理対策上からも、企業の社会的責任を果たす上からも注目されています。

県は行政と企業及び各種民間団体の連携体制を充実・強化します。

第2次鳥取県男女共同参画計画に係る数値目標の状況(平成20年10月1日現在)

テーマA 男女共同参画の視点に立って社会の制度や慣行などを見直してみよう

| 項目   | 所管課              | 目標値       | 計画策定時 | 現状値         | 20年度目標値     | 備考                 |
|--|------------------|-----------|-------|-------------|-------------|--------------------|
| <b>1 自治体、企業、団体などで物事を決めるときに男女がともに参画しよう</b>              |                  |           |       |             |             |                    |
| 県の審議会等における女性委員割合                                       | 人事・評価室、男女共同参画推進課 | 40%を下回らない | H23   | 43% H18.4   | 42% H19.4   | 40%を下回らない H21.4    |
| <b>2 男だから、女だからと決めつけないで、男女がともに自分らしく生きるため、考え方を改めてみよう</b> |                  |           |       |             |             |                    |
| 男女共同参画を知っている県民の割合                                      | 男女共同参画推進課        | 100%      | H21   | 57% H16     | 同左          | 同左                 |
| 性別によって役割を固定する考え方に同感しない県民の割合                            |                  | 80%       | H21   | 46% H16     | 同左          | 同左                 |
| 男女共同参画人材バンク登録者数  |                  | 200人      | H23   | 168人 H18.4  | 173人 H20.2  | 183人 H21.3         |
| <b>3 様々な分野で男女共同参画社会を進めよう</b>                           |                  |           |       |             |             |                    |
| 女性消防団員数  | 消防チーム            | 250人      | H23   | 95人 H20.4   | 95人 H20.4   | 新規追加指標             |
| 男女共同参画推進行動計画策定市町村                                      | 男女共同参画推進課        | 19市町村     | H23   | 12市町村 H18.8 | 17市町村 H20.4 | 19市町村 H21.3        |
| 男女共同参画推進条例制定市町村  |                  | 13市町村     | H23   | 8市町村 H20.4  | 8市町村 H20.4  | 10市町村 H21.3 新規追加指標 |
| 男女共同参画交流室設置数   |                  | 19市町村     | H23   | 12市町村 H17.4 | 5市町村 H20.4  | 7市町村 H21.3         |
| <b>4 自治会など地域社会での男女共同参画を進めよう</b>                        |                  |           |       |             |             |                    |
| 女性の自治会役員割合   | 男女共同参画推進課        | 5.0%      | H23   | 2.4% H19.4  | 2.4% H19.4  | 3.0% H21.4 新規追加指標  |

テーマB 職場、家庭及び地域においてだれもが多様な生き方を選べる社会にしよう

| 項目   | 所管課                 | 目標値   | 計画策定時 | 現状値       | 20年度目標値     | 備考          |
|--|---------------------|-------|-------|-----------|-------------|-------------|
| <b>1 男女がともに能力を発揮できる職場環境をつくろう</b>           |                     |       |       |           |             |             |
| 男女共同参画推進企業認定企業数                            | 男女共同参画推進課           | 350社  | H20   | 24社 H18.9 | 173社 H20.3  | 350社 H21.3  |
| 職場のセクシュアルハラスメント防止対策実施率                     | 男女共同参画推進課、経済・雇用政策総室 | 100%  | H23   | 64% H17   | 70% H18.8   | 最新データなし     |
| <b>2 仕事と家庭を両方大切にしよう</b>                    |                     |       |       |           |             |             |
| ファミリー・サポート・センター設置市町村数                      | 子育て支援総室             | 19市町村 | H23   | 8市町村 H17  | 8市町村 H19    |             |
| 介護休業制度普及率                                  | 男女共同参画推進課、経済・雇用政策総室 | 100%  | H23   | 78% H17   | 85% H18.8   | 最新データなし     |
| 女性育児休業取得率(従業員10~29人)                       |                     | 70%   | H23   | 54% H17   | 41% H18.8   | 最新データなし     |
| 男性育児休業取得率                                  |                     | 10%   | H23   | 0% H17    | 0.2% H18.8  | 最新データなし     |
| 男性県職員(知事部局)の育児休業取得率                        | 人事・評価室              | 10%以上 | H21   | 2.40% H17 | 4.88% H19   |             |
| 県職員(知事部局)年次有給休暇の1人当たり年間平均取得日数              | 給与室                 | 12日   | H21   | 10.2日 H17 | 11.2日 H18   |             |
| 県職員(知事部局)の時間外勤務削減(年間360時間以上の時間外勤務を行った職員割合) |                     | 10%   | H24   | 12.7% H19 | 12.7% H19   | 新規追加指標      |
| 男性教職員の育児休業取得率                              |                     | 10%以上 | H21   | 1.10% H17 | 1.80% H20.3 | 3.00% H21.3 |
| 教員1人当たり年次有給休暇年間平均取得日数                      | 教育総務課               | 15日以上 | H21   | 10.2日 H17 | 10.7日 H19   | 12日 H20     |
| 教職員の時間外勤務削減(年間360時間以上の時間外勤務を行った職員割合)       | 病院局総務課              | 15%   | H24   | 20.2% H19 | 20.2% H19   | 新規追加指標      |
| 男性県立病院職員の育児休業取得率                           |                     | 10%   | H24   | 0% H19    | 0% H19      | 新規追加指標      |
| 県立病院職員1人当たり年次有給休暇年間平均取得日数                  |                     | 12日   | H24   | 7.8日 H19  | 7.8日 H19    | 新規追加指標      |
| 県立病院職員の時間外勤務削減(年間360時間以上の時間外勤務を行った職員割合)    |                     | 10%   | H24   | H12% H19  | H12% H19    | 新規追加指標      |

| 項目                            | 所管課      | 目標値                   | 計画策定時      | 現状値                   | 20年度目標値 | 備考                       |       |        |       |          |
|-------------------------------|----------|-----------------------|------------|-----------------------|---------|--------------------------|-------|--------|-------|----------|
| 男性警察職員の育児休業取得率                | 警務課      | 10%以上                 | H23        | 0%                    | H19     | 0%                       | H19   | 新規追加指標 |       |          |
| 警察職員1人当たり年次有給休暇年間平均取得日数       |          | 8日以上                  | H23        | 5.5日                  | H19     | 5.5日                     | H19   | 新規追加指標 |       |          |
| 鳥取県家庭教育推進協力企業                 | 家庭・地域教育課 | 120社<br>230社          | H20<br>H21 | 52社                   | H19.2   | 126社                     | H20.3 | 180社   | H21.3 | 目標値の引き上げ |
| 保育所に対する支援事業<br>・延長保育<br>・一時保育 | 子育て支援総室  | 2106人<br>410人<br>59カ所 | H23        | 2000人<br>194人<br>39カ所 |         | 11,752人<br>(延人数)<br>40カ所 | H20.2 |        |       |          |
| 放課後児童クラブ(クラブ数)                |          | 118クラブ                | H21        | 113クラブ                | H18.6   | 120クラブ                   | H20.1 |        |       |          |

3 農林水産業、商工業などの自営業でも男女共同参画を進めよう

|                           |         |      |     |       |       |       |        |       |        |  |
|---------------------------|---------|------|-----|-------|-------|-------|--------|-------|--------|--|
| 農協における女性正組員割合             | 農政課     | 30%  | H23 | 17.1% | H18.6 | 17.6% | H20.1末 | 20.0% | H21.1末 |  |
| 農協の支店における女性運営委員割合         |         | 20%  | H23 | 10.0% | H18.3 | 11.6% | H20.1末 | 14.0% | H21.1末 |  |
| 農協における女性総代割合              |         | 8.0% | H23 | 6.8%  | H18.3 | 7.4%  | H20.4末 | 7.4%  | H21.1末 |  |
| 農協における女性役員数               |         | 10人  | H23 | 10人   | H18.3 | 7人    | H20.1末 | 7人    | H21.1末 |  |
| 森林組合における女性正組員割合           |         | 8.0% | H23 | 7.6%  | H18.3 | 7.9%  | H19.3末 | 8.0%  | H21.3末 | 【削除理由】森林組合の組合員は概ね森林所有者に限定されることから、啓発・推進には限界がある。                             |
| 漁協における女性正組員割合             | 水産課→農政課 | 2.0% | H23 | 0.6%  | H17   | 1.3%  | H20.4末 | 1.5%  | H21.3末 | 【削除理由】漁協の組合員は漁業経営者及び漁業従事者に限定されており、法改正により資格審査の厳格化が求められていることから、啓発・推進には限界がある。 |
| 指導農業士に占める女性の割合            |         | 40%  | H23 | 34%   | H18.3 | 34%   | H20.3末 | 34%   | H21.1末 |  |
| 家族経営協定締結農家数               |         | 170組 | H23 | 125組  | H18.3 | 132組  | H20.3末 | 144組  | H21.3末 |  |
| 女性起業グループ数                 | 農林総合研究所 | 80組  | H23 | 65組   | H18.3 | 77組   | H20.3末 |       |        |  |
| 生産部役員(役員)                 |         | 10%  | H23 | 6.0%  | H18.3 | 6.5%  | H20.3末 |       |        |  |
| 生産部役員(生産指導員)              |         | 10%  | H23 | 4.6%  | H18.3 | 3.6%  | H20.3末 |       |        |  |
| 農業委員に占める女性の割合(選任委員中女性の割合) | 経営支援課   | 40%  | H23 | 23%   | H18.3 | 23%   | H19.3末 | 40%   | H21.3末 |  |
| 女性認定農業者数                  |         | 60人  | H23 | 16人   | H18.3 | 29人   | H19.3末 | 45人   | H21.3末 |  |
| 女性漁業士数                    | 水産課     | 1人   | H23 | 0人    |       | 0人    | H20.4末 |       |        |  |

4 男女共同参画の視点に立って高齢者や障害者が安心して暮らせる社会にしよう

|                        |          |            |            |        |        |        |        |        |       |   |
|------------------------|----------|------------|------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|---|
| 介護老人福祉施設               | 長寿社会課    | 2,879床     | H20        | 2,851床 | H18.3  | 2,851床 | H19.3  | 2,879床 | H20   | 【削除理由】テーマBの趣旨に照らして、高齢者の入所施設である介護老人福祉施設・介護老人保健施設の整備が数値目標として掲載されるのは不適当。 |
| 介護老人保健施設               |          | 2,790床     | H20        | 2,778床 | H18.10 | 2,790床 | H19.3  | 2,790床 | H20   |   |
| バス車両のバリアフリー化(低床バス)     | 交通政策課    | 37%<br>45% | H20<br>H23 | 29%    | H18.10 | 33%    | H20.3末 | 36%    | H21.3 | 目標値の時点更新  |
| 建築物のバリアフリー化(適合率の向上・公共) | 景観まちづくり課 | 95%        | H23        | -      | H19    | -      | H19    | 73%    | H20   | 新規追加指標  |
| 建築物のバリアフリー化(適合率の向上・民間) |          | 75%        | H23        | 33%    | H19    | 33%    | H19    | 54%    | H20   | 新規追加指標  |

テーマC 女性の人権が擁護され、だれもがともに自分の意思で生きる権利を守ろう

| 項目              | 所管課   | 目標値        | 計画策定時 | 現状値            | 20年度目標値    | 備考             |            |                          |
|-----------------|-------|------------|-------|----------------|------------|----------------|------------|--------------------------|
| 2 女性の健康を支援していこう |       |            |       |                |            |                |            |                          |
| 乳がん検診受診率        | 健康政策課 | 35%<br>40% | H23   | 15.3%<br>24.0% | H17<br>H16 | 12.7%<br>31.7% | H19<br>H17 | データ収集先を国に変更したことに伴うデータの変更 |
| 子宮がん検診受診率       |       | 35%<br>40% | H23   | 17.5%<br>20.6% | H17<br>H16 | 18.4%<br>26.4% | H18<br>H17 |                          |

鳥取県男女共同参画白書

～平成 19 年度 鳥取県男女共同参画施策実施状況等報告書～  
平成 20 年 10 月

発行／鳥取県企画部男女共同参画推進課

〒680-8570 鳥取市東町 1-220

電 話 0857-26-7077

ファクシミリ 0857-26-7127

ホームページ <http://www.pref.tottori.lg.jp/danjyo/>

Eメール danjyo@pref.tottori.jp