

## 2 男女共同参画に関する人権

家庭・地域・職場のあらゆる場で、性別にとらわれることなく、一人ひとりの人権が尊重される社会の実現

### 【現状と課題】

- 国は、男女共同参画社会の実現を21世紀の最重要課題と位置付け、平成11（1999）年に「男女共同参画社会基本法」を制定しました。雇用分野においては、「男女雇用機会均等法」の改正、男女間の暴力防止に向けた取組として「ストーカー行為等の規制に関する法律（ストーカー規制法）」や「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」等の制度の整備を推進してきました。さらに平成27（2015）年に、女性の採用・登用・能力開発のための事業主行動計画の策定を自治体や民間事業主に義務付ける「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、女性活躍に向けた動きが拡大しています。

夫婦同姓制度については、平成27（2015）年12月、最高裁は民法の規定について、夫婦同姓の規定は合憲とする一方で、姓をめぐる制度は国会で議論され判断されるべきだとしました。
- 本県では、男女共同参画社会の実現を目指し、平成12（2000）年「鳥取県男女共同参画推進条例」を制定し、平成13（2001）年に「鳥取県男女共同参画計画」、平成24（2012）年に第3次計画を策定し、計画的に男女共同参画施策を推進してきました。

また、男女共同参画社会の実現を目指す拠点施設として、平成13（2001）年に、鳥取県男女共同参画センター（よりん彩）を設置し、男女共同参画に関する普及啓発、情報収集・提供、相談、活動支援などの事業を実施しています。
- 鳥取県人権意識調査（平成26年5月）によると、男女共同参画に関することで、特に問題があると思うことは、「女性が仕事を続けにくい社会環境」、「男女の固定的な役割分担意識」、「職場における男女の差」、「社会や地域に残るしきたりや慣習」、「方針決定の場に女性が十分参画できていない」が上位を占めています。
- 「鳥取県男女共同参画意識調査」（平成26年8月）によると、「男女の地位の平等感」について「社会通念・習慣」、「職場」など様々な分野で『男性優遇』と感じている人が多く、依然として男性優位の状況にあるといえます。また、「男性は外で働き、女性は家庭を守る」という考え方について「賛成（「どちらかといえば賛成」を含む）」の割合が過半数を占めており、男女別でみた場合、男性の方が「賛成」と回答する割合が高くなっています。固定的性別役割分担意識や社会の様々な分野に残っている不平等感が解消されていくよう、男女共同参画に関する認識を深め定着させる普及・啓発活動を行っていくことが重要です。
- 私たちの日常生活の中に依然として根強く残っている「男性は仕事、女性は家庭」といった性別により固定的に役割を分担する考え方は男女の生き方や働き方を様々な形で制約し、男性、女性それぞれの生きづらさにもつながっています。例えば、鳥取県警察本部調べによると平成26年の自死者数は、7割以上を男性が占めています。内閣府の調査においても、女性は「健康問題」を原因・動機とした自死件数が多いのに対し、男性は、「健康問題」や「経済・生活問題」「勤務問題」を原因・動機とした自死件数が多いことがわかります。特に40歳代と50歳代の男性

では、「経済・生活問題」の件数が最も多くなっています。相談窓口の充実、ワーク・ライフ・バランス等の推進が求められています。

- また、女性においては、鳥取県人権意識調査（平成26年5月）によると51.8%が結婚、出産、子育てにより女性が仕事を続けにくいと感じています。また、女性が安心して働くことを妨げるセクシュアル・ハラスメントや妊娠・出産を理由とする不利益な取扱いを受けるマタニティ・ハラスメント等も課題となっています。平成25（2013）年に実施した「鳥取県少子化アンケート」の結果では、子育てのための勤務時間の短縮や育児休業を気兼ねなく利用できる職場の雰囲気づくりが必要との回答が多くなっており、男女が共に子育て等を担うことができる職場環境の整備や性別による不利益な取扱いを受けることなく、個性と能力を生かして働くことができる職場環境づくりを進めていくことが必要です。
- 配偶者等からの暴力（DV）防止については、平成16（2004）年に、全国に先駆けて「鳥取県配偶者等からの暴力防止及び被害者支援計画」を策定して以来、啓発はもとより、国の制度以上に被害者支援を推進してきたところです。DVに関わる相談は、平成27（2015）年度は923件で、前年度より60件増加しています。鳥取県男女共同参画意識調査（平成26年8月）によると、女性の29人に1人、男性の81人に1人が、この5年の間にDV被害を受けたことがあると答えています。また、交際中の男女間の暴力（デートDV）も問題化しており、若者を中心とした予防教育・啓発も重要な課題となっています。
- 性暴力は、加害者との面識がある場合が多く、世間体を気にするなど、声をあげられない被害者が多くいます。鳥取県男女共同参画意識調査（平成26年8月）によると、女性の約7%が性暴力被害を受けたと回答しており、その半数がどこにも相談していません。性暴力被害者への支援体制の構築が必要ですが、性暴力被害に関する法律は制定されておらず、性暴力被害者支援に関する仕組みが整備されていません。支援に関わる機関・団体が、支援を行う段階で被害者に二次被害を与えてしまうことがないように、関係機関の性暴力被害者に対する理解を深めていくことも課題です。
- 男女間の暴力等は、性別による固定的な役割分担、経済力の格差や心理的な支配など、男女が置かれている状況が背景にあり、個人の尊厳を傷つける重大な人権侵害であるという認識を更に広く浸透させ、あらゆる場面で暴力のない社会づくりを進めることが必要です。

## 【施策の基本的方向】

### （1）教育の推進

学校教育では、男女が共に能力、適性を考え、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、主体的に生き方を考えられるよう、男女共同参画の視点に立ったキャリア教育等の取組の推進に努めます。

社会教育では、長い年月をかけて人々の意識の中に形成されてきた固定的な性別役割分担意識を見直し、人権尊重を基盤にした男女平等観の形成を図り、男女共同参画についての理解の深化を促進する教育の取組の充実を努めます。

### （2）啓発・支援体制の充実

鳥取県男女共同参画センター（よりん彩）が、男女共同参画の推進に関する拠点施設としての機能を十分に発揮して、社会的な課題をとらえた各種講座の企画運営、男女共同参画に関する

る情報収集、活動支援や相談等に努めます。

また、男女共同参画に関する相談・支援を行うため、各種相談窓口が連携して、それぞれの状況に応じ、安心して相談できる体制を整備します。

### (3) 女性の政策・方針決定過程への参画の推進

県の政策・方針決定過程への女性の参画を推進するため、審議会など附属機関においては、審議会の構成や充て職の見直し等により、引き続き女性の登用に努めます。

また、県の管理職においては、能力・実績に基づいた登用、職域拡大を引き続き進めるとともに、市町村における取組を推進するため、情報提供に努めます。

企業等における方針決定過程への女性の参画を促進するため、企業等の自主的な取組に対して支援を行うとともに、情報提供や研修会等を行います。

自治会など地域における方針決定の場への女性の参画を促進するため、あらゆる機会・媒体を活用した啓発活動に努めます。

### (4) 男女がともに能力を発揮できる就労環境づくりの推進

雇用の場において、労働者が性別により差別されることなく、その能力を発揮する機会と公平な待遇が確保されるよう男女共同参画の普及推進に努めます。また、農林水産業、商工業など自営業で働く女性の労働環境の整備に努めるとともに、女性が自らの意思により経営方針決定の場に参画できるよう、技術・能力の向上に対して支援します。

職場などにおけるセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどを防止するための研修や事業主として取り組むべき措置等について普及啓発を進めます。

### (5) ワーク・ライフ・バランスの推進

男女がともに仕事、家庭、地域活動を担うことができるように、企業経営者等の理解や取組を促すとともに、多様な働き方を選択・実現できる働きやすい職場環境づくりを進めます。

また、男性が家族の一員として、家事や育児など家庭における役割を推進するよう広報や啓発を行います。

さらに、働きながら安心して子育てできるよう、多様なライフスタイルに対応した子育て支援の充実を図ります。

### (6) 男女間における暴力の根絶

DVなどの暴力は決して許されない人権侵害であるとの観点から、被害者・加害者を発生させないために、あらゆる機会を通じた普及啓発を進めるとともに、被害者支援を推進します。

また、性暴力の被害者が、躊躇することなく必要な支援が受けられるような環境整備に努めるとともに、被害者への適切な対応を行うため、関係機関の性暴力に対する理解を深め、二次的被害の防止に努めます。