

岡山県男女共同参画審議会 議事概要

【開催要領】

- 1 日 時 令和6年2月14日（水） 10:00～11:45
- 2 場 所 県庁3階大会議室
- 3 出席委員名（計13名、50音順、敬称略）
青木祐也、木村由子、小橋充、笹井茂智、宍戸圭介、田中真厘恵、野村澄子、橋本由利子、東森二三子、廣政恵介、堀睦実、山下美紀、湯浅幹子

【議事概要】

- ・ 議題1 令和5(2023)年度 男女共同参画関連の主な事業実績について
- ・ 議題2 令和6(2024)年度 男女共同参画関連の主な事業（案）について
- ・ 議題3 「岡山県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」の改定について
- ・ その他

議題1 令和5(2023)年度 男女共同参画関連の主な事業実績について

議題2 令和6(2024)年度 男女共同参画関連の主な事業（案）について

（人権・男女共同参画課長、ウィズセンター所長）

資料1、資料2を説明

○発言要旨

（宍戸委員）

LGBTQについては、最近、理解増進法が制定され、また、性別適合手術ケースの重要な判例が出たりしている。今年度、このテーマの事業が実施されれば良いと期待している。

（人権・男女共同参画課）

令和5年度は、ウィズセンターにおいて、LGBTQをテーマにした講座を実施するとともに、人権・男女共同参画課においても県民向け啓発チラシのリニューアルを行い、正しい知識と理解のための普及啓発に取り組んでおり、来年度もこの事業は継続して実施する予定である。

（青木委員）

男性育児休業取得等促進事業について、奨励金の支給対象は、会社だけでなく、個人事業主なども幅広く含まれるのか、事業規模等の要件はあるのかを教えてください。

また、奨励金の支給要件となる、おかやま子育て応援宣言企業の登録について、何か別にハードルがあるのか、セミナー受講にはどの程度の負担があるのかなどの要件を教えてください。

(人権・男女共同参画課)

奨励金は、中小企業か大企業かは問わず、また、NPO法人や社会福祉法人等の会社以外の団体や個人事業主でも、雇用保険適用事業所であり、県内に事業所や営業所があれば支給対象にすることを考えている。

おかやま子育て応援宣言企業の登録は、子ども・福祉部が担当する制度であるが、この事業が男性の育休取得を促進するものであるため、奨励金の申請企業には、男性育休を取得しやすい職場づくりに取り組む旨の宣言をしていただくことを想定している。セミナーについては、まだ予算要求の段階であり、詳細はこれから検討することとしている。

(木村委員)

男女の役割分担意識や家庭観は人それぞれであり、男女共同参画や人権問題は難しい課題だが、県として、こうした事業の実施により、課題解決に向けて前に進めていくことは非常に素晴らしいことだと思う。

(小橋委員)

男性育児休業取得等促進事業は、来年度の新規事業か。

(人権・男女共同参画課)

国調査によると、家事育児時間の男女差が大きく、女性は男性の約5.5倍となっている。

この偏りが女性の社会進出の阻害やL字カーブができる原因となっており、これらを是正するためにも、来年度、新規に実施するものである。

(小橋委員)

国も育休取得促進事業はかなり実施しており、その棲み分けはできていると思うが、素朴な疑問として、奨励金が出たとしても、育休を取得する人が抜けた職場の負担軽減につながるのか、また、例えば、奨励金はその企業の赤字補填などに回されてしまうと意味がなくなってしまうのではないかという疑問がある。この事業により、企業の男性育休取得促進の機運を高めるひとつのきっかけになればと思うがどうか。

また、事業費は9,300万円だが、どの程度の件数の利用を見込んでいるのか。

そして、事業のPRはどのような手法を考えているのか。

(人権・男女共同参画課)

本事業では、経営者向けセミナーの受講を奨励金の支給要件としており、本事業の趣旨に沿った取組が促進されるよう、経営層の意識改革を図りたい。

また、申請件数は、400件程度を見込んでいる。

事業広報は、経済団体等の協力を得て、ダイレクトメールや新聞広告、ホームページ等の様々な媒体を活用してPRに努めていきたいと考えている。

(笹井委員)

男性育児休業取得等促進事業は、県独自の取組だが、国制度との棲み分けをどう考えているのか、もう少し詳しく説明してほしい。

(人権・男女共同参画課)

国制度の奨励金は、出生時の産後パパ育休が連続5日以上で20万円、育休が連続3ヶ月以上で30万円の支給となっている。

一方で、県制度の奨励金は、「連続」でなく「通算」にし、例えば、妻の出産後直ぐと仕事復帰のタイミングに分割して、夫が育休を取得する場合も支給対象となるようにしている。

また、取得日数についても、国制度が5日以上であるに対して、県制度は14日以上にし、男性の育休取得期間の長期化を図り、取るだけ育休にならないようにしたいと考えている。

(笹井委員)

母親から夫が育休を取っているのに、子供の世話を何もしてくれないという意見がある。

会社が男性の育休取得を促進する上での奨励金なので、それはそれで制度としては良いが、夫婦共に力を合わせて子育てをすることで、結果として結びつかなければならない。何かそういうところの工夫は考えているのか。

(人権・男女共同参画課)

育休を取る予定の男性の意識変革に向けては、子ども・福祉部で研修会を実施している。

また、本事業では、育休を取った男性に、楽しかったことや苦勞したことなどの体験レポートを作成してもらい、それを社内報等に掲載してもらうことも、奨励金の支給要件にしたいと考えている。

育休を取った人も、その企業の同僚の人も、育休を取って良かったと思ってもらえるよう、取り組んでいきたい。

(笹井委員)

男性だけでなく、女性からも事業の評価をしてもらい、良い制度だ、こういう会社に私も勤めたいし夫にもこういう会社に勤めて欲しいというような機運がさらに盛り上がる制度に育ててもらいたい。今後、国は、育休中に給料の100%の給付金を出すようなことにも取り組むと思うが、その過渡期中で、是非頑張ってもらいたい。

(田中委員)

自分は子育て真っ只中の立場であり、女性のキャリア形成応援事業や男性育休取得促進等事業がもっと広く周知されれば良いと思う。

(野村委員)

以前ソロプチミストに20年余り在籍しており、中学校でDVに関する出前授業をしたことがある。今では男性の育児参画が進んでいるが、当時はほとんどなく、女性ばかりが声を上げる時代であった。男性は分かっているけど、社会がそうした環境にないので、行動に移せない状況はあると思うが、小さい子の段階から義務教育の過程で男女一緒に教育を受けることができるような授業体制を取り入れていけば、実際に育休を取ることに繋がると思うし、デートDVなどに関しても理解が深まると思う。大人になってからでは遅いと思うので、義務教育課程でそういった授業を取り入れていけば、もっと早くに日本は世界水準に追いつくのではないかと感じる。

また、DVから逃れて、名前も隠して弁護士やソロプチミストなどに相談する場所があると思うが、今はどうなっているか。公表できる範囲内で教えていただきたい。

(人権・男女共同参画課)

義務教育からデートDVの教育をしてはどうかということだが、現状では主に中学生・高校生向けに講座も行っており、令和5年度実績では中学校が4回、高校が6回、そのほか農業大学校などでも実施しており、特に中高生の青少年にデートDVについての知識をつけてもらう取り組みを行っている。

DV被害者の一時保護シェルターについては、県が把握しているのは4団体である。

(野村委員)

例えば10年前と今とで、利用度はどうなっているか把握しているか。

(人権・男女共同参画課)

利用度については、把握していない。

(橋本委員)

男性育休について、実際には妻から夫に育休を取ってほしいという声を受けて育休を取得するというケースが多いと思うが、世代間の意識は変わってきていると感じている。

よく新聞などに男性育休を取った男性側のインタビューは載っているが、男性だけではなく、配偶者側の感想のアンケートを行い、そのフィードバックもされると今後に活かされると思うがどうか。先ほどの意見のように、男性が育休を取って休んでいるだけで、家事育児を何もしてくれないということだとダメなので、そういう意味でも、男女の両方にアンケートを行ってはどうかと思う。

また、DVについては、県基本計画を改定するとのことだが、相談件数が令和4年度と令和5年度を比較してかなり減っている。その原因はどのようなことと考えているのか。

(人権・男女共同参画課)

男性育児休業取得等促進事業の効果検証を行うにあたり、女性の意見も反映することは、大変有意義なことだと思うので、今後、制度をつくる中で、検討していきたい。

また、県庁では、育休応援団を結成し、男性職員が育休を取る場合に、経験者の男性職員が説明や相談を行ったり、夫が育休を取った女性職員が、育休を取る男性職員に対してアドバイスをしたりというような取組を行っており、こうしたことも参考にしながら、制度を考えていきたい。

県のDV相談件数は、例年、3,000件程度で推移しているが、新型コロナウイルスの感染拡大時には大幅に増加し、令和3年度がピークで4,000件を超えた。

国の分析等も参考にすると、コロナ禍でテレワークが普及し、家族と一緒に過ごす時間が増えたことが、DVが増えた原因のひとつになったのではないかと考えられる。

今年度、相談件数が減っているのは、国のDV相談件数も令和2年年度、3年度をピークに減ってきているので、コロナ禍が落ち着き、社会活動が再開したことが要因ではないかと考えている。また、県では昨年度からDV被害の気づきに力を入れており、こうした効果も

出ているのではと思う。令和2年度後半から、国はSNS相談窓口を設けている。若い人はインターネットやSNSを使った相談を利用する傾向があり、電話相談の件数は少なくなっているが、相談件数自体が少なくなっているわけではないと思っている。

(東森委員)

人権擁護委員をしており、高校生にDV講座を行っているが、もっと早い年齢からの方が良いのではと考え、令和5年から中学校にも出向いている。県では高校生等に対するDVに関する講座を、令和5年度は13回実施したりしているので、色々なところで児童生徒の声を聞く機会があると思うが、自分はまだまだDVについて初めて聞いたというアンケートの回答が多い印象だ。また、最近では男性から女性への暴力だけでなく、その反対も増えており、早くからそういうことを周知していくことが次のステージの子育てにつながるのではと思う。

また、2人目の出産の壁を打破するためには、男性育休の取得や働き方改革の推進により、随分変わってくると思うが、育休を取れない会社もあると思うので、子育て中の家族には残業をさせずに定時に家に帰ってもらい、男性が家事を手伝うことだけでも、妻は満足すると思う。最近、妻が育休を取り、その子どもが1歳過ぎてから、今度は夫の方が1年間の育休を取るケースに出会った。それでも、育児については不安が一杯ある。セミナーも色々となっているが、男性だけでなく、育休を取る夫婦、カップルで、経験者からの声を聞くことも良いと思う。

(人権・男女共同参画課)

男性の取るだけ育休の防止のため、夫婦で参加していただくセミナーも実施しており、今後、子ども・福祉部や市町村とも連携しながら、進めていきたい。

また、DVは、最近、男性も被害にあうケースが増えてきているので、女性に限らず、男性へのアプローチも進めていきたい。

(廣政委員)

基本目標の「男女がともに活躍する社会づくり」の中で、今年度は「男性の家庭生活への参画促進事業」を実施しているが、来年度計画にはこの事業の記載がない。この事業はもう実施しないということか。

また、今回、新しく「男性の育休当たり前の社会へ」ということで、育休を取りやすい職場環境づくりのために経営層向けセミナーを実施するが、夫が育休を取る場合、自らが育児をするという意識を持ってもらうために、男性の家庭生活の参画を促進する事業や家事育児に関するセミナーを継続して実施した方が良いと思うがどうか。

(人権・男女共同参画課)

男性の家事育児参画は大きな課題である。県民意識調査によると、男性は仕事、女性は家庭という考え方は古いと反対する人が多い一方で、個別具体的話では育児をするのは妻と答える人が多いなど、性別役割分担意識が根強く残っている。

女性活躍、男女共同参画社会の実現には、この意識改革が大切であり、今後、子ども・福祉部とも連携しながら、ウィズセンターで実施する男女共同参画セミナーの中のメニューにも取り入れていきたい。

(堀委員)

若年層の人達の支援をしている中では、育ってきた家庭の中で困難を抱え、またこれから持つ家庭や育児の中でも困難を抱えていることが多い。その中には、まだ若年と言われる年齢であっても、役割分担という名目で虐げられることもあり、幼い頃からの教育というのはとても大切だと考えている。

今は電話よりもSNSの方が、利用が多いとのことだが、相談業務にあたる相談員の研修で、SNSに関連する課題や被害についての研修は実施しているのか。

(人権・男女共同参画課)

特に若い人はSNS相談が多いため、国でもDV相談プラスというSNS相談窓口を設けている。国調査を見ると、若い人の初めての相談はSNSを使い、その後に電話相談をする人も多いようだ。また、SNS相談は、相談するタイミングが電話と違い、DV加害者が出かけている時やトイレに行っているという時にも相談ができるなど、国でも高く評価されている。

県としても、現在、DV被害者に気づきを促すとともに、相談に至っていない被害者を相談機関につなぐSNSを活用したプッシュ型アプローチ事業に取り組んでいるが、特に若い方の利用を考えると、今後はSNS相談も取り入れていくべきであり、検討していきたい。

(湯浅委員)

DV被害者が自立するためには就労が重要であり、キャリア視点を持った相談対応が必要と感じている。

また、女性の管理職登用が進まない理由のひとつには、該当する女性社員がいないというデータがあり、育休後に時短で働いている人や心の準備ができていないのに管理職への登用が急に決まったという悩みも聞く。

制度はあっても、時短で仕事を残して帰らなければならなくなった時に、同僚や上司は気持ちよく引き受けてくれるが、本人は気兼ねに思ったり、女性で管理職になっても男性並みに仕事をしなければならないと思込んでいるなど、キャリアモデルがないことも課題である。その課題のひとつに女性自身の認識があり、女性の管理職登用が進まない理由に自信が持てないということもあると思う。自己肯定感が低く、その原因として若い時に様々な経験をしないまま管理職と言われても、失敗の経験や困難な仕事を経験が少ない、だけれども実はもう少し自信持ってもいいよねという話も出てきたりする。キャリア支援に企業が取り組むことで、女性の意識は変わると思う。

また、育休を取った男性の応援をした人に奨励金を支給する制度の要件をもう少し説明してほしい。

(人権・男女共同参画課)

DV被害を受けている若年層への自立就労支援については、住居などの居場所支援の取組の中で、付き添い就労支援や自立へ向けたステップハウスの提供をしている。

男性育児休業取得等促進事業の同僚応援手当等加算については、対象男性が育休を取ることで、同じ所属の職員の業務負担が増えたりすることに対して、企業が例えば1～2万円の

応援手当を支給した場合に、1ヶ月以上の育休取得の場合は10万円を限度に支給するものであり、この奨励金の支給を通じて、管理職等の意識改革や職場の雰囲気のかきかけづくりになればと考えている。

(湯浅委員)

仲間意識だけでということではなく、周りの職員に大きな負担となるケースもあると思うので、女性の育休取得後の時短等に合わせて導入されると良いと思う。

議題3 「岡山県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」の改定について

(人権・男女共同参画課長)

資料3を説明

○発言要旨

意見なし

<その他>

○発言要旨

(小橋委員)

男性育休取得奨励金制度について、岡山市は政令市だが、岡山市内の事業所も対象になるのか。

(人権・男女共同参画課)

岡山市内の事業所も対象になる。

(小橋委員)

県内でも平均初婚年齢が高止まりしており、その背景のひとつに20代でキャリアを積む中で、結婚する機会が少し先延ばしになっているという指摘もされている。女性のキャリア支援について、講座の他に何か事業を実施しているか。

(人権・男女共同参画課)

キャリアを積む中で初婚年齢が上がっていくという課題に対しては、子ども・福祉部で結婚サポート事業を実施している。

他に、産業労働部でも女性の就労支援の取組を実施すると聞いている。

(小橋委員)

行政としてどこまでできるかということもあるが、企業に働きかけることで、キャリア形成のために晩婚化が進むことへのフォローアップ等に県として取り組んでいただきたいと思う。

(野村委員)

女性が自分に自信を持って行動できるような、女性のリーダー教育が必要ではなか。人材は豊富であり、子どもの時から女性もリーダーになれるという環境づくり等の教育は大切だと思う。例えば、中学生に将来、何になりたいかという目標を立ててもらうなど、将来に向けての目標を考えてもらうことも必要ではないか。

広い範囲でリーダー的存在の女性を育てていくという根本を持ちながら教育をしていけば、男性育休のことにも関わしてもすべてが繋がっていくと思うので、女性の力が十分に世の中で発揮できるような、そんな社会を作るための教育をしていただければと考える。

以上