

平成 28 年度第 2 回岡山県男女共同参画審議会 議事概要

(開催概要)

- 1 開催日時: 平成 29 年 3 月 16 日 (木) 13:30~15:30
- 2 場 所: きらめきプラザ 703 会議室
- 3 出席者:
 - 委員 (五十音順、敬称略) / 出席 13 名
赤松 幸子、池田 久美恵、伊原 直美、影山 美幸、笹井 茂智、多田 憲一郎、筒塩 清美、寺尾 勝時、時實 達枝、野村 拓毅、光延 忠彦、守屋 靖、山下 美紀
(欠席 2 名 / 中原 隆志、納所 裕美子)
 - 事務局 (県) / 出席 6 名
県民生活部次長、男女共同参画青少年課長、男女共同参画推進センター (ウィズセンター) 所長、事務局 (男女共同参画青少年課) 職員

(議事次第)

1 開 会

県民生活部次長あいさつ

お忙しい中、平成 28 年度第 2 回岡山県男女共同参画審議会にご出席いただき感謝申し上げます。男女共同参画推進に関する施策をはじめ、県政の推進について平素から格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

男女共同参画については、今年度、国政レベルで大きな動きがあり、今まさに転換期を迎えつつある。4 月には女性活躍推進法が完全施行され、国や地方公共団体に加え、労働者数が 300 人を超える民間企業にも事業主行動計画の策定公表など女性活躍に関する取り組みが義務づけられた。また、議会選挙での候補者の男女比率をできる限り均等にすることなどを目指す政治運営における男女共同参画推進法が今国会で成立する見通しとなっている。さらに、働き方改革についても、残業時間に罰則付きの上限規定を導入する政府案の最終調整が行われている。

県としては、国の動きも十分に踏まえながら、今年度からスタートした第 4 次おかやまウィズプランに基づき、より実効性ある取り組みを進めてまいり所存である。

本日の審議会では、平成 29 年度に県が実施を予定している男女共同参画関連事業の主なものについてご説明するとともに、先般実施した女性の活躍推進に関する企業意識調査の結果を速報という形でご報告する。また、DV 被害者対応の手引の改訂についてもご意見を頂戴したい。委員の皆様方には、忌憚のないご意見、ご提言とともに、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みへの一層のご理解とご協力をお願い申し上げ、開会に当たっての挨拶とさせていただきます。

2 議事概要

- 議事 (1) 平成 29 年度男女共同参画関連事業 (案) について
- 議事 (2) 岡山県女性の活躍推進に関する企業意識調査結果 (速報) について
- 議事 (3) 「医療関係者のための DV 被害者対応の手引」について
- 議事 (4) その他

会長 (司会)

議事 (1) 平成29年度男女共同参画関連事業 (案) について、事務局から説明願います。

事務局

資料1をご覧ください。

平成29年度男女共同参画関連事業 (案) の主なものを掲載しているが、議会の議決を経た後、(案) がとれる。

基本目標Ⅰ、Ⅱ、Ⅲと分けているが、これはウィズプランの大きな目標3つに仕分けをした整理である。

基本目標Ⅰの男女共同参画社会の基盤づくりは、主に普及啓発や意識を高める取組である。

男女共同参画ゼミナール事業は、毎年度実施しており、男女共同参画を推進する地域リーダーを養成する事業であり、全8講座を予定している。内容は、国や県の取組のほか、地域社会、男性など様々な観点からの男女共同参画に関する講座をウィズセンターにて実施するものである。28年度は、男性の生きづらさ、女性の貧困、DV、災害時の男女共同参画に配慮した対応などをテーマに実施した。

男女共同参画月間事業であるが、県では11月を男女共同参画推進月間としており、記念講演のほか、ウィズセンター登録団体が実施する事業に対して5万円を上限に補助をしている。28年度は、村木厚子氏の講演を実施したほか、登録団体の事業として、婦人参政権に尽力をされた犬養木堂の講演、非暴力男子を増やそうという講演などがあった。

「学生と企業のマッチングシンポジウム」開催事業は、大学、経済界、県が連携し、「子から親へのエール」論文コンクール、男女共同参画社会の実現に向けたパネルディスカッション、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業紹介を行う事業である。29年度で3回目となる。28年度は、15社のブース出展で、約200名が来場した。

ウィズカレッジ事業は、例年実施しているもので、男女共同参画を推進するために必要な知識の習得に向けた一般向け講座で、5回の開催予定である。県職員等が講師となって出向く出前講座も実施予定。28年度は、女性の健康、男性のお一人様、子供の貧困などをテーマに実施したところである。

次に、基本目標Ⅱの男女の人権が尊重される社会の構築であるが、日曜、祝日、年末年始におけるDV相談窓口を民間委託により開設するDV休日電話相談事業のほか、一時保護所を退所後の安全な住環境の提供や心のケア、就労支援、同伴児童に対する学習支援など総合的支援を行うDV被害者等自立支援拡充事業、高校生などの若い世代を対象にデートDV防止に向けた講演を行う等のストップDV事業などを実施予定である。

また、小・中学生向けDV防止啓発事業 (新規) は、小・中学生にも対象を広げ、若いころからDVの未然防止、意識を持ってもらえるような事業を考えている。まず年15回で実施し、アドバイザーを派遣し講演を行うとともに、小・中学生向けの啓発資料を作成したいと考えている。

次に、基本目標Ⅲの男女がともに活躍する社会づくりであるが、再就職を希望する女性を対象にパソコンや就職に関する知識の習得に向けた講座を行うキャリアアップ講座事業を予定している。ママの多様な働き方応援

事業は、子育て中の女性を主なターゲットに、ライフプランの作成や自己理解といったセミナー、多様な働き方ができる企業との出会いの場づくり、中・長期的に就職に向けた支援を行うコーディネーターの配置を行うもので、仕事に就きたいが一步踏み出せない女性の背中を押す事業である。28年度は、700～800件の利用となる見込みである。

働き方改革企業サポート事業は、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進について、業種やエリアごとに出前講座を行うもので、28年度は1カ月余りで予定の10回の枠が埋まった。29年度は20回に増やしての実施を考えている。

働く女性のネットワーク構築事業(新規)は、管理職、起業家、子育て中、就職直後といったカテゴリーごとに意見交換会を開催するほか、講師を招いて全体会を開催し、違う立場の女性との交流を促進する事業である。同じ立場の女性同士が意見交換を行うことにより、課題解決のきっかけづくりになるとのご意見を頂戴したことから、この事業を実施することとなった。

29年度の主な事業について、説明は以上である。

会長(司会)

来年度事業の主なものについて、事務局より説明いただいた。基盤づくりと、人権が尊重される社会の構築、そして男女がともに活躍する社会づくりというそれぞれの目標について、主な事業が提示された。ご意見、ご質問があればお願いした。

委員

ウィズセンターの29年度の事業計画はないのか。

事務局

資料1の男女共同参画ゼミナール事業、ウィズカレッジ事業、ストップDV事業、キャリアアップ講座事業といった事業は、ウィズセンター実施予定である。紙面の都合上、今回は特徴的な事業を上げているが、男女共同参画青少年課で実施するものとウィズセンターで実施するもの、両方が入っていると思っていただきたい。

委員

資料1の基本目標Ⅱでは、DV関連のものだけに思えるが、もう少し幅広い、他の事業はないのか。
また、ママの多様な働き方応援事業で、今年度は、700件から800件の実績とのことだが、具体的な成果について聞きたい。

男女共同参画
青少年課長

基本目標Ⅱには、主に当課が実施する事業を中心に掲載している。当課青少年班が、情報化社会における青少年の人権侵害がおこらないよう、フィルタリング奨励宣言制度を行っており、人権政策担当課においては、さまざまな人権関係の講演会を行っている。教育庁人権教育課でも人権学習を行うなどしているところである。

ママの多様な働き方応援事業では、セミナーや合同企業説明会に参加されたのが約600件、約200件がコーディネーターによる相談となっている。この事業は、直ちに就職に結びつけようとするものではない。子どもが保育園に入る段階や小学校に入った段階で働いてみようとか、中学校

	<p>に入った段階で正社員になろうかというように、自分の将来を見据えながら、どういった働く場があるのか、自分の力が発揮できる職場はあるか、などの情報を収集し、ライフプランを立てていこうという事業である。すぐに就職に結びつく例もあるが、その件数は現在とりまとめ中である。</p>
委員	<p>基本目標Ⅲの男女がともに活躍する社会づくりでは、4つの事業が上がっているが、ママの多様な働き方応援事業や働く女性のネットワーク構築事業でも、男女のバランスのもととなる基礎的な知識も啓発するのかどうか、その点を伺いたい。男性の方でも子どもができたら、今までとは違うような考えになる方もいらっしゃると思う。例えば、男性の方は遠方へ転勤をということが今までは随分あったが、単身赴任といった形を少しでも少なくするためには、そういった勉強の場もあってもいいのではないか。</p>
男女共同参画 青少年課長	<p>ママの多様な働き方応援事業だが、女性に限らず男性も参加することは可能な形で実施している。</p> <p>男女共同参画の啓発については、基本目標Ⅰの男女共同参画ゼミナール事業やウィズカレッジ事業で実施することとなる。</p>
委員	<p>基本目標Ⅲにある、ママの多様な働き方事業であるが、少し違和感がある。看護師や保育士など、女性がほとんどであった職場に男性がぼつぼつといらっしゃるケースがある。そういう仕事に生きがいを感じておられる男性がいるのに、何かこういうタイトルがあると、男性が相談する場所がないのかなという印象を受けてしまう。こういった場所が男性に向けても開かれているとしたら、就職先としてそういった場所を考えておられる男性にとっても、将来的な職業選択の道が開かれるのかなという気はする。</p>
男女共同参画 青少年課長	<p>ママという表現はしているが、男性にも門戸は開いている。</p> <p>出産を機に退職される方は、女性が約55%となっており、その人たちが働きたい、どうやったら働けるかというような支援をしているもので、男性も拒むものではない。</p>
委員	<p>第3次岡山県人権教育推進プランがこの3月末に決定されるが、これについて県議会の委員会の中でも議論があった。</p> <p>この中では、家庭、地域で男女共同参画に関する研修の充実、ということが書かれているが、当初の案では「家庭において、男の子だから、女の子だから、といった性別による固定的な役割分担意識にとらわれることなく」というような案であった。県議会の委員会で「男の子だから、女の子だから」と書くこと自体が男女共同参画に対してどうなのか、といった意見があり、まさに男女は関係ないのだからこういった書き方をしなくともよいということになり、「性別による固定的な役割分担がないように」という書き方に直った。これは一つの例である。</p> <p>例えばもう一つ、情報教育の推進というところでは、「メディアによる情報を女性の人権を軽視した表現はないかという視点で捉え直したい」となっており、これは強烈に女性だけのことを問題にしているということで、</p>

それはおかしいという意見があり、「女性」という表記をとって「人権を軽視した」という書き方になった。

「ママ」や「女性」と書くことによって、逆に男女が平等であるとか、人権という観点でどうなのか。今は、男女共同参画が当たり前のことというような感覚になってきている部分があると思う。「女性」と書くことが逆になるパターンが増えてきているのではないかという議論も県議会のなかでは若干されている。行政もそのあたりを認識して、改めて、男女共同参画の基本に戻って表現する時代に入っていると感じる。

男性も参加できるといっても、「ママの」ということがあると、実際はなかなか参加できない。やはり、性の差別なく、男女平等に全てが参加できるようなシステムをつくっていくということが大切な時代に入ってきていると感じている。是非検討いただきたい。

委員

基本目標Ⅱの小中学生向けDV防止啓発事業(新規)だが、小中学生向けということで、非常に対象が幅広いと思う。男女間の暴力防止といった講座を行うことの意味はわかるが、余りにもダイレクト過ぎないか。例えば小学校1年生と6年生となると、大人と子どもほどの感覚の差があるし、中学生となれば尚更だ。そういったところはどうか考えているのか。

男女共同参画
青少年課長

対象となる学年などを考慮して、それぞれ分けて考える予定である。専門家の方に、事前に意見をいただき、小学生の低学年・中学年・高学年といった対象ごとに内容を分けた形のものにして実施していきたい。

委員

これは、申請があつて、そこに出向いて講座をとるかたちになるか。

男女共同参画
青少年課長

そういったかたちで実施する。

委員

学校での人権教育は、学活・道徳・集会等、教育活動全体を通じて行っている。その基本理念は、生命の尊重・友だちと仲良くすることである。

先生や講師は、表現や子どもへの訴え方を工夫して、また啓発資料を作ったりするわけだが、多くの子どもたちは、この学校・このクラスはみんな仲がいいと思っているわけで、下手に持っていくと、同じ子ども(大人)の世界でもそういう世界があるんだと、思ってしまう。特に低学年に対しては、発達段階を考えて慎重な指導を考えないといけない。

事務局

麻薬撲滅などの取組もそうだが、知らなければ誰も手を染めないのに、その存在を知ること興味をわく子もいるかもしれない。

ただ、その問題と、それに対してきちんとこれはよくないことだということを示す教育は、広げてしまうという懸念があるからしないというわけにはいかないの、アドバイザーなどと相談をしながら慎重に実施していきたい。また、本事業は、要望を受けて実施する講座であり、学校などと相談をしながら進めることになる。委員のご懸念は、青少年の健全育成にも直結するものであり、アンケートなどもとりながら、改善すべきはしな

がら進めていき、将来のDVの防止につながるよう実施したい。

委員

昨年、女性活躍推進法が制定された。商工会議所でも、女性の活躍推進部会というものが新しくできた。商工会議所は経営者の団体だが、今、商工会議所としては、女性に外へ出て働いてもらいたいというのがある。人口減少が一番の課題だが、一人でも大勢の方が、お母さん方が家のレベルを出て、社会に目を向けてほしい。基本目標Ⅲで「ママ」や「女性」という言葉を大いに謳っているが、私は、委員の皆さんの考えと少し違う視点だが、これはひとりでも多くの女性に社会に目を向けてもらいたいという点からすれば、女性が出やすいのではないかとも思う。

男女共同参画
推進センター
所長

基本目標Ⅲは、岡山県の女性活躍推進計画に位置づけられており、この事業案は、基本目標に合わせて当てはめて記載しているもので、基本目標Ⅲに記載はしてはいるが、それぞれの事業が横断的に幾つかの性質を持っている部分もある。

県民生活部次
長

先ほどから議論になっている、女性だけをとり出してという考え方と、男女共同参画というのは、異なる側面があるが、現時点では共存しているものだと思う。完全に男女が同じであれば、そもそも男女共同参画ができていないわけで、女性活躍推進法は要らないという話になる。どこで線を引くのかは、時代の流れにより流動的でもある。かつてはポジティブアクションなど、女性だけ手続的に優遇することで、結果的な平等を実現しようという発想だったのが、最近では、それが縮まっているという状況ではないか。先ほどご意見があったように、ある場面ではもう少し女性に特化した取組というのが必要で、今後さらに議論していくべき問題だと思っている。

委員

平等ということが同じことをする、というところに視点を持っていてはいけないのではないかと。やはり体力的にも違いがあり、優遇している、今までされていた部分も随分あるとは思いますが、均等法ができ、男性も女性も同じようになり、また、少子化が女性の責任のように言われるが、私どもが子供が出産できる年齢のときは、優生法や産児制限などがあり、3人も産めば悪者のように言われた。そういう時代を女性が通り過ぎてきている。今になって、さあと言われても、実際に出産できる年齢の人が少ない。青少年、子どもたちに向けても、やはり平等とは同じことをするのではないということも、伝えていく必要があるのではないかと感じている。

平等だから同じようにというのではなく、それぞれの立場をお互いが理解し合っていくということが基本ではないか。私は平等とは、そういった考え方がいいのではないかと思う。

委員

先ほどから「ママ」が話題になっているが、以前、私もこの事業を見学させていただき、まさに子育て中のママと呼ばれる人たちが参加されていた。彼女たちにとっては必要な事業だろうと思ったので、引き続き実施していただきたいと思う。先ほどの課長の説明で、男性も参加できるとあったが、あの場に男性は参加しづらいただろうと感じる。つまり、県として、子育て中の女性をターゲットにこの事業をしていると説明をした方がいいと思う。それとは別に、最近ではパタハラなど男性が育児にかかわると批判されるような問題もあり、男性のことは別の事業としてやっているという説明したらよい。「ママ」とつけているが男性も来ていいですよという、県の施策の方向性がぶれてしまう。「ママ」とつけているのは、これはあくまで当事者たちに関心を持ってもらいやすいようにやっているというような説明を丁寧にしたらよいのではないかな。

実際、現時点で第1子出産を機に仕事を辞めて家庭に入っている女性が多いというのが現状であり、そこを県や国としてどうしようと思えば、やはりそこにターゲットを置いた施策も否定するものではなく、積極的にやるべきだと思う。

これは以前にも発言したが、岡山市など県南を中心に保育環境が厳しい現状がある。こういう研修を受けて働きたいと思うお母さんたちも多いようだが、実際お聞きをすると、やはり保育園に入れないので、すぐには就業できないという現実がある。28年度の成果を取りまとめるに当たっては、そうした保育園とのつなぎのところがどうなっているかというあたりも、是非視点を置いて、施策の成果を評価してほしいし、こうした研修を幾ら実施しても、就業できる環境にないのであれば、今度はそちらの施策を強化する必要があると思う。

余談だが、岡山市が認可保育園を利用調整する仕組みを来春の入園希望者から変更する。専業主婦をしていて復職したいと願う女性は今まで以上に保育園に入れなくなるのではないかな。現在でも共働きでフルタイムの人でさえ厳しく、私の周辺にも保育園に入れなかった人が何人もいる。それが、来春の入園希望者から、フルタイムなどの人がより優先的に入れるような仕組みになる。そうした施策ももちろん要るが、一方で、専業主婦の人は、まずは短時間勤務で復職したいと願ってもそもそも利用調整の際の点数が足りず、保育園に入れない。私が会った専業主婦の女性は「私たちには希望がない」とおっしゃっていた。自分たちはどんなに復職したくても、保育園に入れる可能性がなく、希望が持てないという意味だ。その言葉が非常に印象に残っている。そういう方たちもいるということも、是非県としても把握をし、施策も検証していただきたい。

もう一点、DVの話が出たが、高校現場でDVの予防事業をするとのことで、私も高校で生徒がDVについて考える授業を見学したことがある。高校生になると、交際している生徒も少なくない。高校生に対する啓発は効果的だなと実感した。若者はテレビドラマなどに描かれる男女関係に影響を受ける。ドラマで「黙って俺についてこい」というようなタイプの男の子が格好いいと描かれると、高校生もそんなふうになるまいがた。高校生の時に、そういう付き合い方っておかしくないだろうか考える機会を設けることは非常に効果があると思う。高校生に対して実施することは非常にいいと思っていて、むしろ県がやるのであれば、高校生向けの施策

を全ての高校に行き渡らせるような方向でやる方が効果があるのではないかと思う。

先ほどの小・中学生向けの啓発の話は、現在でも、いじめ防止などに関して、相手の気持ちを尊重するとか、暴力ではなく言葉で伝えることを重視する学びというか、学習が強化されている。むしろ小・中学生というのは、そういう教育委員会の施策もあるので、今回実施するこのDV予防の事業とどうさび分けをするのか、それは、果たして効果的なのかという疑問を持っている。啓発資料を作るに当たっても、是非教育委員会などとよくすり合わせ、無駄にならないようなものを作って欲しい。

事務局

DVの件については、リーフレットの素案をつくる準備として、学校現場の先生、臨床心理士、産婦人科医師、DVの被害者支援を専門的に行っている方々も交えて、まずは小学校低学年向けのをどういった形で作るのがいいか相談している。小・中学生向けで、しかもDVという言葉を使わずにこういった啓発するにはどういったかたちがよいか、教育現場とも相談しながらやっていく。また、教育委員会の人権教育課でも啓発などは行っているが、全てを均一的にするのは難しいと思うので、お互いに多少重なる部分があっても取組んでいく方がよいと思っていて、その重なったところを来年、再来年剥がしつつ、うまくやっていければという感じで、まずは29年度やっていきたい。また、作成するリーフレットの評判がよければ、そのリーフレットがひとり歩きして、いろんなところで使っていただけるようになればと思っており、皆さんの意見を聞きながら進めていまいりたい。

男女共同参画
青少年課長

保育については、保育園に預けない生き方をしたいというお母さん、幼稚園でいいから、3時間だけでも働きたいというようなニーズもかなりあるというのが、この1年間やってきてわかってきた。保育園のことを十分に頭に入れながら、ニーズがあるようなところにもシフトしながらの事業展開といったことも29年度は考えていく必要があると思っている。

委員

短時間働きたいという方が非常に多い。企業の側に、なかなかそういう雇用がないというのが現状だ。

事務局

ママの多様な働き方応援事業は、もう一点、お母さん方の意識を変えるという点がある。子どもが生まれて、例えば小学校までの6年間、全く社会から離れて育児だけになると、そこからいきなりフルタイムで働くかという、働きにくい。やはり心理的なバリアを張ってしまう。そこをブレイクダウンしていくというのが、まず男女共同参画の課としてのひとつの仕事ではないかと思う。すぐに働きたい人はハローワークに行って、求人票をくって、面接を受けていただくのが一番早いし、ハローワークは私たちよりはるかに詳しい。そうなる前段階。履歴書の書き方ひとつ、求人票の見方ひとつわからないお母さん方が非常に多いというところを、まずはブレイクしていきたいというところもある。もうひとつは、短時間勤務の求人を出す企業が余りにも少ないし、そういった働き方ができる、そうい

	<p>った求人の出し方、シフトの組み方をご存じない企業も多い。そういったお母さん方の意見を聞くと、シフトさえうまく組めば、お母さん方が自分の会社で働いてくれるということを企業側に気づいていただける。もしくは、在宅でできることは在宅でやって、会社に来るのは2～3時間だけでよいという働き方を見つけることができるというところも、当然子育て中のお母さんがメインのターゲットではあるが、介護中の男性でもそういった働き方はできる可能性があるわけで、そういった企業側のマインドを変えていくのにも役に立つと思っている。</p>
県民生活部次長	<p>ママの多様な働き方応援事業は、女性に特化したものだというべきだところのご意見だが、それは先ほどからずっと続いている議論の延長線上にあるが、やはり現状を見たときにどうかという話になる。まだ男女が完全に同じようになっていないというのも事実で、女性に特化したものをやるべきなのかというところは、迷いのある部分で揺れているところもあるが、今のご意見も踏まえて、そのあり方についてはもう少し考えさせていただければと思っている。</p>
会長 (司会)	<p>いろいろご意見もあると思うが、時間の関係もあるので、続いて、議事(2)岡山県女性の活躍推進に関する企業意識調査結果(速報)について、事務局から説明いただきたい。</p>
事務局	<p>資料2、岡山県女性の活躍推進に関する企業意識調査の結果について、速報という形であるが説明する。</p> <p>調査対象は、県内に本社または本店等がある従業員数10人以上の会社で、個人経営を除く9,700社余りの中から無作為に抽出した3,000社。調査は、郵送で実施した。調査の時期は、平成28年12月から平成29年2月。調査内容は、設問数で25、枝問も含めると36。回収率は、50.2%であり、調査としてはある程度の精度をもったものになると思う。</p> <p>調査結果について、主なところを説明する。</p> <p>企業の概要は、無作為抽出したということで、ほぼ構成割合どおりの回答が得られている。従業員についても、母集団の9,700社とほぼ同じような形で回答をいただいている。中小企業の方からも回答をいただいている。業種は、漏れがないよう調査をかけた。</p> <p>3番、年次有給休暇の取得を促進するための具体的な取組については、有給の取得を促進していないという回答が半数を超えている。行っていると回答した企業では、複数回答になるが、フォローする体制を整備している、いつ休むのかという休暇取得予定を従業員間で共有できるようにしている、日数や取得率の目標も定めている、という企業が割合は多くなっている。</p> <p>5番、残業を減らすための取組について、行っているが約半数、行っていないが4割。行っている企業は、業務の効率化、業務体制の見直しと回答されたところが多い。また、残業を行う際の手続の明確化、管理職の意識改革、といったところも2割程度の回答をいただいていた。では、残業を減らすための取組を行う上での課題については、課題がないという答え</p>

が4割。課題があるといった企業は、まず、人手を増やしたいが人材確保が難しい、業務量の増減の見込みとか予測が立てにくい、といったような回答となっている。

7番、過去3年間の正社員の退職の理由について、これは、男性と女性で分けて聞いている。まず、②女性の退職理由だが、やはり出産を機に辞める方が多い。育児も、男性の退職理由と比べて明らかに多い。今後恐らく数年後には、今の出産・育児と同じぐらい問題になる、家族の介護による退職がかなりある。これは、男性も家族の介護を理由に辞めている場合がかなりある。

なお、辞めた方の人数ではなく、そういった理由で辞めた正社員の方がいらっしやっただか、ということでの回答であり、例えば育児による退職が一人でも二人でも回答1とカウントするので、そういった調査だということでは数字を見ていただきたい。

9番、女性の管理職の登用について、今後の管理職の登用に当たって、女性を積極的に登用しようと考えているかということでは、積極的に登用したいという企業が約3割で、女性の発想やアイデア、視点を生かしたい、意欲と能力のある女性を積極的に発掘したい・確保したい、といったところを理由に上げている企業が多い。そういった考えはないと回答した企業は、女性の数が少ない、管理職になるための勤続年数を満たす女性が少ない、といった理由で、要は、早く辞めているということかと推測される。管理職になることを希望する女性がいらない、女性に適したポストがない、女性が管理職についた前例がない、を理由に上げられている企業も多い。また、女性の管理職登用について、どうしたいかということ自体をまだ会社としてわからないと回答した企業が一番多かった。

10番、女性に管理職になることを打診し、断られたことがあるかという設問についてだが、まず、あるが約1割、ないが約4割だが、読み方によっては、管理職になることを打診したことすらないという「ない」もある。この設問については、他の設問とクロスさせることで何か浮き上がってくるようにしたい。断られたことがある場合、その女性が言われた理由としては、今より責任が重くなる、自信がない、仕事と家庭の両立が不安だ、といった答えが非常に多い。

11番、女性の管理職登用に当たり重要なことは何かについては、優秀な女性人材の確保、家族の理解と協力、出産後も働き続けることができる環境、という回答が多い。また、管理職もしくは経営者、男性の意識改革が進まないと、なかなか女性を管理職に登用しようというマインドも生まれてこないと思われるが、こういった回答も多い。

12番、女性活躍推進のための取組については、行っていないが46%、その主な理由が、既に女性が活躍している、との回答であるが、何から取り組めばよいかわからない、取り組める職場環境・風土ではない、といった回答も多い。何をしたらいいかわからないから、女性の活躍が推進できない、どうしたらいいかわからない、そういった企業に県としては、何か働きかけができればいいのかなと思う。また、行っている、今後行いたいという場合は、出産・育児による休職を不利にしない人事評価制度、能力に応じて非正規から正規雇用へ転用できる制度、こういったようなものをしていきたいという企業が多い。

13番、男性が育児や介護に参加しやすくなるような取組については、行っていないが非常に多く、こういったところは県として力を入れていく必要がある部分ではないかと思う。

14番、女性の活躍を推進する上で課題となっていることについて、課題はないが一番多い。課題がある場合は、正社員の女性従業員が少ない、業務の特性上女性と男性を同じ環境下・条件下で働かせることが困難、という回答が多い。

15番、女性の活躍推進を後押しすると思われる行政の取組・支援については、保育所・幼稚園・学童保育・幼児保育などの施設整備が最も多く、女性の活躍推進に取組んだ企業への奨励金、男性の意識改革、女性の部下を持つ管理職向けのセミナー・研修会、などの回答が多い。

これから、例えば業種別、また規模別でこういった回答が多かったのか、県南・県北など、そういったところでこういった差があるのか分析をする予定である。また、3万人とか5万人ぐらいの市町村だと、恐らく30社、50社ぐらいのサンプルはあると思われるので、市町村への情報提供も行っていきたいと考えている。

会長 (司会)

先ほどの事業の成果がある面、試されるような、この企業意識調査であるが、回収率は50.2%と高く、様々なことがわかるのではないかと思う。ご意見、ご質問があればどうぞ。

委員

速報ということで、細かいところは今後分析して施策に反映していくとのことだが、従業員数30人未満の企業が7割弱であり、今回の回答の従業員数を見ると、小規模企業からの回答率が多くなっており、県内の実情かと思う。3番の有給休暇の取得だが、福利厚生も含めて有休がない小規模企業はある。労働局はそれなりに指導をされているが、私が知っている範囲でもたくさんある。そのために、若い層でなかなか転職が難しく、要するにキャリアが積めないという方が男性にも女性にも多くいる。男性の一流大学出身の方でもなかなか転職・再就職が難しい。正社員の退職理由が不明という企業が結構あるが、これの具体的な記述はあったのか。

事務局

具体的な記述はない。ここは本当に不明が多かったところ。

委員

この質問の内容、数、これはどういうかたちで作ったのか。例えばサンプルがあるのか、県で独自に考えたのか。あるいは、内閣府の男女共同参画の考えでこういったことが書いてあるのか。

結局、聞き方によって、どういうイメージをつくるのかというところに大きな意味がある。今後また分析していくわけだが、どういうことを調べたかったのか。例えば、今回の資料では男女比というのが出ていない。企業の数は調べられているが、企業によっては男女の比率が違う場合もある。

事務局

質問の作成は、他県で類似の調査があり、そういった設問を参考にしながら回答肢を作成した。また、委託先の東京商工リサーチはノウハウを有しているので、県が案を出し、それに対し、設問の順番や選択肢の設け方などアドバイスを受けながら作成した。

	<p>従業員に占める女性の割合については、選択肢として設けており、クロス集計し分析していくと、傾向が出てくるのではと思っている。今回の調査は、無作為抽出で企業名も書かなくてよいという形で調査を実施しており、県内の実態を知ることができると考えている。</p>
委員	<p>企業意識調査なので、農業協同組合は対象ではないと思うが、農業分野に関してのこういった調査はないのか。</p>
事務局	<p>ウィズプランを作成する時に、県民意識調査を個人レベルで実施しており、その中に職業欄もあり、農業のデータもある。女性の活躍推進や残業などになると、どうしても法人という形をとっているもののほうがサンプルとしてとりやすくなる。この結果をご覧いただき、またそれぞれ持ち帰っていただいて、自分たちはこれに当てはまるのか、当てはまらないのかといったような議論をいただくと良いのではないかと。このデータをうまく使っていただければありがたい。</p>
会長 (司会)	<p>この回答は、企業に回答を求めたわけだが、人事担当者というか、こういった方が回答されたのか。</p>
事務局	<p>回答は、基本的には経営者で、恐らく労務担当といった役職を持たれているところは、総務課長などが回答されていると思われる。恐らく30人規模ぐらいの企業であれば、社長が直接回答されている場合が多いと思われる。</p>
会長 (司会)	<p>もし、女性の従業員が答えれば、かなり結果は変わってくるかもしれない。</p>
事務局	<p>少し変わってくると思うが、基本的には社としての方針を回答いただいているので、一定の決定権のある方に回答いただくようお願いした。</p>
会長 (司会)	<p>私が意外に思ったのが、残業を減らすための取組を行っていない、など、「ない」と答えている企業が結構あるというところ。今、残業を減らすということは働き方改革の中でもかなり注目しているところだと思うが、この調査結果をどう考えたらいいのかと思う。これは速報であり、これから分析していくわけだが、今後、このデータをどういうふうな形で分析するのか。</p>
事務局	<p>まず、業種と規模での傾向を捉えることが大事だと思っている。例えば、大企業で3交代制をやっているようなところで、果たしてどういった残業を減らすための取組があるのか、どういった業種でどんな傾向があるのか、いろんな分析の仕方があると思う。想像していた回答が多ければ、分析のやり方も想像ができるが、不明が7割といった回答があると、どういった分析をしたら「不明」な理由が明らかになるのか。特に、想像をしていな</p>

	<p>かった回答が多い設問などは難しい。お時間をいただいて、分析をしていきたい。</p>
委員	<p>24時間体制の事業所は長時間で、12時間労働をやっているところがある。その間は、休憩があるが、そうせざるを得ない業種もあるようだ。有給休暇を設定しているところもあるが、あってもとれない。合理化で人員削減をしている事業所、非正規をたくさん入れている事業所などは、ある程度の規模の企業でもそのようだ。外国人労働者を入れているところなども。</p> <p>民間の、特に小規模の30人以下の企業ではそういったところもあるというのは、認識していただきたい。若い層、特に就職氷河期時代の今30代前半から40代にかけての人たち、結婚出産して、生活がちゃんとしなければいけない年代の人たちが、最初の就職で正規から外れてしまうと、非正規で生活していかざるを得ず、よほど能力がないと中途正社員では採用されない。どうすればいいかは難しいが、これは地域差も大きいと思う。</p>
男女共同参画 青少年課長	<p>退職理由をほかの調査などを見ると、一身上の都合や円満退社という回答が多いようで、そういったものが、回答肢がなくて、不明のところに入ってしまったのかもしれない。</p>
委員	<p>15番だが、やはり保育所・幼稚園・学童保育・病児保育などの施設の整備というのがかなり多くなっている。働き続けることが必ずしもいいとは限らないが、9番の管理職になるための勤続年数を満たす女性が少ないとなど、ずっと働き続ける、フルタイムで働き続けずとも、1時間短縮とかパートでも、籍があればそのまま勤続年数としてカウントできるかどうかという、そういう企業側の考え方も改善が必要かもしれない。保育所は大きな問題で、岡山市がサラリーアップの方針をとっていくと、それから保育所側の仕事の仕方とか、そういう改善も必要だと思う。担当部署は違うかもしれないが、保育現場の声としてどういうニーズがあって、どういうことを改善していけば受け入れやすくなるかなど、そういう方面からの調査も、保健福祉部と仕事が重なるかもしれないが、そういう意見を聞きながら、こちら側の対策というのでも立てていくことが必要ではないかと思う。</p>
委員	<p>実際、児童が少なくて困っているところもあって、保育所跡を何に使っていくかということもある。ハードはあってもソフトが曖昧という部分。保育士は、臨時が多く、正規の採用をしない場合が多い。それはやはり、子供数の減少が見えているから。県全体で見ると、やはり職場がない。特に県北は。働く場所がない。岡山県だけではなく、日本全体そうだが、中央都市集中型になってしまっているのが現実だ</p>
会長 (司会)	<p>先ほどの29年度事業では、啓発的な話が多かったし、人材育成にしても、やはりその受け皿である企業のほうの意識が旧態依然であれば全く意味がないわけであり、この調査を生かして、相手方の企業の意識、どの辺に課題があって、どれを改善しなければいけないのかということを是非</p>

	<p>掘り下げて分析してほしい。50.2%という非常に高い回答率の調査が生きてくると思う。</p> <p>それでは、議事(3)「医療関係者のためのDV被害者対応の手引」について事務局から説明をお願いします。</p>
事務局	<p>資料3「医療関係者のためのDV被害者対応の手引」だが、これは今ある手引きで、平成19年1月に作成した後、改訂していない状況である。</p> <p>県の調査では、DVを受けた方の3分の2が、どこにも相談をしなかったと回答している。まずDV被害者を救う方策として、周りが気がついて、そういったことを相談窓口・相談機関へつないであげるというのもひとつ有効な方法ではないかと思うし、そういった中で、一番よくそういったことがわかるのは、医療現場、例えば整形外科であるとかで、怪我をされて来ると、明らかに本人が訴える状況とは違う怪我をしているであるとか、もしくは話をしていく中で、DVが明らかになるような場合もあると聞いている。そういった時のために、10年前に手引きを作り配布をしたわけだが、10年が経ったので、内容を改訂し、関係機関へ配布してご協力をいただきたいと思っているところである。</p> <p>手引きを見ていただき、ここはもう少し詳しく専門家に聞いて書いたほうがいいのか、ここをもう少し書いたほうがよい、目立つようにしたほうがよいなど、ご意見をいただきたい。お持ち帰りいただいて、お仲間などにも見ていただいて、ご意見をいただければと思う。</p>
委員	<p>いつまでに意見を伝えたらよいか。</p>
事務局	<p>5月末までにいただければと思う。ほかにも、例えば医師会や病院協会などにも聞いたり、当然DV被害者の支援団体などにも聞いたり、手探りではあるが、ご意見を聞きながら進めていきたい。</p>
委員	<p>一番根幹のところだが、DVは身体的暴力がメインになるが、身体的な暴力を受けて医療機関に来る方は圧倒的に少ない。ほとんどない。性暴力などは特にない。打撲痕などは、あったとしても、どうしたのか聞いても言わない。転んだとか、そういう言い方をする。明らかに顔に殴られた跡があったりすると、それはおかしいということになるが、どうやって拾い上げたらいいのかというのがある。DVは身体的な暴力だけではないし。</p>
事務局	<p>精神的な暴力もある。</p> <p>例えば心療内科であるとか、臨床心理士の先生だとか、いろんなところにお聞きしないといけないだろうとは思いますが、まずは、ある程度のものを作りお示しをすることで気づいていただける部分もあるのではと思っている。</p>
委員	<p>そうそう件数はないので、診察室に1冊あれば足りるか。</p> <p>どうやって拾い上げていくのか。</p>

男女共同参画 推進センター 所長	相談現場のほうから言わせていただくと、医療機関からつないでいただける件数は、そんなに多くはないが、年に10件ぐらいはある。多いのは、病院のソーシャルワーカーや保健師の方、精神科からの紹介。耳鼻科から紹介をいただいた。こういった手引を見ていただいたり、相談カードなどを常備していただいてご案内をしてくださるというお話もあった。
事務局	おそらく、毎日のように電話がかかってくることはないと思うが、ひとりでも多く救わないといけないので、是非ご協力いただきたい。
委員	医療関係者と言っているが、これを作る段階で、幅広く、福祉関係の組織に見ていただいて相談したらよいのではと思う。
事務局	出来てからそういったところにもお配りをして、医療関係者向けとなっ てはいるが参考にさせていただき、気づいたときには対応を、というのもあるかと。
委員	作る段階から相談したほうがよいと思う。社会福祉協議会などいろんな相談機関の窓口がある。そういうところから説明に来てくださいますと言われれば行って、説明して、ご意見を聞いたほうが丁寧につくれるのかなという感じがする。福祉分野もかわるので、幅広く入っていただいたほうがよい。
会長 (司会)	DV被害者の方は、やはり家族の中の問題というふうに捉えられてしまっ て、これは外に出すような問題ではないというような意識があるのではないだろうか。相談するとなると、どこに相談することが多いのか。
事務局	データで言うと、DVを受けたと回答した方の中で、3分の2の方がどこにも相談をしなかったと回答している。なぜ相談をしなかったのかという問いには、自分さえ我慢すれば何とかかなと思った、という方が多い。また、特徴的なものとしては、日本人の特徴なのかもしれないが、世間体が悪いからと。あとは、このまま我慢をすれば何とかやっつけていけると思った、と。例えば最終的に離婚などという形をとらざるを得なくなった場合、自分の経済的なバックボーンがないので、お子さんがいるなど、そういったことを考えて、最終的にどこかに相談する、もしくは警察へ訴えていくということに関して躊躇している方が多いように選択肢からは思われる。
会長 (司会)	実際、DV被害者の方が要するに自覚症状がないというか、自分がそうではないと思ってるということか。
事務局	その設問はないが、例えば学生に、殴る、蹴るだけじゃなくって、毎日、毎日どなられるのもDVにあたる、とか、勝手に携帯やスマホのアドレスや履歴を見られるのもDVなんだよ、ということ伝えて、初めてそれもDVなのかと気づく方もいる。どうしても身体的暴力によるDVが一番目立つし、わかりやすいため、そういった意識をお持ちの方が多。身体的

	暴力以外のDVがきっかけとなって、最終的に激しい身体的暴力を伴うDVになるということに、まだ気付いていない、ご存じない方が多いように感じる。その最初の精神的な暴力や経済的な暴力もDVだよと話すと、そうなんだと気づく方が多い。
男女共同参画推進センター所長	相談の中でも、本当に長時間、話を聞いている中で、本人が自分は精神的なDVを受けているのかもしれないと気づいていく段階に至るまでが、結構長い時間かかったりすることもある。医療関係者はもちろん、親や友達からの通報もあるが、早く周りが気付いて、地域の方でも、友人でも親戚でも民生委員でもいいので、そういった方が気付いて、適切な専門の相談機関につないでいただけることが大事だと思う。
県民生活部次長	資料3の4頁に医療関係者に期待される役割というのがあって、医療関係者の方が多くの被害者を発見しやすい立場にあるということからこの冊子をつくったわけだが、必ずしもそうではないのではないかというお話があったが、その辺はどうか。
委員	やはり病院にやってくる、勇気があるかないか。そこではないだろうか。
県民生活部次長	医療関係では、通常の診察時に、診察を受けた人がDVを受けていることを発見できる可能性があるということだが、福祉関係もそうではないかというご意見があったがいかがか。
委員	福祉関係は、これにつながると思う。福祉関係はいろんな悩みの相談があるので、医療だけに頼るのもちょっと違うのではないかと。広範囲にDV被害を救おうと思ったら、やはりその辺まで手を広げないと。そうしたら保健福祉部との連携が大いに必要と思うし、ほかの公益の法人のところともつながりを持たないといけないという。そのほうが効果は確かに高いと私は思う。
県民生活部次長	相談を受けている人、特に福祉関係の相談を受けている方はそういうのに気づきやすいかもしれないということか。
委員	福祉関係では、経済、仕事も含めて、いろんな相談がある。 まず、恐らくそういう福祉関係の窓口に行かれる人が多いと思う。
委員	津山だが、この間、地域包括支援センターのチラシで、DVにお困りの方というようなことが、大きな字で書いてあったのが回覧式で回ってきたことがある。どこに相談したらいいのかという目安にはもちろんなると思うので、そういう啓発はあったほうがいいと思う。本当に民生委員もだが、地域の力がすごく弱くなっているなので、入りづらいというか、気にはなっているけど、声をかけるところまではいかない、というところが結構多いのではないかと思う。そういう面からすると、お互いに話ができる土台と、土壌をつくっておくということが一番大事なことなんだろうと思う。困っ

	<p>ている方には、そういう要望がない方には、こういうときにはここへ行ったらいい、と言えるよう、勉強していないといけないと思う。</p>
県民生活部次長	<p>被害者の方が相談されるのであれば、相談先がわかればいいということになるが、相談をしたがらない方を客観的に見つけるのはどうしたらいいのかというと、医療関係者の方なら気付いていただけるのではということ。民生委員の方が、回っているときにそれに気づくかどうかという話だと思うので、もう一度、誰に向けて作るのかというところも含めて検討させていただければと思う。</p>
会長 (司会)	<p>それも大事だ。やはりどなたが一番見つけやすいかというところ。それぞれ見ていただいて、何かあれば、5月末までにご意見を事務局までお願いする。</p> <p>では、議事(4)その他について、まず、事務局から報告をお願いします。</p>
男女共同参画 青少年課長	<p>前回、委員から地域男女共同参画推進事業の内容について、詳しい内容を知りたいということがあったので、資料4を用意した。</p> <p>県下全域で幅広く男女共同参画に関する事業、啓発事業を企画実施をすることによって、地域での男女共同参画の推進を図っていこうというもので、4月の初中旬にかけ、事業受託団体を公募し、28年度については、岡山県婦人協議会に受託いただいた。</p> <p>事業実績は、地域事業として、男女共同参画研修会を17回ほど実施いただいた。災害時における女性の活躍や防災に関する研修会、多種多様な男女の生き方を知って人権を考える研修会、違いを認め合ってあらゆる世代や立場国籍の人が住みやすい地域社会を考える研修会、といったものを17回実施していただいた。</p> <p>女性の健康支援やチャレンジに関する事業として、女性の健康管理、女性特有の病気に関する講演会を7回やっていただいた。</p> <p>男性や若者、子供を含めた幅広い年代、立場の人が家族、地域に参画、貢献する活動支援事業ということで、男性料理教室、家族・親子で参加できるイベント、3世帯によるクリーン作戦、といったことを37回、合計61回、参加者6,978人、という状況である。</p> <p>広域事業として、女性の人権に関する事業と地域活性化への参画を促進する事業、を実施いただき、性暴力被害者支援、人と人とのつながり合いを重視しながら地域づくりを進めることが重要というような内容、女性の意見を取り入れるためには町内会長などに女性になっていただいたりするなどして地域社会で男女の活躍を進めていこうというような内容の講演会を合わせて4回、参加者847名、という状況である。</p>
会長 (司会)	<p>これは委員の質問に対する答えということだが、よろしいか。</p>
委員	<p>今説明していただいた事業実績の具体的な報告書を拝見させていただきたい。費用対効果を見たいので、できれば報告書を後ほどでいいので拝見したい。</p>

事務局	28年度の実績でよいか。
委員	とりあえず、28年度分をお願いします。 県婦人協議会が毎年受託しているが、恐らくずっと、受けられているのではないかと思う。できれば費用対効果を特に見せていただきたい。
事務局	出すのは可能だ。
委員	何年間受託されているのか。
事務局	ここ数年は、この事業に対しては、県婦人協議会が応募してこられており、委託をしている。いつから受託しているかは、今手元に資料がないので、わからない。
委員	以前、JA女性協議会会長が委員の時に質問されたことがある。地域で男女共同参画を進める予算をいただけないか、と言われた。当時の課長が、県婦人協議会へ出しているのだから、地域と連携してやってくださいとおっしゃられた。それ以後どうなったのか、私も気にはなっている。おそらく、県婦人協議会と地域でタイアップされての声かけはされていないんじゃないかと思う。
委員	婦人協議会とはまた違う。 以前は、婦人協議会のメンバーとJAのメンバーが一緒ということが多かったが。
委員	地域で進めているのは、婦人会だけではない。真庭でもそうだと思うが。
委員	真庭に婦人協議会はない。脱会したようだ。
委員	費用対効果を拝見したい。とりあえず28年度でよろしいので拝見させていただきます。
事務局	それでは、次回のこの場というよりは、個別に委員に見ていただければよいか。
委員	問題なければ、委員全員に送ったらいい。
事務局	では、全員ということで。
会長(司会)	あともう一つ、資料5について。

男女共同参画 青少年課長	<p>資料5の第3次おかやまウィズプランによる数値目標の達成状況について報告する。</p> <p>達成ができたものを読み上げると、女性消防団員数、女性のがん検診の受診率の子宮頸がん、延長保育を実施する保育所数、女性の生産年齢人口に対する常用労働者の割合、農家における家族経営協定締結戸数、農業委員の女性比率、商工会議所・商工会事務局における管理職員の女性比率、NPO法人の認証数が、目標を達成している。</p> <p>目標に対して大きく届かなかったものとしては、男女がともに能力を発揮して活躍できる地域に関する満足度が11.6%、男性の育児休業取得率が1.8%、保育所入所待機児童数については、数字のとり方など国でも検討がなされているが、875ということで、今上げたようなものが達成からかなり遠かったという状況であった。</p>
会長 (司会)	はい。
委員	結局この目標値、届きやすい目標なのかそうではなかったのか。
男女共同参画 青少年課長	大体そのトレンドというか、ここ数年の推移等見まして、頑張れば達成できるぐらいの感じの数値の設定をしていた。
会長 (司会)	<p>それでは、定刻になりましたので、ここで議論を締めたい。</p> <p>今日の話は、特に資料の1、29年度の男女共同参画関連事業の主なものにつきましたの意見を皆さんから承ったが、3点ほど指摘があったかと思う。</p> <p>1つは、特にママの多様な働き方応援事業のところで、議論があったが、やはり女性だけではなく男性の視点、そういうものも入れた形で、重要なのは女性というだけではなくて、多様な価値を認める社会をつくっていくという、そういう観点が重要で、その辺の視点を是非入れていただきたいというのが1つ。</p> <p>2つ目には、小中学生向けDV防止啓発事業で、子ども向けのことについては、慎重な配慮が必要なので、新規事業でもあるので、特にいろんな専門家の話もしっかり聴いてやっていただきたいというのが2つ目。</p> <p>3つ目としては、意識啓発の側面やスキルアップというようなところで、やはり問題は、どう社会が受け入れるかというところで、働きたくてもなかなか保育所がない、と。やはり政策が有効性を持つためには、そうやって育った人材をどう社会に受け入れてもらえるか、そのための仕組みがなければいけないので、この事業とさまざまな制度をどうつないでいくかという、そういう視点も是非あわせて考えていただきたいというのが3つ目にあったかと思う。</p> <p>多様な価値を認めるような考え方、小・中学生の話、それから現場とのつなぎ、こういったところを少し意識しながら29年度やっていただけたらというのが、今日の概ねのご意見ではなかったかと思う。</p> <p>是非よろしくお願ひしたい。</p>

委員	最後にひとつ。今回初めて出席したんだが、前回説明があったのかもしれないが、岡山県の男女共同参画に関する基本プランというのは、このおかやまウィズプランというふうに理解をしてよいか。
事務局	第4次おかやまウィズプランが今の基本プランであり、3次プランから基本目標が若干変っている。
委員	了解した。
会長 (司会)	それでは、以上で今日の審議を終了する。 これで、進行を事務局のほうにお返りする。
事務局	以上で本日の会議を終了する。 次回の審議会については、改めて日程を調整させていただく。

— 以上 —