

平成 29 年度第 1 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 11 月 9 日 (木) 13:00～15:00
- 2 場 所：岡山県立図書館 サークル活動室
- 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、中原 隆志、納所 裕美子、守屋 靖、山下 美紀
(欠席 2 名 / 西山 和也、光延 忠彦)
 - 事務局 (県) / 出席 6 名
県民生活部長、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

県民生活部長あいさつ

8 月に第 1 回目を開催するとしていたが、台風接近により開催が中止となり、ご迷惑をおかけしたことを、改めておわび申し上げます。

本日はお忙しい中、ご出席いただきまして、感謝申し上げます。

皆様方には、男女共同参画推進に関する施策をはじめ、県政の推進につきまし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。

県では、この 4 月から、すべての県民が明るい笑顔で暮らす「生き生き岡山」の実現を基本目標とする「新 晴れの国おかやま生き生きプラン」がスタートしたところである。この基本目標の実現には、性別や障害の有無などにかかわらず、お互いが尊重し支え合いながら、その持つ能力を存分に発揮できる環境を整備する必要がある。この新プランとともに、男女共同参画基本計画である「第 4 次おかやまウィズプラン」に基づき、男女共同参画の取組や、男女間のあらゆる暴力の根絶、ワーク・ライフ・バランスの実現などに取り組んでいくこととしている。

本日は、平成 29 年度男女共同参画関連事業の進捗状況についてご説明するとともに、女性の活躍推進に関する企業意識調査結果についてご報告する。

2 議事概要

議事 (1) 第 4 次おかやまウィズプランの進捗状況について

議事 (2) 平成 29 年度男女共同参画関連事業の進捗状況について

議事 (3) その他

会長 (司会)	議事 (1) 第 4 次おかやまウィズプランの進捗状況について、事務局から説明願います。
男女共同参画 青少年課長	資料 1 に添って説明する。 この計画は平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 カ年計画であり、計画

全体の目標である「男女が共に輝くおかやまづくり」を実現するために3つの基本目標を定め、基本目標ごとに14の重点目標と21の数値目標を設定している。計画初年度である、平成28年度の数値目標の達成状況を中心に説明する。

基本目標Ⅰ「男女共同参画社会の基盤づくり」は、男女が社会の対等なパートナーとして様々な活動に参画できるよう、意識改革を進めるものである。数値目標としては、どの数値も伸びており、特に項目番号1と4の男女が共に能力を発揮して活躍できる地域になっている、という満足度の比較において、1の全体平均よりも4の20代及び30代の平均の方が若干上回るという結果になっている。これは28年度の状態であるが、参考に29年度の調査結果も出ているので説明すると、29年度は全体平均が2.85と若干減少しているが、20代30代の平均は2.95点と伸びている状況である。子育て世代の支援や、若い世代への啓発による効果が現れつつある結果と考えており、引き続き若い世代への意識改革などを促進してまいりたい。

2頁、基本目標Ⅱ「男女の人権が尊重される社会の構築」は、配偶者等からの暴力であるDV等、被害者ニーズに応じた支援を行うほか、女性のライフサイクルに併せた心と体の健康づくりなどを支援するものである。数値目標では、項目番号7フィルタリング奨励宣言店舗数のように大きく伸びているものもあるが、項目番号10自殺死亡率のように、やや悪化しているものもある。自殺死亡率は、長期的スパンでは減少傾向にあると聞いているが、10年くらいの周期で数値が突出する年があるということで、今後注視していく必要がある。また、項目番号5DV防止基本計画策定市町村数は、平成29年4月現在24市町村が策定済みであり、引き続き未策定の和気町、鏡野町、西栗倉村に策定を働きかけてまいりたい。

3頁、基本目標Ⅲ「男女が共に活躍する社会づくり」は、意欲と能力のある女性が活躍の場を広げる挑戦を支援すると共に、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みを進めるものである。項目番号11女性の生産年齢人口に対する常用労働者の割合は、「新晴れの国おかやま生き生きプラン」や「おかやま創生総合戦略」の指標としても盛り込んでいるところであり、55.3%と順調に伸びているところである。一方、項目番号13民間企業の管理職における女性比率や17の商工会議所・商工会事務局における管理職の女性比率、19の男性の育児休業取得率は、やや低下している。今後も、民間の女性活躍に向けた取組みの働きかけや女性自身の管理職に対する意欲を向上させる取組み、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発等を推進していく必要がある。

進捗状況の説明は以上だが、この数値目標の実績値や平成28年度の実績、本年度の実績、本年度の取組み内容等を『男女共同参画に関する年次報告書』として取りまとめた冊子を机の上に配布している。

会長 (司会)

どんな観点からでもよいので、ご意見、ご質問がある方は挙手をお願いします。

委員

基本目標Ⅰの項目番号1と4で20代・30代の満足度は上がっているが、平均で見るとあまり変わっていないという報告があったが、先ほど若い世代に支援が行き届いた結果ではないか、という分析があったが、逆の見方を

	すると、例えば子育てを終えて復職しようという時になってから、非常に不自由を感じているという推測もできるが、細かい分析はしているか。
男女共同参画 青少年課長	原因分析まではできていないが、やはり年齢が上がるほど、固定的概念や意識改革ができていない部分もあるのではないかと感じている。
委員	県民満足度調査は、どのような調査か。
事務局	これは、県政策推進課が所管しており、毎年度、県内在住の18歳以上(H28調査までは20歳以上)の男女2,500人を無作為抽出して調査しているものである。資料1には、28年度調査結果を載せているが、最新の調査は、29年6月時点で調査しており、回答率53.8%となっている。調査は、プランに基づくそれぞれの項目について、どの程度県民の方が政策に対して満足しているか等を調査しており、生の県民の声を把握するために行っている。その中の指標をウィズプランの中でも、使っている。
委員	この調査は、ホームページで確認できるか。
事務局	できる。必要であれば提供することも可能である。なお、調査の点数は5点満点である。
委員	基本目標Ⅲの11だが、常用労働者とは、基本的には正規雇用の労働者ということか。
事務局	常用労働者とは「期間を定めずに、又は一ヶ月を超える期間を定めて雇用されている者」をさす。毎月勤労統計調査年報などの数値を用いて算出している。項目番号11の数値は、この数値自体が統計結果に出ているわけではなく、労働人口や生産年齢人口などの数値を用いて算出しているものである。
委員	先程の、子育てが落ち着いてから働くという時に課題が、という点に関連するが、基本目標Ⅱの項目番号11で小・中・高校で教育を実施している、とあるが、その内容は主にどんなものか。結婚した後に働きに出るのはなかなか働きにくいなど、経験上思うところがある。まずは自分の生き方やお互いの仕事などについても考えた上で、それを尊重してくれるパートナー選びといった、そんな観点からの教育があるのかどうか、気になった。学校などで性教育以外に、男女間のそういったことを、教えたり、今後教えるといった方針があるのか。
事務局	今年度、小中学生向けDV防止啓発資材を作る中で教育委員会に、教育でどういったことを教えているかを確認した。 小学生では、道徳や保健体育の中で、男女の尊厳やお互いを認め合い、尊重しあわないといけない、という内容を教え、中学生になると男女共同参画基社会本法なども教えている。ただ、結婚した時にお互いを尊重しあって、よく話し合っ、という内容までふれているかは、確認できていな

	<p>い。妊孕性という観点で、保健福祉部において高校生などを対象に男子にも教えている。そうした中で育児と子育てについては、考える機会は設けているところである。</p>
委員	<p>私は、DVに関わることが多い。DVが悪いことというのは、ほとんどの人が知っている。だが、実際にそういうケースにあうと「私がやっているのはDVではない」と大抵の人が言い、むしろ自分は被害者だと言っている人が非常に多い。「自分が彼女から被害を受けている、だから自分は身を守っただけだ」という。こういったものは、自分の自己評価が低いから、自分に自信がないので周りを叩いて、周りを低くして自分を上げようとする心理も関わっている、とも言われる。</p> <p>先日、女性の相談などを受けている婦人科医の方に話を聞く機会があり、小学校などで「一人ひとり尊いんだよ、みんな価値があって尊いんだよ」と十把一絡げに言うと「僕は、親などから尊重されてないからダメなんだ」と、みんなに比べて僕はダメなんだと思ってしまって、逆効果になってしまうことがあると。今は、自信がない子どもが増えているということがでて、自分に自信がないから周りも大事にできなくて、DVや犯罪に走ってしまうことがあると。そういうことで、一人一人の子供に対して、その人の良さ見つけてあげて、伸ばしていく、そんな心の教育といったものが大事だと言われていたので、ここで報告させていただく。</p>
事務局	<p>貴重な意見、参考にさせていただきたい。</p> <p>小学生向けのDV防止啓発資材については、単にDV防止という観点のみならず、男女共同参画、一人ひとりの個性の尊重などの観点も含めたものができればと思い、作成しているところである。</p>
委員	<p>2頁、基本目標Ⅱの項目番号9女性のがん検診の受診率だが、28年度の数値が載っていないがどうか。</p>
男女共同参画 青少年課長	<p>これは、毎年調査を実施していないもので、25年が最新データとなっている。</p>
委員	<p>乳がんは、女性のがんのナンバーワンだと思うが、行政で実施するもの以外もこの受診率に入っているのか。</p>
事務局	<p>国民生活基礎調査からの数値と聞いており、含まれていると思われる。基本的には3年ごとの調査で、28年度の結果がそろそろまとまる頃ではないかと思う。来年度は、最新の数値を提供できる見込みである。</p>
委員	<p>基本目標Ⅲのところ、質問と意見がある。</p> <p>1つは、項目番号12県審議会等委員の女性比率が下がり、35.7%になっている点について。これは極めて批判されるべきだと思う。県が努力すれば上がるものなのに、なぜ下がったのか。もし理由が分かれば教えてい</p>

ただきたい。ここは、絶対に下げてはいけない数字だと思う。

それから項目番号 19 男性の育休取得率について。1.8%と非常に下がっている。これについては、原因などについて何か分析しているのか。ウィズプラン策定の時にも、確かこの審議会でも申し上げたが、もともと、8.0%の目標数値自体が低いということで、私を含め委員の方からも意見が出たと思う。けれども、ゆっくりと、じんわりと上がっていく、という県の説明があり、高い目標を掲げろと言った矛を収めた経緯がある。結局、ゆっくりじんわりと言っていると進まないというのが今の状況だ。旗を振る県が、前のめりに言っていない限りは多分こういう数字は上がらない。下がった理由とともに、これからどういうふうに取り組んで上げていくのかというところを、今日の答えが難しければ、是非内部で検討してほしい。

もう一つ、先ほどの皆さんの意見に関連して。確かにDV予防に関する、小中学校などでの取り組みは進んできていると思うが、先ほど委員がおっしゃったのは、女性の活躍など含め、いろいろな働き方について、子供たちが考える機会を学校現場で増やすべきだという意見だったと思う。山形県では県立高校で生徒対象の「ライフデザインセミナー」に取り組んでいると聞いている。少子化ジャーナリストの白河桃子さんを講師にモデル校から始めて、徐々に県立高校全校へと対象を広げて実施しているようだ。どんな結婚をしたいか、どんなパートナーが望ましいか、さらには地元で働いて子育てをするのか、都会に出るのか、どういう生き方を選ぶのかということを生徒同士で話し合うそうだ。大人に近づきつつある高校生の段階で、今の社会の状況を知り、将来の人生設計を考える機会を持つことは少子化対策や女性活躍推進、さらには地方創生にもつながるのではないかと。岡山県でもこうした高校での取り組みを検討してはどうか。

男女共同参画
青少年課長

県の審議会委員の女性比率が下がった点だが、原因が考えられるとすれば、まず女性の審議会委員になられている方は、特定の方がたくさんの審議会の委員に就任されているというところがあり、そういった方が何らかの理由で辞められた時に、代わる方を探しきれていないのではないかと。

民間での管理職なども、人材が確保できていないのではないかとこの部分もあり、女性がどんどん進出していただくという事も含めて、養成とまでは言えないが、そういったことも必要になってくるのではないかと考えている。

育休取得率だが、育児休業は基本的に無給ということになるわけで、実際いろいろなところで話を聞くと、男性が育児に参加するために、育児休暇を取り始めていると、企業の取組みも進められているところで、休暇というステージでは増えてきているようだが、休業というところまではいっていないというのが実態ではないかと感じている。その場合、女性が休むのか男性が休むのかといったことで、それぞれの家庭で判断されて、経済的にいくらか差がある部分もあるかとも思うが、女性が育児休業をとり、男性が育児休暇で対応しているというのが、実態として多いのではないかとこのところである。女性が働き続けるということから、男性の育児休業も選択枝としては、出てくるものだと思うるので、各家庭で、夫婦で考える、ということをしっかりやっていただき、また期間を定めて、シェアするなど、そういったことも考えていただければよいように啓発していきたい。

	<p>DV等を含めた高校生へのキャリア教育については、高校自体がいま地方創生も含めてキャリア教育をしっかりとやっていこうとされていると聞いている。当課としても、DV出前講座で、高校などへも専門の方を派遣していく中で、将来設計のようなことも含めて、お話しているところであり、学校としてもそういう教育をしっかりとやりたいという思いはあるようなので、今後当課が進めていくのか、教育委員会としてやっていくべきものなのかいうところも含め、ご意見があったということで考えていきたい。</p>
委員	<p>私は商工会議所の関係だが、今年から活躍推進委員会というのが会議所の中にでき、オブザーバーとして、男性ばかりの会議の中に入れていただいているが、企業側も女性活躍を後押しして、社会で働き続けてもらえるよう、受け皿として改善をして行く必要があるということで、講師を招いた勉強会などをやっているが、なかなか企業の参加者が少ない。いい講師の方に来ていただくのだが、何とか人を集めて開催する、というような感じもなきにしもあらずで。育児、育児と言うが、やはり子育ては夫婦と一緒にやっていかないと、なかなか難しいと思う。どうしたら、男性も家事に参加してもらえるのかなあという話ができる。テレビでは、企業が早く社員を帰らせるような制度をつくっても、男性の方が帰りたがらないというようなこともやっていた。やはり、男性に意識の改革をしっかりとやっていただかないとなかなかこれは難しいと思う。</p>
会長 (司会)	<p>昨日、大学のゼミで学生たちに意見を聞いたら、女子学生は、結婚するかしないかという時には、パートナーが育児に協力してくれるかどうか非常に重要で、そういうことでなければ、結婚に踏みきれないということ言っていた。男子学生は全員「僕は協力する」と言っていた。育児休業を積極的にとりたいということも、男子学生が言っていた。数字は下がっているんですけども、多分意識としてはみんな、育児休業を取りたいとか、取れるものなら取りたいという男性が多いと思う。という事は、おそらく企業の仕組みの中に、問題点があるのではないかという気がする。社会人になっていない学生ではニーズがある、それが社会人になると実現されていないという事の数字だと思う。その点はきちんと分析していただきたい。決して取りたくはないというわけではない、多分そうではないと思う。むしろ奥さんに協力したいという思いは、あると思う。</p>
男女共同参画 青少年課長	<p>企業の中でも、昇進に影響するなどそれぞれ事情があると思われる。そういったことがないかたちが、トレンドとなってきているとは思いますが、なかなか進んでいない部分もあるのではないかとと思われる。</p>
会長 (司会)	<p>数字の背後にあるものがある。</p>
委員	<p>先ほど委員の発言の中にあつた地方創生と生き方だが、先日、野田聖子総務大臣兼男女共同参画担当大臣の話聞く機会があり、大臣になれる時に自分から率先して男女共同参画担当大臣を引き受けたいという意欲をもっておられたそう。子育てしながら働く者として、大臣が言われたト</p>

ピックをひとつ、皆さんに披露したい。

男性社会と言われる政治の世界で、朝の7時から会議があると。女性が朝7時から会議に出られるはずはないとして、改革したという話をされた。野田大臣のような優秀な方でもジレンマを抱えながら、ずっと国会の中で生きてこられたと言われた。

もうひとつ、会議に参加した外国人女性の方たちから「日本の男女共同参画って何？」と言われた。留学から日本企業に就職し、活躍される中で、日本社会には、男女共同参画に対する全体的な意識が全く無い、何年たっても変わらないと言われた。

会長 (司会)

では、次に議事 (2) 平成 29 年度男女共同参画関連事業進捗状況について、事務局から説明をお願いします。

男女共同参画
青少年課長

資料 2 に添って説明する。

男女共同参画を推進する事業については、「第 4 次おかやまウィズプラン」に掲げる 3 つの基本目標に基づき、男女共同参画青少年課とウィズセンターで役割分担しながら進めているところであります。本日は、本年度の主な事業について、進捗状況を説明させていただく。

まず、男女共同参画青少年課の事業について説明する。

基本目標Ⅰの関連では、昨年度に引き続き大学や経済界と連携し、家庭と仕事双方の視点から、男女共同参画のあり方を考えるシンポジウムを開催することとしており、今年度は、2月7日(水)に、岡山大学創立五十周年記念館で開催する予定である。参考1としてチラシをお配りしているが、シンポジウムで発表していただく「子から親へエのール論文」を募集したところ、昨年度44件を上回る58件の応募があった。現在、論文選考やパネラーの依頼、企業ブースへの出展企業の選考等の準備を進めているところであり、11月中には参加者の募集を始めたいと考えている。

基本目標Ⅱの関連では、小・中学生向けのDV啓発事業として、新たな啓発資材を作成し、青少年健全育成促進アドバイザーにご協力いただき、小中学校等で講座を行っていただくことを考えている。現在、啓発資材について、専門家からの意見聴取を終え、川崎医療福祉大学医療デザイン学科の学生さんにイラスト等の協力をお願いしているところである。また、県機関が相談を行っていない日曜・祝日・年末年始のDV休日電話相談やDV被害者の一時保護所退所後に住環境を提供するステップハウスの運営など、子どもの心の問題や学力低下等の諸問題に対するサポート等を行うDV被害者等自立支援充実事業を今年度もNPO法人さんかくナビに委託して実施しているところである。

基本目標Ⅲの関連では、昨年度に引き続き再就職を希望しながら、就労に踏み切れていない子育て中の女性の再チャレンジを支援するママの多様な働き方応援事業に取り組んでおり、今年度も就活コンシェルジュの設置のほか、プレキャリアアップセミナーや就職応援イベントの開催をNPO法人輝くママ支援ネットワークばらママに委託し実施している。セミナーや就職応援のイベントは、現時点では、昨年度を上回る参加者数となっている。参考2としてお配りしているチラシに、セミナーの内容等掲載している。

また、ワーク・ライフ・バランスなど働き方改革を推進するため、企業に出向いてアドバイスをする、働き方改革企業サポート事業については、岡山県社会保険労務士会へ委託しており、今年度は20か所程度で出前講座を実施する予定で、10月末現在で13か所、60事業所での実施が決定している。募集チラシを参考3としてお配りしている。

今年度新たに取り組む、働く女性ネットワーク構築事業については、女性が働き続けることができる環境づくりに向け、管理職、育休復帰、若手社員という同じ立場の女性が集まり、意見交換できる場を設定するという事で、課題解決のきっかけづくりにつなげていくとともに、将来こうした女性のネットワーク作りにつなげていければと考えている。株式会社パソナ岡山へ委託し実施しており、11月16日に開催することとしている。参考4として、チラシをお配りしている。

男女共同参画
推進センター
所長

ウィズセンターで実施している事業の進捗状況について、ご説明する。
基本目標Iに関連して、男女共同参画ゼミナールは、審議会、委員会などで活躍する人材や地域リーダーの養成とそのネットワークづくりを目的としている。男女共同参画に関する基本的な知識から最新の情報、また実践的なスキルを身に付けていただけるよう、計5日間10講座を実施した。全研修期間の3分の2以上をもって修了とし、29年度以降ゼミナール生として修了証を3回受けた方を認定し、地域での啓発活動や講習会、研修会の意見者への登用を呼びかけている。一般参加を含め、計454名に受講いただき、うち男性参加123名で、男性参加比率は27.1%となっている。また、女性団体等の研修にもご利用いただいている。

5頁、ウィズカレッジ事業は、男女共同参画社会の実現に向けて広く県民に向けて、各種講座を開催している。現在、企画講座を4回実施し、7月20日には上智大学の三浦まり教授に女性の政治参画について講演いただいたところであり、この回は試行的に18時からの開催とし、場所も駅に近いピュアリティまきびで開催した。10月14日は、しんぐるまざあず・ふぉーらむの赤石千衣子氏を招き、ひとり親家庭の現状と支援ということで、講演会及び当事者さんの交流会を実施した。こちらは、一般財団法人岡山県母子寡婦福祉連合会に後援いただいた。10月22日は津山男女共同参画センターとの共催事業を実施した。12月8日は岡大との共催で、18時半から、岡大図書館で開催させていただく。1月には浅口市との共催で、自治体活動と男女共同参画についての講演会を開催予定である。

先の審議会でもご提案があったように、なるべく他機関とも連携しながら事業を行っていきたいと考えている。また、出前講座については、現在まで、高梁市、矢掛町、真庭市、玉野市など5か所ご利用いただき、今後は調整中のものを含めて4か所の実施を予定している。

来所講座は、在学中の学生さんに来ていただいております。先ほど委員からご発言のあったキャリアなどについての話も少しさせていただいております。今後も引き続き、県内各地で取組んでいきたいと考えています。

6頁、男女共同参画推進月間事業は、11月が岡山県男女共同参画推進月間ということで、11月11日に記念講演会を開催する。「ペコロスの母に会いに行く」の原作者である岡野雄一氏をお呼びするが、この方は、認知症の母を介護した日々を漫画にされている。大介護時代が到来して、介護者

	<p>の3人に1人が男性、その3割は60歳未満の働き盛りに介護が始まる、共働きも増え、介護をしながら働き続ける人も増加しているということで、介護もまた男女で支え合うことが重要なテーマのひとつであるという観点からこのテーマを選んだ。また、8月1日から2か月間募集した男女共同参画川柳について、この記念講演会のオープニングに合わせて入賞作品を発表することとしている。「男性の家事・育児・介護への参画」をテーマに155人から646句応募いただいた。ウィズセンター登録団体の方々の企画事業もあるので、多くの方にご参加いただけますようご協力をお願いしたい。</p> <p>基本目標Ⅱに関連して、今年度も高校等へのデートDV防止に向けた啓発を重点的に実施している。若い世代への啓発は大変効果的であると考えている。12月3日には、津山男女共同参画センターとの共催でストップDV講座を開催する。ぜひ県北の皆様にもお声がけをいただきたい。</p> <p>7頁、基本目標Ⅲに関連して、キャリアアップ講座として、結婚・出産・育児・介護等により一度離職したが、再就職を希望する女性を対象とした講座を実施している。津山地区での応募人数が少なく、来年度以降については、女性をトータルに支援できるような内容のものに改善したいと考えている。岡山会場は申込多数で、選考になっており、ニーズがないわけではない、と思われる。今後もハローワーク等と連携を密にし、受講者増に努めて参りたい。</p>
会長 (司会)	ご意見、ご質問がある方は挙手をどうぞ。
委員	よければ、来年度どういう主な事業を考えているのかを大枠でよいので聞かせてほしい。
男女共同参画 青少年課長	<p>今、予算を作っている段階であり、具体的なものはお示しできるものがないが、この後の議事に、女性活躍に関する意識調査というのがあり、その中であった意見として、女性自身の活躍する、しようという意識が少し薄いのではないかという意見もあり、他の調査でも、女性の場合、就職2年目で男性に比べて管理職志向が急激に低下するという結果もあって、女性自身が活躍していくイメージが湧かないのではないかと、ということが新聞等で報道もされていた。活躍のモデルというものが、男性は周りにたくさんいるが、女性の場合はそういう方が少ない、いるけれども、いろいろな幅広い分野でそういう方が見えていないのではないかと、ということもあり、女性が社会に出て活躍をしようという目標やロールモデルになるような方を紹介する事業などができないか、また、女性が意欲の落ちるような何か環境があるなら、その部分については、企業に改善していただくようアドバイスするような事業などもできないか、と考えている。</p>
会長 (司会)	女子学生に結婚の話をする、子供のこともあるが、自分のキャリア形成も非常に重要なポイントで、やはり今「バリキャリ」を目指す学生は、女子学生の3分の2くらいいて、やはり自分もバリバリ働いて自己実現とか、そういうことをしたいという学生が結構いる。なので、今の就職して

	<p>1年後に、意欲が低下するというのは非常に大きな問題で、そこは行政の方でもメスを入れていかないといけないのではないかと思う。 意欲の高い女子学生が非常に多くなっているような気がする。</p>
男女共同参画 青少年課長	<p>段階によって、それぞれ課題が出てくるのだろうと思うので、今年度の働く女性のネットワーク事業では、カテゴリーごとに分かれて、それぞれの課題解決につなげていただこうということで事業を実施している。 働く女性のロールモデルを見つけるようなことができ、それとマッチングさせることができれば、悩んでいる方に新しく何かを提示できるようなこともできるのではないかと考えている。</p>
委員	<p>基本目標Ⅲのキャリアアップ講座事業だが、私はずっと前からこういった事業をしているんだなと思って見ていた。再就職を希望する女性を対象に、となっているが、何というかあまり面白くなさそうな講習で、レベルも高くなさそうな…という印象を受けていた。私が受けたと思うのは、例えばプレゼンや交渉術の講座、契約がうまくいく方法など、楽しいものがあればいいのにと常々思っていた。再就職する際は、とりあえずの仕事かそれなりの収入があるものもいいが、やりがいのないものが見えにくい感じがする。この講座だけではなく、他のいろいろなものでも感じる。キラッと光る内容を検討していただきたいと思う。</p>
男女共同参画 推進センター 所長	<p>来年度に向けて内容を検討中だが、就職の第一歩からキャリア形成まで、トータル的な支援ができるような講座に組み直したいと考えており、ステップアップについては、先程話にもあった、交渉力やチームマネジメント、ロジカルシンキング、プレゼンテーションなども研修として受けていただけるような形で、考えていきたい。</p>
委員	<p>夢を持つというのは大事な事で、今は、子どもが未来に夢を持ってない時代だと言われている。私が大学に入った頃は好景気で、男女雇用機会均等法も施行され、キャリアウーマンという言葉が流行り、女性も将来を夢みた頃だった。その後、バブル崩壊、就職氷河期が訪れ、派遣が増えて、となり、今は、ティーンエイジが読む漫画でも、仕事がなくアルバイト、もしくは引きこもりなど、そういったものが普通に描かれている。 社会に問題があって、若者が将来に希望を持ってなくなっているが、少しでも自信をつけて将来に希望を持てるようになっていただければと思う。</p>
男女共同参画 推進センター 所長	<p>ライフイベントにより、退職した人などは、なかなか次の第一歩が踏み出せないということもあり、これから再就職を考えようという方については、実際活躍をされている方の体験談であるとか、自分の事をもっと知って、適職を知ってキャリアデザインやライフデザインを考えていくという事も必要なので、そういったものも含めて考えていきたい。</p>
委員	<p>ストップ・DVの事業だが、中学、高校の開催場所が書いてあるが、見ると、県北は、美作高校だけ、1校だけのようだ。授業によっても違うの</p>

	<p>かもしれないが、県北、県南で随分感覚が違うのかなと思った。 依頼される高校で、県北、県南で取り組みの違いがあるのだろうか。</p>
男女共同参画推進センター所長	<p>ストップ・DV講座をご利用頂いたところが11ということで、私ども以外にも、例えば人権擁護委員などを講師に迎えて、各高校では授業をされているので、県北も全くしていないというわけでは無く、県南、県北ということでの違いは無いと思われる。</p>
委員	<p>団体における男女の役員比率もおおいに差がある。私が役員をしている団体でも多くが、女性を登用する、とりあえず三役に登用するというのはなかなか難しい。やはり男性が拒否するというのが、結構ある。企業だけでなく、団体などの取り組みも続けていく必要がある。働くことにおいても、企業のおそらく半数は非正規だ。ロールモデルといっても、一部の女性のモデルにしかならないのでは。現実的には管理職になりたくない女性も結構いる。30代40代で管理職になるには、何かを犠牲にして、管理職を目指さない限り、なかなか難しいのではないかと思う。全てできる人はおそらくいないと思う。小規模であればあるほど、勤めている女性たちは、本当に必死で働き、育児や介護もしながら働いている人がたくさんいる。きれい事ですまされない。社会の現実を見ないといけないと私は常々思っている。</p>
会長 (司会)	<p>数字に現れない、そういう現実の中で考えないとなかなかそれぞれニーズにあった政策はできないだろうという話。</p>
委員	<p>団体における女性比率は、出来れば、取り組んで頂きたい。 来年度において、考えて頂きたい。</p>
男女共同参画青少年課長	<p>企業だけに女性活躍をしてくださいと言っているのではなく、いろいろなところで、男女がそれぞれの能力に応じて、活躍できるようになるのが、本来の姿と考えている。 いろんな分野でどれだけの女性が役職に就いているのか、活躍できているのかという数字は、拾えるものはなるべく拾ってお見せするとみなさんが進捗を見れるようになるので、そのあたり、検討して努力していきたい。</p>
会長 (司会)	<p>では、次に議事3その他について。前回、審議会で速報の報告があった「岡山県の女性の活躍推進に関する企業に意識調査」について、事務局から概要の説明をお願いします。</p>
男女共同参画青少年課長	<p>前回審議会で速報というかたちで報告したが、結果を精査し、分析等を行った結果を資料3に添って報告する。 この調査は、昨年4月に女性活躍推進法が施行されたことなどを受け、今後の政策立案の基礎資料とするため、県内企業における女性の採用や昇進の実態、女性活躍の取り組みや課題などについて、郵送によるアンケート形式で、昨年の12月から1月の約1か月間で実施をしたものである。3,000</p>

社を対象に実施し、約半分の 1,507 社から回答をいただいた。特徴的と思われる点を中心に説明する。

回答企業の内訳は、岡山市、倉敷市で全体の約 6 割を占めている。企業数、従業員数は、30 名未満の企業は 65.6% を占め、女性活躍推進に関する行動計画の策定が義務付けられている 301 人以上の企業数は 3.2% となっている。業種別では、岡山県の産業構造の関係から、製造業が 19.8% と最も多く、次いで医療福祉、卸売業、小売業などが多くなっている。

3 頁、年齢構成については、30 代・40 代が多く、10 代・20 代の割合が低い。問 3 年次有給休暇の取得率については、20% 未満の割合が一番多く、全体の 5 割強が取得率 50% 未満となっている。従業員規模別でみると、どの規模でも 20% 未満、または 20~50% 未満が一番多い割合を占め、取得率の低い状況がうかがえる。取得率の高い層 80% 以上だけを見ると、301 人以上の 6.3% に比べ、10 名未満で 13.8%、10~29 名では 8.4% と小規模企業の方が高い割合となっている。

4 頁、問 4 有給休暇の取得促進のための具体的な取り組みについては、約半分の企業は行っていないと答えており、その割合は小規模企業ほど高くなっている。

5 頁、問 5 平均残業時間の状況については、男性の場合、月 1~10 時間の割合が一番多く、ついで 11~20 時間が多くなっており、その 2 つの層で約半分を占めている。女性の場合は、月 11~20 時間の割合が一番多く、次いで 0 時間が多く、その 2 つの層で約 3 分の 2 を占めている。従業員規模別でみると、月 0 時間の割合が小規模事業ほど多くなっており特に女性の場合は、それが顕著になっている。

6 頁、問 6 残業を減らすための取り組みについては、行っていると行っていないの回答が同程度であり、従業員規模別でみると、規模が大きくなるほど行っているの割合が高くなっている。

8 頁、問 7 残業を減らすための取り組みを行う上で課題の有無については、課題があると特に課題が無いとが同程度の割合となっている。具体的な課題としては、人手を増やしたいが人材の確保が難しいが一番多くなっている。

10 頁、問 8 過去 3 年間の正職員の退職理由では、男女とも自身の健康上の理由が一番多くなっているが、女性は、その他の理由も多くなっている。

11 頁、問 9 取り入れている制度に関する質問では、法定を上回る育児休業制度や退職者再雇用制度を導入している企業が多くなっている。

12 頁からの制度の利用状況については、⑥フレックスタイム制や⑦時差出勤制度などの勤務形態に関する制度がよく利用されており、逆に②法定を上回る介護休業や⑤法定を上回る介護休暇制度など、休業、休暇制度が利用されていない状況がうかがえる。人員確保が厳しく、なかなか休めない状況の中で勤務形態の工夫でやりくりしている状況ではないかと考えられる。

15 頁、問 10 従業員における女性の割合については、1~20% の企業が一番多く、50% 以下の企業が 53.8% となっている。業種別では医療福祉、教育学習支援業、宿泊業、飲食サービスが 50% を超える割合が多くなっている。

16 頁、問 11 女性正職員の平均勤続年数については、3~10 年が一番多

く、次いで11～20年が多くなっている。従業員規模別にみると、小規模事業において3年未満の企業がある反面、20年以上の企業も割合が高くなっている。地域別では、美作県民局管内で他地域に比べ3年未満が低く、20年以上の割合が高くなっている状況がある。

17 頁、問 12 女性従業員の割合を増やしていくかについては、変わらないが約3分の2を占め、増やしていきたいは約2割。

18 頁、問 13 求人についての応募状況では、「男性からの応募が多い」が「女性からの応募が多い」を若干上回っている。応募状況と残業を減らす取組みを行っているか否かの回答との関係を見ると、男性が多い企業は取組みを行っている割合が高く、女性が多い企業は大きな差がないことから、女性の方が応募にあたって残業の有無を重要視していないのかもしれないということが考えられる。ほかに何か重視するものがあるのかどうか、今後調べていく必要があるのではと思っている。

19 頁、問 14 女性の応募を増やす取組みを行っているかについては、行っていないが約7割となっており、従業員規模別では規模が大きくなるほど取り組んでいる割合が高くなっている。

20 頁、問 15 女性がついている役職については、役員と回答した企業が一番多く、従業員規模別にみると、小規模企業ほど事業主社長や、役員といった経営に参画する役員の割合が高くなっている。

21 頁、問 16 今後の女性の管理職登用への考えについては、「分からない」が一番多く、「積極的に登用したい」と「そういった考えはない」が同程度の割合になっている。従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「積極的に活用したい」との割合が高くなっている。

22 頁、「そういった考えはない」と解答した理由としては、「女性従業員が少ないから」が最も多く、「希望する女性従業員がいないから」、「すでに女性を登用しているから」の順に多くなっている。

24 頁、問 17 女性に管理職になる事を打診し断られたことがあるかという質問については、11.9%の企業が「断られたことがある」と解答し、従業員規模が大きくなるほどその割合が高くなる傾向となっている。業種別では、女性従業員割合が高い医療福祉、宿泊業、飲食サービス業が高い割合となっており、断られた理由は、「今より責任が重くなるから」、「管理職になる自信がない、向いてないから」が多くなっている。女性が活躍できる環境づくりとともに、女性側の積極的な意識醸成に繋がる施策が必要なのかも知れない。

27 頁、問 18 女性の管理職登用にあって重要なことでは、優秀な女性の人材の確保が一番多くなっている。

28 頁、その回答企業の女性従業員の採用意欲、女性応募者を増やす為の取組み等の関係を見ると、そう思っているにもかかわらず具体的な対策に至っていないのが現状のように分析できる。

30 頁、問 19 女性の活躍推進のための取組みに関しては、「行なっていない」が46%で一番多くなっている。従業員規模別では、規模が大きくなるほど行っている割合が高くなっている。「行なっている」、「今後行いたい」取組みとしては、非正規職員の正職員への転用制度が一番多くなっている。

32 頁、行なっていない理由は、「すでに活躍できている」が一番多くなっ

	<p>ているが、この回答企業の女性の平均勤続年数は、約3年から10年が一番多く、実際に活躍できている状況であるかは、ちょっと疑問が残るところである。また、女性管理職の状況として、役員が一番多くなっており、小規模事業者を中心に、一部女性が役職等に就任することで「活躍している」というふうに回答しているのかもしれないと考えられる。</p> <p>34 頁、問 20 男性の育児・介護への参加しやすくする取組みについては、「行っていない」が 57.7%となっており、「行っている」、「行いたい」取組みも、配偶者の出産や子育ての為の休暇制度がほとんどという状況であり、男性のサポートという面で、女性活躍に向けた大きな課題となっていると考えられる。</p> <p>35 頁、問 21 女性活躍推進上の課題については、「特に課題はない」が約半分を占め、従業員規模が小さい企業ほどその割合が高くなっている。すでに、活躍しているとの意識が高かったこと等を考えると、実際の状況とギャップがあるように感じる。</p> <p>42 頁からは、自由記述による意見等をまとめている。44 頁に記載している「女性の意識に関する意見」が意外に多かったと感じる。回答者が、企業の経営者、担当者ということで、あくまで企業側の意見ではあるが、本調査では、管理職の打診を断られたことがある企業が少なからずあることや、先程申し上げた別の調査で、女性は男性に比べて2、3年目で、管理職志向が減退する傾向があるという指摘もされており、女性自身の活躍への意欲をいかに向上させていくかも、大きな課題であると考えている。</p>
会長 (司会)	<p>調査結果がまとまったということで、事務局から詳細を報告いただいた。ご質問、ご意見のある方はどうぞ。</p>
委員	<p>20 頁、女性が就いている役職だが、説明では、役員に結構就任して、女性が活躍しているという分析があったが、私の考えは少し違い、87 頁の問 15 のグラフを見ると、中小企業などで役員が非常に多い。これは、同族企業では、要するに男性が社長で、奥さんや娘さんが役員になっているケース非常に多い。また、本人が役員になれない事情がある場合に、奥さんなどを名目的に社長や役員にして、実質的には本人が経営しているケースもかなりある。よって、役員に名を連ねているから、活躍していると経営にも参加しているというのは注意する必要がある。特に、中小企業と同族企業では、その傾向が強いことは注意しておく必要があると思う。</p>
事務局	<p>小規模や家族経営など、いろいろなものがあることは留意している</p>
委員	<p>調査をした目的は、今後の各種施策の基礎資料として活用すると明記されているが、実際具体的にどのような対策を考えているのかということと、広く県民に対してはどのような働きかけを行うのか。冊子を配っただけでは私は意味がないと思っていて、すみずみまで意識の改革をしていかないと、男女共同参画はこれから先の進展がないように思う。女性よりも男性の問題の方に目を向けていかないと。なかなか遅々として前にいかない。その辺りの具体的な進め方を行政としてどのようにやっていくのか。</p>

	<p>数字だけでなく、この調査をよく吟味したら、とても大事なことが隠されているように思う。</p>
<p>男女共同参画 青少年課長</p>	<p>この調査結果を今後の施策に反映させていく。</p> <p>先程も申し上げたが、女性側の意識の問題もあり、女性が管理職を目指すような意識が、会社に入ってからだんだん減っていく、ということもあり、そういった部分で、企業の方も女性自身の意識を問題視されている部分もあるのではないかと。そういった点に対し、何らかロールモデルのようなものできっかけを提供するような施策ができないかと考えている。また、企業においても今回の調査で、企業規模によっても取組みの進捗も、内容も違っており、やはり個々の企業へアドバイスをするような制度や仕組みのようなものも、考えていきたい。中小企業でもいろいろ取組みをされているという結果も見取れるので、そういった内容を広く中小企業にフィードバックしていくようなことも必要かなと考えている。</p> <p>すみずみまで啓発すべきという点では、全ての方にといいところまではなかなか難しいわけだが、県としても当課や子ども未来課、産業労働のセクションといったところで、さまざまな分野からのアプローチにより、セミナーの実施や実践事例の紹介、専門家の方の話を聞く機会を設けるなどの取組みを行っているところである。まだまだ十分ではないが、こういったアプローチの仕方がいいのかということも含め、今後とも考えていきたい。</p>
<p>委員</p>	<p>今回の調査で、県から一つは女性の意識の向上という課題が見えてきたという発言があったが、それに関して意見を申し上げたい。</p> <p>確かに、先程から話が出ているように、会社に入った時には男女同じぐらいの意欲、もしくは女性の方が意欲的だったのに、会社の中で何年かすると女性の意欲が低下する、というのは、さまざまな調査で出ているようだ。ただ、その裏にあるものをちゃんと見ないといけないと思う。何かの調査で見たが、2年目3年目と意欲が落ちることと、その人が会社に入ってからどういう配属をされたかということには関連がある。やはり男性は会社の将来を担うという期待のもとで、そういう配置をされて経験を積む中で意識を高めていく。一方、女性は、そういう期待されていないような部署に配属をされていく中で、何となく諦めとか、私には無理だわということが生まれてくる、ということだ。やはり、女性の意識だけに焦点を当てて、女性達に頑張れ頑張れと言うだけでは、もっと絶望的な気分になってしまうと思うので、取り組む時にはこの会議でも意見があったが、男性の経営者や管理職の意識を変えるということと、女性社員の育て方を変えるという両方の視点が必要だ。この両方がないとバランスを欠いてしまうと思うので、その点をよろしく願いたい。</p>
<p>男女共同参画 青少年課長</p>	<p>両方の取組みが当然必要だと思っている、女性の意識向上ができない環境というのが、まず一番の問題。それについては、これまでも取り組んできているところであり、新たにもう一つの側面、女性の側からアプローチする必要もあるということで、新たに事業を考えていきたいと思っている。</p>

委員	<p>回答の自由記述を見て、「仕事」と言う定義がそれぞれで違うのかなと感じた。例えば、子育てなども大切な仕事である、と世の中でよく言われていることだが、私は、それは仕事ではなく生活だと思っている。その「仕事」の定義をこの調査の中に書いておいてもよかったかなと思った。</p> <p>27 頁、優秀な女性人材の確保という、この優秀な女性とはどういう方なのかなと思った。家族の理解、協力というのが、2位になっているが、それと合わせてみると、時間的に融通が利く方なのかなとも思ったりするわけで、それぞれが思う定義があると思うので、こういった方っていうものが書いてあったらいいかなと思った。</p>
男女共同参画 青少年課長	<p>なかなか定義が難しい部分もあるが、それぞれの企業が思う優秀ということは、ばらつきがあるとは思われる。</p>
事務局	<p>人材の確保という言葉の修飾語として「優秀」がついているが、人材の確保」という意味合いでの選択肢とみていただきたい。人材の確保というニュアンスが強い選択肢であると思っていただきたい。</p>
委員	<p>先程、委員がおっしゃいました、2、3年で意欲がなくなるということですが、それは、女性ばかりではなくて、若い就職された人は男性も女性も、それは共通の問題ではないかと感じる。</p>
事務局	<p>現在、女性活躍を含めて、働き方改革について、部局合同で事業に取り組んでいる。産業労働部では、企業トップの意識を変えるため、企業のトップを対象としたセミナーを開催している。3年目の離職が若い方には多いという分析から、これも産業労働部で事業に取り組んでいると聞いている。男女共同参画青少年課としては、産業労働部で行わない部分をカバーする施策として、企業側へのアプローチと女性側へのアプローチができる事業を来年度以降できればと考えている。企業内で女性ばかりが頑張っても男性側の意識が変わらないといけない。今年度は女性活躍のネットワーク事業の中で、男性上司の方についても、少しアプローチをしていこうとしている。今年度の状況や委員からいただいた意見などを踏まえながら、来年度の事業を検討していきたい。</p>
委員	<p>調査対象企業の抽出基準だが、県内の民間事業所の3,000社とのことで、解答が50.2%だが、回答は企業の中でどなたが答えられたのか分からないが、この中でトップが女性の企業は何社かあるのか。女性がトップの企業が女性活躍をどう捉えているのか、知りたい。活躍というと役員になったり、社長になってバリバリやっているとイメージしかないとか。それも大事な事なのだが。</p>
事務局	<p>調査票の項目の中で、回答は会社の中で人事や総務を担当なさっている方ということで、制度や利用状況が分かるような方に回答頂くようお願いをしている。その方が総務部の部長や課長である場合もあるし、担当の方の場合もある。小規模の企業であれば、代表の方が書かれて場合もある</p>

	<p>と思われる。調査では解答者の性別、あるいは役職は聞いていない。</p> <p>自由記述のところの書きぶりから、女性書いている場合というの推測はされるが、調査票全体での統計は、取り切れていないのが現状である。</p>
委員	<p>企業トップの女性が、女性にはこうあってほしいっていうようなダイレクトなそういう意見がわかればなど。こういう女性がほしいとか、そういう事がわかればよかったなど。</p>
委員	<p>記述内容を読みながら思い出したことがある。ニュースで世界の男女格差で日本が144カ国中114位というのがあった。改善されるには、100年以上もかかるのではないかと、ということであった。</p> <p>議事2にも関係するが、1年ぐらい前に、ペップトークという講演を聞いた。日本の場合、こういう男女格差等々、根底は人権の問題などお互いの能力を認めない。互いの良いところを引き出そうとする、そういう技術が低いのではないかと思う。ペップトークというのは、相手を褒めたり、元気づけたりして、いいものを出して、前向きにしようというもの。世界で日本の子供達は、自分を肯定的に捉えているかという趣旨の問いで158番目。自己肯定感、つまり、自分はできる・やれる、明るい、など前向きな言葉を言う、あるいは行動する考えを持っているというのが158番目。自分は出来ない、能力がないとか、やっても無駄だとか、そういう発想になっていってしまうということのようだ。</p> <p>地域のコミュニティー活動の会長をしているが、地域で世代間交流をやった時に、そういった前向きな言葉をかけてあげると、子どもはのってくる。それはどうなっているの？どうしているの？と、いろんな事をとっても前向きに聞いてくる。自信を持つと、お互いを尊重し合って、お互いの良いところをどんどん引き出すような人間関係ができてくるんじゃないかと。先ほど、委員が言われた交渉術やプレゼンにもつながるが、ウイズセンターの講座の中でも、言葉を使って、お互いが前向きになれる、元気になっていける、男女が尊重し合うような態度を養っていけるような、そういう言葉の術というような講座などもあったらよいと思う。</p>
会長 (司会)	<p>要望ということで、承知した。</p>
男女共同参画推進センター所長	<p>是非、そういった講座も検討してまいりたい。</p>
委員	<p>女性の活躍というものに関し、基本的に給与をもらって正社員で働いている人を中心とした話が話題に上げられたり課題になったりしているが、私達のように、農林業に従事している女性もいっぱいいる。もちろん給料制ではない。県は県民のすみずみに目の届いた施策を全体的にしていけないと感じている。振興局が3つになり、県の職員が、私達のところにくるようなこともほとんどなくなった。そういったところから、県政を考えてほしい。男女共同参画だけじゃなく、全てのことにそういうふうなあり方を考えてほしい。</p>

委員	<p>貴重なご意見を聞かせて頂き、執行部だけではなく、議会もしっかりやっついていかなくてはいけないのだろうと感じた。</p> <p>女性活躍とか待機児童の問題であるとかが非常に言われている中で、はっと思ったのが、要するに結婚していない女性より男性の方が多い、男性は25%、4人に一人が結婚していない。女性は6人に一人くらい14.5%くらいで。私は、その数字を知らなかった。少子化とかいろんなことを言われている中で、やはり今日のご意見があったように、男女共同参画であるとか女性活躍とかいっても、男性が変わらないことには、意識も変わらないといけなし、行動も変えていかなくちゃいけないし、企業経営者であれば、企業経営をされている男性の方も変えていかなくちゃいけないだろうし、そのためにはおそらく江戸時代以前からの、この日本の文化とか風土とか習わしとか、そういうのも含めて全部取っ払っていかないと、先ほどありましたジェンダーギャップ指数 114 位というような、女性の総理大臣が誕生すれば一気に上がると思うが、そういうすごいことがない限り、そんなに急に上がるはずがない数字であり、いずれにしても男性頑張らないといけなしのだろうと。</p> <p>先ほど話があった3年離職、中卒で3年間続くのが50%、高卒で4割が辞める、大卒で3割、大学を出ても3年間勤められない子が3割いる。いろんな理由があるが、大半が人間関係が理由だ。人間関係で辞めていってしまう、上司と合わない、仕事が合わないというのものもあるかもしれないが、そういう話を聞いていけばいくほど、強くなるというのか我慢するというのか、武士道というのか、変な意味ではなく、いい意味で男が強くなることも必要なのではないか。いい意味で、女性と一緒に生きていくために、男性が活躍すること、それが必要なんだろうと強く感じている。先ほど、審議会の男女の比率の差であるとかの話があったが、議員の男女比、岡山県議会も一割しか女性議員がいらっしやらない。そういう中で、まず自分たちの目の前にあることをどうやって変えていくのかということ是非常に大切なことじゃないのかなと感じた。</p> <p>この調査結果、書かれていることを読んでみると、すべてを集約することはたぶんできないかと思うが、そういう一人一人の思いというものを感じられる日本とか岡山県を作っていくかなくてはいけない、というのがこの審議会の大きな役割なのだろう。</p>
会長 (司会)	<p>皆さんの意見が男女共同参画の施策に反映されることと思う。</p>
委員	<p>侍の国というような話があったが、女性は三つ指についてどうのこうのとかいうような、そういったイメージがまだあるのかなと。子どもに人気のあるテレビ番組は、男が働いて、女性は家を守るような家庭が出てくる。こういったものの人気が安定しているというところで、それを見て育てているわけで、そういったことがあるのかなと私はそういう感じがする。</p>
委員	<p>最初の資料1で、男性と女性の育児休業取得率の話があったが、これは男性と女性の取得率を足して100になる感じがする。この目標も50、50が</p>

	<p>良いのか、100、100 なんてことがあるのか。そもそも目標を 90 や 10 にしているということは、先ほどから皆さんおっしゃられているが、だいたい 90 と 10 くらいの比率ですべてが動いていると、目標にしているのはそもそもそういうことなのか、という感じがした。そのこのところを変えていかないと、なかなか、難しい問題があるのではないかと思う。</p>
委員	<p>外に出て働くのは確かに立派な仕事だと思うが、妊娠、出産、子育てというのも立派な仕事。外に出てサラリーをもらっていることも確かに大事なこともかもしれないが、そういう報酬がなくても、立派な活躍なのだと、そういう意識を作っていくことは、非常に大事なことだと思う。いろんなアンケートもあるが、こう根本からの意識改革が必要じゃないかと思う。</p>
会長 (司会)	<p>子供を安心して産める社会、これを作らなければいけない。</p>
委員	<p>いろんな関係の会に出させていただいて、人口減少というのが一番の原因ではないかと思う。企業にとっては働き手が少なくなることは大変なこと。女性の力を社会にとということで、女性活躍推進ということも出てきたと思う。今まで子育てだけといていた方の力も借りないといけなほど、それだけ人手不足が目の前に迫ってきているということではないか。結婚して子供を産んで、子供を 3 人でも 4 人でも産んでもらいたい、そして産んでどういうふうに育てていくか、これはどこからどう取り組んでいけばよいか、なかなか大変な問題だと思う。</p>
委員	<p>昔は、男の子と女の子の子どもがいて、3 人目ができたら「どうされますか？」と産婦人科で言われた時代もあった。3 人もいらないでしょうと、いわゆる産児制限というものがあつた。男の子が産まれたらもういいというのが日本社会。戦後、子どもが増えすぎたからといって産児制限がはじまった。どれだけの女性が命を落としたことか。女性側に避妊をさせるという処置もあった。そういう時代があつて、今の出産する年代の人口が減っているということ。国の施策でこうなったわけで、野田大臣なんかにはがんばってほしいなと思う。こういった過去があるということを皆さん思い出しておいてほしい。</p>
会長 (司会)	<p>では、次の報告事項について、事務局から説明願う。</p>
事務局	<p>前回の審議会では医療関係者向けのDV被害者対応の手引きの改定について、ご意見をいただき、5 月末までにその他の意見がありましたらお寄せくださるようお願いしていたところであるが、その後、特にご意見等いただいている。この件の今後の対応について報告する。</p> <p>前回、福祉関係でもDVを受けている方が発見できるようなマニュアルがあるべきではないかというご意見があつた。福祉の窓口からDVの窓口に繋がっていないのではないかというお話があることから、福祉関係者向けには、既存のリーフレット等を活用し、各種会議にこちらから出向くな</p>

どして、福祉関係窓口にご相談に来られた方で、DV被害者と疑われるような方がいた場合には、確実にDV相談窓口に繋いでいただけるようにしていきたい。

医療関係者向けのマニュアル作成は、DV防止法の第6条の中で、医師その他医療関係者の発見、通報という規定もあることから、それを強く意識してもらう目的もあり、医師会、看護協会の方などにもご意見を聞きながら、業務上DVを発見しやすい医療関係者に向けて、DV被害が疑われる所見・症状等が発見した場合の診察や記録、写真、声かけ等のポイントをまとめたものをフローチャートのようなかたちで、他県のもの等も参考にしながら、来年度作成していきたい。できれば常時、医療関係者の方の手元に置いてもらえるよう、見やすいものを作っていきたいと思っている。また案ができたなら、皆様にご報告する。

会長 (司会)

今日は、いろんな意見あったが、やはり政策を打ち出す場合はこういった調査なども必要だとは思いますが、これはある種、平均化された数字であり、例えば女性の役員比率であるとか、育児休業の比率であるとか、それぞれに数字の背後には色んなポイント、要素があり、そこも踏み込むという目で見ていただきたいというのがまず一つあったと思う。

また、現状分析した上で、やはり根本的な問題も見えていく必要があると。

女性の方のがんばれが言っただけでなく、キャリア形成が男性優先になっているという面などの問題があると思う。経営者の意識が少し古いなどの問題もあると思う。そういった面への啓発、構造的な問題も含めて、行政の方でも働きかけていくということも必要だと思う。

ひとりひとは違うわけで、そういう多元的な中で、それぞれに寄り添うような施策を打ち出していきたいということも、今日の議論で委員から発言があった。

ぜひ、今日の意見を来年度に生かしていただきたい。

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 —