

平成 30 年度富山県男女共同参画審議会 議事録

日時：平成 31 年 3 月 14 日（木）14：00～15：30

場所：県庁 4 階大会議室

議事：(1) 男女共同参画推進施策の実施状況等について

(2) 男女共同参画をめぐる国の動きについて

(3) その他

【委員からの主な発言】以下のとおり

(委員)

- 政治分野における男女共同参画の推進について、諸外国もかつては男性中心の（議員における男女比率の）構成だったのだと思うが、そのバランスが男女均等になっていった過程について、参考材料として研究し、活用していけば良いと思う。
- DVについて、なぜ近年DVが目立つようになったのか、根本の問題にどのようにアプローチしていくかが極めて重要だと思う。
- 女性の社会進出等も関係して、食事の在り方、食に関わるライフスタイルは大きく変化している。家族のコミュニケーションや食品添加物が精神に及ぼす影響もあるのでは感じる。そういったアプローチの視点もあると良いのではないか。

(委員)

- 千葉県野田市の事件を受けて、全国でも児童相談所の体制が強化される流れになると思うが、県における人員の増について、確保の見込みはあるのか。

(委員)

- 女性の勤務体系について、午前と午後を分けて求人を出したときに、想定よりも多く応募いただいたという事例があった。多様な勤務体系を推進する施策があると良い。
- 本審議会の所掌事務とは異なるかもしれないが、DVと関連して、子どもや孫が、高齢者に暴力をふるったり、迫害したりする事例を耳にする。今後、高齢者が増えていく中、こういった事例も視野に入れてもらいたい。

(委員)

- 育児休業取得率について、女性（98.1%）と男性（2.8%）の差がこんなに大きいものかと驚いた。本県における男性の育児休業取得率は、全国的にどの程度の位置にいるのか。
- 男性の育児休業取得率を増やすため、効果的な施策を民間にどんどん提案していき、役立てていけばよいと思う。

(事務局)

- 政治分野における男女共同参画の推進について、他の国では、クオータ制を導入し、議員の男女比率が均等になるよう、義務付けている例もある。各国の状況については、今後も情報収集して

まいりたい。

- 児童相談所の人員については、全国的に増加させている。本県における体制の強化については、現時点では定員のみ増員だが、今後、重点的に配置することになるかと思う。
- 多様な勤務体系の推進について、新たに設置する女性就業支援センターにおいて、フルタイム勤務でなくても、時間単位で働けるような業務の切り出しを企業に働きかけ、働く時間や場所に制約のある人でも働きやすい職場環境づくりを推進することとしている。これは働く人、企業双方にメリットのあることだと考えている。
- 男性の育児休業について、全国平均は5.14%となっており本県は全国的にも低くなっている。
- 女性の活躍推進のためには、男性の家庭における家事・育児の役割分担が非常に重要だと考えており、H31には、男性の家事・育児参画を促進するため、新たなキャンペーンを実施するとともに、ハンドブック等も作成するが、企業においても働き方改革の取組みの一環として、(男性の家事・育児参画促進の)取組みを進めていきたいと考えている。
- 男性の育児休業取得を促進するための具体的な支援として、育児休業を取得した企業に対して、助成金を支給するという労働局の制度もある。

(委員)

- 県や国でも、様々な女性の活躍や男性の育児、介護に関する施策を実施しており、非常に良いことだと感じている。
- 自分の会社でも、育児休業を取得する社員が職場復帰しやすいよう、食事会の開催や言葉がけにより、(退職せずに)長く勤めていただける雰囲気づくりをするよう努めている。
- 子育てが終わり、現在は親の介護をしながら働いているが、そのような(制約のある)者でも元気に働けるという姿を、これから入ってくる若い女性に見せていくことも、自分の仕事かなと感じている。

(会長)

- 休みやすいような雰囲気づくりや、復帰しやすいような雰囲気づくりが(企業においても)大事。

(委員)

- 男女共同参画や社会における女性の活躍のためには、各企業の環境整備と合わせて、男女両方の意識改革が必要だと感じている。
- 意識改革は特に難しいと思うが、平成27年度調査において、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えについて、初めて男性の「反対」が5割を超えたという点が、資料の中で一番驚き、うれしく感じた。
- 平成31年度の県の取組みでも、ハード、ソフト両方の取組みがあるが、ぜひ多くの方に利用してもらえよう、周知に力を入れ、多くの方に知ってもらえるようにしていただきたい。

(委員)

- 施策の推進について、児童虐待の防止のようにすぐやらなければならない取組みと、学生のライフプランデザインの支援や女性のキャリアデザインの支援のように、広げていかなければいけない取組みがある。

- (従業員の) 面談をしていると、男性も女性も(キャリアデザインに関する)意識が低いと感じるので、地道に取組みを広げていってほしい。
- 企業の経営者や管理職がどういったことを考えているのか、経営者や管理職に話をさせ、従業員に聞いてもらう機会を増やしてもらえると良いと思う。
- 男性の育児休業取得率について、2.8%という数字が高いとは思わないが、企業規模別に比較しないと、高い低いと言うことはできないと思う。大企業はある程度利益を創出するベースができており、様々な福利厚生を講じることができるが、小規模な企業ではそうはいかないと思うので、小規模な企業のサクセスストーリーを拾うためにも、(企業規模別の)分析をしていただきたい。

(会長)

- 成果を上げている企業とそうでない企業の違いを分析することが重要。施策についても、緊急性のあるものと、地道に拡充していかなければならないものがあると思うので、その点にも目を向けていただきたい。

(委員)

- 女性自身の意識改革が重要だと考えている。また、女性が物申すと、「女のくせに」と感じている男性もいる。男性も女性も意識を改革し、企業に女性の良さを生かしていけたら良いと思う。

(委員)

- 児童虐待の背景にDVがあるということが、今回の(千葉県野田市の)事件を受けて初めて報道され、(世間に知ってもらえる)きっかけになると感じている。
- 児童虐待が起きているところを助けるのは非常に難しい。現在、面前DVについては、恐らく警察で認知するとすぐ児童相談所に通告されており、心理的虐待の認知件数が大きく増えたと思うが、県ではその後どのように対応しているのか。
- 要対協(要保護児童対策地域協議会)のケース会議の中で分析することで、児童虐待の予防につながると思うが、要対協のケース会議の中で面前DVを拾っているのか。
- 児童相談所の体制強化も重要だが、面前DVの子どもへの影響は非常に大きいので、女性の施策(DV対策)と子どもの施策(児童虐待対策)の間に隙間ができないようにどう考えているのか。
- DVの相談件数は全国で11万件あり、女性相談センターも手一杯になっていると思うので、加害者の更生プログラムについて、県内では現在受けられないと思うが、今後考えていく必要があると思う。
- 面会交流についても、今までなかなか進んでこなかったが、DVの加害者更生プログラムとセットで実施するべきだと思う。支援員がいても、面会がうまくいくとは思えないので、ぜひセットで実施してほしい。
- 子どものSNS被害は、知識によって防ぐことができるため、フィルタリングの利用促進や自撮り被害の防止は重要。
- 一方、被害が激しい事例については、被害者のほとんどが家出した子どもである。家出した後に行き場をなくし、SNSでつながったあと、搾取にあい命を失う場合もある。
- SNSの使い方だけでなく、家出をした子供たちや心に傷を受けた子供たちの相談窓口とセットで実施するべき施策だと思う。今の子どもたちは電話では相談をしないので、今後のSNS相談

の実施について、どう考えているのか。現在は通話機能のない、緊急通報のみの携帯端末もあり、実効性のある取組みにするためにも、SNS 相談の実施については、今後考えていかなければいけないと思う。

- 性暴力の相談の多くがセクハラに関する相談で、約半分は配偶者や交際相手からの性暴力に関する相談である。
- (国会に法案が提出された) セクハラ対策に関する事業主の義務について、相談しても相談者の不利益にならない相談窓口の設置は、小規模の事業所では(従業員同士で顔を知っている関係にあることから、) 現実的に難しい。中小企業が多い本県においては、労働局等に相談窓口を設けないと、中小企業で対応することは困難だと思うので、今後の課題として取り組んでほしい。

(委員)

- DVについて、男女間だけでなく、男性同士や女性同士のDVについても、捉えなおす機会にすればよい。ハラスメントについても、上下関係がないところでも、ハラスメントは発生するので、問題を広くとらえ、幅広く対応できるようにしていけばよい。
- 企業は女性の管理職が低い理由について女性の意識の低さを挙げるが、実際にデータを分析してみると、企業の制度によって、女性が昇進しにくくなっている傾向があるので、指標等を活用して現状を見える化し、意識の問題だと思っていることの背景に制度の問題があるということにも目を向けることが大事だと思う。
- 妊娠によって大学を辞める学生もおり、大学生向けのライフプランデザイン支援は良いこと。制度や経済的な支援もできると良いと思う。
- 男性の育児休業取得率について、全国順位の比較を経年でできるとわかりやすいのではないかな。

(委員)

- 労働組合も男性中心の世界となっており、クオータ制で女性を割り当てても、なかなか女性が増えてこない。その背景には、性別役割分業があり、女性は家事・育児・介護等の負担が大きく、組合の役員の仕事にまで手が回らない方が多い。
- 男性の育児休業取得率について、県職員は男女ともに労働条件が同じだが、それでも男性の育児休業取得率は低く、管理職の意識の影響が大きいのかなと思っている。男性職員に子どもが生まれたときに、「病院に行ってもいいけど、またすぐ職場に戻ってくるよな？」と管理職から言われたり、「男性が育児休業を取得するとキャリアに傷がついて、出世が遅くなる」と言われたりした事例を聞いたことがある。少し古い事例なので、今は変わってきているのかもしれないが、管理職の意識も変わっていかないと、男性の育児休業取得は進まないと思う。
- ある企業では、育児中の管理職の女性が3時半で帰宅できるように配慮している。制約を抱えた人を、管理職をはじめ、職場全体で支えていく雰囲気づくりや環境づくりが大切だと思う。
- 学校の混合名簿について、本県の小学校ではほぼ混合名簿となっているが、中学校ではまだ半分くらいが男女別の名簿となっている。小学校でも、生徒会長に女子がなっている時代なので、若い世代から意識が変わっていけば良いと期待している。

(会長)

- 世代間の意識の違いは仕方のない部分があるが、機会があれば、管理職の意識も変わっていくこともあるので、そういう機会を提供していくことも必要。若い世代の意識が変わっていているのは、大学生を見ていると感ずる。

(委員)

- 労働局（雇用環境・均等室）では、女性の活躍や働き方改革の推進に関する施策をワンパッケージで実施している。県内4箇所の労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設置し、すべての労働問題に対して、ワンストップでサービスを提供しており、その中でセクハラ・パワハラ・マタハラにも対応している。
- セクハラ対策は（企業の）義務となっているため、法違反があれば、企業に対して指導を行いつつ、労使間で紛争があり、当事者間で解決できない場合には、調停やあっせんの仕組みを利用いただくなど、紛争解決の支援をしている。
- 女性の活躍推進とハラスメント対策の強化に関する法案が成立した場合には、労働局において説明会の開催や、労使団体にも協力いただきながら周知していきたいと考えている。
- 今回、法改正の審議の中で、中小企業の実情に配慮して、丁寧な説明や支援を求めるという意見が多かったと聞いている。そうした意見を受けて、現在中小企業が直面している人手不足問題を解消するため、働き方改革や女性の活躍推進、子育て支援に総合的に取り組み、魅力ある職場環境の整備が必要であることを丁寧に説明するなど、総合的な支援を行うこととしている。その支援の中で、県の事業等も紹介しながら、一体的に取組みを進めていく必要があると考えている。
- 国においても、様々な助成金制度やくるみん認定、えるぼし認定等の制度があり、こうした制度のメリットを中小企業の方にも周知していきたいと考えている。
- 政府が定めている目標値として、女性の継続就業率は55%となっている。女性の育児休業取得率は大変高いが、第一子出産時に仕事を辞める女性が多くおり、その方を除いた数字であることご理解いただきたい。男性の育児休業取得率については、平成32年までに13%という数値目標を定めている。富山県は平成29年時点で5.14%、平成28年は3.16%となっており、2ポイント近く上昇しているが、人手不足の中で、男性が長時間労働になったり、育児に参加しにくい状況であることを考えると、国の目標に近づくことができるか、課題があると考えている。
- 男性の育児休業取得を推進するための労働局の取組みとして、母子手帳に挟み込む小さなカードを配布している。育児休業給付金は、半年間は（賃金の）67%が支給され、半年後は50%に減額されるため、女性が1年間育児休業を取得するよりは、夫婦交代で取得した方がメリットがあるということなどを紹介している。
- 育児休業を取得しやすい環境づくりのためには、管理職の理解が重要であると考えている。くるみん認定を受けた企業に聞いたところ、人事担当が育児休業取得をいくら働きかけても、上司の理解がなければ取得しにくいという意見もあった。そういったところも労働局として働きかけていきたいと考えている。

(委員)

- 働き方改革は二極化しており、大企業においては、イクボス同盟とやまに加盟する企業等が増え、女性も男性も働きやすい職場が増えている。中小企業においては、IT関連の若い従業員が多い企業が就労環境の改善に取り組んでいるほか、建設業においても、女性を有力な技術社員として

考え、トイレの改修や休み方の工夫等に取り組んでいる。一方、女性が産休を取得しても代わりに働いてくれる人がいない等の理由で、なかなか取組みが進まない企業もあるのが現状である。

- 最近では、時短勤務やテレワーク等を利用して子育てしながら働く若い従業員が増えてきており、こうした企業の好事例の紹介を今後も展開していただきたい。
- 昨年度、砺波市においてハラスメントリポートを作成した。主に 50~60 代以上の方にアンケートを取ったところ、セクハラやパワハラは認知されているが、マタハラやスメハラ（スメルハラ スメント）については認知度が低かった。こうした年代の方が、職場では管理職となっており、自分のハラスメントに気付いていないと思われるので、今回のハラスメントに関する法改正のタイミングに合わせ、ハラスメントに関する研修やリーフレットの配布等、地道な啓発を展開していけば良いのではないかと。
- DV対策に関連して、賛否両論があるかもしれないが、三世帯同居の良さを改めて見直してはどうか。核家族化を背景として、子育てが密室化されており、周囲の人がDVや虐待に気づきにくくなっている。かつては、三世帯が同居し、祖父や祖母が子育てのフォローをしていた。富山県の三世帯同居率は全国的にも高く、県内では砺波広域圏が高くなっている。そうした中で、子育てや働く女性の支援という観点で、三世帯同居の良さを改めて見直すというのではないかと。

（委員）

- 中小企業でも、県の取組みから始まって、働き方改革の取組みを進めていこうという動きが広がっていると感じる。
- 建設工事入札参加資格の加点のように、県からわかりやすいメリットを示してもらえると、中小企業においても参加してみようかというきっかけになり、それが企業の文化になっていくと思うので、今後も進めていただきたい。
- 青年会議所では、今年 SDGs に取り組んでおり、17 個のゴールがある中で、5 番目のゴールがジェンダー平等となっている。青年会議所では、女性会員が 10%に満たないが、こうした状況だからこそ、ジェンダー平等に取り組む必要性を感じており、力を入れて取り組んでいきたいと考えている。世界的な HeForShe 運動にも参加しており、県としてもこうした取組みに支援していただければと思う。

（会長）

- SDGs の 17 のゴールを見ると、誰にでも関わることができるゴールが必ずある。ジェンダー平等に限らず、すべてのゴールがつながっており、どこかからきっかけをつかんで改善していくことで、全体として改善されていくことになる。企業にとって最終的にメリットになると、企業もやって良かったと感じることができる。分析を進め、企業のメリットを示していくことも大事なのではないかと思う。

（事務局）

- 近年、児童虐待の相談対応件数は大きく増加しており、この背景として、警察からの面前DVの通告が増加した点が挙げられる。
- 警察での面前DVの取扱いとして、ほぼすべて児童相談所に通告されることとなっており、現状では、基本的にすべて児童相談所において対応している。他県においては、一度、児童相談所で

受けつけた後、市町村に対応を任せているところもあると聞いている。

- 要対協における対応については、現状では必要に応じて対応というところに留まっている。
- (児童虐待の) 加害者の更生も考える必要があると考えており、これまでは特に研修等は実施していなかったが、来年度は、保護者支援プログラムに関する研修として、手始めに児童相談所の職員に対して研修を実施したいと考えている。今後、加害者更生への支援について、本格的に取り組んでまいりたいと考えている。
- SNS を活用した相談窓口の実施について、現状では検討していない。今年度、東京都や神奈川県において試行されており、他県の状況を見ながら研究していきたいと考えている。
- 報道からの情報では、SNS を活用した相談は、保護者や虐待を受けた児童が相談がしやすく、声が拾いやすいというメリットがある。一方、テキストベースのやり取りになるため、相手の反応が見えにくく、わかりづらい点があるほか、セキュリティの問題も指摘されているところである。

(女性財団)

- ジェンダーギャップ指数 1 位のアイスランドが日本と違うと思うのは、様々な面で女性たちの意識が違うということ。女性の政治参加が進んでおり、100 年ほど前には、富山県と大差ない状況だったが、ここ 20~30 年で女性の政治参加が進み、議員に占める女性の比率は 47.6% になっている。女性が声を上げることが大事。
- 男性の育児参加も進んでいる。小さな国であるため、もともと労働力が少ないという背景もあり、女性の能力を無駄にはできないという意識がある。(アイスランドの女性の就業率は 80%、男性の就業率は 85%)
- 女性の就業においてネックになるのは育児だと思うが、アイスランドでは、女性が 5 か月育児休業を取得すると、次は男性が 5 か月育児休業を取得し、残り 2 か月はどちらかが育児休業を取得し、子どもが 1 歳になるまで、夫婦どちらかが育児に専念する形になっている。

(会長)

- 家事育児が楽しいものだという認識がなかなか広がっていかず、負担感の押し付け合いになってしまっている。家事育児の楽しさを一緒に体験していくことも必要かなと思っている。
- 暴力やDV、子どものイライラ、心身ともに健康であること、自分の居場所があること、自己肯定感など、すべてが関係してくるのかなとも思う。
- 富山県においては、老若男女すべての人が意欲を持って健康で前向きに生活できるような環境づくりを、産官学すべてが連携しながら、家族だけに任せるのではなく、支え合っていくという視点で取り組んでいけたら良い。