

第2回こうち男女共同参画会議でいただいた意見と対応

(H22. 12. 3 13:30~15:30 文学館第1ホール)

体系	意見の概要	対応（事務局の考え方）
<p>テーマ1 意識を変える (1)男女間の意識を変える ①意識改革と社会制度・慣行の見直し</p>	<p>(市町村が行う女性の人権に関する啓発事業の支援、県民への男女共同参画に関する啓発・広報)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画の策定が済んだ市町村でも、講演活動等の企画をしても、住民の参加が少ない。担当の職員も人を集めるのに大変苦勞している。男女共同参画の会をやりたいたいな看板を掲げると途端に参加者が減るとい話もあり、郡部に行けば行くほど、住民にはまだちょっと近寄りがたいもののような感覚があると思う。そういうのを県に助けてもらって、もう少し身近なものに感じさせるような広報の仕方や、あるいは働きかけをもっと工夫しないと、なかなか郡部や山間の地域まで進まないのではないのかと実感している。 ・市町村に対し、強い働きかけだけではなく、こんないいことがあるよといった、市町村がやりたくなるような働きかけをしていかないと、市町村は人も足りないと思うし、意識の面でもまだまだ温度差もあるというお話もあったし、厳しいと思うので、プラスイメージで動いてくれるような方法を考えていなくてはいけないのではないかと思った。 <p>(研修・講演会に来ない人たちへの意識啓発の方策について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・やっぱり一番の問題は、研修や講演会を開いても、そこに来る人はそれほど問題じゃないと思う。そこに来ない人が一番意識が薄い人たちなので、どの地域においても、そういう人は過半数以上いると思うが、そのこぼれ落ちたところをどういうふうにすくい上げていくかについて、施策をぜひとも検討してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・支援の必要な市町村に対して県では、男女共同参画のノウハウを持った民間の団体に委託をし、市町村へ行って、企画やノウハウの提供を行う事業を手挙げ方式で取り組んでいます。 ・その事業では、計画策定に向けてのノウハウ提供なども行っており、今後もそういった活動を強化していきたいと思っています。 ・また、意識啓発には広報も必要ですので、市町村の広報と県の広報の両方から後押しすべきと思っています。 ・市町村の広報に関しては、県の方で広報用の案文を作成し、参考送付して活用していただくといった支援も行っています。 ・今後も市町村と連携して、取り組んでいきます。
<p>テーマ2 場を広げる (1)行政への女性の参画の促進 ①行政への女性の参画の促進</p>	<p>(女性管理職の登用について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育の分野で学校の管理職の女性が減っているが、目標値をきちんと持って、その目標を突破するためには何が障害なのかということをやっていないと、なかなか進まない分野ではないかと思う。 ・どうして今のような結果になっているのか、障壁があるのか、具体的に教えてほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の管理職への登用については、学校現場に限らず、女性の政策・方針決定過程への参画という点で重要な課題であると認識しています。そのため、各人の能力や実績に応じて積極的な登用と職域の拡大に努めていますが、管理職への登用は適材適所といったこともあり、非常に難しい問題でもあります。そうしたことから、目標値ではなくモニタリング指標で把握していこうと考えています。

<p>(2)働く場をひろげる</p> <p>①職場における男女の均等な雇用機会と待遇の確保</p>	<p>(ハローワークに保育室を設置できないか)</p> <p>今マザーズ・ハローワークが大津にしかないということで、小さい子どもを抱えたお母さんがハローワークに行きづらいと思う。県として、ハローワークに保育室を設けるなどの支援ができないだろうかという話があった。私も子育てのコミュニティサイトをインターネットで見ると、小さい子どもを連れては、ハローワークで仕事を探しづらいけど、一時預かりをすればお金もかかるという、預けにくい現状もあるということで、身近にサポートしてくれる身内がいないと仕事探しもなかなか難しい現状がある。</p>	<p>・ハローワークに関しては、所管が国ということもありますので、ご意見は伝えておきます。</p>
<p>②能力開発と就業の支援</p>	<p>(職域拡大を促進し、働く意思のある者の雇用の場をひろげるについて)</p> <p>職域拡大で、関係法令等の広報・啓発・周知というのが、いわば取り組みの唯一の具体的な中身。これで果たして、職域の拡大が促進できるのかどうか。もうちょっと県として何かないのか。</p> <p>(テレワークの推進について)</p> <p>「多様な働き方ができる就業の場を広げます」ということだが、国の政策の中では、テレワークの推進をかなり積極的にやっていると思う。県の方ではできていなかったので、お勤めだけではない、働き方を広げるという意味で、テレワークの推進も1つ視野に入れてほしい。</p>	<p>・能力開発と就業の支援については、まず国においてハローワークなどで全国一律に、職業紹介や職業訓練を行っています。県では、そういった取組と連携しながら、地域性など要望の多い職業訓練の充実を図っているところです。</p> <p>また、職域拡大に関係する法令等についても、基本的には国（労働局、ハローワーク）において行われていますが、県においても、県がもつ広報媒体や各種セミナー等を通じて、広報・周知に努めているところです。</p> <p>・「(2)働く場をひろげる②能力開発と就業の支援」30ページの「具体的な取組」の中に、テレワークを追加しました。</p> <p>県では、テレワークをSOHO事業として、平成13年度から平成15年度の3カ年研修を行い、事業者の養成を行いました。その後、テレワーク実証実験や地域OJTの実施を経て、「地域版アウトソーシング」として県の仕事にテレワークで参加できるよう登録していただき、その事業者の一覧を公表しています。また、新たに参加したい方や現在参加している方のスキルアップ事業として講座も行っています。</p> <p>今後は、さらなる事業の掘り起こしや事業効果のPRが必要と考えています。</p>

<p>③農林水産業・商工業等、自営業における男女共同参画の推進</p>	<p>(農村女性リーダーの育成などについて)</p> <p>目標値の話で、確かに目標値があつてこそ進むことはいろんな面であると思う。私自身も農村女性リーダーという、農業分野の女性の活動の認定を受けて活動しているが、農業振興指針で23年度に350人という目標値に振り回されて中身がなくなっているのではないかなと感じる部分がある。認定をされた後のフォロー(例えば学習機会の提供など)が、あまりにもないという不満の声を聞くことがある。そういう面で、市町村の策定や認定事業など、後々のフォロー、人材育成などにもうちょっと目を向けてほしい。</p>	<p>・目標値を定めることも大事だと思いますが、一方で目標値を定めて満足し、取組に魂が入っていないものになってはいけないと思うので、実際の取組をどう行うのか。あとのフォローをどうしていくのか。人材の育成などといった人のフォローをどうしていくのか。そういった具体的な取り組みを、目標値がある・なしにかかわらず、しっかりと進めていかなければならないと思っています。</p>
<p>テーマ3 環境を整える (1)仕事と生活の調和 ①雇用の場における子育て・介護環境の整備</p>	<p>(県職員の育児休業取得について)</p> <p>県職員の育児休業の取得率もモニタリング指標はあるが、男性の目標値はない。国際的な規範に立つならば、男性が最低2カ月は取らなければいけないとか義務にするなど、県の制度についてはちょっと先駆的に取り入れてみてもいいのではないか。</p> <p>目標値からモニタリング指標に変わった時に、なかなか進んでいかないということが起きているのではないか。目標があれば、それに向かって何を障害として取り除いていったらいいのかとすることができるが、モニタリング指標になるとこのまま進まないのではないか。</p> <p>(県職員の育児休業等の取得の実態について)</p> <p>報道でも尾崎県政になってから時間外が非常に増えているという話も出ていたが、県庁職員がいろんな取り組みを見せていると思うが、結果的にいろんな、多範囲にわたる仕事がある中で、実際にワーク・ライフ・バランスというもの、そして育児休業というものが実際に取れるものなのかという疑問がある。現状として高知県では、ある程度、県庁が主導で、職員が主導で取り組んでいかないと、ある意味進まない面もあると思う。その辺、実態としてどんなものなのか。</p>	<p>・県の次世代育成支援計画では、育児休業取得率について、今までは女性は希望する職員が目標100%と、男性は20%といった数値目標になっていましたが、この3月に改定した計画では、男性・女性にかかわらず、育児休業取得を希望する職員100%になりました。そのため、担当部と協議し、本プランでは、目標値から外すという結論になりました。ただ、やはり取組を進めるうえで実態把握は重要なので、モニタリング指標として、実際の数値を毎年度追跡していきます。</p> <p>・モニタリング指標であることを進まない理由にはしてはいけなくと考えておりますので、取組を着実に実行していかなければならないと思っています。</p> <p>・男女共同参画の問題はそれぞれの分野で関わりを持つものであると思っています。そういう面で、県庁の日常業務において、男女共同参画を常に念頭に置きながら業務をしていくことを推進本部、幹事会などでも確認しながら常に業務を行っていきます。</p> <p>・県庁だけでなく、どの組織、どの分野においても日常的に多忙であるということはあると思います。ただ、その多忙さにまぎれてできないということではなく、きちんと制度をつくり、その中で、例えば男性の育児休業であれば、取る意思を持っている者は取れる状況をつくる。職場で職員が休めば、休んだところに、それぞれの組織の中で判断し同僚をサポートする責任があると思っています。</p>

	<p>(企業等へのインセンティブ付与について)</p> <p>資料3の社会情勢の変化の中の経済情勢の変化で、男女共同参画に積極的な企業にはインセンティブを与えるとあるが、私も仕事は建設業で、県では経営事項の審査をしているが、基本経営状況の審査だが、例えば防災活動への貢献度とか、いろいろな分野で加点がある。そんな中、育児休暇の制度を取ったり与えたりとした実績で加点をするといった制度があると、建設業界では加点になる分野であれば、積極的に取り組む傾向があるので、そういったことも男女共同参画を広く広げていく方法なのかなと思う。</p>	<p>・現在建設業の企業は、高知県次世代育成企業認証制度において、認証されれば、高知県建設工事入札参加資格審査の地域点数の項目が加点されることとなっています。</p> <p>それ以外の物品購入などの入札については、平成18年度から平成19年度にかけて、会計企画課を中心に検討部会を立ち上げていましたが、現在の厳しい経済状況や中小企業が多い県内の実態を考えたとき、評価項目を達成するうえで、企業に新たな負荷を与える可能性が否めず、現時点での導入は課題が多いことから、検討部会は解散しましたが、今後とも引き続き、国や他県の動向の把握に努めていきます。</p>
<p>②家庭や地域における子育て・介護環境の整備</p>	<p>(家庭訪問型子育て支援サービスについて)</p> <p>家庭や地域における子育てや介護環境の整備で、子育て支援に関することで、子育て支援センターとか保育のサービスの充実とか、1カ所に子どもを集める設備の充実ということが主な取組の内容として上がっているが、家庭訪問型のサービスもあればいいのではないかと思いました。月齢の小さい赤ちゃんを連れて、支援センターに行くにくい方も多いと思う。</p>	<p>・地域子育て支援拠点施設において、子育て中の親子が気楽に集い、相互交流や子育ての不安・悩みを相談できる場を提供しています。高知県内では、21市町村37施設で行っていますが、核家族化、地域のつながりの希薄化などから、子育てが孤立化しているケースには、市町村の取組として、家庭訪問を取り入れている場合もありますが、保育士が2名以上従事していることなど、条件もあるため、一律に対応はできていません。</p>
<p>③女性も男性も地域活動に参画しやすい環境づくり</p>	<p>(ワーク・ライフ・バランスについて)</p> <p>ワーク・ライフ・バランスについて、38ページの3の現状と課題というところの上から3行目だが、この3行を読むと、仕事を中心の生活というのに対して否定的な考え方が見られているわけで、仕事は生活のためにやらされているというイメージを持って書かれていると思うが、ちょっと違うかなという感じがする。私個人の考え方だが、打ち込める仕事があって初めて、家庭の充実というものもあるし、余暇も心から楽しむことができるのではないかという気がする。そういう考えの者は決して少数派ではないと思う。そういう意味で、この3行の表現というのは、このプランの表現としてはどうかと考える。</p>	<p>・当該部分は、平成20年に内閣府が実施した「仕事と生活の調和に関する意識調査」で、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」など複数の活動をバランスよく行いたいという希望を持っているにもかかわらず、現実には、「仕事」あるいは「家庭」など単一の活動を優先している傾向にあるという調査結果に置き換えるとともに、ご意見の趣旨を踏まえ、37ページに「仕事は、くらしを支え、生きがいや喜びをもたらします。同時に、子育て、介護や、家庭、地域、自己啓発等の時間を持つことも生活のうえでは大切であり、その両方の充実があってこそ、人生の生きがいや喜びは倍増します。」という表現を加えました。</p>

<p>(4)女性に対するあらゆる暴力の根絶 ①女性に対するあらゆる暴力の根絶</p>	<p>(DV 被害者の保護と自立支援、デート DV に関する啓発及び情報提供) DV の問題ですが、その受け皿というか、緊急避難的なものの整備が、どうなるのか。それと、若年層、中学・高校などでのデート DV の啓発なども併せてお答えいただきたい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ DV は非常に大事な問題と思っています。1つは、市町村の DV、あと DV と高齢者虐待の問題があると思います。市町村の DV に関しては、現在も市町村ごとに温度差はありますが、迅速に対応するためにも、市町村と女性相談支援センター、地域福祉の高齢者福祉担当などが、スクラムを組んでやっていかなければならないと思っており、先日担当課と協議をさせていただきました。 ・ 高齢者で虐待を受ける場合は、配偶者だけでなく、息子さんから受けることがあります。DV の場合は女性相談支援センターで緊急避難対応するのですが、場合によっては、介護を必要とする方もおり、センターの職員体制ではなかなか困難な場合もあります。そういった高齢者に関する DV の問題について、今後市町村と対応を協議していかなければならないと思っています。 ・ デート DV については、予防が大変重要なことだと思っており、教育委員会と協議をしながらデート DV 授業を行っています。今後も今まで同様、協力しながらやっていきたいと思っています。 ・ 来年度 DV の計画を県が策定します。本プランは広い意味での男女共同参画ですが、DV の計画は DV に特化した計画ですので、指摘のいただいたことは、きちんと細かいことを詰めていく必要があると思っています。
<p>推進体制について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 推進体制の機能を充実させるとか意識啓発、それから地域に根ざした取り組みの支援とか、自主的な取り組みを促進しますとまとめられているが、もう少し具体的に、分かりやすく、誰でも分かるような表現にした方がいいのではないか 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第 4 推進体制 60 ページの内容をもう少し詳しく修正しました。
<p>プラン全体について</p>	<p>(限定、重点化について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ プランの取組が、あまりに全方面的すぎるのではないか。 <p>男性の自殺などは、このプランで取り上げるべきものなのか。数を限って分かりやすく、重点的な分野のメリハリがあればいいのではないか。</p> <p>(数値目標の設定について)</p> <p>数値目標について、いろいろ難しい部分があるというのは、分かるが、国を見ると、国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合を 27 年度末で 5%というよ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画社会は、多様な生き方を尊重し、全ての人があらゆる場面で活躍できる社会であり、男性にとっても暮らしやすい社会であることから、男女共同参画を男性の視点から捉えることが不可欠と考えています。そのため、このプランでも取組が幅広い分野にわたっていることをご理解いただきたいと思います。 ・ 管理職については、学校現場に限らず、女性の方の参画意思、政策・方針決定過程への参画というのは大事な問題である。各人の能力や実績に応じて積極的な登用と職域の拡大に努めているが、管理

	<p>うな具体的に書いてあるので、そういったところから何%に設定するのがいいのかというところはまだあると思うが、一定目標というのも考えてもいいのではないか。</p> <p>(重点課題について)</p> <p>重点課題が4つ挙げられているが、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は、重点課題として一番大きいので、どうしてもこれは必要なのではないかと思う。高齢者がなくてもいいということではないが、男女共同参画でやらなければならない分野なのかということも含め、考えてほしい。</p>	<p>職への登用は適材適所といったこともあり、非常に難しい問題でもあります。目標値ではなくモニタリングということで追跡を考えています。</p> <p>このほか、「県職員の男女共同参画・女性問題に関する研修への参加所属数」のような県自らの努力で、その成果を数値で押さえられるものは、今回新たに加えています。</p> <p>・このプランに掲げた取組は、それぞれが重要な取組として、着実に進めていくべきものですが、固定的な性別役割分担意識などの意識改革と社会制度・慣行の見直しを、男女共同参画の取組を推進していくうえでの基本となることに加え、高齢化の進展や、地域力の低下、南海地震への対応といった本県の課題への男女共同参画の視点からの取組も急がれることから、平成27年度までの5年間の重点課題として、4つを改めて掲載しました。</p>
--	--	--