

平成23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24年2月10日（金）13:30～15:10
- 2 場 所：岡山県男女共同参画推進センター(ウィズセンター) 会議室
- 3 出席者：
 - 委員（五十音順、敬称略）／出席14名
青樹 恭、池上 淑恵、景山 貢明、菅田 茂、澤井 倫子、沢山 美果子、
西平 幸代、濱田 栄夫、藤原 忍、松井 圭三、松井 めぐみ、松田 正己、
山本 賢昌、吉岡 誠
（欠席1名／新谷 博美）
 - 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

平素から男女共同参画社会の形成をはじめ、県政の推進に格別の御理解・御協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

昨年度は「第3次おかやまウィズプラン」の策定にあたり、豊富な御経験と高い御見識に基づく御意見・御提言をいただくなど多大なる御尽力に感謝申し上げます。

本日は、平成23年度の男女共同参画関係事業と第3次おかやまウィズプランの数値目標の進捗状況を報告させていただきます。

男女共同参画社会の実現のために必要な取組が明らかとなり、少しでも県民の皆様の期待に応える施策が推進できるよう、忌憚のない御意見・御提言を賜りたい。

2 議事概要

議事（1）平成23年度男女共同参画関係事業の主な取組状況

（2）第3次おかやまウィズプランの数値目標の進捗状況

- ・今年度の事業の実施状況について、男女共同参画青少年課長及び男女共同参画推進センター所長から説明。
- ・第3次おかやまウィズプランの数値目標の進捗状況の速報値について、男女共同参画青少年課長から説明。

会長
(司会)

ただいまの説明について、質問や感想等も含め、御意見をいただきました。

委員

DV相談カードをコンビニエンスストアのトイレに設置しているこの取り組みはとても素晴らしく、多くの人に利用していただきたいが、男性のトイレの個室にも設置しているのか。また、県庁舎の女性トイレにも設置とのことだが、男性のトイレには設置していないのか。ウィズ

プラン改定の際、男性の視点も盛り込み進展させたため、悩みを抱えている男性の手助けとなるものであって欲しい。

また、人権啓発事業に性同一性障害及び性同一性志向理解と認識を深める啓発を盛り込んで1年になるが、具体的に何か施策をしたのか。

男女共同
参画青少
年課長

D V相談カードの設置状況

コンビニエンスストアに併設されているトイレに設置している。県庁舎については、女性用のみ設置している。

性同一性障害等の理解と認識を深める啓発

毎年、様々なテーマで人権研修を行っている。今年度は犯罪被害や被災地からの現場報告などを行ったが、性同一性障害などをテーマには行っていないようである。

委員

せっかくウィズプランに掲載されているので、しっかり継続して取り組んでいただきたい。

委員

住民生活に光をそそぐ交付金事業に感銘を受けた。D V被害者の子どもサポートモデル事業の学習支援について、どんな人が学習支援をしているのか。また、D V被害者の女性は生活費に一番困ると思うが、貸付制度などはあるのか。

ウィズプランの進捗状況の地域包括支援センターの専門職員の配置について、中学校区に配置されていると思うが、343人では少ないのでは。

男女共同参画については、岡山市も県と同じような事業を行っていると思うが、岡山市民も県の事業を利用しているのか。

男女共同
参画青少
年課長

D V被害者の子どもサポートモデル事業の学習支援

岡山大学などの学生が、放課後などにD V被害者の子どもの学習支援を行う事業である。

D V被害者への貸付制度

貸付制度はない。シェルターに入られている時に、今後の生活について話し合う際、仕事の紹介などを行っているが、それが難しい場合は最後の手段として福祉事務所での生活保護の紹介をしていると聞いている。

地域包括支援センターの専門職員数

詳細な資料が手元にないため、担当課に確認をする。

※地域包括支援センターには、保健師、社会福祉士、主任介護支援専門員の専門職員を配置することとなっており、担当する介護保険の被保険者数に応じて配置する専門職員の標準的な数が示されている。県内には56ヶ所の地域包括支援センターがあり、専門職員が343人(H23.4)配置されている。

男女共同
参画推進
センター所長

岡山市民の利用

ウィズセンターは、相談事業も含めた全事業について岡山市民の方も含めた全県民を対象としている。県内には6市の男女センターがあり、お互い連携し事業を行っているが、どのセンターも同じ目的を持って事業を行っているため同じような事業にはなる。相談窓口について、岡山市民の方の中には、市は身近すぎるため県に相談する場合もある。

委員	<p>市内には2つの窓口があることになる。税金で事業を行っているため、合理的に行っていただきたい。</p>
委員	<p>男性にターゲットを当てて事業を行っているのが印象的であった。岡山大学でジェンダーの講義をしていて女子学生からは「男子学生は男ももっとつらいのだと言わないのか」、男子学生からは「男もつらいのだよと言っていいのかな」という感想をもらったことがあり、男性相談の窓口を設けるのはよいことだと思った。資料の中に、ゼミナールなどの男性の参加者数があげてあるが、年齢構成やアンケートに記載されている感想はどのようなものか、差し支えのない範囲で教えてほしい。岡山県立記録資料館運営協議会では、講座についてのアンケートの結果を公表しており、数だけではわからないニーズや受け止め方がわかる。</p>
男女共同 参画推進 センター所長	<p>講座受講者の男性の年齢構成及び感想</p> <p>幅広い年齢の男性に受講いただいているが、圧倒的に多いのが60歳代・50歳代である。介護をテーマにした際は、介護を実際に行っている40歳代や介護支援をしている20歳代の方もいた。アンケートは特段、公表はしていないが、ここで主なものを紹介する。ウイズカレッジ講座「男の介護を考える」の参加者は30～70歳代と幅広く、この講座でウイズセンターを初めて利用した方が5割を超え、これまでウイズセンターに縁のなかった男性の方に多く利用してもらえた。参加理由は、テーマに興味があったためが半数、感想は、客観的な介護の話よりは体験記の方が効果的でわかりやすかった、介護の問題について今までにない切り口で大変参考になった、家族のあり方をもう一度考えてみたいなどであった。男女共同参画ゼミナール「男もつらいよ！からだと心のSOS」の参加者は20～70歳代で、そのうち60歳代が多く、「退職前後の日常生活が大切であることがわかった」、「女性の更年期の原因が夫にあるとは思っていなかったため目から鱗の夫源病の話がおもしろかった」などの感想をいただいた。今後アンケートについては、公表できるものは、なんらかの形で示せるようにしたい。</p>
委員	<p>NPO法人の認証数が平成13年の73団体から10倍近く増えているが、認証後、設立の趣旨や理念を生かし持続的に経営する中で、収支のバランスを保って運営できているのか。各NPO法人の経営の実態をどれだけ把握しているのか。</p>
県民生活 部次長	<p>NPO法人の運営等</p> <p>NPO法人の支援については、県民生活交通課が担当している。NPO法人の設立については、設立出前説明会等で幅広く紹介している。認証手続きも、相談を受けながら、NPO法人設立に向けて支援をしている。また、設立後も、必要な報告を求めており、報告がない場合は、認証を取り消すこともある。NPO法人の運営に当たっては、資金調達が大変であるが、この度のNPO法改正で、寄附が集めやすくなった。寄附募集を行い、人件費等の管理経費の確保もできることを助言する等、NPO法人が活動しやすい運営につながるよう支援していきたい。</p>

会長 (司会)	NPO法人の名簿は定期的に更新されているのか。
県民生活 部次長	<u>NPO法人の名簿の更新</u> きらめきプラザの2階にある「ゆうあいセンター」において、様々な指導や助言を行うとともに、NPO法人に関する情報をホームページ上で公開し、NPO法人設立状況等についても、最新の状況をお知らせするようにしている。
委員	ウィズセンターの総合相談について、相談が多ければいいというものではないが、特別相談の「こころ」の件数はもう少し多くてもいいのかと思うが、増やすための今後の取り組みは何かあるか。男性の育児休業取得率について、男性がネックになっていることは、育児休業を取得することにより、自分の評価や昇進に不利益にならないかという懸念があるかと思うが、それに対しての働きかけは何かあるのか。
男女共同 参画推進 センター所長	<u>総合相談の件数</u> 一般相談の中から法律相談や専門相談を受けた方が良いと判断した場合に特別相談を紹介している。すでに主治医がおられる場合もあり、その結果、弁護士による法律相談より精神科医によるこころの相談の方が少なくなっている。今後も必要な方に特別相談を紹介していく。
男女共同 参画青少 年課長	<u>男性の育児休業取得への働きかけ</u> 共働きの場合は、男性の給料の方が高い傾向にあり、男性が休みにくい環境にあるかと思われる。また、国家公務員制度では育休を1日でも取得するとボーナスが減額される制度上の問題があると先の人事院勧告にあったため、見直しの方向にいくのではないかと。県では、子育て応援宣言企業「パパ育休取ろうね助成金」制度があり、子ども未来課が担当し、企業に働きかけを行っている。仕事と子育ての両立に関する社内研修の実施や常時雇用する男性労働者の育児休業の取得に対し一定の要件を満たしていれば事業主に10万円の助成金が支給される。また、当課主催のワーク・ライフ・バランス推進フォーラムでは、仕事と家庭・育児の両立や、今後は介護をテーマに啓発して行く予定である。

議事(3) 意見交換

民間企業などの取り組みを進めるために

会長 (司会)	話題がワーク・ライフ・バランスに移ってきたため、議題(3)意見交換会に移ります。男性の育児休業の取り組みも含め、特に、民間企業などでの取り組みを進めていくための方法など今後の進め方の具体的な取り組みについて、ご意見、ご提案をお願いします。
委員	いま1千人弱の民間企業に勤めている。課長職は50名いるが女性はいない。主任や班長級は数名女性がいる程度だが、それでも以前に比べると進歩したものと思っている。女性の登用と言われているが、なかなか難しいのが実際のところであるが、自分自身で企画できる立場となり、

女性の管理職を増やしていきたいと思っている。県から積極的に企業にアプローチをしていただきたい。

私の勤める企業でも講座などを企画するが集客に苦労する。県でも、様々な講演や講座をされているが、今までとは違う新しい集客方法を教えてほしい。

男女共同
参画推進
センター所長

講座などの集客方法

アンケートの項目の1つに、この講座を何で知ったかを聞いており、ホームページやチラシで知ったと答えた方が多い。若い世代に参加いただきたい講座の場合、ウィズセンターのホームページだけでは見てもらえないため、かつて講座を受講された方々に、ご自身のブログやホームページで紹介してもらえるようお願いしている。また、県内の講師の方にもブログなどに載せていただくようお願いもしている。なお、参加者の主となる50～60歳代は、役場や公民館等に置いてあるチラシで知った方が多く、チラシをやめるわけにはいかないとも思っている。

会長
(司会)

企業での管理職を増やすためのアイデアは何かありますか。

委員

現在、経営企画部に所属している。プロジェクトチームを立ち上げる際、従来は男性ばかりであったが、女性にも参加してもらい進言や提案をしてもらうことにより、女性がリーダー的存在として活躍してもらっている。また、以前にはPTA会長、今は子どものサッカー教室の保護者会などを通じて女性と一緒に活動する機会が多く、女性はきちんとしていて男性よりもすばらしいと思っている。もっと女性を認めてもらえるような活動を社内ですていこうと思っている。

委員

昨年度ウィズプランを作ったときにそうであったが、意識改革が一番大事である。目標値を決めてそれに向かっていく、県民心理の意識を男女共同参画に向けて、人権を尊重し共助の精神でやっていくという、広報を地道にやっていくしかないと思う。当社も昨年9月に初めて女性の管理職を1人登用した。他の同期よりも早めに管理職にしたこともあり社内では抵抗もあったが、そういう社会になっていくべきであると紙面を使い紹介するなどした結果、女性の抜擢がよい効果となり、周りも頑張ろうという空気をつくることができたと思っている。民間はそれぞれの事情で経営し社会貢献をしているため、目標があるから無理矢理数値をあげると言われても難しいため、そういう空気を県でつくっていただきたい。

なお、農業委員の女性比率の目標が達成されたが、今後、目標値をあげたりするのか。

男女共同
参画青少
年課長

第3次ウィズプランの目標値の見直し

前回も中間年に計画全体や数値目標の見直しを行っているため、今回も必要があれば見直しを行う。

委員

女性農業委員の登用については、議会・農協・全国の共済組合などへ

陳情書を持って上がり、やっこの数値となったが、JAの中でも女性の管理職や総代は少なく、意識の差がまだまだあるように感じている。数値にこだわるよりも、一般の方にもっと広報活動を行い、下から意識を変えていかないといけない。今回は、マスコミや行政機関の後押しもあって出来たものと思っている。3年先が改選の時期だが、男性の農業委員からは「女性農業委員に何が出来るのか」「3年先には女性は要らない」とか言われており、意識の改革はまだまだであると感じているため、広報活動をよろしく願いしたい。

会長
(司会)

数値も大事であるが空気、意識改革が大事であるとのこと指摘でした。

委員

最近、クロスカンパニーやサンマルクなど県内の企業も海外へ進出している。特にクロスカンパニーは女性中心の会社であり女性社員も海外へ転勤をしないといけない場合もあるものと思われる。しかし、中には転勤を好まない社員もいるはず。優秀な人材を課長職や管理職にと思っても、転勤が伴うと家族が反対するなど社員が希望しない、またそれを無理強いすると辞表が提出されることもある。これらを考えると、採用する際に転勤希望の有無を確認しておく必要がある。民間企業で女性を登用するには、管理者と社員とのお互いの理解が必要であり、民間企業はそういう悩みを抱えている。

また、たくさんのNPO法人が認証されており、寄附募集のため時々民間企業に来るが、我々一般人は各団体の活動実態について、ほとんど知らない。活動内容や実態をもっとはっきり公表してほしい。

委員

共働きの家庭で一番困るのは、子どもが病気をした時で、病児保育がなければ仕事を休まざるを得ず、その役割は女性が多く、その度に「やっぱり女性はね」と思われるのではないか。そう思われたいためにも県から医療関係へ、病児保育をしてもらうよう働きかけてほしい、ウィズプランの数値目標に「病児保育を実施する医療施設数」を入れてはどうか。

男女共同
参画青少年課長

病児保育

岡山市と倉敷市を除き25ヶ所となっており、引き続き事業を実施している。重要なお意見と認識しており、今後の検討とさせていただきます。

※岡山市と倉敷市を含める県内33ヶ所

第3次おかやま夢づくりプランの暮らしやすさ指標となっている

委員

20年ほど前に農業委員をしていた経験から感じることは、農業委員は地域のことを知らずして勤まらず、地元のことをよく知っている女性が委員になることはふさわしいことと思うが、まだまだ男性社会であるのではなからうか。今回ウィズプランの目標が達成出来ただけでなく、女性委員が会議の場で意見を述べる事が出来るよう、そして今後も多くの女性が農業委員になれるよう、育んでいくためにどうするのか、そのことが大事である。

また、民間企業は模索しながら様々な活動をしており、NPO法人と

	の協働マッチング事業は、お互い工夫・活用しながら活動できるため、今後も続けてやっていただきたい。
会長 (司会)	協働マッチング事業は、備前県民局の事業か。
男女共同 参画青少 年課長	備前県民局独自の事業と思われる。
委員	一つのことをしたから終わりではなく、何事も継続することが大事であるため、着実に事業を実施して欲しい。
委員	今、労働力が流動化しており、パート・アルバイト・派遣が中心で、そこに多くの女性が就職しているが、契約、年金、労働などの知識が全くなく、問題に躓いて初めてその大切さに気づいている。ストップDV事業で高校や大学へ講演に行っているとのことで、その際に学生に契約とは何か、社会保険や労働基準法などを教えてもらいたい。また、男性の育児休業取得率0.7%は由々しい問題であり、私たちも考えなくてはならない。民間の雇用保険の育児休業給付は5割で給料の半分しかもらえず、経済的な問題として育児休業が取得できないことがあるため、貸付や公的融資などを考えてもらえればと思う。
会長 (司会)	男性の育児休業取得について、さまざまなアイデアが求められるところだが、今後の課題として、引き続き審議していきたいと思う。

議事(4) その他

今後5年間の新たな「県政推進の羅針盤」となる「第3次おかやま夢づくりプラン」を策定し、本年4月にスタートさせることを、男女共同参画青少年課長から説明。

3 閉 会

県民生活部次長あいさつ

本日は、熱心な御審議、貴重な御意見をいただき、心からお礼申し上げます。

委員の皆様におかれては、この3月末で現在の任期が終了となる。皆様には、大変な御尽力をいただき、心から感謝申し上げます。とりわけ、昨年度の第3次おかやまウィズプラン策定にあたり多大なるご尽力を賜り、深く感謝申し上げます。

男女が共に輝くおかやまづくりを目指し、男性も女性も誰もがその個性と能力を十分に発揮し、いきいきと暮らせる社会の実現に向けて、県も一層取り組んでいくので、委員の立場を離れられても、今後とも、御理解・御協力を賜るようお願いする。

— 終了 —