

## 平成20年度福井県男女共同参画審議開催結果

### 1 開催日時

平成20年10月9日（木） 10:00～12:00

### 2 開催場所

県庁6階大会議室

### 3 出席者

(1) 委員 9名（後藤委員欠席）

(2) 事務局

大沢総務部長、小寺男女参画・県民活動課長、出蔵参事、男女参画・県民活動課員、男女参画推進会議幹事課員

### 4 審議内容

(1) 条例および計画に基づく男女共同参画施策の推進状況について

事務局説明 [内容省略]

【委員】 2点伺いたい。まず、当審議会音声記録非公開処分取消訴訟について、訴訟に至った経緯について伺いたい。

次に、配偶者暴力相談の実施状況について、平成18年度と19年度の比較で相談件数は増加しているが、一方で一時保護件数と保護命令件数が減少している。減少している要因をどのように分析しているか。

【事務局】 まず、1点目の訴訟に至った経緯であるが、資料に記載のとおり、県生活学習館においてジェンダーに関する図書が移動されたこと等に関して、県男女共同参画推進条例の規定に基づき申立のあった苦情2件について処理を行うに当たり、同条例の規定に基づき当審議会に御意見を伺うこととし、平成18年11月2日に公開で開催された当審議会にお諮りした。後日、会議を傍聴していた一方の当事者から、担当者が会議録作成のために備忘用として録音、所持していた音声記録（ミニディスク）について、県情報公開条例に基づく公開請求があり、これに対して県は当該音声記録は公文書に当たらず、文書不存在であるとして、非公開決定を行った。この決定の取消しを求めて本件訴訟が提起されたものである。

2点目については、平成18年3月に「配偶者暴力防止および被害者保護のための福井県基本計画」を策定し、その後、被害者の相談、保護、支援の拠点となる配偶者暴力被害者支援センターがそれまでの1カ所から8カ所に増えたこともあり、被害者がより相談し易い環境が整ったことで相談件数が増加したものと考えている。一方、一時保護件数と保護命令件

数が減少したことについては、はっきりとは分析できていないが、当該年度においては一時保護や保護命令申立まで至る深刻な事案が比較的少なかったものと考えている。

【委員】 この裁判を起こした人達は、他県でも裁判をやっているのか。

【事務局】 裁判に関しては、本県だけである。

【会長】 ジェンダーに関する活動は様々行っている。ジェンダーを研究の一つのテーマとしている研究者も多く入っており、講演などについても行っており、そういう意味では全国展開をしている団体である。

【委員】 男女共同参画数値目標の資料で、「介護休業取得率」の指標については、0.094%（女性）や 0.008%（男性）といった非常に低い値であり、十分な支援がなされていないのではないかといった思いがある。もっと取得し易い環境作りや補助金制度などの検討が必要なのではないか。

また、そもそもこの数値が労働者の総数を分母としているのであれば、介護休業対象者を分母にするなどしなければ、とても実態を反映しているものと言えず、分かり難い。

【事務局】 県庁内でも、育児休業の取得は進んでいるが、介護休業の取得はほとんど見かけないことから、この休業の取得はほとんど進んでいないと見るのが正しいと思う。今後、在宅介護など研究していくテーマと考えている。

【委員】 私共の職場でも、時間単位で介護休業を取得した職員がおり、本人も大変満足していた。今後、こういった制度の周知徹底を図っていく必要があると思う。

【委員】 それは、男性職員か。

【委員】 女性職員である。

【会長】 年齢的には、管理職の方などが取得対象年齢になるので、難しいところはあると思う。また、育児休業と違って先が見えない中で、在宅介護のために介護休暇を取得し続けるという訳にはいかず、例えばグループホームを行う施設をあちこち探したり、手続きをしたりするために介護休業を取得するといった使い方が考えられるが、そもそも施設のあり方そのものなどの理由からそういったことが可能なのかという問題はあると思う。この介護休業を高齢者ではなく、子どものために使っているケースがかなりあると思う。以前、私共の大学で介護休業の取得について調査したときは、高齢者の介護のためには短過ぎるという意見が多く、一方で子どもが病気の時に使うといった意見が多かった。この制度をどう使い易いものにしていくのか、問題点を明らかにしておく必要がある。

【事務局（労働政策課）】 先程の介護休業取得率については、県で就業環境基礎調査を行っており、回答のあった民間企業500社、2万3千人の正規従業員を分母として、そのうち介護休業を取得した人を分子として得た実数である。

【委員】 同じく男女共同参画数値目標で、『男は仕事、女は家庭』という性別による固定的役割分担意識に否定的な人の割合」の指標の実績年度が平成16年度と他の指標より古いのは何故か。

【事務局】 この指標は意識調査に基づくものであるが、意識調査は毎年実施しておらず、

平成17年度の「配偶者暴力防止および被害者保護のための福井県基本計画」の策定や平成18年度の「福井県男女共同参画計画」の改定のタイミングに合わせて、平成16年度に実施したものである。今後、次期の各計画策定のタイミングに合わせて意識調査を実施することになる。

【会長】 意識改革の進捗状況を測る指標についてはいろいろあると思うが、意識調査はお金も、手間暇もかかる手法であり、毎年は難しい。もっといい方法はないかと思う。

【委員】 育児休業について伺いたい。女性の取得率は88.1%であるが、取得しなかった残りの方の理由が分かればお聞きしたい。一方、男性の取得率は0.698%であるが、取得した方の状況や何らかの理由で取得を断念したケースなどについてもお聞きしたい。

【事務局】 現在のところ、そういったことについて追跡調査は実施していない。仕事と家庭の両立、いわゆるワーク・ライフ・バランスは、女性だけの問題ではなく、男性も一緒にやっていくという働きかけは行う必要があると考えている。その意味で、子ども家庭課、労働政策課、男女参画・県民活動課は重なり合っている部分も多く、協力して取組みを進めていかなければならないが、その施策の中で育児休業を取得しなかった方々の実態把握に努めていく必要性は感じている。いただいた御意見は、今後の参考にさせていただく。

【委員】 育児休業取得率と介護休業取得率の目標数値について、男女同率とすべきことを明記したらどうか。例えば合わせて取得率が100%になることを理想とすれば、男女50%ずつということもあるのではないか。

【事務局】 この問題に関しては、水準の議論をするのか、男女の差を縮める議論をするのか、方向性が2つあると思う。水準論というよりも男女の差を縮めていく何らかの目標を次期の男女共同参画計画では設定する必要があると考えている。

## (2) 女性活躍支援について

事務局説明      [内容省略]

【会長】 「主な意見と対応状況」の資料内容だが、このことでその後何か変化が起きたということはあるか。

【事務局】 本年度は昨年度御意見をいただいた中で、具体的に対応できたものもあるが、一般的に今後もう少し充実させて取り組もうというものもある。今年度もまた御意見をいただくので、来年度に向けて何ができるのか各部各課で検討してもらい、昨年度の御意見を踏まえて行った今年度の取組みについても、さらにこれからどのように展開していくのかといったことを一年一年検証しながら進めていきたいと考えている。

## (3) DV基本計画の改定について

事務局説明 [内容省略]

【会長】 昨年度の当審議会においても、加害者の取扱いについて言及があり、何をやってもうあまり効果がないのではという結論だったかと思う。これについては、NPOを含めていくつか全国的にいくつか取組み事例があるように聞いているが、本県の取組みはどうか。

【事務局】 県内では、加害者の相談機関はないというのが実情である。現在、被害者への相談、支援が中心となっているが、今後、加害者の更生等についてどういったことができるのか計画改定の作業の中で検討していきたい。

【委員】 被害者の保護、支援ができればよいと思うし、それと同時に加害者の再教育も必要だと思う。配偶者に至る以前の暴力についても何らかの法整備が必要ではないか。本県では幸いなことにそれ程ではないが、全国的にはストーカー殺人など理不尽な事件が起きており、ストーカー規制法といった法律があるが、それだけではなかなか守り切れない現実がある。

【事務局】 高校生など若年層の恋愛関係の中で、デートDVと言われる暴力が増加傾向にある。束縛イコール愛情といった間違っただけの理解をしている場合もあり、何が愛情で、何が暴力かといったことも学校の授業の中で学んでもらって、将来配偶者からの暴力につながらないようにしなければならないと考えている。

【委員】 学校教育の重要性については、私共も認識している。このことについては、「いじめ」の問題と同様に男女共同参画や人権の教育が基盤にあると考えている。学校教育の場でも見受けられることがあるが、親の暴力が子どもにも連鎖するといった指摘が一部にある。そういったことから、学校教育の重要性を否定するものではないが、家族、社会教育など社会全体で取り組むべき問題と考えている。また配偶者暴力は児童虐待とも密接に関連があり、学校では私共も注意深く見守っている。被害者や同伴児童が一時保護される場合、どのような流れで行われることになるのか。

【事務局】 生活学習館など県内8カ所の配偶者暴力被害者センターで相談業務を行っており、加害者からの暴力を避けるため必要と判断した場合に一時保護を実施している。入所期間は、原則2週間としているが、必要に応じて期間の延長なども行っている。

【委員】 同伴児童に対する心理的ケアについては、引きこもりや不登校などの問題もあり、児童相談所の重要性が増していると思われる。資料中に「Ⅱ被害者への途切れることのない自立支援 ⑤被害者の子どもを含めた親族に対する支援 (3) 児童相談所等との連携推進」とあるが、もっと踏み込んだ文言が必要ではないか。量的な充実はもとより、質的な充実が必要である。聞いたところによると、発達障害の子どもなどに対する支援を行っている特別支援教育センターでは、昨年度の1年間の相談件数を本年度は既に半年間で超えてしまったとのことである。児童相談所でも同様の状況があるのではないかとと思われるので、体制の充実を是非お願いしたい。

現場は、必死に複雑な事例にも取り組んでおり、スクールカウンセラーに対しては生徒の

みならず、教員に対してもカウンセリングをお願いしている。そのような問題を抱えた子どもが入ってきたときには、十分な対応ができるよう体制の充実を望む。

【委員】 保育園の現場でも、いじめや暴力が始まっており、保育園でもカウンセラーが必要な状況である。予防教育が根本だと思うが、家族がゆったり過ごしたり、会話したりということが子どもに反映するのではないかと思う。まず家庭をしっかり作ることが必要ではないか。

【委員】 デートDVが起こっている当事者間では、それがDVであると気付いていない場合が多いと思う。それがDVであると気付かせる教育が大事だと思う。

【会長】 学校でデートDVについての防止教育を行うことも大事だが、学校や医療機関などの関係機関で配偶者暴力の発生に気付いて、保護や支援に繋げていくことが大事であり、そのために関係機関の職務関係者に対する研修を徹底して行うことが必要である。

次に、配偶者暴力に関する予防教育も是非必要であるが、学校に全てをお任せで行うことは困難であり、学校での取組みをバックアップしていくことも必要ではないかと思う。NPOなど民間団体と連携しながら、学校を支援していく取組みなどが必要である。

また、先程幼児期の予防教育に関連して、家族がゆったりと過ごすことが大切であるとの発言があったが、そのためには夫も妻も早く帰ってきてゆったりと子育てすることが必要であるが、我が国では子育て期の残業時間が長く、特に30代の男性の残業時間は最も長いというのが現状である。その辺りは、根本的に考えていかねばならないと思う。

さらに、被害者が相談機関で相談を受けること一つとっても、相談に行ったことが加害者に知れてさらに危険な状態にならないよう、女性が日常出入りしていて不自然に思われないような場所、例えばショッピングセンターなどに相談機関を設けたり、そういった公共的な場所のトイレに相談カードを設置するなど被害者の安全確保を徹底して行うべきである。

いずれにしても、改定後の計画を着実に実行していただきと思う。

【委員】 一般（相談を受けられる方）用、医療関係者用のパンフレットは既に作成されているとのことだが、教育関係者用のパンフレットが必要ではないか。

また、先程NPOなど民間団体との連携についても言及があったが、NPO法人の福井被害者支援センターでは、被害者用パンフレットを持ち運びが便利のように名刺大の大きさに折り込んで財布に忍ばせることができるようにしたものを作成し配布している。

【委員】 先程「繋ぎ」という話があったが、児童虐待の関連では、母親のカウンセリングが必要な場合もあり、カウンセラーの充実や児童相談所での対応の充実が求められる。

#### （４）その他

【委員】 先程、子育て期の残業時間が長い、特に30代の男性の残業時間が長いという発言があったが、30代は子育てにおいても、仕事においても大変な時期である。介護休業や育児休業の制度があり、キッズルームなどの取組みもあり、また働く女性のキャリアアップ

などについても支援をいただいている中で、弊社でも短期休暇を取得している社員が多く、また産休間近という社員も多く、女性が活躍している状態である。ただ、少し隙間を感じるのが、企業への啓発、各個人に対してはいろいろな支援をいただいているが、例えば、働き盛りの人が産休に入ると組織としてその部分をカバーしようとするが、それが増えてくるとカバーするのも大変になるかという思いがあり、そういった観点から検討いただいている支援があれば、お教えいただきたい。

**【事務局（労働政策課）】** 育児休業や介護休業を取得する場合の代替要員については、休みを取る人も、残ってフォローする周囲の人も安心でき、そのような労働環境の整備は大変重要である。国では、代替要員を入れた場合に助成金等を給付する制度があったように記憶しており、当該制度を奨励することも必要と考えている。

**【委員】** 当行でも育児休業の取得者が多く、代替要員を採用した場合に今程の助成金をいただくなど、手厚い支援をいただいている。ただ、このような制度の周知が未だ十分でなく、制度の存在を知らない企業も多いのではないかと思う。

ここ数年、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスなどについて御支援をいただいているが、非正規社員、つまりパートタイマーについては取組みが不十分であると考えている。特に、金融機関では非正規社員の割合が多く、都市銀行、地方銀行などでは社員の40%前後がパートタイマーとなっているが、当行では比較的少なく13%程度である。私事で申し上げますと、妻はパートタイマーであり、子どもができた場合に私が育児休業を1年間取れるかという現実には無理である。仮に妻が正社員で生活を保てる程度の収入があれば、場合によっては私が育児休業を取ることも可能であると思う。女性管理職の割合を増やす、男性の育児休業取得率を上げると言う前に、女性の働ける環境を作り上げる、非正規社員の部分にもっと力を入れるといったことが必要かと思う。今年春にパートタイム労働法が改正になり、臨時職員に正規社員への道が明るく開けたことで、臨時職員のモチベーションが上がっている。有期雇用契約ではなく、正社員として雇用できる、そうなればある程度の収入も確保できるという環境を作っていくことが、ひいてはそのことが男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスに繋がっていくのではと思っている。

**【会長】** 福井でも非正規社員の女性は多いと思う。全員が正規社員になりたいと思っている訳ではないが、正規社員になりたいと思っている人がいる場合に企業の中にどれだけ対応できるものがあるのか。そのことが、男女共同参画を進捗の度合いを測る一つの指標になり得ると思う。

以前の当審議会だったかと思うが、収入が減るから育児休業をなかなか取り難いという御意見があったかと思うが、先程の話と同様に長期間でなくても、例えば1週間とか、2週間とかという単位で取る方法もある。同時に、当時育児休業の取得が難しいのであれば、有給休暇をもっと積極的に取ろうという意見があり、その意味では、有給休暇の取得状況が一つの指標になり得ると思われ、その取得理由についても把握していく必要があると思う。

**【委員】** 県でも、有期雇用の職員はかなりいるのか。私共でも、臨時職員を雇用するのだ

がすぐに辞めてしまう。先が見えないというのがその理由である。まず、県、市町などの行政が率先して正規雇用を増やすことで、民間もそれに追従して正規雇用を増やすことに繋がるのではないかと思う。先の発言のとおり、まず正規社員を増やすのが基本だと思う。

**【事務局】** まず、試験が前提となるが、試験制度の年齢を引き上げており、年齢の高い方も受験できるようになってきている。試験に合格すれば、どの段階からも採用できる環境が少しずつ整いつつあると考えている。

**【委員】** 当行でも、パートタイマーについては原則6カ月の有期契約社員としているが、雇い止めするケースはほとんどない。自動的に雇用を継続しているのが現状である。収入だけでなく、正社員を対象として認められている権利を臨時職員にも付与している。例えば、育児休業については、パートタイマーが育児休業を取っている。6カ月の有期雇用契約であるが、1年～1年半の休暇を取っている。このような環境を整えていくことが一方では必要かと考えている。

**【会長】** その時々に応じて、今はパートタイマーとして働きたいが、いずれ正規社員として働きたいというときにはそれも可能であるといった柔軟な働き方ができないかと思う。

以上