

第 39 回
埼玉県男女共同参画審議会

平成25年7月24日（水）

埼玉県県民生活部男女共同参画課

○神尾会長 それでは、次第の「男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について」です。事務局より、説明をお願いします。

【事務局説明】

○神尾会長 それでは今の事務局の説明について、意見、御質問等ありましたらお願いします。皆さんからないようでしたら、私の方から質問させていただきます。資料1の審議会における女性委員の割合というところで大きなネックは、充て職としてその団体の職に女性が就いていないということで、取組としては推薦団体への働きかけということですが、具体的にどんな働きかけをしているのでしょうか。

○事務局 推薦をお願いする団体へ現状と県の目標等を御説明し、女性の適任者がいらっしゃればお願いしますというふうに、御協力をお願いしているところです。

○神尾会長 この資料2-2を見ますと、危機管理防災部が6.7%となっているんですね。でも委員数が非常に多いところでして、この原因はやはり充て職ということなんではないでしょうか。

○事務局 防災会議は法律で充て職になっています。全国的に見ても女性の委員が少ないということで、東日本大震災を踏まえ国も検討した結果、災害対策基本法が改正になりました。例えば自主防災組織等で活動されている団体につきましても委員として入れることができることと改正されましたので、埼玉県もその分野で24年度中に女性の委員を積極的に登用したところです。

○神尾会長 やはりなかなか難しいというのはそういう枠があってそれで難しいということですね。

○事務局 防災会議は代表として御意見をいただくということがありますので、代表者もしくは役員等で適任である方をお願いするところですが、そういった立場に今のところ女性がないという実情がございます。ただし、女性の意見を反映するというのは非常に重要なことですので、危機管理防災部のほうでも前回の地域防災計画を策定するにあたり、防災会議とは別に検討会を設けまして、そこはより多くの女性が入って取りまとめを行い、その結果を防災会議に提出するというような工夫をしました。こうした工夫によって女性の意見を取り入れていくということも重要だと思っています。

○神尾会長 いろいろ難しいところがあると思いますが、防災関係は女性にとって非常に重要でありますし、そういった形で女性の意見を吸い上げていただくのはとてもいいとは思って

ですが、もう少し防災会議自体に女性が入らないとたぶんこの40%という目標は難しいと思うんですね。

○事務局 私も前職が危機管理防災部長でございまして、3.11の時にちょうど対応しました。今、課長からも話がありましたとおり、構成委員数を見ても埼玉県国民保護協議会が41、あるいは埼玉県防災会議が69と非常に多い中で、ほとんどが警察であるとか、自衛隊であるとか各報道機関であるとか鉄道事業者とか、そういうメンバーでフィックスされています。そういったところからどうしても委員の数がなかなか伸びないのも事実でございまして。そういった中で、3.11の状況から避難所において女性に配慮した運営をするにはどうしたらいいかといったときに、細かいことを防災会議で議論するわけにはいかないので、それぞれワーキングを作って、その中でいろいろな議論をしていただきました。すべてのワーキングで女性の比率が40%以上、ワーキングによっては60%、あるいは70%となったものもございまして。そういったところで女性の意見を吸い上げて、その結果としてこの防災会議にフィックスする、そんな工夫をしておりますので、まだまだ時間がかかりますけれどもその辺の行政の中での努力について、一定の御理解をいただければありがたいと考えております。

○神尾会長 それでは他に皆さん御意見、御質問ありますでしょうか。

○根岸委員 今の件ですけれども、登用率を上げるというのは2つあると思うんです。例えば法令等による職指定について、どこまで厳格に判断しているかというのを拡大解釈していくという点が一点と、私どもの団体も県を含めていろいろなところから委員の推薦の依頼を受けるケースがあるんですが、それを考える立場からいうと、任期が切れる2、3か月前ではなくて、1年ぐらい前に言っていただくと少し考える時間がとれる。これは現実の問題として、例えば今日欠席の労働局の関係の委員とか依頼が来るんですが、2、3か月ですと私どもも六百数十の会員がいますから、その中からじっくり考えなくてはいけないのですけれどもなかなか考える時間がとれない。例えば任期が切れる一年前から各所管が動き出すということをする、基本的に女性を中心に考えてくださいというようなアクションをそれぞれしていただくと、場合によっては推薦する側ももっと真剣に、そういうことを真剣に考えていないわけではないんですけれども、事務的な部分で時間の問題もあるんですね。そういうことを考えると、法令等による解釈をもう少し拡大していただくということと、委員の推薦の時期をもうちょっと一年前から考えてくださいという依頼をしていくということが私は必要かなと思います。

- 事務局 委員の任期が切れる時にはなるべく早めに推薦をお願いすることを部局でも取り組んでいるところですが、委員のおっしゃるようにさらに早めにとということと、法令の解釈ということで代表者ではなくてもよい場合は、役員の中で適任の方がいらっしゃればということも含めて、もう少し説明を丁寧にしてお願いしていきたいと思っています。
- 滝澤委員 公募委員の実態や割合という点で、この資料2-2の多くの審議会・協議会などの中で必ず公募委員が選任されているのかということと、資料1のナンバー1に委員候補者を育成するための政策提言講座の実施というのがありますが、具体的にどのようなことを行っているのか教えてください。
- 事務局 公募委員につきましては、それぞれの審議会等で決まっていますので、すべての審議会等において公募委員が選任されているということではございません。ただ公募委員という形で募集しますと、女性の方の積極的な応募ということも考えられます。男女共同参画課といたしましても審議会等で公募委員枠を設定して、女性委員の登用をこれまで進めてきたところですが、そうしたことも含めて女性の登用率というのも上がってきたところですが、もう一点ですが、「女性のための政策提言講座」という事業を実施しております。女性が審議の場に出向いて意見を述べるということがなかなかまだ慣れてないということがございまして、まずは当事者として日常的に抱えている課題を社会化するといえますか、地域課題としてとらえて、どういうふうに意見にしていこうかというそういったことを学んでいただくという趣旨で開催しております。23年度から始めまして、23年度については防災をテーマに、昨年度は子育てをテーマに、市町村と共同で実施しております。
- 神尾会長 参加者はどれくらいだったんでしょうか。
- 事務局 昨年度は県内2か所で開催いたしまして、1か所の定員を概ね25名にしております。2か所で合わせて44名参加しました。
- 柴崎委員 質問と意見を4点お願いします。資料1の14の企業内保育に関してですが、企業内に託児施設があるということでしょうか。続いて2点目ですが、17の家庭教育アドバイザー、私もここに登録しているのですが、大変県の方も御尽力いただきまして、小学校の方でのアドバイザー活動は件数が増えてきましたが、中学の方の活用がまだ少ない状況にあります。これに関しての県の方の広報活動ももうちょっと力を入れて欲しいなというところですが、それと、29の男女共同参画アドバイザーですが、私もこのアドバイザー養成講座を修了いたしまして、現在に至っております。この席も男女共同参画アドバイザーということでお世話になっておりますけれども、それ以外の場でなかなか男女共同参画アドバイザーと

しての活動の場がまだ少ないのではないのかなと感じております。それともう一つ、32の配偶者暴力相談支援センターの設置市町村数というのがありますけれども、警察の方は相談活動に関して24時間体制というのが他の資料であったと思うんですが、県とか市町村の対応というのはお役所の時間体制なんですか。その確認です。以上についてお願いします。

○事務局（ウーマノミクス課） 私の方から資料1の14について答えさせていただきます。

14については、中小企業において仕事と育児の両立支援制度を整備している事業所の割合というのが先程事業所内託児所の話もございましたが、それも含まれております。具体的に申しますと、短時間勤務制度などの仕事と育児の両立を支援する、そういう制度を設けている事業所の割合でございます。短時間勤務ですとか所定外労働の免除、あるいは勤務時間の繰上げ・繰下げ、在宅勤務制度、託児施設、そういったものをすべて含めたものが24年度の調査では67.4%という数字になるというものです。

○事務局 17の家庭教育アドバイザーの登録に関してでございますが、今、中学の活用状況が少ないということで、広報PRの関係の御意見をいただきましたので、これにつきましては教育委員会へ御意見を伝えたいと思っております。続いて29の男女共同参画アドバイザーの活用でございますが、実を言いますと私どもも養成後にどのように活動していただくか、まだまだ活用の余地があるのではないかとということで、教育局とも課題を認識し、いろいろと検討しているところでございます。また、案がございましたら御意見を踏まえまして、対応させていただきたいと思っております。それから32の配偶者暴力相談支援センターでございますが、基本的には県の機関であります婦人相談センター（月～土 9：30～20：30、日・祝 9：30～17：00）、それからウィズユーさいたま（月～土 10：00～20：30）では業務時間内での対応という形で相談をお受けしています。また、市のDVセンターにつきましても、原則業務時間での受付ということでございますので、相談についての24時間対応というのは現在実施しておりません。ただし、警察の方が24時間相談を受け付けている中で、緊急性が高く逃げる必要があるという場合には、警察から婦人相談センターに連絡をとって保護できるというそういう体制の確保はしております。

○松本（弥）委員 DV関係で質問が出たのでその関連ですが、民間シェルター等の制度促進ということで、実際問題として現場でやっておりますと、逃げる気になって相談したんだけどシェルターがいっぱいで民間もなかなか空きがないという状況が非常に多いんですね。先程緊急の場合は警察からという話がありましたけれども、どうも実際には全部が全部10

0%保護されているかというところとそうではないという疑問がある気がするのですが、そこに関してもう少し充実というか、本当に数年前に比べると夢のような状況になっているのは確かなんですけれども、よりお願いできればということと、今のシェルターの実際の問い合わせというのか、逃げたいという方がどれくらい充足されているのか、それを教えていただければというのが一点と、ステップハウス、これは自立支援ですよ。このステップハウスに関しては先程これからというお話があったと思うんですが、非常に重要なことなので今どういった状況になっているのか、それと最後にDVと児童虐待は密接ですが、かなりお子さんのメンタルケアを行ってくれるようになってきているということで、これに関連して最近問題になっているのが昨年度から実施されるようになった面会交流です。面会交流は裁判所もかなり苦慮しておりまして、今の状況ですとDV家庭で離婚したお父さんは下手すると一生親に会えない状況も作りかねない。もしくは逆に適切でない面会交流を行って、それがかえって子供のためにならない。そういった事態がすでに1年の段階で結構出ていますので、お子さんの面会交流がこの中に入るのか微妙かもしれませんが、今後そういったところも視点においていただければと思います。

- 事務局 まず一時保護の関係で、どれくらいの方が利用されているのかということでございますが、入所の状況を見ますと集団生活への適応ということもあり、御本人にとってどういう支援が一番適切かということ、第一段階では相談を受けた窓口で検討していただくということになっております。例えば婦人相談センターというシェルターへ逃げたいのか、とりあえず1泊2泊を避難したいのか、それからDV以外の他の福祉施策もいろいろございますので、そのような対応の方がいいのかということ、市町村や福祉事務所の窓口でその人にとって一番適切な対応を考えていただく。その中でやはり一時保護が必要であるという方については婦人相談センターへ入所していただくという形をとっております。御本人が希望されて、緊急性が高ければ婦人相談センターで保護させていただいております。それから2番目のステップハウスにつきましては、現在県内2団体が運営しています。そこでは生活再建に向けた就労支援ということで職業訓練に通っていただいたり、離婚の準備を進めていただいたり、子供の就学手続きなどの関係をよく考えていただくという期間になっております。2団体につきましては県の民間団体育成事業費補助金で財政援助をしながら活動をしています。面会交流の課題については、DV被害者支援関係機関連携会議の中でも面会交流については課題があるというお話をいただいております。我々もまだまだ学ぶところ多く、それから現場での対応もどうすればいいのかというようなことを支援者、それから現場である相

談員もいろいろ学習しているところです。

○事務局 婦人相談センターです。先程避難の関係でお話がありましたけれども、婦人相談センターの方もかなり満室に近い状態になることもございました。しかし、民間シェルターへの一時保護委託をいたしまして、避難の意思が固い、それから追及が激しいといった方については入所をしていただくようにしております。

○松本（弥）委員 実際問題として、客観的に見ると逃げなくてはいけない状況なのに本人が悩んでいて、そこで市町村の窓口に行って、シェルターが今一杯だよと言われてやっぱり逃げる気持ちがなくなって戻っちゃう。その結果重篤な事件が起こることもあるので、たぶん現場での判断もあると思うんですが、まだそういった側面もあるのでそこを考慮していただければと思います。

○事務局 色々な形で市町村との連携を進めていきたいと思えます。

○中野委員 三点質問があります。まず審議会の女性割合ですが、35.9%に増加しているのですが、詳細を示した表を見ると埼玉県自動車排出窒素酸化物の協議会がなくなって分母が変わったことで結局増えたのではないかと考えられます。引き続き積極的な登用を図っていただきたいと思えます。そこで質問したいのは、委員の重複はどうなっているかということです。同じ人がいろいろな審議会に入っているのか、それとも多様なバックグラウンドを持った人が入るようになってきたのかを教えてください。2点目は7と8で女性キャリアセンターの利用者数が目標値を大きく上回り、それからキャリアセンターを利用した就職者数も大幅に上回っているということがわかりました。しかし10のヤングキャリアセンターを利用した就職者数というのは、目標値に届いておりません。利用者がキャリアセンターの方にシフトしたような状況にあるのかを教えてください。最後に暴力のところの基本目標Iで、デートDVを抑止するための指導マニュアルを作成されて、実際に高校に出向いて実施されたということでした。それはとてもいい取組だと思います。ただハンドブックを作るだけではなくて、それをどうやって活用するかを考えることが重要だと思うからです。今後どのように進めていくのか、具体的な計画があれば教えてください。

○事務局 一番目の審議会の委員の登用についてですが、どのくらい重複しているかということについては把握していません。埼玉県ではいろいろな方に御意見をいただきたいという趣旨で、原則として再任は2期までとしています。そういった意味では色々なバックグラウンドを持った方、大勢の方に御意見をいただいているというふうに認識しております。それから女性キャリアセンターとヤングキャリアセンターの関係ですけれども、女性キャリアセン

ターについては支援セミナー等をかなり充実させたことによって大幅に目標を上回りました。ヤングキャリアセンターについては個別の事情で平成23年途中までは大宮ソニックシティ近くのビルにあり、新卒応援ハローワークと併設していたり、ウィズユーさいたまの中に移転をしたため、利用者の相乗効果が薄れたことが考えられます。それからヤングキャリアセンターは5月に武蔵浦和のラムザタワーに移転をしました。女性キャリアセンターはウーマノミクスという県の3大プロジェクトの一つで積極的に取り組んでいるということ、また、女性キャリアセンターという名前で女性がアクセスしやすいという点もあるのかと思っております。デートDVは、平成18年度から23年度まで高校においてモデル授業として取り組んでまいりました。56校やりまして、県立高校の3分の1ぐらいまでやったところですが、これからは学校現場の方で教員自ら取り組んでいただき、拡大していきたいということもありまして昨年度マニュアルを作りました。4つのプログラムと、その後の対応、例えば相談があったときにどうすれば良いかといったところ等も含めたマニュアルになっています。これを活用いただくために、7月31日に教員向けの研修を行います。実際にこのプログラムの活用の仕方を学んでいただく機会を設けております。さらにこのマニュアルを活用していただくために今年度は9校モデル的に進めていく予定でございます。

- 神尾会長 ちょうど県立高校の校長がいらしてますが、このデートDVの取組はいかがでしょうか。
- 黒岩委員 学校としてはまず先生方を指導していきたいと思っております。そうでなければ生徒へも指導できませんので。
- 鈴木委員 配偶者からの暴力防止に関わることで子供の安全確保というところなんですけれども、児童養護施設のこととか、里親に対する今の動きというのもここに含めて考えるべきことではないかと思えます。変えようとしている動きがあるということを昨年関わらせてもらったことがあって、小規模のグループの施設というものに今の児童養護施設を変えていこうとか、また里親を増やしていこうというのをここに書かれるのも必要なんじゃないかなと思います。
- 事務局 DV家庭に育ったお子さんがそういう施設等にいるということもございまして、幅広く今後も考えていきたいと思っております。
- 神尾会長 それでは議論も尽きないところですが、時間の関係もございまして議事の(2)、報告事項ということで資料4から6に基づきまして報告をお願いします。

【事務局説明】

○神尾会長 それでは今の報告に対しまして質問がありましたらお願いします。

○松本（武）委員 最初の議事のところでも感じたことですが、ウィズユーさいたまでの取組も含めて、日本で女性の参加が進んでいない最大の分野で政治の分野があるのですが、政治の分野への女性の参画の取組というのは一切ないのでしょうか。私は埼玉県を取組を見たことはないんですが、私も市長会で選ばれてきていますが、市長で女性は今ゼロです。確か町長会もこの間越生町長さんが落選してゼロになりましたので、そうすると委員を派遣しようにも誰もいないということで、あるいは最大の県内の政治勢力である自民党県議団、確か男性しかいないと思いますが、特定の政治勢力に加担してそういうことをやることはできないと思うんですが、政治分野で女性がリーダーシップを発揮していくための取組がどういうことになっているのかということをお伺いしたいのですが。

○事務局 政治分野に関する取組というのはございません。それと、首長ではそういう状況ですけれども、県議会の中では自民党にも女性の議員はいらっしゃいます。政党では自民党、共産党、あるいは民主党、それぞれ女性の議員がいらっしゃいます。数はまだまだ少ないですけれども、そういう状況でございます。

○徳倉委員 ウーマノミクス課の資料8ページ、「仕事と子育てが両立できる社会を埼玉がつくる！」というところで、今、日本の家事・育児を担っているのは専業主婦世帯では9割女性が担っています。共働き世帯は80数%女性が担っているというデータがあります。特に埼玉県の場合は核家族が多くて、私も上尾市に住んでいますが核家族で、妻はお医者さんをしていますので、典型的な核家族・共働きです。全国でいろいろ講演をやらせていただいて感じるのはやはり女性を積極的に活用しよう、社会に出そうとする時に、男性を家庭にある程度入れていくような施策をしていかないと、がんばれがんばれ女性がんばれ、そこに予算付けますよということでは、これ以上女性はがんばれない。これもデータが出ているのですが、子供が出生して働きたいと思う女性は子供が1歳になる前に働きたいという就労意欲が出ているんですが、実際いつの時点で就労しているかということ、末子、一番下のお子さんの平均年齢が4.9歳の時に、復帰しているケースが多い。これはどういうことかということ、お子さんが2人生まれてある程度落ち着いてから働きだす。要するに一度仕事を辞めてから6年とか7年経って、復帰をしているということになると、その間の世の中の動きになかなかついていけずに、そのとき持っていたスキルがすたれてしまって、いい仕事、いいパフォ

ーマンスが発揮できないという状態があるので、それを防ぐためにもぜひ県全体で、男性が家庭に入るというだけではなく、いろいろ工夫をして家事・育児両方に男性が入っていく施策を織り交ぜていかないと、どこかのところで、だいぶ頭打ちになっているかもしれませんけれども行き詰るところが出てくると思うんですね。それは個別に御相談をさせていただきたいと思いますが、そういう視点をいれていただければと思います。

○事務局 おっしゃるとおり、私も去年ウーマノミクス課長になった時に、女性職員から「男性が早く帰ってくればいいんだ」ということを言われまして、目から鱗の思いでしたが、男性が家庭に入って家事・育児の分担をすれば女性の負担は減ってくるわけですから、男性がいかに早く帰ってくるか、それは企業が業務を効率化して、残業のない会社を作っていくということが一番大きなところだと思うのですが、併せて男性自身の意識も変えていかなくてはいけない、経営者も含めてです。今当課で取り組んでいるのが、男性が子育てに参加をするという機会を設けて、男性も自分の働き方を見直していきましょうということで、市町村と連携しながら今年10か所で取り組み始めたところです。

○徳倉委員 われわれも企業に行って、その企業の経営者にプラスになるような話をしないと男性を早く帰そうということにはなりません。私が4年間行っていた企業があります。その企業の中では、女性を活躍させないと商品のクオリティが保てないということで、どういことをされたかと言いますと、女性社員が妊娠・出産をされる前のある研修を行います。それはパートナー、同業他社でもいいですし、働いてなくてもいいんですが旦那さんを連れてきてもらって研修を行います。どういう研修かと言いますと、イクメンにして帰すんです。そうすると、その企業の女性社員の旦那さんが育児家事を手伝うではなく、シェアすることでどうなったかという、女性の離職率が格段に減ったんですね。いま、その企業の自社の取組で男性の育児休業の取得率はグループ会社、工場も入れて50%を超えています。だいたい1週間ぐらいの休みですけども、これは資料1の中の県職員の施策でも使えると思います。企業の経営者にとってメリットはこういうところにあるよと、コストをかけて育ててきた女性の人材が辞めずに済むよというのを県から発信していくとメリットが出てくると思います。

○神尾会長 貴重なご意見ありがとうございます。時間もないので、質問だけ先にお受けして、まとめて答えていただきたいと思います。

○栗田委員 いろいろとお話いただきましたが、抜けている分野があると思うんです。「介護」が抜けている。実際に事例で今私が悩んでいるのがお母さんが病気になったために、若

い女子社員、25歳です。会社を辞めたいと申し入れに来ました。やはりうちの会社の中でも介護について、地域での介護でどんなものがあるかというのを企業の総務にもっとアピールする、指導・PRする場をもっと設けていただきたいと思うんです。社内でも総務のほうで地域の確認をしようと若い女子社員が右往左往している状況ではしょうがない。彼女には短時間正社員としてテーマを与えてやっていこうとしているんですが、うちぐらいの規模だと「介護？どこに言ったらいいの」というのがあって、育パパではなくて、ケアメン。でも難しいんですね、終わりが無いというところで。それと費用がやっぱりかかるということで、その家庭の場合でも月に20万ぐらいかかるということで、家庭として施設に預けるという判断をなさって、娘に仕事を辞めろということをお父さんが言ったような状態で、私たちがこの問題にどう取り組むかという問題もあるんですが、やはり行政が企業に対してこういうことができるんだという相談窓口を企業の中に持てるようなシステムがあったらいいのかなと、今日発表を聞いていて育児だけは出てくるんですが、介護が出てこないのは残念だなと思っています。それとさっきのDV。就職したのはいいんですが継続率を調べていただきたいなと思います。DV被害者を雇用しようとした時に、止めたほうが良いと言われました。追いかけてきた時の防御が企業としてできないでしょうと。それを雇用してどうするのと言われた中で、そここのところをもう少し進めていただかないと、私たち雇用側も進まないということで、何らかの形で示していただきたいなと思います。あと、企業内保育所で企業の子供という言葉は早くなくしてください。企業の子供には補助金出さないというのはいつまでたっても残っていますので、それさえなくなればもっと進むと思いますのでよろしく願いします。

○柴崎委員 資料6の11ページですが、企業内保育所が増えているというところに関して、右側の枠が既に受けている会社ということですね。地域的に配分するような考慮はされているのでしょうか。

○事務局 栗田委員の介護の問題に関してですけれども、介護については非常に重要というのは認識しております。昨年度ウィズニューさいたまにおきまして、介護をテーマに講演会を開催いたしましたけれども、企業に対する取組というのはまだこれからというように思いますので、いろいろ御意見を伺いながら取組を進めていければと思います。DVについては継続した支援の中で就業に関する点も重要と再認識いたしましたので、これから検討させていただきたいと思います。

○事務局 資料6の11ページの企業内保育所の設置の関係でございますが、設置企業例はす

べて県で補助したというものではなく、あくまで例として出させていただいたものでございます。埼玉県では平成18年度から企業内保育所の整備に関して補助制度を設けさせていただきました。18年度から23年度は福祉部で、24年度から産業労働部でやっていますが、18年度から昨年度まで42施設に対して補助をしております。

○徳倉委員 この進め方なんですが、事前に資料をいただいているので、御説明いただくときにもっとポイントを絞って、せっかく皆さんお忙しいところ来ているので意見を出し合ったりしたほうが、資料を事前に皆さん見ているはずなんですね。たぶん読み込んできているので、話し合う分量をもっと増やしたいというのが率直な意見です。

○神尾会長 そうですね。それは私も感じますので、読んでいるというのを前提に説明していただきたいと思います。

それでは時間となりましたので、以上をもちまして、本日の議事を終了します。