

令和5年度第2回「岐阜県男女共同参画二十一世紀審議会」議事要旨

日 時	令和5年8月29日（火）13：27～14：45
場 所	県庁舎議会棟 2階 第1会議室2（ZoomによるWeb会議併用）
出席委員	石樽委員、岩佐委員、太田委員、木村委員、葛谷委員、國枝委員、栗本委員、杉山委員、田村委員、道家委員、坂委員、吉田委員、若井委員（以上、13名）
欠席委員	伊在井委員、見田村委員（以上2名）
県（事務局）	村田子ども・女性局長、布施同副局長、笠井男女共同参画・女性の活躍推進課長、朝倉同課男女共同参画推進監、上谷男女共同参画・女性の活躍支援センターセンター長、山下子育て支援課長、塚腰子ども家庭課長 ほか

会 議 の 概 要

<p>(1) 岐阜県男女共同参画計画（第5次）の骨子案について          ・事務局から資料に沿って説明した。          （意見交換）</p>	
田村副会長	<p>昨年度実施した県民意識調査の結果はこの骨子案にどのように反映されているのか。</p>
笠井課長	<p>現状と課題として整理し、柱ごとに盛り込んでいる。一例をご紹介しますと、男性の方が社会全体で優遇されているという回答が約75%と、いまだ根強く不平等感が残っているという調査結果があった。そのため次期計画においても男女の不平等感や固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組を引き続き進めなければならないと考えている。高齢者の方を中心に、若い方でも根強い不平等感や家庭の役割分担意識があるので、その解消に向けた取組とともに、骨子案の3－（3）きめ細やかな広報・啓発を地道に進めていく。</p>
田村副会長	<p>5次計画における重点事項のページに、課題として「女性・若者の県外流出」、「各産業の人材不足」、「少子化・人口減少の進行」とあり、次期計画で対応していくと思う。「女性・若者の県外流出」については、骨子案に触れられているが、「各産業の人材不足」、「少子化・人口減少の進行」に対してどのように対応していくのか。</p>
笠井課長	<p>「各産業の人材不足」については、骨子案の1－（2）働く場における男女共同参画の推進において、主に働く場における取組を掲げる。また、女性管理職が少ないという現状を踏まえ、1－（1）－②民間における方針決定過程への女性の参画拡大において、女性管理職の増加を目指した取組を実施。このようなロールモデルとなる女性が増え活躍できれば、様々な産業界において女性の増加につながると考える。次に、「少子化・人口減少の進行」については、本計画全体に関係する課題でもあるが、3－（2）女性・若者に選ばれる地域づくりにおいて、特に岐阜県に留まってくた、県外に行っている女性・若者に戻ってきて活躍いただける環境づくりを進めることで、少しでも岐阜県の少子化・人口減少の対策となるよう計画に盛り込んでいきたい。</p>
杉山会長	<p>次期計画では、柱が4つから3つとなっており、すっきりした印象。4次計画のあらゆる分野と働く場を統合しているが、内容的にきれいにはまっている。こういった工夫をしたのか。</p>

笠井課長	<p>4次計画にあった柱1、2を今回は1つにまとめた。あらゆる分野ということで、働く場も含め、新しい計画では柱1－(1)～(4)まで、政策方針決定・働く場・地域活動・家庭として、あらゆる場を網羅するようまとめた。他にも柱2誰もが安全・安心に暮らせる環境づくりや、柱3未来の礎となる男女共同参画社会の基盤づくりとして、柱を3つに整理し、その上でそれぞれに具体的な取組をぶら下げるような構成とした。</p>
國枝委員	<p>次期計画の柱が4つから3つになり、あらゆる分野が働く場・地域活動・家庭となり、すっきりして非常に分かりやすくなった。</p> <p>1点、3－(2)－①県内定着に向けた地域の魅力づくり、②県内に呼び込むための受け皿づくりの順番を逆にすると説得力が増すのではないか。</p>
笠井課長	<p>検討させていただく。</p>
<p>(2) 岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画（第5次）及び岐阜県困難な問題を抱える女性への支援のための基本計画（仮称）の骨子案について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務局から資料に沿って説明した。</li> </ul> <p>(意見交換)</p>	
若井委員	<p>安心して相談できる体制づくりについて、DV防止法と困難女性支援法は、共通事項が多く、親和性が高いということで、一本化されたわけだが、確かに共通事項が多いのは間違いないが、根本的なところが違っており、一緒にできないところがある。</p> <p>DVの場合は、加害者に見つからないようにしていく守秘義務が必要になる一方で、困難女性支援は、様々な困難を抱えている方に手を差し伸べていく必要がある。第4次計画から名称は様々変更しているものの、延長線上にあるような考えではいけない。</p> <p>現行では、女性相談センターが電話相談窓口であるが、困難女性に対して、果たして電話だけの相談窓口でよいのか。対面で相談するのはハードルが高いという意見もある一方で、困難女性には、電話ではなく、立ち寄れる窓口を検討する必要があるのではないか。</p>
塚腰課長	<p>おっしゃるとおり、困難女性とDVとは基本的に考え方が違う。困難女性支援法の窓口は女性相談センターであり、DVも女性相談センターが窓口になるが、DVは秘匿が必要である一方で、困難女性には前に行く必要がある。</p> <p>女性相談センターだけではなく、困難女性の方々が集まれる場所は、今後必要。</p> <p>[2] 安心して相談できる体制づくりの(1)に、「民間支援団体を含む関係機関による連携」を新たな取り組みとして記載。</p> <p>これは、民間団体で居場所や、何かしらの拠り所を作っていただき、そこで得た情報を、女性相談センターに繋いでいただくことも検討する必要がある。女性相談センターにおいてできる範囲を超える部分は、民間にお願いして、すみ分けを行いながら、より困難女性に向けた窓口を広げていきたい。そこは施策の段階で検討していきたい。</p>
田村副会長	<p>今後いわゆるLGBTの方々に対する理解が進んでいくことになるが、LGBTの方々はこの計画の対象か。</p> <p>対象であれば、骨子案のタイトルも困難な問題を抱える女性とあるが、女性だけ、しかもこの計画には配偶者も列記されており、男女の夫婦という点が強く押し出されている。例えば、「女性等」としてはどうか。</p>

塚腰課長	<p>DVに関しては、国は、支援対象を女性に限定しているものの、相談は、男性やLGBTの方々からも幅広く受けている。相談窓口で対応する段階では、幅広くやっていきたい。</p> <p>現行計画でも、LGBTに対応していくとしており、引き続き実施していきながら、強化していきたい。</p>
石樽委員	<p>メールやSNS等の非対面の相談窓口の設置という意見もあり、体制の強化として、対面の相談窓口以外の方法も見えてくれば、次期計画のポイントになるのではないかと。</p>
杉山会長	<p>第5次計画の[5]の被害者等支援の体制づくりについて、新たに「等」とした意味をもう一度説明していただきたい。</p>
塚腰課長	<p>困難女性には、被害を受けていない方もいる。アウトリーチをした結果、困難な人も含めてケアしていくことで、あえて「等」としている。</p>
太田委員	<p>気軽に相談できる体制整備は必要。相談窓口は、女性相談センターが主になっているが、市町村に相談する女性もたくさんいる。[5]の被害者等支援のための体制づくりの(2)について、市町村「相談支援員」への研修実施とあるが、対象は、市町村窓口で相談に携わる職員か。</p> <p>また、窓口で直接携わる支援員のほかに、支援を決定する立場の方向けの研修を実施する予定はあるか。DV被害者支援を行う上で、ジェンダーに対する理解がないと難しいと感じる場面がある。</p>
塚腰課長	<p>今後は、市町村の役割も大きくなっていくことから、窓口の支援員向けの研修も実施していきたい。</p> <p>支援の実施体制は、女性相談センターだけではなく、市町村との協力も必要。そのためには、支援する側の意識改革も必要であり、効果的な方法を検討していきたい。</p>
<p>(3) その他 (意見交換)</p>	
道家委員	<p>DVについて、娘の友人が、結婚後に夫からのDVで離婚したという話を聞いた。家族に相談することにより、上手に離婚することができたとのことだった。自分の周りでは話を聞いたことがないが、身近でも起こっていることだと認識できるいい機会だった。</p>
吉田委員	<p>子育て支援に取り組んでいるが、親のストレスが次世代に連鎖するという側面がある。10年前、各務原市と「社会的敗者の負の連鎖」に関する調査を実施した。その調査は、親と子供との関係や子供の置かれた環境が、人との関係を作っていく、成長のきっかけが様々な形で失われていくことがあり、それがまた連鎖していくものであった。我々は親が関わる時間が少ないのであれば社会でそういった機会を作るなど、様々なことを意識して子育て支援に取り組んできたが、こういった取組はまさに地域の中の文化だと認識。我々はワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業なので、そういった意識を持って取り組む企業同士がお互いに企業文化を一緒に醸成していけたらと考えており、自社の託児施設を近隣のエクセレント企業に使っていただいたり、婚活イベントにエクセレント企業同士の独身男女を連れて参加したりしている。先方の企業は我々の介護や医療の業界と異なり、男性が中心の労働環境になっている。男性も女性もバランスよく、ワーク・ライフ・バランスを取りながら、仕事する文化を作るために心一つにして取り組んでいる。</p>

栗本委員	<p>配偶者からの暴力の防止について、DV防止法の「配偶者」には、戸籍上だけではなく、事実婚等の方々も含まれているものと思われるが、文字だけを見ると、あくまで戸籍上の配偶者だけのイメージをもたれる。</p> <p>岐阜県では、パートナーシップ宣誓制度を導入すると聞いており、今後、様々なパートナーの方々からのDV相談も想定されることから、配偶者には様々なパートナーの方々も含まれる点も周知されるとよい。</p>
坂委員	<p>先日、各務原市商工振興課で高校生の県内定着に向けた話を聞く機会があった。その中では工業高校生の就職活動の時期が若干早まっているとのことであった。新年度が始まると、その段階で企業の研究をさせ、5月末までに希望する第3候補企業までを決めるようにと指示があるとのこと。そうすると、求人票の締め切り日には、その段階ですでに学生が企業を絞り込んでいる。そういったことを企業の方は知らないという状況で、愛知県の一部の企業は高校への働きかけを3月くらいから行っており一定数県外への流失となっているとの事。その辺りを学校の方から企業に対してどんどんアピールをしてほしい。高校に限らず大学も、採用活動のペースが早まっているので、学校が県内の企業を学生に対してアピールしてもらえよう経営者協会としても努力していく。</p>
田村委員	<p>この時期、就職活動は終わっている段階に近づいている。就職先として岐阜県内の企業も多いが、東京や愛知県に行く学生がかなり多く、過半数を超えるのが実情。そういった意味では、県内に魅力的な企業を作ってもしくは開拓して、そこに大学や高校がアプローチして行って地元定着、もしくは県外から来られるようにする取組は重要。</p>
葛谷委員	<p>私自身の就職活動の話となるが、周囲には最近のコロナ等の状況の中で、公務員等安定した職業に就きたいという人が多い。公務員となり地元に戻ったり、国家公務員となり県外に出ていく方が多いイメージ。私自身も就職で県外に出て行くので、県内に戻ってきたいという思いはあるが、そういった安定した会社に就職できなければ戻ってくるチャンスもなく、転職しなければならないことがハードルとなっている。</p> <p>DVについて、被害者の支援が重点的に検討されているが、DVは様々な問題が複合して起こっているので、男女間の格差や、偏見などが改善されていけば、DVの問題も5年後、10年後には改善されていくのではないかと。計画の[1]の(3)の加害者対策の推進にも取り組んでもらいたい。</p>
木村委員	<p>自身のNPOが運営する小規模保育園の話だが、お子さんがまだ小さい保育士さんが再就職されたところ、お子さんの夜泣きが激しく、保育園に入るための労働時間が月に60～64時間以上必要という基準があるが、それを下回る労働時間でなければご本人が働くことができず辞職せざるを得ない状態に陥ったことがあった。労働時間が64時間ないと入所できない保育園だと、女性の再就職のハードルが上がってしまう。国の方で議論されていると思うが、私共が運営する保育園では、柔軟なシフト対応により安心して働けるように工夫している。吉田委員のような岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業が今後増えることが重要である。</p>