

第6期 福岡市男女共同参画審議会
DV防止・政策方針への参画促進部会（第1回）議事録

1. 開催日時 平成27年7月6日（月）15：20～16：40
2. 場 所 福岡市役所 1503会議室（15階）
3. 出席者 （出席委員 6名）
相原委員、雁瀬委員、坂田委員、錦谷委員、原委員、星乃委員
（福岡市 1名）
こども未来局こども家庭課長
4. 傍聴人 なし
5. 議 題 （1）部会長、副部会長の選出について
（2）男女共同参画基本計画（第2次）の平成26年度実施状況に対する
評価について
（3）男女共同参画基本計画（第3次）の原案について
6. 議事概要 （○…委員 △…事務局）

【議題1 部会長、副部会長の選出について】

部会長・副部会長について、事務局より、それぞれ相原委員、原委員の選任を提案。
委員からの異議なく、承認された。

**【議題2 男女共同参画基本計画（第2次）の平成26年度実施状況に対する評価に
ついて】**

- ①「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護」について

○ DV相談の年代別件数はわかるか。若い人の人権意識は高くなっていると思う。相談件数の年代別がわかれば、対策のとりようもあるのではないか。

△ 今、手元にはないが、区役所の家庭相談室などに相談に来た方は年齢など把握できると思うので、調べてみたい。ただ、配偶者暴力相談支援センターは、相談電話が匿名でかかってくるので、年代はわからない。

それと、特に最近増えているなど思っているのが、高齢者の方のDV被害である。その相談が区役所に結構あっている。

○ 補足すると、私は佐賀県の相談機関を所管しているが、相談の年代で一番多いのは30代、40代だと思う。多分、福岡市もそういう傾向ではないかと思う。

それから、高齢者のDVが深刻になっていることは佐賀県でも把握しており、そういう対応がこれから求められる。

それと、若年者の場合、これはおそらく二極化も進んでいると思うが、望まない妊娠による早い結婚でDVになるケースがあり、深刻だと捉えている。

年代別の対応も今後考えられると思う。デートDVの予防教育から、若年者を取り込んだ支援のあり方も考える必要があると思う。

○ 部会資料の「7 判定理由・根拠」の3番目で、いろいろな関係機関があって、連携して支援に取り組んでいることを評価しているが、スムーズな連携体制が構築されているのか。

市民から見たときに、DVの被害を受けたり、いろいろな問題が起きたときに、どこに相談したらいいかがわかりにくいのではないかと思う。

せっかく福岡市はアミカスという立派な施設を持っているので、問題が起こった時に、まずアミカスに行けばいいとなると、市民も使いやすくなるし、いろいろな問題に対応できるのかなという気がする。

相談に乗るだけでなく、カウンセリングだとか、いろいろな形でのケアができるシステムになると、優しい感じになるのではないか。

「8 懸案事項・課題」の一番最後の「DV相談に対して適切な支援を行うために、相談員の一層のスキル向上に努める」について、具体的に何をしているか教えてほしい。

また、「関係機関との連携を強化していく」について、もう少し詳しく説明してほしい。総括的なことができていいのか判断できたらいいと思う。

△ まず、7番の3つ目の丸のところ、いろいろな機関が連携してというところについて、子どもに対する支援という部分では、虐待対応でうまく連携をとりながら対応する流れができていると思う。

相談窓口については、七区の区役所にそれぞれ家庭児童相談室があり、そこが実質的な相談機関となる。区の家庭児童相談室が受けて、その内容によって適切に支援していくという流れをつくっている。

相談員のスキル向上については、単につなぐだけではなくて、いろいろな話を聞いて、その人に寄り添った形で支援していくというような、相談員としてのスキルを持つための研修をアミカスや市の配偶者暴力相談支援センター、区役所の家庭相談室が一緒に行っている。

○ 開設時間は、働いている人に対応できるように配慮しているのか。

△ 区の家庭相談室は9時から5時までである。

△ 夜間の対応として、電話相談は、福岡市は火曜日のみ夜8時まで開設しているが、福岡県が夕方5時から24時まで開設している。また、警察は24時間対応しており、県や警察と連携して対応している。

○ 連携が大事だろうが、「この時間帯はお急ぎだったらこちらへ」みたいなメッセージはあるのか。

△ 留守番電話で伝えている。

○ 支援についてだが、例えば、育児サークルをつくるのを行政の子育て支援課などがサポートしているが、DV被害者の方も、その後、似た境遇の方たちが顔を合わせて励まし合える、つなげるような手助けのようなことはできないか。そんなにお金がかかることではないと思う。そういうものができたら少し広がるかなと思ったのが一つ。

あと、小学生向けのDV防止の絵本がある。そういうものを司書や、小学校で誰かが読み聞かせするとか、図書として置くとかすれば、子どもからも「実は」と言えるきっかけになるといいかなと思う。

①「市の政策・方針決定過程への女性の参画促進」について

○ 審議会などは充て職などが決まっていますが壁があるということだが、実際のところ、あとどんな分野が伸びる余地があるのか。任期が来て、代われれば何とかなるのか。

△ 改選期に事前協議をしているが、そこでまず状況を聞いて、「この分野はどうしても女性がない。では、この分野だったらこういう方がいるのでは」、「今、会長職を充てているが、その団体の代表ということにしてはどうか」など、個別の内容を協議している。急に数値を上げるのは難しいが、各審議会の改選期に、少しずつ女性を増やしているという状況である。

○ 市役所の中で、管理職などへの昇任希望がどうなのかといった調査はしたことがあるか。

望まないという意見があるとしたら、何がネックになっているのか。

△ 人事部において、女性職員活躍推進のプロジェクトを昨年立ち上げ、職員アンケートを行っている。仕事と家庭の両立について困難だと感じている職員は全体で45.9%、女性職員は59.7%が困難に感じているという結果も出ている。

また、区役所に子育て時期の女性職員が多いということが数値として出ており、30歳から44歳までの女性職員の割合は6割を超えている。区役所にいると、本庁勤務のように政策立案業務にかかわる機会が少なく、子育てが終わってから、また本庁に戻ってくるのが難しい面もある。

そういった分析もしており、できるだけ早い時期に本庁で経験を積む、子育て期の女性も本庁でも働きやすい環境にしていくなど、男性を含めて、市役所全体で働き方を変えていくことが必要という報告書がまとまっており、今後は、全体の働き方を変えていく、それプラス、女性職員のキャリア形成の支援をしていくこととしている。

○ 子育て中の女性が区役所に行くというのは、希望して行くのか、それとも、子育て中だから区役所のほうが良いと人事で配置を決めているのか。

△ 人事部門では、子育て中の女性でも、希望する職員は本庁に配置したいという考えを持っている。しかし、部署にもよるが、区役所のほうが比較的定時退庁しやすかったり、子育てしている職員が多いという実態もあるし、そういうイメージを私たちも持っており、本庁勤務になると、両立が難しいのではないかと、周囲の職員に迷惑がかかるのでは

ないかといった不安が多くて、区役所を希望している女性が多い。

- 女性は子育てがあり区役所勤務が多いため、キャリア形成しにくいという論理があるが、本庁勤務でなくても女性がキャリアアップできるような何らかの仕組みが必要ではないか。

△ そのとおりで、何らかの働きかけというか後押しがないといけないと思う。

その一つとして、メンター制度がある。係長になる前の女性で、キャリアの不安や両立の不安がある職員などが申し込み、1年間、役職者の女性とペアを組み、年何回か面談している。上司・部下の関係ではないが、相談に乗り、自分の経験をもとにしたアドバイスなどを行っている。

- メンター制度はいつごろから実施しているのか。

△ 24年度から試行し、26年度から本格実施している。

- 企業でも、女性を登用したくても、経験がなかったり、引っ込み思案だったりして、女性を管理職に付けられないと判断するケースが多いのではないか。だから、その部分を支援すればいいのではないか。

- 個別企業の話にはなるが、昔は結婚するとやめていったから管理職の候補になる年代の女性が少ない。社会や企業の意識が変わって、育休制度ができたのがここ10年ぐらいだと思う。女性社員が出産後も働いて当然という雰囲気ややっと会社の中で芽生えたぐらいであり、管理職に候補者がたくさんいて、女性管理職が増えるのはもう少し先になると思う。

- 第3次計画の検討をするときは、5年間の計画であり、大きく社会や、意識が変わってくると思うので、それを見越して作成する必要がある。現状をそのまま肯定してしまうと、どうかと思う。

- 子育てが終わった女性が、男性であれば就くはずの地位に、職務経験がないから就けないというのではなくて、違う経験をしているので、同じ地位に就けるように、何らかの目標を設けるというのも必要と思う。

○ 女性の登用とか、審議会委員への参画が阻害される要因は幾つかあると思う。男性の働き方の問題であるとか、女性自身の意識、例えばキャリアに対する考え方であるとか、そういうものがまだまだあると思う。そういった阻害要因になっているものをもう少し整理できると、施策に反映しやすいのかなと思う。

△ 先ほどの女性活躍の推進について統計がないのかという質問について、市職員アンケートの中で、「女性職員の活躍推進をさらに進めていくためにはどうすればいいと思うか」ということを尋ねており、一番多いのは女性職員の意識啓発で36.3%、その次が現行制度を活用しやすい職場環境づくり、その次が管理職の意識啓発となっている。傾向として、男性管理職は女性の意識啓発が必要だとする割合が最も高く、役職者ではない女性職員は、現行制度を活用しやすい職場環境づくりが必要という割合が最も高いという結果である。職位や属性によって、何が重要かという施策の捉え方の意識のギャップもあるのではないかと分析している。

【議題3 男女共同参画基本計画（第3次）の原案について】

① 各論（基本目標2）について

○ 相談窓口や被害に遭われた方のケアなど、いろいろやっているとは思いますが、どちらかというと、防止のほうに力を入れるのなら、例えば、飲酒運転や痴漢のように「DVは犯罪です」といったキャンペーンを打って防止に努めてはどうか。

第3次計画では、今までの礎をもとに、次は防止という観点でキャンペーンを張るとか、そういう目玉施策を打ったほうが、社会的には認知度が高まるのではないかと。

○ 平成25年の法改正で、生活本拠をともにする交際相手からの暴力も対象になった。だから、防止もしくは予防というところで、若年層に対する予防啓発の取組ももう少し進めてもいいのではないかと。そのあたりが課題だと思う。「積極的に取り組む必要があります」とは書いてあるが。

○ 「望まない妊娠がその後のDVにつながる実状を踏まえ」など、「望まない妊娠」「つき合っている段階からのそういうものも関係がある」などが一言ぐらいあればいいと思

う。

- 27ページの下の方の、「生涯を通じた健康の保持のためには」という段落だが、唐突感がある。

多分、背景には、望まない妊娠とか、女性が自分の生命や健康を自分でしっかり管理するということが含まれていると思うが、これを読んだだけでは、全然ピンとこない。何か生活習慣病をどうかするのか、そんな感じに読める。女性は心身症が多いとか、DVのもとに精神的な追い詰めがあるとか、そういうことも言いたかったのかもしれないが、もう少し具体的にターゲットを、どの健康が問題なのか、どんな健康管理を目指すかを書いたほうがいいのではないか。

- これはどんな趣旨で書かれたのかというのは、何かご説明があれば。

- △ 第2次計画でも、ここに位置づけており、引き継いだ形にはなる。第2次計画でのこの文章の具体的な施策としては、「青少年への意識啓発」、「母性機能の社会的重要性に関する認識の浸透」、「出産前後の女性の健康管理の支援」、「ライフステージに応じた心身の健康管理の支援」というのを位置づけている。

DV防止と同じ基本目標2に入っているが、目標の目指す姿の後半部分、「男女の権利が尊重される社会を目指します」という部分に該当する分野ということで、ここに位置づけている。

- もともと、位置づけが何となく難しいように感じる。

- △ 黄色いところは新しく書き加えたり、言い方を変えた部分。黄色く塗っていないところは、第2次計画の文章をそのまま引き継いでいる部分になる。

○ 継ぎはぎになって、全体のコンセプトが揺らいでしまっている感じがする。全体のコンセプトをしっかりと、その上で、先ほど出たいろいろな意見を組み立てていけばいいと思う。

- △ 国のほうでも今、第4次計画を、来年度に向けて検討しており、今のところの案としては、「安全・安心な暮らしの実現」というくくりには、「生涯を通じた女性の健康支援」、「女性に対するあらゆる暴力の根絶」、「貧困、高齢、障がい等により困難を抱えた女性

等が安心して暮らせる環境の整備」が入っている。

この国の案に沿った形で、基本目標2の案をまとめているが、今日の意見を整理すると、唐突に感じる、上の四角囲みの目指す姿のところが中身と合っていない、現状と課題の文脈の後半部分が少し唐突な感じがするというのでいいか。

- 国の計画は、暴力、セクシャル・ハラスメント、性犯罪を分けて表記しているが、市の計画はこれを一緒にしているので、どうしても説明に無理が生じてしまうところがあると思う。一つにくくるのであれば、現状と課題の整理があつて、その具体的施策ということにつながっていくと思うので、ここの書き方をもう少し整理してもいいと思う。

唐突感があると意見があつた「生涯を通じた健康の保持」の部分でも、DVの視点で見ると、DVの家庭で生活を送る被害者・子どもが、将来、健康問題を抱えてしまうことはよくわかっているし、加害者自身も健康問題を抱えていたりする。そういうところでも健康の問題に触れるのは十分可能だと思う。

それから、最後に書いてあるマイノリティーの問題とかも新たに出てきているので、整理するといいいのかなと思う。

- 27ページが一番下の文章だが、文章が成立していないと思う。「また、高齢者・障がい者・外国人、」で、そして「性的志向や性同一性障害等を理由として困難な状況に置かれている人々について」となっているが、「外国人」の後に何かが必要だと思う。

- 教育というところが、この文章の中には入っていないような気がする。

- 28ページの「就業構造等から女性はより正規労働に就きにくく」という文言の意味がわからない。どちらかというと、就業構造というよりも、社会の中の性別役割分担意識とか、長時間労働などの原因があつて、女性が、特に子育て期の方は、正規労働につきにくいというのがあると思う。それと、今、言われたように、女性の学歴が相対的に低いから非正規雇用につきやすく、生活上の困難に陥りやすいのもある。

そういうことも含めると、就業構造とは言えない気がするので、変えてもらいたい。

- では、次回までに検討してください。

△ はい。

② 各論（基本目標5）について

○ 31ページの下から7行目の「管理監督者の固定化した価値観及び過剰な配慮が」の「過剰な配慮」は何を想定されているのか。

△ 人事部所管の「人材育成活性化プラン」の文言であり、「過剰な配慮」というのが何を指しているのかは確認して、次回報告したい。

○ 先ほど言われた、「現行制度を活用しやすい職場環境づくり」など、職員アンケート調査が反映される文言を入れてはどうか。

○ 女性職員活用推進プロジェクトチーム報告書を見れば、具体的な内容が盛り込めると思う。

△ 次回までに準備する。

○ 女性職員に届くような周知・啓発はしているのか。

△ 全職員にフィードバックするようにしているが、具体的な方法については確認して次回報告する。