

平成 22 年 3 月 18 日
全 国 知 事 会
男女共同参画特別委員会

「男女共同参画基本計画(第 2 次)の改定に向けた現状等」 に関する調査結果概要 ～地方の取組編～

- 調 査 目 的 男女共同参画特別委員会における「国の男女共同参画基本計画(第 2 次)の改定に対する都道府県意見の反映」についての協議への活用。
- 調 査 内 容 男女共同参画会議 基本問題・計画専門調査会で議論されていた別紙「重点事項(案)」「具体的な取組」を提示し、下記について意見集約を行った。
 - ・ 重点項目のなかで都道府県の意見を反映させるべきと考える項目【5 項目】
 - ・ 選択された「重点項目」を推進するため実施している施策【3 項目】
 - ・ 上記施策の「取組と現状」「問題点」「国への提案要望」
 - ・ 好事例
 - ・ 新たに追加すべき項目
- 調 査 期 日 平成 22 年 1 月 19 日
- 調 査 対 象 47 都道府県(回答率 100%)
- 本調査結果は、回答のうち提言項目に関する「地方の取組」と「課題・問題点」を事務局において整理したものです。

※ 記述部分については、都道府県にかかわらず「県」と表記しています。

男女共同参画基本計画(第3次)重点事項(案)

男女共同参画基本計画(第3次)重点事項(案)	
1	政策・方針決定過程への女性の参画の促進 具体的な取組 (1) 様々な分野におけるポジティブ・アクションの推進 (2) メンター育成支援 (3) ネットワーク形成支援 (4) 社会的起業等多様な活動への評価・支援のあり方検討
2	女性のライフコースに沿ったエンパワーメント 具体的な取組 (1) キャリア形成支援 (2) 子どもの問題への対応 (3) 再チャレンジ支援 (4) 雇用における均等・均衡処遇の確保 (5) 高齢女性の活動促進
3	地域における男女共同参画の推進 具体的な取組 (1) 女性による地域づくり (2) 地域産業活性化 (3) 防災、環境等に関する取組 (4) 第2ステージの具体化
4	男性にとっての男女共同参画 具体的な取組 (1) 戦略的広報・啓発 (2) 男性の孤立・日常生活自立支援 (3) 男性の参画が少ない分野への参画促進
5	生涯を通じた健康支援 具体的な取組 (1) ライフステージに応じた支援 (2) 相談体制整備 (3) 性差医療 (4) 適切な性教育 (5) HIV等の教育啓発
6	生活困難を抱える人々への対応 具体的な取組 (1) 自立力を高める取組 (2) 雇用・就業の安定 (3) 安心して親子が生活できる環境づくり (4) 高齢者支援
7	女性に対する暴力の根絶と人権の尊重 具体的な取組 (1) 被害者の保護・自立支援 (2) 市町村レベルの取組強化 (3) 若年層への予防啓発 (4) バーチャルな分野における性暴力への対策 (5) 性犯罪被害者のプライバシー保護
8	風土の改革・気運の醸成、あらゆる年代層への広報・意識啓発と実践的取組 具体的な取組 (1) 若い世代や男性への意識啓発 (2) メディアとの効果的協働 (3) 子どもの頃からの意識の涵養
9	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現 具体的な取組 (1) 仕事と生活の調和と能力発揮を実現する働き方全体の見直し (2) WLBの推進により女性の活躍を促進する効果的な取組の検討・普及
10	より多様な生き方を可能にする社会システムの実現 具体的な取組 (1) 中立的な社会システム構築に向けた税制 (2) 社会保障制度等の検討 (3) 家族に関する制度の整備
11	監視・影響調査機能の強化 具体的な取組 (1) 体系的・実質的な評価の仕組みづくり (2) 苦情処理 (3) ジェンダー予算適用に向けた課題
12	国際的協調・対外発信機能の強化 具体的な取組 (1) 女子差別撤廃条約 (2) 平和構築・開発援助への貢献 (3) 国内外の連携強化
13	国と地方の推進体制の整備充実・地方公共団体、企業、大学、NPO、地縁団体、男女共同参画センター等との連携強化 具体的な取組 (1) 情報提供 (2) 研修機会提供 (3) 人材育成プログラム開発 (4) 多様な主体のネットワーク化 (5) 情報共有・自主的な取組の推進

※男女共同参画会議第 47 回基本問題・計画専門調査会(2009.8.27)
資料7 第3次基本計画の重点事項の考え方について(案)より作成

1. 政策方針決定過程への女性の参画の促進

(1) 法律又は政令により地方公共団体に置かなければならない審議会等における職務指定の緩和と女性の参画促進

【各都道府県の主な取組】

- 人選について男女共同参画担当課への事前協議制を導入している。
- 県の政策形成の場において、性別に偏らない意見を反映させるために、審議会等委員への男女の共同参画促進要綱を制定し、男女の構成が均衡するよう必要な事項を定めている。審議会等において、一方の性が40%の割合を満たさないで委員を選考しようとする場合、男女共同参画推進本部長にあらかじめ協議を行わせ、必要に応じ職務指定の廃止・見直しや資格要件の緩和及び公募制の導入など抜本的な対策を指導している。
- 女性委員の登用については、審議会等委員選任指針に30%以上を維持するよう規定しており、各審議会等において女性登用率が30%を下回る場合は、下回った理由及び今後の達成方針について行政経営課と事前協議を行うなど女性登用の向上に努めている。
- 平成22年度末までに40%の目標を掲げ登用促進を図っている。各委員選任時には、所管課と事前協議を行い、目標達成ができるよう委員数や委員構成の見直しや女性委員候補者の紹介等の提案を行っている。
- 「附属機関等設置運営要綱」に基づき、女性委員の選任割合は原則として2/5を超えるようにしている。
- 「政策・方針決定過程への女性登用推進要綱」に基づき、庁内男女共同参画推進会議を通じて定期的に各部局に登用率の報告を求めるとともに、継続的に女性登用推進を働きかけている。
- 県男女共同参画計画において、平成22年度までに女性委員の割合を40%とする数値目標を設定し、庁内推進本部において職指定の見直しや公募制の導入などを働きかけながら、女性委員の積極的な登用に努めている。
- 県における審議会委員の女性登用率や女性管理職率等、数値目標を設定するなど全庁的に取り組んでいる。また、関係課室から企業、団体等への協力要請など各分野での女性の登用を進めている。
- 「審議会等の設置及び運営に関する基本方針」に基づき、各本部に登用計画を作成させることにより、目標達成に向けた取組を実施している。また、市町に対しては、目標数値を設定し、女性の登用を推進するように働きかけている。
- 県内市町村長を個別に訪問するなど女性の登用を強く働きかけている。
- 市町村の審議会等に登用できる人材育成を目的としたセミナー（全10回）を実施。
- 県が中心となり、県内企業で活躍する女性のネットワークを組織し、働く女性の意欲向上や企業における女性活躍促進を目的に、月1回の例会開催、講演会・交流会、情報誌の発行（年4回）等を実施している。

【課題・問題点】

- 審議会等における女性の登用促進については、各都道府県で、基本計画、要綱等に目標値を設定する等積極的に取り組んでいるが、法令等により委員が職務指定され、自治体の裁量が及ばない審議会等もあり、目標達成が困難な状況にある。
- 審議会等の設置目的に沿った委員の選定という面においても、農政、土木、医療など専門的知識を必要とする分野に女性の人材が少ないことや代表的な立場にいないことも女性委員の登用が進まない要因となっているが、各種専門分野における女性人材の育成に関しては、地方自治体での取組に限界がある。
- 審議会委員の母体となる各種団体において、役職を持った女性が少なく、女性委員登用が進まない。また、各種団体の女性人材育成の啓発などは、地方自治体で取り組むのは困難な状況。

(2) ポジティブ・アクションに取り組む企業への優遇措置制度の拡充

【各都道府県の実施状況】

- 男女共同参画の推進のため、条例に基づく事業者からの届出や、さまざまな分野の企業を訪問して情報交換を行うなど、ポジティブ・アクションの促進に努めている。
- 企業・職場における男女共同参画を推進するため、ポジティブ・アクションに取り組む企業を認証し、入札参加登録時の加点付与及び表彰等を行っているほか、企業や女性労働者にとってのメリットを掲載した冊子等による普及啓発を行っている。
- 男女共同参画に積極的に取り組む事業者を登録し、その取組を広く紹介するなど、取組を支援。
- 職員が年間 200 社近くの企業を直接訪問し、各企業における女性活躍状況を聞き取り、県の施策をPRすることにより、女性が活躍できる職場づくりを促している。
- 企業経営者等を対象に、積極的な女性の採用・登用やワーク・ライフ・バランスを図ることによる企業運営を促進するセミナーを実施。
- 男女ともに働きやすい職場環境の整備を図るため、企業訪問により、中小企業における「ポジティブ・アクション」の積極的な取り組みや一般事業主行動計画等の策定を推進している。
- 女性労働者が職業に関して自らの可能性を追求し、その能力を十分に発揮できる環境を整備することを目的に、職場におけるポジティブ・アクションについて、事業者に対しての普及・啓発を行います。

【課題・問題点】

- 女性労働者の数や勤続年数は徐々に伸びているものの、性別や就業形態による機会や待遇の格差など、職場において解決すべき課題は少なくなく、女性がその能力を十分に発揮しているとは言い難い状況にある。
- 経済雇用情勢の悪化により、経営状況が特に厳しくなった中小企業においては、ポジティブ・アクションの必要性が理解されながらも、積極的な導入に向けた取組が広がらない。
- ポジティブ・アクションの推進には、事業者にとってのインセンティブが必要であると思われるが、地方自治体単位の取組では十分な効果が期待できない。

2. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

(1) 仕事と家庭の両立支援に取り組む企業への優遇措置と各種支援制度の拡充

【各都道府県の主な取組】

〈認証〉

- 働きやすい職場環境づくりを進めるために、主に従業員数 100 人以下の企業への働きかけとして、県独自の認証マーク制度や子育て応援企業表彰、またアドバイザー派遣事業などを行っている。
- 男女共同参画に向けた自主的な活動に積極的に取り組んでいる事業者や団体等を「男女共同参画推進事業者」として認証し、広報や必要な情報の提供等を通じてその活動を支援している。
- 仕事と生活の調和を推進するため、社員の仕事と生活の調和の実現を積極的に支援する企業を社会的に評価する認証制度を創設しており、認証を受けるにあたっては、企業の育児休業取得率の高さも実績の一つとして評価している。

〈認定〉

- 仕事と家庭の両立支援企業の拡大を図るために、仕事と生活の調和と男女共同参画を推進し、子育てにやさしい職場づくりに積極的に取り組んでいる企業を「子育て応援企業」として県が認定している。

〈登録〉

- ワーク・ライフ・バランス推進企業登録やワーク・ライフ・バランス推進コーディネーターによる企業の職場環境づくりの支援、経済団体への研修会の委託実施などにより企業等の取組を支援している。
- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能にする環境整備に向けた企業等の自主的な取組を促進するため、男女共同参画に取り組むことを宣言する事業所・団体を登録し、その取組を支援。
- 企業等の積極的な取組を促し、働きながら子育てしやすい労働環境の整備を進めるため、従業員の子育てを応援するための具体的な取組を企業等のトップに宣言してもらい、県のホームページ等で広く県民に紹介している。
- 仕事と家庭の両立や多様な働き方ができる職場環境を法律以上に整備している企業を推進企業として登録し、その取組を紹介することで県内の働きやすい職場づくりを広げる取り組みを実施している。

〈協定〉

- 男女が共にその能力を発揮し、仕事と生活の調和がとれた職場環境づくりに取り組もうとする企業と県が協定を結び、職場環境づくりに取り組む事業所として広く広報・支援することで、働く場の男女共同参画を支援。

〈優遇〉

- 厳しい経済状況の中で、ワーク・ライフ・バランスの取組を企業に広く普及していくためには、企業にインセンティブを与える必要があることから、公共工事の入札参加資格審査の主眼点として、「子育て支援」を設定。また、商工中金と連携して低利融資制度を導入している。

〈表彰〉

- 男女労働者が安心して子どもを産み育てることができる環境や、仕事と生活のバランスが取れた働きやすい環境をつくるため、企業の自主的な取組みが進むよう、ワーク・ライフ・バランスの取組みが特に優れている中小企業に知事表彰を授与する。
- 父親の子育てを応援する独自の制度を導入し、かつ、当該制度について男性の利用実績のある県内企業を「父親子育て応援企業」として表彰している。また、表彰企業の取組内容を他の企業に紹介し、普及することにより、特に仕事中心となっている父親の働き方の改善を目指している。
- 子育て支援に取り組む企業の登録の実施や、子育て支援企業・ハーモニー功労賞といった表彰により、子育て支援などの男女共同参画に取り組む企業を紹介することにより、他の企業への啓発を実施している。

〈奨励金〉

- 企業における女性の活躍を促進するとともに、仕事の家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる企業を登録し、女性の役職昇進時や男性の育休取得時に奨励金を交付している。
- 中小事業主（労働者数300人以下の企業等）が、育児・介護休業法の義務規定を超える措置について就業規則等の整備を行い、育児休業や子どもの看護休暇等の利用に努めた場合に奨励金を支給している。
- 政・労・使三者の協働のもと「仕事と生活のバランス」の取組を全県的に推進する拠点施設を設置。同施設では、育児や介護などのために離職した労働者を正社員として再雇用した場合に、再雇用者1人あたり50万円を支給する再雇用助成金制度や「仕事と生活のバランス企業表彰」などを行っている。

〈補助〉

- 事業所内保育施設の運営費等を補助することにより、事業所内保育施設における保育サービスの水準の維持向上を図り、もって企業等の次世代育成に対する取組を促進し、併せて仕事と子育ての両立を支援。
- 中小企業等を対象に、定員10名未満の施設や事業所外の子どもを受け入れる施設等に対し、施設整備費の1/2を補助する。
- 10人未満の乳幼児を預かる事業所内託児所の設置・運営費を補助している。

【課題・問題点】

- 企業においてワーク・ライフ・バランスを実現するには、経営者や管理職の意識が極めて重要であるが、現下の厳しい経済状況においては、とりわけ中小企業にワーク・ライフ・バランスの必要性やメリットを理解・認識してもらうことが困難である。
- ワーク・ライフ・バランスに向け、特に小規模事業所における取組が十分とはいえない状況である。
- ワーク・ライフ・バランスに取り組むことが特別と思われる。また、居住地域に根強く残っている古い考え方が人々の行動を制限している。
- 推進企業登録制度については、登録後の企業のさらなる取組みの拡大をいかに引き出すかが課題である。

- 一般事業主行動計画を策定した登録企業は順調に増えているが、育児休業代替要員経費の助成に係る申請数は少なく、中小企業において、実際の育児休業の取得にまで結びつけるのは難しい状況がある。
- 登録によってメリットが高い業種（建設業は県建設工事入札参加審査における加点要件の対象）については、登録数は増加しているが、それ以外の業種については、個々に登録の働きかけを行わないと登録数がなかなか伸びず、企業における取組が広がらない。今後、より多くの企業が対象となるインセンティブを導入することが必要である。
- 事業所内託児所の設置には、継続的な運営費が発生するため、設置に踏み切れない事業所も多いと思われる。運営に対する長期で安定した補助が必要となっている。
- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進は、企業や個人を含め社会全体に多様なメリットをもたらすことを周知するために、企業等の具体的な取組とその効果をどのようにわかりやすく示していくかが課題。
- 取組成果の認められる事業所等に対する優遇措置の導入や、一般事業主行動計画策定を支援する事業との連携を強化するなど、事業所等の実践や具体的取組に視点を置いた事業展開を図る必要がある。
- 認定制度の認定要件に一般事業主行動計画の策定、届出を含めているが、国側から一般事業主行動計画策定、届出企業の情報提供が県へは十分になされていないのが実情である。また、県の認定数が順調に増加している一方、国の施策である次世代育成支援対策推進企業の認定数は伸びない。

(2) 女性の再チャレンジ等支援と雇用における均等処遇の確保

【各都道府県の実施状況】

- 結婚や出産を機に退職し、再び就職や地域活動などにチャレンジする女性を総合的に支援するため、県、市の男女共同参画センター等に「女性チャレンジひろば」を開設し、ワンストップでの情報提供・相談により、入口から出口（就職、起業、在宅ワーク、地域活動）までの一貫したフォローを行っている。また、より身近な場所で女性のチャレンジ支援が受けられるよう市町村での開設を支援している。
- 結婚・出産・介護などで離職し、その後、就職を希望する者に対し、就業機会の拡大と就業条件の向上を図るため、県内各地で技術講習会を実施している。
- 再就職や起業、社会貢献活動など、様々な分野への女性のチャレンジを支援するため、女性のチャレンジ支援情報を集約し情報提供を行うとともに、女性のチャレンジを喚起する講座の開催のほか専門相談員を配置し女性のチャレンジ支援相談を行っている。
- 女性が能力を発揮し、仕事と生活の調和を実現していきいきと働けるよう、キャリアコンサルタントなどによるチャレンジ相談や再就職・就労継続を支援する講座を実施している。
- 様々な分野にチャレンジしたい女性の応援サイトを運営・管理し、国・県・関係機関などの支援機関の概要や講座・セミナー等のデータベース化による紹介、様々な分野で活躍する女性の事例紹介、チャレンジ応援図書の案内などを掲載。

○県内企業を訪問し、働きやすい職場づくりのため法律以上の職場環境整備に取り組むよう啓発しているが、特に女性労働の積極的な活用、例えば雇用における均等・均衡処遇の確保などに取り組むよう働きかけている。

○雇用の場における男女の均等取扱いを推進するため、男女雇用機会均等法の趣旨や内容を広く周知するセミナーや、企業向け雇用管理専門講座等を実施している。

○非正規労働者の雇用環境の改善に積極的に取り組む中小企業等に対して専門家派遣等の支援を行うとともに、好事例を広く普及する。

【課題・問題点】

□企業においては、非正規労働者をコスト削減や雇用の調整弁として使う例が多く、労働時間は正社員と同等で処遇はパートといった企業も見受けられる中、均衡処遇や正社員登用制度の導入など、雇用環境の整備に取り組もうとする企業が集まりにくい。

□チャレンジ支援には、マザーズハローワーク(サロン)との連携が不可欠である、マザーズハローワークは各都道府県に1箇所しか設置されていない。

□男女の賃金格差は依然として大きい。また、意識調査では「昇進・昇格」や「管理職登用」について「男性優遇」と考える割合が高く、実質的な男女の均等確保には至っていない。

□再就業支援事業は、労働局、21世紀職業財団等との連携、協働が重要であるが、さらに民間団体を含めた様々な機関・団体と連携していく必要がある。

□女性に対する均等・均衡処遇について意識は高まってきているが、制度として整備されていても実際にその方針で運用されているかどうかは企業により差がある。

□「育児切り」という言葉も出てきたように、不況のあおりで経営が苦しい事などを理由に妊娠・出産、産前産後休暇及び育児休業等の取得等を理由とする解雇や不利益取扱いに対する相談件数は増加傾向にある。

□厳しい経済雇用情勢の下で希望どおりのチャレンジが困難な状況がある。また、人間関係や家族環境、心身に関する問題等、複合的な悩みを持つ女性が相談に来所することが多く、相談を受けても就職や起業等のチャレンジにすぐに結びつかない状況がある。特に50代以降の女性の再チャレンジは困難な状況にある。

(3) あらゆる人に向けた啓発の実施

【各都道府県の主な取組】

○企業の経営者や市町村長等のトップを対象としたセミナーを実施し、先進的な取組をしている企業からの事例発表等により、ワーク・ライフ・バランスや女性管理職の登用促進、働きやすい職場づくりについての気運醸成を図っている。

○ワーク・ライフ・バランスについてより理解を深めるためにシンポジウムを開催。経営者を中心に、勤労者など全ての県民に向けて広報を行っている。

○両立支援のため、育児・介護休業に関するパンフレットを作成しており、今回の法改正を受けて、男性の育児休業についてより詳しく記述し、企業への配布やホームページにも掲載することで、周知に努めている。

○県民が「仕事と生活の調和」について考えるきっかけづくりとして、自分自身の「仕事と生活の調和」のためにできることや、やろうと決めたこと等を宣言してもらう“チェンジ宣言”や“取組アイデア”を募集。

○広く県民を対象としたシンポジウム開催による普及啓発や、セミナー等への参加のない関心の少ない企業へのアプローチとして、企業が集まる研修会など機会を捉えての取組事例紹介や、情報パンフレットの作成・配布などにより経営者の理解に向けた取組を進めている。

○県民・事業者・行政が協力し、子どもと家族のふれあいを深める機会づくりを促進するため、地域の協賛店舗等が子育て家庭に優待サービス等を提供する。

【課題・問題点】

□ワーク・ライフ・バランスの実践的取り組みが、仕事と家庭の両立支援を目的としたものに偏っており、シングルや子育てを終えた男女等あらゆる世代の人に通じる啓発が十分にできていない。

□意識調査の結果をみると、ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度が低い状況にある。普及啓発をさらに強化するとともに、一人ひとりの実践を促進する取組が必要である。

□個人の意識を変えるための取組として人の心を動かす動機付けに結びつく啓発が課題。

□これまで、企業におけるこのような労働環境整備のための取組みは、企業イメージの向上などの側面が注目されていたが、今後は従業員が働きやすい環境整備のための実践的な取組みを重視していく形に変えていく必要がある。

□働き方全体の見直しと生活時間の拡大、とりわけ長時間労働が恒常化し家庭責任を担えずにいる男性について、取組みを行う必要がある。

3. 女性に対する暴力の根絶

(1) DV被害者等の行政手続き等の安全確保と公的保証制度の構築

【各都道府県の主な取組】

○DV被害者で住宅に困窮している者について、公的住宅の倍率優遇の取り扱いを行うとともに、緊急に住宅確保の必要がある場合に1年を超えない範囲で入居を認めている。

○DV被害者の住宅確保については、公的住宅・施設の活用を図っているが、戸数に限りがあり、民間住宅の利用は避けられない。

○DV被害者の自立にあたって、配偶者暴力相談支援センターや警察による証明により、健康保険や児童手当などの制度を活用している。

【課題・問題点】

□民間の家賃債務保証会社の保証料は高額(登録料1万円+家賃の1か月分など)であり、経済的に厳しい状況にある被害者には利用が難しい。

□DV被害者の生活の安定を図る住居の確保が困難となっている。被害者の住まいの確保について、関係機関との連携を図りながら情報を収集・提供し、自立を支援できる体制構築に努めていく必要がある。

□県の一時保護所が満員の場合に、円滑な受入れが出来ない場合も生じる。

□DVの被害者は、安全確保のため、離婚手続や住民票の異動ができず、またその状態が長く続く場合がある。DV被害者に配慮した手続が制度化されているのは、一部の手続である。

□保護命令を発令された加害者は、恨みや不満感を強く抱き保護命令期間の終了をねらった事件が起こることなどから、支援を躊躇する被害者も見受けられるなど、効果的な啓発がしがたい状況である。

(2) 市区町村が設置する配偶者暴力相談支援センターへの支援

【各都道府県の主な取組】

○改正配偶者暴力防止法（H19.7改正）で市町村の取り組みが強化されたことから、市町DV担当職員等を対象にDV被害者支援体制整備（DV基本計画及び配偶者暴力相談支援センター設置等）に向けた研修を実施。

○市町村における取組を推進するために、担当職員との意見交換会や研修会を実施するなど、被害者保護にかかる人材養成及び資質の向上に努めるとともに、市町村DV計画の策定やDV支援センターの設置を働きかけている。

○配偶者暴力相談支援センターの相談受付件数が年々増加する中、市町等身近な地域での相談窓口の設置は急務であり、女性のための相談窓口の設置と合わせて、地域でのDV被害者支援の基盤となる基本計画を全市町に策定させるべく市町訪問により働きかけている。

○女性相談所を婦人保護事業の中核機関として位置づけ、市町村、警察等関係機関との相互連携と協力を得て、被害者保護、自立支援を図っている。また、一時保護期間では問題解決のできない者や相当期間にわたって指導、援助が必要なDV被害者及びその同伴する児童等を保護している婦人保護施設に対し、措置費を支弁することによりDV被害者等の安心安全の確保と心理的な回復支援、各種自立支援を図っている。

○市の婦人相談員も対象とした研修の実施や市町村開催講座への講師の派遣等を通して市町村の取組に対する支援を図っている。

【課題・問題点】

□公営住宅の入居に関して、婦人相談所以外で一時保護を受けた者は入居資格がなく、住宅の確保が困難な状況にある。また、現在、区市町村が独自に民間シェルター等と連携して被害者の緊急保護を行なっている実情があるが、法の定める「一時保護」ではないことから国の財政支援を受けられず、体制整備の充実が困難である。

□DV対策及び女性保護については、売春防止法に定められた婦人相談所の果たす役割は極めて大きい。同法により婦人相談所は都道府県にしか設置できない。

□一時保護を受けたDV被害者のうち、自立の意思を持っているが、自身では生活再建の見通しを立てにくい被害者に対して、被害者が生活する場である市町村の支援強化も含め、継続的な支援が求められている。

- DVを根絶するためには、県、市町村、その他関係機関が連携して取り組む必要があるが、DV被害者支援の必要性に対する認識が市町村により差があることや、財政状況や人員体制から各市町村の取り組みが進んでいない現状がある。
- 配偶者暴力相談支援センターよりも、まずは女性相談窓口の設置が必要だが、未設置の自治体も多く、基本計画も男女共同参画計画の見直し等に合わせた策定とするなど、単独で基本計画を策定することは困難な状況である。
- 被害者に身近な行政主体として市町村の役割が求められているが、売春防止法では、婦人相談員の設置義務は都道府県、置くことができることになっているのは市のみであるため、町村においては財政的な支援もなく相談対応・支援体制の整備が進まない。
- 配偶者からの暴力について、DV法において「配偶者」の定義に事実婚や内縁関係は対象としているが、恋人については対象としていない。デートDVについても、同様に深刻な状況にあり、早期の対応が重要であるが、法的な位置づけがされていない。また、婦人相談所の一時保護委託の対象とならない。

(3) 民間団体が行うDV被害者支援活動に対する全国的な支援制度の創設

【各都道府県の主な取組】

- 啓発、支援者育成、被害者支援等について、企画案を募集し、優れた企画案を提出した民間団体に対して事業を委託し、協働して事業を進めている。
- DV被害者の保護や自立に向けては、官民一体となった取組が必要であり、DVの特性等を理解した人材を育成し、地域における被害の早期発見の体制づくりや支援のノウハウを有する人材を育成している。
- 民間団体等との協働・連携により、被害者の発見、保護、自立支援、デートDVを防止するための活動（講演、リーフレットの作成等）を行っている。
- 一時保護所を退所したDV被害者に自立した生活を築く準備のための居所等を提供するステップハウス運営事業、サマーキャンプ、グループワークを民間団体へ委託により実施。

【課題・問題点】

- 被害者支援にあたって民間シェルターの果たす役割（相談、一時保護、自立支援、退所後ケア等）は増加しており、不可欠な存在となっている。しかしながら、民間シェルターの財政基盤は、個人や企業からの寄附金、バザーなどの事業収入や市町村からの補助金など脆弱な状態にあることから、財政面の強化が緊急の課題となっている。
- DV被害者支援を実施する民間団体は経済的に厳しい運営状況であることから、支援団体の財政基盤の確立と継続的な支援の実施が課題である。
- 被害者支援を行う民間団体は、その多くが財政、人材確保・育成および他の民間団体との連携等について問題を抱えながら活動を行っており、今後とも支援が必要である。
- 一時保護施設退所後、自立をめざすDV被害者には、継続支援のできる拠点や人的ネットワークが必要。

□DV被害者の自立を支援するためには、柔軟に対応できる民間団体の活動が欠かすことができない。現在、民間団体に対し地方公共団体が実施した財政援助について、単年度限りで3月の特別交付税の算定基準に盛り込まれているが、県単独事業では継続した財源確保が困難な実情にある。

(4) 加害者対策の推進

【各都道府県の主な取組】

○被害者の保護・自立支援を進めるためには、加害者対策も重要である。被害者支援の取組に加え加害者対策の重要性を周知するとともに今後の課題や取組方針を検討するために加害者対策研究会を開催している。

○内閣府では、平成14年度から「配偶者からの暴力の加害者更生に関する調査研究」として研究会が立ち上がり、先駆的取組を行っている海外の状況調査などを実施し、平成16年度には「地域における配偶者からの暴力の加害者更生に関する調査研究」を当自治体で受託。平成18年6月にこれらをまとめた「配偶者からの暴力の加害者更生に関する検討委員会報告書」が作成された。

○県精神保健福祉センターでは、自分の暴力性に思い悩み、自らカウンセリングを受けたいと思っている加害者を対象に、電話相談・来所相談を実施している。

【課題・問題点】

□加害者対策の課題や取組方針を検討するため加害者対策研究会を設置したが、団体等の取組の紹介に止まっている。また、加害者更正の具体的取組を行っている先進例においても、加害者による更生プログラムの悪用など、課題が多いと聞いている。

□国は、加害者更正に関する調査研究を継続していくことに留まっており、実効性ある加害者対策の検討に着手していない。

□DVを防止するためには、暴力の防止の啓発とともに、暴力の発生を未然に防ぐ取組や、加害者の更生対策が重要な取組である。

□自らカウンセリングを受けたいと思っている加害者を対象に電話相談・来所相談を実施しているが、刑罰以外の働きかけの必要性や実施方法、効果の測定も確立されていない中実施している。

(5) 若年層へのデートDV予防啓発・教育の推進

【各都道府県の主な取組】

○県民への広報啓発で、若者の参画を得て、デートDVについての気づきにつながるような広報啓発として、大学生等と協働し、デートDV啓発冊子や相談カードを作成し学校や関係機関を通じ配布を行った。また、学校の教育現場へ出向いていき、高校生・大学生・PTA等を対象としたデートDV防止講演会を行っている。

○高等学校の養護教諭等の教職員を対象にデートDVの実態やメカニズム、予防啓発・教育の必要性等に関する研修会を開催している。

○高校の家庭科教員を対象とする、デートDV防止講座を実施するとともに、各高校での授業で活用してもらえるようデートDV防止パンフレットを作成、配付した。

○若い世代に交際中の暴力（デートＤＶ）の防止と将来の配偶者からの暴力（ＤＶ）を予防する観点から高校生向けに出前講座を開催するとともに、教師や保護者向けにセミナーを開催している。

○県内の高等学校等の 20 校に外部講師を派遣し、ＤＶ及び親密な若者間にみられる暴力（デートＤＶ）について、ロールプレイ等の「参加体験型」のセミナーを実施している。

○若いうちから、ＤＶの加害者及び被害者となることを防止する観点から、ＮＰＯとの協働・連携により、高校等へ出向きワークショップを実施する。

○ＤＶは大人だけの問題ではなく若年層からの意識付けが重要なことから、高校や大学等の教育機関へ講師を派遣し、ＤＶ予防教育を実施している。

【課題・問題点】

□配偶者暴力の加害者や被害者にならないため若年層に対する予防啓発・教育の取組が最重点課題となっている。

□若年者層への身近な資料として、デートＤＶを取り上げ、リーフレットを作成し配布予定だが、デートＤＶには明確な法的根拠も無く、教育サイドとの連携が難しい面がある。

□ＤＶ予防啓発出前授業を現場のカリキュラムに組み込むためには、教育現場との調整にかなりの労力を必要とする。

□学校によっては、若い世代にデートＤＶの防止の啓発をする趣旨を理解していただけない場合がある。

□デートＤＶについては、高校だけでなく、中学段階での学習を促進する必要があるが、そのための調査研究やノウハウが不足している。

□学校カリキュラムでの位置づけ等、授業での活用機会の確保が課題。

□一般向けリーフレットのほか、高校生向けリーフレットを作成し県内の全高校に配布するなどして、デートＤＶについての啓発を図っているが、被害者の発見通報において、積極的な役割が期待されている医療関係者に対する啓発が課題となっている。

4. 学校教育における男女共同参画の推進

(1) 男女共同参画の教育課程への明確な位置づけ

【各都道府県の主な取組】

○小、中、高等学校児童生徒を対象として、男女共同参画に関する副読本をそれぞれ作成し、ＨＰに掲載して、各学校で活用してもらい、子どもの頃からの意識啓発をはかっている。

○漫画をつかって高校生にわかりやすく、男女共同参画について説明したパンフレットを作成し、公立・私立の高校生に配布。また、指導教員用資料を作成し、授業の一環として取り上げてもらっている。

○青少年期から性別にとらわれずに主体的に選択する力を養成するため、小学校5年生、中学2年生、高校2年生を主な対象とした副読本を作成し、学校の授業等で活用を図っている。

○小学生に相応しい教材を提供することにより、小学生が固定観念にとらわれず、男女平等に対する意識を自然に身につけることができるようにするため、当県が作成し、各学校に配布した小学生向けのビデオ教材の活用を促している。

○人権教育の指導資料の実践例集を作成し、道德教育、人権教育に積極的に取り組むとともに、教育関係者に対しても管理職研修会等機会を捉えて男女共同参画への理解の深化を図っている。

【課題・問題点】

□小中高校生向け副読本を作成し、学校での活用を働きかけているが、全体的に教育現場で時間にゆとりがない、学校により温度差があるなどの状況がある。また、学校の中では比較的男女平等であるが、社会に出ると不平等な現実があるため、そのギャップを埋めていかななくてはならない。

□学校カリキュラムでの位置づけ等、授業での活用機会の確保が課題。

□学習資料は毎年作成し、一人1冊ずつ配布しているが、学校によって取組みに差があり、教育委員会との十分な連携・協力関係が課題。

□意識調査の結果、男女の固定的な役割分担意識にとらわれている人が多いことから、子どもの頃からの意識の涵養が肝要であるとする。

(2) 小中校生におけるキャリア教育の充実

【各都道府県の主な取組】

○高校生等を対象に出前講座を実施し、男女共同参画の理解を推進。また、女子高校生を対象に大学研究室訪問や企業見学等を実施し、理工系への進路選択を支援。

○高校生・大学生を対象に、固定的性別役割分担を払拭し、職業観を育成するとともに、ワーク・ライフ・バランスに関する理解を深め、各自のキャリアデザイン構築の必要性を認識する機会を提供。

【課題・問題点】

□個人の適性や意欲に基づいた進路選択が行われるためには、親に対する意識啓発や企業等に子どもたちのモデルとなる人材が育っていくことが必要。

□適性と意欲が生かせる進路選択への支援として、女性の理工系進路選択支援事業を行っているが成果はなかなか見えない。

□高校への出前講座や大学研究室訪問を継続するには、高校や大学側からのバックアップと自主的取組を求める必要がある。

5. 効果的・戦略的な普及啓発の実施

(1) 意識の浸透を図るための戦略的な普及啓発の実施

【各都道府県の主な取組】

- 男女共同参画社会についての理解を深め、住民それぞれの主体的な行動を引き出すため、市町村や学校教員、企業、男性など、対象別の啓発講座等を実施している。
- 男女共同参画週間、女性に対する暴力をなくす運動期間などの取組を地元テレビ番組の協力を得て放映。
- 国の男女共同参画週間、県の男女共同参画推進月間を中心に、県広報番組（テレビ・ラジオ）や街頭啓発等による普及啓発を行っている。
- 県民一人ひとりが暮らしの中で男女共同参画について考える日として、条例の施行日を「男女共同参画の日」とし、この日に合わせて記念イベント（フォーラム）を開催して男女共同参画の啓発を図っている。
- 地域における男女共同参画を推進するため、県と市町村のパイプ役となり、地域に根ざした広報・啓発活動などを行う「男女共同参画地域推進員」を設置し、県民参画の地域づくりを促進している。
- 行政と連携しながら男女共同参画を推進させるための財団により、女性塾やセミナーの開催、フェスティバルの実施など、男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発を中心に、多様な事業を展開している。
- 県民への男女共同参画の浸透を図るため、毎年11月に大型公開講座として実施。講演会の他、男女共同参画の取組を通じて地域に貢献のあった個人・団体表彰授賞式等も実施している。
- 職域や地域において男女共同参画の推進に関して著しい功績があり、他の模範と認められる企業・団体・県民を表彰し、優れた先進事例を広く紹介することにより、男女共同参画の気運の醸成を図っている。
- 地域の若いリーダーが参集し、県地方局職員や市町職員とともに男女共同参画社会づくりに向けた地域の課題について、様々な立場から検証し、課題解消に向けた打開策を見出し、実践していくためのミーティングを開催することによって、地域における男女共同参画社会づくりを一層推進するとともに、若い世代を中心とした気運の醸成を図る。

【課題・問題点】

- フォーラム等による普及啓発を実施しているが、参加層が固定化しつつあり、男性や子育て世代の参加が少ない傾向にある。また、フォーラムのようなイベントは、参加者への動機付けという面では一定の効果があるものの、日常的な意識付けにはつながらない。
- 県広報誌や県テレビ広報番組は利用できる年間回数が限られており、数多くの広報が行えない。男女共同参画関連の予算も年々縮減傾向であるため、独自で広報予算を確保することは難しい状況である。

- 女性の社会参画や男女共同参画の推進を図る上で、あらゆる年代層や男性の意識醸成を図ることが不可欠であることから、男性や若い世代を対象とした意識啓発と具体的な取組を強力に進めていく必要がある。

(2) 男性に向けた意識啓発の促進

【各都道府県の主な取組】

- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能にする環境の実現の鍵を握る『企業』と『男性』をターゲットとし、男女共同参画週間（6 月）及びDV防止週間（11 月）に併せたキャンペーンやタウンミーティング等を開催。
- 子育てにどう関わったらいいかわからないという父親と赤ちゃんとの遊びのプログラムを作成、ファシリテーターを養成し地域でセミナーを実施。「パパ力向上DVD」を作成し、企業研修や地域の父親の集まりで活用普及を目指す。
- 女性の家事・育児への負担軽減と就労促進、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、男性の家事・育児への参加を促進する啓発事業を実施。今年度は男性の家事フォトコンテストを実施した。
- 各種広報素材の作成、男性職員に対する意識啓発並びに研修等を実施している。
- 男性向け啓発リーフレットによる啓発やワーク・ライフ・バランスの啓発においても男性の意識改善につながるよう啓発を行っている。

【課題・問題点】

- 男性の家事・育児への参加、介護の問題や生活面での自立など男性の課題としての意識付けが課題。
- 女性の社会参加促進や男女平等参画の推進を図る上で、男性の理解促進や意識醸成を図ることが不可欠であることから、男性を対象とした事業展開が課題となっている。
- 男女共同参画は女性向け施策であり、男性には関係がない、メリットがないと考える男性が多い。また、女性優遇施策であるとの誤解もある。
- 「男女共同参画」という言葉は知られているが、若い世代や男性に身近なものとして考えられていない。

(3) メディアの自主的取組の促進

【各都道府県の主な取組】

- 本県において実施した平成 21 年 9 月に県民意識調査において「メディアにおける性・暴力表現についてどう思うか」聞いたところ、「社会全体の性に対する道徳観・倫理観が損なわれている」（52.3%）、「そのような表現を望まない人や子供の目に触れない配慮が必要」（44.7%）、「女性の性的側面を過度に強調するなど行き過ぎた表現が目立つ」（34.7%）との意見が多かった（「特に問題ない」との回答は 3.9%）。
- 様々な機会を捉えて男女共同参画に関する意識啓発を行っており、学校では人権教育の一環として男女共同参画の教育を行っている。しかし、性別固定的役割分担意識を助長したり、女性の人権を尊重しないようなテレビ番組や出版物の住民意識への影響は大きい。

- 夏休みを利用した子どもに対する男女共同参画講座やメディアリテラシー講座を実施。
- あらゆる人にとって大きな影響力を持つメディアから、性的側面だけを強調したり、性別による固定的な役割分担を肯定する情報が発信されることがある。

【課題・問題点】

- テレビやコミック誌などには、性の商品化や女性の人権を無視した内容のものが見られるなど、青少年の健全育成にとって好ましくない状況がある。
- メディアから発信される情報の、受け手側の知識を高めるとともに、必要なのは、発信する側の、人権に関する適切な視点であるが、大手メディアは東京に本社を置いて全国展開しているため、地方公共団体単位では働きかけなどの取組は困難である。

6. 新たに論点とすべき事項への提言

(1) 地域課題解決型実践活動の具体化

【各都道府県の実践活動】

- 県民等が気軽に男女共同参画の理念に触れることができる機会を提供するイベントや、市町村・NPO・女性団体等と企画段階から連携し、それぞれの地域課題等をふまえた講座を開催。
- 男女共同参画を推進している女性団体、市民団体を対象に研修や意見交換等を通して、リーダーとしての資質向上やネットワークづくりへの支援を実施。
- 防災・防犯、環境、健康等暮らしに身近な地域の課題を男女共同参画の視点でとらえ、市民がともに考える場を作ることにより、まちづくりの気運を高めるため、県と市・地域が協働し、市民フォーラム、セミナーを開催。
- 地域や家庭など、身近なレベルでの男女共同参画の推進を図るため、男女共同参画に熱意を持つ県民を受付制によりサポーターとして登録し、行政と県民との間における「施策の橋渡し役」としての役割を担っていただいている。
- 男女が共に意思決定に参画し、自治会の運営や活動に工夫を凝らし、地域づくりに主体的に取り組まれている県内の自治会などを紹介した情報誌の配布や、地域の活動団体による地域課題解決に向けた取組、推進員による出前講座などにより、地域における男女共同参画の推進に努めている。
- 男女共同参画社会づくりを推進するためのキーパーソンとして、平成14年から地域・企業・労組に男女共同参画推進員（任期2年）を設置し、地域住民とともに推進員自らがセミナー等を企画・運営するなど、地域や職場において活動を展開している。
- 地域づくり、健康福祉、農林水産等の様々な分野で活動している18の女性団体が連携した「地域女性団体ネットワーク会議」として、児童の登校時の見守りや声かけなどの子育て応援ネットワーク活動を行っている。
- 男女ともに親子・三世代が子育てを楽しみながら、親として自信をつけていくなど、共に学ぶ学習会を「わくわく親ひろば」と名づけて、様々な団体やグループ等による自主実践の取組を支援するとともに、親学びの基盤構築を推進している。

- 男女共同参画の視点をもって、地域における諸課題を解決する実践的活動を推進できる人材を養成（地域リーダーの養成、市町村職員の研修）。
- 地域の若いリーダーが参集し、県地方局職員や市町職員とともに男女共同参画社会づくりに向けた地域の課題について、様々な立場から検証し、課題解消に向けた打開策を見出し、実践していくためのミーティングを開催することによって、地域における男女共同参画社会づくりを一層推進するとともに、若い世代を中心とした気運の醸成を図る。
- 男女共同参画推進事業は、ともすれば、女性団体だけがその対象となりがちなため、地域の実行委員会を組織し、地域課題の解決の取り組みを通して、老若男女を問わずに男女共同参画の視点を持ってもらうようにする。
- 県内に男女共同参画推進員と男女共同参画アドバイザー（推進員の経験者）を配置している。推進員・アドバイザーを中心に県内8地域ごとの「地域連絡会議」を構成し、地域課題に応じた啓発講座を開催するなど地域住民の意識啓発に取り組んでいる。
- 地域において男女共同参画社会づくりを進めるリーダー的人材を養成し、養成後も必要な知識等の研修を実施している。

【課題・問題点】

- 地域課題解決に向けた実践的活動を展開するためには、市町との連携はもとより、女性の地域参画拡大や各種団体のネットワーク化、地域住民の横のつながりを深める必要がある。
- 地域における男女共同参画の推進には市町村の取組が重要であるが、人的・財政的に困難なケースが見られ、市町間で格差が広がっている。
- 市町村の取組に温度差があり、基本計画の策定や地域推進員の設置もできず、第2ステージへ移行できない市町村も多い。
- 活動団体の構成員が固定化・高齢化の傾向にあり、若い世代や男性の参画、活動の活性化に繋がりにくい。
- 様々な地域活動により課題解決する新たな段階にきているが、具体的な方策が見いだせない。
- 地域に男女共同参画推進員やアドバイザーを設置し、地域住民の意識啓発に取り組んでいるが、個人の意欲や経験等に負うところがあり、地域によって取組に差が生じる事は否めない。
- 地域リーダーのスキルを身につけること、取組の具体的な方策についてノウハウがなく実践できていない。

(2) 生活困難を抱える人々への対応

【各都道府県の主な取組】

- ひとり親家庭の母親など、経済的に困難な女性のチャレンジを支援するため、パソコン講座、在宅ワークの技術習得、保育サポート、チャレンジ相談員の担任制による自立支援などを実施している。

- 自治体、労働者団体、経営者団体が共同運営する総合就業支援拠点に「女性再就職支援コーナー」「母子自立支援コーナー」を設け、ワンストップ型の就業支援を実施している。また、男女共同参画センターにおいて、幅広い相談に応じている。
- 男女共同参画センターに非常勤嘱託相談員2名を配置し、電話相談、面接相談を実施、就業や子育てなどあらゆる分野の相談に応じている。また、必要な場合は専門家の相談につなげるなど、他機関、他事業と連携を図り相談者の支援を図っている。
- 困難を抱える女性の自立を促すため、きめ細やかで柔軟な支援に積極的に取り組む女性団体を育成し、その初期活動を支援。
- 生活困難を抱える人々への対応は、市町村や国との連携のもと、福祉施策全般で対応している。
- ニート等の若年無業者の職業的自立に向けて、地域若者サポートステーション（県内3箇所を設置）での自立支援を効果的なものとするため、NPO法人等、関係機関とのネットワークの構築を推進し、実効性のある連携を図っている。
- ひとり親家庭の経済基盤を強化するため、養育費の確保に関する相談事業やシンポジウム、セミナー等の啓発事業を実施している。
- 特別養護老人ホームの整備にあたっては、低所得者に配慮し、また入所希望者の選択肢を広げるため個室ユニット型を基本としつつも、多床室の整備も可能とし、施設の整備を推進している。

【課題・問題点】

- ☐ ニート等の若年無業者は複合的な要因を抱えているケースも多い。支援を推進する上では、社会的な無理解、効果的な支援方策が構築されておらず模索状態、関係機関・団体の横断的連携の困難さなど様々な課題がある。
- ☐ 国は、今回の経済危機対策の中で、介護職員の処遇改善・介護拠点整備を掲げ、整備促進策を示したが、3年間という期限付きであり、その後の県や市町村の介護サービスの提供体制等の維持・充実が求められる。
- ☐ 介護保険制度における低所得者対策として、低所得者が必要な介護サービスを受けられない事態が生じないように、制度的な負担軽減措置の充実が求められる。
- ☐ 昨今の経済情勢の急激な悪化に伴い、生活困難者が増加し、貧困が社会の様々な場面に問題を生み出しているが、母子家庭の母親や子どもなど、弱い立場の人に特にその影響が大きく現れている。
- ☐ 女性の再チャレンジ支援に取り組んでいるが、相談、講座を修了しても希望する職に就くことは難しく、低賃金で雇用が不安定な非正規雇用に就くことが多く、女性の経済的自立に繋がらない現状がある。
- ☐ 時間に制約のある子育て期の短時間労働など、男女がライフステージに応じた多様な働き方が選択できることが必要であるが、現実には、子育て等で退職した女性等の安定した再就職は困難な状況である。
- ☐ 産業が低調な地域では、母子家庭の母親など、非正規雇用として働かざるを得ない就業環境の中、経済的に困難を抱える女性が多いという実態がある。