

平成28年度から令和2年度における男女共同参画に関わる県民ホットライン、知事への提案箱

	提案日	提案	回答日	回答
1	H29. 6. 5	<p>【DV及びストーカー被害への理解を進めることについて】</p> <p>DV・ストーカーに関する法案が変わったことで、見えにくかった暴力が明らかになり被害者の保護が進むと思われませんが、当事者に意識がないために問題が深刻化したり、放置されることもあります。</p> <p>いざというときの相談窓口（#9110）等をもっと広く知らせたり、講演会や勉強会など、たくさん開かれて、被害にあっている人へ届くとよいと思います。特に子育て中の保護者や学校の先生へ、DVについて理解が進むことで被害が発見されることを望みます。</p>	H29. 7. 14	<p>県では、配偶者等からの暴力（DV）やストーカーの被害防止について、従来から各種広報啓発活動を実施しています。</p> <p>DV相談に関しては、「配偶者暴力相談支援センター（女性相談センター内）」において男女問わずDVで悩んでいる方からの相談を受けつけています。引き続きDVの正しい理解や相談窓口の周知に向け、各種街頭啓発活動や県民公開講座、出前講座などの開催を通して普及啓発に努めてまいります。</p> <p>また、若者に向けたデートDV予防啓発の充実や市町村におけるDV相談体制充実のための支援など、今後もさらに取り組みを進めてまいります。</p> <p>警察においては、DVに加えストーカーについても、平素から各種広報活動を通じて、これらの被害を防ぐために気をつける点について、県民にお知らせしているところです。</p> <p>また、平成28年12月14日にストーカー規制法が一部改正されたことを受け、DV及びストーカー被害に関する意識啓発や相談窓口について、より一層周知を図るとともに、ホームページや各種防犯教室などを通じて、気をつけていただきたい点をお知らせしていくこととしています。</p> <p>なお、生活の安全に関する不安や悩みをご相談いただく警察相談専用電話（#9110）についても、引き続きホームページや様々な広報活動時にチラシを配布し、幅広く県民に周知できるよう精力的に取り組んでまいります。</p> <p>（健康福祉部青少年家庭課、警察本部広報県民課、警察本部少年女性対策課）</p>

	提案日	提案	回答日	回答
2	H29. 11. 6	<p>【女性の社会進出について】</p> <p>国政選挙が終わったけど、女性の社会進出といっても議員だって女性は1割にも満たない。まだまだ男性社会で本気で女性を進出させようなど誰も思っていないと思います。</p> <p>県には幹部と呼ばれる女性職員が何割いますか。一番偉い幹部はどの課のどのような役職の方ですか。警察は何割ですか。同じで、一番出世している幹部はどのような役職の方ですか。</p> <p>島根は女性知事や市長もまだまだ出そうにないけど、県は女性が偉くなるのは反対ですか。</p> <p>もっと、女性が役職をもって頑張る姿をアピールしたらどうですか。</p>	H29. 11. 16	<p>「幹部職員」に明確な定義はありませんが、県職員（病院、教員、警察を除く県職員）の管理職（部長級、次長級、課長級）に占める女性職員の割合は、平成29年4月1日時点で8.9%となっています。平成19年度の割合は2.6%でしたので、約3倍と着実に増えてきています。</p> <p>また、管理職のうち最上位である部長級の女性職員は、広報部長と会計管理者の2名です。</p> <p>警察官については、平成29年4月1日現在、幹部である警視、警部の階級に、警務部広報県民課犯罪被害者支援室室長補佐、警務部監察課課長補佐、川本警察署交通課長の3名（いずれも職位は警部）の女性警察官がおり、割合は1.4%です。</p> <p>警察官以外の警察職員については、管理職に占める女性職員の割合は16.7%で、そのうち最上位の幹部は、出雲警察署主査、益田警察署主査、生活安全部少年女性対策課管理官の3名です。</p> <p>女性職員の登用は、事件・事故への対応や組織の活性化、施策の推進のためにも重要であり、今後も女性職員が十分に力を発揮できるよう取り組んでまいります。</p> <p>また、県では民間企業や地域での活動など、社会で女性がいきいきと活躍できるよう啓発活動や企業向けのセミナーを実施しております。</p> <p>今後も、ご提案にありますように、いきいきと働く女性の表彰や活躍する女性のPRなどに努め、県内での女性活躍が進むよう取り組んでまいります。</p> <p>（総務部人事課、環境生活部環境生活総務課、警察本部警務課）</p>
3	R1. 12. 27	<p>【島根県職員におけるジェンダーギャップの解消について】</p> <p>1. 島根県職員におけるジェンダーギャップの解消について 女性の県職員の方たちを、家事・育児・介護等の日々の暮らしを担っているからこそ見える、倫理性・モチベーション・能力を活かすことのできる職域（管理職）にできるだけ多く（男性と半々）登用してください。 女性の副知事を一人置いてください。</p> <p>2. 教育行政におけるジェンダーギャップの解消について 女性の職員の方たちに、家事・育児・介護等の日々の暮らしを担っているからこそ見える、倫理性・モチベーション・能力を活かすことのできる職域（管理職）にできるだけ多く（男性と半々）登用するように働きかけてください。 教育長が男性なら、教育次長は女性を登用してください。</p>	R2. 2. 13	<p>平成28年3月に策定した、「女性の個性と能力が発揮できる職場づくり推進計画」（特定事業主行動計画）では、県職員（病院、教員、警察を除く県職員）の管理職（部長級、次長級、課長級）に占める女性職員の割合を、令和2年度までに12.0%以上にすることを目標としています。</p> <p>女性管理職の割合は徐々に増えてきていますが、平成31年4月1日時点の割合は11.0%となっており、まだ達成できていません。</p> <p>女性職員の登用は、組織の活性化、施策の推進等のためにも重要ですので、目標の達成はもちろんのこと、今後も女性職員が十分に力を発揮できるよう取り組みを進めてまいります。</p> <p>（総務部人事課、教育庁総務課）</p>

	提案日	提案	回答日	回答
4	R2. 7. 15	<p>【こっころカンパニーの認定について】</p> <p>こっころカンパニーの認定要件に、育児介護休業規程を労働基準監督署に届け出ていること、という要件がありますが、従業員10人未満の会社では就業規則の届け出義務はありません。労働基準法で義務でないことを、公の認定において必須要件としているのはなぜですか。届け出ないことは労働基準法違反ではないのに、公の認定を受けられない状況はおかしいと思います。</p>	R2. 9. 29	<p>県では、これまで、こっころカンパニーの認定申請の際には、就業規則の届け出義務のない従業員10人未満の会社も含め、「申請日に適用されている労働協約または就業規則の写し」を添付していただくこととしておりました。これは、労働基準監督署へ届け出ることをもって、事業所内で適用されている就業規則と取り扱う運用としていたことによるものです。</p> <p>いただいたご意見も踏まえ、今後は、国の助成金等の申請書類と同様に、常時10人未満の労働者を使用する事業主については、「労働基準監督署等に届け出た就業規則」もしくは「就業規則の実施について事業主の記名及び押印と労働組合等の労働者代表者の署名及び捺印による申立書が添付された就業規則」でも、認定申請を行えるよう変更いたします。</p> <p>(政策企画局女性活躍推進課)</p>
5	R2. 8. 10	<p>【県職員における女性管理職の割合等について】</p> <p>私は県内に総合職として就職を希望していますが、島根では女性は管理職になれないので迷っています。島根は女性の就労割合が高いのに、女性管理職の割合が低いです。女性が出世できない体質、男尊女卑、女性が物言えぬ県だと思えます。現状では女性管理職の割合は国が目標として掲げている30%にほど遠いですが、これを県はどうお考えですか。企業の尻を叩く前に、女性活躍の旗振りである県が見本を見せる必要があります。積極的に対策がとられていないようですが、県職員はどうなっていますか。職種別に女性管理職の割合と低い原因、目標達成へ何をするのか回答を希望します。</p>	R2. 10. 6	<p>ご意見にあるように、島根県は働いている女性の割合は高いですが、管理的職業従事者に占める女性の割合は高いとは言えません。</p> <p>令和元年度に実施した「企業向けアンケート調査」においても、女性活躍推進の課題として36.4%の経営者が「女性が担当できる仕事に限られている」と考えているほか、女性の87.3%が管理職になりたくない(なりたくなかった)と回答しています。また、管理職になりたくない理由としては、責任が重くなるのが嫌だから49.9%、自分の能力に自信がないから44.8%、仕事と家庭の両立が困難だから34.8%となっています。</p> <p>こうしたことから、管理的職業従事者に占める女性の割合が高くない要因として、経営者の意識、女性自身の意識、仕事と生活の両立など働く環境の問題があると考えています。</p> <p>女性が本人の希望に応じて個性や能力を発揮し、あらゆる分野で活躍できるように、県では、経営者の意識改革セミナーや働く女性を対象としたスキルアップセミナーを開催するなど、働きやすい職場環境づくりの推進に官民一体となって引き続き取り組んでまいります。</p> <p>(政策企画局女性活躍推進課)</p> <p>島根県職員の女性の管理職割合についてお答えします。</p> <p>県職員(病院、教員、警察を除く県職員)の管理職(部長級、次長級、課長級)に占める女性職員の割合は、令和2年4月1日時点で12.4%となっています。</p> <p>「島根県特定事業主行動計画(令和2年3月策定)」では、「男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現し、その能力を伸ばし発揮して、いきいきと働くことができる職場」をめざし、まずは、令和6年度までに、その割合を15%とすることを目標としています。</p> <p>これに向けて、女性職員の職務経験の蓄積や管理職候補育成のため、多様な部署への積極的な配置やライン職(係長・グループリーダー等)への積極的登用による育成的人員配置を行いながら、計画的に管理職への女性登用を進めていきます。</p> <p>(総務部人事課)</p>

提案日	提案	回答日	回答
R2. 8. 10 (P3続き)	<p>(P3続き)</p> <p>【県職員における女性管理職の割合等について】 私は県内に総合職として就職を希望していますが、島根では女性は管理職になれないので迷っています。島根は女性の就労割合が高いのに、女性管理職の割合が低いです。女性が出世できない体質、男尊女卑、女性が物言えぬ県だと思います。現状では女性管理職の割合は国が目標として掲げている30%にほど遠いですが、これを県はどうお考えですか。企業の尻を叩く前に、女性活躍の旗振りである県が見本を見せる必要があります。積極的に対策がとられていないようですが、県職員はどうなっていますか。職種別に女性管理職の割合と低い原因、目標達成へ何をするのか回答を希望します。</p>	R2. 10. 6 (続き)	<p>島根県の教育職の職員の女性の管理職割合についてお答えします。 初等中等教育機関（小学校、中学校、義務教育学校、高等学校及び特別支援学校）の教頭以上に占める女性職員の割合は、令和2年4月1日時点で13.6%となっています。</p> <p>「島根県特定事業主行動計画（令和2年3月策定）」では、知事部局と同様に、「男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現し、その能力を伸ばし発揮して、いきいきと働くことができる職場」をめざし、令和6年度までに、その割合を15%とすることを目標としています。</p> <p>これに向けて、女性教育職員の校内の教務主任や学年主任等への積極的登用を行うとともに、国や大学等が実施する外部研修へ積極的に派遣を行い、キャリア形成支援を進めていきます。また、教育職員については、管理職登用試験を実施しており、子育てや家庭の事情により居住地を離れにくいなど、受験に対して消極的になっている傾向があるため、校長等との面談により、女性教職員の積極的な受験に向けて啓発を進めていきます。 (教育庁総務課・学校企画課)</p> <p>島根県警察の管理職（警察官：警視以上、警察官以外の職員：主査以上）に占める女性の割合は、令和2年4月1日現在で警察官以外の職員に関して約31.6%となっています。なお、女性警察官については平成3年から採用を開始したところであり、現状では管理職への登用はありませんが、現在、採用及び職域を拡大しているところではあります。</p> <p>警察本部では、管理職を含め、各級幹部への登用には昇任試験・選考考査を導入しています。同試験等では、論文、面接に加え、平素の勤務成績を反映した上で合格者を決定しており、男女の別なく幹部登用の公平な機会を設けています。今後とも、幹部登用に当たっては、個々の職員の能力、実績に応じた昇任管理の下、適任者を登用したいと考えています。 (警務部警務課)</p> <p>島根県病院局における医療職の管理職に占める女性職員の割合は、令和2年4月1日時点で40%となっています。</p> <p>今後も「島根県特定事業主行動計画」に基づき、女性職員が個性と能力を十分に発揮できる職場環境を整備し、女性職員の管理職への登用を進めていきます。 (病院局県立病院課)</p>