

○議長 横尾 武志君

11 番、益田議員の一般質問を許します。益田議員。

○議員 11 番 益田美恵子君

おはようございます。11 番、益田です。一般質問をさせていただきます。

まず始めに児童虐待防止法についてお尋ねいたします。

11 月は児童虐待防止推進月間であります。通称オレンジリボンと言われております。2013 年度の全国児童相談所での児童虐待相談対応件数が過去最高の 7 万 3,765 件、速報値を記録したとあり、件数がふえた背景として、成立した児童虐待防止法の効果によるものと、虐待そのものの増加の両面が考えられるとの認識が示されているところでございます。そこで、次のことを伺います。

児童虐待とは、どのようなことを指すのかお尋ねいたします。

○議長 横尾 武志君

執行部の答弁を求めます。健康・こども課長。

○健康・こども課長 木本 拓也君

お答えいたします。

児童虐待とは、「親、保護者、その他同居人などが児童に虐待を加えること」でございますけれども、具体的には、保護者、親権を持つ者、未成年後見人その他の者で、児童を現に監護する方を指しますが、その監護する 18 歳に満たない児童に対し虐待をすることであり、児童の人権を著しく侵害し、その児童の心身の成長及び人格の形成に重大な影響を与えるものと認識いたしております。

以上でございます。

○議長 横尾 武志君

益田議員。

○議員 11 番 益田美恵子君

ちなみに都道府県別に見てまいりますと、大阪府 1 万 7 1 6 件、東京都 5,414、埼玉県 5,133、神奈川県 9,803 件、千葉県 5,374 件、福岡県はずっと下がりますが、1,701 件と大都市圏で件数が多く、核家族化の進行などが虐待増加の要因の一つではないかと言われております。

それでは 2 点目につきまして、児童虐待は 4 種に分類されていると聞いておりますがその内容についてお尋ねいたします。

○議長 横尾 武志君

健康・こども課長。

○健康・こども課長 木本 拓也君

児童虐待防止法、児童虐待に関する法律でございますが、この中で児童虐待を 4 つの種類に分類しております。

平成 26 年第 4 回定例会（益田美恵子議員一般質問）

一つ目は、身体的虐待と言われるもので、殴る、蹴る、投げ落とす、激しく揺さぶる、やけどを負わせる、溺れさせる、首を絞める、縄などにより一室に拘束するなどの行為を指します。

二つ目は、性的虐待と言われるもので、子どもへの性的行為、性的行為を見せる、性器を触るまたは触らせる、性的な行為を露骨に表現した文学・映画・絵画・写真などの被写体にするなどの行為を指します。

三つ目は、ネグレクト。育児放棄などと訳されるものですが、家に閉じ込める、食事を与えない、ひどく不潔にする、自動車の中に放置する、重い病気になっても病院に連れて行かないなどの行為を指します。

四つ目は、心理的虐待と言われるもので、言葉による脅し、無視、兄弟間での差別的扱いをするなどの行為を指します。この中には子供の目の前で家族に対して暴力を振るう、いわゆるドメスティック・バイオレンスも含まれます。

以上でございます。

○議長 横尾 武志君

益田議員。

○議員 11番 益田美恵子君

このオレンジリボンと言われている児童虐待防止運動のシンボルであり、それは子供たちの健やかな成長を願い、虐待で亡くなる児童を根絶しようという運動であります。オレンジリボンというのは2004年に栃木県小山市で2人の幼い兄弟が虐待の末、亡くなった事件を受け、同市の市民団体などが虐待防止の啓発のために、05年から始めたオレンジリボン運動のシンボルマークであり、オレンジ色は子供たちの明るい未来をあらわしていると言われております。これは現在、NPO法人児童虐待防止全国ネットワークが同運動の総合窓口を担っております。

このような痛ましい事件が起きて、このようなオレンジリボン運動——虐待防止運動が始まったわけですが、やはり最近特にテレビを、私たち放映することができますので、痛ましい事故がですね、次々と起こってきている要因の中にですね、やはりたくさん心の、親のほうにも心のケアが必要ではないかというような、そのようなことも最近の述べられているところでございます。

このような四つの問題をですね、次の3番に入らせていただきますが、法制定後、虐待の定義や通告義務の拡大、強制的な立ち入り調査、児童との面会制限など規定。乳児のいる全家庭を訪問する事業が法制化、親権の一時停止制限を新設等の法整備の動きがあっておりますが、現在まで該当する項目の中での対応件数と力を注いでいる項目について、お尋ねいたします。

○議長 横尾 武志君

健康・こども課長。

○健康・こども課長 木本 拓也君

議員ご指摘の項目のうち、芦屋町としての対応につきましては、現在は乳児のいる家庭への全戸訪問事業、当方では「赤ちゃん訪問」だとか「こんにちは赤ちゃん事業」とかと言われるものでございますが、これを取

平成 26 年第 4 回定例会（益田美恵子議員一般質問）

り組んでおります。平成 22 年度より実施していますが、過去これまでの訪問件数といたしましては、平成 22 年度では、乳児がおられる家庭へ 112 回、23 年度は 144 回、24 年度は 156 回、25 年度は 128 回となっております。本年度も継続して実施しております。なお、回数につきましては、延べ回数でございますが、おおむね全戸 1 回以上は行かせていただいております。

以上でございます。

○議長 横尾 武志君

益田議員。

○議員 11 番 益田美恵子君

乳児のいる全家庭を訪問する「こんにちは赤ちゃん事業」は生後何カ月までなのか。先ほど訪問件数におきましては、25 年度もここに述べられておりますので、128 回ということで、恐らく件数は同じくらいだろうと思っています。その中で児童虐待を防ぐため、今後さらに妊娠から出産、育児期までの切れ目のない支援体制づくりや、関係機関の連携強化などが課題となっていると言われております。とりわけ、出産直後の母子の心身の健康をサポートする産後ケアの強化が重要だとも言われておりますが、この課題についての見解をお聞かせください。それとまた、現在取り組んでいけば、その内容についてもお尋ねいたします。

○議長 横尾 武志君

健康・こども課長。

○健康・こども課長 木本 拓也君

通常、産後ケアと申しますと、大体赤ちゃんが生まれまして、大体 1 カ月ぐらいになりますと、病院や助産院等で健診があります。議員ご指摘の赤ちゃん訪問事業ですけれども、おおむね生後 4 カ月までのお子様のおられる家庭へ訪問しております。これは厚生労働省のほうでガイドラインが示されておまして、それに基づいて実施いたしております。その中では、それまでの赤ちゃんの発育状況だとか、お母様の心理的な状態だとか、子育て支援に関する情報提供だとか、あと育児に関する不安や悩みについてお尋ねをする、ご相談に応じているという状況でございます。その中でアンケートというんですか、簡単なアンケートを行っております、その中でお母様の心理状態を検証しつつ、問題があるという場合は、お医者様のほうに相談に行かれるようにお勧めをしているというところでございます。

以上でございます。

○議長 横尾 武志君

益田議員。

○議員 11 番 益田美恵子君

この「こんにちは赤ちゃん事業」でございますが、この中で特に心配されるような状況がですね、今まであったのかどうか。いろいろとお互いに連携を取りながらやっていたらと思うんですが、その場合においてその赤ちゃんの状況、それからお母さんの心身の状態、産後ケアといいますか、そういったのが特に

平成 26 年第 4 回定例会（益田美恵子議員一般質問）

必要だと思われるようなことがありましたでしょうか。

○議長 横尾 武志君

健康・こども課長。

○健康・こども課長 木本 拓也君

訪問は町の保健師のほうが行っておりますけども、特に問題のあるお子様ということでは報告は受けておりませんが、常に心がけていることとしては、お母様方が孤独感にさいなまれないように。よく育児ストレスとかでなるところでございます。なかなか育児書どおりに子供が育っていかないというようなこともございますが、今は育児書どおりにならないのが今の育児だというお話もさせていただきながら、まずはお母様と保健師との関係づくり、ひいては地域と家庭とのつなぎ合いとなるように対応を進めているところでございます。

以上でございます。

○議長 横尾 武志君

益田議員。

○議員 11 番 益田美恵子君

それでは④児童虐待根絶に向けてどのように取り組んでいるのか。実態把握と対策、今ちょっと触れさせていただきましたが、もう一度お願いいたします。

○議長 横尾 武志君

健康・こども課長。

○健康・こども課長 木本 拓也君

主な取り組みといたしましては、二つございます。

一つ目は、児童虐待の予防のための取り組みでございます。虐待に至る前に、気になる子どもさんに対して適切な支援が必要だと考えておりますので、子育て支援事業として乳児家庭の全戸訪問事業、子育て世帯の集いの場の提供、広報等への情報発信による虐待防止意識の向上などに努めております。

二つ目は、児童虐待が深刻化する前の早期発見・早期対応のための取り組みです。これまでも、学校や児童相談所などで相談があった場合は、町の要保護児童対策協議会の関係団体の方に集まっていただき、ケース検討会議を行いながら、情報を共有し、今後の対応について検討して、実践してきております。

一方で、住民の皆さんへは、広報やホームページを通じて児童虐待に関する情報提供を呼びかけたり、児童相談所全国共通ダイヤルの周知、研修やノウハウの共有による担当職員の専門性の強化、町の要保護児童対策協議会による関係団体との連携強化に努めております。

以上でございます。

○議長 横尾 武志君

益田議員。

○議員 11 番 益田美恵子君

なかなか難しい問題でございまして、これをこうすればいいという一人一人違っておられますので、その一人一人の対応には大変苦慮されていることだろうと思います。私も 3 人の子供を育てましたので、やはり最初のときは、1 回ここでも質問したときに申し上げましたが、熊本のほうから来ていましたから、全然お友達もいなくて、最初に子供を産んだときにはですね、ミルクも飲ませて、オムツもかえてあげて、それでもなお泣いている子供を見ながらですね、どうしていいかわからない。なんで泣くんだらうという不安感ですね。それでお隣の奥様に聞いたら、「いや、子供は泣くのも仕事だから、肺活量が強くなるから、今泣かしたらいけないらしいですけど、その当時はね、涙が耳に入らない程度だったら大丈夫よ。」とっていただいてほっとした記憶があります。そういった産後というのはなかなか不安がありまして、核家族でありますので、尋ねるといことができにくい。尋ねられる人ならいいけども、尋ねられない方もいらっしゃるのではないかと。そういった方においては特に、やはりこういう事業を通してですね、温かい手を差し伸べてあげていただきたいなと思っております。

現在、健康・こども課におきましても、福祉課、学校教育課と連携を取り合って、問題解決のために尽力されていることはよく知っております。それはなぜかと言ったら、私も何人かの相談に立ち会ったときに、連携を取っていただいた記憶がありますので、本当にそのときは大変ありがたいと思いました。最後まで皆さん連携プレーを取り合っていたいでですね、今後もしっかり対応をお願いしたいと思います。これで 1 番目を終わります。

それでは 2 番目のマタニティハラスメントについてお尋ねいたします。

広島市の病院に勤務していた女性が、妊娠を理由に降格されたのは、男女雇用機会均等法に反するとして、訴訟の上告審判決が 10 月 23 日の最高裁判決に原則違法と初めて認定をされました。現在、流行語大賞ではありませんが、ノミネートされていた「マタハラ」という言葉の被害者にとっては、安定して働ける環境づくりを後押しした形であり、専門家からは企業の意識改革につながるとの声があります。そこで、次のことを伺います。

男女雇用機会均等法には女性の雇用について、どのようにうたわれているのかお尋ねいたします。

○議長 横尾 武志君

地域づくり課長。

○地域づくり課長 松尾 徳昭君

件名 2、要旨 1 についてお答えいたします。

まず、マタニティハラスメントについてちょっとご説明いたします。マタニティハラスメントとは、働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産に当たって職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせのことを指し示します。男女雇用機会均等法は、職場における男女の均等取り扱い等を規定した法律でございます。その中で女性の雇用に関する主なポイントは、六つほどあると思っております。

すので、そちらについてご説明いたします。

一つ目につきましては、性別を理由とした差別の禁止です。具体的には、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止しています。

二つ目は間接的差別の禁止です。間接的差別とは、性別以外の事由を要件とする措置。他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当の不利益を与えるもの。合理的な理由がないときに講ずることをいいます。

厚生労働省令で定める措置について、労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。労働者の昇進にあたって、転勤の経験があることを要件とすること。以上の3点については、合理的な理由がない場合、これを講ずることは間接差別に当たるとして禁止しております。

一方で、雇用の場で男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う、女性のみを対象とした取り扱いや、女性を優遇する扱いは違法とはなりません。

三つ目は、婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止です。具体的には、婚姻、妊娠、出産を退職理由として定めること。婚姻を解雇理由とすること。妊娠、出産、産休取得などの理由により解雇、その他不利益な取り扱いをすることについては禁止しています。

また、妊娠中・産後1年以内の解雇を、事業主が、妊娠などが理由でないことを証明しない限り無効とされています。

四つ目は、セクシャルハラスメント防止です。職場におけるセクシャルハラスメント防止のため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づけています。

五つ目は、母性健康管理措置についてです。妊娠中、出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間確保、当該指導または審査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、必要な措置の実施を事業主に義務づけています。妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの禁止、セクシャルハラスメント対策及び母性健康管理措置については、派遣先事業主にも適用されます。

六つ目は、深夜業に従事する女性労働者に対する措置についてです。通勤及び業務の遂行の際における女性労働者の安全の確保に必要な措置を事業主に求めています。

以上でございます。

○議長 横尾 武志君

益田議員。

○議員 11番 益田美恵子君

男女雇用機会均等法はですね、女性に対してあらゆる施策を講じるように事業主に法で定められておりま

平成 26 年第 4 回定例会（益田美恵子議員一般質問）

す。しかしながら、大変、状況的にはですね、厳しいものがあると言われてきておりますが、まず、それでは県の労働局、雇用均等室への相談件数が増加しているようですが、町への相談件数はあったかどうかお尋ねいたします。

○議長 横尾 武志君

地域づくり課長。

○地域づくり課長 松尾 徳昭君

町への窓口等、直接地域づくり課のほうでは上がっておりません、今のところ。また、町が行っております法律相談でも、同様の相談はないとのことでございます。

以上でございます。

○議長 横尾 武志君

益田議員。

○議員 11 番 益田美恵子君

それでは町のほうには相談はないということですが、町内の商工会の相談状況というのはどのようになっておもしろうか。皆さん商工業の方、雇用されているだろうと思いますので、そこに勤務されている人たちの状況についてお尋ねいたします。

○議長 横尾 武志君

地域づくり課長。

○地域づくり課長 松尾 徳昭君

商工会についても、女性についての相談等はあっていないというところ聞いております。相談等はございませんけれど、啓発として商工会の窓口等に、そういう労働に関するセミナー等のチラシを置いて、啓発はしているという形で聞いております。

以上でございます。

○議長 横尾 武志君

益田議員。

○議員 11 番 益田美恵子君

それでは厚生労働省のですね、まとめによりますと、全国都道府県の雇用機会均等室に寄せられた相談件数というものがあろうかと思いますが、そういったものの把握はなされておりますでしょうか。お尋ねいたします。

○議長 横尾 武志君

地域づくり課長。

○地域づくり課長 松尾 徳昭君

厚生労働省のまとめという形の中で、相談件数について、23年から25年度の数値についてちょっと把

平成 26 年第 4 回定例会（益田美恵子議員一般質問）

握しておりますので、そちらのほうを述べさせていただきたいと思います。

平成 23 年度が 1 万 2, 724 件、24 年度が 1 万 8 12 件、25 年度が 1 万 1, 057 件。25 年度の 1 万 1, 057 件のうち、女性労働者からの相談件数につきましては 1 万 2 76 件で、約 95% の方が、圧倒的に女性の労働者の方の相談が多いという状況にはなっているみたいです。

以上でございます。

○議長 横尾 武志君

益田議員。

○議員 11 番 益田美恵子君

それでは 3 点目、日本労働組合総連合会が在職中の 20 代から 40 代の女性を対象にことし 5 月に行った意識調査によると、およそ 4 人に 1 人が「被害を受けた。」と答えており、「周囲に被害者がいる。」と答えた人も同程度いたとのことです。それで町関係の事業所で意識調査をされたことがあるのかどうかお尋ねいたします。

○議長 横尾 武志君

総務課長。

○総務課長 小野 義之君

各事業所についてご質問いただいておりますが、意識調査は行っておりませんので、私のほうから総括してお答えいたします。

先ほど地域づくり課長のほうからもご説明ありましたが、マタニティハラスメントとは、妊娠・出産に伴う労働制限また就業制限・産前産後休業・育児休業によって業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行い、退職を促す行為のことと理解しております。妊娠中に嫌がらせによる流産の危険性もあり、男女雇用機会均等法、また育児介護休業法・労働基準法に違反する場合も多々見受けられると言われておりますが、病院、学校、役場、競艇場ではこのような事象の報告があつておらず、事業所での意識調査は考えておりません。

しかしながら、マタニティハラスメントに限らず、職場で問題となるハラスメントには、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントなどがあります。このような問題に対しても、総務課人事係が相談窓口となりまして対応することとしております。

以上でございます。

○議長 横尾 武志君

益田議員。

○議員 11 番 益田美恵子君

意識調査を行っていないということでございますので、最後にはそれを、調査をお願いして終わりたいと思いますが、私の、例えば知人にですね、結婚が決まると「おめでとう。寿退社でしょう。」とか、今度は

妊娠がわかると「子育てに専念するんでしょ。」とか言われたり、ささやかれたりあったようです。会社でも初めての仕事を続けるケースとあって、困惑もあり戸惑いもあったようですが、それ以上に本人の悩み、苦しみと葛藤があったと本人は言うておりました。しかし、将来の生活安定のためと後輩の人たちが私たちのために仕事を辞めないで続けてほしいと後押しをしてもらってですね、冷ややかなそのまなざしを背に受けながらも育児休業を取り入れたり、現在に至り、仕事を元気でやっているということでございます。そのように女性にとってはなかなか仕事を続けていくということが難しい環境にあるということは、これはもう事実でございます。

私も長年仕事に従事してまいりました。マタハラではありませんが、病気の子供を置いて仕事に行かざるを得なかったときに、私が帰りましたら、子供がですね「お母さん、僕きょうは死ぬかと思った。」という。小学生ですから、小さいですからね。そのような一言は本当に忘れることができない一コマでしたね。それ「休めばいいじゃないか。」と言われるんです。しかしながら、そう皆さん思われるかもわかりませんが、職場においては一人休むことによって、「それだけ皆に負担がかかるんよね。」という普段からの会話を耳にしていますと、やはり休むということが大変に厳しい状況ですね。それから、入学とか卒業とかいったら、多数の人が休むようになりますので、やはり私も休まずに夫に行ってもらった経験もあります。その上に、国はですね、女性の社会進出を提唱しておりますが、女性が子育てしながら働くための環境づくりが必要ではないかこのように思っております。

その上からもですね、マタハラの調査だけでなく、働く女性の意識調査をやってほしいと思いますが、いかがでしょうか。その中で今、恐らくこの小さい町ですから、言ったら広がるといったことがあったり、言えない部分がたくさんあると私は思っております。だから言えないで悶々として、仕事を辞めざるを得なかったという方があるのではないだろうかとも想像いたしますので、ぜひ、この意識調査をやってほしいという望みを持っておりますが、最後にお尋ねいたします。いかがでしょうか。

○議長 横尾 武志君

総務課長。

○総務課長 小野 義之君

ただいま働く女性の意識調査ということで、お願いしたいということでございます。役場の場合はご存知のように、育児休業とか育児休業制度ですね。それからまた休業制度も、細かくは制度的には整備しているというふうに感じております。今言われますように、女性の働く環境というのはそれぞれあろうと思っております。今、少子化の問題もあるわけでございますから、働きやすい職場を目指しておりますので、そういったことで検討しまして、調査についても今後考えていきたいと思っております。

以上でございます。

○議長 横尾 武志君

益田議員。

平成 26 年第 4 回定例会（益田美恵子議員一般質問）

○議員 11 番 益田美恵子君

終わります。

○議長 横尾 武志君

以上で、益田議員の一般質問が終わりました。