

議 事 録

平成26年度第2回奈良県男女共同参画審議会

日時：平成27年1月22日(木)10:00～11:30

場所：奈良県中小企業会館4階大会議室

《稗田会長代理》

議題1 『「なら男女GENKIプラン」の目標の動向について』、事務局から説明をお願いします。

《正垣課長》

議題1について、ご説明します。

来年度最終年度となる、「なら男女GENKIプラン」の目標値の、平成17年の計画策定の当初値から現在までの実績の動向です。なお、平成23年度から新たに設定された目標については平成23年度から現在までの実績の動向です。一部、目標を達成したため平成25年度、平成26年度に目標値を上方修正した項目、目標を達成したが目標値の上方修正をしていない項目があります。上方修正していないのは、他に各分野の本体の計画があり、その計画との整合性を取るためです。

まず、基本目標Ⅰ『あらゆる分野における意思決定の場への女性の参画』です。5項目のうち、「審議会等における女性の割合」については、県、市町村ともに計画策定の当初からほぼ横這いとなっています。「管理職における女性の割合」は民間企業・県職員とも目標値には届いていないものの、平成17年当時からは順調に増加しています。一方で、「校長職・教頭職における女性の割合」は平成17年当時から少しずつ減少しています。

次に、基本目標Ⅱ『男女が意欲と能力に応じていきいきと働ける環境づくり』です。「県男性職員の育児参加のための休暇取得率」については、平成23年当時から横這いとなっていますが、それ以外の項目は計画策定当初から数値は伸びています。働きやすい職場環境づくりへの取組みについては少しずつ進んでいると考えています。

次に、基本目標Ⅲ『男女がともに支えあうライフスタイルの実現』です。いずれの項目についても、計画策定当初に比べると数値は伸びています。目標値に達している項目、達していない項目がありますが、それぞれの項目で計画策定当初からは取組みが進んでいるものと考えています。

次に、基本目標Ⅳ『男女の人権の尊重』です。項目数は少ないですが、いずれの項目も計画策定当初から数値は伸びています。

最後に、基本目標Ⅴ『男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり』です。「男女共同参画計画策定市町村数」ですが、25年度に12から11市町村に1カ所減っています。これは、五條市が平成25年3月で、計画の期限が切れ、その後に計画を策定されなかったためです。

「若者の自立を図るキャリア教育の推進」は職場体験やインターンシップ等の実施状況ですが、特に高校で数値が下がっています。受け入れ企業とのマッチングの問題など課題は多いと思いますが、教育委員会ではコーディネーターを設置する等して進めているところです。項目により進捗状況にバラつきはありますが、全体としては計画の策定当初からは取組みが少しずつ進んでいると考えています。

これらの計画の全体の動向といたしましては、計画の目標値に達しているもの、達していないものとバラつきはあるものの、計画策定当初の平成17年に比べ、それぞれの取組みは進んできている状況であると考えています。しかし、男女共同参画社会の実現のためには更に取組みを進める必要があると考えています。また、目標の動向については取組みの現時点での途中経過ですが、これらの取組み状況、進み具合も踏まえながら、次の新しい計画に結び付けていきたいと考えています。

《稗田会長代理》

目標について全体的に数値としては上がっているという好ましい状況にあるかと思えます。何かご意見・ご質問はありますか。

《松岡委員》

この資料を拝見し、「官」と「民」とを分けて考えた場合に、基本目標Iで「官」の方で平成17年の当初値と現在の値とを比較しますと、「校長・教頭職における女性の割合」や「市町村審議会等における女性の割合」などは伸びておりません。「官」の数値をもう少し上げる工夫ができると本気に取り組んでいるという姿勢が見えると思えます。

《上山局長》

前回の審議会では、「県男性職員の育児参加のための休暇の取得率」が低いというご意見をいただき、大きな課題だとお答えしたところです。いただいたご意見のとおりですので、厳しい状況ですが真剣に取り組みたいと考えています。

《稗田会長代理》

他にご意見はありませんか。

《神田委員》

校長・教頭の割合は9.8%から8.3%と減っているのですが、魅力がないのか、仕事の何がしんどいのか、具体的な真因を実態把握し、対応していかないといけません。これは「民」でも同じです。推測では「魅力がない、なりたくない」ということがこの数字に表れているのだと感じますが、なぜこういう数字になったのかという背景をきちんと把握していないと、数字だけでは分かりづらいと感じます。

《上山局長》

今回、教育委員会は出席しておりませんが、前回、教育委員会が出席し同様のご質問にお答えしました。学校現場が多忙になっており、特に教頭が多忙な状況から、自分のワーク・ライフ・バランスが保てるのかという懸念があるのではと推測されます。非常に多忙な状況を見て教頭になりたくないという方が増え、特に、女性が教頭になりたい割合が低く、その結果、平成17年当時に比べて減っています。何とかしないといけないという認識を教育委員会も持っていましたので、しっかり考えていきます。

「審議会等における女性の割合」も、先程、松岡先生がおっしゃったとおり、社会の中で活躍されている女性に、どんどん審議会等にご参加いただきたいのですが改善しておりませ

ん。当初は女性を積極的に委員に登用していたのですが、県では複数の審議会の委員就任や長期就任を制限し、10年経つと委員を見直しているため、女性の割合を増やすためには人材の裾野を広げる必要があります、大きな課題となっています。

また、県の管理職における女性の割合を増やすには、こちらも裾野を広げるという課題があります。近年の県で採用される職員の状況を見ていますと女性職員の採用の割合が増え、これが、10年、20年と経過していくうちに管理職の女性の割合が増えていくことを期待しており、すぐという訳にはいかない状況です。一方でクォーター制なども一つの方法かもしれませんが、実際、去年の局長は女性でしたが今年は男性に代わっていますので、クォーター制を行うことは制限があります。

全般的には裾野を広げるという取組みがないと一朝一夕にはいかないという感触を持っており、しっかりと取り組んでいきたいと思えます。

《稗田会長代理》

他にご意見はありませんか。

《西村委員》

「公立学校の校長・教頭の女性の割合」については、前回私も発言させていただいたのですが、様々な調査で教職員の多忙化が指摘されており、私も教員なので実感もあります。その点では教職員のワーク・ライフ・バランスの問題ではありますが、ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画の視点だけではなく、学校現場の教職員の多忙化という状況の認識をしっかりとしていく必要があるだろうと思えます。

もう一点、基本目標Vのキャリア教育の推進について、高等学校の数値がかなり下がっています。キャリア教育は強力に推進されているはずなのになぜ下がっているのか、その辺をご検討いただければと思います。

《島本委員》

「県立学校におけるエイズ等性感染症に関する学習を実施している学校の割合」の目標についてです。私は医療現場で女性の専門外来をしています、予防が非常に大事です。女性は妊娠・出産がありますが、体の特性をわかっているれば仕事の途中で体調悪化を予防できますので、子どもの頃からの教育は非常に大事だと思います。私は大学で健康教育もしているのですが、大学までに保健の教科書で習ったことを、自分の体のことであると実感としてとらえておらず、大学でもう一度勉強する学生が多いです。

資料のデータは県立学校だけですが、私立学校では保健師や医師が頻繁に教育現場に入り、様々な取組をしていると思えますので、私学のデータがあれば知りたいです。講師の要望があればどんどん出かけて行こうというのが県の産婦人科医の認識でもありますので、是非ご活用いただきたいですし、連携を進めていただければ良いと思えますので、よろしく願います。

《稗田会長代理》

これについてはいかがでしょうか。

《上山局長》

公立学校は教育委員会が所管していますが、私立学校は知事部局に所管課があり、この数値は公立学校のみとなっています。私立学校についてもデータがあるか確認いたします。

健康の問題は大事です。今年度、少子化対策についての計画策定をする中でも「結婚・出産・子育て」の各時期に渡る切れ目のない支援をしていく必要があるという視点で計画を作っており、高校生の段階からライフプランをしっかりと作っていくことが必要であると考えています。特に、女性の方の健康や身体についての教育を早い段階からしていく必要があると認識しており、保健指導の教育の充実も取り上げていますので、先生方にもご指導いただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

《稗田会長代理》

他にいかがですか。

《竹平委員》

2点意見と2点質問をさせていただきます。「校長・教頭の女性の割合」の問題ですが、我々の把握では50代半ばで中途退職をされる教職員の方が極めて増えています。労働現場という観点から非常に苛酷な状況ではないかと思えます。その点に是非とも注目いただきたい。

また、若者のキャリア教育について必要性が叫ばれていますが、高校の数値が下がっているという点について、当方から労働教育の視点で教育委員会に要請書を出させていただきました。「高校生自身が「働く」ということや、労働者の権利について、現場で十分に教えられていないのではないか。教職員の皆さんも是非そういう視点を持って、子どもたちの進路指導をしていただきたい。」と申し入れをさせていただきました。大事な問題だと注目しています。

また、管理職の女性の割合に関して、県の女性の採用数の男女比率を教えてください。

「企業における女性の育児休業取得率」の数値が、92.9%に上がっていますが、実感としては感じられません。私どもは労働相談も電話で受けていますが、まだまだ「女性が妊娠をしたらやめてくれと言われた」という相談が絶えません。どのように調査をされたのか、お教えいただければと思います。

《稗田会長代理》

それではお願いします。

《上山局長》

キャリア教育の点については教育委員会に確認をさせていただきたいと思えます。以前、現在の奈良経済産業協会の前身の奈良工業会の時代に、公立の工業高校と県内のものづくり企業とのコラボレーションをさせていただいたことがありました。その中で、大変熱心に企業の方が高校生を指導され、高校生も現場感覚を持ったものづくりに参画ができました。企業の方にはご苦労をいただきながらも喜びを感じていただき、高校生は社会に出た時の体験ができ、相互にメリットがあったと記憶していますので、県内の企業の方にもご協力賜りながら進めていくことが必要だと思っています。

また、県の採用状況については、資料をお送りいたします。

それから、「企業における女性の育児休業取得率」は92.9%と高いことについてです。現状では、奈良県も全国もほとんど変わらず、結婚・出産を機に6割の方が退職されますが、この92.9%というのは、引き続き継続就業されている方の中で育児休業を取得された方の割合ということで、やや実感と異なる数字となっているかもしれません。

結婚・出産で約6割の方がやめられるという現状はあまり改善されておりません。特に、奈良県はいわゆる「M字カーブ」といわれる子育て世代の女性の就業率の谷が低いという状況があります。徐々に改善してきていますが、男女共同参画を進めていく上においてのワーク・ライフ・バランス、そして就業継続も大きな課題だと思いますので、引き続き目標を持って進めていくことが必要だと思います。

《稗田会長代理》

まだご意見があると思いますが、次の議題に移らせていただきます。次の議題は皆様のご意見を次期計画の策定に反映するため、少し時間を取って説明いただき、皆様から多くのご意見をいただきたいと思います。

それでは議題2の『女性の社会参加に関する意識調査について』ご説明をお願いします。

《村田課長補佐》

議題2についてご説明いたします。なお、当調査については宮坂委員からアドバイスを頂戴いたしました。宮坂先生ありがとうございます。

調査の目的は、「就労をはじめとする女性の社会参加に関する意識や実態を把握し、女性がいきいきと活躍するための施策の検討を行う」ことです。調査対象は県内に居住する満20歳以上の男女3000人。調査項目は男女共同参画社会の実現について「女性の就労」「ワーク・ライフ・バランス」「男女共同参画社会」を中心に調査をいたしました。調査方法は郵送配布・郵送回収による無記名アンケートで、県内市町村から無作為抽出した地点において対象者を抽出いたしました。回収結果は有効回答数が1410で回収率は47.0%です。性別は男性が39.9%、女性が60.1%。年齢は20歳代が8%とやや少ないのですが、各世代からご回答をいただいています。

奈良県では「第2次男女共同参画計画」において5つの基本目標を掲げ、男女共同参画社会の推進に取り組んでいます。自身の生活や周りの環境から判断し、各基本目標について取り組みが進んでいるか、印象を質問いたしました。5つの基本目標のうち上から4番目「女性に対する暴力の根絶など男女の人権の尊重」は「進んでいる」が43.4%ですが、3番目の「家庭と仕事・地域活動のバランスが取れ、男女がともに支えあうライフスタイルの実現」は「進んでいる」が24.6%と約4分の1にとどまっています。全ての基本目標について「進んでいない」という回答が過半数となり、取り組みが進んでいるという印象は弱いという結果になっています。この質問についての新計画策定への視点としまして、「ワーク・ライフ・バランスの推進」をはじめ、第2次男女共同参画計画の基本目標全てについて、引き続き取り組みが必要ではないかということを事務局の案として考えています。

次に、『女性の就労について』です。「夫は働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担意識について質問いたしました。男女全体で「賛成」「反対」はほぼ同数となっています。性・年代別でみますと、女性は年代が上がるにつれて「賛成」が増えていますが、60歳代では「反対」が多くなっています。一方、男性は、20歳代では「反対」が

53.2%ですが、30歳代は41.2%に減っています。以降60歳代まで「反対」が増えており、女性とは逆の動きを見せています。この新計画策定への視点は、「男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実が必要」と考えています。

次の「女性が考える理想の生き方」です。女性が仕事を持つことと結婚や出産などのライフイベントの関わりにおいて、どのような生き方を理想と考えているかについて質問しました。平成21年度に実施した「女性の就業等意識調査」と、この調査の20歳代から40歳代の女性について比較を行いました。「女性の就業等意識調査」ではいずれの世代も出産後も仕事を続ける「両立型」が女性の理想の生き方の1位だったのですが、今回の調査では「再就職型」が1位となり「両立型」は2位となっています。今回の調査では、「専業主婦型」や「両立型」が減少し、「再就職型」が増加しています。これらのことから出産後に退職し子育て後に再び仕事を持つ「再就職型」を理想とする女性が増加していると言えます。この新計画策定への視点は、「女性の就労支援、再就職支援や就労継続支援」「男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実」が必要と考えています。

次の「女性が仕事をやめた理由」について「結婚」「出産」「介護」等の事由により過去に仕事をやめた経験のある女性に、退職事由別にその理由を質問いたしました。「仕事の状況から働き続けられなかった」「家庭と両立して続けたい仕事ではなかった」という回答を、仕事上の理由で退職したと分類しますと、この理由で退職した女性が最も多くなります。また、「家事・子育て・介護に時間をとりたかった」という回答が多くなっています。「出産」「介護」については「体力面で厳しかった」という意見が多くなっています。また「やめるのが当然だと思った」という意見もあります。

続きまして、「仕事上の理由でやめた詳細な理由」です。先の質問の「仕事の状況から働き続けられなかった」「家庭と両立して続けたい仕事ではなかった」と回答された女性に、さらにどのような仕事上の理由だったか詳細に質問をいたしました。「結婚」「出産」「介護」に共通して、「両立できる制度や雰囲気になかった」ほか、「労働時間が長かった」「同じ状況で仕事を続ける女性がいなかった」という理由で退職している女性が多くなっています。この新計画策定への視点は、「女性が仕事をやめた理由」では、「女性の就労支援、就労継続支援が必要」と考えています。また、「女性が仕事上の理由でやめた詳細な理由」では、「仕事と子育て・介護等が両立できる環境整備」「職場における働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランス推進支援」が必要と考えています。

次の「現在女性が働いていない理由」についてです。奈良県の女性の就業率は全国最下位ですが、現在働いていないと回答した女性に対しその理由を質問いたしました。年代別に見ますと30歳代女性では「子育ての負担が大きい」が突出して多く、次いで「家事の負担が大きい」です。一般的に、子育てが一段落し再就職準備を行うことが可能な40歳代女性でも、なお「子育ての負担が大きい」が最も多く、次いで「希望の時間に合う勤め先が見つからない」です。また、年齢が上がるにつれ「健康上の理由」や「介護等」で働けない女性、あるいは「趣味など仕事以外にやりたいことがある」「経済的に働く必要がない」という女性も増えています。この新計画策定への視点は、「男性の育児・介護等への参加促進」や「女性の就労支援、再就職支援」「多様な就業環境整備」が必要と考えています。

次に「女性が働きたい仕事」についてです。前項の「女性が現在働いていない理由」の各年代にわたり「希望の勤務時間や雇用形態に合う勤め先が見つからない」という回答がありましたので、「現在働いているが今とは違う仕事がしたい女性」と「現在無職だが今後仕事に

働きたい女性」に働きたい仕事について質問をいたしました。働きたい形態では「パート・アルバイト」が49.1%、「正規の職員・従業員」が33.1%の順に希望が多く、働きたい職種では「事務職」が1位で37.9%、その他「販売職」が18.4%、「技術職」13.5%と多様な職種を希望されています。また、働きたい地域は「奈良県内」が79.9%で、希望する通勤時間は「30分未満」という「職住近接」の働き方への希望が突出しています。この新計画策定への視点は、「女性の就労支援、再就職支援や起業支援」、また「多様な就業環境整備」が必要と考えています。

次は『ワーク・ライフ・バランス』についてです。「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度について質問いたしました。ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度については、設問の前に内閣府で掲出しています「ワーク・ライフ・バランスとは」という文章を挙げて伺ったのですが、「言葉も内容も知っている」というのは20%にとどまりました。「言葉も内容も知らない」が53.8%と多くなっています。

次に「ワーク・ライフ・バランスが実現した社会について」です。「ワーク・ライフ・バランスが実現した社会について」目指すべき3つのイメージ、「就労による経済的自立が可能な社会」「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」を提示し、それぞれについての印象を質問いたしました。3つのイメージで「実現できていない」という回答が7割前後を占め、特に「多様な働き方・生き方が選択できる社会」については最も「実現できていない」との回答が多くなっています。この新計画策定への視点は、「ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度」については「職場における働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランス推進支援が必要」、また「ワーク・ライフ・バランスが実現した社会の印象について」では、「職場における働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランス推進支援」と「仕事と子育て・介護が両立できる環境整備」が必要と考えています。

次に「ワーク・ライフ・バランスの希望と現実」についてです。生活の中で「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について男女がどのように希望し、現実はどのような状況なのかを質問いたしました。女性は希望、現実ともに、1位は「家庭生活を優先」、男性の希望の1位は「仕事と家庭生活をともに優先」ですが、現実の1位は「仕事を優先」となっています。男女ともに希望では「仕事と家庭生活をともに優先」など複数の活動を優先したい人の割合が高く、ワーク・ライフ・バランスの取れた生活を望んでいますが、現実では女性は「家庭生活」、男性は「仕事」という単一の活動を優先しています。女性の希望では「家庭生活を優先」は33.3%ですが現実では42.7%となっており、男性の希望では「仕事を優先」は8.0%ですが現実では49.6%と仕事を優先していることが現れています。この、新計画策定への視点は、「職場における働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進支援」「仕事と子育て・介護が両立できる環境整備」が必要と考えています。

「男女がともに仕事と家庭の両立を実現するための条件」についてでございます。仕事と家庭の両立は男女ともに希望が多いのですが、現実には実現していないということが先程読み取れました。そこでどうすれば仕事と家庭を両立できるのかについて質問いたしました。男女ともに1位は「気がねなく制度を利用できる職場環境」ですが、2位以下について、女性は「女性の就労への家族等の理解と協力」「保育内容の充実」「パートタイマーや派遣労働者の労働条件改善」となっていますが、男性は「保育内容の充実」「労働時間の短縮」「制度利用者が職場で不利益をうけない体制」となっています。また「女性の就労への家族等の理解と協力」については、男女の乖離が10.9ポイントと大きく、女性は男性よりも家族等

の理解と協力を希望する割合が高くなっています。こちらについては、新計画策定への視点は、「職場における働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進支援」と「仕事と子育て・介護が両立できる環境整備」が必要と考えています。

「男性の家事・子育て・介護・地域活動参加に必要なこと」について、男性の家事・子育て等への参加が進むことにより、女性の負担が軽減され、社会参加につながる事が考えられ、質問いたしました。全体で見ると「家事参加等に対する男性自身の抵抗感の解消」が1位になっています。男女別では女性の1位は「家事参加等に対する男性自身の抵抗感の解消」、2位は「夫婦や家族間でのコミュニケーション」、3位は「男性による家事等の評価向上」、4位は「労働時間短縮等による仕事以外の時間の拡充」です。男性の1位は「夫婦や家族間でのコミュニケーション」、2位は同率で「家事参加等に対する男性自身の抵抗感の解消」及び「労働時間短縮等による仕事以外の時間の拡充」、4位は「男性による家事等への評価向上」になっています。また、「家事参加等に対する男性自身の抵抗感の解消」「年配者による夫婦の考え方の尊重」については男女で10ポイント以上の意識の開きがあります。この新計画策定への視点は、「男性の育児・介護等への参加促進」、「職場における働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進支援」が必要と考えています。

地域活動の部分で「地域社会への貢献、これまでに行ったことのある地域活動」についてです。男女とも1位は「町内会」の活動です。2位以下をみると女性の2位は「青少年健全育成」、子ども会などです。3位は「自然・環境保護」、環境美化やリサイクル活動、4位は「交通安全」、登下校の安全監視です。男性の2位は「自分の職業を通して」、3位は「体育・スポーツ・文化」、スポーツ指導、4位は「自然・環境保護」です。「青少年健全育成」や「交通安全」、「家事や子どもの養育を通して」といった子どもに関わる活動は女性の方が10ポイント以上参加割合が高くなっています。

次は「地域社会への貢献、今後行いたい地域活動」についてです。全体でみますと「自分の職業を通して」「自然・環境保護」「自主防災や災害救助」の順に多く、男女別にみると、女性の1位は「社会福祉」、高齢者・障害者などの介護・給食等ですが、男性よりも10.2ポイント多くなっています。男性の1位は「自分の職業を通して」で、女性よりも12.6ポイント多くなっており、その後は「自主防災や災害救助」「自然・環境保護」「交通安全」の順となっています。なお、「公共施設」「人々の学習活動に関する指導等」「国際交流、協力」等については、活動経験者は少ないですが今後行いたいという方が多くなっています。この新計画策定への視点は、「地域における男女共同参画の推進」、「働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランス推進支援」が必要と考えています。

最後に「男女共同参画社会を実現するために今後行政が力を入れるべきこと」です。今回の調査回答において奈良県男女共同参画計画の基本目標の取組みが進んでいるという印象が弱く、女性の就労やワーク・ライフ・バランスがとれた生活についても課題があるとの結果を得ました。男女があらゆる分野において、個性と能力を發揮できる男女共同参画社会の実現に向けて、今後行政が力を入れるべきことについて質問をいたしました。男女とも1位~4位まで順位が同位で、1位が「保育サービスや介護サービスの充実」、2位が「子育てや介護中の方への就労継続支援」、3位が「子育てや介護による退職者の再就職支援」、4位が「労働時間の短縮などの働き方の見直し」となりました。男女共同参画社会の実現には行政に対して、男女ともに生涯を通じて働き続けることを可能にする支援が求められていると考えています。この新計画策定への視点は、「仕事と子育て・介護が両立できる環境整備」、「女性の

就労支援、就労継続支援や再就職支援」、「職場における働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランス推進支援」が必要と考えています。

調査報告書の概要版について、説明は以上です。資料5で新計画策定への視点について事務局で案を作成いたしました。この部分について概要版をご覧ください、ご意見をいただきますよう、お願い申し上げます。

《稗田会長代理》

この調査に関しては宮坂委員にご協力をいただいたとのことですが、ただいまの事務局の説明について、宮坂委員から何か補足はありますか。

《宮坂委員》

特に補足はございません。

《稗田会長代理》

それでは、新計画策定への視点について案を作成されていますので、多くのご意見をいただきたいと思います。

《下城委員》

まず1つ目に、資料5の、新計画策定への視点の「女性が考える理想の生き方」で、「女性の就労支援・再就職支援が必要」とあり、現状は十分な再就職ができていないということですが、実際に再就職をされる年齢としては何十代が一番多いのでしょうか。

もう1つは、資料4の「働きたい業種」として「事務職」が約40%と多いのですが、実際企業の方から伺いますと事務職の求人は非常に減っているようです。事務職は9時—18時という終日勤務でないとできない仕事が多いのですが、30歳代から40歳代の女性が再就職するとなると、お子さんの都合もありますので終日勤務が難しく、その乖離があります。資料5に「多様な就業環境の整備が必要」とあり、事務職以外に例えば介護関係は求人があっても就業希望は少ないのですが、IT関係であれば多様な就業が可能になると思いますので、多様な就業が可能になる業種や企業の誘致をしてはどうでしょうか。

《村田課長補佐》

1つ目のご質問は女性の再就職が進んでいる年代ですが、「M字カーブ」の底から上がってくるのが35～39歳です。その年齢の再就職を進めていきたいと思っています。平成17年と22年の国勢調査の比較をしますと、それよりも若い年齢層の下がり方は緩やかになっているのですが、底辺の35～39歳の労働力率がなかなか上らない状況となっており、そこを上げていかなければいけないと思っています。

2つ目の「事務職」について、希望しているけれども求人が少なく、介護職は求人が多いという状況になっています。ご意見を頂戴しましたので、今後の計画に反映させていきたいと思っています。

《下城委員》

奈良県の場合、「多様な業種」が非常に少ないと思いますので、多様な形態で女性を優先的

に採用して下さるような事業所の誘致を進めていただきたいという意見です。

《稗田会長代理》

他にありますか。

《神田委員》

女性の再就職という問題については、会員企業の中でもよく話題になります。例えばある会社では、出産・育児でやめられた方に、再就職の声かけをしておられます。これは非常によいケースだと思いますが、そういう会社ばかりではないので、そうでない場合に、言葉では「就労支援」「再就職」となりますが、逆に働きたい方がどれだけ企業に対してPRするか、そのPRの仕方が大切になります。人手が足りないという声が昨今非常に多いのですが、現実には再就職先がないという問題があります。再就職を進める会社はそれでいいのですが、そういう仕組みがない会社が多いため、再就職したい女性は1日のうち何時間働けるかをベースに、どれだけの企業にPRするかが重要です。再就職したい方が具体的に週のうち何日、何時から何時なら働けるということをきっちり主張できるような仕組みが必要ではないかと痛感しています。

《稗田会長代理》

様々なお立場でこの男女共同参画をお考えだと思いますので、疑問に感じたり、こう表現した方が良いのではと思ったりすることがあれば、お話しいただければ、より次の計画が一般の方々にも分かり易いものになるのではないかと思います。例えば、私は、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は、分かっているようでしっかり分かっていないと思います。資料には当たり前前に載せられていますが、主婦として生活している中で、これを誰かに説明する時にどう説明したらよく分かって下さるのかと思います。

様々な考え方がそれぞれの立場であると思いますので、忌憚のないご意見をいただきたいと思います。

《森田委員》

ワーク・ライフ・バランスという言葉について、我々にとってはそう新しくはないですが、認知度がかなり低く、一般的には新しい言葉に入ると思います。

これは基本目標Ⅴにも関係しますが、高齢者にワーク・ライフ・バランスの話をするより、小・中学生の間にしっかり教育すれば5年もすれば「認知度」は半分以上に上がってくるのではないかと思います。職場への働きかけも必要ですが、小・中学校での教育が必要だと思います。

《稗田会長代理》

他にいかがでしょうか。

《宮坂委員》

今日の会議の資料を、調査報告書の概要版も含めて拝見させていただいて、全体として現状に納得がいきます。例えば「なら男女GENKIプラン」の目標の達成度で、基本目標Ⅱ

の「育休や介護休業制度を規定する企業の割合」は結構高いのですが、現状としては出産・育児で6割の女性が退職をし、さらに奈良県は特に女性の就業率が低く、意識調査の結果を見れば、取得しやすい雰囲気が必要ということが第1位にきています。以前から言われていることですが、制度を本当に使えるものにし、実効性を持つようにしていかなければいけません。では、実際それを実現するにはどうしたら良いのかということは本当に難しいことだと思っています。ただし、企業側の方に関しましては、いろいろ働きかけの仕方も見えやすい形でできると思います。

一方、どうしてワーク・ライフ・バランスが進まないかという点、1つは働き方の要因、もう1つは家族内の要因にあります。意識調査の結果でも現状では「男は仕事、女は家庭」という意識がありますので、「女性が外へ」だけでなく、「男性は家庭・地域に」ということが必要になります。

興味深かったのは、男性の家事・子育て・介護・地域活動参加のために必要なことが何かという質問に対し「夫婦や家族間でのコミュニケーション」という回答者の割合が男性も女性も高く、特に男性では1位にあがっていることです。例えば「家事の仕方を教える」とか、「子どもの育て方を教える」ということも大事ですが、それ以上に、コミュニケーションの取れた良い夫婦関係でなければいけないという、当り前のことが1位になっています。先ほど森田委員が、「ワーク・ライフ・バランス」について子どものうちから教育することをおっしゃったのですが、例えばデートDVの予防啓発のための高校生向け授業などは奈良県でも行っています。「パートナーシップ」や「家族の在り方」を学校での人間形成、家族教育の中で教えていかなければ、制度ができては変わっていかないのではと思っています。

《稗田会長代理》

他にお気づきの点はありませんか。

《山本委員》

私は介護分野を代表していますが、非常に興味深かったのが、「女性が仕事をやめた理由」「仕事上の理由でやめた詳細な理由」です。例えば仕事上の理由でやめた詳細な理由として、介護では「両立できる制度や雰囲気がなかった」は66.7%、「同じ状況で仕事を続ける女性がいなかった」は41.7%、仕事をやめた理由として、介護では「体力面が厳しかった」は35.9%と、結婚・出産に比べ多くなっています。

結婚・出産に注目することが多いが、介護が理由で仕事をやめなければならない人も多くいます。親を介護する年代は年齢層が高く、介護が終わった後では再就職が難しい年齢であることを考えると、介護を理由に仕事をやめることを防げないかと考えます。「両立できる制度や雰囲気」ですが、介護休業の制度はありますが、なかなか浸透せず使いづらい状況です。先日、ある雑誌に親の介護のために仕事をやめなければならない人が大変増加しているという記事がありました。これだけ世の中で介護保険制度が行き渡り、介護サービス事業所が増えているにもかかわらず、実際それを使わず、制度の認知が十分されていないと感じており、もう少し我々の業界からアピールしていく必要があるのではないかと考えています。

《山崎委員》

先ほど森田委員のおっしゃったことにも通じるのですが、以前から、子どもの教育が大変

重要だと思っています。特に、女性が大人になって働き続けるというイメージをどうやって持つかについては、明るい話だけではなく、結婚してもそれが一生続く保証がない時代であり、リスクヘッジが必要であるということを含めた話が必要です。多くの離婚を見て思うのですが、仕事をやめたことへの不満を述べる女性が多くいます。お金がないので離婚できない女性や、離婚して苦勞をする女性をたくさん見てきて思うのは、働き続けるということは、「自分の人生が豊かになる」や「ワーク・ライフ・バランス」というより、やはりリスクヘッジだと思います。自分のリスク回避の視点から働き続けた方が良いということも教え続けることが必要ではないかと考えています。DV予防啓発教育も当然必要ですが、このことも併せて学校の授業で教えていただければ、変わっていくのではないかと思います。

《松岡委員》

「両立できる制度や雰囲気がない」という項目がありますが、「制度がないこと」と「雰囲気がないこと」は別のことなので分けて考えた方が良いのではないかと思います。制度を作るように指導するという政策上の問題と、雰囲気がないことを分けて考えるべきだと思います。また、驚いたのですが、「やめるのが当然だと思った」という人が4人に1人か5人に1人位いるということです。これだけ女性も働きましようと言われているのに、やめるのが当然だと思ったというのはどういうことなのかと思いました。

また、新計画策定への視点のところで「女性の就労支援が必要」という書き方ですが、これはもっと具体的に何が必要なのかを書いた方がいいのではないのでしょうか。例えば、「再就職のための研修」、「マッチングをするような制度・システムを作る」などを書いていただけたらと思います。

《西村委員》

松岡先生がおっしゃった「意識の問題」と「制度やシステムの問題」の区分けをするということは、私も大事だと思いました。

調査報告書の概要版を見て私が驚いたところが2か所あります。1つは、『女性の就労について』の固定的な性別役割分担意識に関して、若い世代の男性で保守的な意見が多いということです。先程からも教育が大事だというご意見が何人かありましたが、これを見ますと、男女共同参画教育はうまくいっていないのではないかと感じます。

もう1つは、男性もバランスの取れた生活をしたという希望を持っている方が多いが、現実には圧倒的に仕事を優先せざるを得ないという、このギャップがあるのはなぜなのか。「意識の問題」なのか「システムの問題」なのか、恐らくその双方の関係だと思うのですが、分析する必要があると思います。新計画策定にむけたはじめの段階ですのであえてラフなことを言いますと、「女性の社会参加に関する問題」なんです。「女性問題」であるというよりも「男性問題」であるとあらためて思います。そうすると、新計画策定への視点案を出していただいているが、「女性の」という言い方は出てくるのですが、「男性の」という言い方が出てくるのは「育児への参加」だけです。戦略的にもう少し「男性問題である」「男性の働き方の問題である」という視点も入れて「男性の」とか「男性への働きかけ」ということをあえて強調してはどうかという提案です。

《竹平委員》

西村先生のご意見に関連しての感想ですが、まず「夫は働き、妻は家庭を守るべき」という意識について、10年か20年前の意識調査では、若い世代では女性も参画していくという意識が進んでいたという記憶があるのですが、今回の調査では、若い世代の女性で社会参画の意識が少し減ってきていることに驚きました。

一方で、今の日本の労働状況・雇用情勢が現れている気がしました。今の若い世代は非正規が4割を占め、そのうち女性が7割ですが、どんどん若い人の就職・就業が厳しくなっていく状況の中では、男女がともに働くという意識まで届かないのではないかと思います。

また、「気がねなく制度を利用できる職場環境」については、「気がねなく」というよりも法的義務なので全ての企業に実行させるべきですが、本当にできるのか。一方、企業では厳しい状況の中で、「こんな時に休むのか」といった趣旨の発言があるというのが現状だと思います。

労働組合では、非正規の組織率は進んではいるものの、全体として2割以下の組織率であり、制度が利用できる状況を作るのは大変な状況になっています。ただ、行政としては、制度が利用できる状況をどう進めて行くか、啓発や行政指導という視点で、今まで以上に積極的に進めていただきたい。

一方、就労支援については、奈良県は労働局と連携し、積極的に女性の就労相談の窓口も作られています。国のハローワークの窓口と県が連携するというのは全国でも珍しい取組だと思いますので、是非そういう視点で更に進めていただきたいと思います。

《稗田会長代理》

多くのご意見をいただくことができたので、新しく策定する計画に活かしていただきたいと思います。

次に議題3『新奈良県男女共同参画計画の策定について』、事務局からご説明をお願いします。

《正垣課長》

国は、平成27年度に「第4次男女共同参画基本計画」を策定します。現在、国の諮問機関の男女共同参画会議で新しい計画の論点整理がされたところで、平成27年12月頃に国の「第4次男女共同参画基本計画」が閣議決定される予定となっています。

県では、現在の「奈良県男女共同参画計画」の計画期間が平成27年度までであり、来年度新しい計画を策定いたします。「女性の社会参加に関する意識調査」における県民の状況や意識、そして本日委員の皆様からいただいたご意見等を参考にしながら次期計画に反映していきたいと考えています。今後、国の動きもふまえながら計画の素案の検討を行い、審議会にお諮りしながら計画策定に繋げてまいりますので、どうぞよろしく願いいたします。

《稗田会長代理》

長時間にわたり様々なご意見をいただき、ありがとうございました。来年度の審議会でも、ご意見をいただきたいと思います。