

議 事 録

平成24年度 奈良県男女共同参画審議会
日時：平成24年9月3日(月)14:00～15:40
場所：議会棟 第2委員会室

《中川会長》

それでは皆様よろしくお願いたします。

議題(1)「なら男女GENKIプランの推進状況について」ということですが、本日は、「なら男女GENKIプラン(奈良県男女共同参画計画(第2次))」の計画に関連する施策及び平成23年度までの進捗状況について、現状のご確認をいただきたいと思っております。それでは資料説明いただいたうえで皆様のご意見をいただきたいと思っておりますのでよろしくお願いたします。

《太郎田課長》

女性支援課の太郎田の方から「なら男女GENKIプランの進捗状況」について報告をします。

本日お配りした資料4に基づいてご説明したいと思っておりますが、先にお送りした資料3の10ページ以降につきましても併せてご覧いただければと思っております。

まず、最初に基本目標1です。『あらゆる分野における意志決定の場への女性の参画』という基本目標ですが男女共同参画社会の実現のためにはあらゆる分野におけます、意志決定の場への女性の参画を拡大するということは極めて重要なことと考えております。後期目標におきましても県審議会等における女性の割合や、当初10年目標で平成27年までの目標ということで設定しました、県職員の管理職における女性の割合につきましても後期5年に入る段階で改めて目標値を高く設定しています。

昨年度の進捗ですが昨年度の県審議会における女性の割合は32.4%、10ページの表で一番上の欄です。昨年に比べますと昨年は30.5%でしたので1.9ポイント増となっております。40%の目標達成に向けまして前進することができたのかなと思っております。今後も委員選任にあたりましては事前協議等を行い、女性委員の登用促進に努めてまいりたいと考えております。

一方、市町村審議会における女性の割合です。10ページの表ですと2つ目の欄ですが20.3%から20.8%ということで微増しております。ただ20%を超えている市町村につきましても1市町増えております。また、10%以下の市町村が昨年7市町村ございましたが、4市町村ということで3つの市町村が10%を超える率と増加しています。今後も市町村におけます男女共同参画の体制づくりということで市町村の審議会の委員の女性の占める割合をどんどん増やしていただきたいと思っておりますので、あらゆる機会にその様な啓発を進めていきたいと思っております。

資料4の基本目標1の数値目標で言いますと4つ目の丸のところで県職員の管理職における女性の割合ですが、昨年度7.4%でしたが8.1%というふうに一年間で大きく増加をしております。県の一般行政職で課長補佐以上を占める女性の割合ということで数字を出しております。今後も10%達成に向けてあらゆる機会に増加に向けての努力をしてまいりたいと思っております。

続きまして、基本目標2です。『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』という目標です。男女共同参画の推進に向けて、就労環境や多様な就業形態のための条件整備を図ることを目的とした基本目標でございます。こちらにつきましては育児休業制度、介護休業制度を規定します企業の割合が引き続き高水準で推移をしております。例えば育児休業につきますと10ページのところで基本目標2の2つ目の欄でございますが、昨年度84.3%から平成23年度は85.4%、介護休業につきましても81%が80.4%と少し減っておりますが、8割を超える数値で推移をしております。ただ細かく見ますと例えば育児休業制度ですと従業員が29名以下、10名～29名の小規模なところだと63.9%、介護休業の場合ですと54.1%ということで一昨年に比べますと少しづつは増えておりますが、まだまだ全体の事業所に比べますと少ない

ということでその様な小規模事業所につきましても育児休業制度・介護休業制度に取り組んでいただけますよう、社員・シャイン職場づくり推進事業等によりまして県内企業、働きやすい職場づくりを進めたいと考えております。

また、四角囲いの一番下に少し書いておりますが、昨年度から私どもの課の方で『子育て女性就職相談窓口』を開設いたしまして、子育て中の女性が再就職に向かっていただけのためにさまざまな支援をきめ細かく執り行うようにしております。

基本目標2のその他の数値目標ですと丸の3つ目ですが企業における女性の育児休業の取得率、これにつきましても引き続き96.7%という高い率で推移しております。また、その下の農業経営における家族経営協定の締結数ですが、こちらにつきましても一昨年の140件に比べまして179件と大幅な増加を示しております、この一年間で比較的多くの協定が結ばれたというような状況です。また、この項目で実施しております主な事業といたしまして、シャイン・社員職場づくり推進事業や子育て女性就職支援事業以外に企業内、県内で働く女性のキャリアアップ、これから役職についてモチベーションを高めていただけるようなことを狙いとしたキャリアアップセミナーを昨年度から開催いたしました。また、女性センターにおきましても働く女性の支援対策について様々なセミナー等を実施しております。

農業の分野につきましても、女性の起業活動推進事業という事業に取り組んでおりまして、部局それぞれの立場での取組を進めています。

次に基本目標3の項目です。基本目標3は『男女がともに支え合うライフスタイルの実現』ということで、共に支え合う家庭生活の構築、あるいは多様なライフスタイルに対応した子育てを支援する環境整備や地域におけます男女共同参画の推進を図ろうということを目的とした目標です。この項目に関連しましては国の方で『仕事と生活の調和憲章』ですとか、『仕事と生活の調和推進のための行動指針』といった合意がなされており、国をあげて仕事と生活の調和の実現に向けての取組をする決意を表明されております。県の方でも今年度になってですが『奈良県ワーク・ライフ・バランス推進労使宣言』ということで県と県職員の労働組合の方で労使宣言がなされました。このなかでGENKIプランの目標にもあげておりますが、「男性の育児参加のための休暇取得率を100%にする」ということにつきましても改めて目標として取り上げられています。

数値の方に移りますと数値目標では、放課後児童クラブ数につきましても目標値を達成している状況です。また、一時預かり事業実施箇所数は昨年比で2ヶ所増えています。延長保育事業実施箇所数につきましても9箇所の増となっております、子育て支援のための環境整備については年々進んできているものと考えています。

次に基本目標4です。資料3ですと12ページに数字の掲載がありますが、基本目標4は『男女の人権の尊重』ということでそのなかでも特に女性に対するあらゆる暴力の根絶を大きな目標としてあげています。県では『奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画』の第2次を平成21年に策定しておりますが、それが今年度で最終年を迎えますので引き続き第3次計画の策定をするために、ただ今検討しています。

また、中央こども家庭相談センターを県内DV防止対策の中核施設として相談体制の充実を図るとともに、夜間や休祝日を含めまして24時間体制で緊急一時保護の対応を行っております。

また、啓発の方につきましても昨年度県民の意識啓発に取り組むための啓発素材を作成いたしまして大型商業施設等におきまして全県的に全世代を対象に配布するという事でDV被害についての防止を目的とした啓発を実施いたしました。

この基本目標の数値目標ではDV防止サポーター育成講座受講者数、女性センターの方で実施しております事業ですが、昨年度128名の参加を得ておりまして目標値500名の初年度としては順調な数値であると考えています。

それから、最後になります基本目標5です。基本目標5は『男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり』という項目でございます、男女共同参画に関する意識啓発や学習の充実を図るということを目的とした項目です。昨年度は男女共同参画社会の実現を目指して、県内の中学生を対象として性別による固定的役割分担意識を払拭することを目的とした、男女共同参画について分かりやすく説明した啓発パンフレットを作成しました。

また、男女共同参画週間の啓発事業などを実施いたしまして、県民の皆様や若い世代の方に分かりやすく広報・啓発するように努めてまいりました。

また、奈良県男女共同参画県民会議では、構成いただいている企業や団体の皆様方が取り組まれます、男女共同参画推進の取組事業数が年々増えております。これらの事業にそれぞれの団体が取り組んでいただくことを通じまして、県民の皆様や事業者、関係団体、市町村等に男女共同参画の意識が浸透し、定着が図られるものと考えております。こちらに関する数値ですと子育て企業フォーラム、市町村の家庭教育学級と12ページの表でご覧いただきますと目標値5の上から4つ目の事業ですが、これにつきまして昨年度155回ということで一昨年に比べて大幅な派遣回数が増えております。

また、男女共同参画啓発イベントを実施する市町村につきましても平成23年度と今年度の数字をあげておりますが、平成23年度は15市町村でしたが今年度は新たに3つの市町で週間イベントを実施しておりまして、合計18市町村でイベントが実施されております。今後も県内全市町村でイベントに取り組んでいただけるように働きかけを進めていきたいというふうに考えております。昨年度の数値目標を中心といたしました推進状況につきましては以上です。

こちらの方で一点、ご報告させていただきたいのですが、数値目標10ページを見ていただきまして、基本目標2の一番上ですが女性の就業率、目標値の欄に60%と書いておりまして国勢調査の結果をふまえて見直すということで昨年ご了解をいただいております。これにつきましては平成22年度の国勢調査の結果が出てまいりまして60.9%になっています。今年度それをふまえて目標値を見直すということが必要なのですが、他に、下の基本目標3の一番上、男性の家事時間、それから同じく基本目標3の下から3段目の女性の仕事時間、この2つにつきましても新しい統計結果を見て目標値を見直すというふうになっております。これらが社会生活基本調査で今年中に数値が出てきますので、昨年度後期目標を決めて今年一年間実施してきたところですので社会生活基本調査の結果等もふまえて来年度それらの見直しを一度にしたいと思っております。従って、今年度は当初の目標値の60%でそのまま維持したいと思っておりますのでご了承いただきたいと思っております。私の方から進捗につきましてのご報告は以上です。

《中川会長》

本日の議題は本件1件です。本日の審議会は本議案に重点をおいて、協議を行いたいと思っておりますので、議事の進行にご協力ください

「平成24年度 奈良県の男女共同参画（案）」につきましては、条例に基づき、施策の推進状況として公表することになりますので、よろしく願いいたします。

まず、委員の皆さまから、事前にいただいております質問について、事務局より要旨をご説明いただけますでしょうか。

順に、担当課の方から回答をお願いします。

《中尾主任調整員》

稗田会長代理から事前に頂いた意見書の要旨をご説明いたします。内容は2点ありました。

『1点目は、基本目標Ⅱ-1(2)、Ⅱ-2-(1)、基本目標Ⅲなどの目標が達成できれば、少子化という問題は解決すると思われるが、日本の将来、持続的経済の確立のためには将来の労働力の確保という問題は避けられない。

現段階での女性の労働力をもっと引き出すことはもちろんであるが、少子化を食い止めなければ人口減少に拍車がかかるとされる。

そこで、努力目標として合計特殊出生率の数値を定めてはどうかというご意見です。

2点目は、男女共同参画週間イベントについて、長年開催しているが、最近はやることの意義が薄れてきたように感じ、また、支援団体に登録されている方も複数の団体にかかわり、外に向かって動くような雰囲気には思えない。

また、Ⅲ-3地域女性活動推進事業“なら男女共同参画推進大会”もあるので、同様の事業は必要がないのではないかとのご意見でした。』

《中川会長》

稗田会長代理補足等ございませんか。

《稗田会長代理》

私が今から10年前になるのですが県の方の派遣事業で、オランダとデンマークにまいりました時のテーマは、少子化対策についてということでした。デンマークでは「少子化というのは個人の自由だからあなたたち間違っているわよ」とはっきり言われました。確かに産む・産まないというのは個人の問題ですけれども、今は人口の減少というのを食い止めないと本当に将来の日本というのは労働力不足に陥ります。それは具体的にある程度ちゃんとやっていかないといけないのではないかとというのが私がずっと今まで関わってきたなかで考えていることです。私の住む宇陀市は県に比較してもかなり低い合計特殊出生率しかありません。そういう状況のなかで、今働き方の問題や働く状況を良くしていくということは当然、子どもがたくさん生まれてくることに繋がっていくかは分かりませんが、その状況を作り出していくので、そのことはとても大切なのですが、もう少し先を見た時にもう一歩進んだ対策が必要ではないかと私は心配しております。だからある程度、ドイツはこの間から盛んに言われていますけれども、働き方を上手く短い労働時間であるとか長いであるとか、夫が昇給する時は奥さんがいて、奥さんが昇給する時は旦那さんが家のほうで見ているというような、働き方を上手く工夫することによって随分今、人口が増えてきています。フランスでも今そういうふうになってきています。それはただ働き方の問題だけではなくて、フランスで言われているのは結婚の形態のあり方だとか言われていますが、日本もやはりもう少し真剣に少子化ということに関して、考えていただきたいなと思いましたので書かせていただきました。

それと、男女共同参画週間イベントについては、今ここに審議会委員として参加している人間はそれぞれの立場で一番自分の見えてるところの問題をはっきりさせることだと思います。長い間ずっと色々なかたちで男女共同参画週間イベントに取り組んできました、20年以上になるかと思いますが、今本当にそのことが必要かということ、マンネリ化してただ決められた事業をやっていくということだけになっている気がします。実行委員組織をとって色々な力を出しているのですけれども、それが十分に発揮できるような状況ではないので、もう一度ここで考えていただいて、どこが主管して、もちろん実行委員会でするので関わってる人間が頑張るべきなんだろうと思うのですが、外に向かって発信するのであるならば今の女性センターのところで外に向かって発信しろと言っても、イベントをうっても、もう、入り口の半分ぐらいは喫茶店になってしまっていて、とても無理な状況にありますので、せっかくやろうという意欲を持っている人たちと、やりたい、やろうという行政のほうとがもう少しマッチングしたイベントをうてるものだったら効果が倍化するのではないかと思います、提案させていただきました。以上です。

《中川会長》

担当課である女性支援課 太郎田課長、ご回答をお願いします。

《太郎田課長》

私の方からご回答させていただきたいと思います。今稗田委員さんのご意見にもありましたように将来の労働力の確保といいますか、特に女性の労働力につきましては国の方でも日本の労働力人口の減少が進んでいくなかで女性をはじめとします、多様な人材を活用するということは、この国の経済社会の活性化について必要不可欠なことであるという認識のもとで昨年度出されました国の第3次男女共同参画基本計画のなかでも女性の活躍による経済社会の活性化ということが改めて強調されています。

また、経済の就労場における女性の活躍がどんどん進むということは女性が希望する生き方を実現できるということにも繋がるとお思いますので結果として少子化を食い止めるという効果も出てくるのではないかと考えております。本審議会におきましても昨年、一昨年とGENKIプランの目標値についてご議論いただきまして後期5ヵ年目標を設定したところですが、その際に就労環境の整備ですとか、就労支援に向けての項目というのを重点化して

目標値を新たに設定したところです。その目標値達成に向けて関係部局と連携して取り組んでおります。委員がおっしゃいましたように、少子化の対策というのは非常に重要なことであろうかと思えます。ただ、例としてお出しになられたかと思えますが合計特殊出生率とか、あるいはそういう関係の少子化問題の数値というもの、男女共同参画の推進を進めて男女共同参画社会が実現することで少子化が食い止められていくという効果があるかと思えますが直接、少子化関係の数値を私どもの男女共同参画計画の目標値にあげるというのは少し違うのかなという気もしています。繰り返しになりますが、昨年から取り組んでおります、現在の数値目標達成に向けて努力をしていきたいと思っております。今の計画が昨年から5年間ということで、それ以後また新たに第3次の男女共同参画計画というのも当然検討していかなければならない時期というのもすぐ迫っております。新しい計画を作る際には今のGENKIプランの時もそうでしたが、色々な幅広いご意見を頂戴して、その時代に合った計画をつくっていくということが必要であります。また、新たな計画策定の際には委員の先生方から貴重なご意見を頂戴いただければというふうに思っております。

それから、2つ目の男女共同参画週間のイベントに関してのご意見です。男女共同参画週間は、先生方もご存知と思えますが、男女共同参画社会基本法、国の基本法の公布施行が平成11年6月23日です。それにちなんで6月23日から29日までの一週間を男女共同参画週間と位置づけて、本県におきましても平成13年から週間イベントを実施しています。この間に県や市町村でさまざまな事業に取り組んでおまして、男女共同参画の啓発にとってはこの週間イベントというのは欠かせないと考えています。委員のご意見というのはこの週間イベントがあまり広がりを持っていないのではないかというご意見でお叱りのお言葉として真摯に受け止めておりますが、先ほどの報告でも少しふれましたが今年度は3市町で新たに週間イベントに取り組んでいただくなど徐々にではありますが、イベント事業についての広がりを見せているのではないかと思います。今後も県内の市町村で取組を続けていただくことは必要だと思います。県が継続して週間イベントを実施していかなければならないと考えています。財政的な面、県・市町村ともですがその他さまざまな制約があるなかでも男女共同参画の推進にとって絶えることのない啓発というのがこの事業推進の要であると考えていますので、持っている資源のなかでさまざまな工夫をしながら啓発事業に取り組んでいきたいと考えています。今後とも、その週間イベントをもう少し力強く進めていくにはどうしたらいいのか、ご指導・ご意見賜ればありがたいと思っております。

〈中川会長〉

稗田委員よろしいでしょうか。

男女共同参画施策の推進方策について、ご感想やお気づきの点があれば、ご意見をいただきたいと思えますが、いかがでしょうか。

〈松岡委員〉

先ほど出生率の話がありまして、細かい分析をしないといけないと思うのですが、欧米で出生率が上がっているのはアフリカからの移民や移民の出生率が上がっているからだと言われてると思えます。結果的に全体の出生率が上がっているんですけども。ですので、出生率に関して色々な側面から見えないといけないと思うのです。それと、やはり出生率を目標値に掲げることに私はあまり賛成はしないところです。それから、女性の働きやすい環境をつくるということで、例えば、0歳児保育の割合がどれくらいなのかということを知りたいと思えます。と言いますのは、確かに育児休業が増えていけばその分0歳児を預ける必要がなくなるというのはあるのですが、育児休業を取らずに働き続けたい女性はいると思うのです。特に、競争圧力がかかる仕事をしている人たちは休みたくないと思うのです。ですから、そういう人たちからすると0歳児から預けられるところがどれくらいあるかというのはすごく重要なことだと思うので、是非、0歳児保育を増やすという方向を考えていただきたいと思えます。

《中川会長》

ありがとうございます。では寺谷委員、どうぞ。

《寺谷委員》

私は10ページの男性の家事時間という項目とその下の放課後児童クラブ数、大きく分けてこの2つについて質問と提案のお話をしていきたいと思うのですが、もしお分かりであれば教えていただきたいと思います。

まず、男性の家事時間が全国で一番短く36分。目標は50分という平成27年度までの目標となっておりますけれども、男性の家事・育児参加の意識を高めるための事業の実施ということで啓発に努めると書かれておりますけれども、私の個人的な考えですが、特に31ページに書かれておりました、男性にとっての男女共同参画を考える講座というこの講座への参加が59名という数字が出ておりました。これは女性の色々な講座に比べますと少ないなと個人的に思います。以前に比べるとだんだん増えているとは思いますが。私の考えと申しますのは男性、特に中高年を対象とした男女共同参画の講座を充実させるために今後の取組についてどのように考えておられるのか。今でなくても次回の計画作成時でもいいのですが、特に男性の家事時間にも関係すると思うのですが、男性も家庭生活や地域活動に積極的に参画できるような支援が必要ではないか、これからの男女共同参画活動をさらに推進していくために、女性センターがありますけれども、こういった考えだけではなくて例えば男性センターというような取組もこれから先、必要になってくるのではないかと考えていました。女性は最近では男女共同参画への意識が浸透されてきていると思います。男性、特に中高年の男性については固定的な性別役割分担意識がかなり強く残っておりまして、男女共同参画への意識がまだあまり浸透されていないのではないかなど。特に私が今までやってきた地域の自治会長だとか社協の役員など、そういった地域リーダーのなかでもそういうことが、かなりまだ多く見受けられます。これは私の家庭でざっくばらんに話しますと、定年まではそうでもなかったんですが、定年になってずっと家にいますと妻が「どこかに出て行ったら」と追い出されたり、それでもまだ家に居座ってますと今度は「あれせえ、これせえ」と無理やり家事をやらされるわけですが、それをしないと妻の不満がだんだん積もってきて最終的には熟年離婚にもなりかねないなど。これは私の家庭の話なんです。案外と周りを見ますと、それに近いような方もやはり何人かいらっしゃいます。そこで少子高齢化に対応したそういう男女共同参画活動を実行するにも、やはり子育て・孫育て、地域教育や認知症・高齢者・介護支援などは最新の知識・技能を学ぶことが必要になってきております。地域における男女共同参画の推進についても地域リーダーをはじめとして地域の方が男女共同参画の重要性を認識したうえで、そういった、実際に活用できるような新しい知識・技能を学び直してそれぞれの地域や現場で積極的に実行していく必要があるのではないかなと思います。39ページにもありますが男性に向けた広報・啓発の充実の項目で、例えばですが県内各市町村の地区自治連合会や地区社協などに対して中高年の男性向けにもう少し分かりやすいパンフレットなどを配布したり、あるいは出前講座をしたり、ビデオ研修会といったものを実施してはどうでしょうかというのが私の提案です。

続きまして、放課後児童クラブ数についてですが、私の住んでいるそばに児童デイサービスというのが最近できまして、これは例えば養護学校やそういう所に通っている身体障害やあるいは知的障害の学童が通っているのですが。これは夏休みになれば朝から晩まで、日曜・祝祭日を除いた放課後のそういった身体・知的障害者の学童さんの保育をする所だと聞いたんですが、もし分かればなんですが、最近その児童デイサービスが増えてきているように聞いているのですが、奈良県の実態として一体どのくらい児童デイサービスがあるのかを教えてくださいたいなと思います。以上です。

《中川会長》

ご意見に対しての何らかのご見解はありますでしょうか。

《子育て支援課・角田課長》

まず、松岡委員さんの0歳児保育の関係のことですが、今現在の保育所で、私立・公立あわ

せまして0歳児保育を行っているのは全体の子どもの8.3%ございまして、当然幼稚園は行けませんので残り90%ぐらいはまだ家のほうに何らかのかたちでおられるというふうに考えております。保育のほうでは保育所に通っておられる0歳児については10%弱ということになっております。

《中川会長》

寺谷委員さんのご意見に対してのお答えでございますか。

《太郎田課長》

男性に対する男女共同参画の啓発ということが中心であったのかなと思っております。委員がおっしゃいますように、男女共同参画の啓発につきましてこれからは男性に対する啓発というのがやはり重要だと私どもも考えております。今日お配りさせていただきました追加資料のなかでデータでみる男女共同参画の5ページのところで、毎年つけさせていただいているのですが図表12をご覧くださいますと寺谷委員がおっしゃいましたように、固定的性別役割分担についての意識に賛成であるというグラフを見ていただきますと年齢とともに右肩上がりということで確かに中高年の方々についてはまだまだ固定的な性別役割分担の意識が固くお持ちになっておられるのかなというふうに思っております。私どもも、センターの方の事業で限られた枠のなかで色々な講座、特に最近では就労支援に関する講座が多くなっておりますので一般的な啓発というのはなかなか講座数が持てないのですけれども、そのなかでも男性に来ていただくようなそういった講座を入れておまして、今年の週間イベントでも男性介護者の立場からということで津止先生に来ていただいて非常にいい講座をしていただきました。部屋がほとんど満杯状態になっております。今後も男性の方にも来ていただくような、特に委員がおっしゃったように介護やあるいは孫育てにつきましては男性の力が必要となってくるかと思っておりますので関連の講座をできる範囲で計画していきたいと思っております。

それから地域への啓発です。これも大きな問題だと思います。女性センターでいきいきサポーター養成講座ということで養成講座を受けられた方が今度それを地域に戻されて。昨年確か寺谷委員にいただいた大和郡山市の自治会長さんたちの会でも寸劇をされたと思うのですが、分かりやすい寸劇で男女共同参画について男性の方もずっと受け入れられる啓発を今年度も進めております。市町村の方からはかなり要望がきてるのですけれども、社会福祉協議会さんや高等学校などから要望がありましたら言っていただいて、男性も女性も一緒に寸劇を見ながら男女共同参画をご理解いただくというような取組を進めておりますのでもし何かありましたらお声をかけていただければと思います。

《西岡局長》

あと一点、よろしいでしょうか。乳児保育をしていない保育所という部分ですけれども、県内大半のところで乳児保育を行っておりますし、今認可しているところでは全て乳児保育を当然のこととして進めておりますが、これまでの経過のなかで乳児保育のニーズが低い地域ではまだ乳児保育をしないままきいているところもあるかもしれないのですが、ただ乳児保育の定員のどようなのかというところで待機児童、そういった部分の中でまだまだニーズがあるのは感じておりますけれども、実態としては大半の保育所で乳児保育を取り組んでいる現状がございします。以上です。

《中川会長》

よろしいでしょうか。では、辻委員さんどうぞ。

《辻 委員》

まず、少子化対策のお話がありましたけれども、意図はよく分かりましたがこの審議会での取り上げ項目としては少し違うかなとこういいう意見です。それから全体として色々な基本目標があって細かい目標が立てられてずっとウォッチングしてきているわけですけれどもこの審議

会あるいは県民会議も協力いただける機関も含めて全ての項目に対して追いかけるかといっても追いかけれないと思うのです。そういう意味で放っておけという意味ではなくて男女共同参画という観点での審議会を念頭においた時にインテンシブにこの項目は積極的に関わってこうというのとそれから他の行政を含めてトータルで取りかかりいづらか影響してくるという問題がありますよね。そういうものと分けてみたらどうかと思っています。ただ、どれをどうしたらいいですか。というのは今即答はできませんが、今日は基本目標のうち積極的に関わりを進めていく目標と、それからその他の行政含めてトータルで関連してくる項目とを分けて、それで数字を追いかけてはどうかと。今色々数字をご紹介いただけて「なるほどな」と、「放っておいても進む項目」とか「放っておいたら進まない項目」とか順次数字は増えていくのが当たり前のこともありますから、そのようにして重点化して進めていただけたらどうかと思います。以上です。

《中川会長》

ありがとうございます。このご意見に対しては持ち帰って考えていただくしかないですね。それでは下城委員をお願いします。

《下城委員》

私は基本目標2に着目いたしまして、といいますのも中小企業の支援を行っていますので私が見てくるとすれば基本目標2ぐらいかと思っています。そのなかで、育児休業制度や介護休業制度とか育児休業取得率など数字を出していただいているのは非常にありがたいのですが、たてたから浸透しているとか男女共同参画ができてきているというのは一概に言えないのではないかなと思います。と言いますのもその下に主な事業として、働く女性の支援対策事業というのがあります。それは先ほど女性のキャリアアップセミナーに費やしているとおっしゃっていたと思うんですけども、実際、私が、色々な事業に関わっておりますが『セミナーやりました』と『情報を提供しました』ということですが。実際、それが浸透して役に立っているかと言いますと、そうでもないことも結構あるのです。実際受講者の方は増えています。これは非常にありがたいことだと思うのですが受講した方が、さあ受講しましたと、じゃあ次から実施しましょうという時に受講した方が多いのは結構なのですが実際出来ないということが多いのです。それはおそらく私は昨年、事例を出してというふうに申ししていましたのでそれが実施項目のなかに事例を公表してというのがありますので、そちらの方を使ってもいいのですが結局自社と違うと結局できないということをおっしゃる経営者さんも多いのでここを今度受講して情報発信してその次に具体的にその女性の方々が就業されるもしくは管理職になられた時にそれをどう浸透させていくかというところの計画をたてていただいたらいいかなと私はみております。具体的にOJTを付けるとか実際管理職になった方に対して、男性の職員ですね、その方のサポートを付けるとかそういうものは何らかのかたちで計画に盛り込まれた方がいいのではないかなと思います。と言いますのも、今、企業支援のなかで経営者の方から聞きますと『女性の扱い方が分からない』という相談が結構あります。そうすると結局今までの女性の方が事務とかそういった簡易な方にどうしてもまわってしまうのですが、女性の方に聞くと、『もっとやりたい』とか『キャリアアップしたい』とかそういう話があって、経営者の方からも『セミナーには来てもらうのですが、その後どうしたらいいのか分からない』ということをよく聞きますので、やはり平等に働いていくといううえでは、その次のプラン、セミナーと情報発信以外に浸透させるところを考えていっていただきたいと思います。以上です。

《中川会長》

少し整理させてください。今お話をされたことは10ページの育児休業だとか介護休業制度とかの表向きのアウトプットデータだけで実態的に把握はできないということですか。その次のステップを施策化する方に注力して欲しい、と言いますと具体的には計画の中身に関わって何か助言をしていただくということでしょうか。

《下城委員》

そうですね。実際この内容を考えるにあたって14ページ以降に『あらゆる分野における意志決定の場への女性の参画』がありますが、例えば16ページのキャリアアップセミナー事業というのがあるかと思いますが、キャリアアップセミナーというのがあるってフォローアップセミナーというかたちで、これは受講された女性、女性対象になってますのでそれを浸透させるにあたっての事業者さんのフォローアップがないようです。今の現状としては、事業者さんから『どう女性にしてもらえばいいのかわからない』という相談があるので、事業者さんの受講された方に対するフォローアップも必要になってくると思います。また、管理職になっていきますと、女性自身が悩んでいて誰に相談したらいいかわからないというケースもありますので女性管理職とか職員同士の交流の場を持って同じ立場の者が相談にのるとということも必要なのではないかと思いながら見ております。

《中川会長》

分かりました。それではこの意見に対しての回答をお願いします。

《太郎田課長》

セミナーに出席をしていただいた方は、全て企業の人事関係の方を通じての推薦での参加でしたので、人事の担当者あるいはもう少し上の方であった場合もございしますが、報告書をもってこういうふうな提言もありましたということをそれぞれ事業所をまわってご説明をする。それから参加された方からの具体的な声がどうであったかなどの聞き取りも行いました。それらを通じてこのセミナーに参加させることで、参加させた事業主の側にも意識の啓発ができればなというような思いで取り組みました。ただ、先生がおっしゃるように参加していただいた事業所はある程度ご理解いただいたかもしれないですが、これをもっと広くこういうふうなことがありますよということを広めていかなければならないという問題意識は持ってございまして、今後どのようなかたちで県内に広く広めていくのかについては、今年からワーク・ライフ・バランスの推進会議という別の会議をもっており、そのなかで啓発方法等の検討をしております。そのような会議を通じてこれから奈良県内の多くの事業所の方にご理解をいただけるようなかたちで戻していければと考えております。まだまだ、この分野は歩み始めたばかりで不十分な点多々あるかと思いますがご意見をいただいでできる限り進めていきたいと思っております。

《中川会長》

今おっしゃったことをお聞きしますと下城さんのご提案のような男性管理職対象とか、女性を活用したい経営者対象のセミナーに至るにはまだ条件がなかなか熟さないと聞こえるのですが、そのように受け止めていいのでしょうか。むしろそれよりも、報告書を持って行って企業さんのところにご訪問に行かれてお話しされることの方が大事であるというプロセスであるということですか。

《太郎田課長》

どちらが大事だと考えているわけではありません。昨年はそのままでしかできませんでした。今年度は、企業のトップの意識というものが非常に大事だということを私どもも認識しておりますので企業のトップの方を集めてのセミナーも今年度中には何らかのかたちでしたいと思っております。

《中川会長》

もう一点ありました、基本目標の策定値、これはおっしゃることはもっともなのですが、あくまでもアウトプットなのでアウトカムもまだ出せてませんから、アウトカム目標であることはもちろんなんですけれども、アウトカムの議論をしますとたくさんブレイクダウンしないといけませんので、これはこれでいかなければならないとご了解いただきます。

それでは島本委員さんにうつらせていただきます。

《島本委員》

少子化について最初取り上げられていたのですが、私は産婦人科医なのでどうしてもこのことと男女共同参画のことと、私個人としては、切り離せないものだと思います。もちろん数字としてうんぬんということよりも、やはり根底にそういう意識を持って取り組まなければいけないと思います。それはもちろん少子化問題を解決するため働きながら子育てする環境ということが一番取り上げられて頑張っていていただいていることと思うのですが、例えば資料3、36ページのところに私の立場から見た対策としたら不妊専門相談とかこういう色々なことをやっていたらいい部分があります。

少し話がとんでしまいますけれども、産むか産まないかは個人の自由意志なのですが、最近卵子の老化ということが話題になったりしていますけれども、生物学的に産めるかどうかという部分というのはこれは個人の意志とは別の生物学的な現実としてあるというのは、忘れてはいけないと思うのです。それは実際大学で講義してアンケートをとってみますと、今生殖補助医療が進んでますし、50歳以上でもいつでも出産しようと思ったらできると回答した男女ともですけども6割ぐらいが信じています。3割、4割ぐらいが40才くらいまでには産んでおかなければならないのだなというのは知っていたのですが、いくらでも今の医療技術で何歳からでも産めるのだとそんな部分もありました。

やはり生物学的にはチャンスというものがあるというのはきちり啓発していかないと、これは女性自らのライフイベントの流れというものを自ら決めていく時に、やはりもちろんキャリアアップもしていきたいし、でももし産むということを自分が選択するというのであれば、『いつ』ということも考えたうえで生きていくということも必要なのだと思います。授業などをしているなかで若い世代にそういうことを伝えますと、これは男子学生ももちろんですが、やはりそうなのだということで、自分のキャリア、そして働き方あるいは男女共同参画ということ全体に関してはそういう視点というものがいるのだなということを感じてくれるのを私も実感としてもっております。この会議そのものとしては性別に関わりなくお互いに大切にしようという視点が一番大事なのであろうと思うのですが、やはり女性は『子どもを産む性』ですよ。昔国会議員さんが割とマイナスイメージで話題になったりもしましたが、女性がライフイベントのなかのある時期に産むということを持っている性なんだと、いわゆる母性なのですが、そういうことも分かったうえで、男女共同参画というものも大事なのだなということを私は実感としても思っていますし、若い世代に伝えていきたいなと思っています。

だから、もちろん施策としてどんな展開になっていくのかですけども、今後啓発として女性自身がワーク・ライフ・バランスに国も取り組んでいるとおっしゃっていましたが、キャリアと女性として生きていく部分の両立ということの自覚というかそういうものを持って、もちろん男性も女性というのはそういうものなのだ、だからじゃあ自分はどうかということと付き合せていったらいいなというふうに思っております。出産期とか色々なこの計画自体のなかで私が一番専門的に関わるとすればIV-2の『生涯を通じた健康保持』というところだと思うのですが、奈良県は周産期のことなども一生懸命取り組んでくださっているのです。そういう医療的な意味では本当にこの調子でどんどん推進していただけたらと思います。今言ったような視点を交えていただければなと思いました。以上です。

《中川会長》

出産というのはどうしても否定できない問題だということですね。女性は産む性だということと男性もきちんと理解しているか。それを理解したうえで男女共同参画なのだ。それが上手くいけば少子化を克服していけるかもしれないという次のステップがあるので少子化の話が先にくるのは少し筋違いでしょというのも先ほど辻委員からご指摘がありました。だからといって母性とか出産とかの話の後回しにするものではないということをお願いしたいと思っております。では竹平委員どうぞ。

《竹平委員》

冒頭に県の方で労使で『ワーク・ライフ・バランスの宣言』をされたというようなことをおっしゃってましたがやはりワーク・ライフ・バランスということが基本になるのでしょうか、

しかし今の雇用状況や労働現場、私は労働組合の立場ですけど労働相談等でもよせられる状況を見ますとワーク自身、仕事や労働自身もきわめて厳しくなってますし、一方でライフ、人生や生活というのでしょうか、これもまた劣化してると言い方はどうかと思いますが、そういう状況にございます。労働相談によせられるのは賃金未払い、超勤未払いはもちろんのこと、年休は取れない、これももちろんのこと、昨今は、辞め方が分からない、辞めさせてもらえない、ここにまできているということです。

しかも最も深刻なのは、若年労働者といいますが、若者の非正規率がきわめて高くなっておりまして、本当に若い人たちが一人前に生活ができる仕事に就けていないというこういう状況のなかにあるのが、今一番私どもとしては大きな問題意識としてございます。もう一つこの資料のなかで育児休業・介護休業を規定する企業の割合が載っていますが、この割合で見ますと非常に高いのでこの国はなかなかたいしたものだという感じがしますが労働相談を受けてる限りにおきまして、大企業から中小企業まで労働組合がございまして、なかなか小さい組合、10人や15人の単組もございまして、そんなところにまで介護休業や育児休業、4月から新しくなりましたがこのことすら周知されていないというのが現状にあるというふうに思っております。別のところでこのような議論があったのですが、そういう意味ではセミナーの対象者、私どもも男女共同参画のセミナーをやっておりますがそのセミナーにはだいたい単組の皆さんがおいでになりましてそういう厳しい状況にある皆さんがセミナーに来て男女共同参画を議論するという状況に今はないということからすれば対象者をどうするか。この間、ある会議で私自身が感じさせられたという状況であります。それからもう一つ県の方として女性支援課ということで、女性支援・労働支援・雇用支援ということでトップから押されたかたちで課を立ち上げられて事業されてると、このことに議論をはさみたいというふうには思っていないのですが、先ほどありました『子育て女性就職相談窓口』など新たな事業をされてきましたけれども、その辺の状況はどうなのかなと、教えていただけたらありがたいなと思います。

もう一つ、最後にお聞きしたいのですが、若年労働者の実態と言いますとそれこそ正規職員やいわゆる派遣の状況にあってそのことに対処する術すら知らないというそういう状況にあるというふうに言われてまして、先ほど若年雇用戦略というものが公布されたと言われていますけれど、いわゆる先進国の世界的な状況ですよ。若年者の雇用率が悪いというのは。しかしここでキャリア教育の推進という項目がありまして中学校が94.4%やっているというのに高校が67.5%という数字でよく理解できないんです。この中身は一体いかなることからなっているのかなというようなこともありまして、もしお答えいただけるのでしたらお願いします。以上です。

《中川会長》

ご意見は別として2点質問があったと思のですが、1点目が子育て女性就職相談窓口がどうなっているかということと2点目が高校生のキャリアアップ教育の比率です。どうぞ。

《太郎田課長》

子育て女性の就職相談窓口につきましては昨年6月から開設をいたしております。奈良しごとセンターの中に開設をしております。昨年度6月から3月までで、延べ736件の相談をお受けしております。就職につきましてもそのなかで35名の方が就職をされています。今年4月から8月までで19名、就職をしたというふうにお聞きしております。私どもはハローワークのように直接求人を受けて紹介することはできませんので、ご相談をお受けして相談員のほうがハローワークだったり色々なところの求人の情報をもっていて仕事をご紹介し、直接ハローワークに行ってくださいとかたちでも相談をしております。相談件数が多いのか少ないのかで言いますと、まだまだ少ないのかなと思っております。『こういう窓口をしています』ということについての広報も必要であろうと思います。今年度4月からは橿原市で月に一度ですが出張相談窓口等も開いております、できるだけ県内一円で相談にのれるようなかたちで進めたいと思っております。

それから、キャリア教育についてですが、特に高校の場合ですが、この数字の出し方は確かに分かりにくいのですけれども、学校が授業として取り組むものだけではなくて個別に、例え

ば生徒さんがインターシップなどに行きたいというご希望があれば受け入れていただける企業を探して取り組むというようなかたちも入っております。そのなかで、やはり希望が年によっては少なかったり、あるいは受け入れていただける事業所、高校生の希望に合った受け入れ先が見つからなかったなどというような事情がありまして、今年度は昨年と比べて数値が下がっているというふうに担当課から聞いております。

〈中川会長〉

ありがとうございます。では辻村委員、お願いします。

〈辻村委員〉

意見といいますか感想に近いのですが、基本目標2の『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』このことにつきますと思うのですが、そこでデータをどう読むのかというようなことについてのお考えをお聞きできたらと思いますが、昔からM字曲線といわれる参考資料にあります。奈良県の女性の就業率が全国で最下位だと先ほどもおっしゃっていましたが、このM字曲線というのにも女性の労働力率というのにも一番M字に近いのは奈良県の折れ線グラフです。右側の女性の生き方の理想と現実。データや施策というのはミスマッチとか、ずれとかギャップとか格差というのがキーワードになると思うのですが、これをどう読んでどう評価するかということですが、右側の理想と現実で言えばですね、非常に顕著に表れているのは5番になりますけど出産後・結婚後も仕事を続けるというふうに理想に掲げている人が38.4%、だけけど現実には21%です。しかし1, 2, 3, 4とつまり家事・育児ということも重視してますという人はあわせると55.5%あります。半数以上の方が理想と思っておられると。そして翻って左のM字カーブを見ますと出産・育児の年齢の頃に就業率が下がると。これは当たり前のお話なんです。私は奈良県老人福祉施設協議会の会長をしておりますが、自分自身の仕事は乳児院から老人ホームまで色々な世代にあたっておりますので子育てや乳幼児の教育とか育て方という観点からすると奈良県の女性というのはある意味、気楽に暮らせるところなんだなと。実態は分かりませんが結婚して子育てをできる環境にあるのかなと。そんなふうに見えるけれども本当は仕事場がないということなのかも分かりませんが、私はM字カーブみたいになるのは以前からおかしくないと思いき、主張しておりますが、右側のほうと照らし合わせて見てもまさしくこの人たちの言ってるようなカーブになっていると。これをどういうふうに県としては見ておられるのかなというところです。

〈中川会長〉

続きまして馬場委員さんどうぞ。

〈馬場委員〉

簡単に感想を申し上げますが、出生率の数値を目標としてあげるのかどうかということなのですが、先生が指摘されました将来の日本の労働力うんぬんというところからすれば少しこの会議ではと思うのですが、ただそうではなくて一般に出生率の低下がいわゆる女性社会進出の結果であるというふうにみられるのはプロセスなのでしょうけれども、逆にその出生率があがれば、つまり、一家庭内における子どもが多くなればおのずと、良い悪いに関わらず女性の負担が増えれば今の女性の社会進出の状況からすれば、男性の家事・育児の参加を無視できない状況になっているのではないかと。私がそう申し上げたのはいわゆる男性の家事時間が育児休暇の取得率があまり芳しくないというところは意識がそちらに向かないからということが根底にあるのでしょうかけれども、切羽詰まっていけないような状況なのかなというふうな気もします。もちろん出生率がこのまま下がれば高齢化も進みますし、介護の面でも、これも良い悪いを別として、女性の負担が増えるのは目に見えていまして。そうなればそれに協力すべき男性の育児・家事への参加が否が応でも、やらざるをえなくなってくる。そうすると出生率の上下というのは、女性の社会進出に影響があるのだろうと。それは単に社会進出の結果が出生率に表れているとだけ言えるのかなと私はそう思ったんです。そうするとその出生率自体を目標値として

あげるのもなかなか他の全体がマンネリ化していると率直にそう思いましたので述べさせていただきました。

《中川会長》

最後に森田委員さん、どうぞ。

《森田委員》

では私から一つ。私は孫が2人保育所に入りまして、分かったことが一つあります。今まで保育所に入れることができたなら働きながら子育てができると思っていたのですが、実は保育所といのは熱を出したらその子どもを預かってくれないのです。だから朝、熱を計ったら38℃ある、これは大変だということでその日はどちらかが会社を休んでその子どもを見なければいけない。その保育所に預ける子どもというのはなぜか知らないですが、しょっちゅう熱を出すのです。私孫2人なのですが、この4月なんかは入れ替わり立ち代わり毎日のように孫を預かっておりまして、朝7時から夕方6時まで家が保育所になっていたのですけど。そういう時に思ったのですが実家が近い、そばに住んでるという人であれば「お母さん預かって」ということで夫婦は2人会社に行くことが出来るのですが、近所に頼れる人がいない、共稼ぎの夫婦はどうしているのかなど。ですからその時に思ったんですが、熱を出して保育所に預けられない子どもを預かってくれるような、例えば病院の附属の保育所というようなものがないのかなとできないのかなとそういう風に思っております。以上です。

《中川会長》

ありがとうございます。それでは先ほどの辻村委員さんのM字型に関するご見解と病児保育の実情がどうかということをお答えいただけますか。

《太郎田課長》

M字につきましておっしゃいますように平均的な第一子出産年齢を境に第一の谷がきてるということで出産を機に退職をされている方が間違いなく多いのだろうと思います。そのことにつきましてもう一つの表を見られてまして希望として子育て・育児を主に従事したいと思われている方はそれなりの数字があるのだからこれはこれでいいのではないかなというようなご意見であったように思います。私どもも男女共同参画だから女性は全て働かなければならないということは到底思っておりません。それぞれがそれぞれの考え方・生き方を自ら選択していただいてそれで充実した人生を歩んでいくというのが男女共同参画の社会だろうと思っておりますので家事・育児というのも次世代を育てるという意味で非常に重要なことですからそれに自分は専念したいということで自らの意志でそういう生活をされる方、そのためにM字ができるということについては、それを決していけないことだというふうには言えないと思います。私どもが取り組んでおりますのは、本当は続けて働きたいのだけれどもどうしても子どもを育てるために職場を離れないといけないという方たちになんとかそのまま働いていただくことでその就業の場で培われた能力というのを現代社会のなかにそのまま発揮していただけるようにならないかなという部分についての取組をしております。それがどんどん進めば谷として落ちていく部分も相当数減ってくるのではないかなと思っております。

《子育て支援課・角田課長》

病児保育についてですが今現在、奈良市と橿原市に1箇所ずつ計2箇所で病児保育をやっている場所があります。それは市町村の事業でございますのでそれぞれ各県内市町村のニーズに応じ判断してやるかやらないかということを決めております。回復時期にいたりました児童を預かる病後児保育に対応している保育所が県内で5箇所ございます。体調不良児対応型については県内に12箇所ございまして、いずれもそれぞれの各市町村のニーズに応じて対応いただいているところでございます。以上です。

《中川会長》

ありがとうございます。以上で各委員の意見をいただきましたがまだ残っているものがありましたか。

《寺田次長》

児童デイサービスのことについてご照会いただきましたので私のほうから答えさせていただきます。県のほうの担当課は障害福祉課になっております。実を言いますと児童デイサービス、少し事情がありまして児童の障害者のサービスにつきましては今年の4月から体系が大きく変わっております。従って従前の児童デイサービスといわれている内容のなかにはいわゆるデイサービスのようなものと相談支援をされている部分とがあります。それが少し事業が分かれておりまして現時点で現状を紹介させていただきますと、新しい体系の放課後等デイサービスというかたちで事業をさせていただいてる事業所が現在6箇所、従前の児童デイサービス、これはみなし指定というかたちでみなし障害児、通称支援事業となっておりますが、これが現時点で56箇所です。以上でございます。

《中川会長》

ゼロ歳児保育の比率はでましたか。

《子育て支援課・角田課長》

今日は保育所の箇所数の資料は持ち合わせていませんので後日、報告させていただきます。

《中川会長》

どちらにしても松岡先生がおっしゃったのはどれだけの施設がしているのではなくてどれだけの児童がそこで保育されてるかという実数ですよ。

《子育て支援課・角田課長》

保育所によって若干の差がございますのでまた調べて報告させていただきます。

《中川会長》

また調べていただいて先生のほうに報告していただけますか。ありがとうございます。今日は本当に大変ご熱心なご議論ありがとうございました。進捗状況に関してこれはおかしいとかこのところが力が抜けてるとかそういうご批判があるように私は受け止めませんでしたので、そういう旨でよろしいでしょうか。むしろ今後の進め方についてもう少しこのところに着目すべきところがあるのではないかと事業面に関してのご提起もあったと思います。その辺のご意見を受け入れていただいて工夫してください。なお、先ほどありました女性の労働力率と合計特殊出生率に関してはきちんとここに図表30が出てます。この図表30の示すところによりますと正の相関関係があるということはだいたいピンときます。もう一つ実はおもしろい話がありまして、ご報告します。

今年の2月、OECD加盟国のデータです。これ特殊出生率ではなくて女性の労働力率の高い国ほど財政破綻していないということです。女性の労働力率が低い国つまり男性労働力率が高い国ほど財政破綻しかかっている。国がかたよってます。イタリア、今回も経済危機です。ギリシャ、もう破綻しかかっています。スペインも危ない、韓国も今実は危ないです。

女性労働力率が低いけれど頑張ってるというのがルクセンブルグ、ベルギー、イギリスなのですがこれはどちらかというと過渡期にある国です。女性労働力率が高くなっていく方向にあります。この中で突出して合計特殊出生率が高いのですが女性労働力率が日本より悪くて財政的にもしんどいのがアイルランドです。このワースト1位、2位、3位の順番はこの年と次の年との間で日本が4位から5位に落ちただけです。韓国が2位から3位に落ちたはずですが、ですからこの5つの国は入れ替わり立ち代わりワースト争いしています。これは相関関係があると言われてます。なので、もう一度言いますと、合計特殊出生率を問題にするよりも短期的には国内の財政悪化、GDPの低下、それにも直接相関関係があるとはっきり言われているので

これは5年、10年、20年先の話ではない、今日、明日の問題になってきていると説明されてもいいと思います。特に経済界には訴えやすいのではないのでしょうか。それでこれは2012年2月24日の毎日新聞。女性の労働力参加と財政問題という記事でも同じことが示されております。ですので、そういうことも意識して奈良県の経済界にも訴えられたらいかがでしょうか。どうもありがとうございました。皆様のご協力をいただきましたおかげで今回の評価ができると思います。一般的にきちんと実施されているとご評価させていただいてよいのではないのでしょうか。またお気づきの点がございましたらどんどん事務局のほうにもおっしゃっていただくということをお願いします。それでは事務局にお返しします。ありがとうございました。