

議 事 録

平成27年度第1回奈良県男女共同参画審議会

日時：平成27年7月7日(木)10:00～11:45

場所：奈良県文化会館 2F 集会室 A・B

《村田課長補佐》

それでは、議事に入らせていただきます。

当審議会は、平成19年に、審議会において、審議内容について公開することが決定されております。審議いただいたご意見等については、ホームページ上で公開させていただきますことを予めご了承ください。

それでは、議題1「奈良県男女共同参画審議会会長の選出について」お諮りいたします。会長につきましては、資料2「奈良県男女共同参画審議会設置要綱」第2の第1項の規定に基づきまして、委員の互選により選出いただくことになっております。ご意見等ありましたらご発言をお願いいたします。

《神田委員》

提案させていただきます。新しい委員の方もいらっしゃると思いますが、前回からの経緯もあると思いますので、これまで会長を務めていただいた中川委員に、引き続き会長にご就任いただければいかがでしょうか。

《村田課長補佐》

ただいま神田委員より、中川委員を会長にとのご提案がありましたが皆様いかがでしょうか。

《全委員》

了承。

《村田課長補佐》

ありがとうございます。それでは中川委員が会長に選任されましたので、中川会長、どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、中川会長から、ご挨拶をいただきたいと思います。

《中川会長》

ただいまご指名いただきました中川と申します。新しい委員の方もおられますので、私も初心に戻って運営にあたっていきたくと思っていますので、どうぞよろしくご指導ご支援の程お願いいたします。

《村田課長補佐》

ありがとうございました。それでは、資料2「奈良県男女共同参画審議会設置要綱」第2の第3項に基づき、中川会長に、会長代理のご指名をお願いいたします。

《中川会長》

会長代理については、松岡悦子委員にお願いしてはどうかと思っております。松岡委員は、奈良女子大学生生活環境科学系の教授としてジェンダー論等をご研究されています。したがって、男女共同参画に広くご精通のことと存じますので、是非ともお願いしたいと思っております。本日はご欠席ですが、事務局を通してご内諾はいただいたとお聞きしておりますのでいかがでしょうか。

《全委員》

了承。

《中川会長》

それでは、次第に沿って議事を進めさせていただきます。議題2「第3次奈良県男女共同参画計画について」事務局から説明をお願いします。

《正垣課長》

それでは議題2「第3次奈良県男女共同参画計画について」ご説明申し上げます。

現在の「ならGENKIプラン」(第2次奈良県男女共同参画計画)につきましては平成18年度から平成27年度までの10年間の計画となっております。平成28年度からの新たな計画を今年度策定することになりますが、新計画につきましては他の関連の法律・計画等と関係させながら策定していくこととなります。

資料3では奈良県の男女共同参画計画と関連する県と国の動き等をまとめております。

まず県の動きとしまして、昨年8月に「奈良県地方創生本部」を立ち上げております。参考資料3の1「奈良県地方創生本部の体制」の資料をご覧ください。県が地方創生を進める上で5つの部会を設置し、部会のトップに「少子化・女性部会」を設けております。「少子化・女性部会」関連の会議といたしまして、「子ども・子育て支援推進会議」と「女性の活躍促進会議」を位置づけております。「女性の活躍促進会議」につきましては後程ご説明いたします。

資料3に戻りまして、地方創生の関係で奈良県といたしまして「地方版総合戦略」を策定いたしますが、新しい男女共同参画計画につきましてもこの「地方版総合戦略」と関連する計画と位置づけられます。

また、地方創生と関連する会議として、女性の活躍促進に関して、実態把握・情報交換・情報共有などを図るために、今年度、知事が主催する「女性の活躍促進会議」を設置しております。これには、県内外の有識者、県内の経済労働団体、子育て支援関係団体、行政機関等にご参加いただき、奈良県の女性の活躍につきまして幅広く議論していただくこととしています。今年度3回程度の開催を予定しております。第1回目の会議は6月3日に開催いたしました。そこでの有識者等からのご意見や議論につきましては本日の議題4といたしまして後程ご報告させていただきます。

次に、「女性の活躍促進会議」でのご意見や課題等を「市町村長サミット」のテーマといたしまして、市町村との情報共有を図り、地域における女性の活躍を促進していきたいと考えております。

続きまして、国においては今年度「第4次男女共同参画基本計画」が策定される予定です。現在、国において内容等について検討中で、昨日、「基本的考え方」の素案が示されたところです。今後、パブリックコメント、地方公聴会が実施され、12月頃閣議決定される予定となっております。参考資料3の2は国の「第4次男女共同参画基本計画」の現時点での構成案となっております。男女共同参画社会基本法において、都道府県は国の基本計画を勘案し計画を策定することとなっております。今後も、情報を集めながら県計画の策定を進めていきたいと考えております。

それから、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(「女性活躍推進法」)の法案は6

月4日に衆議院で可決され、現在参議院で審議されています。女性活躍推進法では、地方公共団体に「推進計画」の策定と「事業主行動計画」の策定の2つを求めています。参考資料3の3の「地方公共団体の皆様をお願いしたいこと」をご覧ください。「推進計画」については、法成立後に、国において「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」が策定され、それを勘案して都道府県が推進計画を策定することとなっております。この推進計画につきましては、今回策定する新たな男女共同参画計画に盛り込む形で策定する予定をしております。「事業主行動計画」については、法成立後に、国において、「事業主行動計画の策定に関する指針」が策定されます。県、市町村及び労働者が301人以上の民間事業主については、この指針に則して、女性採用比率、勤続年数男女差、労働時間の状況、女性管理職比率などの状況把握、分析を行い、数値目標を含んだ「事業主行動計画」を策定することとなっております。

もう一度、資料3をご覧ください。男女共同参画計画の策定のスケジュールですが、審議会におきまして、10月頃に計画の素案の審議、12月頃に計画案の審議、年明けにパブリックコメントを実施して、1月～2月に計画の答申、3月に計画策定というスケジュールを考えております。

今回の男女共同参画計画の策定につきましては、国、県での複数の動きと関連して進めさせていただきまことから、特に秋以降はかなりタイトなスケジュールとなりますが、御協力のほどよろしくお願いたします。

《中川会長》

ありがとうございます。先に議題3をご説明いただいて質疑に入りたいと思います。

《中川会長》

議題3「奈良県における男女共同参画の推進状況について」、事務局から説明をお願いします。

《岡田係長》

議題3についてご説明申し上げます。第2次奈良県男女共同参画計画「なら男女GENKIプラン」の推進状況につきましては、奈良県男女共同参画推進条例の規定により、毎年公表することになっております。

なお、今回の審議会は開催時期を例年より早めさせていただいたことから、数値目標の中で現在調査中の項目が3項目ありますため、本資料は素案の段階でございます。今年度、数値目標が揃った段階で、委員の皆様にも再度ご覧いただいた上で、最終的に公表させていただく予定です。

資料4の1頁をご覧ください。「なら男女GENKIプラン」は平成18年度から平成27年度までを計画期間とし、5つの基本目標を掲げております。5つの基本目標それぞれに数値目標を設定しており、その推進状況の概要をご説明いたします。

10頁をご覧ください。この表には、目標ごとに、策定当初値、前回は、現況値、目標値を記載しております。星印のついている目標は、すでに目標値を達成し平成25年度又は平成26年度に目標値を見直しているものです。

基本目標Iは、「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。男女共同参画社会の実現には、様々な分野における意思決定の場への女性の参画を拡大することが重要であると考えています。「県審議会等における女性の割合」の現況値は32.0%と、前回はより1.1%増加しています。今後とも広い分野で女性委員の選任が進むよう取り組みを進めてまいります。「管理的職業従事者における女性の割合」ですが、前回（平成19年）の就業構造基本調査に比べまして、平成24年の現況値は0.8%増加しています。「県職員の管理職における女性の割合」ですが、昨年比べ

まして1.8%増加し、目標の10%を達成いたしました。「公立学校の校長・教頭職における女性の割合」につきましても1.2%増加しております。

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。これは男女共同参画の推進におきまして就労環境や多様な就労形態の条件整備を図ることを目標としたものです。県内企業での働きやすい職場づくりを目指す事業や、女性の就業支援につきまして、ここに記載しております取り組みを進めております。

女性の就業率について、35歳から49歳の数字を示しており、率は少しずつ上がってきておりますが、全国順位は依然として最下位という状況です。これにつきまして、県では「子育て女性の就職相談窓口」による就職相談、職業紹介、仕事と家庭の両立推進、身近な場所での柔軟で多様な働き方の一つであります女性の起業支援などの施策を進めているところです。特に、「子育て女性の就職相談窓口」につきましては、奈良労働局と奈良県との「奈良県雇用対策協定」に基づき、昨年3月にハローワークの職業相談窓口を併設し、求人端末を設置して就職相談から職業紹介まで一体的に実施しています。リアルタイムな求人情報を提供できる等の効果もあり、来所件数は大幅に増加しています。

次に、「育児休業制度を規定する企業の割合」、「介護休業制度を規定する企業の割合」「企業における女性の育児休業取得率」につきましては、いずれも昨年度より増加し、「企業における女性の育児休業取得率」については、目標を達成しました。一方、「年次有給休暇取得日数」は一昨年度よりやや減少しています。県では県内事業所と労働者を対象にした実態調査を実施し、働き方改善に関する取り組みを進めて参ります。育児休業制度・介護休業制度については、小規模な事業所においても、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」などにおきまして、働きやすい職場づくりを働きかけていきたいと考えております。

「農業経営における家族経営協定締結数」「県男性職員の『育児参加のための休暇』取得率」については、昨年度に比べ増加しています。

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。男女がともに支えあう家庭生活の構築、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、地域における男女共同参画の推進を図ることを目標としております。男性の家事時間（一日平均）は44分ですが、女性は3時間59分となっており、男女の差は3時間15分と、依然として大きくなっております。12頁をご覧ください。「一時預かり事業実施箇所数」「延長保育事業実施箇所数」「地域子育て支援拠点設置箇所数」については、昨年度より増加しています。子育て支援のための環境整備につきましては、年々進んできているものと考えております。

次に、基本目標Ⅳ「男女の人権の尊重」です。これにつきましては、特に「女性に対する暴力の根絶」を大きな目標としております。県では、「第3次奈良県配偶者等からの暴力防止および被害者支援基本計画」を平成25年3月に策定いたしました。また、「中央こども家庭相談センター」を県内のDV防止対策の中核施設としまして相談体制の充実を図っております。今後も県内各相談機関との連携や担当職員の資質向上に努めることとしています。

「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」ですが、昨年度に比べ12.2%減少しております。これは、教科の保健学習以外の時間確保が難しく、実施校が4校減少したためです。教科の保健学習の内容の充実と同時に、性感染症に関する学習の実施について働きかけて参ります。「母子家庭等就業・自立支援センター（スマイルセンター）のバンク登録者の就業率」ですが、昨年度に比べ2.3%減少しております。分子の就業者数は横ばいですが、分母の就業支援バンクへの登録者数が増加したためです。今後も、就業者数の増加を図って参ります。

最後に、基本目標Ⅴ「男女共同参画社会実現に向けた意識づくり」です。男女共同参画に向けた

意識、取り組み、或いは学習の充実を図るため、各種啓発事業を実施しています。奈良県男女共同参画県民会議と連携した啓発事業も実施しており、今後も啓発事業の充実に努めていきたいと考えています。「教職員研修や PTA 研修等を指導できる家庭教育支援講師の派遣回数」ですが、支援方法を、講師の派遣から、講師についての情報提供に見直しております。県事業では、なお講師の派遣を行っていますので、その件数をカッコ書きしております。「若者の自立を図るキャリア教育の推進」につきましては、中学校・高校ともに、増加しております。

「なら男女GENKIプラン」の進捗状況につきましては、ただいまご報告させていただきましたように、まだまだ課題の多い部分がございますけれども、目標達成に向けて努めて参りたいと考えています。以上でございます。

《中川会長》

ありがとうございました。順番にご意見をいただきたいと思いますが、まずは整理して理解しておきたいと思います。

資料3に添って参ります。この審議会は第3次奈良県男女共同参画計画策定という目標をもっていますが、周辺環境としてまず国が策定した総合戦略に伴って奈良県地方創生本部の「人口ビジョン」や「奈良県総合戦略」の策定が今年度に並行して進んでおります。その地方創生本部の中に「少子化・女性部会」、「女性の活躍促進会議」が設けられ、それが男女共同参画計画にも連動してくるのでそれも目利きしてほしいということだと思います。それと併せまして「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立しますと、県は地方公共団体として推進計画を策定しなくてはいけません、これは別計画とするのではなくて第3次奈良県男女共同参画計画の一部として盛り込んでいきたいという主旨かと思えます。それとは別に、県は雇用主でもありますので事業主行動計画を策定する必要があります。

そういう国も含めた環境を理解した上で、今ご説明がありました進捗状況と併せて今後の第3次奈良県男女共同参画計画に何らかの補強点としてすべき箇所や欠落がないかを審議していかなければなりません、お気づきのご意見賜りたいと思います。

全員ご発言いただきたいと思いますので、おひとり2、3分程度でお願いいたします。

神田委員いかがですか。

《神田委員》

いろいろなプログラムを組んで27年度に計画策定となるのですね。

計画の目標の推進状況について、何が未達で何が要因だったのかという部分を見える化できると次のステップに活かせるのではないかということを第一印象として申し上げます。

《島本委員》

事前に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を見て気付いたことがあります。自分自身が女性の専用外来で、働いている方を含めて様々な世代の女性のお話を聞いていて、女性が働く上で健康上の様々な配慮が必要だと非常に感じております。そのような視点は法律案には、「本人の意思が尊重される」、「両立を図るために必要な環境の整備」という言葉に含まれているのかと感じました。もっと具体的に入ったら良いと思っていた内容は国の第4次男女共同参画基本計画に「生涯を通じた女性の健康」という視点が入っていますので、県の計画にもその部分が入るのであればよかったですと思いました。この後、女性の活躍促進会議のご報告があると思いますが、その中には健康の視点が入っていなかったのではないのでしょうか。

《中川会長》

では次の方お願いいたします。

《下城委員》

私は主に中小企業の支援をさせていただいておりますが、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」について勉強不足で分かっておりませんでした。資料4の10頁の「育児休業制度を規定する企業の割合」と、「介護休業制度を規定する企業の割合」の中で、小規模事業所については取り組みが遅れているとありました。小規模企業基本法を読みますと全国で中小企業・零細企業に当る企業は90%以上となっておりますので、非常に重要な割合を示してくるかと思えます。これを男女の職業生活とどうやって合わせて、小規模事業所の方にも普及・取り組みをしていこうと思っているかという今後の取り組みを少し教えていただければ非常に助かります。

《杉井委員》

今日がはじめての出席となり感覚的な質問になるかと思いますが、現在、具体的な数値目標を挙げよと働きかけられていると理解しております。国でも女性の登用率30%という事で「2030」ということが随分強調されております。例えば奈良県の場合、「奈良県の男女共同参画」の資料の中で、目指す目標として前回数、現況値があって、27年度の目標値を設定されておりますが、この目標値とする基準の立て方がそもそもどうかということが少し気になりました。例えば、育児休業では、企業における女性の育児休業取得率は示しているが、男性の育児休業取得率は示されておらず、男性の場合は「県男性職員の育児参加のための休暇取得率」が30%の目標を達成されたというような示し方をしております。男女同じ基準で「男性はどう」「女性はどう」というような数値の示し方をいただけると、どのくらい男女共同参画が進んでいるのかよりわかり易いのではないかと思います。

《山本委員》

私は老人福祉協議会から参っております。福祉関係の分野と福祉施設を運営する立場で出席していると考えております。その視点で見ますと、まずGENKIプランの推進状況の12頁「男女の人権の尊重」の「母子家庭等の就業・自立支援センター（スマイルセンター）のバンク登録者の就業率」については、先程の報告で前回数に比べて現況値が下がっているということでした。ただこれは、就業者数は横ばいだけでも分母が増えているから下がってしまっているというお話でした。これを見て分母が増えているということ自体が喜ぶべきことではないかと感じます。27年度の目標値が達成出来るかは非常に難しいけれども、こういったことは、まずは分母を広げていく、一般に認知していただき、広めていくことが大切で、そこから今度は実際の就業者数を上げていくと就業率も上がっていくということだと思っています。成果が分母に表れてきていると見させていただきました。

《中川会長》

ありがとうございます。今5名の委員からご質問・ご意見をいただきました。

まず、神田委員からは未達成部分をもっと見える化して欲しい、なぜ未達成かをきちんと示して欲しいということですね。目標値に近づき数値が上昇していることに安心せず、未達成であるのはなぜかという問題意識をもっと持って欲しいということかという気がいたしました。

島本委員からは新法は健康上の考慮が弱いのではないか、項目として明示されていないという危惧を感じると。これは県の第3次計画に明示して入れるよう期待するというご発言でした。

下城委員からは新法とも関係して小規模企業にも浸透させていくにはどうしたらよいのか、これは今後の課題だと書いてありますけれども、新法との兼ね合いではそこにどれくらい強いアクションが生まれるのかなということかと思えます。

杉井委員からは目標値や基準の立て方は妥当なのかというダイレクトなご質問だと思いますが、例えば育休に関して男性の取得率が無いのはどうかというご指摘でした。これについてはお考えをお示しいただければと思います。

山本委員からは、バンク登録者の就業率については分母の増加というのはむしろ評価した方が良いのではないか、分母が増えたから就業率が減ったというのはマイナスと評価するというのはちょっと異に感じるという。これはアウトプットを評価して、その次のアウトカムを2次評価するという2段階構えで考えたら良いのかもしれない。

女性の人権相談件数が増えることは良いことなのか悪いことなのかという話がありますが、やはり良いことだと思います。相談がしやすいことが分母で、相談の結果、解決につながった、満足したというのがアウトカムです。かつて女性の人権相談件数が0になることを目標とした自治体があり、私は修正してくださいとお願いしたことがあります。これは少し違うかもしれませんがアウトカムはアウトプットと少し区別した方がいいかもしれません。次の計画でもう一度議論してみたいと思います。これらについてご意見をください。

《上山局長》

ありがとうございました。

神田委員からは目標の推進状況についてもう少し詳細な分析が必要ではないかというご意見ですが、おっしゃる通りです。具体的に何をすれば変化するのかということを考えながらPDCAサイクルを回し、具体的な施策を試行錯誤しながら進めており、こうやればこの結果が出るというストレートなイメージが湧かないものもごさいます。進んでいない理由をよく勘案し、皆様方のご意見をいただきながら進めていきたいと思えます。

新法は両立支援や、女性の活躍推進等に主な視点があり、健康という視点が弱いように思いますが、国の第4次男女共同参画基本計画の素案の中に、女性の健康の視点も組み込まれておりますので、県の男女共同参画計画の中にもしっかりと盛り込んでいきたいと思えます。

小規模事業所における様々なワーク・ライフ・バランスや、育休取得の推進につきましては、講師の派遣など、実情に応じたアドバイスをしていくきめ細かな体制を作っておりますので、こういったことを地道に続けていこうと思っております。そのあたりは次の計画にもしっかりと盛り込んでいきたいと思えます。

それから育児休業について男女同じ基準の目標値をとというご意見について、新しい計画の議論の中で目標値をご検討いただければと思えます。国も男性の育児休業取得を意識しておりますので、そういった目標値については今回の議論の中で定めていただければと思えます。

最後に、バンク登録の分母が増えたということはむしろ喜ばしいことだというご意見と、また会長からは「アウトプット・アウトカム」の考え方を取り入れてはどうかというご意見がありました。10年前に策定した現計画と今の様々な県の計画とは発想が大分変わってきていると思えます。昨年度策定した「奈良こどもすくすく・子育ていきいきプラン」では「アウトプット・アウトカム」という発想を取り入れておりますので、次期男女共同参画計画の中でもその発想を取り入れていただければと思えます。

《中川会長》

ありがとうございます。では、山崎委員よろしくお願いいいたします。

《山崎委員》

私も目標値にそもそも男女差があるのはなぜなのかと伺いたかったのです。男性の家事時間の目標値は50分で、女性の就労時間は目標値が5時間と、既に男女の役割分担を目標値から固定されているので、そろそろこの辺りからは是正していかれた方が良いのではないかと考えております。

《宮高委員》

私の職場は市民生活協同組合ならコープで、業態に分ければ小売であり、消費者に一番近く、非常に競争が激しく実態では業績が下がっているという状況です。そこで男女共同参画を進めており、第5期の男女共同参画計画を策定する作業をしています。県には民間には出来ない環境づくりや場づくり、お金ではない支援をやっていただきたいです。具体的に言いますと、私の親は戦前生まれで、それほど男女共同参画を親に教育された訳ではありませんが、様々な機会に男女共同参画の考え方に触れれば触れる程、雇用関係ではこれが進まなければ少子高齢化の問題もあると感じており、本質の部分では学習が非常に大事になるので、必要とされている企業への出前学習の公募や周知をしていただきたい。環境づくりでは「奈良県の男女共同参画」の10頁の基本目標Ⅱに関連して、産休から復帰する女性職員が子どもを預ける所が無いと聞いていますが、待機児童についてはいかがでしょうか。また、ポスターなども大事ですが、実際に男女共同参画を推進している企業の実務者レベルの場づくりなどの環境づくりを行っていただくと非常に助かります。以上です。

《水野委員》

私は大学の女性研究者支援センターでコーディネーターをしており、研究者支援と大学・病院職員のワーク・ライフ・バランスも担当しております。ワーク・ライフ・バランスの話で奈良県男性の長時間労働は多い方だということです。医大でも男性の長時間労働がひどいのですが、いくら長時間労働を止めましようと言っても決まりでも作らないと実現出来ない状態です。男性の働き方が変わらないと女性が働きやすい職場にはならないというのが、大学のワーク・ライフ・バランスで出てきた話です。帰りの時間を設定するなど、県が他の県内企業等の何かお手本になるようなことを考えておられるのかということです。それから教育の方では、キャリアデザイン教育もやっていますが、男子学生は男女の役割の固定化の思想が染みついているところがあって、大人の方はもっとそうだと思いますが、若いうちから男女共同参画を進めなければいけないといろいろ取り組んでおります。そういう若いうちからの男女共同参画などの教育はどうなっているのでしょうか。性感染症に関する学習など、教育に関するところでももう少し出来る所からやって欲しいと思うのですが、具体的に県の方でこうするというものがあるのか、それは市町村に任せるとなっているのでしょうか。国の方でも大雑把な話しか出ていないと思います。

また、起業とか女性の働きやすい所で新しい仕事を始めると、去年から話が出ているのですが、奈良県は元々働き口が少ないから男性でも大阪・京都へ働きに行ってしまうという状況で、「起業」と言っても具体的に起業出来る分野があるのかと感じています。女性が起業するための講習会で参加者が増えても、実際に起業する、具体的なものが無ければ無駄になるような気がします。

《西村委員》

専門が教育学で子育てや教育の視点でお話させていただいておりますが、GENKIプランの推進状況に関してその視点からの意見を1点、全体に関する感想を1点申し上げます。

まずGENKIプランに関しては12・13頁「基本目標Ⅲ」で一時預かりや延長保育、地域子育て支援拠点の所が、以前にも申し上げたのですが相変わらず気になっております。進捗状況の数は増加傾向にあるが、市町村間に偏りがあり、さらに地域ニーズに対応した実施を、ということが今回も書かれております。ここはいつも議論になるのですが、ニーズの把握をどうするのがやはり大事だと思います。1つは地域間で当然バラつきがありますので1番必要な所ではまだまだ足りない所はおそらくあるだろうと思います。もう1つは特に子育て支援に関してこのニーズとは何なのかということです。若干具体的に言いますと、例えばワーク・ライフ・バランスが改善されなくて、一時預かりや延長保育だけが伸びるとしても、それが本当に誇らしいことかどうか。差し当りそれを求めておられるので大事ですが、全体としてニーズを把握していかないと、仕事が忙しくて子どもに目が向かないで預かりだけが増えるという状況は、私は好ましくないと思います。そういったことも含めてニーズの把握をどれだけきめ細かく出来るのかということは、難しいことですが大切だと思いました。

それと重なるのですが10頁「基本目標Ⅰ」の「校長・教頭職における女性の割合」。これはむしろ下がっているというお話が昨年度ありましたが今年度はちょっと改善しております。ただその説明ですが、管理職選考への積極的な受験を働きかけるということも大切ですが、そもそもなぜ女性の管理職が少ないのかということ、特に教頭職はハードですので管理職の入口の所で躊躇するという状況があります。学校現場の多忙化がしきりに言われますが、その一番の歪みがきているのが教頭職だろうと思います。ですからそれ全体の改善なしに受験を働き掛けても、無理な仕事を強いることになってしまいます。これはやはり当事者のニーズをどう把握するのかということが結局大切だと思います。

それと関わって全体の感想ですが、先程のご説明で第3次の男女共同参画計画は国や県の大きな流れの中で位置づけられて作られるということが分かりました。最近の国の動きを見て少し気になっているのは、女性の活躍促進というのは良いのですが、その裏側に経済戦略として女性人材を活用するという動機が見えます。それは必要だと理解しますし、それで良い方向に行ってくれば良いのですが、ともすると上から「女性の人材の活用」という目線になりがちで、それが気になっています。先程のことも含めて当事者のニーズとか当事者目線、当事者意識をきめ細かくくみ取りながら、第3次の計画を作って実施していくのかは、難しい注文ですが実現したら良いなという感想です。以上です。

《朝廣委員》

男女共同参画推進と、一方で少子化対策が非常に切実な問題ですけれども、単純に言うと子どもをもっと増やしましょうというのと女性が社会進出をしていこうということは矛盾している訳で、それを成立させようとするれば子どもを産みやすい環境、女性が仕事に戻りやすい環境、仕事を続けられる環境をもっと推進することが必要です。少子化対策も県の他の部署で計画されているのですが、次の男女共同参画計画でも是非出るべきではないのかなと思います。産みやすくそして子育てを奈良でどのようにしていくのかということをもっと明確に打ち出して、女性が、「これなら奈良で子どもを産もう、仕事をしよう」というようになるというストーリーを持って。項目というよりも1人の女性がどのように出産して、奈良県の現状がどうなっていて、仕事に復帰した時どうなるのかというような、ストーリーを描きながら丁寧に作っていったら良いのではないかなと感じました。

《中川会長》

ありがとうございました。これで一通りお話いただきましたが、それではお答えください。

《上山局長》

ありがとうございました。計画の見直しの際に委員がお気づきの点はしっかり入れる必要があると

いうことを改めて感じました。

山崎委員がおっしゃった、目標に男女差があり、男性の家事時間が50分で女性の就労時間は5時間という点はいろいろなところでご指摘いただいております。目標設定が現状から始まっており、男女の現状に大きな差があり、いきなりこれをイコールというところまではできなかったと思うのですが、男性は50分で満足して良いのか、というのはその通りでございます。次期の計画に向け議論いただければと思います。

宮高委員がおっしゃった、学習が大切ということですが、教育の現場でも男女共同参画についての教育はされていると思います。昨年度実施した「女性の社会参加に関する意識調査」では、20代は固定的性別役割分担意識が他の世代に比べて弱いのですが、それが30代になると強くなるという状況と、不思議なことに女性は年齢を経るごとに固定的性別役割分担意識が強くなり、男性は逆に年を経るごとに弱くなっていくという傾向がございました。単に年齢によって意識が違うということではなく、おそらく1人1人置かれている生活環境などによって考え方が大きく変わるのではないかと印象もありますので、若年に対しての教育だけではなく社会全体に考え方が浸透していくことが必要ではないかという印象を持っております。

また、待機児童等については、西村委員のお尋ねにも関連するかもしれませんが、昨年度県で「奈良こどもすくすく・子育ていきいきプラン」という少子化対策プランを作りました。この4月からこども子育て支援新制度が始まるのに際し、保育の質・量共の充実を目指した計画であり、昨年度全市町村にご協力いただき平成29年度までの5か年間のそれぞれの保育ニーズについて量の見込を細かく出していただきました。平成29年度までの保育ニーズの見込みに対して29年度中に待機児童を0にしていくための方策に県と市町村が一緒になって取り組んでおります。待機児童につきましても毎年4月と9月に把握をしております。この数年間で2000人余りの保育の量の確保をしたのですが、一方で女性の社会進出が進むにつれニーズも増えてきており、県全体で200人くらい常に待機児童が発生している状態で、分母は増えているのですがなかなか0にならない現状です。ニーズ等の問題をしっかり把握しましたので改善に向けて取り組んでいきたいと思っております。

水野先生から、男性の労働時間短縮について県が率先して実施するようおっしゃっていただきました。県も知事主導でパーソネルマネジメントの検討を開始しております。男性の働き方が変わらないと女性の働き方も変わらないというのはおっしゃる通りですので、その辺のことも次期計画でご議論していただいて盛り込めたらと思います。

また、起業に対する支援については、統計的には年間奈良県内でも女性の起業は150～200位あると聞いております。飲食店や学習塾、物販・小売りなどを始められる方が結構いらっしゃいます。起業支援は身近な所で柔軟な働き方をする方にとって大事なことです。昨年度も様々な研修会を行いました。今年度は更に具体的に、販路開拓等の支援が出来るように進めていこうと思っております。

それから性に関わるいろいろな教育について島本先生からおっしゃっていただきましたが、昨年度策定した「奈良こどもすくすく・子育ていきいきプラン」にも盛り込み、健康や性に関しての教育も子どもの時代からやっていく取組を少し具体的に示させていただきました。

西村先生から子育て支援の地域のニーズについておっしゃっていただきましたが、先ほど説明させていただいたとおりです。また、女性の校長先生、教頭先生が少ないということは昨年度も少し議論になりました。管理職の働き方が変わらない限り根本的な解決にはならないと思います。教育委員会のことですので私からは詳しいことはお答えが出来ませんが、おっしゃる通りだと思います。

国が進めております女性の活躍推進について経済戦略としての女性の活用というようなものが見え隠れするというご意見はその通りだと思います。経済戦略一辺倒にならないよう男女共同参画計画の方で考えていかなければいけないと思いますので、これもよろしく願いいたします。

朝廣委員から、少子化対策に関連して、産みやすく働き続けられる環境というものも取り入れたらどうかというご意見がございました。これは今後の議論の中でご検討いただければと思います。

《中川会長》

ありがとうございます。

前半の議論と後半の議論とを通じて、私も1委員として言わせていただきます。

1つ気が付きましたのが、従来、目標値で男性の率と女性の率をわざわざ変えてきたのは、ポジティブアクションという思想だったと思います。それからもう1つここでは議論しませんでした。クオータ制について、例えばノルウェーでしたら取締役会の女性割合が4割に未達なら3年以内に上場廃止という強制的な革命をやりました。それがわずか3年で達成出来たという有名な事実があります。それを導入するかどうか、ちょっと点検した方が良いかもしれません。今ポジティブアクションを入れるのが妥当かどうかは分野によると思います。例えば先程の育休取得率は男性の方がポジティブアクションの対象になってくると私は理解するのですが、それも本当にそれで良いのか皆さんに一度点検していただきたい。ポジティブアクション若しくはクオータ制に結び付けるような支援型の目標設定が妥当なもの、もっと違う発想を持たなければいけないものがあるかもしれません。

それから2つ目は、実態やニーズ把握をきちんと調査でデータを取ったうえで次の計画化をしようということ。例えば意識調査や行動調査、市町村のバラつき調査をやったか、それに対応し県全体としての政策の、例えば南部に支援がもっと必要だとか、西部は頑張っているとか、そういう分布が見えた方が県としてもアクションを取りやすい。

それからワーク・ライフ・バランスは掛け声だけに終わっている自治体が多いという不信感がある気がするのですが、本当にやるなら制度的に縛りかけるとか、それに向けた目標設定をするとか、声ばかりでは動かないという警告があったと思います。一番典型的なのが残業です。年間360時間を超えたら危険で、月80時間は過労死の水準ですが、言っている割にはどこの自治体も何百人単位でそういう人がいて、それは仕方がないというのはおかしい。そういう点を大事にしているかどうか、それに拘束力を与えることが出来るかどうかを一度点検しなければならないと思います。

次に、非正規労働者が女性で正規労働者が男性と是認している計画は良くないですね。良く観察・分析・推察を加えないと、上辺だけでは、女性はパートだという状態を是認し、正規労働者は男性だということが構造的に否めない、ということでは良くないと思います。

最後に少子化対策に関する視点も入れた方がいいというご意見でしたが、これも貴重なご意見ありがとうございます。GDPアップのための経済戦略が前に出ていて、その前提で高齢者雇用をもっと増やしましょう、女性の雇用をもっと増やしましょうと言っているのですが、実は外国人労働力も増やしましょうというのも国の戦略に出ています。ただかなり高レベルの技能労働者と非正規労働者というものに限定した所に問題がある。GDPを下げない為の戦略とするならば正直過ぎる戦略で、高齢者の人権という考えも抜けていますし、外国人は外国人でも長期滞在の外国人のことで、定住外国人の人権には全く触れられていない、ということになってしまわないか考慮しておかないといけない気がする。そういうことも今後考えて計画作りに臨んでいきたいと思っています。

短時間でしたがたくさんの良い視点をいただいたと思います。これを踏まえた計画づくりに臨んでいきたいと思っています。

では次の議題に行きたいと思っています。議題4の「奈良県女性の活躍促進会議の報告について」、説明をお願いします。

《正垣課長》

それでは、議題4「奈良県女性の活躍促進会議」についてご報告させていただきます。資料5をお願いします。

6月3日に、「女性の活躍促進会議」を開催しました。第1回目は、「男女がともに支える暮らしやすい奈良県」、「多様性と活力に富んだ持続可能な奈良県」を実現するというテーマで開催しました。

この資料5以下は、「女性の活躍促進会議」で、知事が「奈良県の女性の活躍を実現する」というテーマでプレゼンテーションを行いました。右側の図ですが、奈良県が考えている女性の活躍の姿です。個人・家庭などのプライベートのフィールドと、地域・社会などのパブリックのフィールドに分けています。

個人・家庭などのプライベートのフィールドにおいて、ワーク・ライフ・バランスが進み、個人の選択の自由が確保され、男女ともに幸せ・充実感を感じられる。また、地域・社会などのパブリックのフィールドで、ダイバーシティが進み、女性が能力を発揮して活躍することで、地域や社会の活性化に貢献する。これらが好循環することによって、持続可能な奈良県が実現するという考え方のイメージ図です。

次に、1頁をお願いします。ここからは、奈良県の特徴的なデータを掲載しています。代表的なデータをいくつか説明させていただきます。まず、「奈良県における人口推移の状況」です。25歳から29歳の男女の未婚率が高くなっています。男性は全国3位、女性が全国1位となっています。全国に比べて、男女ともに急激に未婚率が上昇しています。

2頁は「奈良県の強み」です。大学等への進学率は、男子が全国10位、女子が全国6位となっています。1世帯当たりの1ヶ月平均消費支出は全国3位、貯蓄現在高は全国2位となっています。経済的に余裕があり、教育にも熱心な奈良県の姿が現れています。

3頁は「奈良県民の就業状況」です。20歳から64歳の女性の就業率は、56.5%で全国最下位です。特に、35歳から39歳の子育て期の女性のいわゆるM字カーブの谷が深くなっています。20歳から64歳の女性のうち、35歳から39歳の女性が、就職を希望しているものの、実際には仕事に就けていない人が多い状況となっています。

次に、4頁をお願いします。奈良県の事業所数は全国40位で、県内に働く場所が少ない状況が現れています。県外就業率は、男性が36.8%で全国1位、女性が20.4%で全国2位と、男女ともに高い状況となっています。

5頁は「奈良県の女性の状況」です。左下のグラフですが、専業主婦率は47.9%と全国1位となっています。核家族世帯率についても64.1%と全国1位となっています。

6頁をお願いします。女性の考える理想の生き方は、出産後に退職し、子育て後に再び仕事を持つ「再就職型」が1位で、出産後も仕事を続ける「両立型」が2位となっています。平成21年の前回調査に比べて「再就職型」と「両立型」の順位が逆転しています。

7頁は「奈良県のワーク・ライフ・バランス等の状況」です。「夫は働き、妻は家庭を守るべきである」という性別役割分担意識を持つ人の割合は、男女ともに全国より高い結果となっています。男女共にワーク・ライフ・バランスのとれた生活を望んでいますが、希望とは異なって、現実には女性は「家庭生活」、男性は「仕事」を優先している結果となっています。

9頁は「奈良県の女性の活躍の状況」です。女性の参画状況ですが、県議会議員の女性の割合や自治会長の女性の割合は全国的にも高い順位となっていますが、県の審議会等の委員の女性割合や管理的職業従事者の女性割合は全国で中位となっています。

10頁をお願いします。男女均等な取り扱いについての県内企業の取組状況です。男女均等な取扱い「特に取り組んでいない」が、49.8%となっています。

11頁をお願いします。6月3日の「女性の活躍促進会議」で出された御意見などを、項目、視点

などによって整理したものです。

12頁をお願いします。6月3日の「女性の活躍促進会議」で出された意見等を集約した概要です。「社会全体での意識改革」では、男性も含めた働き方改革を進めるために、トップからの意識改革が重要であること。男性の、働き方への意識、職場全体を変えることが重要であること。「ワーク・ライフ・バランスの推進」では、一生一時点でも、また生涯を通じて、ワーク・ライフ・バランスを実現できるように考慮すべきであること。ワーク・ライフ・バランスの推進は、「福利厚生」ではなく将来への投資であり、リスクへの対応策であること。男性の育児参加が進むほど、女性の就業も継続して出生率も高くなること。「柔軟な働き方の推進」では、キャリアパスや短時間勤務などの制度の整備が必要であること。労働時間と就業時間の選択の自由度を高めるテレワークの促進は今後の課題であること。「女性の能力・視点の活用」では、女性の能力・視点の活用でイノベーションが生まれること。地方創生には女性起業家の社会コミュニティに根ざしたビジネスが大事であること。女性の人材を育成することに加えて、長時間労働や性別役割分担意識を前提としない人事評価制度が重要であること。などが意見として出ました。

今後、「女性の活躍促進会議」は、9月、11月に開催予定としています。また、10月の「奈良県・市町村長サミット」において、女性の活躍促進をテーマとして議論を深めていくこととしています。

新しい男女共同参画計画については、このようなステップも踏みながら、計画案を練り上げていき、男女共同参画審議会への諮問・答申を経て策定することとしています。

議題4の説明につきましては以上でございます。

《中川会長》

ありがとうございました。ご質問がありましたら挙手をお願いいたします。

《島本委員》

先程の女性の活躍促進会議の報告で気になったことがございました。最後の12頁の性別役割分担の中でその性差は対等であるというお話があり、もちろんそうだと思います。以前もお話したと思いますが、やはり女性は生物学的には違いがあるということで健康の視点という話をしましたが、私は産婦人科医なので大きな話を具体的に考える傾向があります。性教育を実施している学校の率が前回値36.4%、今回24.2%に下がっております。教科学習以外の時間確保が難しかったと、教育現場のことで私も理解はするのですが、これは数値だけ見て性教育を進めていないと申し上げるつもりはありませんが、今少子化のなかで、その中身が問題ですよ。性というものの尊重ということと同じ資料の8頁の基本目標Ⅳの「2 生涯を通じた健康保持・増進と女性の身体的特性の尊重」の中「(3) 性の尊重についての認識の浸透」を掲げてらっしゃいました。この中の性という言葉自身の中身の再検討も必要かなと思います。それは何かというと、やはり産婦人科医としては生物学的に年齢と共に妊娠率が下がるという事実があるということをしちんと浸透すべきだと思います。それはキャリアデザインをしていく中で、女性が40代後半になってやっぱり自分は産みたかったということ、それは難しいという事実があることは最近充分知られてきているとは思いますが、やはり働いて両立しながら人生を歩んでいく中で、そういうことがあるという教育も大事だと思います。産婦人科医の立場での個人的な意見です。こういう教育は教育内容との調整が必要だと思いますが、今後の課題として必要ではないかと思いました。

また、健康について私がもうひとつ感じるのは、12頁の目標に「県民会議における企業・団体の男女共同参画推進取組事業数」があり、進捗状況の分析で、県民会議で構成団体に啓発を進めるとい

うことがあったと思います。女性が管理職になるということには（女性が校長先生になる、ならないということもありましたが）、それは本当のしんどさというものもあるかとは思いますが、ちょうど50代前後に女性は閉経期を迎え、自分の体調に注意が必要な時期があります。それは個人差がありますが、その時に自分がちょうど管理職としてキャリアが花開いていく時期でもあり悩んでいる方もおられる中で、医療で対応出来るところもありますが、周囲の理解、そういう刹那的なバックグラウンドの部分もある、治療を受ける必要もあるという理解も必要なのではないかと、私自身が医療に携わっている中で感じました。

男女共同参画の中で、大前提として政策的な部分も含めて健康という視点を是非入れていって欲しいと考えております。またご議論いただけたらと思います。

《山崎委員》

まず、1枚目にキーワードとして「ダイバーシティ」と書いてあるのですが、少しピンと来ないのです。活躍・貢献がダイバーシティの上にあります、あまり一般の人がピンとこない言葉は使っていただきたいくないという希望です。

また、男女が共に暮らしやすいということ、夫婦で働くということは、それは結局リスクヘッジだと思うのです。これまでは、家族に何かあっても家長1人が働いていればどうにかできたとやってきたのですが、例えば女性が育児から手が離れて時間が出来たのでちょっと自分がやりたいことで働いているが、夫が働けなくなったら迷惑をかけると、そういう状況は男女が共に支える社会とは思えない。やはり夫婦で働くことで、夫もある程度気楽になり、例えば夫がリストラや病気でいきなり仕事を失うことがあってもさほど切迫した状況にならないのかなと。私の夫も50過ぎになってがん検査で引っ掛かったことがあったのですが、私自身は自分が働いているからまあ何とかかなと気楽な感じに思っておりました。夫も同じようなことを言っておりました。そういう視点から働くということについて、教育をしていただければ良いと思っております。

《中川会長》

言葉通りに受け止めていただいて良いと思うのですが、少し整理させてもらいます。

島本委員のご意見は、ジェンダーバランスという認識で捉えていて、セクシャリティというか性差ということを経く飛び越えてしまう危なさを感じますということでしょうね。特にそれが男と女は体の構造が違い、例えば女性は50歳位になったら閉経という1つのリスクを抱えるが、そのことに関する配慮やケアは計画の中にまだ出て来ていないのではないかと。女性が組織の管理職となってさあこれからという時に、実はそういったハイリスクを抱える年代がきているということへの配慮がまだ無いという風に捉えました。それから、山崎委員のご意見は、男女共同参画の推進はある意味でリスク軽減、リスクヘッジにつながるということですか。

《山崎委員》

リスクヘッジという面は大きいのではないかと思います。

《中川会長》

次のステップで考えたら良いのでしょうか、多くの人はその生活上とか経済上でのリスク軽減を得られるという点で、共働きを選ぶ傾向が増えていくでしょうと。

《山崎委員》

それもありますし、夫の方が安定して稼いでいる方であっても、妻が働くことによって夫はそんなに働かなくてもいいし、自分が倒れた時でもなんとかなるだろうという安心感もあるのだろうと思います。アンケートでは女性の働き方の希望の1位は「パート・アルバイト」という結果だということですが、そこにはリスクもあるということはアピールした方が良いのではないかと思います。離婚相談では、専業主婦やパート・アルバイトの方から、「経済的に自立出来ないので、別れたらお金がない」という相談が多いという現実です。

《中川会長》

そういう視点は入れた方が良くもありませんね。そこまで県が踏み込めるか、「目標は正規労働」と言っているのかということはあると思いますが、それはちょっと議論しましょう。その通りだと思います。

やはり生活上リスク分散という点は望むべき状況ですよ、夫婦共稼ぎで正規労働というのは、共に子育てもします仕事もしますということが並行してちゃんと保障されないといけないということになるでしょう。そういうライフスタイルに応じた点検もちょっとしてみたいと思います。

他にございませんか。

《杉井委員》

女性の活躍促進会議について、各ライフステージということを通した時に、この資料では生産年齢のデータでしか議論されていないように思います。私は高齢者問題が専門なので、定年退職後に男性がどう生き、女性がどう生きるのか、高齢期になって介護は誰がどのようにしているのかの男女の役割や男性介護者がどうかという点までは議論されていません。ライフステージには活躍する生産年齢だけしかないので、子どもを産む所からスタートすると認識するならば、終末期に至るまでのケアという視点での男女の役割というものも必要ではないかと思いました。

《中川会長》

おっしゃるとおりだと思いますのでそういう視点に立ちましょう。もっと極端な話をしたら出生から死亡まで、小中学校の教育も含めて。

それでは、本日貴重なご意見をいただきありがとうございます。今年度策定予定の第3次計画に反映させていただきます。今後、新計画の策定にあたり何回か議論していただきますので引き続き審議会委員の皆様のご協力をお願いいたします。これで審議を終了させていただきます。