

議 事 録

平成 27 年度 第 4 回 奈良県男女共同参画審議会

日時：平成 28 年 1 月 26 日(火) 14:00～15:30

場所：やまと会議室 5 階 大会議室

《中川会長》

議題 1 「第 3 次奈良県男女共同参画計画について」、前回の審議会で、諮問を受けた計画（素案）について検討をいただいたところですが、委員の皆様方のご意見とパブリックコメントにおいて県民の皆様からいただいたご意見を踏まえ、資料 3 「第 3 次奈良県男女共同参画計画答申（案）」を取りまとめました。事務局から説明をお願いします。

《正垣課長》

それでは、議題 1 「第 3 次奈良県男女共同参画計画」についてご説明いたします。

資料 3 「第 3 次奈良県男女共同参画計画答申（案）」をお願いします。目次をご覧ください。全体の構成については、第 1 部「計画の基本的な考え方」、第 2 部「奈良県女性の輝き・活躍促進大綱」、第 3 部「奈良県女性の輝き・活躍促進アクションプラン」という構成で、先月の第 3 回の審議会でご覧いただきました内容と同じ構成となっています。

内容につきまして、第 3 回の審議会で委員の皆様からいただきましたご意見、パブリックコメントで県民の皆様からいただきましたご意見で反映できるところは反映しています。以降、主に追加や大きく修正等した箇所を中心にご説明いたします。

第 1 部および第 2 部の第 1 章から第 2 章は、若干文言の修正をしていますが、大きく変更はしていません。

資料の 14 頁「第 3 章大綱の内容」の「ライフステージごとの施策体系」ですが、表に基本施策の通し番号を付けました。また、第 3 回の審議会、パブリックコメントでも、ライフステージについて、女性はこうあるべきであるというモデルを示しているように受けとられるというご意見がございました。このため、誤解を生じないように、「一人一人の様々な考え、価値観が尊重されることが大切であり、女性のモデルを示したものではありません。」とこの表の下に記載しました。

また、「固定的性別役割分担意識の払拭」や「困難を抱えた女性の人権の尊重」など、課題の出現が、全ライフステージに関わるものについては、最初のステージである「乳幼児期」に位置づけている旨を記載させていただきました。

資料の 17 頁に、新たに「ライフイベントごとの基本施策マップ」を作成しています。それぞれ、14 から 16 頁の基本施策の番号を入れています。この「ライフイベントごとの基本施策マップ」は、ライフイベントに着目して、安全・安心や健康、教育、家庭・地域、仕事の区分でどのような基本施策があるかを表しています。

例えば、仕事の区分の「就職」というライフイベントではどのような施策があるかということ、記載のような基本施策が該当するという見方になります。

また、「43 介護と仕事を両立できる働きやすい職場の環境整備」という基本施策については、生活の区分の「介護」の箇所と同時に、仕事の区分の「就業継続」の箇所にも掲載されており、ひとつの基本施策が、どのライフイベントに関連しているかという見方もできます。

さらに、この表の下の注釈に記載していますが、アスタリスクの印をつけた項目は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「推進計画」に該当する部分として位置づけています。

次に、19 頁「ライフステージごとの主な課題と課題解決のための施策」です。

この頁の冒頭にも、先ほどと同様、ライフステージ、ライフイベントについて、女性はこうあるべきであるというモデルを示しているように受けとられないように「一人一人の様々な考え、価値観が

尊重されることが大切であり、女性のモデルを示したものではありません。」と記載しています。

次に、20頁、乳幼児期の「課題解決のための施策テーマ・基本施策・解決の方途」ですが、(3) 幼少期からの人権の尊重「①困難を抱えた女性の人権の尊重」について、課題が、全ライフステージに関わるため、最初のステージである「乳幼児期」に位置づけました。

次に、42頁「奈良県女性の輝き・活躍促進アクションプラン」です。この冒頭部分にも、先ほどと同様、ライフステージ、ライフイベントについて、女性はこうあるべきであるというモデルを示しているように受けとられないように「一人一人の様々な考え、価値観が尊重されることが大切であり、女性のモデルを示したものではありません。」と記載しています。

次に、56頁、プランの目標指標について、「成果指標」と「行動指標」に分けて目標を設定しています。「成果指標（アウトカム）」については、県の政策として、数値の向上を目指す指標、推進施策の成果を表す指標です。「行動指標（アウトプット）」については、成果指標の数値向上に向けて県が力を入れて取り組んでいく指標、個別事業等の進捗状況を表すものです。目標値の設定については、基本的に5年後の平成32年を目標期限としています。なお、一部、平成32年以外の年度を設定している目標もあります。

成果指標としては、マインドの面で、成果指標①として、「固定的な性別役割分担意識に肯定的な人の割合を、策定当初値の平成26年の49.6%を40%にする」という目標を設定しています。成果指標②として、「長時間労働（週間労働時間60時間以上）の男性雇用者の割合を、策定当初値の平成24年の17.5%から12%にする」という目標を設定しています。

次に、フィールド、スキルの面では、成果指標③として、「女性の就業率（25～44歳）を策定当初値の平成22年の61.4%から70%に高める目標を設定しています。成果目標④として、「第1子出産前後の女性の継続就業率を、策定当初値の平成25年の39.6%から55%に高める」という目標を設定しています。この目標値は、「平成26年度奈良こどもすくすく・子育ていきいきプラン」の目標値と同じ目標設定としています。成果指標⑤として、「管理的職業従事者における女性の割合を、策定当初値の平成24年の12.1%から20%に高める目標を設定しています。成果指標⑥として、「女性のボランティア活動の行動者率を策定当初値の平成23年の28.8%から35%に高める目標を設定しています。

次に、ライフの面では、DVの相談件数について、相談件数が増加すること、減少することの評価が難しく、目標設定が困難であるため、参考指標として推移を見守っていくということとさせていただきます。最後に、成果指標⑦として、「女性の健康寿命（65歳平均自立期間）を日本一にすることを目標に設定しています。なお、平成26年では奈良県は全国33位という状況です。

「行動指標」について「現行目標値（参考）」は現行の第2次男女共同参画計画の目標値を参考として入れています。正式に計画として印刷する際にはこの箇所を抜いて作成させていただきます。

なお、注釈に記載していますが、アスタリスクの印をつけたものは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「推進計画」に該当する部分として位置づけています。

次に、59頁、「プランの推進」についての推進体制です。推進体制図にあるように、奈良県男女共同参画推進本部を中心に関係機関が連携しながら、この計画の推進を図ってまいります。今回の第3次計画では、女性の活躍促進に関する実態把握と情報交換、情報共有を図る「女性の活躍促進会議」もこの体制に組み込んでいます。

また、男女共同参画の推進は、県だけでなく、あらゆる分野での取り組みが必要となります。県民会議をはじめ、国、市町村、県内事業所、民間団体などと連携して地域での取り組みを進めてまいります。また、奈良県女性センターでは、男女共同参画の取り組みを進めるための拠点として、さらに役割を強化してまいります。

進行管理につきましては、奈良県男女共同参画推進本部で進捗状況を把握して、この男女共同参画審議会のご意見をいただいて進めてまいります。推進状況については、奈良県男女共同参画推進条例に基づいて毎年1回公表させていただきます。

次に資料4、パブリックコメントを実施しました概要です。

平成27年12月25日から平成28年1月12日までの期間で実施し、8名から意見提出があり、内訳は、個人から7名、団体から1団体で、意見の延べ件数は約50件となっています。

寄せられましたご意見を、基本理念に関わること、ライフステージに関わることなどの項目ごとに同趣旨のご意見をまとめて整理し、主な意見の概要と県の考え方（素案）を記載しています。

パブリックコメントのご意見を受けて、計画に反映できる内容につきましては反映しました。

主なご意見として、「女性の輝きとはどんな輝きを目指した計画なのか」「ライフステージの平均値から離れた生き方が否定されているように感じる」「固定的な性別役割分担意識の経年比較をすべき」「女性の参画・登用も状況把握、経年比較が必要」「男性の立場や視点に立った項目が必要ではないか」「企業の意識を変えることが必要であり、働きやすい職場づくりの取り組みをしている企業をモデルとして紹介すればどうか」などが寄せられました。

このパブリックコメントの結果につきましては、今後、3月に予定していますこの計画の公表時に同時に公表させていただく予定をしています。

議題1の説明は以上です。

《中川会長》

ありがとうございます。順番にご意見を伺いたいと思います。

《島本委員》

施策の関係性を17、18頁に入れていただき、わかりやすくなったと思いました。妊娠、出産に関する医学的・科学的な知識の教育・啓発に「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」という言葉が入っています。私も、前回、このことを前提としてご意見を申し上げていたのですが、「健康支援」のテーマで23、25頁に文言として入れていただいたことは良かったと思います。

《下城委員》

よくまとめていただきありがとうございます。まとめていただいた資料を、私の場合は働く視点で見えていたのですが、企業誘致で県内の働く場の拡大、仕事での男女共同参画等が入っています。また、目標指標に、「女性の起業セミナーの受講者数」があります。私が関係している中では女性で起業セミナーを受講する方は多いのですが、実際に起業された方は非常に少ない。県が起業セミナーを実施されることは大変重要だと思いますが、受講された方で実際に起業された方が何名かや、継続して事業を行っているか等を指標にしたら意味があるのではないかと思います。奈良県で起業というのは非常に難しいところもありますし、一步踏み出したいということもあるかと思えます。

《高榮委員》

ライフステージごとの施策体系、ライフイベントごとの基本施策マップを見て、もう少し丁寧に見たら、空いているところで埋めていけるところがまだまだあるのではないかと思います。

地域の自主活動の中では女性の参画が非常に遅れていると思います。自治会長の女性割合が50%にいくどころか数%しかない。そこに非常に大きな問題がある。地域の中の女性参画の方向として例えば50%を目指すとかということが必要ではないかと思えました。

女性の労働に関するところでは、女性参画やポジティブ・アクション、キャリアアップなどの言葉が出ていますが、トップリーダーによるセミナーなどに力を入れていくことも必要ではないかと思えます。会社などで働き始めてからだけでなく、中・高校生期や青年期にトップの女性の方の話を聞いて刺激を受けることがもっと大事ではないかと思えます。

また、「農林水産業における女性の参画の推進」のライフイベントに「起業」とあるのは、脱サラして林業や農業を始めたいという人がいると読み取れるのですが、農業の現状を見たら閉鎖的です。例えば、農家に嫁いできた奥さんが耕運機を動かしていたら怒られる。それは危ないからではなくて、周りの人は「あそこの家はお嫁さんにやらしてる」という意識なんです。その人は一家の力になりた

いと思ってやっているのに、周りの人がそう思っていない。そういう意識を変えていかないとダメだと思いました。

労働については義務教育の中であまり教育されておらず、高校を卒業して就職できなかった人達は安い賃金の何の保障も無いバイトに飛びつきます。働くということはお金を稼ぐということですが、そんな簡単なことではないとか、見つけた仕事にきちん保険があるのか、ケガをしたらどうするのかということが、自分でわかるように義務教育の中で積み上げていかないといけない。教科の勉強をしてもそんなことは身につかず、卒業した時にブラック企業に入っても我慢するしかないと思っている子がいるんです。だから、そういう労働教育を実施してほしいと奈良労働局の人に言っているのですがされていません。女性参画のためには労働教育を小さい年齢から取り組んでいくべきではないかなと思います。男女平等の意識教育は幼少期からにしているけれども、その後の共に働くなどの意識の教育が遅れているのではないかなと思いました。

《山本委員》

資料を見せていただく度に、説明のされ方、整理のされ方、見せ方が工夫をされていて、毎回感心しています。

1点だけ、資料3の57頁の行動指標の「介護員（ヘルパー）養成数」ですが、介護員というのは訪問介護員、いわゆるヘルパー2級のことを言っているのかなと思うのですが、今、この資格を目指す養成講座が介護職員初任者研修に変わっています。主要な介護の仕事をするにあたって、特に訪問介護員は資格が必須ですが、それ以外の仕事では資格を求めています。今、介護のマンパワーを確保するのは難しい情勢ですので、資格がない人、研修・養成講座を修了していない人であっても、介護の仕事をする人が増えてきています。この、「介護員（ヘルパー）養成数」の目標を設定する趣旨が、介護の仕事に就く人がどれくらい今いるのかを見たいのであれば、講座の修了者の人数では少し違ってくるのではないかという気がしています。ではどうしたら良いのかという課題はありますが。

《中川会長》

4人の委員からご意見をいただきました。その質問にお答えをお願いします。

《上山局長》

起業の目標について、セミナー参加者だけではなく、実際に起業した人数も示したらどうかというご意見かと思えます。おっしゃることはそのとおりですが、目標指標として数値が把握できるかについても検討した上で、反映するかどうかを考えさせていただきたいと思えます。受講者数は着実に目標指標として県が進めていくことができるのですが、起業した方の数が正確に把握できるのかどうかということでこのような目標になっております。

トップリーダーのセミナーは、中・高校生期、青年期からすることが大事ではないかということですが、おっしゃるとおりです。キャリアデザイン講座については、県内大学の協力も得て若い段階から職業についての意識を持つための教育を具体的な施策として来年度予算要求をしていこうと思っており、早い時期から自身のキャリア形成を考える機会を提供したいと思っております。

農林水産業のスキルアップですが、確かに農家に嫁がれた方の農業技術もありますが、最近、田舎に住み込んで農業をされる女性の方が県内でも増えてきており、農林部で若い女性の農業従事について具体的な施策を進めておりますので、それを意識した表現になっております。

「介護員（ヘルパー）養成数」の行動指標ですが、行動指標というのは県の施策を進めていく目標です。介護職全体の数を増やしていくということもありますが、県が施策を推し進めていく目標としての内容になっています。

《中川会長》

今の回答についてご質問はありませんか。それでは次の方をお願いします。

《山崎委員》

資料の修正をしていただきありがとうございます。だいたい今まで出たご意見と同じですが、気がついたことを言わせていただきます。

学校を出て仕事に就いて、セクハラやパワハラも無く、また、結婚したり子どもを産んだりしてもずっと働き続け、できれば昇格していけるような職場は素晴らしい職場だと思っています。資料3の14頁で青年期の基本施策13の解決の方途に「職域に関する固定的性別役割分担意識の払拭に向けた組織のトップ等への意識啓発」や、「ポジティブ・アクションの推進」とあり、それは素晴らしいことだと思います。

労働相談で30歳代の女性の先輩から女性へのパワハラの相談を受けたのですが、その職場ではトイレ掃除は女性だけで回しておりその仕方についての内容でした。相談内容自体はパワハラそのものでしたので、それに対する答えをしたのですが、私は、まだこの時代でもトイレ掃除を女性だけで回す職場があるのか、それに対して何の疑問も抱かないのかとびっくりしました。ですので、トップ養成とかポジティブ・アクションとかいろいろ出ているのですが、もっと地道なところで男女の役割分担意識の意識改革はもっとやっていかなくてはならないと感じました。私は企業や団体に呼ばれてセクハラで裁判になったらどれだけ企業は賠償金を払うことになるのかとか、こんな大変な裁判もあるとか、話している中で、トイレ掃除を女性がするのが当たり前という職場がまだあるということに驚きました。職場の上司の意識を変えるのは難しいと思うのですが、そういう相談や教育の施策があれば良いと思います。

《宮高委員》

いろいろ資料を見やすくしていただき、ありがとうございます。私からは2点要望があります。

資料3の60頁の推進体制のところ、企業・民間団体・NPOとの連携・協働について書かれています。今日の資料として女性センターからセミナー等のチラシをいただいています。我々企業からも出席したいのですが、なかなか機会がないというのが実態です。これらをどう周知徹底広報するかということに関わってくると思います。企業に女性参画の応援団・応援企業として登録してもらい、チラシをデータで送付していただいたらお金もかからないし、企業内でも広報できると思います。そういう周知をしていただければ、情報が我々の目に止まる機会が多くなると思います。

もう1つは、環境の整備としてDVの相談窓口は現状でも設けていると思うのですが、企業の相談窓口では声に出せないこともあるので、女性の登用などについて気軽に相談できる窓口があれば、どの分野のどこをテコ入れすればいいといったことがわかってくると思いますので、できましたらそういう窓口の設置をお願いしたいという要望です。

《水野委員》

皆様がおっしゃったように、資料はすごくわかりやすくなりましたが、女性中心に書いてあって男性のことはあまり書いていない感じがして、パブリックコメントにもあったと思いますが、男女共同参画は女性にとって良くなる施策を考えていると思うのですが、それだけではなく、特に年配の男性の方の意識を変えていかないといけないので、もう少し男性向け施策が要ると思います。

57頁の行動指標（アウトプット）では「男性の家事関連従事時間」を増やすとか男性の目標が一応あるのですが、ライフステージごとの基本施策に男性側の視点が欲しいという気がします。

「全ライフステージに関わる施策については、乳幼児期に位置付けている」というところで、「個人の尊厳と男女共同参画の理念を推進する教育」は乳幼児期に位置づけ、全体に関わると納得してもらえたと思われるかもしれませんが、固定的性別役割分担意識の払拭というところは本当に乳幼児期から小・中学生期の若い時からやっていただかないといけません。特に、小学生の時期に家に帰るとお母さんが居て、いろいろ世話をしてもらったり、塾の送り迎えをしてもらったりできる。そういうことから完全に役割分担意識を植え付けられてしまうので、各ライフステージにそれぞれ書い

て欲しいと思いました。

これは感想ですが、目標指標に「ボランティア活動の行動者率」と「就業率」を上げるとあるのですが、女性がボランティアもして、就業もして、家事もして、どんどんすることが増え、それでは大変だなと感じました。今ボランティアをしている方には、就業していない女性でボランティアや地域活動、PTA活動をやっていらっしゃる方が多いと思います。それが就業に向いたら、時間が無くなってボランティアの行動者率が上がらないのではないかと思います。忙しい人でもボランティアをする人はいるとわかっているのですが。そうではなく、今、何もやっていない人に、「仕事をして」、「ボランティアをして」と言うてどうなるのか。よくわからないです。

《中川会長》

3名の方からご意見をいただきました。コメントをいただけますか。

《上山局長》

まず宮高委員から情報発信についてお話いただきました。非常に大事なことでございまして、実施している施策が県民の皆様に伝わりにくいということのないよう、しっかり発信していきたいと思えます。特に、この計画策定を契機にして、女性センターの機能を充実させたいと考えています。従来から、お配りしているチラシのようなセミナーを継続して地道にやっていますが、情報発信を高めるため、チラシとは別にジャーナルの発行にも取組みたいと思っております。資料の60頁に記載しているように「女性センターによる男女共同参画の推進」として、情報発信を強化していきたい。また、女性センターでは女性相談と併せて男性相談も既に実施しておりますが、こういったこともしっかりと情報提供して進めていきたいと思っております。チラシはホームページに掲載しているのですが、より積極的に進めていきたいと思っております。

それから、女性中心に書いてあり男性のことが少ないのではないかと、男性の意識を変えることも大事だということですが、おっしゃっていただいたとおりです。今回、この計画の構成としては12頁に大綱の基本的な考え方として、「奈良県の女性が輝き活躍するために、男女ともにライフステージの各段階で、多様な選択肢の中から自らの道を選択できる社会を実現する」という基本理念を大きく掲げております。この考え方は、女性が夢を実現しようと思った時に様々な障害が出てくるので、それを1つずつ解決していくことが、女性の輝きや活躍に繋がっていくという観点から、全体をライフステージごとにマインド、フィールド、スキル、ライフに分けて課題を分析して進めた結果、女性の課題を克服するという書きぶりが多くなっていると思えます。その女性の活躍を実現するためには、もちろん男女の働き方を変えとか、男女の性別役割分担意識を払拭するとか、そのような男性の課題の克服がなければ女性の活躍は実現しませんので、随所に施策も盛り込んでいるつもりですが、元々の構成が女性の困難を解決していくという視点から書き始めておりますので、そういう印象が少し出るのかなと思っております。

それから、ボランティア活動の行動者率や就業率を上げる、女性に何もかも押し付けて大変ではないかというご意見です。逆に、そういう押し付けは極力避けたいと思っております。働きたい人は働き、地域で活躍したい人は地域で活躍していただく。それはご自身で決めていただき応援していきたいというのが計画の大きな主旨になっております。価値観を行政が押し付けるということではありません。

ただ一方、女性の活躍というどうしても職業的なものが前面に出るわけですが、子育てや福祉の計画でもそうですが、地域の重要性が大きく言われる時代になって、職業だけではなく地域での活躍においても、男性も女性も同じように活躍しないと社会が維持発展できない時代になっていると思えます。一方では、ボランティア行動者率という形で成果指標にその目標を掲げました。この目標を掲げることで、計画全体が女性に働いてくださいと一方的に押し付けるのではなく、地域で活躍する女性の存在も大事だという気持ちを表したくてこの指標を併せて掲載していることをご理解いただきたい。

《中川会長》

ありがとうございます。次の方お願いいたします。

《西村委員》

まず全体にかかることを2点申し上げます。

1点目は、水野先生がおっしゃったことと同じで、今お答えいただきましたが、全体的に男性の視点が少ないところが気になりました。全体の構成はご説明いただいたので理解し、男性の視点が中身を読めば十分まとめられているのですが、例えば前回の「なら男女GENNKIプラン」というタイトルに比べると、見せ方の問題としてやや希薄な印象があると気になりました。例えばまとめのようなところで、もう少し何か例えば男性女性のパートナーシップのような視点を盛り込んで、ただし書きでも良いのでそういうところを強調できないかと感じました。

また、2点目は、非常に微妙なことなので迷いながらの意見で、他の委員のご意見を伺いたいところですが、56頁の成果指標（アウトカム）で「固定的な性別役割分担意識に肯定的な人の割合を40%にする」ですが、その方向性は何の異論もないのですが、ある特定の意識の在り方を行政が相応しくないものとして正しますという書き方は、少し引っ掛かりを感じます。これを、例えば肯定的な意見を増やすというような書き方ができないかなと思いました。

自分の関連分野で、子育て、保育、教育に関して改めて見てみたのですが、アウトカム・アウトプットは全体を通しては非常にバランスが取れているのですが、例えば保育に関する項目がアウトプットにたくさん入っていて、手厚く県が取組むという姿勢が見えるので私としては申し分ないことです。一方、教育に関して見ますと、「教職員における男女共同参画に関する研修の受講者数」の目標値が3,500人から3,250人と現行の目標値より少し下がっています。これは教員数の減少を見込んでのことかもしれないですが、この辺はなぜかと思いました。

また、以前も問題提起をしましたが、「校長・教頭職における女性の割合」についてはまだ調整中ということですが、どのように設定されるのかの見通しを伺いたいです。

もう1点、これもアウトカム・アウトプットのところで、教育とか子育ての視点で格差が広がりつつあるという懸念が非常に大きくあり、今後それは課題になってくると思うのです。これは全体的には「経済的困難な家庭の女性への支援」に書かれているのですが、具体的な支援策というよりは、相談窓口の設定など間接的な施策が多く、現状ではそこまでなのかもしれませんが、ひとり親家庭、特に女性のひとり親家庭に対する支援ということをできればアウトプットに書き込んで、もう少し焦点化・具体化して書けないかと思いました。「ひとり親家庭の子どもの大学進学率」は入っています。これは65%という数値ですが、現在の奈良県の一般的な進学率と比べてどうなのか気になりました。

《中川会長》

このご質問にお答えいただけますか。

《上山局長》

まず、固定的性別役割分担意識をどう表現するのか、それが押し付けになっていないかということですが、国において意識調査を定期的に行っており、男女共同参画の視点から、特定の役割を特定の性別のものだと決めつけることを、意識の面から解消していくという点において、性別役割分担意識を無くしていくというのは方向性としてはあると思います。全国との比較や経年の変化ができ、奈良県の現在の状況を測るにはこの指標が今のところ一番適切だと思います。

この計画の目標指標は、教育委員会を含めて全庁的に男女共同参画の視点から項目を集めて検討しているのですが、教育に関しては、教職員の研修の受講者数や校長・教頭職の女性の割合等があり、数値の入っていない項目は現在、教育委員会で検討中です。公表の時点ではご意見も踏まえて載せたいと思います。

子育ての指標がアウトプットにたくさん入っているのですが、一方で、子どもの貧困についての課題をもう少し書き込めないかというお話でした。これについては、この計画の性格上、女性の活躍や男女共同参画という課題から見ているので、子どもの貧困を正面から計画の中に盛り込むのは難しいと思います。しかし、離婚の割合が大変増えている中でシングルマザーの貧困は社会的に大きな問題になっていますので、そこを何とかしていくというのは、女性の輝きや活躍を促進するうえで大きな課題であるため、この計画に載せております。

一方で、貧困については、子どもの貧困対策会議において施策の対象を明確にした計画を作ろうと、生活が困難な生活保護、就学援助を受けている子ども、ひとり親世帯の子ども、社会的養護が必要な子どもの4つの分類の経済的等の困難な状況にある子ども達をどの様に夢を育んでいくのかという計画の策定を並行して進めており、その中では、地域での学習支援など具体的な施策を検討しております。西村先生がおっしゃった内容は、併せてそちらの計画に盛り込んでいき、女性の活躍促進のための本計画ではシングルマザーの支援を中心とした書きぶりに留めているという考えです。

《中川会長》

教職員の研修受講者数の目標値が下がっているのは教職員数の関係かということですが。

《上山局長》

それは、おっしゃるとおり教職員の採用者数が減ってきているのでそれに合わせて目標値を下げています。

《西村委員》

ひとり親家庭の子どもの大学進学率の目標値が65%というのは、全体の数値と比べてどうなのでしょう。

《上山局長》

資料3の6頁の大学等への進学率を見ていただきますと、男性が55.8%、女性は64.2%になっております。この大学等は、大学・短大の進学率となっています。一方、ひとり親家庭の子どもの大学等の進学率には専門学校を含みますが、現状において58.2%ですので、全世帯の進学率(79.9%)に近づけていこうというような目標値として65%としています。

《松岡委員》

パブリックコメントの健康のところ、女性の妊孕力についてリプロダクティブヘルス/ライツの記述をした方が良いのではないかという意見があり、その言葉を入れたことは島本先生も評価されていたのですが、「女性の妊孕力等の医学的・科学的な知識の教育・啓発」とあり、「女性」と言ってしまうと、女性だけが妊娠・出産に責任があるかのように聞こえます。ここを「男女」とするとか、「妊孕力」という言葉よりも「リプロダクティブヘルス/ライツの充実」という言葉に換える方が世界的にもよく知られている言葉なので良いのではないかという気がします。大学生と話をしていて、むしろ女子学生は妊娠したくてたまらない人が多いが男子学生の方が元気がなくその気も無くて、男性の妊孕力が落ちているような気がします。

それから2つ目は、50頁の再就職の具体的な施策として、再就職しやすくするように、ハローワークの中に保育の施設があって、子どもを預けて仕事を探せるような仕組みを作っておいたら良いのではないかと思います。子どもを2人以上産もうと思うと、常に1人目の子どもを連れながら女性が行動できるかどうかを考える必要があると思うのです。そうしたら例えば資料3の15頁に「母子保健医療体制等の充実」があり、2人目以降を産みやすくするためには1人目の子どもがいた状態で妊婦健診が受けられるとか、妊娠をしやすくするという点で助産師の活用を是非入れてほしいと思います。それは、助産所や助産師は地域で開業しており、病院やクリニックよりも助産所で出産する方が

女性の満足度が高いということが調査でわかっているのですが、助産師が母子保健の中に上手く取り込めていません。けれども、上の子を連れて妊娠・出産のケアを受けられる体制として助産所は重要な場所で、そこを母子保健医療体制の中に組み込むのは重要なことだと思います。

《高榮委員》

今の件に関してよろしいでしょうか。奈良県の南部の五條市に小児科がありません。今おっしゃたことも大切ですが、産んで育てられる環境は奈良県の北部に集中しており南部には少ないまたは無いという状況です。男女共同参画計画の中に、そういうことも必要ではないかと思います。出産して子育てしても子どもを病気にならせられない。病気になったら五條から御所まで出ていかないといけない。この方向からも後押しできるのではないかと思います。

《中川会長》

お2人のご意見についてお願いします。

《上山局長》

最初のご意見の、妊孕力は女性の問題と特定してしまうのはどうかというご意見については、少し表現を考えたいと思います。

それから、再就職する際にハローワークの中で子どもを預けながら仕事の相談ができるかというご質問ですが、県では奈良労働局と協力して奈良労働会館の中に子育て女性の就職相談窓口を設けています。ここにはハローワークと同じ端末を置いてあり、職業紹介と併せて保育の問題なども相談できるのですが、子どもを連れて相談ができる、キッズコーナーを用意しています。また、労働局のハローワークも場所によってマザーズコーナーを設けてキッズコーナーを用意しているところもありますので、今後も奈良労働局と連携しながら充実したいと思っております。

助産師と小児科の問題につきましては、関係部局と相談させていただきたいと思います。

《中川会長》

ありがとうございます。ひととおりのご意見をいただきました。一部修正した方が良くと思う箇所もありますが、委員の皆様のご意見も加味して修正を加えていただけますでしょうか。

ご発言いただいたことで、根本的に見直さないといけないところはなかったと思います。政策姿勢や他の部局との連携を強めていく内容の提案が多かったと思います。

パブリックコメントの中で、「なら男女GENNK Iプラン」は男性女性共にという印象があるのに、本計画は女性中心に見えるというのは、名前の問題であり、こちらの計画の方が男性向けの施策が増えています。印象でおっしゃっている面が多く、誤解があるのではないかと思います。

目標指標も増やし、施策のチェックが細かくできるようになっていると思います。

企業の上層部、トップの研修がもっと必要ではないか、女性でトップになられた方の話を聞くのも大事だというご意見がありました。女性のトップの方の話を聞くということは女性センターに企画を立てていただいたら実現できると思いますので、取り組んでいただきたい。企業のトップに対しての研修は、25頁に「職域に関する固定的性別役割分担意識の払拭に向けた組織のトップ等への意識啓発」とあります。委員のご発言はかなり政策的必要性が大きいというご示唆だと思いますので、その旨ご了解いただけたらと思います。

それでは、本日いただきましたご意見を基に資料3、第3次奈良県男女共同参画計画答申（案）ですが、これに女性の妊孕力関係の文言を少し修正していただくことでよろしいでしょうか。その修正を加えた後、資料5の答申文ですが、それを付けて答申とするということでご承諾いただけますでしょうか。その他のご意見については、もう一度計画内容を確認する中で一部の微修正を行うということでご了解いただけたらと思います。それでは、修正内容については私と松岡会長代理に一任していただくということでお願いしたいと思います。

《神田委員》

一言、申し上げます。

県内の企業にどう周知するかという部分で、私が所属している奈良経済産業協会では企業に会員になっていただいております。商工会議所や商工会連合会の会員を含め様々な経済団体のご協力をいただいて、セミナー等の告知については、毎月会員宛に送付しているところに一緒に入れて周知してもらったら良いかと思っております。経営トップへの啓発という話もありましたが、どんな手法があるのかということですが、知事がいろんな場でお話しする中に入れてもらうのも良いですし、それぞれの会が理事会をやっておりますので、本当に重要と思う時には局長が出席して数分でも時間を貰ってその取組についての話をされるとか、いろんな手法があると思うので是非活用していただけたら良いと思います。

《中川会長》

ありがとうございます。

《上山局長》

ありがとうございます。またご協力のほどお願いしたいと思います。

企業トップの話が先ほどからありましたが、本日の資料の最後にチラシを添付していますが、「女性の輝き・活躍促進シンポジウム」3月1日（火）、イクボスが語る「女性が活躍するフィールドづくり」という講演を開催予定しております。ここには企業のトップの方に来ていただくように奈良労働局を通じて呼びかけをさせていただいております。女性活躍推進法では従業員301人以上の企業が事業主行動計画を策定する義務があります。しかし301人以上の企業というのは県内では約70社しかありませんので、法律で定められた301人以上ではなくもっと幅広くこの女性の活躍のための行動計画を作っていただこうと、奈良労働局は県と協調していこうと共催をいただき、県内の企業トップの方にこのシンポジウムの呼びかけをさせていただいております。トップの意識が変わることは大変大きなことだと思いますので、こういった働きかけは協力して進めていきたいと思っております。本日ご参加の皆様もご都合がございましたらご出席いただければと思います。よろしくお願いいたします。

《中川会長》

ありがとうございます。それでは本日はこれで無事、皆様方のご協力をいただきましたお陰で答申の大筋が固まったと思います。大変ありがとうございました。

以上で本日の審議を終了させていただきます。ありがとうございました。