

平成29年度奈良県男女共同参画審議会 議事録概要

- 日 時：平成29年11月27日（月）13:00～14:30
- 場 所：奈良商工会議所中ホール
- 出席者：男女共同参画審議会委員（委員15名中、10名出席）
中川幾郎委員（会長）、松岡悦子委員（会長職務代理）
神田佳和委員、島本太香子委員、杉井潤子委員、須崎康恵委員、
坪井美佐委員、西村拓生委員、松谷操委員、山本忠行委員
- 議 題：1 奈良県における男女共同参画「奈良県女性の輝き・活躍促進計画」の推進状況について
2 女性に関する諸課題について

【議題1 奈良県における男女共同参画「奈良県女性の輝き・活躍促進計画」の推進状況について】
質疑応答

《島本委員》

思春期保健の取組や学校における性教育等に関する事業で、外部講師との連携状況等の実態把握や取組促進の検討をするという点はさらにすすめてほしい。

計画がめざす目標の「行動指標（アウトカム）」として、「性・妊娠等の思春期の課題に対する学校への専門家派遣件数」は、当初値よりは下がっているが、「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」は、上がってきている。これらの行動目標の推移は連動するものではないか。数値の対象としている学校の種類が違うからなのか、教えていただきたい。

県回答《金剛女性活躍推進課長》

「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」は、県立学校に関する目標値である。学校への専門家派遣というのは小中学校における対象なので、市町村にも取組を広めていこうというものである。

《坪井委員》

「スキル」の「女性の起業セミナーの受講者数の増加」について、奈良県の女性起業家や起業志望者の数は多いと実感している。自身も受講者の一人であるが、県職員の努力の成果と感じている。今後もこの取組が発展するよう願っている。

《西村委員》

「保育所入所待機児童数」は昨年から増加しているということだが県全体としてはどうとらえているのか。「保育所入所待機児童数」がどういう地域で増加しているのかということと、それに対して補助金を活用した施設整備が具体的にどのようなものか伺いたい。

また、「県男性職員の育児参加のための休暇」の取得率が減っているという現状について、県が率先してがんばってもらいたい。

また、公立学校の校長・教頭における女性の登用率がようやく上がってきた。しかし、教頭に登用される時期が親の介護や子育てと重なるので、現実的に厳しいと思われるので、女性が校長・教頭になりやすい環境をつくるという働き方改革が必要ではないかと思う。

県回答《正垣子育て支援課長》

待機児童数は、平成29年4月1日現在、奈良県全体で287名。うち奈良市163人、生駒市46人、橿原市20人、大和郡山市20人となっている。毎年、保育所の創設や増改築で定員を約500人ずつ増やしているが、女性活躍が進み、保育所数がまだまだ追いつかない。主な対応策については、保育所の整備や保育士人材バンクの活用等により保育士を増やす努力をしている。また、市町村では定員が19名以下の小規模保育も進めている。

県回答《福西こども・女性局長》

県男性職員のための育児休暇については、県がモデルとなって子どもを育てるという意識を若い男性にも学んでもらいたいと考えている。

また、校長・教頭職における女性の割合が少ないという指標があるが、奈良県だけでなく全国的に見ても、女性の管理職登用率は低い。これに対しては、男女ともに意識改革や、社会参画をすることで人の役に立つことの喜びを体験し、経験を増やすことが必要と考えている。

また、県内の保育や介護のサービスをできるだけ利用し、「女性があきらめない社会環境づくり」を最終目標として積極的に取り組んでいきたいと考えている。

《杉井委員》

3点質問したい。

1点目は、男性の家事育児関連時間が6分増えたということと、女性の仕事時間が7分減ったということは関連しているのか。奈良県の場合、平均通勤時間が1時間となっているため、通勤時間を差し引かないと24時間の使い方が明確にならないと思う。男性と女性の時間配分をどのように考えているのか。

2点目は、公立学校の校長・教頭職における管理職率のデータは小学校、中学校、高校別なのか、どのように分けて考えられているのか。もし公立のみの幼小中高をトータルした割合であるならば、どこが増加したのかわからない。高校教諭における女性の管理職割合がなかなか上がらない現状を把握するため、どこで変化しているのか確認したい。

3点目は、「介護員（ヘルパー）養成数」の男女別割合について伺いたい。介護員は、女性の方が多と考えられるが、介護の役割を女性だけが担っていくようなシステムだと、現状と何も変わらないように思う。

県回答《金剛女性活躍推進課長》

1点目の男性の家事育児時間関連時間と女性の仕事時間の時間の配分・考え方において目指している所は、男性の家事育児参加時間を増やすということである。女性が家庭と仕事を両立できるようになるためには男性の家事育児参加時間が増えないといけない。よって、男性の家事育児時間が増えることと、女性の仕事時間が増えることとは、連動していて当然という考え方もあるが、今回は女性の仕事時間が減っているの、うまく連動していないと思う。

ただし、女性が希望する働き方は千差万別であり、子育てや家庭の状況で長い時間働きたくてもできないという状況があるので、一概に男性の育児時間と女性の仕事時間が比例して増えるわけではないが、比例して増加することを目指していきたい。

2点目の教員の管理職について、参考資料2の図表20のグラフに学校長・教頭における女性割合の推移、小中高の校長・教頭別に割合を示している。

3点目の介護ヘルパーの受講者の男女の割合については、後日確認し、連絡させていただく。

《須崎委員》

奈良県の女性の就労率が低いことについて、日本の働く女性が抱える問題は、高学歴女性の就業率が他の先進諸国に比べて低いということである。海外の先進諸国では、夫の収入が高くて妻の就労の抑制にならないが、日本ではまだこの法則が働いている。奈良県女性の就労率の低さの要因は何か、夫の収入が高いからか、働きたいのに働けないのか知りたい。奈良県の状況を知ることで、今後の対策が違ってくと思う。夫の経済力が高いことや働ける場所が少ない等、要因は色々あると思うが、女性の就労率が低い理由として、細かなデータを持っているのか、その時代に即した形での解決を図ろうとしているのか伺いたい。

県回答《金剛女性活躍推進課長》

奈良県の特徴として、主なものは2点あり、1点目は「固定的な性別役割分担意識が強い」ということ。内閣府の調査では、都道府県別データで全国一強いという結果が出ている。かといって女性の就労を抑制している第一の原因なのかどうかは分からないが、厚生労働省の見解では、都道府県別データを見たときに固定的役割分担意識が強い都道府県・地域は女性の就業率が抑制されているという相関データを示している。しかし、潜在的労働力として、就労を希望している女性は奈良県のほとんどの世代において全国より高くなっており、働きたいと思っている女性が非常に多いという事実もある。

また、奈良県内に働く場所がない（家の近くにない）ことや、働き方（就労時間、雇用形態）と働く場所について、マッチングがうまくいかない等の問題が複合的に絡んでいる。

働きたいという意欲は、決して低くないとみている。

《松谷委員》

娘が以前、奈良県内の医療機関で勤めていた。結婚して妊娠し育児休暇を取ったが、育児休暇から戻ろうとした時に、最低限、独身時代の働き方をしてもらうように管理者から指示された。奈良県の医療機関で、女性が子どもを産んだ後に仕事と子育ての両立を実現することは難しいのではないかと感じた。

企業の中で、小規模の保育所を造ったところで、すぐに定員に達するぐらい女性が働いているので、それを全うできるような対応はできていないと思う。

質問は2点。

奈良県の保育所の待機児童の人数について、保育所の中でも定員に達していない保育所がある。空きがあるのに入れない人がいるのはどうしてなのか。この差を埋めていくような取組を実施すれば、奈良県内の待機児童は減っていくと思う。このような取組を実行している自治体はあるのか、伺いたい。

「ひとり親家庭の子どもの大学等進学率」だが、収入と教育が密接であるということがいろいろなところで語られており、データもある。この、ひとり親家庭には、低所得者や生活保護家庭も入っているのか、低所得者や生活保護家庭に重きをおいて取り組んでいるのか。

県回答《正垣子育て支援課長》

保育所の待機児童問題について、市町村において保育所の定数と実際に入っている児童数の空き状況については、保育所の実施主体である市町村と情報交換を行っているが、空いている要因については、親の状況や地域の実情もあり、なかなか待機児童を解消できない。今後も市町村と情報交

換しながら対応していきたいと考えている。

県回答《奥田こども家庭課長》

ひとり親家庭の支援については、修学資金の貸付けのケースでいうと、特に所得制限は設けずに、ひとり親の方に貸付けをするという制度がある。例えば平成28年度であれば、新規に96件、継続で60件、合計156件の貸付け実績がある。

一方、学習支援も行っており、経済的に困った方だけではなくて、塾に行くのがなかなか難しいといった子どもも対象としている。こちらも生活保護対象者でないと貸付けないといった線引きをせず、個別対応している。

【議題2 女性に関する諸課題について】意見及び質疑応答

《神田委員》

協会の会員企業全般において、人手不足が深刻な問題となっている。女性の活躍という面では、求職者に県内企業を知ってもらうことが大切だということで、現在、企業にはできるだけ県内外の求職者に対して、自社の強みを含めた情報開示をお願いしている。今回設立される「なら女性活躍推進倶楽部」にできるだけ多くの企業に参画していただきたい。奈良県では、「女性の就職率が低い」「人手不足」という事態が発生しているので、関係者が課題を共有し、様々な取組を進めて行くことが重要であると思う。3年以内の離職者が多いことも悩みの種だが、一方で離職して転職先の企業でうまくいっている例も出てきているので、そういったことも踏まえて連携が必要であると感じている。

《島本委員》

奈良県は、いち早く性暴力被害者への対策を話し合ってきた先進的な県であったと認識している。

20年前、女性産婦人科医の有志と県警の女性警察官が研修会を行い、性暴力に対する認識を共有し・連携することから始まり、現場経験を積み重ね、次第に県内の連絡体制・支援体制のシステムとして運用されてきた。現在では産婦人科医療のスタンダードである日本産婦人科学会ガイドラインの中に性暴力被害を受けた方への対応がきっちり組み込まれている。現場の女性医師が女性被害者に寄り添って支援をしてきたことが基盤となり、時代の変化とともに取組が進み、その重要性が認知され、このたび「ワンストップ支援センター」設立に結びついたことは喜ばしいこと。

被害者女性へのケアは、PTSDになる被害者もいるので、長い目で見た支援が必要。奈良県は急性期から長期的に、これまでも（公財）なら犯罪被害者支援センターの支援者が被害者をサポートしてきた。今後、「性犯罪・性暴力ワンストップ支援センター」として総合的に被害者を支援するため、奈良県が主体となり施策を進めていただきたい。

また、情報提供として、「性別の固定概念が奈良県は強い」というデータで「夫は働き、妻は家庭」という考えに対する賛成者割合が男女ともに高く、就業率に影響しているのではという話があったが、今年の11月に800人位の全国の大学生に同じようなアンケートをすると、「賛成である」学生の数が少数の12%位になっている。逆に「反対である」とする回答は半分位となっており、社会に出る前の若い世代は、伝統的な固定観念をもととはそう強く持っていないのではないかと思う。ただ実際に、就職・出産を経験すると、奈良県の20代30代のデータは変わっていく。若い方が次のキャリアを積んでいく中で固定概念が変わっていくのだと実感した。大学生に実施したアンケートデータを情報提供するので、施策を進める際に活用してほしい。

《杉井委員》

女性活躍に関するマインド改革における女子学生・生徒に対するライフプランニング等の働きかけについては、女子学生に対してだけではなく、男女ともに行う必要があると思う。

DV防止法のところで、デートDVを取り入れているなら、ぜひストーカー規制法も関連して取り入れてほしい。

《須崎委員》

女子大学生のマインドづくりについて、ワーク・ライフ・バランスをとるということは、女性の問題だけではなく男女とも問題であることを念頭においていただきたい。女性活躍を可能にする男性の家事・育児参画促進とあるが、これは女性活躍をするために男性が参画するのではなく、男性自身の幸せや子どもの健やかな成長のために、両親ともに育児に携わることが大切だと思う。

「家庭と仕事を両立させるには、仕事も家庭も子育ても、『しっかり』『自分で』やらないといけないと思っている」とあるが、これは当たり前のこと。女性が「自分だけで」やるという意味だと思うが、家庭と仕事の両立には男も女も関係ないので、例えば男子大学生に、カップルでキャリアプランをどうつくっていくのか、どのような時期にどうつくっていくのかを考えていくような時代だと思う。

また、小学校の女性教頭が少ないことについて、同じ職種で結婚する人が多いので、同じ時期に家庭内でツートップを出すということは、日本の家庭では解決できていない問題である。自分のキャリアプランを男女どういう風に組み立てていくのか、働く時期・働かない時期をつくりながら、子どもを育てていく等の新しい観点で「子育ては楽しい、これをやれば楽しくなる・幸せになる」ということを政策に活かしていただきたい。

《坪井委員》

「女性活躍推進の新たな展開」の説明の中に「職場推進員の育成」とあるが、「職場推進員」という言葉の意味を説明いただきたい。

県回答《金剛女性活躍推進課長》

県内企業及び県内市町村職員を対象に、男性の仕事と家事・育児との両立、特に「男性の育児参画」を促進するための人材を育てることをコンセプトに、職場推進員育成セミナーや勉強会を開催する。その後、「ならのパパ育児推進員」として、学習したことを企業や市町村に持ち帰り、男性の子育てに関する情報発信を行う役目を担っていただく。来年にセミナーを実施予定である。

《山本委員》

介護の分野は、長年、女性の多い職場である。働きやすい環境づくりを進める中で、制度自体が使いやすいものでないと意味がないと感じている。たとえば、男性に育児休業をとってもらおう上で、固定的役割分担意識がどの程度弊害になっているのかわからないが、使いやすい、より細やかな制度に見直す必要があると思う。また、有給休暇自体を取りやすくする、正職員の身分のまま短時間勤務ができるかなど、使いやすい制度の仕組みとすることが重要。

《松谷委員》

今日の新聞に、ワンストップ支援センターのことが載っていた。現在、全国で9つ程設置されていない都道府県の中に奈良県の名前もあった。これから設立するということなので、同じ作るのなら有効的に病院内に設立して欲しいと思う。

また、以前高校に勤めていた際、女子高校生と卒業後何をするか話し合った時に「結婚」という答えがあった。それぞれ意識が違っており、結婚がすべてという生徒がいることにも気づいた。

《松岡委員》

若い女性が、会社内の他の人の働き方を見て、両立不安を感じているということもあると思う。その解決方法として、企業の中に保育所をつくれば、母乳をあげながら子育てできる。中小企業であればいくつか企業が集まって一つの保育所をつくる。大企業であれば率先して企業内に保育所をつくる。あるいは自宅で子どもを預かるなどの多様な形の「子育てを支援してくれる場所」を増やすための事業があればいいのではないか。

《西村委員》

「奈良県配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第4次）」の取組の中に、「同伴する子ども等への支援の強化」が入っている。これは児童虐待との兼ね合いもあるが、DVでも一番大事なことは包括的にケアすること。中長期的にDVを防止するために重要な支援だと思うので、力を入れて行っていただきたい。

《中川会長》

各委員におかれては、進行にご協力いただき、また限られた時間でたくさんの貴重なご意見をいただいた。

「平成29年度 奈良県の男女共同参画（素案）」については、奈良県男女共同参画推進条例に基づき、施策の推進状況として後日公表する。今後とも男女共同参画の推進にご協力いただきたい。

県においては、本日いただいたご意見・ご示唆を加えた上で、「奈良県女性の輝き・活躍促進計画」の目標の達成、そして奈良県の女性の活躍と男女共同参画の推進を効果的に進めていただきたい。