

# 令和元年度 奈良県男女共同参画県民会議でのご意見

## (1) 妻の就労状況について

### ①今後必要な行政の家庭への支援・手助け及び地域（NPO、企業等）でできること

意 見	団体名
<ul style="list-style-type: none"> <li>・働くことへの意味や意欲を子供のころから育てることも必要</li> <li>・同一労働、同一賃金の実現を</li> <li>・育休後の職場復帰しやすい環境作り</li> </ul>	ガールスカウト奈良県連盟
<ul style="list-style-type: none"> <li>・託児所・保育所の充実と保育士の育成。企業や地域社会と連携し、体験学習や就労等、オープンキャンパス的な場を提供する。インターネットを活用して相談窓口等を拡充する。</li> <li>・シルバー人材や経験者を活用し、保育、子育てに悩む女性の憩いの場、意見交換の場を作る。</li> <li>・企業が合同で託児所を設ける等、柔軟な協力体制を試みる。</li> <li>・正規職員と非正規職員の立場や待遇の差を少なくする努力を行う。</li> <li>・女性の就労、男性の育児への参加は県下でも地域によって大きく傾向も違うと思うが、個人がそれぞれに充実した人生を送るために優先することを、広い視野で考えることのできる開かれた社会作りが必要だと考える。</li> </ul>	国際ソロプチミスト奈良
<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てNPOに行政の支援①手続きの簡素化②免税等で支援</li> <li>・企業内、市役所内、病院内の保育施設を作る。</li> <li>・経済的支援</li> <li>・小児医療、子供の健康支援</li> <li>・住まい、環境の充実</li> </ul>	大学女性協会奈良支部
<ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間勤務（パート）希望者に対して、仕事と子育ての両立を支援する目的から始まったファミリーサポートセンターの設置と充実</li> <li>・幼稚園の預かり保育（就園時間延長、長期休暇中の預かり事業）の充実、保育園の一時預かり保育の充実</li> <li>・事業所、企業内保育施設の確保</li> <li>・今年10月からの幼保無償化を打ち出したことにより、就労希望の母親が急増。行政の急務策として、保育士確保、保育所の増設を進めているが、現実には困難な状況が生じている。保育する側の子供を育てる質の高さ（愛情）を第一に考えてもらいたい。</li> </ul>	奈良いのちの電話協会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・学童保育の時間延長</li> <li>・病児保育可能施設の設置</li> <li>・社内託児施設の設置</li> <li>・有給休暇の時間単位での取得</li> <li>・子の看護のための休暇制度を設ける</li> </ul>	奈良経済産業協会

意見	団体名
<ul style="list-style-type: none"> <li>・今後、女性の仕事のウエイトを高めていくためには、①夫の理解・協力②勤務先の柔軟な勤務体制③行政の支援（託児所・保育所等の充実）が必要。</li> <li>・結婚や出産から子供の小学校卒業までの約15年間において、女性がもっと就労できるような仕組みを行政・企業が一体となって取組んで行けたらと思う。</li> </ul>	奈良県銀行協会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て支援</li> <li>・子供の見守り</li> </ul>	奈良県商工会連合会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・全員が保育所に入所できること</li> <li>・企業内で保育所が出来るところが多くなれば良い</li> </ul>	奈良県食生活改善推進員連絡協議会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労中のママさんへの集う場づくり</li> </ul>	奈良県生活協同組合連合会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員が結婚、出産、育児、介護等々を機に仕事を辞めることは、職員はもちろん企業サイドにとっても大きな損失である。</li> <li>・職員の人生のそれぞれのステージに応じて、希望に沿った条件で勤務できるよう、フレキシブルに勤務条件を変更していけるよう勤務形態を検討することが必要ではないか。</li> </ul>	奈良県地域婦人団体連絡協議会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性が働きやすくするためには、まずは、家から近い場所に職場があるということが必要ではないか。そのためには、さらに企業誘致に力を入れていく必要がある。</li> <li>・企業の誘致においては、特に、女性の求職者が求める職種に注目した優遇施策等も検討する必要があるのではないか。</li> <li>・企業に保育所設置</li> <li>・企業に復帰希望者の相談場所</li> </ul>	奈良県病院協会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育所の充実</li> <li>・就労希望の相談窓口の設置</li> </ul>	奈良県婦人教育推進会
<p>求職中の母親も保育園、認定こども園に入園できるよう、保育士を確保することが家庭への支援に帰ってくると思う。</p>	奈良県保育協議会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きたいが、希望される勤務条件がマッチしない現状、短時間でも正社員になれるように</li> <li>・通勤の時間を短くするために在宅勤務も</li> </ul>	奈良県ボランティア連絡協議会

意見	団体名
<ul style="list-style-type: none"> <li>・私の担当地域では過疎化が進み子育て家庭が何組かしかない状況です。</li> <li>・交通の便が悪い働き場所がない等で本当に子供が年々少なくなり学校も統合されている。</li> <li>・働き場所（行政に望むところ）</li> </ul>	奈良県民生児童委員連合会
<p>育児休業取得後の復職率を各企業・団体が明らかとし、高い復職率を達成している組織の工夫やトップの考え方、復職しライフイベントと仕事を両立させている当事者の意見等を紹介する場があれば良いと思う。</p>	奈良県立医科大学女性研究者・医師支援センター
<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て中の家庭に対して無利子の貸し付け制度の拡充、助成金の新設</li> <li>・PRの先駆的な方法を取り入れて啓発</li> <li>・企業内での先駆的な取組をさらにメディア等を活用しPRし、同時に企業内の社風改革の委員会等をつくり意識改革に取り組む。</li> <li>・多様な働き方ができる社内ルールの整備。</li> </ul>	奈良県老人福祉施設協議会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性就労の最大の障壁は子育てへの負担。保育所等の託児施設充実への取組とともに、育休中の社員を持つ事業者への経済的な支援も必要。</li> <li>・周囲の目はいまだに母親の就労にネガティブ。意識改革が必要</li> </ul>	奈良新聞社
<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事を辞める理由の「家事・子育てに専念したいから」は前向きな理由であり、尊重すべき。その後の、家事・子育てが一息ついた時に、本人の望む条件で就業できるよう、多様な働き方が提供されるような仕組み作りが必要。</li> <li>・子育てなどで辞職した者に対し、育児休業より幅広い期間で、再度就業を希望した際に過去のキャリアを活かしながら、勤務時間等の希望に応じた、多様な就業体制を構築していただきたい。</li> </ul>	奈良地方法務局
<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護休業法に基づく育児短時間勤務制度（子が3歳まで、原則6時間の短時間勤務が取得可能）を周知している。</li> <li>・ハローワーク（奈良・高田・櫻井）にはマザーズコーナーがあり、子供連れでも安心して相談できるよう、育児中の母親のお仕事探しのお手伝いをしている。</li> <li>・退職した割合が約6割から5割へ減少していることは評価できる。仕事を辞めた理由の第1位は「家事・子育てに専念したい」という前向きな理由だが、マタハラなどを受けて退職されておられないか、気になる。雇用環境・均等室では、マタハラのご相談を受けているので、お気軽にご相談いただきたいと思います。</li> <li>・夫の自立（家事を分担する）と妻の自立（夫に家事を分担するよう言うこと）ができれば、女性の有業率が伸びるのではないかと考える。</li> <li>・未就労の妻の6割が働きたいと考えていることについて、出産を機に退職しその後に再就職を選択するか、退職せずに育児休業を取得し継続勤務するか、妻の生涯の収入の差を検討してから、出産による退職を検討してほしい。</li> </ul>	奈良労働局

意見	団体名
<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育所の充実。入園できなければ無償化されても意味がない。産休や育休終了で保育所への入園希望することになるが、地域の保育所がどのようになっているかの情報提供が少ないのではない。</li> <li>・育休を取得すると長期の休暇となる場合が多く復帰後のキャリア形成がイメージしにくい子育てをしながら、仕事との両立に向けた情報提供など必要。</li> <li>・休暇取得中でも社会との関わりを継続させる必要（男女問わず）</li> </ul>	日本労働組合総連合会 奈良県連合会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育所の受け入れを充実と、保育料が学童保育、塾等にかかわる費用の軽減</li> <li>・仕事をやめて、子育てするのが当たり前、という社会意識の変革</li> <li>・企業側の育児に対する協力できる姿勢を具体的に示すこと。企業内保育園を作っても、すぐ人数が埋まり、不足のままだと思う。</li> </ul>	部落解放同盟奈良県連合会
さらなる同一労働、同一賃金の推進	大和・まほろばNPOセンター

## ②会議での主なご意見

フランスはフレキシブルな働き方をしやすい制度が整備されている。育休・産休から復帰する際に元のポジションが保障されており、復帰時にフレックス等どんな勤務形態になっていても休暇取得前と同一の賃金が支払われる。

仕事と子育ての両立を「しんどいもの」と思い込んでいる若者が多い。夫婦で子育てしながら働くことの良い面にクローズアップした分析結果が出せるのであれば、データに基づいた就労意識の啓蒙に活用してほしい。

結婚という早い段階で正規雇用を辞めている妻が多いことに驚いた。若者はもう少し進歩的な考えになって、状況が変わっていてもいいのではないかと。若者向けの意識啓発や、フランスの例のような職場環境の整備が課題だと思う。

## (2) 男性の育児休業について

### ① 今後必要な行政の家庭への支援・手助け及び地域（NPO、企業等）でできること

意見	団体名
<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児での男親の関わり方について、子供の頃からの教育が大事</li> <li>・育休をとりやすい環境作りを</li> </ul>	ガールスカウト奈良県連盟
<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業取得中の家庭にメリットがあるような税制上、給付金等手当で支援する制度を検討する。</li> <li>・地域で対象となる家庭が参加できる交流事業を行い、男性が育児に積極的に参加できる気運と環境を整備する。</li> </ul>	国際ソロプチスト奈良
<p>行政は企業への指導を進めるとともに、企業は意識向上をはかる</p>	大学女性協会奈良支部
<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て支援センターの充実、利用喚起</li> <li>・ファミリーサポートセンターの利用喚起</li> <li>・ベビーシッターの利用支援（費用・行政一部負担など）</li> <li>・男性の短時間勤務制度の導入、利用喚起</li> <li>・企業の男性休業制度の取り方の工夫</li> </ul>	奈良いのちの電話協会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性の育児休業取得の奨励</li> <li>・男性向けの育児・家事（料理含む）の仕方のセミナー開催</li> <li>・育児に参加している男性の体験談や育児のコツ等の冊子の配布</li> <li>・パパ向けの育児・家事の仕方のイベント等の開催（NPO）</li> <li>・育児休業取得の奨励</li> <li>・育児休業が取得しにくいのは、管理職・役職に就いている男性が育児に関わっていない世代であり、育児休業そのものが理解しにくいからだと思う。管理職・役職付の男性に向けた意識改革のためのセミナー・勉強会を開催し、実態に育児休業を取得した男性の経験談（苦労したことや感動したこと、育児に関わって自身が成長したと思ったこと等）を聞く機会があればいいかと思う。書面や制度をつくるだけでは、育児に関わったことのない人の意識を変えることは難しいと思う。</li> </ul>	奈良経済産業協会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・金融機関においては、男性が育児休暇を長期間（1か月以上）取得したという情報は、以前はほとんどなかったが、最近では長期間（1か月以上）にわたり取得するケースも出てきている。また、少ない日数での取得も着実に増えている。</li> <li>・男性の育児の前段階である妻の出産時立会いや、産後の母子の看護のために休暇が必要な場合に、通常の慰労休暇とは別に、特別休暇を取得するよう推奨している金融機関もある。</li> </ul>	奈良県銀行協会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育環境の整備</li> <li>・育児休業の事への理解と協力</li> <li>・職種によっては育休がとりにくい事もあると思う。仕事に復帰する時の雰囲気・違和感が心配。中小企業（少人数）のところは仕事を長く休みにくい。</li> </ul>	奈良県商工会連合会

意見	団体名
<ul style="list-style-type: none"> <li>・同じ待遇の方同士の集う場づくり</li> <li>・イクメン、イクボス研修</li> </ul>	奈良県生活協同組合連合会
小さな中小企業ではなかなか育休が取れないことも考慮することが必要。	奈良県地域婦人団体連絡協議会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査の結果から、まずは、男性の自立が必要と考えられる。</li> <li>・また、企業を含めて社会全体に、子育ては男女が共同して行うものとする風潮をつくっていく必要があり、そのために行政は、今後も継続して、イベントやPR活動、企業における優良事例の情報提供等を通じて、社会全体が変わっていくような働きかけを続けていく必要がある。</li> <li>・企業等において、上司が自ら率先して実行したり、男性職員に育児休業の取得を強く働きかける等、旧来の風潮を断ち切る努力を続けることが必要と思う。</li> </ul>	奈良県病院協会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・休業終了後の家庭への訪問</li> <li>・休業終了後の男性への時間配慮</li> <li>・夫婦で育児休業の時、両方給料減額になるため休業を短くする時等、行政・企業からの配慮が欲しい。</li> <li>・広報的には不足ではないか。</li> </ul>	奈良県婦人教育推進会
男性が育児休暇を取ることが少しずつでも広がっていくことは良いことだと思うが、休暇取得後も子育てはずっと続いていくので、男性の労働時間を短くして、帰宅できる時間を早くできるような社会になってほしいと思っている。	奈良県保育協議会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性の考えが変わってきていると思うが、まだまだ育児に対する考えが変わっていないように思う。</li> <li>・子育てを男女一緒にする喜びをもっとPRしてほしい。</li> <li>・育休をとれば給料が少なくなることをもっと考えてほしい。</li> </ul>	奈良県ボランティア連絡協議会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・他地域の実情を聞かせていただくと男性の育休を取っている方が増しているとのこと。仕事育児に責任と喜びを分かち合う意識改革が必要</li> <li>・地域と本人の意識改革が必要と思う。</li> </ul>	奈良県民生児童委員連合会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性育児休業取得企業への助成金等、きっかけ作りを促進</li> <li>・使える助成金制度にするためにできる制度へのシフトが必要</li> </ul>	奈良県老人福祉施設協議会
<p>そもそも休暇が少ないこと自体が問題。 ある程度自由に休みがとれるような状況になれば取得率も増えると思う。そのための支援が必要では。</p>	奈良新聞社

意見	団体名
<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業を取得することが当たり前の考え方が根付くような啓発・啓蒙を行う。</li> <li>・企業が社内研修等で、育児休業を気兼ねなく取得できるようなルール作りを行う。</li> </ul>	奈良地方法務局
<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働局には「ハラスメント対応窓口」があり、男性が育児休業を取得したことを理由とする不利益取り扱い事案やパタハラ事案について、女性に対する不利益取り扱い事案やマタハラ事案と同様に積極的に対応する。</li> <li>・男性の育児休業を取得しやすい職場風土づくりに取組、就業規則等の整備を行った後、男性労働者に生後8週間以内に開始する育児休業を取得させ、又は育児目的休暇を利用させた事業主に対する助成金制度がある。</li> <li>・「夫婦の意識の差」のグループインタビューの中で、夫、妻どちらの意見なのか不明ですが、女性は育児に+して夫の世話をする現状を拝見し、育児に対する夫の意識が低いこと、子どもの世話だけでなく、妻の負担を軽減するという認識がなく、日常の家事分担への夫の参画が難しいことを感じた。</li> </ul>	奈良労働局
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「父親の役割」を意識しすぎないように、育休を取得する = 子供の世話、ではなく家事などを行うことも育児と関わりのあることであると意識させていく。</li> <li>・賃金保障</li> <li>・妻の産休中に義務づける。まずは1週間から始める</li> <li>・夫婦で考えた場合、女性の賃金が低いことが女性（母親）が休むほうが生活への支障が少なくと捉えられているのではないかと。休業手当金等のアピールをしていくことも必要ではないか。育児休業は長ければ良いのではなく、職場復帰に向け様々なサポート体制を示すことで女性の就業継続にも、男性の育休取得にもつながると考える。</li> <li>・男性の育休取得が進まないのには、女性の賃金の低さが原因の一つ。夫婦で賃金を比較し、「安い方が休む」という考えがあると思う。イクメンの流れは男性に「家事をしなければならない」という強迫観念を、女性には「夫は家事をしてくれる」という期待感を持たせてしまい、夫婦それぞれのハードルを上げている。</li> </ul>	日本労働組合総連合会 奈良県連合会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業がとりやすい状況を作る。</li> <li>・管理職側の男性が進んで取るようにする。</li> <li>・育児休暇を取ると、「迷惑になる」「戻ってきたら仕事なくなるのでは」「仕事内容が変わっているのでは」「転勤？」という不安がないようにする。</li> </ul>	部落解放同盟奈良県連合会
育児休業中の賃金の補償（割合を上げる）	大和・まほろばNPOセンター

## ②会議での主なご意見

これまで、女性は産休・育休を取得したことによる不利益に困ってきた。不利益取り扱いやハラスメント等は、本人の自覚がなく見逃される場合もあるので、企業をチェックする仕組みが必要。また、産休・育休に関して良い数字（復帰率100%など）を出している企業を表彰するシステムがあっても良いと思う。

6月の国際会議で話題になったのは「日本の産休・育休制度の内容自体は良いので、なぜ取得率が低いのが不思議」ということだった。

労働局では、不利益取り扱いやハラスメントの相談に対応しており、企業の指導も行っているのでぜひご活用いただきたい。子が3歳になるまで時短勤務を選択できることは法律で義務づけられている。