

議 事 録

日時：平成22年7月29日(木)10:00～12:00

場所：県庁5F第1会議室

発 言 者	発 言 内 容
音田会長	<p>今年度第1回目の奈良県男女共同参画審議会である。今年度は「なら男女GENKIプラン」の後期5年間の目標の見直しが重点的な議題となってくる。</p> <p>議題が3つあるが、「なら男女GENKIプラン」の後期5年間の目標の見直し」の議題を中心に皆さんの熱心な議論を頂戴したい。まず、議題1「奈良県男女共同参画審議会開催スケジュール」について、事務局から説明をお願いしたい。</p>
男女共同参画課 矢辻主任 調整員	<p>当審議会の開催スケジュールを説明する。</p> <p>平成18年3月に策定された「なら男女GENKIプラン—奈良県男女共同参画計画（第2次）」、この計画期間は平成27年度までで、前期の目標が平成22年度で満了する。このため、今後、後期の5年間の目標を設定する必要がある。見直しを行い、審議会のご意見をいただき、後期の5年間の目標を設定し公表する予定となる。まず、第1回では、「奈良県における男女共同参画の推進状況の報告」、「なら男女GENKIプラン」の後期5年間目標の見直し」で事務局案を審議する。その時ご意見いただいたものを事務局で担当課と調整し、後日修正という形で修正案を出す。第2回の審議会は、10月頃を予定しており、後期5年目標の修正案の審議をいただく。ここでまた、調整修正し、第3回を平成23年2月で予定している。ここで計画の後期5年目標（平成23年度から27年度）を決定し、公表となる。また、表のなかの国の動向を参考にしてほしい。以上。</p>
音田会長	<p>今年度の審議会のスケジュールについて説明があったが、質問等はないか。特に質問がないなら、今年度はこのスケジュールに沿うということになる。</p> <p>議題の2に移る。議題2は、「なら男女GENKIプランの進捗状況の報告について」だが、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21年度までの進捗状況について、現状の報告を、事務局から願います。</p>
男女共同参画課 加藤課長	<p>資料2「平成22年度 奈良県の男女共同参画（案）」をご覧いただきたい。</p> <p>「なら男女GENKIプラン（奈良県男女共同参画計画（第2次））」の推進状況については、奈良県男女共同参画推進条例第18条の規定により、毎年公表することになっている。その前に当審議会においてご意見をいただくという手続きをとっている。県の施策の推進状況の公表は毎年この「奈良県の男女共同参画」で行っている。</p> <p>例年のように「なら男女GENKIプラン（奈良県男女共同参画計画（第2次））」の推進状況以外に、「データで見る奈良県の男女共同参画」、「市町村における推進状況」もあわせて公表する予定。今日は限られた時間なので事前にお送りした奈良県の男女共同参画の基本計画、「なら男女GENKIプラン」の推進状況について説明し、ご意見をいただきたい。</p>

まず4ページから9ページに、なら男女GENKIプランの施策体系を掲載している。施策は基本目標ⅠからⅤにわけて体系化している。

10ページから計画のめざす目標を掲載している。10ページから13ページまでは基本目標に沿って計画がめざす目標とその進捗状況の分析について記載している。計画がめざす目標項目は10年目標が5つ、5年目標が40ある。

それぞれ現況値を記載させていただき、担当課が進捗状況を記載しているものである。14ページから37ページについては基本目標毎に具体的な施策をあげて、昨年度の事業の概要や実績、また本年度計画を記載している。

以上の内容について資料3『「なら男女GENKIプラン」の進捗状況について(概要)』で各基本目標毎の進捗状況を抜粋してご説明させていただく。

基本目標Ⅰ あらゆる分野における意思決定の場への女性の参画

昨年度の県審議会等における女性の登用率は、目標である30%を維持することはできなかった。これは、国の事業の終了に伴い終了した女性登用率が高い審議会があったため。

改選の際に女性の登用率が大きく変化した審議会がいくつかあり、結果的に女性の登用率が減少することとなった。「審議会委員選任指針」に基づき、県の方では行政経営課が事前協議により女性委員の登用促進に努めているが、これを徹底していきたいと思う。

一方、市町村の審議会における女性の登用率が20%を超えているのは15市町(うち30%を超えているのは1町、高取町)であった。また、10%以下の町村も4町村あり、これは安堵町、曾爾村、下市町、東吉野村。男女共同参画を進める市町村の体制づくりが課題となっている。

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

育児休業制度、介護休業制度を規定する企業の割合が前年度より増加し、平成22年度の目標値を上回った。さらに、小規模事業所の取り組みが進むよう、「社員・シャイン職場づくり推進事業」により県内企業における働きやすい職場づくりに努めていきたい。

女性センターでは、仕事と家庭の両立等、女性が働くため、働き続けるための情報提供や相談を行っているが、県内女性の有業率が全国最下位という状況をふまえて平成21年度に行った「女性の就業等意識調査事業」の結果を受けて、今後も就業継続(仕事と家庭の両立)支援対策、20代、30代の安定雇用対策、男女の固定的役割分担意識の解消対策等の施策を推進していく。

これについては、配布した奈良県の「主な政策集」37ページで「男女共同参画社会の推進 女性の社会進出、地域参画を応援する」という項目で紹介している。

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

国では政労使トップにおいて「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の新合意が平成22年6月になされ、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意が表明されている。

県においても「男も家事(おもかじ)いっぱい推進事業」では、「男も家事(おもかじ)いっぱい広場」を開催し、男性の家事フォトコンテスト入賞作品の掲示などを通じ、女性の家事負担軽減と就労促進、ワーク・ライフ・バランスの推進、男性の家事・育児の参加促進について啓発を行った。

県内企業における女性の育児休業取得率は、全体としては目標値を上回ったものの、事業所の規模によって取得率に差があることから、引き続き取り組みが必要である。また、県では、放課後児童クラブや一時保育事業等、地域の子育て支援拠点への経費補助を行っており、児童クラブ数、一時保育事業実施箇所数等は目標値を上回った。一方で、休日保育事業等一部の伸び悩んでいる事業については関係機関と連携してニーズの把握や課題解決に努めたい。

基本目標Ⅳ 男女の人権の尊重 女性に対するあらゆる暴力の根絶

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（第2次）」（平成21年1月策定）をふまえ、中央子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共に、夜間休祝日を含めた24時間体制で緊急一時保護の対応をしている。

さらに、DV相談に迅速・的確に対応するために、相談機関相互のネットワーク化など支援体制の整備を図り、相談員の資質向上に努めるとともに、DV被害者支援講座の開催や女性に対する暴力防止フォーラム等を通じて、広く県民を対象に人権が尊重される社会づくりをすすめていく。

また、DV被害者や周囲の人に、早めの相談を促し、深刻な被害を未然に防止することを目的として「DV相談窓口周知用カード（ひとりで悩まないで・・・）」を作成し、行政機関等だけではなく、県内コンビニエンスストア、スーパーマーケットへの設置をすすめている。

現在イオン、ならコープ、サークルKサンクス等がご協力をいただけている。

警察本部では、子どもや女性をねらった犯罪の発生ゼロを目指して、「子ども・女性安全対策室」を平成21年4月に設置し、携帯電話への不審者情報のメール配信等を行っている。

基本目標Ⅴ 男女共同参画社会実現に向けた意識づくり

男女共同参画社会の実現を目指し、県内事務所におけるワーク・ライフ・バランス実践事例をまとめた啓発パンフレットを発行した。男女共同参画週間啓発事業を実施するなど、わかりやすい広報・啓発に努めた。

奈良県男女共同参画県民会議を構成する企業・団体の男女共同参画推進取組事業数は増加しており、さらに県民会議などを通じて、県民・事業者・関係団体・市町村等に男女共同参画の意識の浸透、定着を図っていく。

また、人権教育セミナーの実施や女性センターを拠点に活動する修了生や女性等グループの活動の支援により、男女共同参画を推進する教育や学習活動の充実に取り組んでいる。平成22年度は県内の女性の就労意識調査等の結果をふまえて、「女性の活躍と経済活動」をテーマに全国フォーラムを開催し、男女共同参画社会づくりに向けて広く気運の醸成を図りたいと思っている。いままでの取組の概要は以上である。

音田会長

事務局からの説明に関して何か質問等ないか。
既に現況値が目標値を超えているもの、目標値にはるかに遠いものなどいろいろあるようであるが、これはまた後期5年目標の見直しに関連してくる。

<p>辻村委員</p>	<p>ささいなことであるが、基本目標Ⅰにおける言葉の使い方だが、女性の「登用率」、他のところでは女性委員の「割合」という言葉が使われているが、「登用する」という言葉は無意識に誰かが誰かを使ったというような感じがする。数値目標のところには女性の「割合」とか「登用」とかが混在し、データでみる奈良県の男女共同参画という別資料では、基本的には女性委員の「割合」というようにしている。</p> <p>「登用率」という言葉は避けた方がよいと個人的には思っている。</p>
<p>男女共同参画課 加藤課長</p>	<p>どちらかに統一しておいた方がよいと考えるので、「女性委員の割合」で統一を検討したい。</p> <p>目標項目のところは、次の5年目標項目のところに関連するところであるので、統一していきたいと思う。</p>
<p>音田会長</p>	<p>他の委員の方はいかがか。</p> <p>「割合」で統一して効果をはかるのでよいであろう。</p> <p>ちなみに国の事業の終了に伴い終了した女性登用率が高い審議会、例えばどういふものがあるのか。</p>
<p>男女共同参画課 加藤課長</p>	<p>家庭教育啓発推進協議会というのが47.1%女性であり、それが終了して数に影響した。</p>
<p>音田会長</p>	<p>他には何か質問はあるか。</p>
<p>森田委員</p>	<p>審議会は数多くあるのか。</p> <p>奈良県が委員を選ぶのであろうが、何か基準、選考基準というものがあるなら、その中に男女を均等にしなさいと入れればいい話なのではないか。1番目標達成しやすいのはこれではないか。県だけでもそれをしていただいたらいいのではないか。</p>
<p>男女共同参画課 加藤課長</p>	<p>審議会等委員の選任指針が、奈良県新行財政システム推進本部で決められている。例えば次の事項をふまえて選任するものとするということで、「委員数の見直しで15人以内にする」、「任期が引き続き10年を越えないものとする」、「年齢構成の適正化等で青壮年層の積極的な登用をはかって高齢者の選任は避けるようにする」、「複数の審議会等で同一人を重複して委員に選任しようとする場合は原則4機関までとする」等の指針があり、そのなかに女性委員の登用促進という項目を設けてあり、「なら男女GENKIプラン」の示すとおり登用率30%を維持するものと記載されている。</p> <p>とりまとめは行政経営課が行うが、委員を設置する時、要件がクリアできて受け付けることとしているが、実際には女性委員が見つからないという理由でこういう結果になっている。また、市場の委員とか、また、警察署長で構成する協議会の委員はあて職で決められている。こうなると警察署長に女性がならない限りは、達成できない。審議会の総委員数を分母に女性委員の割合でデータを出すのでこういう結果になっている。</p> <p>後期5年目標の見直しのところでも、問題であると思っており、それぞれの審議会の性質があると思うが、30%を維持するという表現よりは、例えば3人に1人は女性とすることで、もう少し解決ができるのか、また、協議をしていきたいと考えている。</p>

音田会長	あて職というのはどうしても団体の長が多いので、そこに女性がならないとどうしても難しい。
森田委員	審議会はだいたいいくつぐらいあるか。
男女共同参画課 加藤課長	県庁内、県警もふくめて、だいたい毎年150前後設置している。
音田会長	他に何か。
辻 委員	<p>県職員の管理職における割合が、数値で何%と書いてあるが、数値で書くことに意義があるのか意味がわからない。例えば、50%というのが究極の目的なのか。要は能力があれば男女ともに昇任に対して歯止めはないわけですよね。何かハードルがあるのか。</p> <p>リーダーを目指す女性の方が例えば、結婚をし、子育てをし、なかなか能力を磨く時間がないのだとしたら研修等増やすというのはよい。</p> <p>能力があるのに登用されないのか。いや、そうではなくて割合を増やさなければならぬ、ということになると、失礼だが、能力がないのに登用率を増やさないといけないのか。管理職になった人も、何かしらのハンディがあるだろうし、その女性管理職の下に就く方からしても違和感が残るのではないか。</p> <p>反対しているのではなくて、数値をいれるということに対してこの項目はとも馴染まないな、というのがある。</p> <p>ましてや、奈良県が8.0と数値を掲げることに意味があるのか。</p> <p>それから、課長補佐以上になる率は高まっているが、なかなか課長にはなれないと。基本的には能力がある人には男女の性差関係なく登用するということがベースであって、そうはいつでも女性としてのハンディがあるだろうから、リーダーになるための、要職につくための機会均等という意味で、機会も与えなければならぬだろうし、機会を得るために制限になっているようなことを除いていくということにしないと具合が悪いのではないか。</p> <p>例えば、一般の民間企業でも、大企業では、こういう率を設定するところが結構ある。中小企業では、なかなかそういう話そのものがなじまない。むしろ、能力があったり、やる気があったら、登用していくという形の方がむしろ多い。職種と男女のジェンダーの問題は相変わらず残るがその辺りをどういうふう整理するか。</p> <p>目標値を定めるということに対してちょっと違和感がある。</p>
男女共同参画課 加藤課長	<p>平成27年度の目標値で8%をあげているのは人事課だが、ある程度女性を育てて、この目標値まで持って行くことで、今の年齢構成を見ながら、数字を出したと聞いている。</p> <p>例えば、手元の資料では、50歳以上の県職員の女性の割合というのが平成22年度で11%であるので、全体的にみてその8%という数字がどんな数字なのかということが、掴みにくい数字であるということは確かだと思うが、年次系列をみるとそれなりに増えて、女性の管理職が増えてきているということがわかる指標にはなっている。これについては皆さんのご意見をいただきながら、目標設定をしていきたいと思う。</p>

音田会長	皆さん、この件に関して、いかがですか。
馬場委員	もともと県職員の採用時は性の差別なしで採用されている。現時点でもともと職員の男女割合がわからないで何%というのを書いても、それが一体、全体の何%というのがわからない。データとしてあればありがたい。
男女共同参画課 加藤課長	<p>知事部局におけるデータのみ持っている。</p> <p>全体の男女比ということで、平成22年度では24.1%が女性。平成21年度は22.1%、平成20年度は21.2%だったので、徐々に女性職員の割合が増えている。</p> <p>年代別でいうと、特に30歳未満は、43.3%になっている。50歳以上なら、11.3%が女性である。</p> <p>採用については、かつては採用が少なかった女性上級職が、平成22年度で約41%になっている。これは年度で変化しており、平成21年度では39.4%、平成20年度で44.2%、少し前の平成11年度では23.1%であったので、最近は女性の採用の割合が増えているといえる。</p>
辻 委員	<p>要は採用時点での男女の差別はない。</p> <p>県職を求めるという立場にあっては、5割に近づいているということですね。</p> <p>例えば、30歳以下の方が、今後、能力があれば、男性の比率と似たような形で登用されていきますよね。ならば、わざわざここで数値をあげなくてもよいのではないか。例えば、40歳以上、50歳以上の方は過去そういう制限された条件のなかで差別を受けてきたということであれば、あえて率を設定して、一定の割合にあげていくのだというのわかる。</p> <p>これを例えば若い人、20代、30代の若い人、例えば大卒の男女が見たときに、どういう受け取り方をするのかと思う。教員の世界ではあまりないように思う。行政職特有のものが過去から引きずられてあるのか。</p> <p>「なら男女GENKIプラン」のなかで、県職員の管理職の登用率をあげるときに、数値であげるとするのは若い人には違和感が残るのではないかという感じがした。</p> <p>一定の上手な説明とか現状や考え方についてお示しいただいたらと思っている。論議して欲しいというのではなくて、違和感が残っていく。</p>
中川会長 代理	<p>今の話ですが、根本的な問題を問いかけをされたと思う。</p> <p>論点がいくつかあるかと思う。</p> <p>結論から先に、申し上げますと、数値目標を掲げることは国際的な流れであって、おっしゃられる違和感はありません。先に向けた目標ですから、現在どういう手を打つかということが問われると思う。</p> <p>もう一つの問題は、能力という言葉が論じておられたかと思うのですが、そのモデルは一体何なのかというのが根本的に問われると思う。男性中心の企業組織というのがかつて主流だったのですけれども、ここでも能力というものが問われ、前から指摘されている。能力という概念自体を、女性の視点からも考えなければならぬ。</p> <p>平等という点では、入り口の平等、プロセスの平等、結果の平等がありますから。プロセスの平等は、社会に入ったときに評定を受ける機会が平等かということである。数値目標をいれることは妥当であると私は思っている。</p>

音田会長	<p>女性の側から見たら、管理職になる女性はなぜ少ないのだろうという素朴な疑問があると思う。</p> <p>とりあえず目標値をあげてそれに向かって、女性が管理職になれるような形で研修の機会を設けていく。数値自体は低いのではないかと思うが、目標に向かっていくことは、それはそれで意味があるのかと、私は理解している。</p>
辻 委員	<p>研修の機会を増やすとか具体的な行動は意外ともなっていない。</p> <p>女性のための研修等が増えてくると、かえって差別になる。その辺りを含めて違和感がある。</p>
くらし創造部長 宮谷部長	<p>奈良県では管理職の登用試験はない。</p>
辻 委員	<p>登用試験がない府県というのは少ないのですか。あるのが普通ですか。</p>
男女共同参画課長 加藤課長	<p>ちなみに、教育委員会では校長、教頭の登用試験がある。合格者リストから登用する。これについても14%という目標を掲げている。</p>
音田会長	<p>他に質問はあるか。質問がないようなら議題3に移りたい。</p> <p>では、次に議題3「「なら男女GENKIプラン」の後期5年目標(平成23～27年度)の見直しについて」の審議に入る。</p> <p>前回の審議会で、「なら男女GENKIプラン」の基本目標、基本課題に沿って後期5年目標を見直していくということで決定した。</p> <p>まず事務局より、「見直し案」の説明をお願いします。</p>
男女共同参画課長 加藤課長	<p>見直しに移る前に確認として、今日いただいたご意見をふまえて、「奈良県の男女共同参画」公表の事務手続きをすすめていただくとしてよろしいか。</p>
委員一同	<p>了承。</p>
男女共同参画課長 加藤課長	<p>先程の「データでみる奈良県の男女共同参画」、「市町村における状況」を加えて、例年出している冊子のようにして公表させていただきたいと思う。</p> <p>「データでみる奈良県の男女共同参画」についてはデータを更新している。昨年の「就労意識調査の結果」をふまえて三つデータを追加し、前に夫婦の生活時間のところの表現がわからないというご意見もあったので、夫婦の生活時間の図表、夫の家事育児時間の図表は入れ替えている。</p> <p>これらはいずれも審議会でご審議いただくというものではない。後でご覧いただいて、ご意見をお寄せいただければありがたい。</p> <p>それでは、目標値の見直しに関する説明をさせていただく。</p> <p>資料の4と5により説明する。</p> <p>前回の審議会の目標設定に係るご意見は資料4にまとめさせていただいた。庁内で開催している男女共同参画推進本部幹事会で配布し、関係各課で検討した。</p>

また、事務局に対して、男女共同参画の基本計画は広範囲、他分野に渡って網羅的であって、逆に重点項目の進捗状況がわかりにくく、目標項目を整理して重点化してはというご意見もいただいていた。このことから今回の見直しにあたって、目標値の絞り込みを行い、女性の社会進出を応援するもの、また仕事と家庭の両立を支援するものに、目標項目を重点化させて45項目から32項目に絞る案を今回出させていただいている。

ちなみに目標値の設定数では、滋賀県が19、大阪が18、兵庫県が14ということで、かなり絞られた目標項目の設定となっている。一方で京都が44、和歌山が50と、奈良県の従来のものと同じぐらいの数だが、内容では、京都の44のうち子育て関連指標が18入っており、奈良県は「こども・子育て応援プラン」もあるので多く掲載する必要はないかと思う。また、和歌山では農林関係の指標が、16入っていた。例えばJAや農業委員の女性割合、また、集落排水整備率などの指標も入ったので50でしたので、30前後に絞らせていただくのは妥当な案だと事務局では考えている。

資料5により説明を行う。目標項目を32に絞るということで、掲示しなくてよいと考えるものを色つきの表現をしている。例えば基本目標Ⅰについては、ひとつ減らしてはどうかと思っている。「県審議会等における女性の登用率」、「市町村審議会等における女性の登用率」、これは「女性の割合」ということで替えていくというご意見をいただいた。

「管理的職業従事者に占める女性の割合」、「県職員の管理職に占める女性の割合」、「校長・教頭職への女性職員の占める割合」、これらについて、掲示させていただく。また、「県職員の女性係長職の人数」については、前回にご指摘いただいた客観的な数字、何か比較できる数値かといえ、絶対数を記載しているだけであり、今回割愛してよいかと思っている。

「女性の委員の登用率30%以上維持」を、「女性委員登用率1/3以上」に変えることについては、目標値がまだまだ低いというご意見もあると考える。ご検討いただけたらと思う。

基本目標Ⅱについてだが、割愛するものも多い。

指標とするものが8つある。「女性の就業率」、「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」、「年次有給休暇取得日数」、「企業における女性の育児休業取得率」等。また、これは話題になるところだと思うが、「県男性職員の育児休業取得率」を掲げていたが、県の「特定事業主行動計画」のなかで、新たに「県男性職員の育児参加のための休暇取得率」をあげる案がでていたので、これを「なら男女GENKIプラン」では採用したいと思う。これは、配偶者の分娩にかかわる休暇以外に5日間を産前産後2ヶ月間に取得できるという県職員における特別休暇である。特別休暇ということで、有給であり、「特定事業主行動計画」を策定する際に新たに指標に設置した休暇だったが、現在の取得率が27.4%、これを100%を目標に推進する。

また、外すものは、「年齢不問による求人を行う企業の割合」、これは10年目標で掲げてきたが、法律で禁止が規定されたため、ハローワークではそういった求人を完全に受け付けなくなったので目標値として設定していく意味はないと考える。

「働く女性の相談窓口における相談件数」、他県でも、目標としてあがって
なかったのに、相談件数については外す方向で検討した。「多様就業型ワー
クシェアリング導入企業の割合」、「SOHO事業者支援コーナーの登録事業
者数」、「しごとiセンター相談件数」、「弾力的労働時間制度を採用する企業
の割合」これらについてはそれぞれ目標項目を整理するために削除理由を掲載して
いる。

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

9つの指標にし、3つ削除させていただきたい。「男性の家事関連従事時間」、
「女性の仕事の平均時間」を新たに項目として出したい。

女性が働きやすい職場づくり、就労を希望する女性の就労促進に取り組んでお
り、また、県内の女性就労率は低い、就労を希望するという調査の結果があっ
たので、女性の仕事の就労時間を増やしていくという目標項目をあげた。

「延長保育事業実施箇所数」は、前はなかったものである。以前は、「一時保
育事業実施箇所数」、「休日保育事業実施箇所数」であったが仕事と家庭の両立
支援に関する目標項目に重点を置くということで「延長保育事業実施箇所数」に
差し替えたいと考えている。

次に「地域子育て支援センター設置箇所数」であるが、法律での制度改正があ
ったのでここ3年間移行期間に入っていた。それで、センター型ではなくひろば
型での設置をふやしたいという地域でのニーズをふまえてセンター型からひろば
型へ目標項目を変更したい。

次に、「放課後児童クラブ数」、「ファミリー・サポート・センター設置市町
村数」、「ヘルパー養成数」、「女性のチャレンジ支援関連講座受講者数」、
「男女共同参画社会の形成の促進を図る活動を目的にしているNPO法人数」こ
れらは掲載を継続する。また、目標値については、現状をふまえて設定してい
る。

「一時保育事業実施箇所数」、「休日保育事業実施箇所数」は外す、また、女
性センター「チャレンジサイトなら」アクセス数については、うえに「女性のチ
ャレンジ支援関連講座受講者数」があり、重複しているため、削除する。

次に基本目標Ⅳ 男女の人権の尊重については、4つに整理させていただき
たい。

「DV防止サポーター育成講座受講者数」。「エイズ等感染症に関する学習を実
施している学校の割合（教科の保健学習を除く）」としていたのを新たな目標へ
設定し、「ハイリスク妊婦の県外搬送率」を新たにあげ、もうひとつは「母子家
庭等就業・自立支援センター就業率」を「母子・スマイルセンター（母子家庭等
就業・自立支援センター）のバンク登録者の就業率」に変更したい。

「雇用指導員による企業への巡回指導訪問件数」、「学校に対する非行防止教
室等の実施率」、「幼稚園・小学校における防犯訓練・防犯教室の実施率」、
「運動習慣を有する人の割合」、「在住外国人向け生活情報提供件数」、「人権
相談ネットワークに参画する実施機関の数」は、目標項目を整理するため削除し
たい。

「学校・幼稚園における防犯教室の実施率」は、県警関連の目標項目で、最近
では、学校が主催で防犯教室を実施し、県警は教員に対する防犯教育要領等の指
導を行っている。県警で防犯教室を直接実施しなくなってきたので県警から削除
の要望が出ている。

	<p>基本目標Ⅴ 男女共同参画社会実現に向けた意識づくり</p> <p>従来の「男女共同参画計画策定市町村の割合」以外に「男女共同参画啓発イベント等を実施する市町村の割合」を一つ新たに項目を設けた。</p> <p>市町村合併で、葛城市や宇陀市は合併した翌年に男女共同参画の計画も策定された。県内の自治体では、なかなか規模の小さい町村は合併が進まず、そこでは人員の問題等もあり、男女共同参画計画策定まで手が回らない状況がある。</p> <p>少なくとも啓発のイベントを実施する市町村を増やして、基本計画の策定につなげていきたいということで新たに項目を追加するもの。</p> <p>同様に、「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」、「男女共同参画リーダー養成講座受講生のいる市町村の全市町村に占める割合」、「子育て企業フォーラム、市町村の家庭教育学級、教職員研修等への家庭教育を支援できる人材の派遣回数」、「教職員における男女共同参画に関する研修の受講者数」等を目標項目に残した。</p> <p>「若者の自立を図るキャリア教育の推進」については、平成21年度実施率は下がったが、これは新型インフルエンザで実施予定を中止した中学校が多かったため、例年ほぼ達成されており、目標項目の設定意義が薄れているので、削除したいと考える。</p> <p>以上32項目に絞った案である。次の10月に検討の機会があるが、まずは目標項目や項目数を中心に検討し、目標値の是非について検討願う。</p>
音田会長	<p>後期5年目標について削除する項目、新たに追加する目標項目についてご説明いただいた。</p> <p>事前に小谷委員から2つほど質問がでている。</p> <p>まず、それについて直接説明いただきたい。</p>
小谷委員	<p>前回、「男性職員の育児休業取得率」の低さに驚いて意見を述べさせていただき、今回この項目が、「県男性職員の育児参加のための休暇取得率」に変更されている。</p> <p>当然有給休暇ですから、取得率は27.4%という現況値もでている。今まで載せていた「育児休業取得率」の低さから考えると急に上がって、誤解を招くと思った。また、有給休暇であると、説明を載せた方がよいのではないかと思った。</p> <p>もう一つは、今回の項目は厳選されて項目を絞り込まれたということであるが、「奈良県の男女共同参画（案）」基本目標Ⅳに「デートDV防止・DV予防教育推進事業」が新たに加わっている。</p> <p>昨年啓発のパンフレットが作成され、今年から県内各学校へ普及していくということで、今年も4校ぐらいを目標に掲げているようです。平成27年度までの目標で、事業で目標値を掲げて少しでも多くの学校で取り組んでいただければというのが、私の希望するところ。</p> <p>周りを見回して自分の子供の世代、中高生でデートDVが現実的な問題になっていて、その芽は小学校、中学校ぐらいから出てきている感じである。よって、それに対する教育というのは早いに越したことはない。そういうことに、力を入れていただいて取り組んでいただきたいというのが私の願いである。</p>
音田会長	<p>今の二つの質問について何か。</p>

男女共同参画課
加藤課長

育児休業の話だが、確かにご指摘のとおり、有給休暇であることを記載することが必要だと考える。

目標値の考え方にも関連してくるが、実際に県が取り組めるのはどんなことかと、人事課と協議すると、有給休暇であれば取得は進めやすいが、有給休暇でない育児休業について目標値を設定して推進していくのは、実際難しいので今回、目標からおろしている。

「男性の育児休業」について、「データでみる奈良県の男女共同参画」でも紹介しており、41ページの「事業所における育児休業の取得状況」で全国、奈良県の「育児休業の取得状況」を掲載している。例えば、今回1.23%から1.72%に男性の育児休業取得率があがっている。これは、新聞等で掲載されるので、奈良県の数値として、関心を持つ方は多いと思う。目標値であげるのが難しいならば何らかの形で県職員の育児休業の取得率がどれだけかを出せるような形も考えていくのも一つの手か。ちなみに今回話題になっているのは「女性の育児休業取得率」が5%下がったということである。これについて国では、小さい事業所に勤める女性達が逆に育休をとらず働き続けることを選択しているのではと分析している。世帯の給与所得が下がりつつある状況で、厳しい状況があるのかと、注意しなければならぬ客観的なデータだと思っている。何らかの対応をするようにしていきたい。

次に、デートDVについて、「高校生のためのしない、されないデートDV」というパンフレットを平成20年度に男女共同参画課で作った。編集委員には教育委員会の学校教育課生徒指導係の先生、人権・社会教育課の先生、DV支援センターの相談員、民間の団体でDVの指導者養成講座を受けた方に入っていた。高校1年生全員に配布し、利用して下さいと、教育委員会の学校教育課長、人権・社会教育課長、私（男女共同参画課長）の3人の連名で県立高校、私立の高校に案内をした。教師用の指導資料も作り、配布した。平成21年度に、活用状況のアンケートを行うと、配布し指導したところもあった。男女交際についても記載しているので使いにくかったという意見もあった。少しずつ、取組みがすすめられているが、誰がどう指導していくかが課題である。

今年は、デートDVの取組、指導者養成の講座を受けた方が加入しているグループ(NPO)が県との協働事業で県立高校へのデートDVの出張講座をするという事業が採用されている。今後、目標値にあげていけるかどうか、その辺りのことも含めて今日は人権・社会教育課長補佐に来ていただいているので、今の取組の状況等中心にお話ししたい。

人権・社会教育課
藤田課長
補佐

資料2の28ページに新規事業として「デートDV防止・DV予防教育推進事業」を載せている。昨年度末から県立学校の校長会と県の高校の教員全員が加入している人権教育の研究会で来年度事業について説明もし、実施してほしいと周知を図った。4校から希望があり、予算の関係で公立高校でしか実施できなかったが、私学からも希望もあったので、NPOに無理を申し上げ、対応をしていただいて今年度の事業を行っている。

	<p>1学期に1校で実施し、参加者の生徒達からの関心も高く、事前に実施校での先生方への研修も行ったので成果があったと思っている。秋に残りの3校で実施する予定である。高等学校の人権教育研究会は、定期的に会議を持っており、1月の全体の会議においてこの事業実施の成果等を報告する予定である。成果や資料を提示して来年度の各学校での人権教育の計画のなかに取り入れていくような指導をしていきたいと思っている。</p> <p>また、このほど、内閣府の男女共同参画局が交際相手からの暴力の予防啓発教材セットを作り、高校教育担当課へその資料を送るということであるので、当課と学校教育課と相談して、各学校への啓発に努めていきたいと思っている。</p> <p>事業は今年度立ち上げたが、数値目標化ということに関しては、ほぼ来年度からいろいろな形で、各学校での人権教育の計画に取り入れていけるのではないのかと考えており、あえて数値目標化する必要はないと考えている。</p> <p>内閣府の資料も活用し、また、県で作った資料も活用して、学習機会を増やしていきたいと思うし、一つでも多くの学校での取組につながるよう呼びかけをしていきたいと思っている。</p>
音田会長	<p>育児休業取得率の方については検討するという事で、「デートDV防止・DV予防教育推進事業」については実際の事業で取り組むということである。他に何か質問はありますか。</p>
森田委員	<p>質問が2つありまして、基本目標Ⅲ-9の「男女共同参画社会の形成の促進を図る活動を目的にしているNPO法人数」について、目標に掲げて実行をどうするか。県が目標に決めたので、県民の皆さん協力して下さい、NPO法人を作して下さい、ということか。</p> <p>これは、目標にあげてもなかなか達成できず、どのようにNPO法人を増やしていくのか実行という面で、疑問に思っている。</p>
音田会長	<p>基本目標Ⅴ-3「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」と書いているが、これは5カ年計画に上げるほどのことではないと思う。</p> <p>県民会議に参加してもらっている企業、団体の数を増やせば、達成できるようなことですし、5カ年計画にあげるほどのことではないと思う。</p>
音田会長	<p>今の意見に対して、ご説明いただきたい。</p>
男女共同参画課 加藤課長	<p>昨年から入れている目標であり、協働推進課で担当している。NPO法人の認証時に男女共同参画社会の実現に向けてNPO法人は活動をしていくと一項目入れていただき、会の運営やNPO法人の活動にあたって、男女共同参画を意識づけることは可能なのではないかとということで協力をいただいている。</p> <p>確かに、いくつの法人ができるということではないが、毎年認証をうける団体の数から、男女共同参画についても活動していく法人について数をあげているので、ご意見をふまえ検討したいと思う。</p>

	<p>また、県民会議における男女共同参画推進取組事業数については、確かにそのとおりです。特に今年、県民会議の構成団体は、逆に小さい団体を絞り、団体数は、65から60になっている。それからすると、各団体で2つずつは取り組んでもらわなければいけないという話であるが、自発的な取組を促していくのであれば、外してもよいかと思う。 また、検討させていただく。</p>
音田会長	<p>ありがとうございます。 他に何か。</p>
竹平委員	<p>感想1点と、意見2点述べたい。 まず、女性割合の問題についてだが、連合奈良の役員構成は、それぞれの産業別のいわば執行委員長なりが、連合の三役や執行委員にでてくる。それで執行委員会の女性割合はどうするかと、もちろん連合本体の目標もあるが、これはなかなか簡単なことではない。連合奈良の女性役員の割合というのは全国の目標値よりかなり低く、役員構成そのものを問わないといけない。そういう意味からすると、目標を掲げつつそういう問題意識を継続するという意味で数値を掲げて、そういうことに向けたフォーラムや役員研修等、積み上げをしていくというのが一方のやり方である。ただ、そういう意味からすると、管理職の占める女性割合が基本目標Ⅰにあるが、辻委員がおっしゃった意味は女性が委員になるということは、執行委員長になるということと違い、もっと個人が力を発揮していけばどんどん登用されていくべきものであるから、現況値11.3%を12%にあげることで、これでいいのかという話もあると思うし、そのことが何の意味があるのかとおっしゃるのも思いとしてはわかる。ですから、そこにむけたスキルアップや女性自身の意識改革というのにも必要になっていくわけでそういうことに向けた取組をどうするのかという議論だと私は受け止めて聞いていた。 2点目は、基本目標のⅣ-2、(3)に性の尊重についての認識の浸透という項目がある。目標項目には発達段階においた、性教育等があるが、事業を見る限りにおいて(3)について特化された事業が明確に示されていない。そのところが、読み取れないという思いがした。実はここで申し上げたいのは、この男女共同参画審議会での性的少数者の問題、性的マイノリティーの人達の問題については、男女共同参画の目標には入れないということで一定の議論があったことなので、ここで入れてほしいとは申しあげないが、実は、私共の教職員組合のなかではクラスのなかで必ず性的な違和感を感じている子供がいるということが問題意識としてあり、少なくともそういう子供達がいることを教職員が認識することから始めていくべきだと、「セクシャルマイノリティーサポートブック」という簡単な知識を薄い本にして、無料で配布したが、これが読売新聞などで取り上げられ、全国的な反響があった。それほど、教育現場なり、社会現場なりにニーズがあるということである。 あるときに奈良県内の高校生が私どもに直接手紙をくれ、奈良県のある高校で自分が性的な違和感を感じていることを担任の先生に訴えたら、担任の先生は自分の人権作文をとりあげてクラスで一生懸命ホームルームをしてくれ、そのことで自分はカミングアウトできたということ、今回教師のためにマニュアル本ができたことについて自分はものすごく嬉しく思うという手紙をくれている。</p>

<p>人権・社会教育課 藤田課長 補佐</p>	<p>そういう意味では問題意識としてはどうとらえるか、文科省でもこの問題についてしっかりとサポートしなさいという通達をだしていると思うのだが。その辺の問題意識は、今更ながら、決して小さな問題ではないと思う。男女の共同参画かという議論はにおいて、性の尊重という視点から、考えておく必要があると思う。これは意見として申し上げておく。</p> <p>3点目は、基本目標Vの「若者の自立を図るキャリア教育の推進」で、一定になされているから、目標項目としないということになっている。実は午後から若者の自立推進委員会というのがあり、わざわざ県で委員会を立ち上げているのに、なぜこの項目が消されるのか私は理解できないので、これは一考いただきたいと意見として申し上げる。</p>
<p>加藤課長</p>	<p>まず性的マイノリティーに関して竹平委員からご指摘あったが、私共、人権教育の課題として今後、教職員の研修も含めて取り組んでいきたい。</p> <p>それから、キャリア教育に関しては、資料2の36ページで今年度の事業で「中学生キャリア教育推進事業」をあげている。中学生は100%キャリア教育ということで職業体験、ボランティア活動、物づくり体験等を実施しており、既に100%の学校で行われているので目標からは外したらどうかと、学校教育課から意見を聞いている。</p>
<p>音田会長</p>	<p>よろしければ、他の委員の先生方のご意見もお聞かせいただいで参考にさせていただきます。</p>
<p>音田会長</p>	<p>他の方がいかがでしょうか。</p>
<p>男女共同参画課 加藤課長</p>	<p>実施割合とか実施数ではなく自立支援の項目のあり方を変えるということもある。100%達成だが、中味について等、ご検討いただいてもよいのではないかと思います。</p>
<p>音田会長</p>	<p>セクシャルマイノリティーに関しても、計画自体を作った時点とは社会全体の認識も変わってきていると思う。ご検討いただいてもよいのではないかと。その点に関してはどうか。大変難しい問題だと思ふ。</p>
<p>中川会長 代理</p>	<p>いわゆるソーシャルマイノリティーというカテゴリーでいうならば人権政策の対象として当然入ってくるべきだと思ふ。</p> <p>新しい問題提起を受けたのは「男女共同参画」という施策協議のなかでどうセクシャルマイノリティーを取り扱うかということである。</p> <p>入れてもよいし、入れなくても人権行政のなかでの重点課題として扱われるならば、そこで救済されるのではないかと思ふ。</p>
<p>竹平委員</p>	<p>申し上げたのは、再度検討して入れ直すのではなくて、議論としては入れないことになっている。先生がおっしゃられたように人権政策での視点はどこかで持っている必要があるのではないかと問題提起です。</p>
<p>音田会長</p>	<p>本当に時代で違ってきているので、また、もし、考える必要があれば計画の見直しということもある。</p> <p>また、次に向けての一つの課題かと思ふ。</p>

森田委員	<p>基本目標Ⅱに「社員・シャイン職場づくり推進事業」がある。登録企業が平成21年度で12社であがっている。大きく看板をあげている割には企業数が少ない。これはPR不足なのか、何が原因なのか、探った方がいいのではないか。大きく掲げている割には何か企業が注目していない気がする。どうなのか。</p> <p>それと、もう一つ。いろいろな取組をされていて嬉しいと思うが。私の要望がひとつあり、審議会委員という名前ではあるが、何か役に立ちたいと考えたときに、情報不足がある。</p> <p>資料2で、「市町村男女共同参画・女性行政推進事業」で、7月14日に市町村男女共同参画・女性行政担当課長会議があったとのことだが、情報をいただきオブザーバーとして参加できるなら、たぶん参加したのではないかと思う。</p>
雇用労政課 藤田係長	<p>ご質問いただいた「社員・シャイン職場づくり推進事業」について資料2の17ページで平成21年度事業実績で登録企業12社という記載がある。この事業は平成19年度から始めており、職員が県内の企業を訪問し、事業の紹介をし、登録をよびかけている。平成19から21年度までで合計35社に登録をいただいた。</p> <p>登録の要件だが、労働関係の法令、育児・介護休業法、労働基準法等、法令の基準をすべて就業規則等で整備して、なおかつそれ以上の、取組のあるところである。</p> <p>よって、育児休業が例えば、2年取れるとか3年取れるとか、働きやすい、多様な働き方ができるだとか、法令以上の取組をしている企業に協力していただいている事業で、年間100社ぐらい回るが、10社から15社の登録になる。そのなかで特に優れている企業を毎年3～4社表彰している。</p>
音田会長	<p>12社というのは平成21年度の数で、毎年、平成19年度から始まって、これからも増えていくということですね。</p>
男女共同参画課 加藤課長	<p>森田委員からのご提案のあった審議会の委員の活用方法について、今回「女性の就業等意識調査」では検討部会の委員をお願いした経緯はあったが、そういう場面が作れるか検討させていただきたい。</p> <p>市町村の担当課長会議については、ここでお話しを聞くということで、状況を知りたいということか。</p>
森田委員	<p>市町村の人と会う機会がまずない。私も地元の斑鳩町しか行ったことがない。そういう担当の方がいっぱい集まって話をされるのであれば、横で聞きたい。</p>
男女共同参画課 加藤課長	<p>わかりました。検討させていただきます。</p>

音田会長	他に何か。
馬場委員	<p>基本目標Ⅳの新たな目標項目の「ハイリスク妊婦の県外搬送率」の目標値だが、他の目標項目のように達成可能な数値として入っているかわからないのだが、位置づけがよくわからない。</p> <p>「半減しましょう」ということはわかるのだが、県の施策でいくと、目標値としてはゼロであるべきではないかと思うが、そこは書きすぎると問題なのか。</p>
島本委員	<p>周産期医療関連でお話ししようと思ったが、奈良県が周産期医療に取り組んでいると言うことをアピールしてほしいと言ったので、こうして掲げてあり、非常によいと思った。</p> <p>現状では5人に1人を県外に搬送しているという実態がでてきている。対外的に見たときに奈良県が周産期医療体制ができてないというイメージを持たれたなかで周産期医療に取り組んでいるということをアピールできてよいなと思う。周産期医療に関して委員会を作って検討をされていると思う。</p> <p>データもないが、京都府、大阪府の方でも奈良県の医療機関を受診されることがあるということを知っている。</p> <p>それぞれの自治体単位というのは大事であるが、連携というか、ある程度枠を越えて対応している。</p> <p>逆に搬入、よそからの受け入れ数なども、システムが運用されている中では出ているのではないか。相殺した数値の出し方もある。</p> <p>最初はこういう県外搬送率というわかりやすい出し方でもいいのかもしれないが、周りとの連携がすすむと、単純にこの数字だけでよいのか。</p> <p>奈良県の保健医療計画に載せており、今現時点ではそういうシステムの全体像から見ると有効な数値として判断されて、あげられたのかと思う。</p>
音田会長	<p>小児救急をテレビで放映していたが、自分のところで抱え込むよりは、むしろ、ネットワークをとって、うまく専門で対応するということですね。</p> <p>奈良県は事故があったから周産期医療に力を入れなければならないので表現の仕方は、結果的に、妊婦さんを助けるということが一番よくわかるように目標値を設けるのがよいかと思う。</p> <p>数値には違和感を覚えたが、これがいけないとも言いにくく難しいところ。</p>
男女共同参画課 加藤課長	<p>また、検討させていただく。</p> <p>ここに書いているのは、目標値変更の理由ということであり、進捗状況の分析等、新たな項目を入れさせてもらうときに理解がすすむようにできるかと思う。</p>
辻村委員	<p>基本目標Ⅲ-6番「ファミリーサポートセンターの設置市町村数」が平成22年度13市町村で平成27年度は12市町村で減らしている。市町村特定事業主行動計画云々と、変更の理由があるが、意味がよくわからない。進捗状況の分析では、基本的に増やしていきたいとある。</p>

	<p>小さな市町村では複数設置で案内しているが、増加には結びつかない、今後も設置の気運が高まるように市町村に呼びかけることを継続していきたい、と経過がある。想定としては、どこか一つ落ちるといふことか。</p>
<p>雇用労政課 藤田係長</p>	<p>このファミリーサポートセンターを設置するには会員数を100名以上集めないといけない。小さな町村ではなかなか設置ができない状況がある。よって、近隣の町村と連携して設置することができることにはなっている。平成22年度の目標の時は県内の市には設置をしたいと、13市町村を目標にあげていたのだが、平成27年度の目標設定に関しては、特定事業主行動計画で設置をすると設定をした市町村が12であった。それを設定の目標値にしようということによって統一した。市であげていないところがあると思う。</p>
<p>辻村委員</p>	<p>それは、その市では必要でないということも含めての判断ですか。</p>
<p>雇用労政課 藤田係長</p>	<p>ファミリーサポートセンターとよく似た子供を預かる制度は町や市で独自の制度を持っている。ファミリーサポートセンターという国からの交付金をうけての形では設置されないという意味かと思う。よく似た制度は持っていると思う。</p>
<p>辻村委員</p>	<p>生駒市でもファミリーサポートセンターが設置されて、熱心に活動している。随分効果もあげてるのではないかと。子供の虐待のことなどに関わっているから、今までの市町村の子供家庭相談室をファミリーサポートセンターの形にして相談機能や、子供を預かる、会員制でお母さんが預かったりといったことをもっとすすめる方がよいと思ったので、なぜ減っていくのかと思った。</p>
<p>音田会長</p>	<p>それでよろしいでしょうか。 後期5年目標については、今日の意見をふまえて、関係課等で修正・相談していただいて、第2回に改めて審議したいと思う。本日の審議事項は以上です。 報告として、前回の審議会で設置された検討部会より宮坂委員の方から、「女性の就業等意識調査」結果の研究・検討報告をお願いする。</p>
<p>宮坂委員</p>	<p>「女性の就業等意識調査」結果の研究・検討報告をご覧ください。 2ページのところにあるとおり3月26日と5月9日の2回検討部会を持った。出席者、検討内容等は、またご覧いただきたい。 検討部会の成果としては、大きく、3ページの目次のところにあるように、3つの観点に関して方向等を載せた。 まず、第一点目は、4ページ「I. 県においてさらなる調査、分析を求めるもの」ということ。既に県の調査の報告をだして、それに基づいて議論をすすめてきた。まだ十分でないというポイントが、奈良県の女性就労率が低いというのは既に明らかになって、それは一つ、子育てとの両立が難しいということが理由で、それは、周知のことで、実際調査の中でも育児でなかなか働けないということもわかっている。しかし、奈良県の場合は、その後一般的に子育て後の再就職という部分の山が、低いということももう一つの特徴になっている。ただ、まだその部分に関しては、なぜ子育て後に再就職できないのかということも、十分に明らかになっていないのではないかとということである。 二番目はそれとの関連だが、今まで女性の就労率が低いと言う時、いつも子育てとの関係で分析してきたが、やはりなぜ二つ目の山が低いかということに関して、子育て後はやはり介護という問題が生じてくるので、子育てだけではなく介護との関連での分析も必要だということ。 三つめは奈良県は地域差があるので北の方の都市部と南の方の都市部以外のところでは現状も対策も違うのではないかとということ、今後こういう目配りが必</p>

要だということである。

次に二つ目5ページの「Ⅱ. 県に対して施策を提言するもの」では、大きく3つの提言をしている。

まず一つ目が公契約優遇措置の実施で、総合入札制度の導入ということである。ここでも書いているとおり、入札や物品等発注時における業者の参加資格および決定において、男女共同参画に関する評価基準を設定し、評価点の加算もしくは減算による公契約優遇措置の実施をしてはどうか。

具体例としては、女性の雇用条件、女性を雇うような努力をしているかとか、実際雇用率がどうかとか、女性男性の育児休業取得率がどうなっているか、そういう数字を勘案して入札等のところで優遇制度をする。実施してはいかがかという提案である。県の事務局の方から補足があるのかもしれませんが、別添資料をつけており、ワークライフバランスという施策の目玉をどのように企業、経済の領域に都道府県、政令指定都市などが関わっていくかということで一覧表の論文が掲載されている。奈良県は表彰認証制度という制度があるが、共同宣言・合意、奨励金・助成金、融資・優遇金利、公契約上の配慮が今のところない。例えば公契約上の配慮だとかは、県が行政として介入して、状況を効果を上げる形で、実効性のある形で施策として、実施していける領域ではないかということである。

2つめ6ページのところにあるが、雇用関係、職場環境への介入というところで、ここは企業での女性の雇用条件や職場環境などを改善するための経営者への研修ということで、奈良県の企業、さらにその経営者がまだ、十分に女性の活用とか、ワーク・ライフ・バランスについて理解をしていない可能性がある。そして、なんと言っても経営者、トップの意識、意志決定というものが非常に重要なので、経営者への研修を行ったらよいのではないかということである。

実はこの2点につきましては、今回ここには書いていないが、つい最近、政府に対して、男女共同参画会議が第3次の男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方というものを答申している。その際、特に強調しているところがいくつかあるが、一つは雇用を全面にだすということ、それから、もう一つは企業や経済界を巻き込んだ男女共同参画を果たしていく必要があるということを答申している。

かなりその辺をポイントにだして、答申しており、そのなかでは例えば、管理職にどのくらい女性を昇進させているか、育休の取得などでどのくらいの支援をしているか、そういう企業に対して、優遇税制とか、発注などで優遇する、そういう取り扱いも検討するようにという答申をしているので、国の施策で強調されているポイントにもこれは、適応していると思うので、是非、今後このあたりを取り入れていただけたらと考えている。

それから、最後の3つめ7ページで、女性の能力（資格）を活かす仕組み作り、支援ということですが、雇用に力を入れるということである。女性の子育て経験や資格などの能力を活かす仕組み作り、起業支援などをしていったらいいのではないか。

具体的には、具体例の①の「家庭的保育事業」の推進・奨励ということである。女性に関して今までの社会的な制約もあるが、保育士とか看護師の資格を持っている方、それを有効に活用されていない方が多い。それは、女性個人にとっても、社会にとってもマイナスであるので、資格のある方を掘り起こし、活かす仕組みが必要ではないか。

	<p>「家庭的保育事業」に関して、後ろの方に別添資料というのをつけていただいた。別添資料2のほうで「家庭的保育事業」というものを説明している。4枚目で、「家庭的保育事業」は保育ママが、自宅などで、(2)のところに書いてあるとおり、子供の数は3人以下だが、経験のある方が、時間ができたから能力を使いながら、自宅でもできるといったような事業を、国も力をいれているので、こういう制度を活用したらいかがかということである。</p> <p>最後のところは意見ということで具体的な政策への提言ということではない。奈良県は特殊な事情があり、夫の家事育児参加への促進というのは非常に重要だと言うことはわかっている。だが、実際に、奈良県は、合計特殊出生率を低くするような要因、女性労働力率が低い要因がいくつもあるなかで、実際それをどのようにして、推進していくのかということである。職場で働いております私も労働者は、時間を捻出できる多様な働き方ができるところから入っていかないと、意識だけではどうにもならないことなので、先程述べた提言のところにこえていく。</p> <p>もう一つ、固定的役割分担意識の解消というところで単に性別役割分業をなくすとかではなくて、家事とか育児、介護などは人間が生きていくために必要なものなので、男女ともに担っていく、誰しものが担っていくという意識をこれから作っていくことが必要ではないかという意見がでた。</p>
音田会長	宮坂委員ありがとうございました。
中川会長代理	<p>宮坂先生には大変ご苦勞おかけして、感謝する。</p> <p>特に私が主張したいところが入り入れられたのが、5ページの公契約優遇措置の実施というものである。</p> <p>地方自治法の施行を受け、総合評価入札制度が実施できることになっているが、単に仕様書に基づいて一番単価の安いところに落札させるということではなくて、横浜市などでは西松建設に総合評価で三百数十億円の工事を落札さたという事例がある。</p> <p>総合評価入札制度だけではなくて、行政の公契約に人権の視点、環境の視点、様々な社会貢献の視点を入れるのは当然であって、そういう方向に社会は流れていっている。</p> <p>特に、女性の雇用率、管理職の登用率等は、客観的データとして非常に重たく用いられる時代になってきているという事実がある。</p> <p>数字が大事になってきているということを申し上げたい。</p> <p>その他に、例えば大阪市では母子家庭の母の雇用率をプラスポイントに、大分県では障害者の雇用率を非常に重視している。</p> <p>これは、企業に見本を示すべき行政として当然の責務であろうという流れになってきているので、県庁、市役所等は企業よりも厳しい達成率を求められるのは私は当然だと考えており、そういう意味で、この報告書の精神をご理解いただけたらと思う。</p>
音田会長	何か質問等は、無いようでしたら、この報告を検討部会の報告として、県に提出する。事務局としてこの報告に基づき、庁内関係部局で調整を図りご検討いただき、提言、助言の実現に何らかの方向での取組推進をよろしく願います。それでは、本日の審議会は終了したので事務局にお返しする。