

議 事 録

平成23年度第1回 奈良県男女共同参画審議会
日時：平成23年8月30日(火)14:00～16:00
場所：議会棟2F第2委員会室

《辻本課長補佐》

それでは、議事に入りたいと思います。

議題1「奈良県男女共同参画審議会会長の選出について」ということでございます。お諮りさせていただきます。

会長につきましては資料2の「奈良県男女共同参画審議会設置要綱」第2に基づきまして委員の互選により選出していただくことになっております。ご意見等があればご発言願います。

《辻村委員》

私のほうから意見を述べさせていただきたいと思います。新しい委員の方もいらっしゃいますが、前回、またその前からの経緯もあるかと思っておりますので、これまで会長代理を務めていただいていた中川委員に今回は会長にご就任いただいたらどうかご提案させていただきたいと思います。いかがでしょうか。

《全委員》

了承。

《辻本課長補佐》

ありがとうございます。では中川委員が会長に選任されましたので、中川会長よろしく申し上げます。

ただ今選出されました中川会長に一言ご挨拶させていただきたいと思います。

《中川会長》

よろしく申し上げます。皆様方のお力添えをいただいて滞りなく、また楽しく会議を進めたいというのが私の願いでございます。少しだけ私の今感じていることを申し上げます。最近、男女共同参画はもとより人権、外国人の人権等に関わって大変憂慮すべき時代状況になってきたと思っております。インターネット上でもそういう人権団体などに対する攻撃が非常に盛んになってきており、そこでもとりわけ攻撃の対象になっているのが同和問題、外国人の人権問題、それから女性の人権です。各自治体における男女共同参画条例等を制定するのは以ての外、みたいなことを書いておられるのを見たことがあります。そういう意味ではこの審議会の存在というのは県民にとっても大変心強い一つの支えになるのではと思っております。国際人権規約の精神から言いますと、そういう様々な分野別の人権の中でもとりわけ男女の平等ということが第一原則にあがっているわけでありまして、そういう意味では人権に関する一つの防波堤と言いますか、拠点の第一番目の存在だと思っております。

一方、日本における人権状況は決して女性に関してよいわけではなく、現在、厚生労働省の2009年度の雇用均等基本調査によりますと、部長相当職以上に占める女性の割合はわずか3.1%。世界経済フォーラムが毎年発表します男女格差に関するランキング調査では世界134カ国中94位です。主要先進国中、日本は現在最下位です。非常に憂慮すべき追い詰められてる状況になっていると言ってもいいのではないのでしょうか。

それから2020年までに議員や職場の管理職に占める女性の割合を30%程度に高めようという政府目標が掲げられていたわけですが、この最新の男女共同参画白書によりますと、衆議院議員で10.9%、社員100人以上の会社で課長級で7.0%、部長級で4.2%です。目標年数まで後10年ありません。一向に進んでいないのではという気がするのですが、実はノルウェーなどではクオータ制を導入しており、社員総数あるいは管理職の中に3分の1以上女性が占めていない会社に関しては警告を出し、その警告に対して2回以上従わなかった場合には強制的に会社を解散させるという非常に思い切った社

会主義的な手法を取った。ところがそれ以後、経済成長が落ちていったかということ、逆に経済成長率が上がっていったということなんです。だからこのような諸外国の取り組みなども参考としながら女性の社会参画、男女平等ということを力強く進めていかなければと思っています。

《辻本課長補佐》

ありがとうございました。では続きまして資料2「奈良県男女共同参画審議会設置要綱」第2の3に基づきまして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》

会長代理につきましては稗田委員さんをお願いしたいと私は思っております。稗田委員さんはNPO法人メディアネット宇陀の副理事長でいらっしゃいます。また国際女性教育振興会奈良県支部で副支部長を務めておられます。その他にも様々なグループ活動を通じて地域の男女共同参画の推進に取り組んでこられたと聞いておりますが、稗田委員さんいかがでしょうか。

《稗田委員》

了承。

《中川会長》

ではよろしくをお願いします。

《辻本課長補佐》

では以後、中川会長、稗田会長代理という体制で審議会を進めていただきたいと思います。では以後の議事進行を中川会長にお渡しいたします。

《中川会長》

それではよろしくをお願いいたします。

まず議題の2【「なら男女GENKIプラン」の進捗状況の報告について】です。今日は「なら男女GENKIプラン」、正式には「奈良県男女共同参画計画（第2次）」ですが、その円滑な推進を図るために計画に関連する施策及び進捗状況について皆様のご意見をいただきたいと考えています。また、議題の3ですが【「なら男女GENKIプラン」の後期5年目標について】の報告をいただきます。昨年度10月5日に平成22年度の第2回奈良県男女共同参画審議会において審議済みですが、若干の変更があると聞いていますので議題の2、議題の3について併せて事務局からご説明をいただきたいと思います。

《太郎田課長》

それでは議題2、議題3についてご説明させていただきます。

まず議題2ですが、資料3をご覧ください。こちらにつきましては奈良県男女共同参画計画の推進状況を取りまとめたものです。奈良県男女共同参画推進条例の第18条では、毎年1回、男女共同参画計画に基づく施策の推進状況を公表するものとされており、この資料と本日配布させていただいてます「データでみる奈良県の男女共同参画」及び「市町村における推進状況」を併せて公表させていただくことで条例に基づく公表としています。本日は公表に先立ちまして男女共同参画推進状況につきましてご報告申し上げ、ご意見を賜りたいと思っておりますのでどうぞよろしくお願い申し上げます。

資料の3につきまして先に構成等を説明させていただきます。まず1ページですが「なら男女GENKIプラン」の概要をまとめさせていただいたものです。基本目標1「あらゆる分野における意思決定の場への女性の参画」から基本目標5「男女共同参画社会実現に向けた意識づくり」まで5つの分野に分類しまして基本施策等を掲げております。4ページから9ページについては基本目標ごとに基本課題、基本施策をもう少し詳しく区分をして記載をしています。10ページから13ページは基本目標に沿って計画が目指します目標数値を掲げまして、その進捗状況、昨年度の実績等を記載しています。14ページから最後のページについては基本目標ごとに具体的な事項をあげ、昨年度の実績と今年度の事業計画をそれぞれご紹介させていただいてます。概要として、資料4に昨年の進捗状況についてまとめていますので資料4及び資料3の10ページ以降と併せてご覧いただくと分かりやすいと思っております。

では資料4の方でご説明をさせていただきます。資料4の基本目標1「あらゆる分野における意思決

定の場合の女性の参画」については昨年度の【県審議会等における女性の割合】は30.5%となっており、昨年度までの目標である30%を達成することができました。これらについては奈良県の審議会等委員選任通知に基づき事前協議を行って選任していますので今後とも女性委員の登用促進に努めてまいりたいと思っています。

一方、【市町村審議会における女性の割合】については昨年は平均で20.3%でした。20%を超えている市町村が14市町ありまして、1番数値の高いのは高取町の29.9%でした。一方10%以下の町村について、昨年度は4町村でしたが今年は7町村に増えており、男女共同参画を進める市町村の体制づくりについても課題はまだあると認識しています。市町村の状況については本日お配りしている「市町村における推進状況」の4ページに市町村別の審議会委員の女性比率等をあげていますので参考にご覧いただければと思います。

基本目標2、「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」については育児休業制度、介護休業制度を規定している企業の割合は昨年度よりも増加しています。主な事業として【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を進めてまいりました。また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・セミナー等を行っています。私も女性支援課では今年度から新たに【子育て女性就職相談窓口】を開設し、再就職支援にも努めています。また【キャリアアップセミナー】ということで、現在就労中の、これから幹部を目指していただきたい女性に対するセミナーも今後行う予定をしており、これらを通じて今後ますます男女が能力を発揮していきいきと働ける環境づくりに努めてまいりたいと考えています。

基本目標3、「男女が共に支えあうライフスタイルの実現」については【県内企業の女性の育児休業取得率】は目標値を大きく上回っています。昨年まで目標値を80%としており、昨年実績では93%に達しています。ただ事業所の規模により取得率に差があり、従業員300人以上の事業所では95.5%の取得がありましたが、30人～99人の事業所ですと85.7%で留まっている状況でしたので引き続き取り組みをしていくことが必要であると考えています。また【放課後児童クラブ数】は目標値を上回っております。一方、【休日保育事業】等、一部の伸び悩んでいる事業についても今後、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と思っています。

基本目標4、「男女の人権の尊重（女性に対するあらゆる暴力の根絶）」という目標ですが、県では中央こ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等の対応を行っています。また今年度は県民の意識啓発に取り組むための啓発素材等を作成し、全県的に全世代を対象に配布することによりDV被害を防止することを目的とした事業を実施予定です。主な事業として【DV防止啓発素材等作成配布事業】については、今年度11月中旬に啓発物品をイオン等の大型商業店舗で配布・啓発する予定をしています。また【女性に対する暴力防止対策事業】では、昨年度もNPO法人の代表の方をお招きしてのフォーラムを実施したところですが、今年度についても同様に啓発のためのフォーラムを実施予定です。また女性センターの方では【男女共同参画推進のための人材活用事業】としまして、【DV被害者支援を考える講座】を実施しておりまして、定数80名を上回る参加者を得ているところです。

基本目標5、「男女共同参画社会実現に向けた意識づくり」については男女共同参画社会の実現を目指しまして、中学生を対象とした性別による固定的役割分担意識を払拭する【啓発パンフレットの発行】、【男女共同参画週間啓発事業】を実施するなど分かりやすい広報・啓発に努めたところです。また奈良県男女共同参画県民会議を構成している企業や団体での取り組み事業数につきましても年々増加しており、平成21年度は106件の事業を実施していただきましたが、昨年は113件に取り組みを進めていただいております。今後とも県民会議等を通じまして県民や関係機関に、男女共同参画の意識の浸透の定着を図っていききたいと思っています。昨年はそれらに加え、奈良県で日経WOMAN編集長、麓幸子さんを講師にお迎えしての全国フォーラムを実施いたしました。今後も男女共同参画社会づくりに向けて広く機運の醸成を図っていききたいと思っています。昨年の進捗状況につきましては以上です。

続きまして議題3【「なら男女GENKIプラン」の後期5年目標について】の説明をさせていただきます。後期目標については、昨年度の審議会でご審議いただき、ご了解を得たところです。その際、目標値の設定にあたり、この計画が作られた当時の目標値が非常に広範囲で網羅的であり、かえって重点項目の進捗状況が分かりにくいので、項目を整理して重点化してはどうかというご意見を賜りました。そのご意見をふまえて、目標項目を絞り込み、また一方で男女共同参画推進のために現在各府県でも大きな取り組み事項となっている、仕事と家庭の両立支援に関する項目を数項目、追加していま

す。全体で昨年まで45項目ございましたが、精査しまして33目標値ということで本日ご報告をさせていただきます。今、説明させていただいた平成22年度の推進状況と併せて公表させていただくにあたり、修正・削除した所が4点ございます。そこに絞って本日は説明させていただきたいと思っております。

まず1点目、【県審議会等における女性の割合】の目標値です。これについては昨年の現状値が30%を切っていたこともあり、従来の30%維持という目標から女性の割合を3分の1以上としてはどうかということで一旦ご了解いただいたところです。審議会の女性の割合は意思決定の場への女性の参画という基本目標1にとって中心的な目標値でもありますし、現状値が30%を超えたということ、それから昨年、国で出された第3次の男女共同参画計画にも目標値は40%以上という数値が出ており、やはり奈良県としても40%という数値を出すべきではないかということで、本日お示しをさせていただいております。

同じ基本目標1の【県職員の管理職における女性の割合】ですが、「なら男女GENKIプラン」は5項目の10カ年目標と40項目の5カ年目標ということで作成をされており、これについては10カ年の目標値でした。昨年の審議会において管理職の割合について数値目標にあげることで必要性について議論があり、最終的には8%という数値をそのまま維持するというご了解いただいたところです。今年度4月1日の現況値は奈良県で7.4%まで数値が上がってきており、出発年は5.4%でしたので5年間で2ポイント上がったということです。その実績もふまえて、今回10%という目標値でお示しをさせていただきます。

続きまして3つ目【一時預かり事業実施箇所数】ですが、仕事と家庭の両立支援に関する項目については昨年の段階では目標項目を【延長保育事業実施箇所数】に替えることとしていましたが、【一時預かり事業】についても現在の就労形態の多様化や傷病・育児疲れになられるお母さん方の対応をするための重要な事業ですので、これについても引き続き目標値として残したいということで今回あげさせていただきます。

4つ目は【ハイリスク妊婦の県外搬送率】についてです。これは前期の目標にはあがっていませんでしたが、昨年の審議の中で新たに目標値としてあげてはどうかということで奈良県保健医療計画で定めています11.25%を5カ年後の目標にさせていただいていました。この数字につきましては平成20年度が20.5%の県外搬送率でしたので、その半分にするという目標値でありましたが昨年22年度は県外搬送率が4%まで減少いたしております。元々、【ハイリスク妊婦の県外搬送率】については数値が何%だということよりも広域での連携がいかに取りれているかが本来大事なことであり、審議会でもご意見をいただいております。担当課もその様に認識していると聞いています。このため現在すでに4%という低い水準まで下がっていますので、現時点でこれから新たに目標値にあげるよりも、先ほど見ていただいた「奈良県の男女共同参画」の中で事業の実施状況、実績等の中にあげて毎年推移を把握していった方がいいのではと考えましたので、今回は新たな数値目標の項目からは取り下げをさせていただきます。議題の2、3については以上でございます。

《中川会長》

ただ今事務局からご説明をいただきました。これにつきまして皆様方のご質問・ご意見をお聞きしたいと存じます。まず委員の皆様から事前にいただいております質問がございます。これについて事務局から要旨をご説明いただき、次に担当課の方から回答をいただくということで進めたいと存じます。ではよろしく申し上げます。

《矢辻主任調整員》

それでは事務局から説明させていただきます。3名の委員の方からご質問をいただいております。そのうち、下城委員からいただきましたご意見から先に説明させていただきます。資料の3、「平成23年度奈良県の男女共同参画」の20ページ、【職場環境整備普及啓発事業】に関しまして、

「内容を拝見します限り、情報提供と実態把握と解釈します。具体的な方策としては情報提供のみしかないのででしょうか。企業の実態としては女性を雇用したくても出産・育児によって時間的制約が出てくることによって費用面から解雇せざるを得ない、もしくは採用できないケースが多々あります。具体的な指導・アドバイスが受けられる場の提供はないのでしょうか。」というご意見でございます。

《中川会長》

下城委員さん、何か補足はございませんか。

《下城委員》

私は主に中小零細企業さんを担当しておりますので、そこで受ける様々な意見をもとに質問を書かせていただいたのですが、女性を雇用したいという要望はあるのですが、私の周りの友人・知人に聞きますと、出産・育児によって子どもが高熱を出したりとか、迎えに行ったりということで9時から15時頃までの勤務しかできないので、雇用の条件が合う企業がなかなか無いと。企業さんにお伺いしましてもその条件ではなかなか採用はできないということをよくおっしゃいます。企業の状況を申し上げますと、なかなか売り上げが上がらない情勢で短い就業期間で雇うというのがコスト対費用を考えるとどうしても無理があるとよくおっしゃるのです。実際これから女性の感性が必要になってくる職種というのはありますので、そういう女性を活用したいと思っておられる企業さんが問合せできるような窓口等も作られてみてはいかがでしょうかと思いましたがこのような意見を書かせていただきました。

《中川会長》

それでは雇用労政課からご回答お願いできますか。

《川内主任調整員》

【職場環境整備普及啓発事業】においては情報提供と職場環境調査により実態把握をしております。それにより色々な分野において施策等の利用に使っていただいているかと思えます。それ以外に雇用労政課の方では【奈良県社員・シャイン職場づくり推進事業】において毎年約100程度の事業所を訪問しており、その際に具体的な指導・啓発を行っています。例えば育児休業・介護休業等の規定や、また育児のための勤務時間短縮等の措置が設けられているかや、人事担当の方と直接に現場でお話させていただいて働きやすい職場づくりということを促進しています。専門的な相談等がございましたらアドバイザーの社会保険労務士を派遣して相談・アドバイスを受けられるような仕組みも作っています。

《下城委員》

すみません、その「社員・シャイン職場づくり推進事業」というのは色々な事業所さんで認知されている事業なんですか。

《川内主任調整員》

働きやすい職場づくりを企業さんの方に推進していただこうということで取り組んでいるのでございます。取り組みが顕著な事業所さんにつきましては奈良県の方から表彰等をさせてもらって広く周知して応援していくということでございます。

《下城委員》

分かりました。ありがとうございます。

《中川会長》

続きまして寺谷委員さんの方からご質問が出ているようでございますので事務局さんの方からご説明よろしくお願いたします。

《矢辻主任調整員》

次、寺谷委員からいただいたご意見ですが

「男女共同参画を實踐していくためには自治会活動の中で地域リーダーが活動・推進していくことが重要であると考えておりますが、寺谷委員が活動されている大和郡山市の女性自治会長は約7%という現状であります。女性の地域リーダーが少ないためになかなか男女共同参画が浸透しないのではないかとお考えです。そのために他の市町村や県全体の自治会長の数、それと女性の自治会長の数、割合の調査をして欲しい」というご意見でした。それともう一点、

「子どもの育成と高齢者介護の観点からということで、これについても男女共同参画の考え方が必要ということで児童クラブ指導員、ヘルパーの養成、ヘルパー従事の男性人数、これの割合を調査して欲しい」というご意見でございました。以上でございます。

《中川会長》

寺谷委員さん、何か補足ございませんか。

《寺谷委員》

以前に審議されてるかとは思いますが、具体的な内容として基本目標1のところに入ってなかったので質問させていただきました。私が住んでいる大和郡山市では315の自治会がありますが、その中で女性の自治会長はたった22名しかおられません。男女共同参画を推進していく一番身近な住民の現場である自治会長の半数が女性であれば我々の子ども世代、孫世代の時にもっと細かな男女共同参画の考えに基づいた地域活動ができるのではないかと思います。

2つ目の基本目標3の「男女が共に支えあうライフスタイルの実現」の中で、放課後児童クラブ、私の住んでる大和郡山市では学童保育所という名称を使っていますが、学童指導員はほとんどが女性のかたです。学童保育の学童というのは家へ帰るまでの3時間ほどの間は学童保育所が家庭なんです。家庭という考え方をすると、やはり女性の指導員は母親で、男性の指導員が父親です。そう考えますと学童保育所の、あるいは介護の現場でもそれに携わるかたは数的には男女同数という考えがあってもいいのではないかと思います。

《中川会長》

担当課は女性支援課さんでよろしいでしょうか。太郎田課長さんお願いします。

《太郎田課長》

まず自治会長の女性の割合についてご報告を申し上げます。県内市町村別の自治会長の状況については本日お配りしています「市町村における推進状況」に各市町村別の数値をあげています。それによると奈良県の自治会長の総数は4164人、うち女性の自治会長は242人。5.8%となっております。ちなみに平成22年度の数字ですが全国平均は4.1%ということで奈良県は一応全国の平均を上回っているものの、寺谷委員がおっしゃるように決して満足できるような数字ではございません。自治会の役員のことですので行政が直接推進するという事はなかなか出来るものではないと思いますが、機会がありましたら何らかのかたちで啓発等させていただきたいと思っています。

それからもう一つ、ヘルパーの養成数ですが本日担当課が来ておりませんので数字の聞き取りをしていたところでございますが、県内のヘルパーの養成数は平成21年度で1476人、22年度は2516人に増加していますが、性別についてのデータは取っていませんので男性がいくらという数字についてはご報告することが出来ない状況です。またヘルパーの従事者数、これについては県内の訪問介護事業者数は今年の8月1日現在で498ございますが、そこからの届出義務というのはございませんのでこちらについても男女別のデータ等がございませんでした。大変申し訳ありませんがご報告できない状況です。ただ東北の大学の先生が、介護労働者についての研究論文を書かれており、そこで引用されている数字では介護労働者の男女比は1:9で、その中でも訪問介護については95%弱が女性という数字も示されていますので、まだまだ男性が従事される数字としては大変低い状況かと思えます。

《角田課長》

子育て支援課です。私の方では放課後児童クラブ、いわゆる学童保育所の指導員の割合の件をお答えします。放課後児童クラブについては市町村の事業ですので県で調査したものは無いのですが、市町村から国への報告データがございまして、平成23年5月末では県全体で970名の指導員さんがおられます。しかし残念ながら性別の内訳は報告義務となっていないので男女別の指導員数は把握していません。ただ県が23年6月に実施しました児童福祉施設等職員研修会における放課後児童クラブ指導員の参加者は92名だったんですが、そのうち男性は3名でございました。また過日、放課後児童クラブを視察した際に、ある市の指導員さんのお話を聞かせていただいたところ42人中4名が男性ということでございました。従いましてだいたい10%までの割合で男性の指導員さんがいると推測されます。

《中川会長》

寺谷委員さんいかがですか。よろしいですか。

《寺谷委員》

先ほどの自治会長の件ですが、自治会長も二極化しておりまして、Aは10年も20年もその地域でずっと継続して自治会長をされているグループ、Bはなり手が無くて、持ち回りで1年交代でされている、そういう2つの自治会長のタイプがございます。そのAのグループの自治会長を女性に変えていくのはなかなか大変かと思いますが、Bのほうは手を挙げさえすれば、すぐ女性の自治会長が選出されると思うんです。そのためには地域の女性リーダーを県として育成して数を増やしていくために、どういうふうな施策をされてるのかを聞きたかったんです。

《中川会長》

県として女性の地域リーダーを育成するような取り組みはあるのだろうかという質問ですが、どなたかお答えできる部局はございますか。

《山崎所長》

女性センターでございます。男女共同参画を進める女性リーダーの育成ということで、平成17年から毎年女性センターの方で人材養成ということで各講座を実施させていただいています。寺谷さんも受講していただいた一人でございますけれども、全日程修了される方が20数名ですが、人口の割合からどうしても奈良市民の割合が高い状況です。できるだけ39市町村、各地域にそういう方が活動していただけるように広い市町村から受講していただくような開催場所等の工夫をしながら増やしていきたいと考えています。

《中川会長》

もう一つ質問が出ています。松岡委員さんからの質問の説明をお願いいたします。

《矢辻主任調整員》

それでは松岡委員から出ているご意見ですが資料5の後期5年目標の平成27年度の目標値についてでございます。

「基本目標1【県職員の管理職における女性の割合】10%、それと【校長、教頭職における女性の割合】14%、これは目標値として低すぎるのではないかと。現在の数値との開きを考慮してとのことと思うが、これを目標というのは共同参画という観点からは低すぎる。せめて30%にして欲しい。」それともう一点、

「各審議会の女性の割合ではなく委員長の女性の割合も掲げて欲しい。」

こういったご意見でございました。

《中川会長》

それでは担当課、女性支援課さんよろしく申し上げます。

《太郎田課長》

私の方からは【県職員の管理職における女性の割合】についてお答えします。今回後期目標を設定するにあたり、審議会の方で目標値全体について、やはり実現の可能性のある現実的な数値で考えるべきだというご意見をいただいていたので、それを念頭にいたかたちでの目標設定となっております。現在の7.4%の数字ですが、それを人数に置き換えると55名の職員になります。これを10%にするには現在の職制そのままの数であるとすれば75名ということで、5年間で1.3倍という現実的にはかなり難しい目標値となっております。また現在の奈良県職員の年代別の男女比率については40歳代から50歳代の女性が16.7%でして、管理職大半の年代である50歳代は今現在11.2%の構成比になっている状況です。そういうことから考えても管理職の女性割合10%というのはかなりハードルの高いものとして設定していると考えています。それから審議会の女性の割合について、委員長・会長等の割合も掲げて欲しいということでございました。県の審議会については行政経営課が各課で所管している審議

会を総括しており、構成員の名簿等を委員改選の際に所管課から提出を受けています。ですから女性の割合についても県全体の数値を行政経営課の方で出していますが、委員長については改選後に各審議会の方でお決めになられるということですので、現在そういうデータは取っていないということでした。数値を出す場合、審議会を設置された後で改めての調査ということになりますので、そういう調査が可能かどうかということについて担当課と協議をする必要があると思っており、本日はお答えをすることができません、ただ委員会の委員の選任については行政経営課の方が審議会等委員選任通知を出しており、その中で女性の比率についてGENKIプランの目標値を必ず引用して指導しているということです。

《中川会長》

それでは教育委員会サイドから校長、教頭職における女性の割合の目標値についてお答えいただきたいと思います。担当は教職員課ですが今日は人権・社会教育課の藤田課長補佐の方からご回答いただけるということです。

《藤田課長補佐》

先ほどの説明にもございましたが目標値に関しましては現実味をもったものということでこういう数字の設定をしております。ご存知かと思いますが校長、教頭への登用ということは、まず管理職試験を受けてもらわなくてはいけませんので、学校や市町村の教育委員会等を通じて女性職員の管理職試験の受験を図るための声かけや環境整備に力を入れています。市町村の教育委員会の教育長に対しても人事異動の方針として管理職への女性の積極的登用ということをお機会あるごとに訴えてきています。以上です。

《中川会長》

以上でご回答いただいたわけですがいかがでございますか。何か補足意見等ございましたら。

《松岡委員》

さっき会長さんが言われましたクォータ制やアファーマティブアクションで特に校長職の試験を受けてもらうということであれば、ポジティブアクションやアファーマティブアクションで積極的にこの数値をあげていくことは可能だと思うんです。ですからもう少し様々な方策はあると思います。それから審議会の委員長は平成22年度のデータもないということなんでしょうか。

《太郎田課長》

審議会の委員長についてはそういう報告を担当課から取っておられないのでデータとしてはございません。

《松岡委員》

おそらく委員長は男性になって、副委員長は女性になるというパターンが多いと思うので、やはりそこをところを変えていく必要があるんじゃないかと思えます。

《桐野委員》

失礼します。児童相談所における全国の相談件数が昨年44,000件で今年は55,000件に上がっていると公表されてます。相談件数が増えることが良い悪いという議論は別にして、奈良県もDVの数値目標を進捗状況のところ触れた方がいいのではないのでしょうか。

それから、奈良県の女性がなぜあまり働いていらないかということを毎年話し合いをする中で、これは私の偏見かもしれませんが子育て支援をもう少し徹底して進めていけば働く女性が増えるのではないかと考えています。【休日保育事業】が平成22年度5箇所23年度は3箇所マイナスになっていますし、【地域組織（母親クラブ）活動育成費補助事業】では補助組織が平成22年度で8組織、23年度が6組織になっています。これはどういうことなのかお教え願いたいということです。

それからもう一つ、DV相談件数が1,051件と記載されていますが、前年度比で減ったのか増えたのかぐらいは明記した方がいいのではないのでしょうか。

《中川会長》

最初のところ子育て支援課さんですね、二番目のご質問はこども家庭課となりますがよろしいでしょうか。まず子育て支援課さんの方からお願いします。

《角田課長》

休日保育の件でございますが予算上平成22年度が3箇所でございます、23年度は予算要求時には4箇所ということで予算については増額をしております。結果として22年度は奈良市を除いて3箇所です。23年度は奈良市を除いて4箇所です。

《矢辻主任調整員》

ご指摘のあった2項目については再確認して分かるようにお示ししたいと思います。

《中川会長》

次、DVの件数が減っているのか増えているのかについてお願いします。

《岸岡課長》

こども家庭課です。この相談件数は中央および高田こども家庭相談センターと女性センターで受け付けた件数を記載させていただいています。記載方法については事務局と相談させてもらい前年度と比較するというのも考えたいと思います。それで1,051件なんですが、平成21年度は1,165件ということで県が受け付けている相談については減ってる状況ですが、市町村も相談事業をしており、そちらの方で結構受け付けてるということです。それから相談件数が増加することについて良いのか悪いのかという議論がありますが、県としてはDVの早期発見、早期対応できるということで良い方に受け止めていますのでより一層啓発していきたいと考えています。それからDVに関する目標を何か立てられた方がいいのではないかとありますが相談件数というものが目標としていいのかどうかという議論がありますので、例えば県の方でDVの支援計画を立てているのですが市町村にそういう計画を作っていただくのも一つの案ではないかと思っています。

《太郎田課長》

補足ですがDVの相談件数は確かに昨年度の数字だけで分かりにくく、申し訳ないのですが、本日お配りしています「データでみる奈良県男女共同参画」に経年のグラフをお示しさせていただいてるので、こちらの方をご覧いただけたらと思います。よろしくをお願いします。

《中川会長》

まだご発言のない方もおられますので順次、ご意見賜りたいと思います。「奈良県の男女共同参画」資料3全体が5本柱になっていますので、まず1本目の柱から順番にご意見賜りたいと思います。

《杉若委員》

松岡委員さんからの質問を受けての回答についてお尋ねしたいのですが、50代の女性職員は11%代であるから目標値10%というのは現実味のある値なんだというお話だったんですけども、その対象となる母数を増やすための努力というのはどのようにされているのでしょうか。

《太郎田課長》

ご質問の趣旨とは違ってもかもしれませんが、奈良県の男女別の職員比率については年々若い世代ほど増えてきておりますので、今年から取り組むキャリアアップセミナー等で職員自身が管理職になって県を担っていこうという意欲をしっかりと持っていただけるような施策を実施することでこれから管理職に相当するような年代で、しかもそういう能力をもつ職員というのを育てていけるのかなと思います。それが将来的には半数は女性であるという構成比率になり、当然管理職も半数は女性が占めるといような状況になっていてもらいたい。施策としてこれからそういうことについても人事課任せではなく男女共同参画を担当している課として取り組んでいきたいと思っています。

《杉若委員》

例えば採用時に女性は何%くらいで、50代になった時にそれが何%になっているのか。やはり男性と比べると女性は数が減っている訳ですから。

《太郎田課長》

詳細なデータがあるわけではないのですが、民間事業所に比べると県の職員については明らかに勤続年数は長いと思います。もちろん退職者の数字を詳細に調べますと女性の方が多くなるのは想定範囲内ですが、ここ数年の県の採用状況を見ますと昨年度は女性の方が50%を上回っていたということで人数的にはかなりの増加が見込まれるのではないかと思います。

《杉若委員》

県の方で女性の採用率であるとか続けていくためのサポートが十分出来ているかどうかということは現実味のあると言ってしまうとそこで終わってしまう気がするその現実の部分の部分を固めていく工夫をしていくことが大事になってくると思います。

《西岡局長》

先ほどからの件ですが年齢が50代後半、退職前の年齢になってくるかと思うのですが、やはりまだまだ女性の採用が少ない状況でしたし、結婚・子育てで辞めてる方も当時はいらっしゃいました。その結果、現在50代の女性が少ないという状況になっています。ただ最近の採用を見てきますと本当に5分5分の状況ですので、今後はこの採用された方が引き続き力を高めていく取り組みが必要になってくるかと思っています。先ほど課長が申しましたキャリアアップ研修の中で県の女性職員についても早い段階からキャリアというものを考えながら進んでいかないとはいけませんし、職員研修においても男女関係なく自分のキャリアプランをどう描くかというのは自治研修サイドでしっかり進めてきていますので、今後はだいぶ変わるのではないかと思います。今回この数値目標をあげるにあたり、今の現状からするとやはりこの数値が妥当ではないかということも庁内でもだいぶ議論したということだけ補足させていただきます。

《中川会長》

他に何かございませんか。まだご発言なさってない方優先順位があると思って下さい。基本目標の1～5について皆様からご発言いただけたらと思いますが時間が迫ってきていますので、全部一括してお気づきの点についてご発言いただくということでよろしいでしょうか。それでは島本委員さんどうぞ。

《島本委員》

基本目標4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】で、後期の目標値に入れようとしていた【ハイリスク妊婦の県外搬送率】を目標値ということではなく推移を見守っていくというお話でしたが、それは今までのこの会議の中で単に数値ということではなく、その質が本来大事だということで目標の項目から取り下げたことについてはそれでいいのではと思います。またそれ以外の健康に関する項目、例えば【女性専門の保健医療の充実】ですが、女性専門外来というのが始められた頃に比べると、最近では適切な医療を受けられるようになっており、女性はもう医療に対して弱者ではない印象を受けていまして、非常にいい状況になってきていると思います。後、医師の世界でも、やはりM字カーブのことが話題になっています。先日学会の席で話を聞いたのですが、仕事を続けられない理由の中で、妊娠・出産で自分の想像以上に負担がかかるということもありますし、図表7を見ていると出産後も仕事を続けるという理想を持っているが現実的には難しいというのがデータとして出てたり、図表6の「女性が働き続けるには何が重要だと思いますか？」では、子どもが小さい間は子育ての負担軽減や家族のことが非常に高い率ですが、子どもの手が離れてくると自分の健康管理の率が上がってきます。医師の世界も育児そのものよりは自分の健康に対しての不安が離職の要因になっているのではないかという議論があがっています。今後、就業率を上げるための必要な条件として健康というのが基盤としてあると思いますので、情報の中に健康に関すること、それから働く女性の健康という視点をもっていただけたらと思いました。

《中川会長》

ありがとうございます。発言ない方どうぞ、積極的にご発言お願いします。いかがでしょうか。

《辻委員》

今、島本先生のお話のなかでM字カーブの話題が出ましたが、奈良県のこのカーブの底が他府県に比べて下にある原因として、先生がおっしゃった内容以外に、要は近くに雇用がないんです。これが1つの原因です。もう1つは旧来の女性が職場に出るということに対する抵抗がある、昔ながらの文化みたいなものが根強く残っている地域でもあると。この2つだと思うんです。従って2つ目はM字になるということについては全国的な傾向ですのである種やむを得ないということにしますと要は雇用を増やさなければならないと。特に女性がいったん退職されて再び働き始める時に子育ての問題もありますから近場で働きたいというのが出てきますよね。例えば生駒の山を越えなくても働ける場所がどれだけ多くあるかと。少し断定的に言い過ぎてますが傾向的にはそういうことがあると思うので県の取り組みとしてやはり雇用を拡大することに対して色々な施策を実施していただきたいと思っています。

それから資料3の基本目標1【女性職員の人材育成・職域拡大の推進】の事業概要で(女性職員を従来ofの枠にとらわれない分野やポストへ積極的に配置する)とありますが、この「従来ofの枠」って何ですか。ということは女性にはあまり向いていない職場というのがあって、あるいはそういう概念があって、それにとらわれないように積極的に配置するというふうにこれを理解するならば、全体を引っ張っていただく県の立場としてはまずいんじゃないかと思ひます。逆に人事異動で9名の方が男性から女性に変わられたということについては枠があったんだけどその枠を意識せずに積極的にそういう登用をしたと、そういう意味でしょうか。これは読み方によってはものすごく引かかる内容だと思ひます。

《太郎田課長》

確かに県が男性しか出来ない仕事だというふうに枠を決めていたのかと受け止められてしまうかもしれないので、少し表現方法の工夫をさせていただきたいと思ひます。これまで長く男性が係長として勤めていたところに今回の異動では女性を係長にしたという単純な意味でございますが、現実的に見ますと特に係長以上のポストではこれまで女性が就いたことのないところは、まだまだあるかと思ひますので、そういう分野についても能力を見てしっかりそのポストがこなせる者であれば男女問わず配置していくというような姿勢で県の人事も取り組んでいるように聞いておりますのでその辺の誤解の無いように表現を検討させていただきます。

《辻委員》

それでいいと思ひますが民間でも、おそらく行政でも多少の枠にとらわれというのは組織としてはあるはずなんです。現実問題として無いとか有るとかははっきり言いなさいと言ってるのではなく、要はそのことを意識してやっていらっしゃるんだったらその後のフォロー等の配慮がなされているのかなと。たまたま県の色々な職場と接するチャンスが多いのですが、やっぱり一人ぼっちになつてるような感じの人も中には見受けられますので、要はそういう職能に対して女性を配置した場合、そのことをフォローしてあげることも当然の間は必要ではないかなと思ひます。

《中川会長》

性別にとらわれないとなっているので、その流れで枠という言葉が出てきたんでしょうね。女性を積極的に各所の分野やポストに就けるように努力すると言えばいいだけのことかもしれません。有難いご指摘をいただいておりますが、稗田委員どうでしょうか。

《稗田副会長》

昨年12月に第3次の男女共同参画計画が出ました。その時に今回はその地域のニーズに合った男女共同参画を進めていこうと書いてあったと思ひます。私自身は宇陀市という限界集落がいっぱいある所に住んでおります。その中で私が気になっているのが家族経営協定の締結というのを農家を対象にしていращやるのですが、目標数が145件とかなのです。農家は奈良県に200や300じゃなく何万件ってあるわけですよ。この目標数値の145件というのはどのようにして決められたのかご説明して

いただきたいと思えます。

《太郎田課長》

家族経営協定につきましては農林部所管の目標値でございますので後期の目標を定める時に私共も一緒に議論をさせていただいております。当初109件で22年度の目標140件ということで目標は達成しています。これにつきましては農林部の方もかなり積極的に農家に働きかけをしているようですが、なかなか家族の中でこういう協定を結ぶのが難しいと。それと一部にはせっかく結んでおられても農業自体を辞められるということで、過去に協定を結んでいたのがマイナスになるというプラスマイナスの数字であがってくるということです。ここ5年間でたった5件しか増えていないということで目標値としては非常に低いじゃないかというご指摘だと思えます。ただこの目標につきましては5年間、不変で維持するというものではなく、今後の推移を見てある程度進捗が進めば5年間の間でも担当課と議論をして見直していきたいと思っております。

《中川会長》

後お一人程度、まだご発言のない方。

《寺谷委員》

資料5の【男女共同参画計画策定市町村数】という目標値なんですが、策定当初値が30.8%、現況値が30.8%。それで27年度の目標値が41%、後4つの市町村以上が策定をしていただくという目標につきまして状況は分かりますが、これは本当なら全市町村が策定されるのが当たり前だと思います。先ほどの「市町村における推進状況」の中で男女共同参画に関する計画を策定しているのが12市町村ですが、この目標に対する具体的な策として、例えばただ単にこれを市町村全体にただ風呂敷を広げてやりなさいと言うだけでは、また同じように5年経ったら30.8%にしかならない気がします。例えば攻め方として、策定検討中である大和郡山市や香芝市、この2つと後プラスアルファ2つ以上という考えで取り組みをされてはいかがでしょうか。

《太郎田課長》

ありがとうございます。大変良いご意見をいただいたと思えます。実際に市町村の男女共同参画計画につきましては、例えばこれを作ると助成金を出しますとかそういう制度がありませんので市町村の財政状況等もございますし、人権の関係ですと他にもたくさん問題を市町村は抱えておられますのでなかなか強く働きかけができていないのが現状かと思えます。私どもも昨年から市町村の女性政策の担当課長会議では県の施策を単に報告するだけではなく、市町村の取り組み状況に合わせてグループ分けをして討議をしていただくかたちで会議をもたせていただいております。お互いの問題点等の対応策を課長段階で情報交換していただいております。個別の市に具体的に働きかけができればいいのですがそれは全体的な会議で少しずつ前向きになっていただけるようなことを考えております。

《中川会長》

ありがとうございます。それではまとめたいと思えます。今日は基本目標の1~5についてそれぞれ各委員から貴重なご意見をいただいたと思えます。取り組みが進んでいる事業で目標を軽々達成したものについてはいっそう進めていただきたいし、少し遅れが出ている事業についてはまた効果的に進める環境整備もすると。それから有効な事例が他に出てきたという場合には積極的にそれを事例に入れるなどして更なるプランの推進を図っていただきたいと思えます。それではこれで本日の審議を終了させていただきます。皆様ご協力ありがとうございました。