

## 第2回奈良県・市町村長サミット

平成27年10月7日

【司会】 ただいまより平成27年度第2回奈良県・市町村長サミットを開催いたします。

開会に当たりまして、荒井知事よりご挨拶申し上げます。知事、よろしくお願いいたします。

【荒井知事】 お疲れですが、よろしくお願いいたします。

【司会】 ありがとうございました。

私は、本日司会を務めさせていただきます市町村振興課長の石井でございます。よろしくお願いいたします。

最初に配付物の確認をさせていただきます。お手元に、第2回奈良県・市町村長サミット次第、出席者名簿、配付資料一覧。配付資料といたしましては、一覧表に記載のとおりでございますが、資料1から資料7、さらに公式ガイドブック『奈良県大芸術祭ウォーカー』の冊子、来年の4月から本格実施されます地方公共団体における人事評価制度の導入に係りますシンポジウムについて、総務省のご案内用チラシを配付させていただいております。配付漏れ等がございませんでしょうか。もしございましたら、係員がお届けしますのでお申し出ください。

本日は25名の首長様ご本人にご出席をさせていただいております。お忙しい中ありがとうございます。

本日のサミットは「女性の活躍促進」をテーマに開催させていただきたいと考えております。また、積極的な意見交換等を行っていただくため、アイランド形式の会議形態をとって進めさせていただきます。

本日は、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社主席研究員女性活躍促進・ダイバーシティマネジメント戦略室長の矢島洋子先生にもご出席いただいております。矢島先生におかれましては、本県の女性の活躍促進会議の構成メンバーであり、また女性活躍推進法の法案審議に当たりまして、国の参考人として意見を述べられており、女性の活躍促進、少子化対策、男女共同参画などを専門分野としてご活躍をされております。矢島先生、よろしくお願いいたします。

皆様にご議論いただいた内容、情報などを共有させていただくために、各テーブルに知事、副知事並びにその他県職員が同席させていただいておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、お手元の次第に従いまして進行してまいりたいと思います。

まず、次第2、女性の活躍促進による地域の活性化につきまして、上山こども・女性局長から説明をいたします。

【上山こども・女性局長】 それでは、お手元の資料1「女性が輝く奈良県づくり」について説明をさせていただきます。県こども・女性局の上山でございます。どうかよろしくお願いいたします。

まず、1ページをお願いいたします。女性が輝くためには、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ことが必要との考えから、統計等のエビデンスを分析することで女性のライフステージごとに出現する課題を抽出し、課題解決のための必要な施策を検討したいと考えております。

課題検討の進め方として、まず奈良県の女性のライフステージについて整理をいたしました。具体的には、出生から高校を卒業する18歳までを幼少期・思春期、大学を卒業する22歳までを青年期、平均初婚年齢の29歳までを成人期Ⅰ、第2子が中学に進学する44歳までを成人期Ⅱ、以降64歳までを成人期Ⅲ、そして65歳以降を高齢期とする6つのステージを想定してございます。

この間の女性の有業率を見ますと、25歳から29歳が76.1%と最も高く、35歳から39歳がいわゆるM字の谷で58.6%、その後、増加いたしまして、45歳から49歳で71.6%に回復をします。また、離婚時期を見ますと、同居期間が5年から15年が最も多く、離婚全体の33.3%がこの時期になります。

次に、課題の分析では、女性のライフステージごとの課題を抽出し、これらを主な性質別に分類を試みています。1つ目は、意識・考えを変えることで解決する課題、マインド、2つ目は、活躍の場を拡大することで解決する課題、フィールド、3つ目は、スキル・能力を高めることで解決する課題、スキル、4つ目は、女性の健康、生活環境等にかかわる課題、ライフの4つでございます。以下の資料では、この分類を黄、青、オレンジ、ピンクの4色で色分けをしております。本日の会議では、女性のライフステージごとの課題、また課題解決のために必要な施策についてご議論をいただければと考えてございます。どうかよろしくお願いいたします。

2 ページをお願いいたします。女性のライフステージごとの現状、課題についてまとめてございます。まず、幼少期・思春期の生活の課題といたしまして、児童虐待、デートDVが多く発生していることや、妊娠・出産やからだづくりのための基礎知識が不足している等の課題がございます。また、仕事の課題では、工学系や理学系に進む女子が少ないなど、多様な進路選択が不十分になっております。

次のページ、3 ページには、今申し上げたことに関連するエビデンスとしての統計資料を掲載しておりますので、参考にご覧ください。以下、同様にライフステージごとの課題整理のペーパーに続けまして、次のページにエビデンスとなる統計資料を記載をいたしてございます。

4 ページをお願いいたします。青年期の生活の課題では、ストーカー事案が発生することとともに、性被害を誰にも相談できなかったとする割合が高くなっております。仕事の課題では、南都経済研究所が行った企業への調査で女性社員の活躍を推進する上での課題としまして、「女性が働く職種、部門等が限られている」との回答が31.4%と最多になっており、女性がつく職種、部門を企業の側が狭くしていることが見受けられます。これはマインドの課題であるとともに、フィールドの課題であるとも思います。また、県内に働く場所が少なく、男女ともに県外就業率が高くなってございます。

この点につきましては、参考資料の1 ページに市町村別の就業率、そして県外就業率のデータ、2 ページに市町村別の雇用者通勤時間のデータをおつけしてございますので、ご参照いただければと思います。こちらの資料でございます。

1 ページを見ていただきますと、女性の就業率は、県南部、東部で高く、県北西部では県平均を下回ってございます。女性の県外就業率は県北西部で高く、特に生駒市、王寺町、三郷町、香芝市で高くなってございます。

2 ページを見ていただきますと、通勤時間をグラフ化してございますが、女性の通勤時間30分未満の割合は五條市が最も高く、次いで河合町、御所市が。1時間以上の割合は平群町が最も高くなってございます。

元の資料に戻っていただきまして、6 ページをお願いいたします。6 ページでございます。成人期Ⅰの生活の課題では、女性の23.7%が配偶者からDV被害を受けてございます。また、男女とも20代後半の未婚率が高く、特に女性は64.6%で全国1位となっております。これは、若者の非正規雇用が増加していること等により経済的に不安定なことによるものと考えてございます。また、ワーク・ライフ・バランスでは、男女とも平均帰宅

時間が遅く、男性の家事関連時間が短くなってございます。

7ページをお願いいたします。仕事の関係の課題では、仕事と家庭の両立のため気兼ねなく制度を利用できる職場環境が不十分なことや、週間労働時間が60時間以上の男性雇用の割合が高くなっております。また、女性が就業していく上での不安として「相談できる先輩、同僚がない、または少ない」ことを挙げる割合が高いこと、「上司は女性の部下を育成する気がない」と思っている女性が多いなど、キャリア形成に不安を持っておられます。

9ページをお願いいたします。成人期Ⅱの生活の課題では、結婚年齢の上昇により、不妊や35歳以上で出産する割合が増加しております。また、ひとり親世帯が増加傾向にあるとともに、ひとり親世帯、特に母子家庭では、年収200万円以下の家庭が54.4%に上ります。次に、30歳代の女性では、現在働いていない理由として「子育ての負担」を挙げる人が66.7%と多く、第1子出産を機に6割の女性が退職をしております。いわゆる固定的性別役割分担意識を持つ割合は、男女ともに全国平均より高く、また、「女性が外で働くのは当然だ」という考え方への賛成意見が少なく、全国47位となっております。

10ページをお願いいたします。仕事の課題では、奈良県の女性の就業率は全国最下位で、特に35歳から39歳でのM字の谷が深くなっております。女子の大学等への進学率は全国6位と高く、一方、職業経験を持ちながら就職していない女性が多いことから、いわゆる専業主婦の能力が十分活用されていないと考えられます。女性のご自身の能力を生かすため、県内では年間約150から200人の女性が起業をされておりますが、起業時には知識、情報の収集が課題だったとされております。

次に、連合の調査によりますと、妊娠時に不利益な取り扱いや嫌がらせ、いわゆるマタハラを受けた割合は20.9%となっております。

13ページをお願いいたします。成人期Ⅲの生活の課題でございます。女性特有の健康上の問題が発生するとともに、がん検診の受診率が男性に比べて女性は低くなっております。この点については、先ほどお示ししました参考資料の3ページに市町村別の健康寿命、がん検診の受診率のデータをつけてございますので、ご参照いただければと思います。こちらの資料を見ますと、女性の健康寿命は上北山村が最も高く、次いで黒滝村、御杖村が高くなってございます。それから、大腸がん、乳がん検診の受診率でございますが、女性の大腸がん受診率は曾爾村が最も高く、乳がん受診率は下北山村が最も高くなってござい

ます。

元の資料に戻っていただきまして、同じく13ページでございます。介護では、主な介護者は女性が多く、「自分自身の時間が持てない」また「自分自身も高齢になり、介護が困難」などで困っている状況でございます。仕事の課題でも、介護・看護を理由に離職する女性が多く、この世代の女性が働いていない理由としては「親や家族の介護・看護」が多くなっております。

次に、女性を積極的に管理職等に登用すべきという考え方への賛成が少なく、全国順位では43位になっております。また、管理職に占める女性の割合も低く、全国32位であるなど、意思形成の場への女性の参画率が低くなっております。

15ページをお願いいたします。高齢期の生活の課題でございます。奈良県の女性の健康寿命は20.26年で全国41位。また、高齢者虐待について、被害者の77.4%が女性となっております。また、仕事の課題では、高齢女性の就業率が全国45位と低いことに加え、自治会や防災会議に占める女性の割合も低く、社会や地域で活躍する女性の割合が低くなっております。一方、文化活動の行動者率は高くなっております。

17ページをお願いいたします。今、申し上げました女性のライフステージごとの課題につきまして一覧にまとめた表となっております。この表を見ますと、生活面では出産、子育て、仕事面では、キャリアアップの時期が重なってくる30から44歳の成人期Ⅱの女性に特に多くの課題が生じていることが俯瞰できます。

18ページをお願いいたします。現在県では、有識者の方にお集りいただき、荒井知事が主催いたしまして、女性の活躍促進会議を開催してございます。そこで議論されております「女性が輝く奈良県の姿」についてまとめております。

女性が輝くためには、ライフステージの各段階で多様な選択肢の中から女性が自らの道を選択できることが必要であり、男女とも働き方の見直しをすることで、個人・家庭の生活の場面では「男女がともに支える暮らしやすい奈良県」が、女性の持つ意欲や能力、視点、価値観などが活かされることで地域・社会の場面では「多様性と活力に富んだ奈良県」が実現できるのではないかと考えております。そして、この個人・家庭などプライベートな場面での幸せ、充実と地域・社会などパブリックな場面での活躍、貢献が相乗効果を持って好循環することにより、女性が輝く奈良県を実現したいと考えてございます。

続きまして、資料2をお願いいたします。女性の活躍、男女共同参画等に関する県、国それぞれの大綱、計画等の策定予定について、関連性を含め整理した一覧表となっております。

ざいます。県では、女性の活躍促進会議等での議論を通じ、仮称でございますが、女性の活躍促進大綱を策定し、これを踏まえる形で第3次男女共同参画計画を今年度に策定いたします。国でも現在、第4次男女共同参画基本計画の策定作業が進んでおりますが、あわせて、この8月28日には女性活躍推進法が成立いたしました。先ほどもご紹介がございましたが、この女性活躍推進法の審議に当たりましては、本日ご参加いただいております矢島先生も衆参両院の内閣委員会の審議にご参加をされました。後ほど、ご意見、またよろしく願いいたします。

この法律では、地方公共団体の役割についても規定されております。右下の囲み部分をご覧ください。1点目は推進計画の策定でございます。これは努力義務となっておりますが、各地域の女性の職業生活における活躍を進めるための行政としての計画となります。県では、現在策定中の第3次男女共同参画計画と一体のものとして策定する予定でございます。2点目は、地方公共団体が事業主の立場で女性職員の活躍のために作成する事業主行動計画で、これは策定が義務づけられております。県では人事課が中心となりまして、今年度中に策定をする予定となっております。詳しくは本日お配りしてございます資料3、こちらでございますが、女性の活躍促進法の7ページ、8ページに地方公共団体の役割として載っておりますので、後ほどご確認いただきたいと思います。

資料の説明については以上でございます。ありがとうございました。

【司会】       ありがとうございました。

それでは、本日のテーマにつきまして、各テーブルで20分程度意見交換をしていただきたいと思います。今回も後ほど、話し合われた内容につきまして、テーブルごとでどなたかが代表して発表していただきたいと思いますと考えておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、意見交換をお始めいただきますよう、よろしく願いいたします。

(意見交換)

【司会】       失礼いたします。意見交換、尽きないかとは思いますが、時間となっておりますので、各テーブルごとでの意見交換を踏まえまして、ご発言をいただきたいと思います。なお、ご発言に当たりましては、3分程度でおまとめいただければと思います。

それでは、1番テーブルから順にお願いいたします。

【吉田大和高田市長】       1番テーブルでございます。

いきなり活発な議論が始まりました。奈良県という特異性、貯蓄率が高くて、専業主婦率が高くて、ピアノの持っている家庭が全国一でという条件を全て否定して、全国平均が

いいのであるという議論に入っていくのか、それを踏まえて、その上、奈良県バージョンをつくっていくのかという議論が始まりまして、結論は出ませんでした。県の次長さんがおいでですので、この後はまとめていただきたいと思います。

【福西こども・女性局次長】 失礼いたします。議論がいろいろな方向に向きまして、楽しく議論をさせていただきました。1つ言えますことは、各市長様方は、それぞれのケースに似合って、行政頑張らないといけないということを私はしっかりとお聞きしたと考えております。よろしくお願ひいたします。

【司会】 ありがとうございます。

続きまして、2番テーブル、よろしくお願ひいたします。

【小紫生駒市長】 第2班でございます。

論点がかなり広いので、そもそも市民の中の女性をどのように活躍していただくかという議論を僕はやろうかなと思っていましたが、1班と同じで、結局、各自治体の中における行政組織でどのように女性を活躍してもらうのか、そのための何が課題かというところにはぼ終始したような感じです。

その中であえて言えば、民間企業と比べて女性の管理職が、幼稚園や保育園の園長先生などを除けば非常に少ないということと、それを増やすためには、公務員の世界も今までと違う多様な形での働き方、キャリアの在り方を考えないとなかなか難しいのではないかというお話がございました。例えば、管理職になった後、介護等でお忙しくなったら、臨時的に少しスローダウンさせるような形の働き方や、民間企業などで進んでおりますテレワーク等を導入するといったことなどです。

他にも色々ありましたが、各自治体、人員削減、残業削減、地方創生という新しい取り組みをやっていくという中の三重苦でもないですけども、その中で非常にご苦労されているということがわかったということで、特に結論はございません。

【司会】 ありがとうございます。

続きまして、3番テーブル、よろしくお願ひいたします。

【東川御所市長】 失礼します。御所市長でございます。

この「女性が輝く奈良県づくり」という問題、みんなの第一声が「難しいな」という話で、なかなかうちのテーブルは意見が最初出ませんでした。それ自体がマインドの問題で、認識が低いのかなという思いもいたします。

マインド、フィールド、スキル、ライフという中で、特に奈良県の特徴として、保守的

な土地柄からマインド、そして、女性が働く企業等が少ないということからフィールド、このマインドとフィールドの問題が特に大きい問題かなという話が出ました。

大阪へ出やすいまちにお住まいの方は、どうしても大阪へ女性が働きに行くと。これはなぜかという、やっぱり賃金の差があるという話です。逆に言うと、通勤を長い時間かけて行くということで生活のリズムが若干狂うと。ところが、賃金が安くても奈良県内で仕事をするので、また生活のリズムがよくなると。そういう選択肢を増やすということが必要ではないかという話が出ました。

女性の仕事がないということがイコール所得が少ないということになって、それが様々な影響を及ぼしていると。先ほどの教育の問題等にもこれは影響するのではないかという話が出ました。

ところが、女性は仲間づくりがうまいという特性がございます。そういった特性を生かしながら女性が働くビジネスモデルみたいなものをつくれなかなという話がありました。それは高齢者の就業につながって、長野県ですか、健康寿命が高いと。1つには高齢者が仕事をして何か色々動いているということがあります。そういった女性が働くビジネスモデルをつくることで健康寿命にも関わってくるのではないかという話が出ました。

また、奈良県の女性は非常に痩せているということから女性の健康問題、これは出産にも非常に影響してくると。痩せ過ぎて非常に小さい子供が生まれてきて、糖尿病になりやすいなどということもあるので、女性の健康についてももっとしっかりと考えるべきだという意見が出ておりました。

以上でございます。

【司会】 ありがとうございます。

それでは、4番テーブル、よろしく願いいたします。

【上山こども・女性局長】まとめてさせていただいて発表させていただきます。

役場の中で昇任試験等を行うと女性の能力の優秀さがよくわかりますが、管理職はまだ非常に少ない状況であると。ただ、女性課長で優秀な方もたくさんいらっしゃる状況がまずありますと。また、議会ではまだまだ女性の進出が少なく、ゼロというところも多いですし、大体1割程度で今の状況になっています。

地域の中では、まちづくりで女性が大変活躍は進んでいて、社会的なボランティア活動をされている女性は大変多くあるけれども、一般企業の中で管理職で頑張っておられる女性というのは、今のところまだあまり目立たない段階でありますねというお話がござい

した。

最後に、明日香村長がおっしゃっていましたが、飛鳥時代は女性の時代だったと。女性が活躍をしてトップになると制度が大きく変わることが期待されるので、こういうことをまた期待していきたいというご発言がございました。

以上でございます。

【司会】 ありがとうございます。

続きまして、5番テーブル、よろしくお願いいたします。

【角谷野迫川村長】 5番テーブルです。野迫川村の角谷です。どうぞよろしくお願いいたします。

このテーブルは、南部、東部の就職率が多いということで、ちょうど東部であります曾爾村、御杖村、そして南部の黒滝村、上北山村、天川村、十津川村のテーブルです。

女性の就職率が多いということで、一体何の仕事をしているのだろうということになりました。やはり一番貢献しているのは役場であり、産業であります温泉や旅館、また、曾爾村には大阪のほうから来られた歯ブラシ工場があり、女性の職場となっています。そのほかに地域物産であるそうめん、そして、建設会社の事務があります。さらに、ヘルパーさんや村に必要な職種の方が村に就職しています。

県外就職というのは通勤可能な地理的要因が大きいのではないかと。また、村内では給料は安いけれども、県外へ行けば給料が高いとそういうところへ流れてしまうのではないかと。

村で就職してもらうためにどんな努力をしているのかといえば、再就職のため、子育て支援のため0歳児保育を行っている。やはり、夫婦で働けば何とか生活できるということが大きいのではないかと思います。

南部、東部の就職率が高いというのは、分母が小さいから就職率が高いという数値にあらわれてきているだけだと思います。村でも仕事はあるけれども、人材確保に努力していると。それは、田舎は仕事に関しても選択肢がないということです。例えば、ヘルパーさんや給食婦さんなどそういう職種に限られた仕事は欲しているけれども、なかなかそれを選択してくれる皆さんが少ないのが現状だなと思います。

また、これから人口を増やすのは本当に難しい。女性を確保するのは大事けれども、それには男性の仕事の確保も同時に必要ではないかなと思います。今現在おられる方は人数が少ないので、今現在は働いているけれども、これから人口を増やすにはそういうことがものすごく大きな課題であって、皆が同じ悩みだなということまで話し合いました。

以上です。

【司会】 ありがとうございます。

それでは、最後になります。6番テーブル、よろしくお願いいたします。

【岡下大淀町長】 このテーブルは吉野3町、それから3村のテーブルです。

内容につきましては、まず公務員、役場で働く女性に話が固まりました。まず、最近の若い子にはなかなかよくできる子がいてるけれども、管理職となると難しいのではないかという話が出ました。

最近、女性とか男性以前の問題で、なかなかいい人材が集まりにくいのも1つの原因ではなかろうかと。男女関係なくそういう話になっておりました。

以上です。

【司会】 ありがとうございます。

それでは、ここで矢島先生からご助言をいただきたいと存じます。

矢島先生、これまでのご議論を踏まえまして、また各テーブルの発表を踏まえまして、ご助言をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

【矢島】 皆様、短い時間でしたけれども、活発なご議論ありがとうございました。

先ほどご紹介ありました女性活躍推進法ができて、自治体の皆様には2つ大きな役割が期待されているかと思えます。1つは、地域の民間企業ですとか、それから地域の様々な女性たちの活躍を支援する立場ということ。それと、もう1つは、本日も議題の中に随分入っていたかと思えますが、それぞれの皆様の役場の中での女性たちの活躍を応援していただくという立場、その2つが期待されているかと思えます。

前者の民間企業ですとか地域の中の女性ということに関して、皆様ご承知だと思うんですけども、やはり奈良県の特質ということが随分。1つ大事な論点かなと思うのは、この民間企業で働く女性たちにここ数年大きな変化が起きてきているということです。特に東京や大阪にある大企業を中心に、正社員の場合、女性がほとんどやめなくなっています。それは法律が変わって、子供を産んでも短時間勤務で働ける、短時間正社員で働けるということが急速に広まっているからです。これは実は、奈良県ですとか、関東でいえば埼玉、千葉などのベッドタウンに非常に大きなインパクトを与えています。これは従来、東京や大阪で夫が働いて高収入であって、妻が専業主婦を選んで、千葉、埼玉、それから奈良県などに住むというパターンから、夫婦で正社員で働くために東京、大阪に住むという選択、職住接近型、これが非常に広まっているということです。

ですので、若い世代について、これから大阪に勤めていらっしゃる、大企業に勤めていらっしゃる方が、妻が専業主婦になって奈良に戻ってくることが非常に厳しい状況になってくるというのは、これは間違いないことだと思います。

ですので、今40代、50代というところで、既にそういう専業主婦家庭になっていらっしゃる方については、皆様が意識されているとおり、できれば奈良で、子育てを中心として、それから子育てが一段落したら、何かネットワークを活用して起業したりとか、地域の活動をしたいというニーズはたくさんあります。この方々はまだまだこれから長い期間活躍してくださると思いますので、こういう方々のパワーをぜひ活用して、奈良県の中で様々な活動をしていただくというのが1つの視点。

それから、若い世代については、本日、幾つかのテーブルでも出ていたかもしれませんがけれども、できれば、大阪の大企業などに勤めるという選択ではなく、夫婦で、男性も女性も奈良県で働いていただくような仕事をつくる。これがとても重要になってきていると思います。特に今の30代以下の若い人たちに、これは大企業の人事の方は非常に悩んでいるんですが、これまでの大企業での出世競争の中で働いていくのは性に合わないという人たちが、実はものすごく増えています。全国転勤などもしたくない。そういうことよりも同じところにとどまって夫婦で子育てしながら働きたいんだという若い人たちですね。夫婦である程度の収入があれば生活していける、そういう暮らしを選択したいという若い方も非常に増えているんですね。こういう方々にどのように奈良県の中で仕事を見つけて、夫婦で活躍してもらおうか。これももう1つ、大きなテーマではないかなと思っております。

そして、地域の中の、先ほど出ました介護の問題などもこれから非常に重要です。安倍総理も3本目の矢として「介護離職ゼロ」というのを打ち出されましたので、ますます介護人材というのが重要になります。これは、先ほどもなかなかついてくれる人がいないというお話がありましたけれども、どうしても必要な人材であるのと、裏を返すと、これから仕事が減らないんですね。仕事が減らないということが確実ですので、こういった仕事をもう少し、いかに魅力的なものにできるかということも、若い人たちに奈良県のさまざまな地域で活躍してもらおう上ではとても重要な視点ではないかと考えております。

本日は皆様、女性の活用ということで、自治体のトップの皆様が直接方向を議論してただけたということは、本当に非常に大きな、私どもも励みになりますので、今後とも地域の女性、それから役所の中での女性たちは、就業を続けるということは既にかなり前からできてきているかと思うんですが、これから男性と同じようにキャリアアップしていた

だく。そのために、やはり労働時間について、男女ともにあまり長い時間働かなくても管理職が務まるという環境をいかにつくっていただくかということが非常に大きな課題かと思えますので、ぜひ皆様のお力で実現していただければと思います。

本日はありがとうございました。

【司会】 矢島先生、ありがとうございました。

せっかくの機会でございますので、何か矢島先生にご質問等がございましたら、多少の時間をお受けいたしますが、いかがでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。

それでは、最後に知事から総括をお願いしたいと思います。

【荒井知事】 ご意見ありがとうございました。

教育サミットは随分、県庁の資料で攻めましたから、大分意見が弾んだわけですがけれども、今回のテーマは攻めるというところまでなかなか行かなくて、課題が大変だなというところで展開したので、私も含めて戸惑って、これからどうしようかという段階のように思います。

本日は、女性が輝くために目指すべき方向について我々首長レベルで意識をどのように持てばいいかというところから始まりましたが、女性が輝くように男性ばかり議論しているんだなという印象があります。ということは、我々は世の中のどのあたりにいるんだらうかと。場合によっては、相当カラパゴス的な世界に住んでいるかもしれないなという感じがいたしました。ガラパゴスかどうかはわかりませんが、女性がどのようにあるべきかというのは意見が分かれるだろうなど。男性の間でも分かれるし、女性の間でも分かれるし、老若で分かれるような気がいたします。

この県の資料で改めて思いましたのは、1 ページ目に書いている「女性が輝くためには、ライフステージの各段階で多様な選択肢の中からみずからの道を女性が選択できるということを目指す」という、この目指す方向には同意といいますか、共通の意識にしなければいけない。どちらに行けということは、なかなか親でも言えませんし、まして我々男性が言えるわけではないけれども、女性にも多様な選択は要するということを我々地域の課題にしなければいけないということは、ぜひ同意といいますか、共通の課題にしたいなと思います。

奈良は多様な選択は少ないのではないかと思いますところが十分あります。今は、専業主婦がいいのか悪いのかは別にして、もう選択しようがないんだという状況かもしれません。多様な選択を地域で創出、確保するのが我々の共通の課題とすべきかなと思うところ

でございます。

多様な選択といってもいろいろなステージで違いますが、適婚期の状況でなりますと、若い女性、20歳から30歳の女性は、結婚というのが選択の1つだと思いますが、結婚を強制できませんが、多様な選択の1つであろうかと思いますが、奈良県の状況では未婚率がぐんぐん上がっています。全国の伸びよりもぐんぐん上がってきていると思います。この10年ものすごく上がってきています。

未婚率が上がると晩産化が進みますので、晩婚化、晩産化になってしまうということですが、少子化に大きく影響して、これも出生率が、1.27だったと思いますが、ワースト3ということで、やっぱり構造的な原因があります。子を産めよというわけではないけれども、客観的な状況で産むことができない状況を我々行政がつくっているという、回復する手がまだないということではないかと思いますが、未婚率が上がるのは女性の責任ではなくて、若い男性の雇用の場が少ないと、所得が少ないという結果が出ておりますし、奈良県では非正規率が若者男性が少ないから、結婚しても所得が200万とか300万以下じゃなかなか結婚を続けられません。また、ちょっと稼いでも自暴自棄になるという非常に悪い循環が発生する可能性があるというのは地域の行政課題かと思いますが、未婚率が上がっている状況をつくっているのを放っておくのは行政の課題かもしれません。選択肢がなかなか提供できないと思います。

もう1つは、女性の選択は就労ということがございますが、女性自身の就労ということになります。奈良県は色々な資料で近くに職場がない。やはり、女性は結婚しても1人でも遠くへ行く、体力の問題もありますし、家庭の家事という事情もありますので、やはり職住接近の仕事の場を求めます。女性が大阪で職が見つかると、引っ越されてしまいます。看護師や介護士は大阪のほうが賃金が高いという事情がありますので、奈良県民でなくなる可能性があります。奈良に住むことが必ずしも前提にならないということになります。職があれば若者は行ってしまおうと、東京にも行ってしまおうということでもありますので、我々のそれを踏まえた奈良県の課題は、女性も含めて若者に職の場をつくるということです。経済、県の資料ではフィールドの課題ということになります。職場をつくるというのが多様な選択をしてもらうための大きな課題となります。これは女性のための検討ですが、産業の話につながります。

また、もう1つは雇用のマーケットで、矢島先生がおっしゃいましたが、夫婦共稼ぎモデルと専業主婦モデルと、これを選択してもらうということです。どちらがいいかどうか

というわけではなく、選択していただく。職場をつくるのも前提でございますけれども、奈良での夫婦共稼ぎモデルを環境整備も含めてどのようにつくるかという課題があるように思われます。専業主婦モデルは、ハッピーかどうかは別にして、今、奈良のモデルとしてあるパターンであるわけでございますけれども、違うモデルをつくるということが課題です。また、地域共稼ぎモデルが、大阪に近いところなら大阪に夫婦とも行って、環境のいい奈良にともに帰ってきてとなるわけでありましてけれども、片一方は大阪、片一方は奈良、あるいは両方奈良となるのかどうかというのは選択肢のように思います。

最後に、もう1つは我々、矢島先生の言う役場という職場で女性の活躍の場をつくらなければいけないということでございます。これは、我々の管理者としての責任ということになると思います。県庁では組合と話をして、女性のワーク・ライフ・バランスをつくり上げるように、テーマにしようというところまで合意いたしました。さてどうするかということはこれからでございます。本日はあまり資料にもその面は出しておりませんが、共同参画の法律によりますと、我々の職場でも女性のワーク・ライフ・バランス、あるいは女性の光り輝く選択肢をつくらなければいけません。

登用の面では、管理というのは人に命令するというイメージですけれども、管理職にならないと出世しないということになっています。むしろそれよりも、ある程度決まった職を持ってもらって偉くなっていただくといった職務のプロモーションという考え方があります。職務を中心としたプロモーションができないかという、この職務規程の改定も研究し始めているところでございます。

これは我々職場の課題でございますので、また色々な案が出ると共通の話題になると思いますので、各市町村におかれましても、女性の活躍の職場というのをどのようにされるのか、またアイデアがあれば教えていただければありがたいと思います。色々ご意見を賜ってありがたいと思っております。

ありがとうございました。

【司会】 ありがとうございました。

次に、次第3の県と市町村が協力して取り組んでいく事業などに関します情報提供をさせていただきます。

まず最初に、羽室警察本部長より、街頭防犯カメラの設置についてご説明申し上げます。

【羽室奈良県警察本部長】 警察本部長の羽室と申します。どうぞよろしくお願いたします。

平素は警察行政全般に対しまして、深いご理解とご協力を賜っておりますことに対しまして、まずもって厚く御礼を申し上げます。防犯カメラ設置に関するお願いということで参っております。配付資料は資料4に入れてございますけれども、スライドにてご説明をさせていただきます。

スライドをお願いいたします。短い時間ではございますが、本日はこのような項目に関しましてお話し申し上げたいと思います。既にご存じ、あるいは担当の警察署長からご説明申し上げているかもしれませんが、数分でございますので、おつき合い願いたいと思います。

本年7月に香芝市内で発生いたしました女児が連れ去られて監禁された事件におきましては、地域の住民の皆様のご協力のもと、周辺に設置されておりました防犯カメラの画像が女児の早期発見、保護につながったものでございます。このことから、防犯カメラの有効性が広く認知され、カメラの設置に対する地域の皆様のご理解が深まったと感じているところでございます。

一方で、防犯のためのカメラと言いながら、これを設置したとして犯人の検挙にはつながるかもしれないですが、「犯罪被害を未然に防ぐ防犯効果はないのではないか」あるいは、「警察が勝手に見て、プライバシーが侵害されるのと違うのか」とおっしゃられる方もおられるようでございます。確かに最近では、物的証拠がないとなかなか被疑者が追跡できない。あるいは、逮捕した場合でも供述が得られないということが多く、捜査の面でも物的証拠の確保というのは非常に重要になってきているところでございますが、防犯カメラの設置につきましては、犯罪抑止の面での効果についても非常に効果が高いということで説明をさせていただきたいと思います。

次のスライドをお願いします。この設置事例でございます。大和高田の片塩商店街の防犯モデル地区協議会が設置されたものでございまして、2年前に県の地域防犯力向上・強化事業ということで100万円の補助がついて、この年の12月から運用を開始しているものでございます。

次のスライドをお願いします。一昨年の12月から運用を開始したということで、この図は防犯カメラ設置前の犯罪を認知したものについてマッピングしたものでございます。右側の図の赤い丸印が防犯カメラを設置した場所でございます。色々な色のプラスのマークはそれぞれ罪種ごとの発生場所をプロットしたものでございます。防犯カメラ設置後、平成26年中のデータを記載しておりますが、カメラが設置された場所ではほとんど

犯罪が発生をしていないということを示しているものでございます。

次のスライドをお願いいたします。この商店街におきましては、自転車盗あるいはオートバイ盗などの乗り物盗では22件から6件、器物損壊では13件から3件、トータルでは、平成25年に45件だったものが平成26年には15件と3分の1にまで減少しているところでございます。

もちろん、防犯カメラの設置だけでこのように大幅に犯罪が減少するわけではございません。地域の自主ボランティアの方々の見回り等の活動があって、このような効果が出ているわけでございますので、このようなボランティア団体へのご支援もいただきたく存じますけれども、やはり、我々もそうですが、このような方々が常時見回るということが難しいので、このようなカメラという目があることによりまして犯罪発生が抑止されたと言えると思っております。

この大和高田における街頭防犯カメラの設置というのは1つの例でしかないのかもしれませんが、犯罪検挙のみならず犯罪抑止にも大いに効果が期待できるものであると考えているところでございます。

次のスライドをお願いいたします。既に報道等でも各自治体の防犯カメラ設置動向が発表していただいているところでございまして、これを8月末現在で取りまとめましたところ、多くの市町村で本年度内に設置をしていただいたり、あるいは、以降に防犯カメラを設置しようとおっしゃっていただいているようでございます。特に冒頭申し上げました香芝の事件以降、自治体における防犯カメラ設置の取り組みに拍車がかかっているように思っています。このスライドは市部における設置状況、我々が把握したものでございます。

次のスライドをお願いいたします。これは、自治体の町村部の設置状況について、我々が把握をしている分でございます。

次のスライドをお願いいたします。防犯カメラの設置につきましては、プライバシーに十分配慮する必要があります。警察が設置をしております防犯カメラにつきましても運用規定、要綱を定めて運用しているところでございます。自治体や民間の方がカメラを設置する場合におきましても、特に撮影データの適正な保管、利用の確保、それから被写体となられる住民の方々の利益の保護、それから防犯効果の確保と、これらを目的といたしまして、責任体制や管理手法、防犯カメラ設置時の表示等を網羅いたしました要綱やガイドラインなどを策定し、適正に管理する必要があるかと思っております。警察官がふらりとやってみると勝手に見るということはないわけですが、規定上もきちっと運用して

いただきたいと思っておるところでございます。

詳しくは、それぞれ担当の警察署、署長でも生活安全課長でも結構でございますので、ご相談いただければ警察の要綱をお教えしたり、対応するように指示をしておりますので、どうぞよろしくお願いをしたいと思います。

次のスライドをお願いいたします。また、防犯カメラは県や自治体のみが設置するものではございませんで、コンビニなどの防犯カメラも犯罪の検挙や防犯に大いに役立っているところがございます。このため大規模な店舗等、不特定多数の人や車両などが出入りする施設を建設する場合に「開発指導要綱」あるいは「開発事業指導要綱」といった規定の中に防犯カメラの設置に関する条文を盛り込んでいただければさらに有効であると考えております。既にこのような規定を設けていただいている自治体もありますし、他県でも宅地開発の例でございましたら、「防犯灯や交通安全施設、その他の防犯設備等市長が必要と認める施設を整備運用しなければならない」あるいは「市とか所轄警察署と協議しなければならない」などと規定されておられる自治体もございますので、ご検討賜れば幸いです。

県警におきましても、県の9月補正予算で人通りの多い駅前交番17カ所に防犯カメラを設置するよう県のご配慮を賜りまして、予算措置をお願いしているところがございますけれども、各市町村におかれましても、既に防犯カメラを設置した、あるいは近いうちに設置予定である、ドライブレコーダーも公用車に設置をすると言っている自治体が多いことは十分承知をしておりますけれども、今後とも犯罪の予防に効果がある防犯カメラの設置につきまして、ご理解とご進言をお願いしたいと思います。

説明は以上でございます。本日はお忙しい中お時間を頂戴いたしました。警察におきましても、一層犯罪の検挙、防犯、警ら活動に力を注いでまいりますので、何かございましたら、ぜひ担当の警察署長にお申し付けいただきますようお願い申し上げます。本日はどうもありがとうございました。

**【司会】** 続きまして、榊井人事課長より「新たなパーソナルマネジメントの構築」につきまして、ご説明申し上げます。

**【榊井人事課長】** お手元の資料、資料番号5をご覧ください。私から「新たなパーソナルマネジメントの構築について～市町村における技術職員（土木技師）の確保策～」についてご説明申し上げます。

技術職員につきましては、東京オリンピック・パラリンピックの開催などに向けた公共

事業の増加や、大学における土木系の学生数が年々減少していることなどによりまして、全国的に不足が懸念されております。また、本県におきましても、平成23年の紀伊半島大水害以降、災害復旧事業等の増加により技術職員、土木技師の方ですけれども、の確保は、県及び市町村共通の重要な課題となっております。

このような状況から県では「新たなパーソナルマネジメントの構築」というテーマで人材の確保や育成、働き方のあり方などを広く研究する取り組みを実施しております。その研究の中で各市町村に対する技術職員の確保策を検討しました結果、平成28年度から、お手元の資料の2枚目にありますように、3つの支援スキームを実施したいと考えております。

まず一番上、1つ目ですが、県から各市町村に対する人材派遣でございます。これは、県から土木職員を各市町村に派遣し、マンパワー不足を解消することを目的としております。各市町村において必要な年代や職員の希望をいただきまして、希望に見合った職員を派遣させていただきたいと考えております。また、派遣期間中には派遣された県職員から市町村職員への技術の伝承も可能となると思いますので、派遣期間終了後もノウハウを蓄積していただけるものと考えております。

真ん中の2つ目でございます。県と市町村における人事交流でございます。これは、県と市町村において土木職員を相互に交流し、職員の人材育成や組織の活性化を図ることを目的としております。また、職員の年齢構成に偏りがあり、手薄な年齢層が生じたり、反対に余剰が生じている職位がある場合、相互のニーズを整えば異なる職位の職員を交流させることで職員年齢構成の平準化を図ることが可能となると考えております。

3つ目でございますが、県と市町村の共同採用試験の実施でございます。これは、県と市町村において、採用試験の事前広報、試験問題の作成、筆記試験の実施等を合同で実施することにより効果的な試験広報の実施による受験者数の増加、試験実施ノウハウの向上を目的としております。受験者にはあらかじめ受験申込時に希望する自治体を申し出ていただきます。合同実施部分は筆記試験のみであり、採用面接試験は各任命試験者で実施していただきます。

以上、3つの確保策を説明させていただきました。今後の事務的な流れについて、2枚目の裏でございますが、本日付で各市町村人事担当課長様宛てに支援スキームの意向調査に関する文書を発出してしております。まずは、10月23日までに当方へご意向をお聞かせ願いたいと思います。11月には具体的なヒアリングを実施させていただきました後、1

2月に対象市町村様の支援スキームの選定を予定しております。各市町村様におかれましては、このスキームの積極的な活用を検討していただければありがたいと思います。

以上です。ありがとうございました。

【司会】 続きまして、辻本文化振興課長より第32回国民文化祭・なら2017についてご説明を申し上げます。

【辻本文化振興課長】 文化振興課の辻本でございます。よろしくお願いいたします。

説明の前に1カ所加筆修正をお願いします。3ページ目、事業フレームの左上のところで総合フェスティバル「オープニング」ということで、その下に「皇太子殿下の行啓」という形で記載させていただいております。まだ確定ではございません。宮内庁からお叱りを受ける可能性がありますので、「通例では」という文字を追加いただけたらと思います。申しわけございません。よろしくお願いいたします。

では、説明を始めさせていただきます。まず1ページ目、国民文化祭とはということですが、国民文化祭は文化の国体とも呼ばれまして、国民の文化活動への参加意欲に応えるとともに国民の文化活動の水準を高めるため、昭和61年度の東京都開催を皮切りに、国民一般が行っている文化活動を全国規模で発表、競演、交流する場として毎年都道府県持ち回りで開催されている全国規模の催しでございます。平成29年度に奈良県で第32回が開催されることが内定しております。

次に、今までの経過でございますが、本年1月の内定を受けまして、去る8月6日に荒井知事を会長といたしまして国民文化祭奈良県実行委員会を立ち上げました。その際、資料にありますとおり、国民文化祭の名称、あと、別途資料で大芸術祭のパンフレットもつけさせていただいておりますけれども、その大芸術祭と期間を同じくして9月1日から11月30日を開催期間とすることや、シンボルマーク、マスコットキャラクターなどが決定されまして、同年に奈良での開催が内定しております第17回全国障害者芸術・文化祭とも連携を図ることが確認されました。

続きまして、10月5日、一昨日ですけれども、第2回の実行委員会が開催されまして、資料2ページをご覧くださいましたら、国民文化祭・なら2017の基本理念ということ、今後の事業展開のための3つのキーワード「日本文化の源流を探る」「文化の今を楽しむ」「文化芸術立国の礎を築く」が決まったところでございます。

次に、3ページ目です。事業フレームを示させていただいておりますが、国民文化祭の事業フレームとしましては、主に県が主催する事業の総合フェスティバル、シンポジウム・

国際交流事業のほか、主に市町村様が主体となって、音楽、民俗芸能、演劇、文芸、美術、舞踊、生活文化などジャンル別のイベントを展開していただく分野別フェスティバルのほか記載の事業を実施していくことになりました。

事業のフレームはここに表示のとおりでございますけれども、県では、今後の具体的な事業展開の際には、先ほど申し上げましたキーワードの1つ「日本文化の源流を探る」に関連させまして、日本文化の原点や発祥というところをテーマにしたイベントを大きな柱として展開していきたいと現在考えております。各市町村様には今後、主として分野別フェスティバルの開催をご検討いただくということになります。

次の4ページにスケジュールを示させていただいておりますが、市町村様等への説明会は、県で事業内容をもう少し詳細を検討した上で、11月頃に開催させていただく予定でございます。市町村でのイベント展開を考えていただく際には、通常のイベント、例えば合唱であるとか演劇であるとか文芸であるとかのほか、ぜひとも発祥という言葉を念頭に置いた奈良県独自の事業展開を検討していただけたらと考えております。能や墨、お茶、お酒など奈良が発祥とされる文化は数多くございますので、いま一度地域文化の源流を探るきっかけにさせていただき、文化の始まりの地、奈良の価値を全国に発信する機会としていただけたらと思います。今後、ご検討、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

説明は以上でございます。ありがとうございます。

【司会】 続きまして、林医療政策部次長より地域医療構想策定に向けた取り組みについて、ご説明を申し上げます。

【林医療政策部次長】 県医療政策部次長の林でございます。

私からは、今年度策定を目指しております地域医療構想への取り組みについて報告を申し上げます。

資料7の1ページをお願いいたします。2025年には団塊の世代の方が後期高齢者となりまして、高齢者が増加する一方で、医療需要を支える現役世代は減少いたします。このような状況に対応するため、地域医療構想では2025年に向け、効率的、効果的に医療を提供できるよう、医療機関の機能分化と連携体制を構築することが求められております。地域医療構想では、その内容の1つといたしまして2025年に必要となる病床数を推計することとなっております。

医療機関の機能分化を進めるに当たりましては、病院の機能を高度急性期、急性期、回復期、及び慢性期の4つの機能に分類することとされていますが、慢性期につきましては

入院受療率に地域差がございますので、これを解消する方向で下段の枠の中にありますパターンAからCまでの3つの推計方法が認められておるところでございます。このうち最も病床数が多くなりますパターンCを採用いたしますと、奈良県では2025年推計で1万3,046床となります。現時点での病床数が1万4,212床ということですので、約1,200床が減少する結果となるわけでございます。

2ページをお願いいたします。これをグラフ化したものでございます。大きな流れといたしまして、急性期の病床を回復期の病床に転換する必要があるという結果となっております。また、慢性期につきましては、減少幅は少なくなっておりますけれども、今後、高齢者が増加することから在宅医療への地域包括ケアの構築が急務となっておりますという状況でございました。こうした流れは全国的にも同じでございます。

3ページにつきましては、4つの機能についての説明でございます。

4ページをお願いいたします。2025年の医療提供体制の構築に当たりましては、まず急性期機能をどうしていくかが課題となります。奈良県では北部と中南部の2つに区分をいたしまして、北部は総合医療センターを中心に、中南部は県立医大を中心に医療機関の機能分化と連携体制を構築していきたいと考えております。また、がん、脳卒中、心筋梗塞の3疾病と救急、周産期、小児医療の3事業につきましては、これまで取り組んできました連携体制を検証、充実していくことで対応していきたいと考えております。

5ページですが、地域医療構想策定の体制につきましてでございます。奈良県地域医療構想策定会議を設置いたしまして、全国の有識者の方々からご意見をいただくこととしております。

6ページをお願いいたします。地域医療構想は構想区域ごとにまとめることとされておりますが、本県では5つの医療圏を構想区域として、区域ごとに地域の関係者で構成する地域医療構想調整会議を設置して、ご意見をいただくこととしております。メンバーにつきましては記載のとおりでございますけれども、市町村関係では、奈良医療圏は奈良市長様、東和医療圏は宇陀市長様、西和医療圏は王寺町長様、中和医療圏は大和高田市長様、南和医療圏は大淀町長様に既にお願いをしているところでございます。

7ページでございます。これは策定のスケジュールでございます。これまでは、構想の基礎となります現状把握と将来推計のための分析調査を進めるとともに、地域医療構想策定会議の委員の皆様のもとにお伺いをしまして、大所高所からご意見をいただいております。今後は、14日の地域医療構想調整会議の全体会議や地域医療構想策定会議を開

催いたしまして、ご意見をいただき、構想案を作成したいと考えております。そして、これをもとに各地域医療構想調整会議におきましてご検討をいただく予定でございます。その後、関係団体や各市町村からご意見をいただきまして、パブリックコメント等を実施し、医療審議会への意見聴取等を経て地域医療構想として完成させる予定でございます。なお、その状況につきましては、奈良県・市町村長サミットでも逐次報告を申し上げる予定でございます。

各市町村長の皆様におかれましては、以上ご理解を賜りまして、ご協力をいただきますようお願いを申し上げます。

私からの報告は以上でございます。

**【司会】** これをもちまして、本日予定しておりました事項につきまして全て終了となります。教育サミットから引き続き、大変長時間にわたり、ありがとうございました。

最後に、次回のサミットのお知らせをさせていただきます。次回につきましては、11月30日午後開催させていただく予定をしております。詳細が決まり次第、ご案内をいたしますので、ご出席のほどよろしくお願いいたします。

以上をもちまして平成27年度第2回奈良県・市町村長サミットを終了させていただきます。ありがとうございました。

— 了 —