

議 事 録

平成27年度第2回奈良県男女共同参画審議会

日時：平成27年10月27日(火)14:00～16:50

場所：奈良県文化会館2F 集会室A・B

《中川会長》

それでは議事に入りたいと思います。議題1「奈良県における男女共同参画の推進状況について」事務局から説明をお願いします。

《岡田係長》

議題1についてご説明いたします。「なら男女GENKIプラン」の推進状況、平成27年度奈良県の男女共同参画(案)につきましては、奈良県男女共同参画推進条例第18条の規定により、毎年公表することとなっております。

7月7日の第1回審議会の時点では、例年より早期に開催したことから、数値目標の中で調査中の項目があり、素案としてご審議いただいたところです。数値目標が揃いましたので、ご報告させていただきます。

資料3の10頁をご覧ください。「なら男女GENKIプラン」の5つの基本目標それぞれに数値目標を設定しており、この表には、目標ごとに、策定当初値、前回値、現況値、目標値を記載しております。今回、現況値を追記した3項目についてご説明いたします。

10頁の上から2行目の「市町村審議会等における女性の割合」につきましては、22.1%と昨年度に比べ、0.4%増加しております。市町村課長会議等で女性委員の割合の増加について、積極的に働きかけてまいります。

同じく、10頁の下から4行目、「放課後児童クラブ数」につきましては平成25年度にすでに目標値を達成しておりましたが、さらに増加し、282箇所とクラブ数は順調に増加しております。

12頁をご覧ください。下から5行目の「男女共同参画計画策定市町村数」については、12市町村と昨年度に比べ、1カ所増加しております。これは、計画期間満了後、1年間のブランクがあった御所市において次期計画が策定されたためです。今後とも、計画の策定や、切れ目ない改定について働きかけてまいります。

なお、14頁以降の施策体系別、事業の概要につきましては、第1回審議会の素案の時点から一部記載内容を見直しております。

「なら男女GENKIプラン」の進捗状況につきましては、今年度が最終年度であります但未だ課題の多い部分がありますけれども、目標達成に向けて努めていきたいと考えています。

議題1については以上です。

《中川会長》

「平成27年度の奈良県男女共同参画(案)」につきましては、条例に基づき、この内容で施策の推進状況として公表することになりますので、よろしくお願いたします。

それでは次第に従い議事を進めてまいります。

議題2の「第3次奈良県男女共同参画計画について」事務局から説明をお願いいたします。

《正垣課長》

それでは、議題2「第3次奈良県男女共同参画計画」についてご説明させていただきます。

資料4をお願いします。女性の活躍、男女共同参画等に関係する国、県それぞれの計画等の策定予定について、関連性を含め一覧表に整理させていただいています。

県では、女性の活躍促進会議等での議論も参考とさせていただいて、「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「女性活躍促進法」が成立いたしました。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。1点目は「推進計画」の策定です。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います。県では人事課が中心となり、今年度中に策定する予定となっております。

今後の「第3次男女共同参画計画」の策定スケジュールですが、12月と年明けの1～2月に審議会の開催を予定させていただいております。12月の審議会で計画案を審議いただき、12月下旬から1月上旬にかけてパブリックコメントの実施、1月から2月にかけての審議会で計画の答申をいただくというスケジュールを考えています。

参考資料4-1をご覧ください。

国の「第4次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（素案）の概要」です。「男女共同参画社会基本法」では、都道府県は、国の「男女共同参画基本計画」を勘案して、男女共同参画計画を策定することとなっております。

参考資料4-2の1頁目をご覧ください。「女性活躍推進法」の概要です。地方公共団体において、「推進計画」を策定すること、地方公共団体や民間事業主において、「事業主行動計画」を策定することなどが規定されています。

次の頁は「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の概要」です。9月25日に閣議決定されています。女性活躍推進法の第5条の規定に基づき策定されたものであり、女性の職業生活における活躍を推進する上での基本的方向、国による施策の実施、推進計画の策定や事業主行動計画の策定にあたっての基本的な考え方が示されています。

議題2については以上です。

《中川会長》

質疑については一括して後ほどお受けします。

続きまして、議題3の「女性が輝く奈良県づくりについて」事務局から説明をお願いいたします。

《正垣課長》

それでは、資料5の「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。

1頁をお願いします。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子が中学を卒業する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。

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つであります。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。

2頁をお願いします。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います。まず、幼少期・思春期の生活の課題として、児童虐待、デートDVが多く発生していることや、妊娠・出産や身体づくりのための基礎知識が不足している等の課題があります。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います。

3頁には、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、参考にごらんください。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きまして、次の頁にエビデンスとなる統計資料を記載しています。

4頁をお願いします。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います。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、女性が働く職種、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います。

6頁をお願いします。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位となっています。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おります。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います。

7頁をお願いします。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者の割合が高くなっています。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、同僚がいない、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頁をお願いします。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います。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位となっています。

10頁をお願いします。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います。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。女性が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います。

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%となっています。

13頁をお願いします。成人期Ⅲの生活の課題です。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位になっています。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います。

15頁をお願いします。高齢期の生活の課題です。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います。一方、文化活動の行動者率は高くなっています。

17頁をお願いします。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頁をお願いします。現在、県では、有識者の方にお集りいただき、「女性の活躍促進会議」を開催しています。そこで議論されております「女性が輝く奈良県の姿」についてまとめています。

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することが必要であり、男女ともに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、女性の持つ能力や意欲、視点、価値観などが生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います。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

考えております。

男女共同参画計画につきましては、今後、ご意見をいただきながら、体系づくりを進め、12月開催予定の審議会には計画案をご審議いただけるよう進めてまいりたいと考えています。

資料5については以上です。

《中川会長》

それでは取り掛かりたいと思います。「特にこれについて発言したい」と思う方はおられますか。

《神田委員》

説明を簡潔にして頂きました。90分の会議で1時間の説明後30分意見交換という会議ではなく、今日の時間配分は良かったと思います。

各論の部分で申し上げますと、今どこに行っても女性活躍推進法の話が出るのですが、ご存じのように奈良県の企業数は301人以上の従業員を雇用している会社は本当に少ないです。

103万円の壁と130万円の壁について、どのように取り崩して制度改革に持っていくかという事が、今働いておられる女性の活躍推進にも繋がっていくのではないかと、こういった切り口が非常に重要だと感じています。我々の協会の中でもその論議はさせて頂いているのですが、民間で変えられる訳でもない。ただこれをどこかの県がブレイクスルーする事によって、もっと大きく変わっていくのではないかという感がありますので、冒頭でお話し申し上げた次第です。聞くところによると過去10年くらいテーマに挙がっては棚上げになっているということです。この話は経団連の会合の中でも問題提起させて頂いているのですが、なかなかハードルが高いです。

《中川会長》

他にいかがでしょうか。それではお一人2～3分間で、順にご所見をいただきたいと思います。

《朝廣委員》

ライフステージごとに非常に細かく詳しく現状と課題を挙げていただいて、議論する上でわかり易いと思っております。ただ、もう少し詳しく現状と照らし合わせてみないといけない所もあります。

例えば、働きたい意欲がある、一度離職してまた再就職したい人にとって、本当に就きたい仕事が周囲にあるのか。また、子どもを預ける放課後児童クラブなどが充実されているようですが、使いやすい場所にあるのか。それは保育施設も同じだと思います。これは県だけでは難しく、市町村と一緒に連携していかなければなりません、そういったところにこれからは目を向けていかなければいけないと思います。

また、意識の改革についてですが、奈良県は、他の県よりも、「女性が社会に進出するという事に対して良いと思わない」意識を持った人の率が高い。私も他府県から奈良に来たものですから、早くから仕事をしていく中で、それは随分感じました。そういう専業主婦の多い奈良県の中で、専業主婦の人も、例えば介護など社会での役割は担っておられると思うのですが、そういった方をどのようにフォローしていくのかということも考えていただければと思います。

《島本委員》

ライフステージごとにまとめて下さったのは非常に良いと思いました。今までの計画には無かったと思います。「生涯にわたる女性の健康」といいますが、生涯といってもステップがあるのでと気に

していたので、ライフステージごとにとというのは良いと思いました。

私は産婦人科医なので産むという事を中心に考えると、思春期からの健康が大事です。私は大学でも労働環境とライフスタイルの調査をしております。「何歳まで妊娠出産出来るのか」と男女共に聞きますと、最近は何歳までになりましたが、例えば「30代まで」という回答が3割くらいです。50歳くらい（閉経になる前まで）という回答もあります。テレビで、娘さんに子宮が無く母が代理出産したとか非常にセンセーショナルな話を見ているので、では何歳まで産めるんだろうと。生物学的には、産もうと思えば産めるとは思いますが。そういった情報がどこから出ているかというところからです。実態として把握しているわけではない。ですから事実としてきちんと知るという事が大事で、情報を教育できちゃんと伝えていかなくてはいけないと非常に感じます。「さあ妊娠をする歳だ」と結婚してから考えるのではなく、きちんと思春期そして青年期に伝えなくてはいけないと考えています。

もう1つ思ったのは、大学生に男女共同参画に関係した事でアンケートをしているのですが、例えば「女性は家庭に入るべきである」とか、「結婚したら仕事で周りに迷惑が掛かる」などの内閣府の調査項目（奈良県の調査項目にも入っていますが）について、同じ事を聞くとお母さんが仕事をしていたかどうかで非常に違いました。これは他でも言われている事ですが、私の教えている学生でも本当に違うという事がわかりました。例えばワーク・ライフ・バランスというのは、私が教えている学生だけでなく、親の世代、それぞれの世代に必要な事です。上の世代にもきちんと伝えていかなければいけないと感じております。以上です

《中川委員》

今島本先生がおっしゃった事は、資料の一番最後に「女性のライフステージごとの課題」というものがあるのですが、その中で青年期のところですね。人生設計のやり方というか、人生の見通しはほとんど早く立てていくべきという。何か良い言葉はありますか。

《島本委員》

先の見通しという意味を含めての性教育といえますか、何か良い言葉はないでしょうか。

《福西次長》

島本先生には前回の審議会でも「女性には身体に関して特別なものがあり、女性の活躍にはそのような視点が大事だ」というご指摘をいただきました。身体に関する特別なものは女性も男性もありますので、それが職業や人生を支える根幹にあると考えています。また、DVなど人権を尊重しないというところから出てくる問題についても、若い時から伝え、個人個人が若いうちからライフデザインを描く事が大事であると考えております。

また朝廣委員が前回おっしゃった「女性が1人1人ストーリーを持っている」というご発言の中から汲み取らせていただき、1人の女性の人生を捉えた場合にどのような課題があるかを検討いたしました。資料17頁に「女性のライフステージごとの課題」としてまとめていますが、まだ整理が足りていないと認識しています。

今島本先生が仰るように、「妊孕力」という事もうち出していかなければと。女性が「いつまでも産める」と認識されているのではないかという危機感を持っています。

若い時からライフデザインを考えてもらい、そこには身体のこと踏まえてという事を含ませて頂こうと考えております。

《中川会長》

ライフステージごとの課題と課題解決の為に必要な事をうまく表現するようにしてください。認識していると仰ったので、お任せします。

《下城委員》

私も今日の資料はきれいにまとめて頂き非常にわかり易かったと思います。ありがとうございます。「女性の就業が非常に少ない」という事は、以前も課題に挙がっていました。「奈良県では、求人がある職種と女性が希望している職種が異なっている」というものがあつたかと思います。私の周りでも子育てしながら求職をしている女性が何人かおられますが、「今は介護職の求職が非常に多い」と聞きます。しかし介護職以外の専門職に就きたいという方が多いのですね。という事は企業側からすると、今ニーズのある職業とご本人が就職したいものが違うわけです。そこを何とかしてマッチさせる事が出来ないかと思っております。

その前提として、奈良県は非常に企業数が少なく、男女関係なく大阪か京都の方に就職される方が多いので、奈良県内の企業数を増やしていくという努力も必要なのではないかと思いました。

さらに「男性の管理職もしくは上司が、女性を育てる気持ちが無い」という文言があつたと思いますが、私が企業で話をお伺いして一番多いのは、やはり男性の上司で「女性に対する扱い方が分からない、どのように育てたらいいのかわからない」という声です。

女性の管理職を育てるにしても、管理職研修に行ってもらっても戻ってきたら結局は元の黙阿弥というケースが多いので、「女性の管理職もしくは女性を育てる為の何らかの教育」というものも、施策の中に入れられたら良いのではないかと思いました。

《高榮委員》

家庭生活の中でひとり親のご家庭で育つた方にとって、手本となるのがそのひとり親家庭です。例えば私の連れ合いがひとり親家庭で育っているのですが、夫婦での生活や、結婚して両親がいる家庭に来た時に、どのように対応したら良いのかわからないと言います。父を亡くしているので義父への対応がわからないと。ひとり親で育っている今の子ども達も、これから先自分がどのような生活・家庭を築いていけば良いかという見本が無いので、多分わからないままで育っていくと思います。そうすると、「単身でも良い」とか、結婚しても「私の家はひとり親家庭だったから」となっていくのではないかと、それで少子化もますます進むのではないかと思えます。

また今の若い人も変に満ち足りているというか、まず同棲し（最近また同棲が増えてきています）一緒に生活をして「この人だったら結婚できる」という方と結婚する場合があるかと思えますし、「結婚せずこのままで良い」と思っている若い人も多く、このままでは結婚がもっと遅くなり最終的には結婚しないのではと思う事もあります。

それから先ほど性教育の話がされたかと思えますが、最近、学校では、性教育は体育の授業だけで、「命の教育」とされているところが多くなりました。男性女性関係なく「命としての性教育」という扱いが本当ではないかと思えます。

また、今、教育現場は年齢構成が非常にアンバランスです。50歳代が多く40歳代が極端に少ない。そしてそのあとはまた少しずつ増えてきて20歳代では多くなります。企業も同じではないかと思えます。若い方が企業に採用されて本当に積極的に活躍する場が与えられているのか。仕事に対する意欲を持って、楽しいとか頑張ろうという事が本当に出来るのか。いつまでも支える側に回されているのではないのかと感じる事があります。

これは多分不可能だと思うのですが、実は私の父が亡くなる前に少し介護を手伝いました。介護サ

ービスや介護保険は色々あるのに何故育児サービスや育児保険は無いのかと思っていたのです。ベッドを借りる時は介護保険でとても安く借りられます。赤ちゃんもベビーベッドが必要ですが、すぐに(大きくなって)要らなくなってしまうものだから、育児にも介護サービスの様なものがあつたら、無駄なお金を使わなくて済むと思うのです。様々な事で、介護保険とだぶる事がたくさんありました。そういったサービスを公的に受けられたら良いのではないのかなと思いました。以上です。

《瀧井委員》

7頁にある「仕事と生活の調和」の課題と必要な施策についてお話させていただきたいと思います。課題の一番上のところで「企業のワーク・ライフ・バランス、働き方改革への意識が不十分」とありますが、内閣府の調査で「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会に必要なものは何か」というアンケートでも、「トップのリーダーシップ」が1番目に挙がり、2番目が働き方の見直しとなっています。要するに「無駄取り」をしなくてはいけない。管理職の意識改革は、やはりトップに必要性を知って頂いたうで進めていかないと、改革が進みません。私は企業での働き方の見直しなどのお手伝いが専門なので、それはいつも思っています。私の場合は企業のトップが「やる」と言っていないという企業にはお手伝いに入らないことにしています。トップが意識を持っていない企業では進まないからです。

今年、私が実施した京都府と三重県の事業では、最初にトップセミナーを大々的にやりました。「必要な施策」に「企業のトップの意識改革による働き方改革の啓発」とありますが、最初に大々的にトップを集めてトップセミナーをやり、そこでトップに十分ご理解を頂いて、その上で自社にとってこれから育てていきたい女性を、女性リーダープロジェクトやキャリア形成のプロジェクトに送ってもらうとか、働き方の見直しに必要な事を学んでいただき、次のコーナーに進んでいただくという形にして、最初に非常に気合いを入れてトップのコミットメントを取る事をされると良いかと思えます。

次に「若手女性職員の人材育成」というところで、やはりここは本当にどこの企業でも課題として仰います。女性の定着は少しずつ進んでいます。育休復帰が出来た人が「活躍」出来ているかというとなかなかそうではありません。中小企業で多いのは、そういった方を育成しようと思っても、小さな企業単位で研修を行う事は難しいと言われていています。

今、私は京都府で「女性リーダーズプロジェクト」を実施してまして、15社限定で、本気で女性社員を育てたいという企業から推薦して女性社員を送ってもらっています。そのような研修は奈良県もされていると思うのですが、会社からの推薦ではなく、女性が有給を取って、個人的に来ている場合があります。そのため、女性がリーダー研修を受けているという事をそもそも上司が知らないし、その女性を雇って活かすという事に繋げていこうと思っているかもしれませんが、その女性だけで終わってしまっているという事が多かったと思います。

今年京都府で実施しているのは、企業のトップや上司の推薦のもと、女性が5か月間のプロジェクトに参加しています。その間に、講座受講だけではなく課題も入れています。「会社に戻って上司にあなたに期待している事を聞いてきなさい」とか、「職場で課題に思っている事を、例えばどのように提案すれば通るのか」といった事をロジカルシンキングの講義で学び、課題として自社の事を考えて提案できるような事を作ってきたなさい」といったものです。来月が5回目最終回ですが、最終回は全社の上司に参加していただきます。そして、上司の前で、「5か月で学んだ事をどのように今後会社の中で活かしていくか」について、結果発表していただきます。

平日の午後に毎月研修に行ってもらうので、会社としても「投資」として、人件費を払いながら学んでもらっている訳です。それをどう活かしていくかという事を宣言し、上司に協力や応援をしてもらってこそ、その人が本当にリーダーに向けて進んでいくと思っています。そのように、上司と本人

をセットにして実施されても良いと思います。

最後にもう一点です。「女性の活躍、イクメン、イクボスは3点セット」と書かれていますが、最近企業から多いご依頼は、「制度マニュアルはもういいから、運用マニュアルを作ってください」というものです。例えば育休や介護休暇の制度の説明はもういいので、制度を使う人と周囲が何をすべきかについてのマニュアルです。制度を使う人向けには、いつから準備をし、職場にどのように引き継ぎをするか等。管理職向けには、制度を利用する人をどのように支えるかについて。例えば、どの時期にどのような面談をして、周りの人がどのように協力し一緒に進めていけば良いかといった内容のマニュアルの作成依頼がとても多いです。何かを作る時に、本人だけではなく周りの人の理解や協力がきちんとあり、職場全体で進めていかないと進みません。そういう切り口でイクメンやイクボスの養成も含めた事業をされると良いと思いました。以上です。

《中川会長》

女性職員の人材育成について、もう研修どころではないと。プロセスモデルを示すところまで踏み込むということですね。

《瀧井委員》

そうですね。研修で学ぶというよりも、実際にプロジェクトなどの経験をさせながら自信をつけ、周りの人も巻き込んでいくというフェーズにきていると思います。

《中川会長》

分かりました。トップセミナーについては7頁の上の欄にもありますが、これもでしょうか。

《瀧井委員》

はい。本当に企業のトップの方に来て頂く様な働きかけをされると良いと思います。トップセミナーといっても、トップではなく人事レベルの方々が来られていることがあります。もちろんそれもOKですが、トップに来て頂けるように、経営者協会様や連合様等、様々な団体に声をかけ、トップの方に来て頂ける仕掛けをされると良いと思います。

《中川会長》

事例として『トップセミナーの開催』と書くのはどうでしょう。他のところで事例があまり無いのですが、これは事例に入れて良いですか？

《福西次長》

今後の資料で、具体的な施策を入れる予定もしております。

《中川会長》

では、事例として「トップセミナーの開催」を入れましょう。

《山本委員》

綿密に整理された資料で、もっとじっくり見たかったと思っております。

現状や課題の分析の中で、マクロ的な視点としてはとても良くまとまったものですし、全てにエビデンスが示されており、良いと思います。

ただ、例えば全国に比べての順位などは、それも指標の1つですが、気候や風土、文化といったものの結果そうなっているという事ですので、そのあたりの理解がまず重要ではないかと思います。

現状などの分析はマクロ的な視点ということになるのですが、どのように施策をとるかという事については、ミクロ的な視点も大事になってくると思います。

例えば、資料3の21頁に「勤労者生活支援資金融資事業」があり、育児・介護休業中の勤労者の生活の安定を図るための事業ですが、平成26年度の実績では、育児・介護休業生活資金融資の貸付件数は0件で、生活支援資金融資の貸付件数は4件という事で、決して多いとは思えません。これは需要が無かったのか、それとも周知が足りなかったのか。「利用したい人はありますか」と皆に訊いていたなら、もう少し利用があったという気がします。どのような施策をとるかという事を考えるには、それが本当に必要な人にきちんと届くという事を考えていくべきだと思います。各企業の取組み、地域の取組みなど様々な角度はあると思いますが、最終的に本当に必要な方にきちんと届いていく仕組みづくりを考えるという事が大事ではないかと思います。先ほどの運用マニュアルのお話もありましたが、どのように届けていくかを予め想定していくという事も重要ではないかと思いました。

《山崎委員》

本当に詳細な資料を作ってくださいありがとうございました。

資料5の4頁の「性犯罪等の困難」についてですが、必要な施策として「被害者が早期に相談出来る体制の整備」とあります。私は奈良県の犯罪被害者支援委員会にも所属しており、性被害（強姦や強制わいせつなど）の被害者に対するワンストップ支援センターを作ろうという事で、県警の方々等と協議して準備をしているところです。性被害は、とても相談しづらい被害です。警察で2次被害を受ける方も多いですし、「警察で相談、医者で相談、次は弁護士に相談」ということで、同じ事を何回も言うことで被害がさらに進行していきます。そこで被害者が1回相談に行けばフォローアップ出来る体制を奈良でも作るという活動をしていますので、この施策を検討しておられるという事は大変うれしく思いました。瀧井委員の「トップが動かなければ動かない」というお話がありましたが、和歌山県では数年前に知事の鶴の一声でワンストップ支援センターが出来たという事もありました。近畿では奈良と和歌山と滋賀が、人口比率も似ておりよく比較されます。人口も件数も、桁違いに多い大阪と比べても仕方ないのですが、奈良でも早期に作れたら良いと思います。ただ作っただけでは駄目で、どのように広報していくのが重要です。「ワンストップ支援センターが出来ました」と駅やコンビニにポスターを貼って頂いても、じっとそれを見るだけで、「この人は被害者ではないか」と周りから見られる可能性もある。児童虐待については、あらゆる所に泣いている子どものポスターが貼られ、通報しやすい制度が出来てきましたが、性犯罪については被害者自身がそのポスターをしっかりと見る事がまず出来ないだろうと思いますので、被害者にどのように届けるのが悩みがあるところです。DVも同様の悩みがありまして、例えば女性しか買わないであろうナプキンに広報を入れるとか、女性トイレに小さな名刺大の広報を置くなど、地道に広報して、相談のホットラインにも電話がかかってきているという事です。性被害を受けている方々にきちんと届く広報をして、また24時間相談を受けられる形のシステムを作っていきたいと考えている次第です。

DVは、「DV等あらゆる暴力を容認しない社会づくり」という事でずっと挙げていただき、ありがたいのですが、相談件数が減っている訳では全くありません。被害者支援だけではなく、私は刑事弁護も引き受けますので、DVをした側の男性と話をすることがありますが、「殺すレベルでなければ良い」という意識といますか、「少し殴る、蹴る、叩くという程度なら夫婦喧嘩レベルの事だから良い」という意識で手が出ているという感じです。ですから、「どんな理由であれ暴力は絶対いけない」という事を、子どもの時から教えていただきたい。大人になってからでは、もう遅いと思います。

小学生でもわかることですが、「何か理由があれば暴力を振るっても良い」という感覚で、加害行為に走っているような雰囲気があるので、それはおかしいと加害者に言うのですが、おそらくわかってくれないという徒労感を感じます。

最近多いのは、やはりデートDVです。高校生・大学生で、付き合っている男性（とは限らないですが、多くは男性が）が女性を殴るとか、そこまでいかなくても束縛するなど、男女が全く対等ではないようなカップルが、結果としてそうなっているのではないかと思う事がありますので、これも学校教育の中で重要な事ではないかと考えています。

最後に、介護についてですが、ここ数年、成年後見人の仕事をさせていただく事が多くなりました。様々なパターンの後見をしていると、在宅で一人暮らしで身寄りが無く介護保険とかヘルパーさん達の介護で何とか暮らしておられる方が多いです。本人が「施設は嫌だ。自宅で死にたい」と仰っていれば、それはそれで世話をするのですが、介護保険だけで快適な生活が保障出来るほどではないといえますか、自費で対応しながら、ヘルパーを雇って家の事をしてもらいながら何とか自宅で暮らしているという、大変な状況の方もかなり多くいらっしゃいます。お金がある方はまだ良いと言われるところもありますが、そうでなければかなり本人もつらいのではないかと思います。本当は施設に入って暮らしたいけれども、行く施設も無いという方も実際には多いので、高齢期になっても豊かな生活をしていける社会になっていけばと思っています。

《森田委員》

女性のライフステージごとにある課題がわかりやすくなっていると思いました。家庭の在り方が昔と今とでかなり変わってきました。親と同居せず、核家族化が進んでいますが、それでいてうまくいかない子どもも多いと思います。地域の教育などで、子どもが違う方に行かないように育てていただける地域もありますが、また、核家族になる事によって、家事分担で、男性も様々な女性の仕事を理解して、様々な手助けをしてもらえるという点もあるので、そういう点は良いと思います。平均寿命が上昇していき、仕事の内容も介護の仕事が増えたりして、女性に対して様々な仕事が増えていくという面もありますが、女性が社会に出ていくには、やはり家族・周りの協力も必要だと思います。一番大切なのは家庭だと思っています。

《宮高委員》

民間の立場で話をさせていただきます。資料をもう少しだけ早く頂ければと思いますので宜しくお願いします。

私どもの女性管理職に資料を見せて意見をもらったのですが、13頁の管理職の登用について、「女性は皆で共有する働き方で満足する方が多い。管理職の多さが女性の活躍の判断にはならない」とのことでした。ただ、「社内に女性管理職の数が少ないので、交流や相談の相手がいない。女性管理職が互いに相談する場や意見交換の場があると、次世代のロールモデルを作るような意見や知恵が出てくるのではないか」と話していましたので、そのような民間レベルでの意見交換が出来れば、より女性の活躍が進むのではないかと思います。

2点目として、女性が輝くという事ですが、私共も第5次男女共同参画計画策定に向けて動いているのですけれども、地域包括ケアとか、来年10月からは週30時間以上の労働者から週20時間以上の労働者への社会保険の適用拡大、先ほど神田委員が仰った103万の壁や130万の壁の見直しなど、社会情勢が大きく変わり、自分で判断せざるをえない事が出てきます。そこは資料3の2頁・3頁の様々な絵を見ればわかるのですが、やはり「老若男女が輝く奈良県づくり」がなければ、女性が輝く奈良県づくりにはならないと感じました。

3点目ですが、10頁に「女性が再就職できる仕事が少ない」とあります。少子高齢化がさしあたり大きな問題になっていますが、我々も、人の募集をしますが全く来られない。値段を上げて来られないというのが現状ですが、突き詰めると、条件や環境がなかなかマッチしないということがあります。反対に、事務職であれば1人の募集に10人以上来られます。そういった条件が問題になってきます。また、非正規が増えてきて、昔は一人の正規の方が働いていたのが、今は非正規の方が2人働いてようやく一人前、もしくは1.2人前になってきています。そういうことから多様化を認めるようになってきたのかもしれませんが、そうすると、働き続ける為には一旦出産するという事で、子どもとの関係が非常に大事になってきます。当然男性も子どもをみていかななくてはいけません、やはり子どもを預ける場が大事です。待機児童数は、奈良市だけで200人という事ですが、これは顕在化した待機児童の数という事で、潜在化した待機児童がいます。これを解消する事で、女性が社会進出出来る環境が整うのではないかと思います。

また、高齢者と子どもの、一時保育という形での世代間交流ですね。介護は間違いなく男女の負担になってきますが、介護予防という視点で、世代間交流をすることで手が離れるといいますか、リスクが低減されるという事です。産・民・官・学というところで、できればチャレンジ事業などで公募いただき、支援いただけたらと思います。他の生協でも実施されていますが、結構手がかかりますので。以上です。

《水野委員》

すでに様々な意見が出ておりますので、ほとんど言う事は無いのですが、大学で学生といる中でのお話しをします。

まず全体的に今日の資料はとてもわかりやすく、きちんとデータに基づいて分析されています。

将来的には課題を段々クリアしていくようにしていかなければと思いますが、間近に出来る事と、先でやっていく事について、優先順位をつけていかなければという気がします。

奈良県に企業が少ないという事で、男性が仕事から帰って来るのが（大阪・京都に出かけて帰ってくるのが）遅いから家事が出来ないとか、父親が協力してくれないと母親が働けないとか、そういったところはどうしようもなく、実際に今から奈良県に企業を持って来るのが本当に出来るのかというと、あまり出来ないだろうと思います。そういうところは、少し置いておいても良いのか、何か特別な事を考えなければいけないのかという事です。

2頁の教育のところ、「大学の専攻分野のうち工学系や理学系の女子割合が低い」というのは、これは全国的な傾向で、女子中高生の理系選択の支援というものを（国の方でも）やっていますが、東京や大阪など様々な大学がある所では、理工系学部を紹介するという事も出来ますが、奈良県の場合は大学自体が少なく理工系学部が有るところがあまりないという事で、理系選択支援などのプログラムを組もうと思ってもなかなか出来ません。奈良女子大は阪大・京大・神戸大など大きな国立大学と組んでされています。奈良県立医大でそういうプログラムを作ると、奈良県内の子は奈良県だからといって来てくれるのですが、どうしても元々理工系学部が少ないという事もあり、あまり期待出来ません。実際に理系進路支援の事業をしますと、やはり女の子は理工系よりも生物系に興味がある子が多いので、医学部や看護や薬学へ行きたいという子はよく参加してくれるのです。ですから無理に理工系と言わなくても良いのではないかと思います。実際に医療系では資格が取れることが多いので、女性が生涯続けて仕事をしていくという事には非常に有利かと思えます。そういった良いところを伸ばしていくという形の方が良いのではないかと思います。

それから大学でキャリアデザイン教育を実施していますが、女子学生にキャリアデザインについて、「将来こういう風になりたい。大学の中でもポジションを取って」という事を言うのですが、「そ

こまでやらなくていい」という人が多いです。「医師免許を持っているから医者も出来るし、それほど多くは働きたくない。男社会のどろどろした所で働くのはいやだ」「自分は医師が出来る範囲で十分だ」という感じです。男社会に魅力が無いというところもあるので、やはり先ほどもありましたようにトップの意識が変わって女性も男性と同様に働いて、常に魅力的な場所であれば女性も集まってきます。結局は意識改革しかないと思います。一応、大学ではキャリアデザインという事で男子学生には若いうちから女性も一緒に働くという事や自分たちも家事もしなくては行けないといった事の刷り込みをしています。

企業や地方公共団体でもそうですが、管理職を増やすということに関しては、やはりポジティブアクションを一時期取る事が必要だと思います。「がんばっている人がやれば良い」と言っても、遠慮する人もいるし、そこはポジティブアクションで「このポストは女性で募集するからどんどん来てください」という形でやっていくとかですね。企業誘致であれば「女性が主に働く会社であればこれだけ法人税を安くします」といった事はして良いのではないかと思います。

《松岡会長代理》

どのように政策を作るかという事は今は何とも言えないですが、少し個別の事で思ったことを言いますと、11頁の④-3のグラフ「30歳代女性が現在働いていない理由」で、「子育ての負担が大きい」、「家事の負担が大きい」とあります。また12頁の④-5のグラフ「女性が働くための条件」で、「子どもの看護・授業参観等の際に休暇をとりやすい職場であること」、「短時間勤務ができる仕事があること」という理由が挙がっていて、確かに現状の意見、現状の観点が非常に大事かとは思いますが、将来的に男女が共に仕事をする社会を築くとすれば、女性という言葉も男性と置き換えてみたときに、男性の働き方の条件だとか、30歳の男性が現在働いていない理由としては考えられない理由ですね。という事は、今女性がどういう状況に置かれているかということ、女性の選択ではなくて女性がこういった選択が出来ない状況にあるからこそ、こういう状況に置かれているという事です。働くという時に、このような家庭中心の発想をしているという事は、男性と同じように働くという事はそもそも考えられない状況だと思います。結局はそこを政策が補完していかななくては行けないという事です。

それからもう1つ、5頁の②-4のグラフ「女性社員の活躍を推進する上での課題」では、一番多い理由として「女性が働く職種・部門等が限られている」とありますが、今、このような理由は許されているのでしょうか？職種の中で男性向けの仕事と女性向けの仕事とに分けられているとしたらおかしな話です。だからそもそもこの中でこういった理由が挙がってくるということ自体が不思議な感じがします。

そういう事に関連して奈良で思うのは、行政の例えばゴミ収集とかそれ以外の事もそうだと思うのですが、家庭に非常に依存しています。家庭の主婦層に依存している行政サービスが多すぎます。ですからもっと家庭の主婦労働に期待しない行政サービスをしていただきたいと思いますね。

それから先ほど島本先生が仰った、「産む時期というのは限られている」ということに関連して、それは両面あるので気をつけなければいけないと思うのですが、科学的なデータを使うという事は重要だけでも、「女性がある一定期間しか妊娠出産し難い」としてしまうと、「女性がステレオタイプに決まった期間に妊娠しなくては行けない」という風な方向づけをしてしまい、それは非常に危険でもあります。今女性達から、政府が作った「妊娠しやすい期間」というグラフが元々の研究文献から随分ずれたものになっているという批判が出てきています。ですから、女性が妊娠しやすい期間を科学的なデータ情報として挙げるのは重要だけでも、そこに道徳観が入り込んでくるのはまずいと思います。

《中川会長》

ありがとうございます。一通りご意見をいただきました。

具体的に反映できるご意見がありましたし、この政策体系全体としては評価いただいたと思います。

優先順位はどこにあるのか、全て出来るのかというご意見もありました。

それから、先ほどの「女性の働く職種・部門が限られている」という事は、わざと引っ掛ける為の設問かという気もしないこともないのですが。この設問があるから書いてしまう。「だからそこに意識が出ているでしょう」という意味で、逆に指摘するという手法も無いことはない。設問自体が1つの戦略でもあるかもしれないので、それは気をつけないとわかりませんね。

《朝廣委員》

すみません、もう1つだけお伝えしたいと思います。先ほど島本先生から女性の身体の事についてご意見をいただきましたが、私も、ホルモンバランスが崩れている女性が非常に多いのではないかと考えています。まだ20代後半～30歳後半までの女性で、甲状腺機能障害や卵巣嚢腫などホルモン異常をきたしている女性が身近にいますし、他でもよく聞くのです。男性でも不妊治療を受けている人もいて、精子が少ないといった症状の方が昔と違って増えていると思います。相対的には生活習慣が変わってきたなどの様々な理由があると思うのですが。大手の企業であれば例えば保健室など相談する所があるかもしれないですが、奈良県のような小さな会社が多くある中で何処にも相談するところが無いのではないかと思います。解決のためには、例えば女性健康相談を積極的に呼びかけるとか、「ホルモン異常についてもっと意識を持とう」という啓発をしていただくとか。血液検査でホルモン異常(甲状腺機能障害)を調べるということを健康診断で選べるようになればもっと良いと思います。そのまま放っておくと子どもが産めない身体になってしまうという事も、その時はわからなくてもその先にあると思いますので、もちろん島本先生が非常にお詳しいのですが、それが非常に心配で何か手立てがあれば良いと思います。

《中川会長》

相談対策ですね。ライフステージでいうとどこでしょう。

《朝廣委員》

成人期Ⅰ・Ⅱ辺りです。資料には9頁の「妊娠・出産期の健康」という所に入っています。

《島本委員》

若い女性ももちろんですが、今のお話を聞いて思ったのは、やはり性差というか健康教育というのは若い時から、生涯を通じて実施する必要があるということです。女性が罹り易い病気というのは最近わかってきていますので、その辺りを早くから伝えるという事は大事だと思いました。男女共同参画には、男女分けてという発想はないのですが、身体に関しては生物学的に違うというところを、早くから伝えるという事は非常に重要な部分ではないかと思いました。

《中川会長》

わかりました。9頁の「母性保護と母子保健対策」ではないというご指摘だと思いますので、記述を工夫してみてください。ありがとうございます。それではここで切らせていただきます。

今皆さんから頂いた貴重なご意見は、まとめまして各章ごとに書き加えるなど、よろしくお願ひし

ます。またこの政策全体に関しての運用への期待といいますか、少し注力しておいた方が良いというご意見がありました。それは「求めている情報・求められている情報を必要な人に如何にして届けるのか」という記述がなく、啓発という事で終わっているの、これをもう少しマッチングする方法を持っているという姿勢を出さなくてはという事ですね。例えば、先ほどありました育児・介護休業中の融資制度などは、各課担当がその対象となる人をもっとイメージして、きちんとその人に情報を届ける様な工夫をなささいという事を言った方が良いかもしれないですね。

もう1つが、女性の就労に関してマッチングシステムが存在しない。奈良は企業数も少なく、あっても中小企業が多いということで、政策的に何か諦めていないか。例えば労働政策の問題なのかよく理解出来ないところがあるのですが。都道府県ですから労働が所管事業ではないので。働きたいと思っている女性の求めているものと仕事を如何にマッチング出来るのかという事にもう少し力を入れていただきたい。それと合わせて、例えば保育や学童保育、あるいは幼児保育などのシステムをもう少し後押ししていけば、「奈良でなら、働きながら子育てが出来る」という雰囲気を生み出す事が出来る可能性はあると思います。その辺が、特に保育ですが、そこから先は市町村の仕事という感じになっていて、そこをもう少し繋いでもらえないかという気が個人的にしました。

もう1つ気になったのが、データは平成26年とか27年とか最新の年度ごとのデータが出ていますが、経年変化のデータが無いですね。こういう状況でこういう風になってきましたからこの施策は重要ですよといった形で見せる事も大事だと思います。もう少しデータを付けて過去5年、過去10年でどうだったかとしてはどうでしょう。

特に気になるのが母子父子家庭の増加数、生活保護世帯の増加数です。この辺りをよく見ないとこれから奈良の男女共同参画の政策の力を入れるべき点が見えてこない気がします。個人的に危機感を持っているのは、先日、奈良市の扶助費など一般財源の推移を分析したのですが、少し驚いたのが10年前の生活保護世帯と平成27年度現在とでは倍に増えています。明確に奈良市の財政は社会保障経費が圧迫され始めています。税収がジリジリと縮小し始めています。生活困難世帯で、なおかつ母子父子家庭になっている。そういう点で、男女共同参画ですから母子家庭だけ認識せずに父子という事も少し入れてはどうかという気がしました。これは一個人の意見です。以上です。

良い意見をたくさんいただいているので、施策分野の重要な柱にしてください。

それでは本日貴重なご意見をいただきましたので、今後発表する第3次計画に生かして下さるようお願いいたします。第3次計画の策定にあたり皆様方にはあと2回ご協力をお願いしなくてはなりません。修正案をかけて、それからパブリックコメントにかけて、最後に答申という運びになります。よろしく申し上げます。

《神田委員》

最後に1つ言い忘れていたのですが、2時間の会議というのは非常に長いので、出来れば1時間半くらいに短縮していただいたら有り難いです。ケースバイケースで。

《中川会長》

今日は1時間45分ですが、出来るだけ1時間半に近づけていきます。
ありがとうございました。