

平成 28 年度奈良県男女共同参画審議会 議事録概要

- 日 時：平成 28 年 10 月 25 日(火) 14:00～15:30
- 場 所：奈良商工会議所 5 階 大ホール
- 出席者：委員 15 名中 12 名出席
中川幾郎委員（会長）、松岡悦子委員（会長代理）
朝廣佳子委員、神田佳和委員、島本太香子委員、下城園代委員、杉井潤子委員、
瀧井智美委員、水野文子委員、宮高達也委員、山崎靖子委員、山本忠行委員
- 議 題：1 奈良県における男女共同参画の推進状況の報告について
2 奈良県の女性活躍の推進について

【議題 1 奈良県における男女共同参画の推進状況の報告について】質疑応答

《松岡委員》

現在、育児休業取得に重点が置かれているが、仕事や状況によっては休みたくないあるいは休めない場合もあるため、育児休業を取らずに子どもを預けて働き続けられるかという視点で、保育園の待機児童数（市町村別）と 0 歳児保育がどう行われているのか教えてほしい。

《金剛女性活躍推進課長》

新計画の目標値に、平成 27 年度には 7 つの市と町で保育所入所待機児童がいるが、平成 29 年度までにゼロにするという目標を掲げている。

《福西こども・女性局長》

「多様な選択肢の中から自らの道を選択できる社会の実現」を新計画の基本理念としており、休業も選択できることが本旨である。女性の社会参画を進めるためには、子育て支援の環境整備が必要であり、育児休業を取得した場合も希望に応じ 1～2 歳から、また年度途中も入所できるよう、保育所整備と保育士確保に取り組んでいる。ただ待機児童は後追いで発生する実態がある。0 歳児保育も含めて認定こども園にすることで、3 歳児から幼稚園の教育を受けられるよう進めている。

また、病児、病後児について、市町村間連携で多様な保育ができるよう進めている。

《正垣子育て支援課長》

待機児童数は、平成 28 年 4 月 1 日現在、7 市町で 260 人、うち奈良市が 85 人、橿原市が 45 人、香芝市が 44 人、生駒市が 36 人、天理市が 21 人、大和郡山市が 20 人、田原本町が 9 人となっている。

《杉井委員》

目標値「県男性職員の「育児参加のための休暇」取得率」に関して、この休暇制度は、男性職員が妻の産前産後の期間に、生まれてくる子又は小学校就学前までの子を養育するため有給休暇 5 日以内ということだが、出産に関わらず、小学校就学前までの子どもの病気看護等を含めた上で、有給休暇が 5 日という意味なのか。

《金剛課長》

妻の出産予定日の産前と産後の期間に男性職員が休暇を取得できる制度であり、生まれた子のための用事をしたり、産前産後に上の子が就学前の年齢である場合に限って上の子の世話をしたりするための休暇を、1回の出産に際して合計5日以内取得できる制度。就学前の上の子がいない場合は出生後のみとなる。

別に「子どもの看護休暇」があり、小学校6年生までの子どもの看護や看病、予防接種、健康診断の時に、子ども1人につき1年に5日まで、2人以上の場合は10日まで、男女ともに取得できる。

《瀧井委員》

ワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」）推進事業は、企業等の中でWLBについて学びたい、取り組みたいがどうしたらいいかわからないという時に、企業等に専門家を派遣する事業だと思うが、今年度の実績は何件か。

また、先進事例の紹介は大事だと思うが、何社紹介しているか。

《金剛課長》

WLB推進事業は女性活躍推進課の事業で、講師派遣回数は今年度18回を予定しているが、現在のところ実績は3回、3社である。関係団体を通じ制度利用を周知してきたが、引き続き周知徹底に努める。

先進事例については、女性活躍推進課のホームページに少し古い情報だが掲載している。数は少ないため、来年度以降、新たな事業展開をする中で好事例の発信について検討していきたい。

《朝廣委員》

新計画の目標値「男性職員の「育児参加のための休暇」取得率」の目標値が80%で、他の目標値から見ると非常に高いが、なぜこの目標値は高いのか。

また、女性がより働きやすい環境をつくるには、テレワークセンターが非常に有効だと思うが、市町村での設置を促進するなどの目標があるか。

《女性活躍推進課 岡田企画政策係長》

「男性職員の「育児参加のための休暇」取得率」については、女性活躍推進法に基づく県の特定事業主行動計画で、80%という目標値が設定されたため、同様の目標値としている。前計画で100%を目標値に掲げていたが、実態を勘案し80%とした。人事課では、「子育て支援ハンドブック」を改訂し制度全般について周知する等、職員にしっかり働きかけていくとのこと。

《金剛課長》

テレワーク推進の具体的な目標値はないが、取り組みの必要性、バックアップしていく必要性は感じており、今後展開していく施策の中で取り組んでいきたいと考えている。

《下城委員》

新計画による施策の推進について、基本計画Ⅰ、Ⅱ、Ⅴが十分な達成ができなかったため、次の新計画にマインド、フィールドという形で引き継ぐという説明だった。5年間で達成できなかった原因をどのように分析しているのか、教えてほしい。

また、達成率が0%の目標については、少し難しい目標数値を掲げたからではないかという感じを受ける。これを平成32年度目標に再度設定しているの、今できなかった原因をきちんと解明しないと、5年後にも達成できない懸念がある。

《金剛課長》

それぞれの達成できなかった事項の分析は、資料の進捗状況の分析の中に記載している。

新計画は、今回の旧計画の目標の達成状況が出る前に策定したものであり、課題の解決の方途を「マインド」「フィールド」「スキル」「ライフ」という4つの観点で、更なる施策を考え策定した。基本計画Ⅰ、Ⅱ、Ⅴの目標の進捗が悪かったので、「マインド」「フィールド」の重点を置いたということではなく、新計画を策定する過程で「マインド」「フィールド」に多く目標値を設定しており、結果的に進捗が悪かった目標に力を入れる計画にできたと認識している。

また、ご意見のとおり、高すぎたかもしれない目標もあったため、一部をより達成を目指すことを見据えた目標値に変えたところ。

《山崎委員》

新計画の目標指標に「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」と「女性のボランティア活動の行動者率」がある。NPO法人の数を増加させることは、女性が活躍するための場づくりを、ボランティアの数を増加させることは、女性自身が家庭や仕事以外の地域社会でも活動するというWLBを目的としていると感じるが、これらは関連性があるのか。

また、「NPO法人数」は90法人が目標だが、様々な活動をしている中で、該当する法人かどうかをどう精査しているのか。

《金剛課長》

それぞれ、「ボランティア活動の行動者率」は「主体としての女性」、「NPO法人数」は「フィールドとしてのNPO」の数を増やし裾野を広げていくという違う捉え方の目標を設定しているところ。

《岡田係長》

NPO法人については、県の認証が必要となっており、その中で「男女共同参画社会の形成促進を図る活動」を目的にしているかを担当課で把握し、判断している。

《島本委員》

目標値「県立高校におけるエイズ等性感染症に関する学習を実施している学校の割合」は、達成度が36%となっている。進捗状況の分析に、「教科学習以外の取組のための時間確保が困難」と記載があるが、この目標は、新計画に引き継いでいる。予防医学的にはこの目標はその先のライフステージの理解のため非常に大事だと思っている。

また、新計画の目標値「性・妊娠等の思春期の課題に対する学校への専門家派遣件数」も減っており、教育現場の難しさを感じている。事業一覧では、この専門家派遣を行う「次代の親育成事業」に「拡充」とあり重要性があると思われるのに、なぜ実施率が下がるのか。新計画では健康寿命を延ばすことを目標指標にするなど、健康にも重点を置いており、若い世代からライフステージを見据えることが大事だと思うので、ぜひ学校の教育の中で上手く実施できる形で進めてほしい。

《金剛課長》

「次代の親育成事業」は医療政策部保健予防課で実施し、少子化対策の一つとして妊娠出産への支援、次代の親の育成を担っている。この事業は数年前から内閣府の交付金を活用して取り組んでいる事業であり、学校現場で実施することは、今まで非常に難しかったのだが、最近は、協力を進めていただいていると聞いている。ご意見は担当課に伝える。

【議題2 奈良県の女性活躍の推進について】意見

《瀧井委員》

目標の達成状況は、達成率が100%のものがある一方、0%も4項目あるので、今後の進め方が非常に重要だと思っている。

企業がやる気にならないと進まないところがあり、特に小規模企業の課題は採用や人材育成など数多く、サポートの姿勢を示すことは非常に大事だと思っている。

三重県の事業で、ロールモデルとなる企業づくりを昨年は8企業、今年は5企業でお手伝いしている。「女性活躍」よりも「働き方」でより多くの課題を抱えており、働き方の見直しのコンサルティングをしている。4名の事業所で前年度5名いた時よりも売り上げが上がり、多くの取材を受けたことから、募集を出していないのに働きたいという人が来たという事例があった。

また、従業員58名の事業所で、取組内容を三重県に紹介してもらったことから、前年度は4名しか採用できなかったが、12名新卒を採用できた事例があった。そのような事例は、中小企業に大変響くと思うので、小規模企業がやりたい、メリットがあると感じてもらえるアプローチをして、働き方の改善を実施し実現した事例を奈良県でもぜひ創ってもらいたい。

女性従業員が働き続けるだけではなく、活躍しているのかを考えたときに、今までの働き方では活躍は難しいため、働き方を変える企業づくりに取り組めば、達成率が低い目標も上がってくるのではないかと感じた。

《水野委員》

目標の達成状況の中で、5年間の初めのうちはうまくいっていたが足踏みしているものもある。大学でも同じようなことがあり、目標値を前へ進めていくことはすごく難しいことだと実感している。

《宮高委員》

女性の就業率に関して、現在、全体的に求人倍率は高くなったのだが、ミスマッチが起こり、我々の職場にもなかなか人が来ないという状況がある。育児休業中の職員が復帰しようとしても夫婦の話し合いが上手くいかないことがあるため、夫婦が妻の職場復帰について、何をいつどうするか、どう話し合えば良いかを学ぶための講師を派遣する等の事業を考えてもらいたい。

また、奈良県では女性管理職が企業の中でも大変少ないので、孤立し悩んでいるという状況がある。企業の女性管理職の交流などを支援する事業を実施してほしい。

《森田委員》

資料から、少しずつでも目標が達成されていることがわかるが、こういう取り組みをやっていることをもっと周知啓発してもらいたい。県民側での情報の入手方法を工夫し、わかりやすく発信してもらえば、進捗が悪い目標も進んでいくのではないかと。

《山崎委員》

男性の価値観に関連する目標値が上がってほしいと感じている。女性が経済的にも自立しなければ、自分の生き方を自分で決めることができないため、仕事が続けられる奈良県になればと思っている。就業継続には子育てだけでなく介護の問題もある。就業率を上げることに取り組んでいることは良いのだが、奈良県は事業所数が少なく、県内で働き続けることが難しい実情がある。自分自身も、長距離通勤を避けて奈良県で暮らすことを選び、幸いにも家と職場と子どもの保育園がすべて近場だったため就業継続できたため、近くで働けたら就業率も上がると思う。

《杉井委員》

10年以上前に奈良県の男女共同参画計画の策定委員をしていたが、10年前からの進捗状況を改めて見ると、進んでいない部分と着実に進んでいる部分があるという印象を受けた。

また、奈良県の進捗状況が他府県と比較して進んでいるのかどの部分が遅れているのかという視点も必要だと思う。

新計画のライフステージに年齢が記入されているが、ライフステージによって制約ができてしまうのではないかと危惧している。

《下城委員》

目標の達成状況をグラフ化し、非常に分かりやすくなった。ただ、先程の意見のとおり、なかなか実現は難しいと感じている。達成できれば素晴らしいと思うので、頑張って実施していただきたい。

《島本委員》

新計画について、私はライフステージを設定されて良かったと思っている。先ほど話した教育に関して、教育委員会やボランティア団体など、色々な社会支援が思春期や青年期の若い世代と関わりを持つことは非常に大事だと、産婦人科学会でも認識されていて、地域に産婦人科医が出て行くいう流れがあり、うまく連携して進めていただきたい。

《神田委員》

統計数値を見ることは重要だと思うが、一方で、企業がどう感じ、県民の声がどう変化していくのかピンポイントの調査も必要だと感じている。経済団体としてできることがあれば協力したい。

また、女性が就労するに当たり103万円の壁、130万円の壁の是正については、最近非常に話題になってきている。最低賃金が22円上がったことはいいことだが、企業からすると一人当たりの労働時間が短くなるという問題が一方では発生している。

さらに、県内の企業でも自社で保育所を設置するなど環境づくりをしているのだが、単独で設置できない企業が多い。現在、近隣の企業が共同で空きスペースを活用して託児所を設置すれば従業員も安心するだろうと考え、共同運用ができないか提案しかけているところ。

女性が働きやすい環境づくりには、企業も一生懸命になっているので、様々な面で経済団体との連携をよろしくお願ひしたい。

《朝廣委員》

奈良県がこのように多くの女性施策に取り組まれていることは嬉しいことで、それを県民にしっかり

り知ってもらうことが大事。

例えば、市町村や企業、団体との連携は非常に大事だと思うので、県と一緒にやればメリットがあることを示したり、HPで目標指標の数値がアップしたことをグラフなどで「見える化」するなど工夫して見やすくしたりすれば、県民の意識も少しずつ変わっていくのではないかと感じる。

自社でも、男性社員が父親になったときは、育休を取ってもらおうと思っている。

《松岡委員》

女性の育児休業取得率は95.9%と高い数値だが、そもそも育児休業制度がない、非正規で取得しにくい、取得したら昇進面なども不利になることもあるなど育児休業には問題が多くある。むしろ働き続けられる環境をつくった方が育児不安や乳幼児の虐待などの防止に繋がる。地域の小規模な保育園の方が子どもを安心して預けて働けるので、小規模保育園を多く作り待機児童ゼロの市という保育モデルを作ってほしい。

《中川会長》

皆様からは、いつも多角的な面から意見をいただき感謝する。今日は特に、データから見るとやや足踏みしているのではないかとと思われる箇所について、皆様から少し懸念が出たと思う。特に基本課題Ⅰ、Ⅱ、Ⅴが遅れているため新計画で重点的に取り組むという説明だったが、ぜひそうしてもらいたい。

とは言っても、年齢別就業率の平成17年から平成22年は、伸び率が全国平均からしてどうかということはあるが、着実に上がっている。それでも全国的には低いため今後も努力が必要。その点で、今日は、特に働く女性のステージとともに、子育て、育児に着目されたと思う。

さらに、企業がどう感じているかを調査し紹介したらどうか、そうすると県内の企業の顔が見えてくるというご提案があり、協力企業があると見せることは良いと感じる。

また、小規模企業であっても頑張ったところは見えてくるから人材が集まるというご紹介もあったので、県内企業には規模の大小関係なく働きかけを強めていくことが大事だと感じた。

新計画の実践は始まったばかりだが、引き続き進めていただきたい。

新計画はライフステージ別の構成に改善し、非常によくできていると思っており、他の都道府県と比べても奈良県の計画のレベルは高いと思う。