

## 平成30年度第1回奈良県男女共同参画審議会 議事録概要

●日 時：平成30年11月2日（金）13:30～15:00

●場 所：奈良商工会議所中ホール

●出席者：男女共同参画審議会委員（委員15名中、12名出席）

中川幾郎委員（会長）、松岡悦子委員（会長職務代理）

神田佳和委員、島本太香子委員、杉井潤子委員、多賀太委員、瀧井智美委員

坪井美佐委員、前川英司委員、松谷操委員、山崎靖子委員、山本忠行委員

●議 題：（1）本県の男女共同参画・女性活躍等の現状について

（2）第3次奈良県男女共同参画計画の推進状況について

（3）男女共同参画・女性活躍推進施策の今後の方向性について

●質疑応答・意見内容

【議題（1） 本県の男女共同参画・女性活躍等の現状について】

【議題（2） 第3次奈良県男女共同参画計画の推進状況について】

<多賀委員>

- ・資料1のドメスティック・バイオレンスの相談件数の推移について、ここ数年相談件数が減っているが、どう解釈しているのか。発生件数自体が減っているのかで相談件数も減っているのか。
- ・資料2の男性の長時間労働が減っていることについて。全国的にもちょっと減っているが、奈良県はいい意味で順位を下げてきているのは、何か対策などされたのか。

県回答

- ・ドメスティック・バイオレンスの相談件数は、H26年度の1,406件から、3年連続で減少している。奈良県内の3つの相談場所、中央こども家庭相談センター、高田こども家庭相談センター、女性センターでの合計件数だが、いずれの場所でも減少し、総体的に減ってきていることから、相談しにくいわけではないと考えている。  
DVそのものが減ってきていけばいいと考えているが、実態把握はできていないところはある。ただ、一時保護の件数が特に減ってきているのが特徴的。最近の傾向では、一時保護所はなかなか自由に行動ができないところがあるので、DV被害者は早く自立をしたいということで、一時保護所よりも母子生活支援施設、または自分で住居や仕事を見つける方が増えてきている。そのあたりのことが影響してきているのではと思うが、まだ研究段階というところ。
- ・男性の長時間労働の順位が10位もよくなったことで、雇用政策課とも議論したが、企業と連携した男女ともに働き方改革として、これまで様々な取組を各課でやっていることが影響したと思いたい。何が効いたのかの特定は難しい。

【議題（3） 男女共同参画・女性活躍推進施策の今後の方向性について】意見及び質疑応答

<神田委員>

- ・なら女性活躍推進倶楽部の当団体の会員企業は65社中15社（23%）である。もう少しあってもいいのでPRしていきたい。県内の高校生が県内の企業を知らない以前に、就職指導の先生方もご両親も、企業の実態をご存じないので、まずは先生方と生徒に県内企業を回っていただくプログ

ラムを、来春、県教育委員会との連携で考えている。長時間通勤をしなくてよい県内企業の良さをアピールし、県内就職につなげたい。

#### <島本委員>

- ・奈良県の女性の就業率が低いというデータをきっかけとして、県民が奈良県の女性の実情を知り、これからの女性の働き方などについて議論が広がる（大学や地域などでテーマとして取り上げてきた）。今後も県民が女性活躍の実情を知り興味を持てる、分かりやすい切り口でPRしていくことが大事。
- ・奈良県の現状について、具体的に分析したデータを示していただき理解が深まった。このような具体的な数値や統計的な根拠を公開していき、県民の理解を深めることが重要。特に機会を捉え若い世代にも県の実情を伝えることが大事。
- ・女性の活躍推進施策の市町村での展開については「村」が課題とわかった。村長への働きかけや地域の特性に応じた対応が重要と思う。キャラバン隊なども有効に活用してほしい。
- ・奈良での被害者支援はこれまでも現場の努力で実質的に機能してきたが、県の事業としてNARAハートは立ち上がって良かったと思う。反響や相談件数はどうか。

#### 県回答

- ・NARAハートはオープンして今日で1か月になる。相談件数はまだ少ないが、本人よりも周囲の方からの相談がある。広報がまだ行き届いていないので、様々な方に知っていただくことが大事。安心して来てもらえるようにしたい。

#### <杉井委員>

- ・奈良県は地域性が随分大きいと考えている。地域格差が北部と南部で大きい。生活スタイルも全然違う。統計を取るときに、奈良県の平均としてしか出てこないが、実は、県北部の都市部と山間部では、随分地域格差があるので、県でも地域性を把握してもらいたい。
- ・企業について、通勤時間が長いのが奈良県の特徴。地元企業で就労できるのかというのが、女性に限らず、男性も課題である。倒産、失業、誘致数、起業数に常に目配りをすると、働ける場が近くにある、ということに近づく。
- ・資料1の相関は長時間労働との関連だけでなく、通勤時間を組み込んでいただきたい。男性も通勤時間がかかっているのが必然的にある。男女の家事関連時間の差が大きいということは、長時間労働の上に、通勤時間の長さも影響しているのでは。通勤時間を組み込んで考えていく発想をしてもらいたい。

#### <多賀委員>

- ・資料3 女性相談を充実していただき、併せて男性相談も進めていただきたい。悩みを抱えた男性が、問題を抱えて女性に暴力をふるったり、自分に向かったりすることがある。具体的に方向性を考えておられるか。
- ・中高生向けDV防止講座の取組は進めていただきたい。進学校出身で有名大学出身男性が性犯罪を

したり、中央の官公庁でも女性に対する人権意識がどうなのかという人がいたりする。県内でも私立高校も多いので、特に進学校の男子にもっと男女平等や人権尊重する教育をしていってはどうか。今はできているのか。

#### 県回答

- ・男性相談は月に2回実施。相談内容は、夫婦関係、婚活相談など。件数は年に70件くらいで推移。相談者自身でどのように解決すべきかを見つけ出していただけるよう支援している。
- ・中高生向けDV防止出前講座については私立高校には行ってるが、男子進学校には行けていないのが現状。働きかけをしていきたい。

#### <瀧井委員>

- ・企業と女性が出会う場を設けることは素晴らしいと思うが、女子学生に限定しなくてもいいのでは。兵庫県の取組では平成25年から大学生がワーク・ライフ・バランスや女性活躍に取り組んでいる企業に行き、学生向けの冊子を作っている。5年やっているが男子学生が結構いる。
- ・京都の取組ではワーク&ライフ・インターンとして、企業と家庭に行き、共働きの実態を感じるというのを2年間やっているが、今年の参加は男子学生の方が上回った。
- ・女子学生はもちろんのこと、これからともにパートナーとして、子どもを育て、一緒に働く男子学生の意識も根付かせていくのは重要で、女子学生に限定しなくていい。
- ・女性活躍の先進事例、企業の魅力を広く発信することはすごくいい。その倶楽部に協力したくなる。企業にとってもメリットになるので、しっかり発信を。
- ・京都府の取組。2年前にロールモデル企業集をつくった。ほとんどが中小企業。従業員が300人以下の中小企業で、しっかり取り組んでいて、女性が活躍している企業はこんなにあるとわかる。経験者・女性のインタビューも載せて、見開き1ページずつくらいで使ったもの。好評で企業にも喜ばれた。
- ・京都府のウィメンズベース総合サイトの取組は、2年前から、それを見れば、京都府の女性活躍がすべてわかるというもの。日々のセミナーもわかるようになっている。
- ・三重県でもロールモデル企業集に数社掲載。中小企業は知っていただく機会がない。掲載されると、こういうところに載っている企業はいいよねと、親も安心する。応援してくれる。発信するのは、いいこと。
- ・企業間交流、ネットワークの充実が大事。充実すれば倶楽部に申し込もうというきっかけになると思う。京都府ではつながった企業でテーマごとに一緒に実践をすすめている。人事評価、パート社員の戦力など3社から5社のチームで課題解決する。ここで関わることで他社とのつながりもでき、メンターマッチング制度になる。他社の管理職経験者がメンターに就く、女性常務取締役が女性管理職のメンターに就くなど、少し上の人とつながることで、相談を聞いてもらい自分の資質を上げ、チャレンジしていこうというマインドを上げることにつながる。自分たちだけ・自社だけでなく、仲間と共に解決していける、社会とつながる良さを実感してもらえる取組をするといい。

#### <山本委員>

- ・介護福祉で、平成28年12月に、事業所認証制度ができ、認証を受ける事業所が増えているが、事業所にあるマークを見て、何か取組をしているであろうことはわかるが、いったいどういうことをやっているか、具体的に何をしている事業所なのかは、求職者にわからない。倶楽部に入っていることはどのようなことやっているのか、何をしている事業者なのか、求職者に伝わる取組が必要。「介護」や「福祉」のことばだけで3Kイメージがある。
- ・人を求めていくには、ジャンル、資格、職種を入り口にしてはいけないと思う。他業種がどういう求職活動をしているのか、プレゼンをしているのか、参考にしていく必要がある。

#### <山崎委員>

- ・NARAハートの開設は奈良弁護士会被害者支援委員会の悲願であったが、広報の仕方は議論が必要。児童虐待は啓発に受け入れてもらいやすいが、性犯罪は、被害者だと思われるかもしれないという防衛反応が出て、ポスターを見てもらえない。知ってもらえない。ホームページやネットでは「なら」と検索するとすぐ出てくる、電話をしたらすぐつながるなど、相談しやすい工夫があるのか。大阪のように24時間運営は難しいと思うので、相談しやすい1歩目を大事に。
- ・DV、セクハラ相談は減ることはない。なくなる。男子学生への教育が足らなかった部分があるのかもしれない。母親に大事にされていたのか、女性を対等の人間・自分と対等の人間として見る機会がなかったのか。
- ・大人の働く女性のロールモデルは身近にいる、学校の教師だけでなく、そういう女性がいるという認識教育が必要ではないか

#### 県回答

- ・NARAハートの広報としては、ちらしにQRコードをつけるなど、すぐに情報がわかるようにしている。

#### <松谷委員>

- ・高齢になっても生活のために働きたいと思っておられる女性はいる。女性が働き続けられる環境や支援、家庭の中での協調性が重要だと考える。
- ・生活がしんどくなると、進学にも関わってくる。大学院までいっている女性学生の割合は、四年制ではどうか。専門学校では、短大では。それぞれを知りたい。
- ・高齢者福祉施設では人材が集まらない。ハローワークで募集をかけても集まらない。職業の斡旋で非正規、契約社員で間に合わせている。本当は人材を選びたい。
- ・企業は、女性が就職するとき、虐げたり、就職違反をしたりしないように願いたい。
- ・性教育の話は、男女一緒に話せる場があればいい。男子校、女子校ではどんな風に工夫されているのか。一緒に学ぶ場が必要だと考える。

#### <松岡委員>

- ・性暴力犯罪被害者支援について、行政運営のメリット、デメリットがある。開設時間が限られているが、性暴力被害は24時間起こりうる。行政だけでは無理がある。NPOや、行政以外の女性サポート団体とも協力が必要。専任の相談員のバックグラウンドは。相談員にはどれくらいの権限があって、他府県へ橋渡しするようなことができるのか。これらは、サポートを求めてこられた方が、実際どれだけサポートを受け入れてもらえるのかに関わる。

#### 県回答

- ・相談員は、相談の経験や知識のある方で、性暴力についての専門的な知識を習得するための研修も行っている。
- ・サポートセンターは、女性センター事業の一環として、女性センター全体で関わっている。他府県につなげるなどはセンター所長の役割としている。

#### <松岡委員>

- ・企業の中で保育所をつくる方向になっているか。こども園のような大きな施設へは送っていくのに時間がかかっているケースもある。小規模な、企業で保育所をつくっていただけないか。
- ・私の地域では、ゴミステーションまで決められた時間にゴミを持って行かなければならない。女性が働きにくい原因の一つ。ゴミが回収された後のゴミ片付け当番。大学の授業を休んで片付けなければならないのか、常に悩みの種。いつでもゴミを捨てられ、定期的に回収してもらえるように変えてほしい。

奈良県の行政が変わることで、女性の活躍がずいぶん変わることもある。

#### 県回答

- ・県では、企業主導型保育制度を進めている。認可外保育施設だが、(公財)児童育成協会から認可保育所と同じ程度の財政支援が受けられる。奈良県では、平成29年度から現在まで21の施設ができており、今も増えている状況。

#### <前川委員>

- ・女子大学生の声「働きやすそうな企業があって意外だった」とあるが、女子大学生が働きやすいと認識した要因は何か、興味がある。働きやすい会社、柔軟な働き方が求められている。柔軟な働き方と実際のギャップ、認識の勘違いにより、就職してもすぐに辞めてしまうことがあるので、ニーズを細分化した情報が欲しい。
- ・育児や介護で辞めなければならない環境の女性が多い。福利厚生を知らない、使わないでやめてしまうので、制度の周知、企業からのアナウンスが大事。
- ・育児や介護で辞めずに、育休制度とはまた違う、休職しても復帰ができる制度がある。労働組合は周知し、労働者は制度を使う。双方に周知し、広めていきたい。

#### 県回答

- ・女子大学生の意外だという声については、対象はまだ就活には時間がある、1・2回生が多いので、

今の時点では県内企業は対象企業と考えていない人が多い。例えば、運送業や福祉業界などを取材したことで、働きやすいことがわかり、当初選択肢にはなかったが、意識が変わったという声があった。

#### <坪井委員>

- ・資料1-1、3 大学進学率が全国10位であるにもかかわらず若年層の男性に非正規雇用が多いのは驚き。高学歴ワーキングプアという言葉がある。高学歴故に選ぶ職業の幅が狭まる。県内の優秀な学生が県外の企業・大学へいくことが多く、人材の流出。今現在ある職業から考えると就職しない、選択できないことが多い。なりたい仕事を自分でつくれる子どもになってもらうために、高校でのキャリア教育が重要。ぜひ、県の取組として加えていただきたい。
- ・資料3-1 再就職支援セミナーは、ショッピングモールでの実施がよいと思う。就職したいと思っている女性の潜在的意識が顕在化するチャンスである。生駒市の取組として、保育士の再就職を促すためにイオンモールで実施し、成果をあげている。
- ・NARAハートを開設したが、面談相談はハードルが高い。ぜひ、LINE等、面談ではない気軽に相談できるSNSの活用を目指してほしい。

#### <中川会長>

- ・資料2の市町村における推進状況の相談体制について、相談件数が0となっているのは何を意味するのか。相談窓口がないからなのか、相談することがないということなのか。いずれにせよ、相談できる場所がないと相談したくてもできないので、県の支援が必要だと思う。
- ・県内で市町村の担当課長会議を定期的に行っており、提案しているとは思いますが、市町村で男女共同参画計画がない、また審議会がないというのはどうかと思う。任意の計画や審議会であっても設置するように、働きかけねばならないと思う。来年度以降の計画策定キャラバン隊を進めるなど県に号令をかけていただきたい。