

奈良県男女共同参画県民会議委員からの次期計画策定に関するご意見

※県民会議委員へは、審議会と同じ資料にてご意見を伺ったのではないため、一部表現がわかりにくいところがありますが、参考としてご覧いただければと思います。

参考資料6

組織・委員名(敬称略)	(1)女性のワーク・ライフ・バランスにおける希望と現実の乖離	(2)カテゴリー分類と課題の整理	(3)次期計画の目指す姿と基本的な考え方	(4)-1分類	(4)-2施策体系(案)	(5)その他(自由記述)
ガールスカウト 奈良県連盟 中村 博子	「家事・子育て」を無償労働とするのであれば、ライフ1とするのではなくワーク2として社会での意識付けをしていくことが必要ではないでしょうか。		今回の新型コロナにより人々の意識や価値観が大きく変わりつつあります。これはある意味新しい働き方、生き方を取り入れるチャンスでもあると思います。奈良県の施策の実現に期待します。	E-3	幼少期からの男女共同参画の教育は、即、効果が現れるものではありませんが未来に向けて特に重要と考えます。ガールスカウトでもジェンダーの平等についてのプログラム等に取り組んでいます。	
くらしと文化研究所 音田 昌子	働き方改革が叫ばれて久しいが、まだまだ実際には、男女とも労働時間が長く、通勤に時間がかかる等の事情は変わらず、男性の家事や育児への協力は進んでいない状況がうかがえる。ワークライフシナジーの考え方を取り入れることはいいと思う。ただ、なじみが薄いことばなので、浸透させるのに時間がかかりそう。また、これを実現するためには、働き方改革とセットで考えなければ効果は上がらない。その意味で、新型コロナ禍の影響で、在宅勤務が増えている今は、いいチャンスかもしれない。労働時間の短縮→自己研鑽や家事・育児介護、地域活動に積極的な参加を促す動機付け、休暇をとることへの雇用者側の意識改革、手当等の創設など雇用者側の積極的な支援が不可欠。		ライフ2の充実のために 施策体系の中で、ライフ2の充実の項目としては、大分類D「男女ともに暮らしの充実」の中に、「奈良で暮らす楽しみづくり」と「地域における活動の支援」が小分類として挙げられているが、実際はABCとクロスして考えなければならない問題だと思う。 例えば、仕事を持っていても、地域での防災活動や自治会活動などに参加するとか、専業主婦と一緒に地域のボランティア活動に参加するなど、ライフを充実させることも、生きがいや働く上での意欲や生きがいにつながるはず。各カテゴリーとのクロスを考えるほうがもっと可能性が広がるのではないかと。 また、男女とも、労働時間の長さや通勤時間の長さが、地域での活動や家庭内で過ごす時間をとれない最大の理由になっていたと思うので、まず、その課題を解決しなければいけないと思う。小分類で上げられている「奈良で暮らす楽しみづくり」は、奈良県らしい独自性があると思うが、具体的にはどんな施策が考えられるのか。単に楽しみづくりだけでなく、奈良の魅力を生かした仕事づくりや産業育成などまで含めてもいいような気がする。			性別役割分担意識の払しょく 性別役割分担意識の調査結果をみると、昔に比べるとかなり改善されているものの、相変わらず、全国的に見ると、奈良県は男女とも性別役割分担意識が遅れているのが目につく。 遠距離通勤をする夫と専業主婦の妻という組み合わせが昔も今も奈良県では相変わらず多いせいかもしれないが、学校での男女平等教育や社会の意識改革がこれほど進んでいるのに、なかなか意識が進まないのはなぜかを、しっかり分析する必要がある。 そのひとつに挙げられるのが、奈良県内で面積の多くを占める南部地域の問題だ。人口の比率は低いが、最近では若い人の移住等も進み、今後、大きな変革が進むことが期待できる。だが、現時点では、地域内の古い慣習や慣行がまかり通っていて、若い人たちの活躍を阻んでいる。市町村の男女共同参画計画づくりの面でも、奈良県は全国的に低い。ようやく昨年度から南部地域の計画づくりが進みはじめており、計画策定の作業を進める中で、住民たちの意識も少しずつ変わっていくことを期待したい。
国際ソロプチミスト奈良 田中 千須子	正規職員と言う言葉が引っかかったので調べました。職員はふつう、学校・官公庁・国や地方公共団体・行政法人・社会福祉法人・宗教法人などの会社組織以外の法人に属し、働く人のことをいう。一般的にはあまり使わないが、職員は職務を担当する人を表す言葉なので、会社組織の法人に勤務する者を「職員」と呼ぶことは間違いではない。正規社員としなかったことには理由があったのでしょうか？職員は公務員との認識です。	特にございませぬ。	『奈良で働き、暮らしながら、すべての女性が幸せを感じられる奈良県』ここは、『すべての人々』で良いのではないのでしょうか？男性・女性と区別していることが同じでない印象を受けました。女性が幸せであれば男性は幸せとは限らないのと思います。3. 男女ともに活躍がもたらす奈良県の発展・・・とあるので、ここは、すべての人々が幸せに働き・暮らせる奈良県を自ざすことが大切ではないでしょうか。掲げ足取りのような意見で申し訳ございません。	B-2 C-1	家庭生活への支援として顕彰事業を行っている。仕事・家事・育児・介護の両立の為に金銭的な支援である。1人親世帯であったり、夫がいても諸事情で女性のみが働いている様な家庭に今後も支援を行う。 3つの奨学金の給付がこれにあたる。高校生・大学生・専門学生に奨学金を授与し支援する。女性に限定しての支援はソロプチミストの特徴である。	特にございませぬ。
大学女性協会 奈良支部 久留島 涼子						会社組織でないので具体的な問題点はわかりませんが、長年このテーマについて実践している割には進展が遅いのが気になります。そこで根本的に考え直して女性の子育て期には十分子育てに専心しても、時間の余裕ができたら希望の職種で十分力を発揮できるような仕組みが必要であると思われる。そのためには女性が大学卒業後の仕事に専心できる時期に将来を見通して専門的な職業教育を充実させ専門スキルの教育をする。その後育児で職業への時間が減少しても、育児後の再開をその分野の専門家として再スタートできる状況を作っておくことが重要ではないかと思われる。 今の時代在宅勤務もしやすくなっているので育児期には在宅で社会の進歩に遅れない程度の教育期間としておくことも可能ではないかとも思われる。ともかく自分のぬりょくを十分発揮して働くことの生きがいを体験することで仕事へのモチベーションを長期間維持できるのではないかとと思われる。これとは逆で男性は育児、家事について短時間でも専門性をもって参加する制度が必要である。
奈良経済産業協会 竹本 千絵				A-3 B-2	当会では女性社員・女性リーダーのモチベーションアップ・キャリアアップの研修を行っている。特に女性リーダーの交流を目的としたセミナーでは、異業種他社の方向士での意見交換・交流会を行い、他社の様々な取り組みを知ること、自社での働きやすい職場環境づくりの参考に役立てていただいている。しかし、女性社員を社外研修に出されない会社もあるため、今後はより多くの女性リーダーの方に参加していただけるよう働きかけていく。	
奈良県銀行協会 瀧澤 幸久	ライフ1に含まれるとされる“育児”について、はたして全ての女性とその時間を無償労働としてのみとらえ、ライフ2の時間から得られるとしている“幸せ生きがい”を感じることはないのか、いささか疑問に感じました。その上部のお書きの中に、「自発的に家族と過ごす時間」もライフ2に含まれるとの記載はありますが、育児との関連性が明確でないため違和感を感じます。	①仕事(ワーク)の下部括弧内の文言について ➢女性の希望する仕事がない・・・表現が断定的すぎるように感じます。例えば、核家族の多い奈良県において通勤時間の制約が男女ともに大きいことから、テレワークの充実など企業側にも改善を求め、補助金などで支援するののひとつの方策と考えます。	目指す姿：～すべての女性が幸せを感じられる奈良県 従来の計画においては、例えば「男女がともに支える暮らしやすい奈良県」、「男女の仕事と家庭の両立～」のように、男女共同参画計画の大前提を踏まえて、“男女ともに”という表現がなされていることが多くありました。やはり、掲げる目標としては男女ともにとする方がよいと考えます。	—	当会は、極めて少人数の協会で、活動内容は会員法人あての情報宣伝活動に限られています。	

組織・委員名(敬称略)	(1)女性のワーク・ライフ・バランスにおける希望と現実の乖離	(2)カテゴリー分類と課題の整理	(3)次期計画の目指す姿と基本的な考え方	(4)-1分類	(4)-2施策体系(案)	(5)その他(自由記述)
奈良県建設業協会 森 一臣	・男性の家事関連従事時間(女性の1/5)について 夫の8割が「仕事が忙しいから」ということですが、日本人は総じて仕事量が多いのではないのでしょうか。男女を問わず仕事の絶対量を減らす方向への舵取り(働き方改革)が必要であると考えます。 ・特に専業主婦に対して「家事は女性がすべきもの」と考えている男性がまだまだ多いように思います。女性への甘えの構造から脱すべきであり、更なる啓発活動の実施が必要ではないでしょうか。	長時間労働の削減へ向けて勤務時間外に労働することを「善し」とする考えへの意識改革が必要。長く職場に居るから「仕事のできる人」ではない。時間内労働(集中力・効率化etc.)を基本と考える職場の空気が必要。又、無駄な仕事を無くす(チェックする)ことも大切だと考えます。	・主体的な選択による幸せ時間について 他の項目や文言も含めて具体的なイメージが湧いてきません。	A-2	建設現場は男性中心で、3K(きつい、危険、汚い)職場といわれてきましたが、ICT建機の導入により、例えば現場事務所からの遠隔操作により掘削作業ができるようになりました。協会ではこれらICT建機の講習会を実施(今年度で3回目)しており、働き方改革の一助ともなっています。→ 女性でも建設機械の操作がしやすくなりました。	・通勤時間、労働時間の短縮が必要。 ・コロナ禍をきっかけに、今後、ますますテレワーク化が進むものと思われます。働き方の多様性が求められことになるのだと思いますが、例えば、テレワーク化により、労働時間の短縮、女性の社会進出につながれば良いのではないのでしょうか。
奈良県社会福祉協議会 岡田 麻紀	・「主体的に選択して過ごす時間(ライフ2)」を増やし、その時間に「幸せ・生きがいを感じられること」が真のワーク・ライフ・バランス達成のキーポイントであるという点に共感します。奈良県の男女がともに、幸せ時間を「主体的に選択できる」ことを、当たり前に行えるようになればと感じます。 ・子育て中の女性には、「子育てをライフ1ととらえる方、ライフ2ととらえる方、ライフ1と2の間で日々揺れ動く方」などが混在し、何を幸せと感じるのかには個人差が生じるところではないかと思えます。またそれは女性の年齢によっても変わってきます。	・幸せ観のベースに固定的性別役割分担意識(良妻賢母思想)がありすぎることが幸せ度向上を妨げていると思われる女性もおられ、パートナーや家族(女性の父母世代等)を含めた、幅広い年齢層の県民を対象とした意識改革が引き続き求められると考えます。	・介護の仕事の魅力を啓発する事業において、子育て世代の介護職の男女を公募しロールモデルとして発信していますが、男性の応募も多数あります。 「仕事も趣味も充実している」「転職し、シフト制勤務の中で子育ての時間が十分取れるようになり、今は子育てを楽しんでいる」といった男性のエピソードを紹介していますが、男女ともに良い反応をいただいています。 ・今、「真のワーク・ライフ・バランス」の充実をめざす男性の新しい働き方・暮らし方も、若年層を中心に静かに増加し、そのパートナーである女性の幸せにつながっていると感じます。 新しい働き方、暮らし方が、さらに多くの男女に、当たり前のものとして普及するような施策の推進を希望します。	A-3	女性が多い福祉(介護・保育)業界であるが、さらなるキャリアアップを目指せるよう、各法人におけるキャリアパスの構築(適切な処遇と人材育成の方策の充実)を支援することが必要。	
奈良県商工会連合会 森下 京子	・育児休業を女性だけでなくもっと男性をはじめ周囲の協力が得られる体制。 ・奈良県ではまだまだ、男性社会を感じるため公私共、充実した生き方ができるように施策の充実をしてほしい。	特になし	・働き方改革の一層の推進 ・定時帰社できる雰囲気醸成 ・管理職の女性登用(奈良県は女性管理職がまだまだ少ない) ・パワハラ・セクハラに対する意識向上	A-2	職場環境の整備。 将来にわたって安心して働ける職場環境の構築	
奈良県生活協同組合連合会 仁禮 雅子	女性のワーク・ライフ・バランスを考えると、結局、性別についてどう対応するかではなく、「人」がどのような人生を選択するかなのではないかと考えます。 女性だけが幸せになる事はあり得ないし、そんな事は求めていないと思えます。 例えば、生涯専業主婦でも、とても幸せで遣り甲斐を感じて毎日を過ごされている方も多くいらっしゃるでしょう。 女性の希望と現実の乖離が、固定的性別役割分担意識が影響しているようにまとめているのですが、自分の考えを曲げ、生き辛くなっている原因はそこではなく、家族が互いに認め合い、支えあいが出来ていない事が一番大きいのではないかと感じます。 女性のワーク・ライフ・バランスは一緒に暮らす人とのコミュニケーション不足や認め合いや支えあい、他者への配慮意識の不足に起因していないのかと感じます。	有償労働と無償労働という分け方に違和感があります。②で家庭生活が苦痛と感じている人ばかりでなく、③の楽しみと考えている人も少なくないことを考えると、何かしら無償労働という位置づけに違和感を感じてしまいます。	基本的な考え方の3項目には大賛成です。 そうであれば、しあわせを感じられるのは女性だけでなく、「人」全体だと思えますし、目指す姿も全ての女性ではなく、全ての県民ではないでしょうか。	A-2 B-2 C-3 E-5 E-5	フルタイムで働きにくい時期(子育て、介護、傷病)に、雇用区分を変えて就労継続でき、いつでも戻れるよう人事制度を見直しました。 テレワーク推進と変形労働制やフレックスタイム制の実験など、両立支援に繋がる働き方の模索を続けています。 全施設内は禁煙とし、喫煙場所での喫煙も昼休み以外は禁止としました。 毎年、男女共同参画学習会を開催しています。今年度は『上野千鶴子氏』の講演会を予定しています。 実践では、障害者雇用の促進、引きこもりの方の就労支援を積極的におこない、現在、店舗を中心に活躍してくれています。	「男女共同参画県会議」という名称で開催されていますが、男女の問題に留まらず、障害をお持ちの方、LGBT、引きこもりの方、貧困など、世の中には様々な差別や人権問題が横行しています。 会議を「ダイバーシティ推進県会議」など、社会包摂の視点に範囲を広げた論議が必要ではないかと思えます。
奈良県病院協会 岡村 隆仁	・新たに「ライフ2」の分野に着目し、施策の方向付けをされたことは適切と思われる。 ・正規職員の女性はワークの重みを減らし、専業主婦はライフ1の重みを減らしたい意向を持っているとのことであるが、それが何故ライフ2を充実させる必要性に結び付くかをもう少し説明すべきと思われる。	・カテゴリー分類と課題は、適切に整理されていると考える。 ・ワークの負担を減らしてライフ2の充実を希望する方もあれば、ライフ1の負担を減らしワークの充実を望む方もある。ワーク、ライフ1、ライフ2をどのようにバランスをとるかは人それぞれで異なると思う。男女それぞれが自分が希望するバランスを実現できるような環境を整えることが必要だと思う。	・目的達成のためには、施策体系に基づき有効な事業をよく検討し、着実に実施することが必要である。目標が達成できるよう頑張してほしい。 ・「目指す姿」については、当計画が男女共同参画計画を含むものである以上、「女性」に限定せず、「男女とも幸せを感じられる奈良県」のような表現としてはどうか。男女ともお互いの相手のワーク・ライフ・バランスの実現が自分の幸せにもつながるのではないか。	A・E	当協会では、平成26年10月より奈良県及び奈良労働局から委託を受け、「奈良県医療勤務環境改善支援センター」を運営しており、社会保険労務士が各病院の勤務環境改善について電話や戸別訪問により常時相談に応じている。 医師等の過重労働軽減や仕事と家庭の両立ができる働きやすい職場環境の整備を目指している。 男女共同参画については、徐々に進展が見られ、これまでの粘り強い取り組みによる成果と思われる。 今後ともワーク・ライフ・バランスの実現に向け取り組む所存。	特になし

組織・委員名(敬称略)	(1)女性のワーク・ライフ・バランスにおける希望と現実の乖離	(2)カテゴリー分類と課題の整理	(3)次期計画の目指す姿と基本的な考え方	(4)-1分類	(4)-2施策体系(案)	(5)その他(自由記述)
奈良県保育協議会 納村 拓也	家事育児は基本的には男女で分担すべき。共働きが当たり前となった現代で、専業主婦といった前時代的な固定観念はもはや無意味である。今までしてきたこと、今までのお手本通りにこなしているだけでは通用しない。社会はめまぐるしく変化しながら進んでいる。その時、その時代に合った仕事、生活方法をその都度考え、行うべきである。		幸せや幸福感、満足感といったものは人それぞれであり、主体的な選択による時間だけでは解決しきれない部分も多々あると思う。経済的、社会的なゆとりも必要であると思うため、多面的に見ていく必要がある。	E-1	男性として保育士をしている私にとっては、男性としての固定的性別役割分担を感じる事が多々ある。(男だから力仕事、体育・運動関係の仕事、防犯対策を率先して行うなど。)男性であっても逆の立場で当たり前を求められることが社会にはある。双方の視点で考えていくべきである。	
奈良県立医科大学 女性研究者・医師支援 センター 須崎 康恵	<p>・正規職員で働く女性も専業主婦もワークライフバランス(WLB)の希望と現実の乖離が大きいことは、示されたデータでよく理解できました。また、乖離を生み出す要因に固定的役割分担意識の影響があることも理解できましたが、固定的役割分担意識が、女性のWLB実現を阻害する大きな要因とまで本データから分析できるでしょうか。示されたデータでは、正規職員で働く女性のWLB実現の阻害要因は長時間労働などの仕事の時間的な負担が大きいことであり、また男性の家事や育児参画が少ない理由としては、仕事が忙しい、つまり男性の長時間労働の問題があると思います。その長時間労働を評価する風土の裏に、固定的役割分担意識があることは想像できますが、データの解釈としては少し飛躍している様に感じました。また、働きたいが働けていない専業主婦のWLB阻害要因は、希望する仕事がないことや自分の技術・知識への不安が大きいことが大きな要因とデータで示されているのに、固定的性別役割分担意識をベースとした「考え」を変えることが解決につながるかのような記載に違和感を感じました。人々の「考え」を変えることに重点を置くのではなく、働く女性のWLBを推進するためには、長時間労働の是正、職場環境の改善(男女平等な教育機会、昇進時の男女賃金格差につながる評価方法の是正、適切な休暇の付与、各種ハラスメントの防止等)の必要性を強調する方が良いのではないかと思います。また、専業主婦の中でも働きたいと希望する人には、奈良県の就労環境をより一層整備する(女性の多様な雇用の創出、復職支援、各種ハラスメントの防止等)必要性を強調された方が良いのではないのでしょうか。固定的性別役割分担意識が奈良県を始め日本社会に及ぼす影響が大きいことは多方面の調査から明らかにされていますが、「データ」のP10からも若い世代では男女とも大きく変化しています。また、人々の意識を課題の要因にすると、具体的な改善策や数値目標が立てにくくなると思います。人々の「考え」を変えることに重点を置くのではなく、働き方や働く環境に注目した施策を強調されてはどうでしょうか。私はこの資料を見せていただき、「(女性自身と配偶者の)職場の長時間労働が女性(正規職員で働く女性も専業主婦も両方)のWLB実現を阻害する大きな要因の一つとなっていると分析」しました。</p> <p>・「ワーク(有償労働)」と「ライフ1(無償労働)」のバランスをとるのは、ワークワークバランスとなり、いくらバランスを取っても満足できないというメッセージはよく伝わりました。しかし、「ライフ2」を趣味・娯楽に代表される「主体的に選択し過ごす時間」とすると、趣味・娯楽にお金を使う余裕のない方々は不快な思いをされないでしょうか。また、ボランティア等地域や他の人のために無償で活動しておられる方々は、「ライフ2」を趣味・娯楽に代表される「主体的に選択し過ごす時間」とすると、それらボランティア活動をライフ1とも2とも位置付けられないと思います。もともとの筒井教授のご主張等を不勉強で存じ上げておりませんが、「主体的に選択し過ごす時間」は趣味・娯楽の時間、自発的に家族と過ごす時間、ボランティア活動等、多様な時間だと思うので、一番下に書かれてある生活を豊かにする「主体的に選択し過ごす時間」の方が良いと感じました。また、「これらを解決し、女性の幸せを実現するためには、ライフ2の充実が必要である」という表現は、データに基づくものでなければ、壮大で独りよがりな感じのする表現だと思いました。そもそも多様な価値観を認める社会では、女性の幸せもWLBも多様なものであると思います。「ライフ2」を増やすことが重要な人もいれば「ライフ1」の充実が楽しい人もおり「ワーク」が楽しい人もいます。ライフ2を強調するとしても、「幸せや生きがいを感じられるWLBを達成するためには、ライフ2の充実も重要である」ぐらいが妥当ではないでしょうか。また、多様で一人一人異なる人生を歩む自由が保障された社会に、普遍性のある「真のWLB」というのは、そもそも存在するでしょうか。「真のWLB」が何を指すのか理解ができませんでした。</p>	<p>欧米の先進諸国と比べて、日本の男性はライフ1の喜びをあまり知らないのではないかと感じます。女性も男性も自分たちの手で丁寧な暮らしを作りあげることや、次世代を担う子育てに携われることは大きな喜びだと思います。</p> <p>②生活(ライフ1): 男女ともに役割や義務として家事・子育てに関わるのではなく、男女が協働の喜びを実感しながら家庭生活を作っていくかかと常々思っています。男性に家庭の仕事を押し付けるという意味ではなく、家庭生活の喜びを知ってもらい豊かな人生を歩んでもらいたいという意味で、「男性の家事・子育て等の参画」を課題にあげたいと思います。そのためにも男女ともに長時間労働の是正が重要と思います。</p> <p>①仕事(ワーク): 「長時間労働」「男女の平等な教育機会」を課題にあげたいと思います。</p>	<p>日本はジェンダーギャップ指数では政治や経済の面で男女格差が大きい国ですが、世界幸福度調査では日本は女性の方が幸福度が高く男女格差が大きい国と報告されています。「幸せを感じられる女性を増やすこと」を次期計画の施策の大きな柱にしますとありますが、奈良県の女性が男性と比べて幸せを実感していないというデータに基づいた提案でしょうか。男女格差を認めないのであれば、片方の性のみの幸せの実現は、男女共同参画社会の目指すものではないと思います。目指す姿にも「すべての女性が幸せを感じられる奈良県」とありますが、私は違和感を感じました。目指す姿は、「奈良で働き、暮らしながら、すべての男女が幸せを感じられる奈良県」では駄目でしょうか。また、「真のWLB」も先に記載したように、多様な価値観を重視する世界において、何が真なのかは答えがないと思います。基本的な考え方の1は、「WLBの実現による幸せ度向上」では不十分でしょうか。</p>			家事・育児の役割分担意識が男女別で示されていますが、年代別男女別のデータはありますか。P10の固定的性別役割分担意識は、若い世代を中心に男女とも否定的な人が増えています。データも若い世代で男女ともに家事・育児を女性の役割と考える割合が減っているのかどうかお示しいただければと思います。もし、若い世代が男女とも固定的役割分担意識の変化を認めているにも関わらず、家事・育児の役割分担意識が変わっていないければ、それは正しく男女共同参画を理解していない可能性があると思います。その際には、幼少期からの男女共同参画の教育の更なる充実が必要になると思います。

組織・委員名(敬称略)	(1)女性のワーク・ライフ・バランスにおける希望と現実の乖離	(2)カテゴリー分類と課題の整理	(3)次期計画の目指す姿と基本的な考え方	(4)-1分類	(4)-2施策体系(案)	(5)その他(自由記述)
奈良県老人福祉施設協議会 中西 幸有里			主観になるかもしれませんが、目指す姿にすべての女性と明記されていますが、すべての人にしては如何でしょうか？男女でもなくあえて女性と限定的にされているのかと推察いたします。女性と入れ込んでいる事が、奈良県の特徴がでていて良いのかもしれませんが・・・、基本的な考え方には男女と表現されているので、偏見等の誤解にはなり得ないとは思いますが・・・			②家族・家庭の状況において〇少子化・核家族化が全国に比べて顕著〇子育てに不安・負担を感じる母親は増加とあります。大家族であるがゆえに、就労が進みづらい、子育ての不安・負担が大きい。奈良県内のマインドが顕著に表れていると言えるのではないのでしょうか。大家族という環境下での横断的な育児、就労、介護、介護予防等が課題解決の糸口になるかもしれません。男女共同参画県民会議の枠を超えた施策であり、また国の施策にも関係してくる長期的計画になりますが、大家族環境下でのマインド変化が豊かな国・奈良県づくりになり、目指す姿～奈良で働き、暮らしながら、すべての(女性)が幸せを感じられる奈良県～を実現可能にしていく一つの考え方だと思います。
奈良地方務局 人権擁護課 西川 艶子	特に意見なし	特に意見なし	特に意見なし		特に意見なし	特に意見なし
21世紀職業財団 関西事務所 菱川 節	働き方の見直しが進んだことによる影響と今後についても触れてはどうでしょうか？ 今般のコロナ禍を受けてリモートワークなど柔軟な働き方が一気に普及したことから、通勤時間が削減され、主体的に選択して過ごす時間が増えることが期待されます。 「男性の通勤時間が長く帰宅時間が遅い」という課題が今後どうなるか、家族の在宅時間が増えても固定的な役割分担意識から逆に女性の負担がさらに大きくなることにならないか注視しつつ「主体的に選択して過ごす時間(ライフ2)」を増やすための方策を検討してはと考えます。	女性の就業率が低迷している原因の1つは、全国と比較してM字型カーブが深いこともあると考えられます(M字型カーブの深さについては、添付資料参照)。出産・子育てを機に退職する理由は、WLBが取りづらいことに加え、仕事を続けるモチベーションがそれほど高くないことも大きな要因であると考えられますので、今後の対策としては、WLB推進に加え、女性活躍推進についての企業への働きかけや女性を育成する上司のマインドセット、ライフイベント前の若年期の女性キャリア支援が重要になってくると考えます。		A-3	女性活躍推進について、経営層の理解及び仕事を付与し育成する管理職のマインドセット	ライフを「無償労働」と「主体的に選択して過ごす時間」に整理する考え方は新鮮でした。今般、社会全体の働き方が大きく変化している中で、従来の制約や課題も変化するというので、その点を注視しつつ、どうすれば「主体的に選択して過ごす時間」を増やせるのか、「新しい働き方、暮らし方」を普及させられるのか、検討していただければと考えます。
A-3	女性の自律的キャリア形成支援／若年期のキャリア支援					
A-2	ウイズ・コロナを見据えての働き方改革・業務改革					
E-5	ハラスメントのない職場づくり					
日本労働組合総連合会 奈良県連合会 吉村 聖子	家事育児という無償労働と主体的な時間とをライフの中で分けて捉えることに新鮮さを感じました。女性間でも有職の女性と専業主婦との間に溝を作るような扱いや、育児をしない女性を失格のように発言することに違和感を感じていました。主体的な生活の充実が満足な生き方、自己実現につながっていくと思います。家庭生活(無償労働)をライフとするかワークとするかは悩んでいます。	① ワークについて 現在働いている女性の意識向上が必要と考えます。環境が男性中心になっていることが女性の諦めにつながっているのではないかと感じることもあります。労働組合として、社会・会社・女性にどのようにアピールをすべきかが課題ではないでしょうか。また、職場のハラスメントについて、“など”と表現していますが、“など、さまざまなハラスメントの存在”の表現のほうがよいのではないのでしょうか。	それぞれの場面において、幸せを感じられる女性が増えることは望ましく、計画の実現に期待をします。 例えば結婚後、専業主婦を主体的に選択したとしたら、その時期は幸せを感じていることにはなりますが、子育て終了後に再就職するような新しい幸せを探そうとした場合に選択肢の数やスムーズは移行が可能となるよう取り組みをお願いしたい。	AとB	Aを推進するためにはBを行うことが必要だと考える。労働組合として女性組合員に周知する取り組みが必要。	ワークとライフを天秤にのせるのではなく、人生の充実を目標においた施策となるようお願いをするとともに取り組みを進めなければならないと感じました。
部落解放同盟 奈良県連合会 巽 千津子		⑤ 経済的に厳しい状況下にある世帯の存在 社会の構造の中で「経済的に厳しい状況下」に陥ることが多いので、「社会的・経済的に厳しい状況下」としたほうがよいのではないのでしょうか。	目指す姿 奈良で働き・・・ ＜意見＞ 個々の働き方は個人の自由なので「奈良で働き」とするのは女性の生き方を限定的、固定的にするのではないのでしょうか。少し違和感を覚えます。			女性に対するあらゆる暴力防止に含まれるかもわかりませんが、幼少期からの「性教育の重要性」を感じます。中高校生の妊娠も含め望まない妊娠は、将来の人生設計に大きく影響を与え、女性が大きナリスクを負います。幼少期から互いの性について知り、互いに尊重しあえるような性教育は、固定的性別役割分担意識の払拭につながると思います。