

## 令和2年度 第1回 奈良県男女共同参画審議会 議事録概要

- 日 時：令和2年8月21日（金）14:00～16:00
- 場 所：奈良県文化会館2階 集会室A・B
- 出席者：奈良県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）、須崎康恵委員（会長職務代理）  
生駒たかし委員、大向美保委員、杉井潤子委員、多賀太委員、二神洋二委員、堀内大造委員、  
松谷操委員、山崎靖子委員、山村吉由委員、山本忠行委員
- 議 題：（1）令和2年度男女共同参画・女性活躍推進施策の取組状況について  
（2）奈良県の男女共同参画・女性活躍推進等の現状および  
次期 男女共同参画・女性活躍推進計画の策定について

### ●質疑応答

#### <松谷委員>

- ・新型コロナウイルスの感染拡大により、子どもが学校を休み、テレワークにより男性も家にいる時間が増えたが、男性が家事をサポートしている様子はあるのか、県の相談窓口で何か情報を掴んでいないか。

#### 県回答

- ・県の相談窓口ではそのような相談は寄せられるが、集計したデータはない。今後、雇用政策課が実施する調査でデータが取得できるかもしれない。

#### <山崎委員>

- ・次期計画策定の中で、ワーク・ライフ・シナジーという言葉が出てきたが、行政が計画などで使っているのは初めて見た。どのような意味合いで使っているのか。

#### 県回答

- ・企業の生産性向上で使用される言葉だが、自分の生活が充実することにより、そのことが他のことにも良い影響を与えるとする考え方のこと。

#### 中川会長

- ・シナジー効果という言葉でも使われるが、AとBが互いに高め合うという意味合いで使われる言葉。

#### <須崎会長職務代理>

- ・参考資料1で、育休取得率が下がった理由は何か。

#### 県回答

- ・本調査は一部の企業を抽出しており、県内全ての企業を網羅した調査ではないことから、一部の企業で育児休業をとれていないと回答したデータが影響したのではと考えられる。

## ●次期計画に対する意見・感想

### <多賀委員>

- ・昨年度の意識調査の分析を行ったことから、調査データについて補足させていただく。
- ・着目したデータは3つあり、1点目がいわゆる「男は仕事、女は家庭」という全体の固定的役割分担意識、2点目が家庭に関する個別の事項の役割分担意識、3点目がその実態。調査の結果からは、全体意識としては、どちらかに固定しない方が良いという意見が多いが、個別のこととなると意識として男女いずれかに偏り、実態としてはさらに偏りが顕著になるという結果となっている。
- ・すなわち現在は、全体としては役割を分けてしまうことはしないという考えを持ちながらも、個別の役割について、実態は家庭責任が意識以上に女性に偏り、稼ぎ手としての責任が意識以上に男性に偏ってしまっている。
- ・このことが、男女ともに負担感を感じ、生きづらさを感じる原因になっていると考えられる。

### <杉井委員>

- ・これまでは奈良県と全国の順位を比較してきているが、詳細でなくても良いので県北と県南などの地域別で生活パターン別に分析してみると実態がより見えてくるのではないかと思った。
- ・奈良県の男性では郊外型の就労が多く、女性は正規職員・非正規職員の差が大きいと思う。女性の正規職員を増やすのか、格差を是正するのかなどを細かく見ていく必要があると思う。男性・女性をまとめて考えただけではいい計画にしてほしい。
- ・「ダイバーシティ」の記述がないが気になる。

### 県回答

- ・県北地域と県南地域では就業形態そのものが異なるので、分析して計画に盛り込んでいきたい。
- ・正規を増やすのか、格差を埋めるのかについてはまだ方向性を持っていない。委員のご意見もいただいて今後検討したい。
- ・計画にはダイバーシティの観点も取り入れていきたいと思っている。

### <大向委員>

- ・40代以上の世代と30代以下の世代では、働き方や男女共同参画に関する意識について、大きな差があると思う。資料にもデートDVの高校生向けの講座があったが、若い人から考え方が浸透していくと思うので、働き方改革と並行してデートDVの講座を小中学生に実施するのも良いと思った。小さな頃から自然に男女共同参画の意識を身につけていくのが良いと思う。

### <生駒委員>

- ・連合奈良は、「連合奈良第4次男女平等参画推進計画」を2020年9月までの目標として策定し、情報労連では「情報労連第2次男女平等参画推進計画」を2020年までの目標として策定したが、いずれも目標が未達のため1年間計画を延長した。計画の大きな特徴は、①機関誌や議案書に男女共同参画の項目を入れること、②企業において労使で話し合う場を設けること、③女性役員・女性管理者を増やすこと（目標は達成できていない）の3点。

- ・県の次期計画について、ライフ1では長時間労働の是正として、組合の力が使えると思う。企業のテレワーク推進などにより効果が期待できる。
- ・ライフ2についてはどのようなアピールを考えているのか。個人の時間の使い方として、プライバシーの問題にもなりかねないが、どのように考えているのか。

#### 県回答

- ・ライフ2の充実がもたらす相乗効果（ワーク・ライフ・シナジー）の考え方を企業にアナウンスし、実践を促す方法を模索している。

#### <須崎会長職務代理>

- ・9頁の意識調査結果について、女性の27.9%が、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の3つをともに優先したいと考えているが現実にはできていないのは9.1%と実現するのは難しいことが読み取れる。
- ・県が次期計画で言っている「女性の幸せ」はとても大切なことだが、測定するのが難しい。
- ・計画の基本的な考え方について、「すべての女性」のところに違和感を感じた。女性に特化するの男女共同参画の理念に合わないのではないかと。日本では女性の方が男性より幸福度が高いという世界的な報告もある。

#### <中川会長>

- ・大向委員の発言にもあったように、私もDV講座を推進していくことに賛成。
- ・新型コロナウイルスの影響は当面続くと言われている中、テレワークは確実に増加すると見込まれることから、計画における「テレワーク」の記述はもっと強調しても良いと思う。
- ・計画の「すべての女性」の記載については、さらに工夫が必要だと思う。

#### <二神委員>

- ・欧米諸国だけでなくアジアの国と比較しても、日本の男女共同参画の取組は遅れている。テレワークの話が出たが、自身もテレワークの取組として、リモート会議に参加したことがあり、これまでの会議とは異なり違和感はあるものの、移動時間がないため大幅に生産性が上がった。
- ・労働人口を増やすために、高齢者や女性の就業は重要。経済産業協会としても、女性活躍に関するセミナーをもっと充実させる必要があると思っている。

#### <堀内委員>

- ・以前は職業による男女差別というものがあったが、現在ではそれがなくなってきており、以前とは違うステップとなりつつある。本日、ワーク・ライフ・シナジーやデートDVという言葉は初めて耳にした。民間・行政それぞれの立場から時代に応じて何が出来るのかを考えていきたいと思う。

#### <松谷委員>

- ・性の問題をどのように考えるか。就学前から関係してくる問題と思っている。親がどのように考えて

いるかが次の世代に影響していく。

- ・以前の3.11の東日本大震災でもそうだったが、新型コロナウイルス感染症で人々が不安になった時に差別は「作られる」ものだというのを改めて実感した。その意識をどのように変えていくのが今後の課題。
- ・「女性が輝く」のは、どうなった時なのか考えていければと思う。
- ・次期計画には、全ての人の幸せが反映できるよう、外国人、障がい者、性的マイノリティなど、マイノリティの人々の意見もしっかり聞いて反映して行ってほしい。

#### <山崎委員>

- ・これまで、男性が地元で働けることができないと女性はしんどい、職場と近いところで生活できる奈良県にすべきと言ってきた。
- ・新型コロナウイルス感染症の拡大により、テレワークの定着が予想されるが、テレワークでは仕事と生活との区切りを付けづらいのが不安。男性は自分の部屋にこもって仕事をしている一方で、女性は子どもの相手をしながらで思うように働けないといった声もある。テレワークが定着すると、今までとは異なる悩みが生じてくるのが予想されるので、相談窓口を充実させてほしい。
- ・女性の経済的自立ができる社会にしていくことは大事である。
- ・7頁の「女性が健康に暮らせる」の現状は24位なのに、目標では1位となっている理由は何か。

#### 県回答

- ・男性の健康寿命が全国1位だったことから、女性も同様に1位を目指すことで目標設定している。

#### <山村委員>

- ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、子育てを取り巻く環境は大きく変わってくる。特に、正規職員と非正規職員では大きく異なり、正規職員であれば保育所が休園しているということのを会社に申請して休暇を取るとは可能だが、非正規職員では休暇が取れず、保育園が休園中であっても預かりを希望され、対応した事例もあった。一つには、先ほどのデータでも紹介されたように、奈良県男性の働き方の特徴として、通勤時間が長いという問題があることから、県内での働き先を作っていくことが重要で、安心して住める町をつくるという視点を入れてもらいたい。
- ・広陵町では、育児休業を取得する男性職員が増えており、冗談で言っているのかもしれないが、育児休業を取得した男性のせいで「家庭にもうひとり子どもが増えた」、すなわち、男性の「取るだけ育児」の影響で母親の負担が余計に多くなっている、という声を耳にしている。育児休業を取得した男性に対して、アンケートを実施するのも良いのではと思う。
- ・男女共同参画について、進んでいる国や地域の情報をご紹介いただけると変わってくると思う。

#### <山本委員>

- ・次期計画の中でライフ1とライフ2という区分について触れられていたが、人々の意識を変えていくための教育や意識づけが必要ではないかと思う。テレビの洗剤のCMでも、若い男性が4～5名出演し、洗濯物の白さをアピールするCMがあるが、男性が洗濯していることが「格好いい」と感じられる。

このように、男性が家事をすることが良いことと捉えられるような仕掛けが出来れば良いのではと思う。家事・育児を負担と感じるのではなく、ライフ1に入っていたことをライフ2に上手く転換していく、発想の転換のきっかけになるのではと思う。

#### <中川会長>

- ・ 私は大阪府の人事委員を務めているが、大阪府では管理職が育児休業制度の説明を実施し、育児休業の取得を勧めたかを管理職の人事評価の1項目として制度化している。奈良県でも制度化してはどうかと思う。
- ・ セクハラやパワハラは減ってきている。もう内輪だけで有耶無耶にしてしまうことは出来ない時代になっている。これまで男女共同参画の意識啓発に取り組んできたが、今は意識の改革から制度化に変化してきている。
- ・ 奈良県だけではなく、日本全体としての女性活躍の順位は非常に低い。年々低くなっている。日本はアジアの中で最下位となっている。
- ・ 新型コロナウイルス感染症が感染拡大している状況だが、危機の時には、秩序は歪んだ形で現れると言われる。是非、次期計画には障がい者や日本在住の外国人の方など、マイノリティに関する視点も内容に盛り込んでほしい。これがないと非常に品のない計画になってしまう。
- ・ テレワークについては、テレワークが可能な職業と、できない職業を分けて議論してほしい。

#### <須崎会長職務代理>

- ・ 一部の経済的に余裕のある、家事・育児をしなくてもいい、いわゆる既得権益を持つ男性は、いくら働きかけても家事・育児参画を自ら進んではしないと思う。家事や子育ての楽しさを、どのように伝えていくかが課題。
- ・ 「戦う女性」の姿が見えてこない。家庭や職場で男性とともに、どのように主体的に戦うか、考えていく必要がある。もっと家事や子育てで奮闘する女性の姿を紹介していても良いのではないか。

#### <松谷委員>

- ・ 国は、以前は「産めよ増やせよ」の施策、少し時代が下がって産子数制限の施策、現在の少子化対策施策と、言うことが二転三転しており、その度に女性がつらい思いをしている。「勝手なことを言うな」と言いたい。

#### <中川会長>

- ・ 今回の計画で、ライフ1とライフ2が出てきたが、果たして両者の区別ができるのかが課題。
- ・ ワークという言葉はもともと社会に貢献すること(=世の為・人の為に働くこと)でレイバー(労働)とは違う。子育てはこのワークの部分とレイバーの部分の両面があると感じる。人はワークばかりでは生きていけない現実を踏まえ、どう生きていくのかを考えていくもの。
- ・ ワーク・ライフ・シナジーは新たな視点で良い言葉だと思う。
- ・ 女性の問題に関して、無関心であることが最も良くない。おかしいと思うことに立ち向かっていく姿勢が大切。