

令和2年度 第2回 奈良県男女共同参画審議会 議事録概要

- 日 時：令和2年11月6日（金）14:00～16:00
- 場 所：奈良経済会館5階 大会議室
- 出席者：奈良県男女共同参画審議会委員（委員15名中、10名出席）
中川幾郎委員（会長）、須崎康恵委員（会長職務代理）
大向美保委員、杉井潤子委員、多賀太委員、西村拓生委員、二神洋二委員、松谷操委員、山崎靖子委員、山本忠行委員
- 議 題：第4次奈良県男女共同参画計画・第2次奈良県女性活躍推進計画（案）について

●質疑応答

<西村委員>

- ・ 計画全体として、非常に緻密に練られた印象。意識や社会構造はなかなか変わらないが、次期計画で「ワーク・ライフ・シナジー」という考え方が浸透すれば、より変わってくるのではないかという印象を持った。
- ・ 推進施策2においては、市町村レベルでの待機児童の解消が前提となる。人材の確保や待機児童の対策に、県と市町村とがどのように連携して取り組んでいるのか。
- ・ 学校における管理職が増えていないが、次期計画ではどのように取り組んでいくのか。子どもは小さいときから先生を見て育つので、女性の先生を増やすことは重要。女性教員の意見を取り入れて施策を考えてほしい。

県回答

- ・ 市部で待機児童が発生しており、市町村との待機児童対策協議会でコミュニケーションを図っている。広域的な調整として、県内の自治体間で相互に協力できることを考えているところ。
- ・ 教職員の管理職選考試験は1年に2回あり、今後も周知に取り組んでいく。

<多賀委員>

- ・ 健康寿命の順位を1位にすることを目標としているが、健康寿命の数値そのままではなく、全国順位を目標とした理由はあるのか。
- ・ 女性の暴力防止に関する指標がないので、検討してほしい。
- ・ 本体計画の中に、「いずれは結婚しようとする未婚者の割合」が成果指標となっているが、結婚したいと考えるよう啓発することは、多様性が重視される中、他の指標と矛盾するのではないか。

県回答

- ・ 健康寿命の全国1位を目指すことについては、他の計画の目標指標と整合性を取っているため。平成25年度に策定した「なら健康長寿基本計画」で、令和4年度までの10年間に男女とも健康寿命を日本一にすることを目標として掲げている。
- ・ 女性の暴力防止に関する指標については、相談件数が多いのが良いのか、少ないのが良いのかの評価をしかねているが、改めて指標を設定するか検討する。
- ・ 「いずれは結婚しようとする未婚者の割合」という指標は、昨年度策定した「奈良県すべての子ども

も健やかはぐくみプラン」の指標を引用しているが、改めて検討する。

<杉井委員>

- ・ 推進施策 1 で、「インターネットを通じて自宅等で仕事を請け負う自営型テレワーク」が挙げられているが、都市部とは異なり、山間部で利用したくても接続が切れてしまう状況であれば、自宅での実施は難しい。ハード面についての取組も考えなければならない。
- ・ 施策体系 5 の、「幼少期からの男女共同参画教育の推進」に関して、将来をどう変えていくかについて、教育はきわめて重要だが、具体的にどのような男女共同参画の教育を実施していく予定か、細かくは触れられていない。意識づくりを行っていかないと、今後の大きな変革は生み出せないと思うので、具体案を示してほしい。
- ・ 資料 17 ページに核家族率、専業主婦率のグラフが示されているが、これは子どもの年齢を限定した割合なのか。子どもの年齢を区切って見ないと、データを読み違える可能性がある。

県回答

- ・ インターネットの接続環境の前提については、コワーキングオフィスの整備など、ハード面の施策も考えられるので、引き続き検討していく。
- ・ 男女共同参画の推進に向けた具体的な教育の内容については、担当課と協議しながら検討していきたい。
- ・ 核家族率、専業主婦率のデータは子どもの年齢を限定したデータではない。年齢などを区切ったデータも調べてみる。

<大向委員>

- ・ 学校を視察する機会や子育てをされていて子どもたちを見ていると、本当に固定的役割分担意識は感じられない。高校や大学でも固定的役割分担意識はないと思う。結婚して新しい生活が始まる時や、出産を経験すると、固定的役割分担意識が壁のように現れてくる。男性の家事・育児への参画は重要。男性の育児参画や育休の取得、男性の働き方改革を進めていけば、高校生・大学生くらいまでは本当に固定的役割分担意識は感じられないので、あと一歩だと思う。

<須崎会長職務代理>

- ・ 前回の審議会で、次期計画の名称が「女性だけの幸せ」という印象で違和感があったが、計画の名称が非常に良い名前になった。また、基本理念に、「ひとりひとりの幸せを実現する」という記載があり、非常に力強いと思う。
- ・ 基本目標のところ、女性に対して仕事と家庭の両方で活躍しろという圧が感じられ、「仕事でも生活でも力を発揮し」という記述が少し強く感じられる。多様性が重視される中、「自分らしく力を発揮し」といった、もう少し柔らかい表現にすればより受け入れられやすいのではないかと。
- ・ 評価指標について、ワーク・ライフ・バランスの優先度の希望と現実の一致割合と、21 ページのワーク・ライフ・バランスについて、時間配分ではなく幸せややりがいを感じられる「ワーク・ライフ・シナジー」を新しい政策として考えている一方で、評価指標は優先度の希望と現実の一致を取らない

といけないのか。単純にワーク・ライフ・バランスの満足度だけでは足りないのか。優先度で評価するとワーク・ライフ・シナジーを掲げた良さが半減するのではないかという印象を持った。

- ・女性の家庭生活の優先度に関するデータへのコメントとして、優先したくない人でも優先せざるを得ない、と記載されているが、逆を言えば、優先したいとした人が優先できているのかもしれない。日本の男女共同参画の国際水準は大きく遅れており、女性の経済的自立という大前提がある中、家庭生活をしたい人はそれで良いという計画にはなり得ないと思う。施策の中で、この点は整理する必要がある部分なので、検討してほしい。
- ・先ほど、大学生に固定的性別役割分担意識がないと言われたが、大学生は、ご両親の世代の影響を受けている。ご両親の生き方を否定せずに、本人のキャリア教育をすることは非常に難しい。どうすれば上手くいくのか、他の良い取組があれば示してほしい。

県回答

- ・昨年実施した意識調査で、データの分析に携わられた有識者がワーク・ライフ・バランスの希望と現実の乖離に着目しており、その乖離を埋めようという観点から、ワーク・ライフ・シナジーの考えに至った。次回の調査項目として、どのように確認していくのが課題。指標の「優先度」と「満足度」については、再検討する。

<二神委員>

- ・固定的役割分担意識は世代によっても相当異なると思う。働き方改革が叫ばれて何年も経つが進まず、対策の遅れが新型コロナウイルス感染症拡大により顕在化した。否応なしに、企業が働き方改革をせざるを得ない状況になっており、年功序列や男女の働き方も変わらざるを得なくなってきている。
- ・若い人は性別役割分担意識もなく、IT技術についても日常生活の中で普通に身につけて対応している。今の若い世代の時代になれば、また変わってくる気がするが、進めていくために何が必要か結論は出ていない。
- ・ワーク・ライフ・シナジーの考え方や、幸せあふれる奈良県計画そのものを周知する方法が更に必要ではないか。計画の推進体制に、様々な会議で話しをする記載があるが、ポスターやCM等、ここで議論していることを県民に知らせる何かが必要。繰り返し周知し、県民に分かっていただくようにしないと、前に進まない。
- ・女性活躍推進倶楽部については、当会の理事会等で説明するなど協力したい。

<松谷委員>

- ・男性、女性、男女の記載については、細かく考えて記載した方が良い。箇所によっては、人々という言葉が良い場合もある。
- ・多様性とはどのようなことを指しているのか、最初に分かるようにした方が良い。
- ・マイノリティ女性の声が届くような内容にしてほしい。
- ・長年取り組んできたことで、これまでできなかったことは明確に書いた方がよい。取り組んだ結果を踏まえて今後の取組を記載することで、読み手にとってわかりやすくなる。

- ・ なら女性活躍推進倶楽部については、県内企業の全体数と、そのうち何社に相談等を行ったのか等を記述した方がわかりやすい。
- ・ 現在、結婚後に退職する女性は減少しているが、出産後に退職する女性は依然多く、女性が何故第1子を産んで退職するのかという疑問がある。また、男性の育児休業もあるが、新型コロナウイルス感染症で明らかとなったのは、男性が家に居て仕事をするのが女性の負担になっていること。現在の奈良県では、女性が退職して、男性のみの収入で生活できるのか、経済的負担はどうか、分かるところがあれば教えてほしい。
- ・ 教頭試験の受験の条件に、女性が受験できることを間接的に妨げるような条件が入っていないか、入っていれば改善願いたい。

県回答

- ・ なら女性活躍推進倶楽部の取組状況については、何らかの表現で入れることを検討する。
- ・ 育休時期の経済面の負担については、国の制度の動向について引き続き確認していきたい。
- ・ 教頭試験の受験条件について、過去には県内全域勤務が必要との条件があったが、現在は入っていない。

<山崎委員>

- ・ 近年は奈良県のM字曲線の谷が浅くなり、働きつづける女性が増えてきており、徐々に意識が変わってきているのかと思う。
- ・ 最近、法律相談に来る若い女性も、以前とは異なりほとんどが働いている。ただし、非正規職員の方が多く、お金に関する不安が大きく、離婚に踏み切れない方もいる。中・高校、特に大学でのキャリア教育で、しっかりと職業を選べるようにしてほしい。
- ・ リモートワークが普及したことで、自分の労働時間を自分で管理しないと過労になってしまう。自分で労働時間を管理することの重要性についても教育してほしい。
- ・ 保育士や学校の先生も非常勤で、来年の仕事が分からないという立場で子どもの教育を担っているケースも多い。県でも対策を考えてほしい。皆がギリギリのところまで働いており、余裕のある働き方ができるような、様々なセーフティネットを作ってほしい。
- ・ 性被害は本当に誰もいえないので、チラシ等を配りつづけて、いざ困ったときに窓口を思い出せるよう、地道に何年もかけて啓発を行っていく必要があると思う。

県回答

- ・ 若いときからのキャリア教育については、具体的な施策を記載したい。
- ・ DV・性被害の対策については、地道な啓発が大切と思っており、施策として落とし込めればと思っている。

<山本委員>

- ・ 48ページの、「②多様で柔軟な働き方の推進」で、テレワークやオンラインの活用について記載があり我々のような福祉関係はどうなるのかと思ったところ、「③個別の施策分野における働き方改革の

推進」で医療・保育・介護といった、いわゆるエッセンシャルワーカーについて触れられているのでありがたく思った。

- ・ この度のコロナ禍で、オンライン面会など、IT 技術導入が進んだ。コロナ禍は日々緊張との戦いだが、悪いことばかりではないと思っている。
- ・ ワーク・ライフ・シナジーという考えは、自分なりに解釈すると、「やらなければならないこと」よりも「やりたいこと」にかけられる時間を増やしていこうとすることと、従来は「しないと仕方ない」だったことを「意外と良い」「やってみたい」「やりたい」に転換することを目指すことかと思う。「やらなければならないこと」を「やりたいこと」に転換する施策は2-1、「やりたいことを増やす」のは施策3で、「奈良で暮らす楽しみづくり」となっている。「この施策をすればこの指標が上昇する」という限定したものではなく、様々な要素によって結果的に「やりたいこと」に使える時間が増えてきた、ということを示せば良いのではと思う。

<中川会長>

- ・ 大阪府の人事委員を務めていて、府庁の人事評価は昇格とも関わる内容にしている。初級職の評価は、潜在能力・可能性を評価する。中～上級職は、業績を評価するが、部下をどれだけ育成したかが重要な評価項目となっている。このような仕組みを作れば、パワハラなど生じるはずがない。企業に働き方改革を進めるにあたっては、肝心の県庁がモデルを示すことが大切。

次回の第3回審議会では、今回の審議会の結果を反映した計画案を審議するが、修正の反映については会長一任とすることで承認された。