

令和6年度 男女共同参画審議会会議録概要

○日 時：令和6年12月26日（木）13：00～15：00

○場 所：奈良県経済会館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13名中、11名出席）

須崎康恵委員（会長）、末吉洋文委員（会長職務代理）

秋吉美由紀委員、乾賀世子委員、金丸有希委員、杉井潤子委員、

多賀太委員、中山満子委員、二神洋二委員、松谷操委員、山村吉由委員

○議 題：（１）「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画」に基づく施策の推進状況について

（２）「奈良県困難な問題を抱える女性への支援のための基本計画」に基づく取組について

（３）「第5次奈良県男女共同参画計画・第3次奈良県女性活躍推進計画」の検討について

【報告】

（１）「奈良県困難な問題を抱える女性への支援のための基本計画」に基づく取組について

（２）奈良県男女共同参画県民会議の廃止及び奈良県男女共同参画推進サポーターの設置について

（３）奈良県女性センターのあり方の検討について

○質疑応答

（多賀委員）

- ・男性の育児休暇が増えている要因は、産後パパ育休が導入されたからなのか、従来の制度の利用が増えているからなのか把握しているか。
- ・男性が育休を取得する際に、配偶者も育休を取得しているのか把握しているか。男性が自立した子育ての担い手になるためには、男性1人で育休を取得し、子どもの世話をし、その間に女性が働けるようにするべき。
- ・男性の育休取得が増えているが、取得するためにその前後にむしろ長時間労働をする事例がある。育休取得前後もワークライフバランスを保ち、育児に関わる必要がある。
- ・部下のワークライフバランスを保つために、管理職に労働負荷がかかっているという事例がある。女性の管理職を増やす観点からも、管理職がワークライフバランスの取れた働き方をする必要がある。

県回答 <行政・人材マネジメント課 梅本課長>

- ・産後パパ育休の影響や配偶者の育休取得について現時点では把握していない。
- ・育休取得予定者に対して、早期に把握を行い、組織面・人事面でフォローする取り組みを行っていく。

- ・管理職には、不要な仕事を減らす等、業務量を減らし効率的な業務マネジメントに注力してもらい、各職員がワークライフバランスを保った働き方ができるようお願いをしている。

(秋吉委員)

- ・女性の管理職比率について目標値を 30%にしないのか。
- ・市町村審議会等における女性の割合について、女性が進出していくには意図的に数字を上げていかなければならない。
- ・人材確保において女性の活躍は重要だが、奈良県は女性の就業率が全国最低で、家事従事時間も全国最長のため、働きたくても働けない人がいるのではないかと。県として女性が働きやすい環境づくりを行ってほしい。

県回答 <人事課 元根課長補佐>

- ・女性の管理職比率の目標値について、次期計画を考えていく過程で具体的な数字を検討していきたい。

県回答 <こども・女性課 南課長>

- ・「女性が輝くワークチャレンジ事業」として、女性のリスクリングの実施や、有給インターン制度を実施する企業と女性とのマッチングを行っている。また、企業の職場環境改善については奈良労働局と連携し、コンサルタント支援を実施している。企業の職場環境改善については産業部でも取り組んでいるところで、県として幅広い面で取り組んでいきたい。

(中山委員)

- ・「県内企業わくわく推進事業」や「社員・シャイン職場づくり推進事業」、「若者が暮らしやすい奈良の動画グランプリ」、「ライフデザイン実現応援事業」といった、啓発活動や情報発信、セミナーの効果の検証はどのように行っているのか。
- ・日本語教育体制整備事業とはどういう取組か。

県回答 <こども・女性課 南課長>

- ・「県内企業わくわく推進事業」における「ワクワク WORK フェスティバル」では参加者にアンケートを実施した。「若者が暮らしやすい奈良の動画グランプリ」では未だ成果までは至っていないが、再生回数や感想から動画を制作した県の意図が伝わっているか測っていききたい。「ライフデザイン実現応援事業」については、セミナーにおいて作成した動画を活用するだけでなく専門家の説明も加え、参加者にはアンケートを実施した。

県回答 <人材・雇用政策課 西村課長補佐>

- ・「社員・シャイン職場づくり推進事業」については、人材確保に繋げるため、働きやすい職場であると求職者にアピールするためのツールの 1 つとして活用いただくことも可能。

県回答 <人権・地域教育課 竹田課長補佐>

- ・総括・地域コーディネーターの配置や日本語教育の理解促進に資する研修の実施、日本語教育の専門性を有する講師の日本語教室への派遣、日本語教室の設置、相談窓口の設置を行っている。また、庁内の「移住・外国人定住対策プロジェクトチーム」の日本語教育担当としてその構成メンバーとなっている他、国際課が進める「奈良県多文化共生プラン」の作成に向け、関係課と連携を進めている。

(中山委員)

- ・外国人の子どもの教育に関する施策は行っているのか。

県回答 <人権・地域教育課 竹田課長補佐>

- ・子どもに対する初期対応等の支援施策としては教職員課が対応している。人権・地域教育課の事業としては、地域の生活者としての外国人のための日本語教育に取り組んでいる。

(松谷委員)

- ・企業が外国人を就労させた場合、企業の責任において日本語教育を行うべきではないのか。
- ・保育の質の改善のためには、保育の配置基準を変える必要があるが、県としてどこまで考えているのか。
- ・調査の実施の際に対象を選挙人名簿から抽出すると外国人の意見が排除されてしまう。子どもや若者の意見をしっかり聞き取る調査にしてほしい。

県回答 <人材・雇用政策課 西村課長補佐>

- ・外国人就労者に対して企業が日本語教育を行う義務はないが、円滑な業務のために日本語教育を実施している企業がある。県では今年度より企業が日本語教育を実施した際に、負担額の2分の1を補助する制度を実施している。

県回答 <こども保育課 中川主幹>

- ・外国人の子どもや家庭に対する直接的な支援はこども保育課では現在行っていない。まずは保育所等施設の困りごと等、実態を把握していく。

県回答 <こども・女性課 南課長>

- ・現在実施中の調査については日本語表記のみであるが、今後実施予定の大学生等を対象とした調査では外国語表記を加えることを検討している。

(杉井委員)

- ・困難な問題を抱える女性への支援のための基本計画は、相談がメインで、シェルターの確保や保護された女性の支援、子どもの学習支援といった支援の内容にまで踏み込めていない。

県回答 <こども家庭課 伊豆蔵課長補佐>

- ・奈良県内には県と奈良市が設置している 2 箇所の一時的保護所と 3 箇所の母子生活支援施設があるが、加えて今年度から経済的な困難を抱える方の保護については県営住宅を確保し、対応している。引き続きシェルター等も含め女性の保護を推進していく。

(乾委員)

- ・「女性が輝くワークチャレンジ事業」での企業へのコンサルタント派遣に対し、どれくらいの応募があるのか。企業に対して県からアプローチをしていくべきではないか。
- ・第 5 次奈良県男女共同参画計画を策定されているが今まで 1 次から 4 次で目指す方向性等は示されていると思うのでこれからはより具体的な施策案を出すべきではないか。重点課題を設けて優先的に取り組める計画を立てていくのが良いのではないか。

県回答 <こども・女性課 南課長>

- ・「女性が輝くワークチャレンジ事業」でのコンサルタント派遣には現在 8 社の企業が応募している。事業の意図を伝え、企業に動いてもらう取組が必要と考えている。

(末吉委員)

- ・アンコンシャスバイアスは克服できないものであるが、ジェンダーギャップの解消に向けてどのような形で取り組んでいくのか。
- ・意図せず相手を傷つけるマイクロアグレッションについても気をつけなければならない。
- ・ハラスメントが起きた際に、被害者を助けるために介入する第三者を指すアクティブバイスタンダーも重要である。
- ・女性センターは、立地を活かして若者や男性にも身近な施設にしていくためにはハード面の工夫や愛称の募集、学校との連携等を行ってはどうか。

(金丸委員)

- ・DV 被害者は自身が DV 被害に遭っていることに気づいていない方がいるので、相談によって気づく機会があることが大事である。
- ・市町村の相談担当者が自身の役割を超えて抱え込んでいる。
- ・児童相談所と市町村等、組織間の連携がうまくいっていないように見受けられるため、フォローが必要である。
- ・女性センターという名称は、男性にもわかりやすいように、愛称があるといい。

(二神委員)

- ・私も含めて誰にでもアンコンシャスバイアスはあるように、ジェンダーギャップはなかなか解消されない。機会ある毎に企業への発信をしていかなければならない。
- ・会社が人材に選ばれ、続けてもらえる職場環境づくりを行わなければならない。そのために研修やコミュニケーションを通じた職場活性化、女性管理職の強化を続けていきたい。
- ・結婚、妊娠、出産、育児、職場復帰、学童といったライフステージでの支援を経済団体等が連携して行っていきたい。人手不足だから女性・高齢者・外国人に頼るというのではなく、

本来、女性・高齢者・外国人も含めて、やりがいを持って働ける社会を作ることが大切と思う。

(山村委員)

- ・ 特別養護老人ホームに就労していた介護人材の特定技能実習生が出産し、子どもを保育所に預けたかったが、夫は労働時間に制約がある形で日本に来たため週に 3 日しか仕事ができなかったことから、広陵町の保育所に入所できなかった。何度も相談に来たが結果的に入所できず、最終的に夫婦とも帰国した事例がある。施設の経営者からは人材不足で介護人材を外国人に頼る必要があるので、制度について今後のことを考えてほしいと要望を受けている。
- ・ 計画策定にあたり、市町村長も学ばなければならないので、年に一度市町村長サミットで男女共同参画計画に関する勉強会を行うなど、市町村長の意識を高める取組が必要である。

県回答 <こども・女性課 南課長>

- ・ 特定技能実習生の制度については持ち帰って確認したい。

(須崎委員)

- ・ 男女共同参画、女性活躍推進の目標設定に関して、国が示す指標に沿って、予定調和的な目標設定や活動になっていないのか。そこに奈良県の独自性を加えていくことも県の施策等で重要である。
- ・ 県の施策として、老若男女、国籍を問わず本当に困っている人に対する実効性のある活動にする強い意志を示してほしい。
- ・ 多少リスクを負ってでも、大きな目標を立てていきたい。