

第1回男女共同参画審議会における委員の主な意見

資料4

No.	第1回審議会での意見	発言者	回答・対応
1	意識改革の必要性については理解はできるが、意識改革以外の工夫がもっと必要ではないか。啓発ではなく、望ましい行動を促進するような仕掛けこそ重要ではないか。	多賀委員	ご意見をもとに、啓発だけで終わらず、行動に移せるような仕掛けをつくるという観点より、基本目標を修正しました。 具体的な取組については今後検討していきます。 【基本目標②】
2	男性の家事関連従事時間増えたからといって、女性の家事関連従事時間が減るとは限らない。なぜ奈良県の女性の家事関連従事時間が長いのか分析し、たとえば、家事・育児に対する要求水準が高いのではないかなど仮説を立てて検討するべきではないか。	多賀委員	家事関連従事時間に関しては、様々なご意見をいただきましたので、次期計画においては現計画の指標である「家事関連従事時間の男女比」を見直します。家事関連従事時間に関する分析については別途行っています。
3	現計画の指標である健康寿命は、全国1位でないといけなのか。相対的ではなく、絶対的なところで改善すれば良いのではないか。 固定的性別役割分担意識に肯定的な人の割合については、調査により実態を把握するのは良いが、計画達成の指標とするのは内心の自由に反するため抵抗がある。これが正しい意識だと行政が示すのは反発を生むのではないか。	多賀委員	ご意見をもとに指標について再整理しました。
4	女性が仕事を辞める時期に関しては、こどもを保育所や放課後児童クラブに入れられるかどうか がネックではないか。それらにこどもを入れたいと思っている人が入れられる状況になっているのか。	松谷委員	待機児童の解消や放課後児童対策の充実などについて、記載しました。 【推進施策2-2 共働き・共育で・共家事の推進】 【④安心してこどもを預けられる教育、保育体制の整備と保育人材の確保】
5	男性の育児休業について、妻の要望には、夫が休業・休暇を取得するのではなく、夕方早くに帰宅したり、朝遅くに出勤したりすることを求める声もある。また、それを残っている職員が柔軟に受け入れていく体制や、カバーする職員に対して休みや給与の面での配慮を考えていかなければならない。	吉村委員	特に県庁において、家族や本人の多様なニーズに対応できるよう、育児休業を取得した職員の業務をカバーした職員を評価する仕組みを導入する等により、職員が希望どおり育児休業を取得できる職場環境づくりを推進することを記載しました。 【推進施策2-2 共働き・共育で・共家事の推進】 【②男性の育児休業取得の促進】
6	大学生として、学生内での会話の中でジェンダーギャップを感じる時があり、女性自らジェンダーギャップを起こしている人もいる。大学生の時点でジェンダーギャップがあるということは、こどもの頃から影響を受けて今の考え方になっているのだと思う。こどもを取り巻く環境が変わっていけばよいと感じている。	竹本委員	人格形成の基礎を培う幼少期の子どもへの教育は、将来の個人の意識に大きな影響を及ぼすことについて、記載しました。 【推進施策1-1 様々な場面に残る固定的性別役割分担意識の解消と行動変容の促進】 【③こども・若者への教育の推進】
7	資料2の目標指標の進捗状況において、推進施策2の7番「県男性職員の育児休業取得率」があるが、目標が取得者数を増やすことにとどまっているということか。現況値と目標値に、取得期間が「1ヶ月超」の割合が記載されているが、資料1のP.10によると男性の取得期間は3か月未満が多いとあり、1か月を基準に、それより長い期間を含めて一括りにして良いのか。	金丸委員	特に県庁において、家族や本人の多様なニーズに対応できるよう、育児休業を取得した職員の業務をカバーした職員を評価する仕組みを導入する等により、職員が（期間も含めて）希望どおり育児休業を取得できる職場環境づくりを推進することを記載しました。 【推進施策2-2 共働き・共育で・共家事の推進】 【②男性の育児休業取得の促進】
8	学校では男女差別を感じなかったが、就職するとき、もしくは、就職後に職場環境で差別を感じることが多い。啓発は、若者に対しても重要だが、上の世代を対象にする方が効果的ではないか。	金丸委員	経営者を始め団体のトップのコミットメントについて、記載しました。 【推進施策2-1 各職場におけるジェンダーギャップ解消の推進】 【対応方針】【③企業の職場におけるジェンダーギャップ解消】

No.	第1回審議会に出た意見	発言者	回答・対応
9	家事関連従事時間の男女差が縮まらない。資料1のP.9の夫が育児・家事に関わらない理由の妻の回答を見ると、女性が男性に対して諦めているということも想像できる。県外に通勤する方が多いということが要因の一つということは理解できるのだが、男性の家事労働の時間がないわけではないとも思うので、改善に繋がるような、核心に迫るようなデータがほしい。	末吉委員	家事関連従事時間に関しては、夫の家事関連従事時間が増えたからと言って妻の家事関連従事時間が減るのか分からない等の様々なご意見をいただきましたので、次期計画においては現計画の指標である「家事関連従事時間の男女比」を見直します。 なお、家事関連従事時間に関する分析については別途行っていきます。
10	家事従事時間の男女差を縮めることを重点目標におき、県民に周知して行動変容を促すのはどうか。例えばだが、男性家事に関するキャンペーンを打つなど。ただ、特に育児の場合は、男性の育児時間を増やしたからといって女性の育児時間が減るのかは分からない。家事に関しては、男性の家事時間を増やして、女性の家事時間を減らす、ということを重点目標にして、「これだけは絶対取り組まなければならない」とメリハリを付けたいらどうか。	末吉委員	実効性の高い取組について、今後検討していきます。
11	資料全般を通して、奈良県の特徴が見えにくい。都道府県で競争する必要はないが、他県と比較して奈良県の問題はこうだと示してもらわないと意見も言いにくい。例としては、男性の労働時間や通勤時間が奈良県とほぼ同じである埼玉県と比較して、家事関連従事時間や女性の就業率を整理したら分かりやすいのではないかな。	中山委員	【推進施策2】の【現状と課題】において、全国状況との比較・分析を行い、その上で全国の指標も参考に目標設定しました。 また、他府県との比較に関しては、施策の検討においても活かしていきます。
12	次期計画の基本目標①「男女が、相互に個性を尊重しあいながら」という表現は、男女それぞれに固定的な個性があるように誤解される可能性があるため、表現の見直しが必要である。	中山委員	ご意見をもとに、基本目標①を修正しました。 【基本目標①】
13	現計画指標の9番「ワークライフバランスの希望と現実の一致割合」は、現実の水準が向上すると理想はさらに向上し、理想と現実が一致すること自体が難しいため、指標としての妥当性に疑問がある。	中山委員	ご意見をもとに指標について再整理しました。
14	男女ともに長時間労働しない働き方で経済が回る豊かさが背景に持てるのであれば、女性の就業の状況も大きく変わってくるのではないかな。親世代のあり方を否定することなく、男女共同参画が進んだ社会のことを教えることは至難の業だと思う。既に取り組んでいる方の良好な実践を教員に示してもらふことはどうか。家庭の中での男女共同参画のあり方は見えにくい一方で、こども・若者への影響が大きい。教育に携わる方々と力をあわせて男女共同参画推進に取り組むのがよい。	須崎委員	これまでの考え方を否定するものではないという旨を【趣旨】に記載し、また、教育機関を含めた各団体との連携について記載しました。良好な実践については、今後具体的に聴き取り等を行っていきます。 【第1章 計画策定の趣旨】 【推進施策1-1 様々な場面に残る固定的性別役割分担意識の解消と行動変容の促進】 【対応方針】