

平成 29 年度 1 回愛媛県男女共同参画会議議事録

日 時 平成 29 年 8 月 8 日 (火) 10:00～12:00

場 所 県庁第 2 別館公営企業管理局会議室

出席委員 9 名 (敬省略)

会 長 桐 木 陽 子 松山東雲短期大学教授

副会長 壽 卓 三 愛媛大学教育学部教授

委 員 亀 岡 マリ子 元愛媛県公安委員

〃 喜 田 ヒサ子 愛媛県漁協女性部連合会会長

〃 藤 田 由 美 一般社団法人愛媛県建設業協会女性部部長

〃 大 西 祥 一 愛媛県 P T A 連合会副会長

〃 小 野 正 晴 NHK 松山放送局放送部長

〃 横 山 ぬ い えひめ女性活躍推進協議会ワーキンググループ副リーダー

〃 大 程 奈々絵 公募委員

1 開 会

○司会 平成 29 年度第 1 回愛媛県男女共同参画会議を開会します。

開会に当たりまして、大森県民環境部長がごあいさつを申し上げます。

2 部長あいさつ

○大森県民環境部長 おはようございます。県民環境部長の大森でございます。本日は大変暑さの厳しい中、また、お忙しい中を委員の皆さま、そして関係機関の皆さまにご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。日ごろより皆さま方には男女共同参画の推進をはじめ、県政の各般にわたり格別のご理解とご協力を賜っておりますこと、厚くお礼申し上げます。

国におきましては、昨年 4 月に女性活躍推進法が全面施行をされるなど、わが国の成長戦略の重要な柱として女性の活躍推進を位置付け、各種の取り組みを進めているところでございます。

本県におきましても、第 2 次男女共同参画計画の中間改定において、主要課題の一つとして、女性の活躍と男性中心型の働き方等の見直しを掲げて、各種政策を進めております。

本年 1 月からは、愛媛県版のイクボスであります「ひめボス」を推進しております

て、7月末現在で、ひめボス宣言事業所は308事業所となりまして、その輪は広がってきております。

ご案内のとおり、男女共同参画社会の実現は、少子高齢化の進行や生産年齢人口の減少など、社会経済情勢の変化に対応していく上で、非常に重要な課題でございます。育児・介護に伴う離職の防止であるとか、防災・減災対策、あるいは地域活性化など、県政のあらゆる分野におきまして、男女共同参画、また、女性活躍推進の視点が非常に重要になってきているところでございます。

当会議においては、男女共同参画の推進に関する施策や重要事項についてご審議をいただくこととなっておりますので、委員の皆さまにはそれぞれのお立場から、どうぞ忌憚のないご意見、ご提言を賜りますとともに、男女共同参画社会の推進につきまして、今後ともお力添えを賜りますようお願いを申し上げます。開会に当たりましてのごあいさつとさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

3 会長あいさつ

○司会 続きまして、愛媛県男女共同参画会議桐木会長からごあいさつをお願いします。

○桐木陽子会長 皆さま、おはようございます。台風5号の被害、皆さまのところではいかがだったでしょうか。お見舞い申し上げます。今年度第1回の男女共同参画会議にお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

去る6月20日に県の推進大会を開催いたしました。基調講演ではサイボウズの青野社長をお招きしまして、てい談では青野社長にファザーリング・ジャパンの徳倉理事も加えて、大変有意義なお話をうかがうことができました。働き方改革の重要性、そして、どのように推進していけばよいのか、大変いい事例をご紹介いただきました。

先ほどの大森部長のお話にもありましたように、愛媛県版ひめボスも着実に広がっているようでございます。このひめボスを宣言した事業所がどのような実践行動をするのか、これからが大事な時期であります。男女共同参画や女性活躍の更なる推進と男性中心型の働き方の見直しを推し進めていきたいと存じます。

今日は男女共同参画の現状と、これまでの政策の進捗状況などをご報告いただきたいと思っております。皆さま、忌憚のないご意見を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

○司会 ありがとうございました。

当会議は10名の委員で構成されておまして、本日は9名の委員にご出席いただいておりますので、愛媛県男女共同参画推進条例施行規則第14条第2項に基づきま

して、当会議は有効に成立しておりますことをご報告いたします。

次に本日の出席者ですが、関係機関との連携を図るため、愛媛労働局雇用環境・均等室の藤田室長さま、それから、愛媛県男女共同参画センターの越智館長さまにご出席をいただいております。その他の出席は配布の委員名簿のとおりでございます。

それでは、議事に入る前に、本日の資料の確認をお願いいたします。

委員の皆さまには、あらかじめ資料1から資料6を送付しておりました。本日は皆さまのお席に次第、委員名簿、配席図をお配りしております。

また、その他の資料としまして、ひめボス宣言のスズメ（リーフレット）、女性リーダーワークショップ開催案内（チラシ）、そして、ひめボスグランプリ募集案内（チラシ）、ひめボスハンドブックをお配りしております。お手元に資料がおそろいでない場合はお知らせください。

それでは、男女共同参画推進条例施行規則第14条第1項に基づきまして、ここからの進行は桐木会長にお願いしたいと思います。桐木会長、よろしくお願いいたします。

4 議事

○桐木陽子会長 それでは、議事に入りたいと思います。事務局の説明を受けながら皆さま方からの質疑、意見交換を行っていきたいと思いますので、お願いいたします。まず、議題1男女共同参画の現状について、ご説明をお願いいたします。

○事務局

《説明 資料1 第2次愛媛県男女共同参画計画（中間改定）の数値指標及びその進捗状況》

《説明 資料2 県の審議会等への女性委員の登用状況（平成29年4月1日現在）》

《説明 資料3 特集：女性活躍推進法による女性活躍の加速・拡大に向けて
— 平成29年版男女共同参画白書から —》

○桐木陽子会長 ありがとうございました。それでは、ご説明のありました資料1、2、3についてご質問、ご意見などございましたら、お願いいたします。

第2次愛媛県男女共同参画計画の進捗状況につきましては概ね良好で、若干悪くなったものについては、認定農業者あるいは林業研究グループの会員の母数が増えたために、女性の割合が減ったものという丁寧なご説明でした。

女性登用率につきましても、過去2番目の登用率を示しており、順調に推移しているということでございます。何か、ご質問、ご意見はございますか。

○小野正晴委員 資料1に関してですが、順調とのご説明だったんですけども、模範

となるべき県の職員の女性役付き職員の割合がまだ 12.8%で、目標の 20%の達成はかなり難しいんじゃないかというふうに見えるんですけども。この2年間で1.2ポイントの上昇しかなく、まだ7.2ポイント差がありますから。この辺どうでしょうか。

○事務局 この役付き職員というのは、係長級以上ということで目標設定をしております。人事のことですので、個人の意欲、能力等もありますが、一番大きいのは女性の職員の割合がどんどん増えてきていることです。今の新採職員では約4割が女性で、県庁全体では2割ほどでございます。

係長になるのが約40歳、早くて40歳を切るぐらいなんですけど、年代が下がりますと女性が増えてくるんですけども、これまでは係長になる時期の年齢層の女性の割合が少ないということで、ここ何年かでボリュームは増えてくると聞いております。そのあたりの人数比も含んでの目標設定というふうに総務部からは聞いております。

女性の人事配置等につきましても、女性だから庶務部門といったことはなく、事業部門など様々な配置があって、その活躍は非常に広がっているところでございます。

○小野正晴委員 例えば弊社もそうなんですけども、子育ての年代になるとやっぱり辞めてしまうとか、そういうことでなかなか進まない状況などはあるんでしょうか。

○事務局 県職員の場合、結婚、出産で辞められる方はほぼなくなっております。

ただ、出産の場合に育児休業制度がありますけれども、休業していてその後の、出産してからの両立とキャリアアップということは、民間とともに課題になっていると思います。そういったことに対する応援制度をこの4月から充実させ、産休中の職員へ人事課や所属課が、必ず年に2回は面接する等々の制度が新しくできたところでございます。職員のキャリアサポートシステムということで、充実させております。

県職員においても、両立からさらに男女共のキャリアアップというところは、今も過渡期であり、制度もいろいろ充実させているところでございます。

○小野正晴委員 民間もいろいろ取組んでいて、県がなかなか目標達成できないと、民間の方は、あっ、こんなもんでいいのかなと思ってしまいますので、ぜひ、目標達成に向けて努力していただければと思います。

○事務局 ありがとうございます。

○桐木陽子会長 他にございませんでしょうか。大程委員、お願いいたします。

○大程奈々絵委員 子育てに関してなんですけど、時間外保育の実利用人数が概ね横ば

いということですが、人数的には若干減っているのと、32年の目標について見てみると、まだかなりの人数の差があります。もう一つ、病児保育に関しては、順調に伸びてきているものの、目標値を見ると倍以上で、これから必要な、女性が働く上で重要な項目であると思うんですが、これらの点についてどのような認識でおられますか。

○事務局 共に重要な項目であると思っております。担当の保健福祉部から聞いておりますところでは、時間外保育の実利用人数は、27年度から延長保育の基準が変わったようで、時間外から時間内の保育に分類される対象者があったということで、比較の基準が変わっているということがございます。そのため、時間外保育の人数は増えており、数字は伸びていく見込みと聞いております。

また、病児、病後児保育の実利用人数ですが、これは28年度から施設整備の補助制度が用意され、これまで施設のなかった今治、愛南にも施設ができるなど、環境整備が進んでいるところでございます。これからも、担当課として市町に働きかけるとともに、施設を充実させていきたいというふうに聞いております。

○桐木陽子会長 大程委員よろしいでしょうか。ありがとうございます。大西委員お願いします。

○大西祥一委員 2ページの主要課題5の女性活躍と男性中心型の働き方等の見直しの、職業生活における女性活躍推進のところの項目の、従業員数10人以上の自主目標を設定する企業なんですけど、平成29年4月で294社で、平成32年には700社となっていて、2.5倍ぐらいになるみたいなんですけど、この数値を目標にした根拠を教えてくださいと思います。

○事務局 700社という数値目標は、数年前に県が各企業にアンケートを取りましたときに、今後、女性活躍に取り組んでいきたいと答えた企業の割合約15%に、10人以上300人以下の企業数、推計値を掛けた数値で、非常に高い目標となっております。10人以上300人以下としましたのは、301人以上は大企業なので、それ以下ということです。あまりにも小規模な企業ですとなかなか難しいだろうということで、10人以上と設定させていただきました。ただ、取組を推進していく上で、10人以下の企業でも取り組んでみようと一言してくださいところはございますので、そちらにはもちろん自主目標を立てていただいております、それがカッコ書きの数値となります。

700社の目標は難しそうではありますが、女性の活躍推進とあわせて取り組んでいくところがございますし、10人以下の企業にも引き続き働きかけていきたいと思っております。

○大西祥一委員 ありがとうございます。

○桐木陽子会長 それでは、私からも2点よろしいでしょうか。1点目は資料1、中間改定で新たに足した項目の、貧困、高齢、障がい等により困難を抱えた女性等への支援につきまして、生活困窮者自立支援法に基づく認定就労訓練事業所数が平成32年目標は20カ所ですが、29年の段階におきましては1カ所ということで、これをどうやって20カ所まで増やすのかという、計画があれば教えていただけますでしょうか。

ひとり親家庭の就業率も0.1ポイントではありますが、少し減っているということで、どのような状況か教えていただきたいのと、ひとり親家庭というのは、男性も女性も含むのか、そのあたりの数値も教えていただければと思います。

2点目は資料2の審議会等への女性の登用状況が41.9%で過去2番目に高いということですが、この委員数の597の重複状況などございましたら、教えていただければと思います。

○事務局 最初の質問ですが、生活困窮者自立支援法に基づく認定就労訓練事業所数の目標20カ所は、県内各市町に1カ所ということで設定したと聞いております。

ただ、現在は松山市の1カ所のみということで、認定自体が伸び悩んでいる状況であるとのこと。保健福祉部では引き続き、候補事業所の掘り起こしに努めていく方針と聞いております。

ひとり親家庭の就業率につきましては、ひとり親には男女ともに含んでおりますが、ここの数値につきましては、県が所管している町分の児童扶養手当の受給者を対象に調査・算出しており、その分母となる受給者数が560名程度ということで多くないため、無職となる者が数人増えるだけで率が大きく変動するという事情がございます。

担当課としては県内の状況はおおむね横ばいの状況であると分析しているようで、今後も一層ひとり親家庭支援、そして、就業支援に取り組んでいきたいというふうに聞いております。

女性の登用率の関係ですが、現在、女性委員数は597人と資料に載せております。これは延べ人数でございます、重複して委員になられている方があります。

ただ、実数の方は通常は集計しておりません、これを担当しております行革分権課に急遽カウントをしてもらったところ、337人という数字を聞いたところです。

同姓同名チェックなど厳密なチェックが不十分なため正確ではありませんが、だいたい340人の女性委員が就任しているという状況になっております。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。審議会の女性登用率が若干減っていることもありますので、より多くの女性にご活躍いただくよう、引き続きご努力お願いいた

します。

他にございませんでしょうか。そうしましたら、後で時間をとろうかと思いついで、何か思い出したことがありましたら、その時間帯にお願いいたします。

続きまして、議題の2平成29年度主要事業について、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局

《説明 資料4 平成29年度 県の男女共同参画関連施策概要》

○桐木陽子会長 ありがとうございます。ただ今のご説明につきまして、ご質問、ご意見はございませんでしょうか。

最後にご説明のあった1次産業女子先進地フォーラムというのは、愛媛県で開催されるのでしょうか。大程委員さん、何かお聞きになられていますか。

○大程奈々絵委員 昨年度、1次産業女子のメンバーが何人か先進地に視察に行っておりまして、今度はその県外から1次産業の女性を招くという話を聞いたことがあります。それが先進地フォーラムのことを言っているのかは分からないんですけども、そういう話は聞いています。

○桐木陽子会長 そういう交流があるのはいいですね。ありがとうございます。横山委員どうぞ。

○横山ぬい委員 今年、ひめボスの推進ということで、先日も講師の養成講座がございまして、私も参加させてもらいましたが、企業に向けての具体的な第2ステップに入れているんじゃないかなと思います。

育児休業の取得など、さまざまな働きやすい環境づくりも進んできていますので、小野委員からも県職員の状況について質問があったように、これから女性たちが組織や社会の中でいかに活躍できるかということが重要だと思います。

当社は昔から男女差別のない、差別どころか猫の手も借りたいぐらい忙しい会社であったので、おかげさまで全く平等という環境の中でこれまで来たんですけども、やはりネックは結婚して子どもができて、育児休業を取った後の復職です。

今、5人、何とか頑張っただ両立してくれている社員がいます。これまでも、延べ10人ぐらいチャレンジしてくれたんですけど、いろんな理由がありますが、離職という結果になっていました。何でかなと。うちは差別は本当にはないんですけど、考えてみると、復職してきた女性に対して、会社側が、これまでと同様に残業とか責任ある仕事を与えるのは本人の負荷になるだろうと、少し軽い、責任をあまり伴わない仕事にシ

フトさせたりしていたんですね。結果、やっぱり人って成長できないと仕事に対するやりがい生まれませんので、当然、昇進意欲もどんどん失われますし、離職に至ることも多かったのではないかと考えております。

ですので、今年復職してくれたスタッフは、あえてマネージャーの仕事をやってもらって、むしろ、その制約ある社員が働ける組織、働ける仕事の分担の仕方となるように、根本から変えないといけないんだろうなと思っています。

なかなか難しいんですけど、仕事を細分化して、適材適所で、またチームでその仕事をやり遂げる。従来の組織のあり方は1人のマネージャーに付加が掛かり過ぎているんですね。だから、そうではなくて、本当にチームみんなが地域の課題に応える、そして、会社が役立つためのミッションを果たしていくチームづくりが必要です。

このひめボス事業で、企業の経営者、管理者にその重要性をきちっとお伝えして、本当の意味での働き方改革、組織改革ということにチャレンジしていきたいと思いますので、県の方も引き続き、積極的な支援をお願いできたらと思います。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。

○壽卓三副会長 前からずっと思っていたんですが、非常に難しい話だと思うんですけど、男女平等を言うときに、出発点が違っているんじゃないかと思うようになっていきます。2040年の愛媛県の人口構成を人口ピラミッドで見ると、一番人口の多い層がどの層かという、予想上の話ですけど、95歳以上の女性なんですよね。次が確か、60～64の男性かな。その次がちょっと上か下かの女性となっています。それで完全にコップ型というか、そういう形になって上がっていくというふうになっています。

平均寿命が10年も違うっていう話があるのに、生産人口は男性も女性も65歳までって計算をされますよね。女性は出産の時期があって、その後も頑張りなさいっていう言い方は、例えば、ハンディを持っているいろんな人たち、出産をハンディっていう言い方していいかどうかの問題はあるかもしれませんが、ハンディを持つ人たちが頑張りなさいっていう言い方は、もうそろそろやめなきゃいけない段階に来ているんじゃないか。その女性もっと頑張りなさいみたいに話をしてしまうと、そこから下りたいという話が出てしまうのではないか。つまり、極端な言い方をしますが、女性にはどう考えたってハンディがあって、出産、育休など、自身のキャリアから考えるとちょっと離れざるを得ない、という時期があるわけなのに、60歳までの同じレースをやっていきなさいと言いながら、女性の管理職を増やそうという話をする、これはもう女性はスーパーウーマンじゃないといけないって強要していることになるとは思いませんか。

そこで、例えば、一般的な60歳定年を女性に関しては、本人が望めばですけど、65歳定年みたいな発想に切り替えないと、まずいんじゃないかと考えます。

我々は定年を全部 60 歳と考えただけでも、それは要するに、ハンディを持っていない子もハンディを持っていない子も 100m 走という同じレースを走らせて、それで順番を付ける。それで、ハンディを持っている子たちも、例えば上位の 2 割に入るように少し頑張りなさいというような、そういうレースをやっている。すごくアンフェアなレースをやっている気が私は最近しているんです。

私は男性と女性の平等というより対等という言い方が適していると考えます。

平等というと、要するに日本の特徴といわれる金平糖のとんがり全部削りましょうっていう話になってしまうところがあると思うんですけど、そうじゃなくて、対等性をどう担保していくか。これ、すごく難しいハードルだと思うんですけど、フェアな関係をどう担保していくかっていうときに、定年 60 歳でゲームをやるのは、そもそもハンディの違う人たちに同じゲームでやらせてしまっているところがあるんじゃないかと思います。

だから、女性が必要以上に頑張らなくても自身のキャリア形成上は、例えば、あと 5 年ぐらいの定年延長という形があってもいいんじゃないか。そして、それは男性にとっても極めて重要な問題で、例えば、私も定年後のかみさんとの関係を考えると、かみさんは薬剤師としてパートで働いて、私はずっと家にいるっていうことになる、これ、夫婦のバランスとしてちょっとまずいなって、どう関係を修復していこうかっていう、リアルな問題が起こるわけです。

よく言われるのが、旦那が定年になれば奥さんが病気になっちゃうみたいなことですが、そのときに、変な言い方ですけど、奥さんの逃げ道、女性の逃げ道があればいい。なおかつ、女性は社会の中で働いている。だから、男性が定年になったら、女性におんぶにだっこになるわけにはいかなくて、自立しなきゃいけないっていうことになると、そのときいきなりそこから自立できるものではなくて、トータルな人生設計のところで変わっていく必要がある。

平均寿命が 10 年も違うということがデータ上ははっきりしていて、急には変わらないと思うんですね。60 歳定年っていう、男女とも同じ年齢で考えちゃうと生じる、いわゆる女性の生涯賃金の格差という問題を、65 歳定年によって初めて解決できるんじゃないかと思うんです。

同じときに同じ形でやるっていう枠組みでは、出産育児はどう考えても女性の方にハンディがある。これを対等にするっていうのは、あまり現実的ではないと思うんですね。それこそ四国は少子高齢化の先進地、もう全国の先端地域の方ですから、全国のモデル、東京のモデルを追っかけるんじゃないで、むしろ日本のモデルを愛媛からどうつくっていくかっていうことを考えていかなければなりません。そういったことも絵空事、ぼけたときの妄想って思うかもしれませんが、こういったことに関しては、やっぱり地方が東京をリードするという形に変わっていかないと、それこそ地方はジリ貧になってしまいます。

今の小学生が30代になったときそうなるわけで、大人どもは何やってたんだって、県は何やってたんだ、市は何やってたんだ、学校の教師たちは何やってたんだって話に、恨み節にならないような準備を、もうやっていかなきゃいけない、その一つの起爆剤として、男女とも60歳定年という、この枠組みについて、このままでいいのかという議論をしていかなければなりません。

本当に男女の対等性、平等というとなんか同じに並べちゃう感じがするんで、対等制と言いますが、本当にフェアな関係をつくるとすると、60歳平等の定年、これ平等と言えば平等かもしれないけど、対等ではないんじゃないか、フェアじゃないんじゃないかっていう気がするんですね。そこのところを考えていく時期にきているんじゃないか。そうしないと、意欲の高い女性たちが、自分のやりたいことをやりたいっていう女性たちが、結婚して出産する方向にいかない。国や県がやっている方向というのは、結婚して子ども産んでいる人たちにとっては意味があるんだけど、そこに向かわない層に対してのメッセージとしては、全然メッセージになっていないんじゃないかという気がします。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。先日のサイボウズの社長のご提言などは、好事例にあたるのではないかと思います。本当にお一人お一人の能力と個性にいかに対応するかという、女性活躍とか男女平等ではなく、これから重要なのはダイバーシティをどのように推進していけるかということでした。ダイバーシティを推進するためには、かなりマネジメントも多様化しないといけないし、考え抜かないといけない。また、マネジメントの方だけに頼るのではなくて、働く側もいかに自分は生きたいのか、働きたいのかということ発信する力を養わないといけないという、その双方の取組みが必要だというようなお話だったと思いますけど、むしろ、大企業でそれをやるのは難しいから、愛媛県内に多い中小・零細企業が先端を切って取り組むというのは、非常にいいご提言だと思います。

今までの概念を壊していく。本当にそれぐらいのシフトをしないと、これからの少子高齢社会は生き抜くことができないと思います。

生産労働人口をどの年齢に設定するかについて国の方もいろいろ議論されていると聞いていますので、愛媛県は先に検討するといいかもかもしれませんね。

○壽卓三副会長 東京を待っている時代じゃない、もう。この問題に関しては、こちらの方が先端、先進の地域ですから。

○桐木陽子会長 そうですね、ちょっと胸張って先進地域として。

○横山ぬい委員 定年制は廃止の方向でしょうね。それも県が主導して「愛媛県の全

ての企業は定年制がありません。女性が働きやすく、それぞれのキャリアデザインに合わせて働ける環境です」というのができるといいですね。

○壽卓三副会長 少子高齢化ははっきりしていて、これは変わりようがないわけですよ。そして恐らくは、海外からの出稼ぎ労働者は期待できないですよ。ばんばん来るんだったらいいですが。あと都市部から愛媛県にいっぱい優秀な人たちが来てくれるんだったらいいですけど、多分、出ていく方が今のところ可能性高いですよ。そうするとやっぱり、皆さんが頑張れる環境をどう整備するかっていうことを、早急にやらないといけない。

○桐木陽子会長 はい、県も優秀な人材を呼び込むための予算を追加されていますが、それを、ひめボス宣言企業を優先しようというようなことも、非常にいい試みだと思います。併せて推進していただければと思います。ありがとうございました。

亀岡委員、いかがですか。ご感想でも、先ほどの施策概要へのご意見でも結構です。

○亀岡マリ子委員 先日、ある講座に参加させてもらったときに、女性が起業に非常に興味を持っているということを知りました。雇用されるんじゃなく自分で起業する。

小グループでの話し合いの中で、ああ、今の若い女性って、こういうふうな希望を持っているんだなということに気づきました。現在自分は雇用されて働いてるんだけど、自分の将来を考えたときに、仕事をしながら、アルバイトとかそういうふうなことをしたいなと思っているが、自分の会社ではアルバイトは禁止されている。だけど、例えば、家業が農業だから、農業をするのは認められると。そしたら、将来自分がこの仕事をしながら、その農業で何か起業していけないとか、そういうふうな関心があるんです、といった非常に意欲を持った女性たちが集まっていました。

講座で実際に起業された方が自分の体験を発表されたことも良かったんですけども、グループの方で今現在自分たちがそういうふうに意欲を持っているという話を聞いて、非常に力強く感じたんです。

その中で一つ気になったのは、自分の体験を発表された方は全部結婚されている方だったんです。夫がいて仕事をしているから、自分の起業がたとえうまくいかなかったとしても何とかなる。生活は何とかなるので始めたという人が多かったんだけど、私のグループの方は結婚していない、家庭を持ってない方だったんです。

だから、起業するにあたって支援してくれる補助金とか、どういうふうなスポンサーがあるのかということと、そして自分が起業をした後、うまくいかなかったときのことへの不安がありますというようなことが、その方たちからは聞きました。働き方の改革の一つとして、雇用されて働くだけではなくって、そういうふうなことも、今関心を持っている人が結構いらっしゃるんだなということを感じました。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。まさしくキャリア教育でも、これまでは雇用される力、エンプロイアビリティをどうやって伸ばしていくかということが重要でしたが、今おっしゃたように、自分がどうキャリアを築いていくか、キャリアアダプタビリティ、どういう状況であれ、自分が確実に力を付けていく、そういう方向にシフトしています。そういう流れと柔軟なマネジメントが合わさると、非常にあらゆる潜在力を発揮する社会ができるんじゃないかと思います。そういう力を殺さないように、ぜひ伸ばすような社会にしていけないといけないなと思います。

藤田委員、いかがでしょうか。先ほどの施策説明で運輸業界のトラガールの話がありましたけど。建築業界はそういう女性を育成する動きはいかがでしょうか。

○藤田由美委員 業界としては男社会の業界なので、その中で私も社長で頑張っているんですが、なかなか難しい点があります。やっぱり男と女の違いが、体格にしてもそうですし、できること、できないことがあります。頭の中は一緒なんですけど。女の人も昔はよく現場で手伝ったりしている人もいたんですね。だけど、男の人がする仕事よりはできないんです。女性にどういうふうに働いてもらうかという立場で考えると、現場にトイレや更衣室が必要となったり、そういう余分な経費が掛かるんですよね。

だいたい建設業というのは民間と公共とありますが、公共に関しては国のお仕事なのでちゃんとした金額があって、それを入札して取っているんですが、はっきり言ってバブルがはじけてから仕事が減りましたし、なかなかしんどい、その中で頑張っている状況です。私はいつも思うんですが、やっぱり愛媛県らしい男女参画で、他県とは風土も違いますし、産業も違いますし、また、南予と東予では違いますし、その中で男女参画に関していろんなことができたらいいなと思っております。

○桐木陽子会長 はい、ありがとうございます。愛媛には様々な産業がありますから、いろんな業界のことを考えながら進む必要がありますね。喜田委員、どうでしょうか。

○喜田ヒサ子委員 すいません。やはり、子どもを産めよ増やせよって言われても、本当に働きながら子育てするといったら、もう2人以上は産めないって、うちの子どもたちも言うんですよね。

保育園に1歳未満児からやるんですけど、すぐに風邪がうつってしまって、保育園は37度ちょっと熱が出たらすぐに電話がかかってくるんです。そうしたら、それからを誰が見るかという、私たち祖父母ですよね。だから、すぐそばに親がいない人は、絶対もう働けないんです。

子どもが東京に1人いるんですけど、今パートには出ていますけど、子どもが小学

校2、3年になるまでは働けないって言います。こっちにいる子どもからは、しょっちゅう電話がかかってくる。元気なときより病院行く日の方が多いくらい両親が見ることによって、勤められています。病児・病後児保育の延べ利用人数の目標も倍以上の人数を設定していますが、やはりこういうところをもう少ししていかないと、これから本当に少子高齢化がますます進むんじゃないかな。もう昔のように子どもを8人、9人産むような時代ではない。1人か2人です。今働いている人は、本当に親のおかげで働けているってというような感じを受けております。

それから、私たちの漁協の若手漁家女性の推進なんですけど、全国でフレッシュミズを去年から立ち上げました。そして去年11月に東京に集まってくれと言ったら、1人では行けないって言うんですよね。今年は県から2、3人ずつで行くようにしたらどうかということで会をしたんですけど、フレッシュミズに期待をしています。

愛媛県でも若い人たちは、宇和島の方ではみんな漁業以外のところにバイトに出たり、就職しているんですよね。そうすると漁家の方はもう男の人だけで、女の人が携わらないから、こういう私たちの会にも出てくれない。順々に漁協の女性部の人数も減っています。毎年減っている人数がすごくて、恐ろしいから言わないでっていうくらい減っていますので、やはり、フレッシュミズを立ち上げて皆さんここに出てよって言っていかないと、言い続けていかないと、漁業の衰退が目に見えていますので、言うようにしています。

ですから、県の方も順々にいろんなことをしなさいっていう補助を付けてくれているんですけど、補助を付けてもまだそんなことはできないっていうような状態です。

いろんな加工技術なんかも取得して、仲間3人とか5人で企業を立ち上げたらすごく楽しいよって言っているんですけど、こういうことをこれからやっていかないといけないと思っております。

○桐木陽子会長 なるほど。ありがとうございます。漁業のグループは東、中、南予でネットワークができているんですか。

○喜田ヒサ子委員 はい。6ブロック。3ブロックで料理教室なんかを主に手掛けて、そして、高校生とコラボをして、高校生の発想も取り入れて一緒にやっていますので、ここら辺からでも道筋が見えたらいいかなと思っています。

○桐木陽子会長 そうですね。ありがとうございます。オブザーバーとしてご出席いただいている越智館長、何か新しい情報なども教えていただいたら。ご感想でも結構です。

○越智館長 農山漁村の女性の会に呼んでいただくことが結構あるんですが、農業委

員さんであったり、あるいは女性部会であったりするんですけども、本当に女性は元気で、これがいなくなったら農業も漁業も絶対回らないのではないのかというぐらいの女性の力だと私は思うんです。

農林水産省から出ているデータなどを見ても、やっぱり男性だけで運営している、起業されているところと、女性がその経営に絡んでいるところとでは、収益がすごく違っている。女性が入っている方が随分と利益を上げている、そういった状況もあるので、今、減の状況になっていると喜田委員さんがおっしゃっていたんですけども、何とかつなぎとめていきたいものだなと。女性と男性ではもちろん体力が違うし、船に乗って行けるかというところも行けませんけども、でも、やる部分のところを女性としてきちんと主張して、愛媛の農林水産業というものに参画していかないといけないのではないかなという気がいたしました。

西予市の遊子川という地区が山奥の方にあって、リコピンズっていうのをお聞きになったことがあると思うんですけど、そこも本当に人口が減って、産業も何もない状態ですけど、Iターンで奈良から来られた方がトマト栽培をして、地域の皆さんがパートで協力して運営しているグループがあります。

何もないところに女性が1人入ったばかりに、農協の方でみんなと話をしたり、いろんなつなごりのついで、地域の中で活動をするグループをつくって収益を上げておりました。

久万高原町の方にも赤のトマトというのがあり、女性が活躍しています。これまでは全部農協がトマトを吸い上げていたんですけど、自分がつくったトマトですから、これどうぞというふうな売り方をしたいので、久万高原町として応援してくださいと。町としてそれをアピールしていただいて、久万でつくったトマトですということで、販売をしていきたいということで働きかけをしていった事例がありまして、やっぱり女性としての発想というか展開の仕方っていうのは、すごく面白いなというふうに思います。子どもに安全なとか、余分なものを入れてないとか、そういった展開の仕方をしていくので。そんなことを思っておりました。

○桐木陽子会長 いいお話、ありがとうございました。藤田室長、いかがでしょうか。

○藤田室長 先ほどから愛媛の風土に合ったとか、愛媛ならではのっていうところはすごく共感できる部分があるんですけども、事務局の方からご紹介のあった資料3の男女共同参画白書の中の数値データに関してですが、私どもの女性労働の実情という中で、これ白書の方には出てないんですが、数値データと意識との関係が分析されています。

女性は家の中にいて子育ては女性が中心になってする方がいいという、男女から聞いた意識調査のデータがあるんですけども、その割合が高いところほど女性の就業率が低

く、管理職も低いという相関関係がありまして、愛媛県は、女性は家の中にいて男性は外で働くという意識が比較的強いところという、もう皆さんも十分お分かりいただいているかと思うんですが、そういうデータが出ています。

私どもも企業に行ってお話を聞く中で、横山委員が言われたように、育児休業明けの女性には仕事の負担がちょっと重過ぎるから比較的軽い業務をさせていますとか、フルタイムでは無理だろうからパートを進めましたとか、そういうお話を聞きまして、それはその会社側であったり男性であったりの配慮が、非常に優しい愛媛県なので、そういう配慮が出ているんだというふうに思っているんですが、なかなかそういう配慮がいいか悪いかってというのは、いろいろ議論があると思います。

愛媛県ならではの女性活躍を見いだしていくというのは、すごく大事なことだと思うんですけども、現状が本当に女性にとって働きやすい環境になっているかどうかということは、きっちり分析をした上で進めていかないと、いつまでたっても女性に優しい、女性が、こんな言い方するとあれですが、活躍しにくい愛媛県っていうのが続いていくのかなというふうに思います。

そこはいろいろと壽先生が目からうろこのお話を聞いて、ああ、そういうこともあるんだなと思ったんですが、私としては現状肯定型ではなくて、少し転換をしていかないと、これからの愛媛県、大変じゃないかなっていうふうに感じました。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。県内の大学生を対象にした調査でも、男女共同参画に関する意識、固定的性別役割分担意識を肯定する回答が非常に多くてですね、毎回驚くんですけども、女性のご都合主義の男女共同参画意識を有しているのではないかと懸念されます。そのあたりは、教育の中でしっかりとメッセージとして伝えていきたいと思います。

それでは、他になれば次の最後の平成 29 年度のスケジュールについてお願いいたします。

○事務局

《説明 資料5 男女共同参画会議平成29年度スケジュール案》

《説明 資料6 平成29年度男女共同参画関連施策ヒアリングについて》

○桐木陽子会長 ありがとうございます。このヒアリング対象事業につきましては、すぐに委員さんからご意見をいただいた方がよろしいでしょうか。

○事務局 はい、事務局から資料6の下半分に案を挙げておりますが、この中で特に話を聞いてみたいというようなご意見がありましたら、担当課と交渉してみたいと思いますので、どれにご興味があるかのご意見をいただければありがたいです。

○桐木陽子会長 委員の皆さま、いかがでしょうか。もちろんこれ以外のものでも結構です。ご意見ございませんか。

○大西祥一委員 はい、ヒアリング対象でいうと、私、松前町の消防団員なので消防団員確保対策事業です。消防団員の実際の活動はどうしても男性なんですけど、例えば救命救急の講習であったり、啓発活動っていうのは、松前町の女性消防団員がされてはいるので、やっぱり家庭も含めていろいろと大変な中で、団員を増やしていく必要があるということで、ちょっと興味があります。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。防災における男女共同参画の推進も中間改定の重点項目として挙げさせていただきましたので、貴重なご意見、ありがとうございます。横山委員お願いします。

○横山ぬい委員 5つ目のプロフェッショナル人材戦略拠点運営事業、大変興味があります。今年も新卒採用で各社、事業所さんが人材が本当に取れないという、もう深刻な状況が出てきています。県内でも有数の優良企業、金融機関等、また放送、メディア、当社もこれまでわりと人気のある企業だったんですが、過去見たことがないぐらいに応募数そのものが少ないですし、質的なものも非常に低下しています。

ですので、労働人口どんどん減少していきますので、いかに県内から流出させないっていうのもあるし、外から有能な人材をIターン、UJ Iターンですね、いかに県内に入っただけかとはとても重要な施策だと思いますので、これについていろいろ教えていただいたらと思います。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。他にご意見ございませんでしょうか。壽委員お願いします。

○壽卓三副会長 横山委員がおっしゃると、何かすぐ尻馬に乗っちゃってしまう感じがあるんですが、またとんちんかんな発言をさせてもらいますけど、平田オリザさんが面白いことを書いていて、大阪で学生に就職はどこでしたいかと聞くと、地元に戻りたくないっていう学生が結構多いと。それはなぜかっていうと、仕事がないからっていう理由は挙がらない。地元に戻ったら仕事がないから地元に戻りたくないっていう話を、実は聞いたことがない。そんなこと言う学生はいない。ならば何でかという、地元帰ってもつまないと。つまないから帰らないんだ。だから、仕事がないから帰らないっていう学生たちの意識は、基本的には大人たちの勘違いだって。

求人すれば来るっていう発想が基本的に違うんじゃないかって話をしてて、もちろ

ん何が楽しいかいろいろあるんですけど、例えば、平田さんの話を一つ紹介すると、専業主婦が昼間に子どもを親御さんに預けて芝居を見に行く、これが後ろ指を指されないような状況をつくらない限りは無理だっていう話なんですけど、ここの意味するところを我々がどう考えるかということです。

要するに専業主婦が、昼間に芝居に行く、映画に行くっていうことが許されて、そういうふうに分の世界を持ち、自分の仕事が全てじゃなくて、仕事が大事なことは確かなんだけど、仕事を含めて自分の人生をどう設計するという文化風土をつくらない限りは、基本的には若い人たちは行かない、優秀な人たちは行かない。

仕事が第1で仕事のために私は生きてますっていう人たちも、もちろんいいんだけど、やっぱりそれはかつてと違って、非常に少数派になっている。

だから、仕事も楽しむっていう形があって、プラス、自分の人生設計の中で自分を豊かにしていくという発想を、どれだけ地域、地方が許容できるか。苦しいから行きたくないとか、しんどいから行きたくないとか、仕事がないから行きたくないとかいう発想を私たちはつい考えてしまうんだけど、実は若い人たちはそう考えていないんじゃないか。

だから、そこに行っても自分は自分の人生をつくれるって、仕事は場所の一つとしてあるんだというふうな思いを持たせられるかどうかというところが勝負どころで、これは第1産業から第3産業まで共通なことじゃないか。

実は、大学は難しい問題があって、いろんな借金とかがあって大学院にだんだん進学しなくなっている。ドクターなんて奨学金もらって借金ばかりです。そうするとそれをペイできないし、そこから就職できる保証は何もないから、大学院に進学してこなくなりつつあるっていう現状があるんですね。

かつてのようなぜいたくしたいと思っている学生はほとんどいなくなって、非常に堅実になっていて、自分の人生設計の中に仕事が入っている。だから、ここに早く私たちは気付かないと、仕事をしてという形だけ言って、そして、育児休暇もありますよっていう形だけ言って、私たちは若い人たちが来るのを待っているんだけど、若い人たちは、もちろんその育児休暇などは重要であることはあるんだけど、それが魅力にはなかなかならない。そんなのは当たり前でしょって思っているところがあって、そうじゃなくて、自分の人生が豊かにしていけるような、ある種の文化的な価値というか、そういうことも含めたものを、どう私たちが準備していけるかという発想に変わらない限りは、子育てっていう形にもいかないし、就業ってところにいかない。

そのところでやっぱり都市部に残っちゃうとか、帰ってこないっていうことになっているんじゃないか。

横山委員がおっしゃるとおりで、どんどん受験生が目減りしている。かつてはこんなことあり得なかったとおっしゃっていましたが、やっぱりこれから私たちが愛媛でやっていくためには、仕事はその人の人生設計にとって重要なファクターであり、

その新たな人生設計をサポートしていくという、そういう一環としての受け入れ方に変わっていかないと、活力ある若い人たちは来ないんじゃないか。

仕事がないから地方に帰らない、しんどい仕事しかないから帰らないっていう言い方を聞いたことがない、都市部ではね。ここのところは結構私たちは重要なメッセージとして考えるべきじゃないか。大学院に進学したがる、これは偏差値の高い大学もそうなりつつある。せいぜいマスターで就職しちゃう。ドクターに行きたがるないっていう現状がある。

一般企業も大学なんかもまとめて、その人の人生設計にとってどういう価値があるかというような形の提案を、今の大人たちは求められている時代、就業という発想をいろいろ変えなきゃいけない時代になったんじゃないか。

○横山ぬい委員 壽先生、常に刺激的なお話をいただいてわくわくします。本当にそうだと思います。愛媛だから、この地方だからできる、仕事だけが人生ではない、ワーク・ライフ・バランス含め、自分の人生のキャリアデザインをどう描けるかという、そういう夢を感じさせる働きかけをしていく必要があると思います。

あと、先ほど亀岡委員からもお話がありました、起業を考えている女性が増えてるっていうお話、やはり働き方の多様化をどうやって仕組みづくりできるかが我々の課題だと思うんですね。

その中の一つでテレワーク、IT技術の進歩によって、自宅でも、また限られた時間でも、さまざまな自分の能力を発揮できる仕事っていうのはたくさん生まれていると思うんですね。ここでもっと、企業側もそういう仕事の仕方を取り入れ、じゃ私、今までの自分のこんな経験を生かして、家でテレワークでやりたいっていう希望がかなうよう、職業訓練を強化するなどしていく必要があります。

私、いつも全国のタウン誌ネットワークの会議とかで自慢するんですけど、松山ってすごいんです。海にも山にも30分のエリアなんですよ。スキー場も30分で行ける、久万とか。えー、うそでしょうとか、まずスキー場あるのっていうことで驚かれますけど、ゴルフ場なんか、うちは道後も近いので2分なんですよ。もう2分で休みの日はゴルフ行っています、温泉は毎日行っていますなんて言ったら、どんな天国かってうらやましがられるんですね。

生きるっていうことは、そういった家族や友人とのいろんな楽しみ、そして、仕事でのやりがい、さまざまな価値を共有できる、その人らしい人生を送れるっていうことが、本当の幸せだと思うんですね。特に今の若い方の幸せの価値観、基準っていうものが昔とは随分変わってきていると思うんです。そういったこともしっかりとらみながら、愛媛でのこれからのあるべき生き方、男女共同参画の働き方、暮らし方っていうものが形作られる、そんな仕組みがどんどんできればいいなと思います。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。一つ一つの働き方というものを県がどのように発信しているかということは、皆さまのご関心の高いテーマとして受け止めました。19 ページの両立支援も含めた多様な働き方への条件整備、ワーク・ライフ・バランスは労政雇用課が担当しているということですし、雇用対策課も関連部署とのことです。このあたりを調整していただいて、「働き方改革」という視点で、県としてどのような施策を推進されているのか、市町の関係部署との連携は、どのように図っておられるのか、そのあたりも含めてお聞きするのもよいかと思います。起業のこともありますが、そのあたりちょっとご検討いただきたいと思います。

防災における男女共同参画の視点から消防団員の確保とか、防災士をどのように活かしておられるのかというようなこと。それから、プロフェッショナル人材戦略拠点の運営はどのようにされているのかということのご意見もありました。

他に何か伺いたいことございますか。

○喜田ヒサ子委員 私たちの小さい島ですが、大島があつて伯方、大三島があるんですが、大三島に今、移住者がものすごく増えています。これを参考にさせていただいて、どうして増えているか。帰ってきた人が 100 人ぐらいとか聞いたような気がしたんですけど。そして、この今治の島しょ部にも地域おこし協力隊とあって、旧町ごとに 2 名ずつおりますが、それも大三島に滞在していろんな仕掛けをしてくれています。

私どもの島には来ないのに、大三島にだけどうして行くのかなと思います。何かいいんでしょうね。いろんな魅力があるんだと思います。

○桐木陽子会長 総合政策ですか、管轄は。

○事務局 いろいろですが、地域政策課が中心になってやっております。

○桐木陽子会長 そのあたりもご意見が出たということで、愛媛県版 C C R C ですか、これは動いているんでしょうか。かなり予算が増えていますので、愛媛県版 C C R C とは何ぞやというようなことも皆さんにこの際聞いていただいたら、そういうものも男女共同参画の視点で進めていただきたいなというふうに思いますけど。ご検討いただければと思います。

○小野正晴委員 今日もいろいろ、女性の参画を阻害している要因に、病児保育がなかなか進まないとか、時間外保育の利用の実態がなかなか進んでないとか、そういう現状のお話なんかをうかがえたと思うんですが、まさにこういうところの実際がどうなっているのかとか、現場はどうなっているのかっていうことを、是非うかがわないと、32 年度の目標に向けての施策につながっていかないんじゃないかなと感じたんで

すけども。事務局から出してくれたような、トラック女子の方のキャラバン隊やっていますよって話を聞いても、そうなんでしょうねってぐらいにしかならないと思います。どんなところに問題点があって、現場がどうなっているのかっていうところをしっかりお話しかがわないと、翌年度の、あるいは32年度の目標に向けての県の施策に反映できないのかな、そういうような反映するようなお話をうかがいたいなとちょっと思いました。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。一番最後のページに掲載されているように、子育てについては、平成26年から28年も聞いているので、それでヒアリング対象からはずしておられるのではと思われませんが、子育て支援につきましても、大幅な法律改正もございましたし、企業主導型保育事業所も県内において増えているようです。そのあたりの状況についてヒアリングするのもいいのでは。報道では、都会でそういう事業所は増えたものの、保育の質が非常に劣化して問題が生じていると聞きますが、そのあたり、愛媛県には土地もあるし、環境もいいし、うまくいくのではないかということも想像されますので、子育て支援の、安心して子育てができるような環境整備が今どうなっているのか、そんなことのお話をお聞きしてもいいかもしれません。そのあたり意見を照らし合わせまして、関係各位の調整の上、決定していただければと思います。

○事務局 ありがとうございます。全体の時間ボリュームの関係もございますので、関係課と調整しまして、桐木会長にご相談させていただきたいと思っております。

○桐木陽子会長 それでは、これで今回予定されておりました議題は全て終了しましたので、事務局にお返ししたいと思います。

○司会 桐木会長、ありがとうございます。委員の皆さまには、本日は長時間にわたり、活発なご議論、貴重なご意見いただきまして、誠にありがとうございます。

以上をもちまして、第1回愛媛県男女共同参画会議を終了いたします。

なお、本日の会議録の確認、また、次回会議の開催日程につきましては、改めて事務局から連絡いたしますので、よろしく申し上げます。

○事務局 本日、ひめボス関係の資料を配らせていただいておりますが、今年度、研修やひめボスグランプリを実施いたします。

ご自身の所属団体ですとか、また、ひめボスの話を聞いてみたいという方をご存知でしたら、講師を派遣できますし、また、県内のいい事例があれば、まもなくひめボスグランプリの募集を開始しますので、是非、お伝えさせていただきたいですので、委員の

皆さま、ご協力よろしくお願いたします。