

# 平成 29 年度第 2 回愛媛県男女共同参画会議議事録

日 時 平成 30 年 2 月 13 日 (火) 13:30～15:30

場 所 県庁第 2 別館労働委員会室

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
委 員	亀 岡 マリ子	元愛媛県公安委員
〃	佐 川 東輝枝	愛媛県商工会議所女性会連合会理事
〃	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 2 回愛媛県男女共同参画会議を開会します。

最初に桐木会長からごあいさつをお願いします。

## 2 会長あいさつ

○桐木陽子会長 皆さま、こんにちは。先日来、愛媛県を大変な寒波が襲っておりまして、南予を中心とする地区では水道管の断裂など、被害に見舞われているようでございます。町の職員さん総出で町民の方々と一致団結して対応されているとうかがいました。こういったときこそ地域力が試されるとニュースを見て感じております。皆さま方のところは被害はなかったでしょうか。お見舞い申し上げます。そんな中、今年度最後の男女共同参画会議をご案内いたしましたところ、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。本日は、今年度の事業の振り返りを中心に、また担当課のヒアリングも実施させていただきたいと思っております。担当課の皆さまにおかれましてはお忙しい中、ご協力いただきましてありがとうございます。委員の皆さまからは忌憚のないご意見をいただきまして、男女共同参画のさらなる推進に努めてまいりたいと存じますので、どうぞよろしく願いいたします。

**○司会** ありがとうございます。本日の会議ですが、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、本会議は有効に成立しております。

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にご出席いただいております。本日はよろしく願いいたします。

それでは、議事に入る前に本日の配布資料のご確認をお願いします。皆さまのお手元に本日の次第、委員名簿、配席図、配布資料一覧をお配りしております。資料1は年次報告書になります。資料1-1、資料2から資料6まで。資料6と資料7の間に参考を入れております。それから、松山大学ひめボス推進・働き方改革セミナー、地域啓発講座のチラシを入れさせていただいております。資料はよろしいでしょうか。

それでは、ここからの進行を桐木会長をお願いいたします。桐木会長、よろしく願いいたします。

### 3 議事

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。本日の議事は、1から4までございます。まず、平成29年度事業の実施状況等について。事務局のほうから年次報告書と主要事業について報告をお願いしたいと思います。

#### ○事務局

《説明 資料1 えひめの男女共同参画【平成29年度版年次報告書】》

資料1-1 全国対比による男女共同参画の状況》

それでは平成29年度事業の実施状況等についてご説明します。

まず、年次報告書についてご説明します。資料1としてお配りしております冊子の「えひめの男女共同参画」をご覧ください。

この年次報告書は、愛媛県男女共同参画推進条例第16条に基づき、男女共同参画の推進状況及び施策の実施状況を公表するものであり、第2次男女共同参画計画中間改定の施策体系に沿って取りまとめて、先月発刊したものです。

2ページをお開きください。2ページからの本県の男女共同参画の現状では、第2次男女共同参画計画の主要課題5項目に沿って、報告書作成時点の最新の資料データに基づき、現状を報告しております。

なお、ここに掲載しております資料データは数年ごとに調査されるものもありますので、項目によっては昨年度の報告書と同じ内容となっているものがございます。

14ページをお開きください。全国対比による男女共同参画の状況についてご説明します。このページには報告書作成時点のデータということで、昨年1月に公表されたデータを基に掲載しておりますが、報告書印刷後に国から最新の全国統計が公表され

ておりますので、その状況を別紙にまとめました。資料 1-1 をご覧ください。

本県の男女共同参画の状況について、全国的な指標との対比の最新状況がこちらにまとめているとおりです。

①の都道府県における審議会等への女性登用（登用目標設定対象のもの）、⑥の都道府県における女性公務員の採用状況が全国で上位となっております。

また、③の会社役員、会社管理職員、管理的公務員などの管理的職業従事者に占める女性の割合も全国平均を上回って上位にあります。

しかしながら、⑤の市町における女性公務員管理職の登用状況は最下位となっており、⑦から⑨の県・市・町の議会における女性議員の割合も最下位を含む非常に低い水準となっております。県としましては、引き続きあらゆる機会を通じて男女共同参画の推進に取り組んで参りたいと考えております。

年次報告書冊子につきましては、平成 28 年度の男女共同参画関連事業の実施状況や 29 年度予算ベースでの関連施策一覧、市町における男女共同参画行政の状況などを掲載しておりますが、説明は省略させていただき、後ほどゆっくりとご覧いただければと思います。

それでは続いて、男女参画・県民協働課の 29 年度事業の実施状況をご報告させていただきます。

《説明 資料 2 平成 29 年度事業の実施状況（男女参画・県民協働課）》

資料 2 をご覧ください。

男女共同社会づくりを推進するため、今年度も全庁で各種事業を展開しておりますが、この資料は、そのうち男女参画・県民協働課が実施した事業を、途中経過のものもございますが、第 2 次男女共同参画計画（中間改定）の主要課題ごとに取りまとめております。

まず、1 ページの主要課題 1 「男女の人権の尊重」については、「DV 防止対策推進事業」を実施いたしました。この事業は「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」いわゆる「DV 防止法」や県の条例、基本計画に基づき、事業を実施しています。

②の DV 防止対策連絡会は、DV に対応する相談機関等が連携するため開催している会議ですが、関係機関の担当者等が一堂に会することにより、顔の見える関係ができ、信頼関係が構築され、相談対応等においてしっかりした連携に貢献しているとして、①の DV 防止対策推進会議においても高く評価していただいているところです。

2 ページをお開きください。④から⑦は DV 未然防止のための研修、講座等への講師派遣事業で、特に若年者への啓発に効果があるように取り組んだところです。

(2)の男女共同参画センター管理委託については、本県の男女共同参画推進の拠点施設である愛媛県男女共同参画センターの指定管理の事業となります。指定管理者の公益財団法人えひめ女性財団と緊密に連携し、男女共同参画に関する講座や研修を実

施しております。

3ページをご覧ください。(3)の男女共同参画推進条例施行事業は、先ほど説明した年次報告書の作成や、本日のこの会議の運営などを実施する事業でございます。

4ページをお開きください。(4)の男女共同参画理解促進事業では、①から④のとおり男女共同参画に関する広報や、5ページの⑤から⑦のとおり、各種講座や研修に講師を派遣するなどにより、男女共同参画に関する意識啓発に努めているところでございます。

各種講座や研修は、災害時に起こる困難から男女共同参画を考えるや、育児・介護離職ゼロの働き方改革から男女共同参画を考えるなどの、今、とっつきやすいテーマを中心に、実施しております。

6ページをお開きください、主要課題2の男女共同参画の視点に立った意識改革については、昨年6月に開催した男女共同参画社会づくり推進県民大会の開催や、先ほどご説明した理解促進事業、そしてえひめ女性活躍推進事業が位置付けられております。

女性活躍推進事業はこの後ご説明しますので、先に8ページをご覧ください。

主要課題の3「意思決定の場への女性の参画拡大」、主要課題の4「家庭生活と仕事、地域活動が両立する環境整備」、主要課題の5「女性の活躍と男性中心型の働き方等の見直し」については、理解促進事業や女性活躍推進事業などが位置付けられておりまして、項目のみ再掲させていただいておりますが、主要課題ごとの男女共同参画関連事業は、各部局において多数実施しておりまして、当課以外の課・室が実施している事業につきましては、年度が終了した後に調査して取りまとめるうえ、次回の年次報告書に掲載することとしております。

ちなみに、本日お配りした年次報告書には、28年度の主な事業の実施状況を掲載しておりますので、後ほどご覧ください。

#### 《説明 資料3 えひめ女性活躍推進事業の概要》

続きまして、えひめ女性活躍推進事業について御説明いたします。

えひめ女性活躍推進事業は平成27年度に始まり3年目を迎えました。女性の活躍を促進するため、女性の人材育成とトップの意識改革を一体的に展開し、愛媛の女性が輝く活力ある社会の形成に努めております。

その一つ、昨年1月から取り組んでおりますひめボス関連事業について、資料3にまとめましたので、資料3をご覧ください。

ひめボスとは、いわゆるイクボスに「愛媛の活性化を願い、愛媛で働く人を応援する」という地域活性化・地域参画の視点を盛り込み、愛媛らしくネーミングしたもので、「人を育て、自分を育て、組織・地域を育てるボス」という地域創生型マネジメントであることを強く打ち出し、組織の業績や働く人の満足度の向上はもとより、「住んでよかった」「住んでみたい」という「愛媛の魅力向上」にも繋がることを目指し

ています。

昨年1月27日、知事の「ひめボス」宣言をスタートとして、全市町の賛同を得、2月15日、知事と20市町長が合同宣言しました。

県と20市町、そして民間経済団体を主体とする「えひめ女性活躍推進協議会」等が連携して、「オール愛媛」の推進体制を構築し、ひめボスの輪を県内事業所へ広げています。

まず、持続的に普及を行っていくため「ひめボスハンドブック」を作成いたしました。この冊子はマネジメント力の向上や仕事と家庭の両立支援に役立つ情報を掲載し、上司と部下のコミュニケーション促進を図る内容となっています。

今年度、ひめボスの輪の拡大・持続的な普及のため取り組んだのが「ひめボス講師養成講座・ひめボス実践研修」です。

7月27日に「ひめボス講師」養成講座を開催し、養成した講師20名を市町や事業所の研修に派遣し、地域へのひめボス拡大を図っております。

次に、ひめボスグランプリ、トップランナーミーティングでございます。

ひめボスグランプリですが、県内の多くを占める中小企業の皆さんが最初の一步を踏み出す際の参考となるような、身近な好事例を発掘し、表彰するもので、9月21日から11月30日まで、募集を行ったところ、県内様々な事業所で活躍する30名の方から応募をいただきました。

このひめボスグランプリの公开发表と働き方改革の一人者である白河桃子さんの基調講演等を実施しましたのが、トップランナーミーティングでございます。ひめボス宣言事業所の経営陣を中心に約220名の参加をいただきました。

次のページをご覧ください。これらの取組により、スタートから約1年経過し、ひめボス宣言事業所は476事業所に拡大し、女性活躍に向けて具体的な目標を掲げ取り組む事業所も720に増加しました。

前後しますが、5名のひめボスの皆さんの具体的な取組と成果の発表、更に部下の応援メッセージによる公开发表の結果、アビリティセンターの西野さんがひめボスグランプリに決定しました。なお、応募事例は冊子にし、事業所間で取組事例を共有し、県全体で底上げを図っていくこととしています。

**○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、ご意見、ご質問はございませんでしょうか。

**○横山ぬい委員** 女性公務員の採用状況が全国1位というので、すごいと思います。53.8%で1位は本当にうれしいんですけど、これは何か意識的に取り組まれたのか、こういった要因があったのか少し教えていただけたらと思います。

**○事務局** 採用につきましては、人事委員会、人事課等が中心に、若い世代に向けての説明会をどんどん実施しております。そういったときには、先輩からのメッセージということで語りかけを行うのですが、必ずその中には仕事と家庭を両立させている女性の先輩からの意見も取り入れ、採用後の不安を取り除くような試みをしており、功を奏していると伺っております。

**○横山ぬい委員** ありがとうございます。民間企業では、非常に採用が厳しい状況がありまして、特に男性の優秀な学生がなかなか愛媛県に戻って来てくれないという切実な問題があります。東京の大企業が景気がいいということで採用が増えていきますし、採用条件もとてもよくなってきていますので、優秀な男性の人材が結構吸い込まれているのではないかと危機感を感じています。また、女性の採用率が高いですので、今後は管理職率の全国1位になって、男女共同参画を推進している県になっていただきたらと思います。

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。ほかにございませんでしょうか。

今の横山委員のご意見に関連して、やはり意思決定、女性の比率を高めるところが課題かなと感じます。市町における女性公務員管理職の登用状況につきましては、県のほうから各市町にどのように働きかけをされていらっしゃるのか、少し具体的な事例を委員の皆さんにご紹介いただけますでしょうか。

**○事務局** 市町の担当課長、職員を集めまして、毎年担当者会議を行っております。そのときに最新の統計の数字をお示ししまして、各市町間の競争も含めましてできる限りの取り組みの推進を呼び掛けているところでございます。また、県のほうでも出前講座がございますし、えひめ女性財団でも出前講座がございます。最近ではとひめボス推進ということも合わせまして、管理職の意識改革、女性も男性も働きやすい職場づくりというのが大きなトレンドになっておりますので、県の出前講座、ひめボス講座、それから財団の出前講座、全て合わせまして、できる限り市町や企業の皆さん、団体や地域の皆さんから呼び掛けられましたときには積極的に、予算の範囲とはいわず出かけて行っているところでございます。

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。以前は女性管理職のネットワーク事業というものを展開されていましたが、管理職に推薦されてもちょっと躊躇する女性が多いのではないかとということで、他社の管理職の方のお話を聞いたり、そういうネットワークを通じて自分のモチベーションを高める効果もあったかなと思います。あの事業はもうないんですか。

○事務局 女性のネットワークの中で今年度も行っておりました。

○桐木陽子会長 分かりました。ありがとうございました。ほかにございませんか。

年次報告書は、かなり枚数のある冊子ですが、最近ではデータをオープン化してホームページにアップするやり方が多くなってきています。労働局のほうもデータを逐一アップして下さって、愛媛の状況が比較的分かりやすくなっています。愛媛県の男女共同参画につきましても、その関連のデータが男女参画・県民協働課のホームページにいけば取得できるようにすると大学生などの自由研究にも利用しやすいかなと思っておりますし、経費削減にもなるかと思いますが、このあたりはいかがですか。

○事務局 ありがとうございます。ホームページにももちろん掲載してございます。おっしゃっていただいていますように、紙の媒体とネットの媒体の割合については、私どもも検討しているところで、以前より印刷部数は減らしたのですが、やはりまだ紙での普及も必要であろうということで、今、このバランスとなっております。一番いい形を常に検討していきたいと思っております。今は両方で見られる形になっております。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。ほかにございませんか。

次に議題2に移りたいと思っております。男女共同参画関連施策ヒアリングとして消防防災安全課および防災危機管理課から「女性消防団員の確保、女性防災士の養成」についてご説明をお願いしたいと思います。中間計画の中にも防災・減災対策及び地域活性化に向けた男女共同参画の推進という重点目標を置いております。では、よろしくお願ひいたします。

## ○消防防災安全課

《説明 資料4 女性消防団員の確保について》

それでは、女性消防団員の確保について説明させていただきます。資料4をお願いします。

消防団の特性と団員数の推移ということで、市町が消防組織法に基づいて設置している消防団の団員は、常勤で消防本部や消防署に勤めている消防職員とは異なり、火災や大規模災害発生時に自宅や職場から現場に駆け付けて、消火活動や救助活動などを行う非常勤特別職の地方公務員となっております。団員には報酬や手当が支給されるほか、被服や装備の貸与、公務災害補償などもございます。消防団の特性ですが、地域の地理や事情に通じた地域住民による地域密着型の組織であること、消防本部の職員と比べ10倍以上の人員を有する要員動員力があること、訓練等を通じて消防防災に関する知識や技術を有しており即時対応力に優れていることなどが挙げられます。

消防団は、地域における消防防災体制の中核的存在と言われ、大規模災害の発生が予測される中、消防団への期待がますます大きくなっているところですが、人口減少や過疎化、少子高齢化、サラリーマン化の進展など社会環境が変化していることにより、団員数の減少、団員の平均年齢の上昇などさまざまな課題に直面しているところです。本県におきましても、消防団員数は平成 19 年からの 10 年間で約 800 人減っており、減少を続ける消防団員の確保対策が重要な課題になっているところです。一方、女性消防団員は平成 29 年 4 月 1 日現在 602 名で、10 年前に比べ約 100 人増加しており、女性団員の活躍の場を広げて、女性団員数を確保していくことが消防団全体の活性化の重要なポイントと考えております。

続きまして、女性消防団員の役割と確保対策でございます。女性消防団員は多様化する消防団活動の担い手として不可欠な存在になっており、火災予防の啓発や応急手当の指導、消防団の P R などの期待される役割や業務はますます拡大しているところです。このため県としても、平成 27 年度から愛媛県消防協会と連携して、女性消防団員に関する県民の意識を高め、女性団員確保を図るための県民大会として、女性消防団員加入促進アピール大会を開催しているところです。3 年目となる今年度は昨年 8 月 5 日に西予市において知事出席のもと開催し、基調講演や女性団員の体験発表などを行い、消防団への女性の入団促進に向けた機運の高揚を図ったところです。そのほか女性だけを対象としたものではありませんが、消防団員の確保対策として、今年度から新たに将来の担い手となり得る高校生に対し、地域の若手の消防団員が消防団員の魅力ややりがいなどをアピールし、その使命や役割等について理解を深めていただくための未来の消防団加入促進事業とか、活動に制約が多い給与生活者や、大学生などが消防団員として活躍できるような機能別消防団員制度の普及・拡大などにも努めているところです。今後も市町や関係団体と連携し、さまざまな機会を通じて女性消防団員の加入を働きかけるなど、女性消防団員の確保対策に積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。続いて防災危機管理課、お願いいたします。

### **○防災危機管理課**

《説明 資料 5 防災士の概要、「防災士養成促進事業」の概要、  
県内における女性防災士について》

続きまして、防災危機管理課のほうからは女性防災士の養成について説明させていただきます。資料 5 をお願いいたします。

まず初めに防災士の概要について説明させていただきます。防災に関する深い知識や確かな判断力を有する防災士は、阪神淡路大震災を教訓といたしまして、人という資源を活用して社会全体の防災力を高めるために生まれました N P O 法人日本防災

士機構が認証する資格でありまして、認証登録を行うためには同機構が認定しました機関による研修を履修すること、防災資格取得試験に合格すること、消防や日赤等が実施する救急救命講習を修了することなど、3つの要件を備え、認証登録申請を行うことが必要となります。現在、この制度によりまして、平成30年1月末現在で、全国で14万2,982人が、本県におきましては10,530人、うち女性が1,694人、率にして16.1%の皆さんが認証登録をされておりまして、この数字は東京都の12,090人に次いで全国2位の数字となっております。県ではこの防災士の養成事業を平成23年度から実施しているところですが、現在は県以外でも愛媛大学において講座を実施しており、大学生等の若い世代も防災士の資格を取得しているところがございます。

続きまして2ページをご覧ください。本県が実施しております防災士養成事業についてご説明させていただきます。近い将来の発生が危惧されております南海トラフ地震をはじめとする大規模災害が発生した場合、我々行政も当然被害を受け、素早い初動体制を構築することが困難な状況になることが予想されております。阪神淡路大震災の際も要救助者の約8割を助けたのが隣近所の住民であったといわれておりまして、発災直後の救助は周りにいる人しかできず、そのためにも日ごろから町内会単位による防災訓練を行い、いざというときに協力して対策に当たることができる体制をつくっていくことが重要となっております。現在、県内各地域におきましては、過去の大規模災害を教訓といたしまして、行政に頼らない自主防災組織による防災に強い地域づくりへの取り組みが進められております。県では、この自主防災組織活動の活性化には組織の核となる防災士の養成が不可欠であると考えまして、平成23年度から県と市町が受講者の経費を負担することにより防災士の養成に積極的に取り組んでおり、23年度から28年度の6年間で約3,700人の防災士を養成したところがございます。28年度からは防災士が高齢化し、世代交代等が必要なこと、組織の規模や災害対応の必要性から複数の防災士を必要とすること、防災分野における女性の役割が重要となっていること等から、30年度までの3年間でさらに2,000人の防災士の養成を目標に現在取り組みを進めているところがございます。今後は特に女性防災士の養成に力を入れてまいりたいと考えており、これは過去の大規模災害の教訓を踏まえまして、例えば避難所の運営につきましては、行政だけでは人手が足りず、運営は主として自主防災組織やボランティアの方に委ねられることがありますが、東日本大震災では避難所で限られた空間の中で多くの人々が暮らすため、衛生面やプライバシーの問題から心身の健康を害する人が多く出たこと、男女の人数の違いや子育て家庭等のニーズが十分配慮されず必要な物資や支援が提供されなかったり、女性や子どもへの暴力が起きるなど、女性の心身への負担が非常に大きくなったこと等が指摘されており、運営にあたりましては男女のニーズの違いや子育て家庭等のニーズに配慮し、女性の心身の負担を軽減する対策の必要性が認識されているほか、県内各市町からも2割程

度は女性を育成する必要があるとの意見も多く寄せられることによります。

県におきましては、これらの状況を踏まえまして平成26年度から28年度にかけて養成を予定しておりました防災士のうち女性の占める割合を20%とする目標を定め取り組んできましたところ、防災士試験合格者1,397人のうち、女性防災士が338人、率にして24%の養成ができましたことから当初の計画を1年前倒しし、新たに平成28年度から30年度に養成予定の2,000人のうち25%、500人の女性防災士を養成することといたしました。今年度につきましては、まだ全体の集計ができていませんが、28年度は合格者737人のうち186人、率にして25.2%の女性防災士の方が誕生しておりまして、引き続き市町と連携しながらさらなる女性防災士の養成に努めてまいりたいと考えております。

**○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、ご意見、ご質問はございませんでしょうか。喜田委員、お願いいたします。

**○喜田ヒサ子委員** 女性防災士には年齢制限はあるのでしょうか。

**○防災危機管理課** 特に年齢制限はございませんが、県が実施している防災士養成講座の対象者は、各市町の自主防災組織の推薦を受けて、更に市町から推薦された方となっております。

**○喜田ヒサ子委員** もとは自治会から出ておいて、順々に上がっていくということですか。

**○防災危機管理課** そういうことになります。

**○桐木陽子会長** よろしいですか。大西委員、お願いします。

**○大西祥一委員** 資料4の女性消防団員の確保についてですが、2の女性消防団員の役割と加入促進の②女性消防団員加入促進アピール大会の開催をされているということですが、どのような方が来られて、その後、どれぐらいの方が女性消防団になったということは把握しているのでしょうか。

**○消防防災安全課** 参加者につきましては、資料にも書いてありますとおり約600人で、消防団員も参加されているほか、チラシなど広報を見て参加された一般県民の方もいらっしゃる状況です。参加された方の中で団員になられた方がどのくらいいるかということころまではフォローアップができておりませんが、アンケート調査によりま

すと、消防団活動への理解が深まったとか、女性の方でも団員の活動に興味を持ったという回答があり、一定の効果があったものと考えております。

**○大西祥一委員** ありがとうございます。あともう1つ、私も消防団員なのでこういう質問をしているんですが、女性消防団員は新たな消防団の担い手として期待されており、火災予防の啓発や応急手当の指導、消防団のPRなどの活動があります。実際は消防団員が防災士になっていることが多く、確か重信川が氾濫しかけたときには、土のうを積みに行くなど防災士の資格を持っているんですけど、女性消防団の方には防災士を併せて取るなりしていただくと良いと思います。防災士だったら避難所のこととかを習ったりするんですけど、そういうところの指導とか県を上げて女性消防団の方を集めて指導等していただけないかと考えます。私達の地域も避難所開設のときに誰がリーダーになるのか明確ではなく、学校の先生が体育館を開けるのか、誰が避難所を運営するのか、役場かということ、役場はなかなか来ないということで混乱するので、女性消防団員であるのであれば、有事の際は応急手当の指導とかももちろん大事なんですけど、避難所運営に派遣していくような形で早期の避難所開設というのでも1つ連携を取っていただければいいのかなと思います。今後、女性消防団を増やしていくとき、横のつながりで何かしていただければありがたいと思います。

**○消防防災安全課** ありがとうございます。消防団はご存じのとおり市町が設置する機関であり、女性消防団員をどういった分野に活用するのかについては、それぞれの市町の判断に委ねられています。活動の中身を見ましても消火活動をされる女性消防団員の方もございますし、後方支援であったりPR活動を中心にされている女性団員の方もいるという状況ですので、市町と連携を図りながらこの先検討して参りたいと思います。近い将来発生が予測されております南海トラフ大地震などの大規模災害の対応が消防団員にも求められています。今年1月に総務省消防庁が発表しました報告書で、大規模災害に特化した消防団員をこの先拡充していったらどうかという提言もなされておりますので、そういった点も踏まえながら、市町と連携して対応してまいりたいと思います。

**○大西祥一委員** ありがとうございます。

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。

**○横山ぬい委員** 私、フジの社外取締役もさせていただいているのですが、フジでは全ての店長は防災士の資格を有しなければならないという状態にしております。一昨年までは98店舗あり、全店舗店長は防災士の資格を持っております。何が言いたい

かという、いつ災害が起きるか分からないという意味では、昼間の災害のときどうしても公民館単位のしっかりした根強い組織が出来上がっていても、その組織を動かされないことがあります。やはり昼間の勤めている人が多い時間帯に起こった場合に備えて、昼間の企業を中心としてこういった技術、知識を備えた社会人、企業人というもののネットワークを少し強化していく必要があるのではないかと感じるのですがいかがでしょうか。

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。市町ごとに分断されるのではなくて、広域的に横のつながりで何かできることはないかというご意見だと思いますが、いかがですか。

**○消防防災安全課** ありがとうございます。機能性消防団員という制度がございまして、これは基本団員と呼ばれますフルに活動される消防団員とは別に、時間帯とか、あるいは業務の内容について機能を絞った形で消防団活動に従事していただく団員のことです。お話のフジにつきましては、事業所の機能別消防団員となり、社員の方が松山市の消防団員として活躍されています。これは松山市中心部の味酒校区が、マンションが建ち人口が増えているにもかかわらず消防団員が非常に少ない地区で、特に昼間に何か起こったときに対応できない。そこでどこに昼間の対応力を求めるかと松山市が知恵を出しまして、地域の中にある事業所にいらっしゃるフジの総務系の社員であったり、あるいは自動車のディーラーの整備士を機能別消防団員に指定させていただいて、日中、事業所の近隣で火災等が発生したときには対応していただく制度を設けております。県といたしましても、この制度は非常に有意義であり、県内に広げていきたいということで、今年度から機能別消防団員の拡充に取り組んでおり、県内関係者を対象にした大会を開催して機運を盛り上げるとともに、市町に対し取り組みを進めていただくようお願いしているところです。ご指摘のとおり、企業等とのネットワークを強化して、事業所の機能別団員とか、大規模災害に特化した消防団員、あるいは大学生に消防団員になっていただくような機能別消防団員をどんどん拡充し、地域の防災力の向上に結び付けていきたいと思っております。

**○桐木陽子会長** 分かりました。ぜひモデルケースで県内に発信していただければと思います。

亀岡委員、お願いいたします。

**○亀岡マリ子委員** 先ほどの説明の中で女性消防団員は日ごろから訓練を受けるなど、災害発生時に即時に対応できる能力を有しているということだったのですが、女性防災士のほうですが、一定の資格取得をしている意識、知識、技能を有する者とい

うことですが、この方たちが資格を取得して認証された後、防災士の方たちは平素はどのような活動をされておられるのでしょうか。私の知り合いが防災士の資格を持っていて、地域で何か資格を生かして活動をしたいけれども、何か制約があるというか、声が掛からないということでした。

**○防災危機管理課** 防災士の資格を取った後、各自主防災組織で訓練などがありますので、そこへ参加していただき、自分が学んできたことを実体験としてリーダーやサブリーダーなりとして企画、立案など行っていただきたいと思います。また、災害のときに役立つように、例えば、お一人暮らしの高齢の方がいらっしゃる家の把握とか、行っていただきたいと思います。

**○亀岡マリ子委員** その方は、自分たちがせっかくそういう資格を取って知識などを持っているので、それを生かして例えば子どもたちを対象に防災について教えたいとか、いろいろなことがしたいけど、制約があって、やりたいと言うと、ちょっと待てがかかったりしてなかなかできないのもどかしいと言われていました。これは自治体というか、地域の問題ですね。温度差があるということですね。

**○防災危機管理課** 先週も自主防災組織の長と防災士の長が一堂に会した会がありました。そのときにも同じような議題が出ました。実は防災士を取られた方でもやはり半分ぐらいの人は何をしたらいいかわからないと言われておられて、各市町によっても対応に差があります。今治市のように、防災士が370人おられるそうですが、防災士会というのをつくっていて、その中で毎月1回防災士の方みんなが寄っているいろいろな防災士の勉強を行っているところもありますし、新居浜市も防災士の方が各小学校、中学校と連携して年に何回か防災活動や防災教育をやっているという先進的な事例もございますので、まず各市町の防災担当課のほうにこういった活動がしたいということ言っていたら、何らかを各市町も実施しておりますので連携できることもあると思います。

**○亀岡マリ子委員** 資格取ったからには積極的に何かをやりたいというのがあるんだけど、なかなかできなくてもどかしいようです。

**○桐木陽子会長** ぜひご提案ください。

**○亀岡マリ子委員** ありがとうございます。

**○桐木陽子会長** 西条市は女性防災士だけのネットワークを組んだりされています。

ので、どんな活動でもありですよ。提案型の参画をぜひ。大学も愛媛大学を中心に熱心に取り組んでおられまして、防災士ではないですが、私の授業の中でも避難所運営ゲームみたいなものをしていて、それに防災士を取った他大学の上級生が教えに来てくださって、共に学ぶということができています。頼もしく感じているので、ぜひ防災士の資格を取得した大学生にもお声掛けいただき、活動の場を提供いただけましたら、喜ぶと思います。

防災士さんがイコール消防団に入ったりするケースはないですか。消防団員さんが防災士の勉強をするのは先ほどご提案いただいた。防災士を取った後、消防団にどうですかということはあるんですか。

**○防災危機管理課** 過疎地域の中で。

**○桐木陽子会長** 地域の中で。なるほど。分かりました。地域活性化を。

それから、先ほどちょっと出ましたが、男性防災士の役割、女性防災士の役割が決まりますと、男女共同参画の視点では残念なところがありますので、できる限り性別ではなく個性と能力で役割分担していただけますようによろしく願いいたします。

今日はお忙しい中、お時間をいただきまして、またご丁寧なご説明ありがとうございます。引き続きよろしく願いいたします。担当課の方、退席になります。ありがとうございました。

議題3 公的広報等の男女共同参画の視点に立った表現についてということで、進めたいと思います。事務局からご説明お願いいたします。

**○事務局**

《説明 資料6 男女共同参画の視点からの公的広報の表現について》

それでは公的広報等の男女共同参画の視点に立った表現についてご説明します。

まず、本県の男女共同参画の視点に立った表現については、第2次愛媛県男女共同参画計画の中の施策の方向に「公的広報等の男女共同参画の視点に立った表現の促進」という項目を設けて取り組んでおり、取組にあたっては、内閣府が作成した（資料6）「男女共同参画の視点からの公的広報の手引」を参考にしているところです。

本日、この公的広報等の男女共同参画の視点に立った表現についてを議題に上げさせていただきましたのは、内閣府の手引は15年前の古いものであり、現在は、内閣府のホームページにも掲載されていない状況となっておりますが、内閣府男女共同参画局に問い合わせましたところ「パンフレットやデータなどの提供できる形では残っていないが、それに掲載されている考え方は今も変わっていない」との回答を得たことから、本県の公的広報等における表現の適正化に向けて、昨年末、当課から全庁へ、改めて内閣府の手引を参照して適切な表現に努め、疑義がある場合は男女参画・県民

協働課に相談をし、男女共同参画の視点に立った表現を徹底するよう周知いたしました。しかしながら、やはり古い手引であることから、このことをこの会議でご報告のうへ、手引の内容でお気付きになる点や今後の取組の方向性などについて、委員の皆様それぞれのお立場から、ご意見、ご助言をいただきたいと考えた次第です。

内容は表紙目次にありますとおり、5項目の表現上の留意点があげられたものとなっております。これをご覧いただきまして、ご助言等いただけましたら幸いです。よろしく申し上げます。

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。小野委員どうぞ。

**○小野正晴委員** 今、男女という視点で捉える話ではないと思います。

LGBTとか、もっといろいろな広い価値観を認めていきましょうという時代ですので、逆にこういうパンフレットに従った考え方でやってくださいという、ものすごく古い印象を持ってしまいます。内閣府がこれをホームページから削除したというのは、そうした理由があると思います。ホームページに載っていると国民の間にも、まだまだ男女という意識が残ってしまう。それよりもっといろいろな広い価値観においていろいろなことを考えてもらいたい。だからこそ落とすのではないかと想像します。この男女共同参画会議や、男女参画・県民協働課の仕事は非常に重要なことで、(男女というカテゴリーで統計をとり)女性の社会進出が進まない対策、育児とか保育園の施設が整備されないのに働きたいのに働きに行けないことを分析し、対策を講じることは非常に大切なことだと思いますが、先ほど、関連施策としてご説明いただいた女性消防団員の確保とか女性防災士の養成というのは、男女共同参画関連施策というよりも、男女問わず消防団員が足りないからなんとか増やさないといけないとか、あるいは防災士の資格も、女性の割合の目標をつくってやりましょうというのではなくて、これも男女というカテゴリーの中で考えるのではなくて、男女とも社会全体として進めていかなければならない話だと思います。そういう中で、何かあらためてこういう男女にこだわったようなものを各課に周知するという考え方ではなくて、男女とかそういうことにこだわらない広い価値観を県としては積極的に県民の方に啓発していただかなければいけないと思います。

**○桐木陽子会長** 先ほど、ご説明があった、これを各課に配布したときの経緯とか、事情をお聞かせください。

**○事務局** ありがとうございます。目指すべきところは小野委員におっしゃっていたような男女がということを超えた多様性のある社会ということなんですが、そこに行きつくまでにということで、当課の場合は男女共同参画の視点を中心に全庁的

に周知しないといけないという立場でございます。今回の皆さまにお聞きするきっかけとなりましたのは、表現、言葉の中で男女共同参画の視点からこれは直したほうがいいのではないかとのご指摘がございまして、やはりそういうときによって立つ視点というのは公のものになりますので、もう一度見ていただいて大きな考え方はこれでいいかどうか、それともっと現代に合わせてこんなところを付け加えたらいいのではないかとというようなご意見をいただけましたら、今後の施策展開の参考にさせていただけると思っております。

**○小野正晴委員** だとしたら、男女参画・県民協働課ではなく、広報とかそういう部署が検討すべきではないでしょうか。男女共同参画という視点ではないと思います。LGBTの人とか、多様な価値観をどう認めていくのか。そういう人をどうするのか。そういう中でのいろいろな表現だとか、いろいろな少数の人たちが差別的な感覚を受けないようにするためにはどういう表現が必要なのかとか、もっとプレーンな表現はどのようなのかという形になると、県の施策でいえば広報広聴課とか、知事とか、もっと上のほうの立場の方が啓発とか、県のパンフレット含めてどうなっているのかということをチェックするとか、あるいは施策全体でもそういうものがどうなっているのかということをきちんと見ていくとかいうことが必要なのではないかと思います。

**○桐木陽子会長** 出版物、あらゆる広報物についてはどうでしょうか。

**○事務局** もちろん、広報物全般についてはさらにいろいろな視点が必要かと思っております。当課として推進しておりますのが、この席も含めまして男女共同参画です。そこを広めに見た男女共同参画の視点での施策推進ということを経営に基づいてやっておりますので、特にその観点からお伺いしているということで、男女共同参画自体もそうですし、男女共同参画の考え方自体は多様性のある世の中を個性と能力を尊重する生き方ということですので、もちろんその全体に配慮していきたいと思いますが、当課として、この審議会としての見解をお伺いしているところです。

**○桐木陽子会長** それはそうなんですけど、例えば連携で広報広聴課と、あるいは人権対策課などと少し話し合いをするようなこともあるんですか。そしてもう一回全庁で男女共同参画や多様性に配慮した表現を徹底しましょうみたいなことを申し合わせみたいなことはあるんですか。

**○事務局** 男女共同参画で全体会議と部会を持っておりますので、そこでテーマごとに。もし広報だったら広報でということとは可能かと思います。

○**桐木陽子会長** 小野委員のご提案はそういうことも含まれると思いますので。

○**事務局** 課に持ち帰りまして検討します。

○**桐木陽子会長** お願いいたします。さりとて、何か求められたら、今お示しできるのはこの平成 15 年につくった冊子しかないということで、小野委員からご指摘のように、かなり古いということで。

○**小野正晴委員** かなり古いですよ。男女ということに縛られた考え方というのが。

○**桐木陽子会長** そうですね。何かのよりどころとして参画計画ではこうなっていますと示すよりは、どういうふうを考えるのかという具体例がほしかったのでこの手引きをお示ししたということでもいいんですよ。で、そうなったときに横山委員何かいいアイデアありますか。

○**横山ぬい委員** まず、広報戦略とはどうあるべきかという目的と、県という公の冊子が表現するとき、男女の擦り込みや社会に固定的な観念や概念を植え付けることは駄目ですよということに、ちょっと違う論議が必要だという気がするんです。本当に小野委員がおっしゃるようにこうしたことを議論しない時代が早く来てほしいですけど、なかなかまだ非常に固定的な枠組みで捉えられる方もいらっしゃるんで、これは注意事項としての手引なんだと思うんです。ただ、より効果的な広報をするためにという、読んでいる読者が自分ごととを感じるメッセージが必要です。これが一番効果が上がるんです。誰に言っているのか、男性女性関係ない、高齢者、障がい者みんなに誰も顔が見えない広報の仕方というのは、誰にも響かないんです。ですから、テーマによっては一人一人が私のことって思ってもらえるような伝え方が必要です。女性に言いたいときには女性に焦点を当ててアピールしたりケアしたりする内容があってもいいと思うんです。広報戦略という意味では、さまざまなライフスタイルや価値観をもつ県民が、県の施策によって自分の生活に落としてみたらこんなふうに使えな、あんなふうに使えなと自分ごととして活用していただくための情報提供のあり方に工夫をしていかないといけないと思うんです。ですから、今の手引の分け方が男女いずれかの偏った表現になっていませんか、なんとかなんとかいってませんかという、具体的な手法とこれをこう正してくださいという答えみたいなもの、ケースによる答えみたいな書き方をしてくださっているんですけど、そもそもこういう表現がなぜいけないのか、どう社会に影響を及ぼす可能性があるのかという問題を明確にして、だからそうではない、県民のそれぞれの捉え方、自由な捉え方ができるような情報提供をする必要がありますよね。これがいけない理由を一応書いているんですかね。

分かるようにイラストで手引になっているんですけど、必ずしもこうだとは限らない  
んですよね。本当に女性だけ。逆に男のくせにとか、男性の差別によって、男性だか  
らこうあるべきといった表現や、世の中の社会通念もたくさんありますので、そのへ  
んどどうまとめたらいいのか難しいです。やはり広報戦略という意味では、それぞれこ  
の情報は誰に何をどう伝えるための情報なのかというのを、ターゲットを絞ってしっ  
かりその方々に届くようにするところが適切なので、その範囲において男性女性では  
ないと思います。この情報を必要としている人たちにさまざまな擦り込みとかフラッ  
トな情報需要ができる仕組みづくりに心がけましょうということですね。

**○桐木陽子会長** ごめんなさい。私が広報と言ってしまったから広報に特化したので、  
そうではなくて、例えば行政間でやりとりされる文書1つをとっても、その表現方法  
がちょっと至らないところがあったそうなんです。もちろんPRする、外に向かって  
いく広報もそうなんですけど、いずれにしましても、男女共同参画の施策がなぜ必要  
かという、どういう社会を築くためにどういうことに気をつけてほしいということが  
総合的にわかる手引があったらいいというご指摘もあったかと思います。

佐川委員、いかがでしょうか。

**○佐川東輝枝委員** 複雑な問題だと思いますが、私も現在、働く女性とかママをして  
いる人たちの話を聞くにつれ、そういった男女差というものに対する差別観は一切な  
いのではないかと思います。手引にあるような専業主婦をしている人たちがちょっと  
劣るという考え方は一切今はなく、そういう生き方を目指す人もたくさんいるわけ  
ですから、そこにある意味遠慮する必要は全くないと思いますが、桐木先生がおっしゃ  
ったような何かしら突っ込んでくるような方がいらっしゃるということを危惧して  
行政側がある意味、及び腰になっているところもあっての配慮なのかもしれないので、  
そこは我々が理解した上で、こういった表現というものは基本的には気をつけなけれ  
ばならないということを勉強したいいい機会にはなりました。ですけれども、やはり行  
政的なアピールとして、我々はそういうことは気にしていなくて、もっと次世代を  
目指しているというような体制、姿勢を見せていただけると、愛媛県すごいなという気  
持ちになるのではないかと思います。

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。皆様のご意見いただきたいと思いますが。  
亀岡委員いかがですか、何かございましたら。

**○亀岡マリ子委員** 皆さんが言われたとおりだと思うんです。本当に一番目指すのは  
そんなことは一切関係なくというのが一番の目的ではあるんですけど。今、佐川委員  
が言われたように、みんな気にしていないというのは、まだみんなではないと思いま

す。一部にはまだまだ残っている部分もあるのではないかと。そういうことも意識してこれにこだわり過ぎるのはもちろんやりすぎかと思うんですけど、一方にはそういう方もまだいらっしゃるということのを頭の隅に意識してやらなければいけないのかなと思います。県もそうですが、市町などでもやはりこういうふうなことを各課周知すると、各課の職員はえーってびっくりされるというところもあるように聞きました。だから十分に今OKかというところはまだのところがあるのかなという気はいたします。だからもうしばらくは必要かなと思います。

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。

**○亀岡マリ子委員** ここに出てこられている方のところはみんな進んでいて、もうそんな心配いらないという感じかもしれません。

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。藤田室長、労働局内で表現の仕方はどのように意識を統一させていらっしゃいますか。

**○藤田室長** 特に局内ということではないんですが、亀岡委員がおっしゃったように、現に女性の数が少なかったり、差別的な状況が依然としてあるという現状があったの男女共同参画であったり、女性活躍であったりすると思うんです。先ほどの女性消防団員の募集にしても、女性の数が現に少ないから、そこを少しずつ男性と同様に引き上げていきたいと思いますということであったり、女性の管理職登用に目標を掲げて取り組むのも、男性の管理職の比率に比べて女性が低いからそこを同じように活躍できる環境を整えていきたいと思いますということでも取り組んでいることであって、まさにそういう取り組みが必要なくなるのが私も理想だと思っていますが、現状でなかなか男性、女性が同じような状況に置かれていないので、そこは今後も取り組んでいかなければならないと思っています。

あと、1点だけこの手引の内容について申し上げたいのですが、平成15年当時できた資料ということで、男女雇用機会均等法が平成18年に改正されて、男女差別禁止法的な色合いになったのですが、この15年当時は女性に対する差別を禁止しましょうという法律でしたので、恐らく“女だてらに”というのが駄目と書いていますが、先ほど横山委員が言われたように、18年以降は男性に対する差別も駄目という法律になりましたので、もしつくり替えるとすれば、男性に対する差別的な表現も駄目という視点でつくり替えたほうがいいのかということでは思いました。

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。貴重なご意見をありがとうございました。まだ男女共同参画社会基本法は多様性を受け入れるというところまでパラダイム

シフトができていないのですが、現実には小野委員がおっしゃったように、多様性をどう受け入れ、その個性や満足を生かすことができるかということを考えていく必要があるかと思います。皆さまのご意見をいただくとそういうものを盛り込んだ指標みたいなものが広報に限らず男女共同参画を進める意義などを総合的にとらえられるような手引があればいいのかというご意見を伺った気がします。亀岡先生、以前はえひめ女性財団で男女共同参画の学習資料などを作るなど、意識啓発に力を入れておられますね。そういうのが印刷をしなくてもいいから何かデータでアップできる部分があればと思いました。大程委員いかがですか。活動の中でこういう表現のことは日ごろ気になる点はありますか。

**○大程奈々絵委員** そうですね。私は委員として参加させていただいて勉強させていただいているのですが、この会に参加させていただいてすごくびっくりしたのが、お茶を男性の職員が立てられていて、いろいろな会に参加してもそういうのは今までなかったものですから、もちろん会の女性が何%とか比率とか数字というのは目標に対して必要だと思うんですけど、やはり地域の中で男女共同参画で性別ではなく、適性に応じて役割を決めていくという中で、本当に数字だけでは測れないようなところが現実の社会ではいろいろとあると思いますので、真の男女共同参画社会を広めていくにはもちろん数値目標プラス小さなことですが、視点から進めていく必要があるのかなと思います。小さなことですが、皆さんの意見を聞いて学ばせていただくところが多いと感じました。

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。いろいろなところで数値化できないGDPということで、生きやすさとか地域で過ごすことの満足感、そういうものがGDPより上回っているのではないかという議論もあります。

大西委員何か。

**○大西祥一委員** 私は郵便局に勤めていまして、小さい郵便局なんですけど、本社のほうは日本郵政と大きいグループ会社で男女共同参画というか、ダイバーシティ推進ということを全国的に実施しています。男女にかかわらず能力がある人は昇任とか昇格していったらいいと思いますし、それについての我々の会社でいったら数値目標というのは、愛媛県とは逆で、いらなかなという気はします。できる人がどんどん上がってやればいい。その周りの者が、私も管理者ですが、フォローしていく。先ほどお茶を入れられていましたけど、私達も局の中だったら誰がというのはなくて気がついた者がするというにしています。そういうのをさまざまな機会でも地域であったり会社であったり家庭であったりということで実践するのと、そういうことを口コミではないけど、広めていくのが大事かなと思いました。

**○桐木陽子委員** ありがとうございます。まさにそのとおりですね。

藤田委員、いかがですか。

**○藤田由美委員** 私も男女共同参画、こういう会議をするということは、やはり格差もあったりいろいろな問題があったりの中で皆さんで協議していった何かいいことができたらいいですねという感じでできればいいと思っております。その中で、今、お茶を男性の方が入れてくださいましたが、小さいことから言えば夫婦間で、今若い人たちは共同で子育てしています。私たちの時代から見ると共同で男性が食器を洗ったり、おむつ替えたり、女性と同じことをしているのを見ると、だいぶ若い人たちは男女共同参画への意識があるのかなと思います。だから若い人たちのほうが、するりと男女平等にやっているのかなと最近よく思います。

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。

その方たちを応援するようにしないとイケませんね。

**○喜田ヒサ子委員** そうですね、私たち漁協女性部といたしましては、個々で小さいところでは「喜田さん、よくやってくれてる」とすごく大事にしてくれています。でも、大きい組織の中に入ると、女性は今、出ていません。本当に低い参画になっております。やはりそこらへんが私たちにとったら女性ならではの声が届けたいのにものを言わせてくれないと感じます。この間も全国の会議の理事会にも行ったんですが、絶対に会でお話するのは男女共同参画なんです。一番漁協では遅れていますので、そういう話が募ってきますが、今年は女性が運営委員になるとかサポーター役になるとか、参与にまでなったらいいねという目標を立てまして、計画しようというお話だったので、納得して帰ったんですが。県とか市とか、私たちの漁業組合内ではすごく大事にいただいております。でも、私たちの漁協女性部の大きな会とか全国レベルの中にはまだまだ参画をさせてもらえていないです。

もう1つ私も言いたいことがあるんですが、大雨が降ったり小さい災害などもそこそここ出ていると思いますが、吉海町も雨がたくさん降って1軒家が半分崩れたことがあったんです。その人達の声を見ると、役場の防災の関係者も全然当てにならない。近隣の人じゃないと駄目だというお話を聞いたんです。やはり組織づくりというのは大切だと思いますけど、地域の住民というものもすごく大切なのでないかな、男女を問わず、ということをお思っております。

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。女性活躍推進が企業主導型といいますか、働く場での女性活躍をまず推進しようということで取り組みがかなり軌道に乗って

まいりました。あとはそういった活動は農林水産漁業、そういった第1次産業にもしっかりと目が向けられて全体として愛媛県の女性活躍推進につながるように次年度はぜひ期待したいと存じます。喜田委員がおっしゃった本当に小さなことの積み重ねが一番大事ですので、小さなことにしっかりと目を向けながら、次年度の男女共同参画推進にご尽力いただきたいと思います。

ほか何かこれと言っておきたいことはありませんか。

**○横山ぬい委員** さっきの広報の表現なんですけど、本当に難しいと思うんです。松山市のコムズで毎年やっているコムズフェスティバルの中で、ワークショップを15年ぐらいさせてもらっているんですけど、絵本、童話の中に見るジェンダーというテーマで白雪姫と桃太郎を題材に開催したんです。そうしたら市民団体の方がいらっちゃって、ワークがすごく大変なことになったんです。私の担当のテーブルの中にすごく意見をおっしゃる方がいらっちゃいました。ワークでは童話を批判するというわけではなくて、童話の中に私たちの女らしさとか男ならではという擦り込みがあるよねという発見のための議論の場なので、何がいけないとかいいとかそういうことではないんですけど、その方からは「あなたのような方がいるから今は問題のある子どもがどっと増えているのよ。女性は家にいるべきよ。仕事なんかしてるからそうなるの。」と、ものすごく叱られて大変な思いをしました。本当にそういう意味では表現はすごく難しいと思うんです。それは広報においても、特に日本人の言葉に対する受け取り方という感受性はほかの言語に比べてもとても大きく、私たちは大きな意味を及ぼす言語を使っていると思うんです。言いたいのは、例えば「ひめボス推進働き方セミナー」のチラシ、これだって女性の写真を載せているけど、これが本当にいいのって言ったらきりがありませんよ。むしろこれは愛媛版イクボスのためのマネジメント改革をやりましょう、働き方改革をやりましょうという提案なので、むしろ管理職は男性のほうが多いじゃないですか。そしたら男性の写真じゃないのって、統計的には普通思うんですけど、女性にして、少しソフトにしてというのでつくられているから私は全然いいと思うんですけど。だからきりがありませんということ。人それぞれ本当に価値観は違いますし視点が違うので。絵本とか童話は本当に懐かしい日本の情緒、子どもたちの教育、叙情性もしっかり育成する大切な文学だと思いますので、そういったことの議論をすることが私は大切だと思うんです。これの表現、これってこうだけど、こういうふうに分けられている感じがするよねとか。でも、これはこれでいいんじゃないのというようなより一人一人がその人らしく輝ける社会を目指すんだということさまざまな事例をもとに県民がいろいろな場面で議論したり話し合ったりして、より理解を深めながら多様な社会を認め合う、そんな地域になればいいのかなと思いました。

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。ほかに何かございますでしょうか。特にな  
いようですので、続きまして、議題4 国の取組についてお願いします。

**○事務局**

《説明 資料7 平成30年度男女共同参画局予算政府案について 他》

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。女性活躍推進に関する平成29年度補正予  
算は愛媛県内は何か動きはあるんですか。

**○事務局** 1ページの下から2番目の地域女性活躍推進交付金ですが、先ほど説明さ  
せていただきました女性活躍推進事業でこれまでも活用しておりまして、次年度もま  
た応募しようと思っています。

補正予算はそのまま来年度に繰り越されるということです。

**○桐木陽子会長** 分かりました。ありがとうございます。

それと、文部科学省の中で男女共同参画の担当課の名称がなくなるという発表があ  
ったんですが、そのことは何かご説明がありましたか。

**○事務局** この会では特にございません。

**○桐木陽子会長** 残念だなと思っております。ありがとうございました。

#### 4. 閉会

**○司会** ありがとうございました。閉会にあたりまして、飯尾県民生活局長から一言  
ごあいさつ申し上げます。

**○飯尾県民生活局長** 県民生活局、飯尾でございます。皆さん、本当に熱心な討議を  
していただきましてありがとうございました。愛媛県といたしましては、男女共同参  
画に限らず、21世紀になりまして社会が大変大きく変わってきております。先ほどの  
お話にもダイバーシティという考え方がありましたが、誰でもどなたでもいろいろな  
ところで活躍できる、多様性の場が非常に大切と考えております。それと合わせまし  
て人権問題。これらも一緒に考えていかなければいけない問題だと思っております。  
ちょうど予算編成が終わりまして、今年度もひめボスを中心にいろいろな事業を展開  
してまいりましたが、来年度も引き続き愛媛県といたしましては男女共同参画に向け  
たさまざまな施策を展開してまいりたいと考えております。よろしくお願ひいたしま

す。

さて、委員の皆さま方におかれましては、この3月で任期満了ということになっております。本日、ご出席の皆さま方には県政に長らくご活躍いただきまして心より感謝申し上げたいと思います。今後もそれぞれの立場からいろいろなご意見を頂戴することがあろうかと思っております。本県の男女共同参画づくりにこれからも引き続きご理解とご協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

最後になりますが、皆さま方のこれからのご活躍、ご健康を心からご祈念申し上げまして閉会のあいさつとさせていただきます。

ありがとうございました。

**○司会** 以上をもちまして、愛媛県男女共同参画会議を終了いたします。なお、本日の議事録につきましては、事務局から後日連絡させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいいたします。