

# 平成 28 年度第 1 回愛媛県男女共同参画会議議事録

日 時 平成 28 年 7 月 22 日（金）10:00～12:00  
場 所 県議会議事堂 4 階 経済企業委員会室  
出席委員 8 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 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 ただいまから、平成 28 年度第 1 回目の愛媛県男女共同参画会議を開会いたします。開会にあたりまして、石丸県民環境部長からごあいさつ申し上げます。

## 2 部長あいさつ

○石丸県民環境部長 県民環境部長の石丸でございます。本日は、お忙しいところ、なによりもお暑い中、御参加いただきまして有難うございます。平素から男女共同参画の推進はもとより、県政の各般にわたりまして御協力を賜っておりますことを改めてお礼申し上げます。

また、今年委員の改選がございましたが、皆様には快く御就任いただきまして、心よりお礼申し上げます。

さて、御承知のとおりでございますが、大企業に女性活躍に向けた事業主行動計画の策定等を義務付ける女性活躍推進法が今年 4 月に全面施行されるなど、国において男女共同参画社会づくりに向けた取組みは新たな段階に入ったと言われております。

地方におきましても、急激な少子高齢化を背景としまして、持続可能な地域を創っていくためには、女性が定住したくなる地域を実現することが不可欠であり、「人口減少対策」や「地域経済の活性化」におきまして、「女性が活躍できる環境づくり」が重要な鍵となっているところでございます。

こうした県政の最重要課題も踏まえまして、昨年度、当会議で御審議をいただきまして、第 2 次男女共同参画計画の中間改定を行いました。あわせて、女性活躍推進計

画を一体的に策定したところでございます。今後、県といたしましては、この計画に基づきまして、全ての女性が生き方に自信を持って輝くことができ、ひいては男女が共に暮らしやすい社会を目指していくこととしております。

この会議では、男女共同参画の推進に関する施策や重要事項を審議していただきますが、皆様には、それぞれの立場から忌憚のない御意見・御提言をいただきまして、更なる推進にお力添えを賜りますようお願いいたしまして、開会にあたりましてのごあいさつとさせていただきます。

### 3 委員紹介

**○司会** 今回の会議は、4月に委員が改選された後、最初の会議となります。今回の改選では10名の方に御就任いただき、うち、3名の方が新任、7名の方が再任となっております。

それでは新たに御就任いただきました委員を御紹介させていただきます。

公募委員の大程委員でございます。

NHK松山放送局放送部長の小野委員でございます。

もうひとかた、新任としまして愛媛県PTA連合会副会長の大西委員に御就任いただいておりますが、本日は所用のため欠席されております。

続きまして、引き続き委員に御就任いただきました委員の方を御紹介させていただきます。

愛媛県公安委員の亀岡委員でございます。

松山東雲短期大学教授の桐木委員でございます。

愛媛県漁協女性部連合会会長の喜田委員でございます。

愛媛大学教育学部教授の 壽 委員でございます。

一般社団法人愛媛県建設業協会女性部部会長の藤田委員でございます。

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の横山委員でございます。

このほか、本日は所用のため欠席されておりますが、愛媛県商工会議所女性会連合会理事の佐川委員に引き続き御就任いただいております。皆様、2年間よろしく御願いたします。

次に、本日の出席者ですが、愛媛県男女共同参画推進条例施行規則第15条に基づきまして、愛媛労働局雇用環境・均等室長補佐の三好様に御出席いただいております。

また、県男女共同参画センターの名智次長に御出席いただいております。

さらに本日は、県庁の推進体制である愛媛県男女共同参画推進本部の下に昨年度、女性活躍推進部会を設置いたしました。その部会員である関係課の主幹・課長補佐に御出席いただいております。出席者は配布の名簿のとおりでございます。本日はよろしく御願いたします。

#### 4 会長・副会長互選

○司会 続きまして、条例施行規則第 13 条第 2 項に基づき、委員の互選により会長及び副会長を定めることといたします。

○信貴男女参画・県民協働課長 同じく条例施行規則第 16 条に基づきまして、この会議の庶務を担当しております男女参画・県民協働課長の信貴でございます。よろしくお願いいたします。

それでは会長の互選に移らせていただきます。会長の選出について何か御意見等ございませんか。

○亀岡マリ子委員 隣に座っておられる桐木委員に、引き続き会長をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

(各委員 拍手)

○信貴男女参画・県民協働課長 ただいま桐木委員を会長にとの御意見をいただきまして、皆様の御賛同がありました。桐木委員を会長とすることに異議がなければ、会長をお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、よろしくお願いいたします。

続きまして副会長の互選に移ります。何か御意見等ございませんか。

○亀岡マリ子委員 引き続き壽先生をお願いしたいと思いますが、いかがでしょう。

(各委員 拍手)

○信貴男女参画・県民協働課長 ありがとうございます。それでは引き続き、桐木会長、壽副会長をお願いしたいと思います。お席の移動をお願いします。

○司会 それでは、ここで、桐木会長にごあいさつをいただきたいと思います。

#### 5 会長あいさつ

○桐木陽子会長 この会議では、第 2 次男女共同参画計画の中間改定におきまして、皆様から大変熱心な御協議をいただきました。その結果、答申どおりに中間改定を行うことができました。厚くお礼申し上げます。

今年度は、新しい計画のもと、更に男女共同参画が進むことを願っております。

男女共同参画といえば愛媛県だよ、女性活躍といえば愛媛県だよ、と言われる日を目指しまして、努力していきたいと思いますので、皆様どうぞ、御支援、御協力のほどお願い申し上げます。

本日は大暑ということで、暑さ最も厳しい中、また、大変お忙しい中、お集まりいただきありがとうございました。ありがとうございます。議論も熱くいきたいと思いますので、熱心に御意見をいただきたいと思います。

また、本当にお忙しい中、関係部署の方にもお集まりいただきました。愛媛県の取組の姿勢を感じる一端でございます。今後ともよろしく願いいたします。

**○司会** ありがとうございます。なお、恐縮ですが、石丸部長につきましては、所用のためここで退席させていただきます。

当会議は、10名の委員で構成されております。

本日は、8名の委員に御出席いただいておりますので、条例施行規則第14条第2項に基づき、本会議は有効に成立しております。

それでは、議事に入ります前に、本日の資料について御確認をお願いいたします。

なお、あらかじめ委員の皆様には、本日の次第、配布資料一覧、資料1～7をお送りしておりました。本日、委員名簿及び配席図をお配りしております。お手元に資料がない場合は、お知らせください。

それでは、条例施行規則第14条第1項に基づき、ここからの進行を桐木会長をお願いしたいと思います。それでは、桐木会長よろしく願いします。

## 6 議事

**○桐木陽子会長** 本日は、議事に沿いまして、事務局の説明を受けながら、皆様方からの質問、意見を賜りたいと思います。時間の限られた会議でございますので、スムーズな運営を心掛けたいと思いますので、よろしく願いいたします。

まず、議題1 第2次愛媛県男女共同参画計画（中間改定）につきまして事務局から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）ビジュアル版》

《説明 資料2 第2次愛媛県男女共同参画計画（中間改定）〈概要資料〉》

**○桐木陽子会長** ただ今の御説明について、御意見、御質問はありませんか。それでは次に、平成28年度のスケジュールについて事務局から説明をお願いします。

### ○事務局

《説明 資料3 男女共同参画会議平成28年度スケジュール案》

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。ヒアリングのこともスケジュールに絡んでくるかと思うので、続けて説明をしていただいた後、まとめて御質問を受けたい

と思います。それではお願いします。

## ○事務局

《説明 資料4 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5 県の審議会等への女性委員の登用状況（平成28年4月1日現在）》

《説明 資料6 平成28年度 県の男女共同参画関連施策概要》

《説明 資料7 平成28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。資料7で説明されました5つのヒアリング対象事業について、少し説明を加えていただいてもよろしいですか。

**○事務局** 次回の会議でヒアリングする事業の候補として、事務局で5つほど選ばせていただきました。まず、自助・共助防災対策実践促進事業、防災士養成促進事業でございますが、これは、自主防災組織・防災士等の連携交流事業や、県の災害対策本部、学校などの災害対応力向上のために防災士養成講座などを開催しております。

今、防災関連におきましても、男女共同参画の視点を取り入れた対応が重要であると注目されておりますので、これらの事業を候補に挙げさせていただきました。

えひめのイクメン推進事業につきましては、地域少子化対策強化事業費の1メニューとして実施するものです。男性の育児・家事参加のための機会づくり提供やイクメンメンターの養成などを行うこととしております。

3番目の地域の介護人材参入・定着促進事業費、働く家族の介護力強化事業費等ですが、こちらは6月補正で新規に計上された事業でございます。多様な人材を掘り起こして介護入門研修の実施や、働く家族等を対象とした介護力強化セミナーの開催などが予定されております。

男女共同参画におけるワーク・ライフ・バランスの視点から、これらの事業も候補とさせていただきます。

次の若年人材育成推進事業費、中小企業人材確保支援事業費につきましてはジョブカフェ愛 work の事業でございます。基本的には若者に対する就職支援サービスとして実施している事業でございますが、その中で、女性の就業支援も行っておりますのでピックアップいたしました。

この他にも産業振興財団で女性の起業支援などの取組も行っておりますので、それらと併せましてヒアリング対象の候補に挙げさせていただきました。

最後に一次産業女子活躍支援事業でございますが、一次産業女性リーダー育成のためのネットワークづくりや企業との商品開発、生産技術の習得などを行う事業でございます。

「さくらひめ」という女性グループが設立されておまして、本日御出席いただいている大程委員もそのメンバーであると聞いております。注目されている活動という

ことでピックアップさせていただいております。以上です。

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。資料7の裏に、これまでにヒアリングした項目を載せていただいております。後ほど、ヒアリングする項目は検討して参りたいと思います。

それでは少し整理しまして、資料の4から6で示されたことにつきまして、御質問、御意見を頂戴したいと思います。

**○横山ぬい委員** 資料の4の上から7番目、職業生活における女性の活躍推進の指標として「従業員数10人以上300人以下の県内企業のうち、新たに女性登用等の自主目標を設定する企業」というのがありますが、県内は中小企業が99%を占めますので、大企業のみならず県内企業への意識啓発活動もされているということですが、32年の目標が700社になっていますが、昨年度は後半期にスタートしましたから19社という一部の企業、女性活躍を十分なさっている企業が中心だったと思いますが、700社を達成するための具体的な施策を教えてくださいたいと思います。

**○事務局** 今年度から本格化して中小企業へ普及啓発していくこととしております。県の事業としまして当課が担当しておりますが、愛媛県法人会連合会に委託して、企業の経営、男女共同参画、そのどちらにも詳しい専門家などにアドバイザーになっていただきまして、中小企業へ実際に伺って普及啓発をしていくという事業を実施することとしております。

委託契約は締結済みですが、これからアドバイザー40名を選定しまして、講座等を開催して知識を持っていただき、各企業を回っていただく、これが今後本格化していく予定となっております。

また、これだけではなく、あらゆる機会をとらえて啓発をしていきたいと考えておりまして、委員の皆様にも、企業等に出向く機会がございましたら、事務局の方へも御一報いただければありがたいと思います。

**○横山ぬい委員** 中小企業の取組はまだまだこれからですので、そういった専門家のアドバイザーの御指導いただきながら、企業ごとに業種も規模も文化も違うものですから、企業ごとの丁寧な御指導いただければと思います。

ひめリットの企業の中では、企業同士の女性活躍についての生の意見交換がされていますが、大変参考になります。今は情報社会ですからネットでも様々な取組が検索できるのですが、やはり大企業が多くて、10人20人くらいの男性中心の会社などで、女性用トイレもないといった会社がどうやって取り組んでいけばよいかなどの現実的な悩みもあると思います。企業同士で気軽に交流が持てる、そういった場づくりのようなことも、アドバイザーの派遣とあわせて取り組んでいただければと思います。

また、事例集なども、国、労働局の方で作成されていますが、やはり大企業が中心

ですので、中小企業の女性活躍推進というリアルな事例集といったものを、今日からこれをやってみようという、そういった事例集があればと思います。

当社エス・ピー・シーは社員数 110 名足らずの会社でございますが、女性活躍推進協議会のリーダーと副リーダーの関係で、伊予銀行とここ 3 年ほどお付き合いしております。いろいろなヒントをいただいております。伊予銀行では年間で 5 日連続の休暇を全社員に義務付けておられ、それは土日の休みと合わせて 7 連休ということになります。それを年 1 回、必ず取るということで、4 月当初に全社員にいつ取るか報告させてやっておられるということで、それがワーク・ライフ・バランスにつながったり、日常業務の効率化や助け合いの精神、7 日間休みますから、それだけ他の方に協力を求めたり調整することが必要になってきますから、そういったことがうまく機能しているそうです。

採用においても今の新卒の学生さんは、そういった女性にとって働きやすい会社かどうかを気にしており、それは男性も気にしている。ワーク・ライフ・バランスの取組も企業の姿勢として重要視されており、7 連休を取れるということは会社説明会で一番響いているんだよということをおっしゃっていました。

そこで、当社も 7 連休は無理でも、まずは 3 連休ということで、土日と合わせて 5 連休を義務付けしました。これは役員も含めて全員必ずということで、子供がいらっしゃる方は夏休みなどに優先して取り、そうでない方はそれ以外の時に取るということで実施していますが、うちはすごく忙しい会社なので、5 連休なんかとったらどうなるのかという心配があったのですが、既に協力体制もできて良い結果が出ています。

小さなこと、ちょっとしたヒントを得ることができるので、こういった企業間の交流がもっと行われると良いと思います。

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。アイデアも御紹介いただきまして、事例集の話もありました。女性活躍推進に関して、どのように一步を踏み出せばいいかがわからないという企業がなくなるような事業を推進いただきたいと思います。

**○事務局** 先進事例集につきましては、今年度作成することとしておりますので、先程の例などを参考にさせていただきながら、少しでも県内の中小企業の参考になりますように、うまくいった例、実際に社員さんの活力になったり企業の利益になったりした事例を取り上げていきたいと考えております。

**○桐木陽子会長** 完全な売り手市場で、予定の採用枠を確保することも大変だということをお聞きします。女性活躍推進は、女性の活躍を推し進めるということだけでなく、働き方改革も含んだものであるということ、もう少し PR していく必要があると思います。学生さんたちは、そのような企業の動きに敏感で、女性活躍に積極的に取り組んでおられる企業を選ぶといった傾向にあるのではないかと思います。いかがでしょうか。

**○壽卓三副会長** 学生たちがアルバイトなどで、ブラックという表現が一人歩きする部分も含めてですが、そのような中でどのようにして職場関係を築いていくかということが関心事になっているようです。

そういった意味で自分のライフスタイルを考える、男性にとっても共働きでなければ暮らしていけないみたいな感覚、これがいいことか悪いことかは別にして、そういう感覚が非常に強まっていて、また、一方で女性の方もそういう動きが、必ずしもそうでない動きもありますけれども、どちらの側にとっても、ある程度長い時間働きたいというのが、全体的に強まっている。

ですから、その時々で、例えば子育てをどうするかとか、いろんなことが彼らの関心事となっているということは確かだと思います。

働き手の質という形で考えて、職場環境の整備というのを、生産人口が確実に減少していく中で、確保するためにはそういったことをやっていかないと、なかなか厳しくなっているんじゃないか、彼らが長期にわたって働き続ける環境の一環として、ワーク・ライフ・バランスというのがどうしても不可欠というのは確かです。

数値目標の男女がともに参加する家庭環境づくりのところで、27年度において育休取得率2.5%、32年度には13%へ5年間で増やすということですが、これ、愛媛大学でも大変苦勞しており、難しいところですが、ここらあたりの問題、あと、育休じゃなくて、基本的施策の話にありましたけど、年休の消化率というののもかなり厳しいと思います。

やはり職場環境の中でお互いに融通し合って協力関係を作ることが、ある意味難しい時代だということがあって、協力関係を職場の中で作れているかどうか、というのが問われている。

育休の方は流れがあるが、年休の方は、先ほど7連休というのがありましたけれども、お盆の時の7連休というのには大学の場合は制度化されていますが、そうじゃない別のところで自分で連休を取っていくということは、職場環境の中でお互いの調整が可能となっていることが必要で、年休取得は、職場環境の改善のところで、一見無関係に見えますが、実は非常に重要な指標になっているのではないかと考えます。

**○桐木陽子会長** ありがとうございます。長時間労働の見直しや休暇の取得率向上は労働局等の意識啓発も関係するところだと思いますので、関係機関と連携しながら取り組んでいただければと思います。

委員一人一人も自主目標を設定するような働きかけを、担当される講座などがありましたら、そこでもお願いしたいと存じます。

**○横山ぬい委員** 壽先生のお話に関連して、よろしいでしょうか。株式会社フジの社外取締役をさせていただいておりますが、1年前の就任当初から女性活躍推進プロジェクトを立ち上げまして1年がたちました。

フジは従業員8千人を抱える大企業なんですが、女性従業員が8割、女性の役員が

一人もいない状況で、女性活躍の改革をやってほしいということで、社外取締役をやらせていただいております。

このプロジェクトでびっくりしたのが、この会社で長く働き続けるために阻害要因になっていることは何ですかみたいな、いろんなアンケートを取ったのですが、制度の問題とか結婚して子どもができたら働きにくいとかが多いかなと想像していたのですが、圧倒的に多いのは上司との関係でした。

働きにくい、続けられない理由の最大の理由は男性上司、すごく陰悪みたいなことではないんだけど、休みを取りにくいとか、子どもができて短時間労働になったら自分は役立ってないじゃないかとか、正社員で入社したのに短時間労働の勤務になるとパートさんの業務にシフトさせられたとか、会社の中での男性管理職との人間関係が、外から見るイメージと全く違って、昔ながらのマネジメントになっているということが浮き彫りになりました。

そこで、人事課と一緒に、そこを改革しようということで、先日もイクボスの川島先生に来ていただきまして講演会をしていただいて、本当に刺激的な話をさせていただいて、いい感じになっています。

本当に人間関係、男女共同参画とか女性活躍推進でいろんな制度面にどうしても目が行くんですけども、大事なことは職場の身近な人間関係、ここに信頼関係があれば、それぞれの働き方、生き方を尊重しあって助け合っていけるという、働くことの原点を見たような感じで、1,000以上のアンケート調査の結果を見まして、非常に大きな指標として、そこを中心に改革していこうとしています。

今年度2年目に入りましたので、具体的な施策を3つのチームに分けて、制度面の改善、キャリアアップの問題、ワーク・ライフ・バランスの3チームで、いろんな検討をしていくことになっています。

社内の信頼関係については、今度、メンター制度というものに、新たに社内全体で取り組もうと思っているんですけども、大変ワクワクしています。女性メンバーは全社で15名、これは手を挙げていただいたんですが、あまり多くなってもいけないので、応募は結構多かったのですが、15名選ばせていただいて、職種も部局も違う方を選んでやっております。皆さん、意識がこの1年ですごく変わってしまっていて、いろんな研修会や勉強会をしても、今までは嫌々やっていたのが、最近では自分事として、仕事を楽しむことがいかに大事かというふうにやっております、そういう場を設けていきたいと考えています。

壽先生のお話に関連して、本当に人間関係が重要なんだということを、この1年間で非常に強く感じております。

**桐木陽子会長** ありがとうございます。なかなか数値化できない雰囲気というものが大事だということですね。

**壽卓三副会長** 多分、中小企業では少ないと思うんですけども、女性の人たちが転職

に次ぐ転職をしている。要するに組織が、単年度であったり 2、3 年という範囲で効率を考えてしまう。その人に 20 年働いてもらうということと比べず、短期的に 3 年位で考えて、育児等で効率が落ちるということで、そこで切っちゃえば、結局その人たちの可能性が、会社の中でそこから成長しないで切られてしまうことになる。

それは会社として、そこまでの人しか雇えないということになって、それがずっと続くと、伸びるという可能性をダメにしている、自ら切り捨ててしまっている。

そのこのところを変えられるかということが、おそらく一番問われていて、その 2、3 年を耐えることが、長い目で見るとその会社にとってプラスになっているんだという視点に変えられるかどうかということが、実は女性活躍の一番のポイントになるんじゃないか。それだけ体力があるかどうかということも問われますけど。

**小野正晴委員** 今のことに関連して、愛媛県は中小企業が多いということで、その経営者の方々に、女性を活躍させるということが企業の利益向上につながるということの意識を持っていただかないと、なかなか進まないわけですよ。

先ほど紹介していただいたフジのような会社ですと、トップの方が判断していろんなことができる、ところが多くの中企業はそうじゃないと思います。行政施策をいろんな形でしっかり PR していくということはわかるんですけども、実質的に考えを変えていく手立てというか、何か持っていないと、単に自主目標を設定してくださいと言うだけでは、アドバイザーを派遣する事業を始めましたと言うだけでは、ダメなんじゃないか。かといって補助金を出すといったことではないと思うんですけども。

何か実質的に考えを変えるような施策というものは無いのでしょうか。他の都道府県で先進事例は無いのでしょうか。

働きかけるということは、多分いろんな都道府県、国などもやっているんでしょうし、大企業ではコンプライアンスとか社会への説明責任とかあって、いろんな形で目標を立てたり休暇を取得する状況を作ったりしているんでしょうが、そうじゃない多くの所、中小企業を上げていかないと底上げはできないですよ。そういう所に対して実質的に考えを変えるような手立て、そういうものが何か必要ではないのでしょうか。

**亀岡マリ子委員** 今、小野委員が言われるように、企業の話を知るとですね、横山委員も言われるように、やらなければならないことは分かったし、やろうとするんだけどどうしたらいいのかわからない、先進事例を知りたいんだけど、なかなかコンタクトできなくて、行政の方へどうしたらいいんですか、どこへ聞いたらいいんですかといった話があると、市町行政の方からも聞いたことがあります。

横山委員も言われたように、企業へのアドバイザー派遣で啓発をするのももちろん大事なんですけども、そういった企業間の連携、交流、そういうふうな機会、ネットワークづくりといったものもあわせて進めていくと効果が上がるのかなと思います。

それで、小野委員の言われるようにアドバイザー派遣にあわせて何か施策はないかということを考えられたらと思います。

**桐木陽子会長** それについては、えひめ女性活躍推進協議会に横山委員さんが関わっておられますけども、そのあたり、実質的な取組などはいかがでしょうか。

**横山ぬい委員** 小野委員さんおっしゃるとおりで、企業は経営に直結しない限り、今、国際的にも競争の厳しい時代になっておりますので、企業イメージのためとか、国が勧めているからという理由で何かをやるというほどの余裕はないので、その施策が、経営に直結していて、従業員雇用の継続につながったり、自社が掲げるミッション・使命に、ずっと紐づくものになっていない限りは、本気で取り組むことはできないですね。

今回のアドバイザーの派遣は、中小企業診断士の先生方ですから、経営戦略としていかに女性活躍や男女共同参画が有効かという視点でアドバイスをいただければと思います。

また、事例集の作成も行うということですので、取組の結果がどのように企業の経営戦略に役立ったかというところに視点をおいて、作っていただくと、非常にわかりやすいものになるのではないかと思います。

**小野正晴委員** でしたらなおさら実際に中小企業に行かれる事業ですので、こういうところで実際に行ったアドバイザーの方たちが企業の意識はどうだったのかとか、そういうことを是非ヒアリングで伺いたいなと思います。

最終的に700社という目標が県全体から見てどうなのかということはよくわかりませんが、そういうところから底上げしていかないと、なかなか最終的には女性が働きやすい社会・職場環境につながっていかないとと思いますので、そういうところから何か課題が見えてきたら、次年度以降の施策に持っていけるのではないかと思いますので、関係課のヒアリングに加えていただければと思います。

**横山ぬい委員** 女性活躍推進協議会は松山商工会議所、愛媛県商工会議所連合会など県内ほとんどすべての経済団体が入っている組織なので、大企業などは一つの企業名で、メンバーの団体に10ぐらい重ねて入っている状況です。

それぞれの団体の定例的な勉強会などで、アドバイザーからの各社の状況、現状をフィードバックいただいて、各社の男女参画の取組、女性活躍推進の取組を共有していくというのも、今年度の女性活躍推進協議会の具体的な取組になってくるとと思います。

**桐木陽子会長** よろしくお願ひいたします。それでは、提案がありましたように、今回、新規のプログラムで注目したいところですので、経過並びにPDCAサイクル回していただいて、派遣される方の男女共同参画の研修等をしっかりやっていただいたうえで、一つ一つの企業にコンタクトをとれる貴重な機会ですので、この事業が有効に活かされるよう、よろしくお願ひします。

藤田委員もこのことに関連して、建設業界の取組などいかがでしょうか。

**藤田由美委員** 建設業界と言いましてもいろいろな企業がありまして、10人くらいでやっている小さいところもありまして、フジなどは大きいからそういう取組でも経費なんかもあるんだろうと思いますが、ぎりぎりで行っているところなんかはそういう余力もない中で、国がどういう補助をして、いかに意識改革できるかですね。

アドバイザーとかも、建設業に関しましては、育休とかそういうものを就業規則に盛り込むために法人会がお手伝いしましょう、というのを何年か前に無償で行っていただきました。そのような企画とかがいろいろとあったら、小さい企業も考えてみようかなと思うこともあ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。

それでは、ヒアリングの項目を少し議論させていただきたいと思います。

御提案のあったものは5つございます。いずれも地域課題として重要なものばかりで、男女共同参画としても重点的に取り組んでいる課題ばかりです。

全部というわけにはいきませんので、3つばかり選んでいきたいと思います。喜田委員いかがでしょうか。

**喜田ヒサ子委員** 一つ目に一次産業女子の活躍支援事業がありますが、今年できたんですよね。私たち漁業者においても、やはり海と陸に分かれますので、男女はすごく壁が厚いです。

そういう中で、魚を獲ってきたらそれをどう料理してどう食べるかとかを、テレビで全国的にPRしてくれています。それは女性ならではの、女性じゃないとできない料理番組とかで、テレビであちこち取り上げられて、全国で女性の活躍がパワフルにテレビ放映されているから、すごく良くなっていますというお言葉をいただきました。

女性が活躍できる、女性じゃないとできないというようなところを重点にしていたいただきたいなと思います。

**桐木陽子会長** 一次産業女子活躍支援事業については、大程委員、いかがですか。

**大程奈々絵委員** 私は一次産業女子のさくらひめのメンバーになっていますけども、私は松山出身で松山で働いた経験もあって、結婚を機に夫と夫の両親と共に農業を営むようになったんですけども、松山の企業と比べて、企業では私と同じ世代の女性がたくさんいて、交流もできて刺激を受けていましたけれども、農村で農業ですと、どうしても家と畑の中になって、自分から外に出ていけないと外の情報が得られないという状況です。

地域でも同じ世代の女性そのものが少ないというのもありますので、県内の一次産業女子のネットワークができたっていうのは、県内のいろんな一次産業に関わる同世

代の方と関わることができて、とてもうれしく思っていますし、わくわくする気持ちでいます。

これがどんどん活性化することによって、農林水産業が何とか成功するようになってきたらと思って期待しています。

私自身、4歳と5歳の二人の子どもを子育て中なんですけれども、資料の4にありました安心して子どもを育てられる環境整備に関して、保育園や幼稚園はかなり整備ができてきていると思うんですけども、子供が小学校に上がったからの児童クラブ等はまだまだ整備が進んでいないと思いますし、うちが住んでいる地域も、まだ学童保育はないという状況であり、また、子供の視点から考えましても、子どもの親が働いていてもいなくても、安心安全に放課後や夏休みを過ごせる環境づくりが大切とおっしゃるので、整備していただきたいと思います。

**桐木陽子会長** ゼロ歳から途切れなく、一体的に支援できているかどうか、ということですね。ありがとうございます。他にございませんでしょうか。

**壽卓三副会長** 資料4の家庭生活と仕事、地域活動が両立する環境整備のところの高齢者や障害者のところで、認知症サポーター養成数がありますが、これは、国が発表しているこれから介護を必要とする方や認知症の数が膨大に増えていくだろう、400万から700万とやがて倍になるという話、それに対応していると思うんですけども、この視点なんですけどもね、そもそも認知症サポーターの養成数という形で達成していく、認知症が増えていく、増えることにどう対応するかということもあると思うんですけども、それを増やさないためにどうするか。

ある程度年代がいった時に、社会から隔離されてしまい、コミュニケーションが取れないという形で認知症が加速的に進化してしまう、悪くなっていくという状況があると思うんですよね。この予定患者たちを放置して悪化させていくのか、彼らを人材活用してどうやっていくか、人材活用して悪化するのをどう防ぐのか、というところとセットにしないと。

これから、少子高齢化の高齢化は、社会の重荷という考えが働いているから、それをどう防ぐか、活用していくか、活躍していただくかをワンセットで考えないと、高齢者が社会から切り離されてしまう。

認知症サポーター養成の中に高齢者を社会の中で活用してく発想がそもそもあるのかどうか。それは、例えば、家族で高齢者を見るって言ったって、毎日おじいちゃんおばあちゃんと2、3時間会話しなさいって言ったって無理ですよ、現実的な話として。昼間、おじいちゃんおばあちゃんたちが活躍できる場所があれば、別にデイケアじゃなくて、違う形の活躍の場をどう作っていくか、そうすることによって、もちろん医療的なところも絡んできますけども、予防をどう考えていくのか、これをセットに考えなくちゃいけないんじゃないか。

女性の問題と関係ないように見えるんですけども、人口比で言うと、20年後は90

歳以上は1対2で女性が多くなる。統計に書いてあって、その90歳以上の人口が一番多い。5歳刻みで見た時に、生存者の数の中でいうと、一番多いのは40から50くらいの世代の層で、その次に多い層が90歳以上となっているわけですね。

だから90歳以上の方に社会的な活躍を、というのは現実的には厳しいかもしれませんが、そういった将来が予測されているわけですから、彼らを社会の重荷と考えるのではなくて、どう彼らを活用するかという形が、実は女性の負担を小さくし活躍する場を作るということにつながっていく。そういう総合施策がない限りは非常に悲観的な話に、ますます少子高齢化になっていくんじゃないか。

そこにつなげていくということで、ヒアリング対象の中に、地域の介護人材参入・定着促進事業をということなんですけども、是非、そういった視点を入れた形で聞かせていただきたい。

**桐木陽子会長** ありがとうございます。資料6の14, 15ページは、女性が活躍するというのは分かってのことですが、高齢者も障害者もともに輝くんだよということですので、障がい福祉課、長寿介護課、Uターンしてくるとか移住を含めたアクティブシニア活躍促進とか、新たな事業があります、この辺りをまとめてというようなことでいかがでしょうか。高齢者の活躍、それは要望ということも含めていかがですか。

**壽卓三副会長** すぐにはできなくても、県としては是非そのあたりのことを検討していただきたいと思うし、いろんな教育の場においても、そここのところが、予防という言葉方をしますけど、その予防ということが、実は女性活躍につながるという、そここのところを考えないと。

**桐木陽子会長** 介護サービスの削減が検討され始めてね、本当に深刻な問題ですね。いかがでしょうか。

**事務局** 担当課の方と相談してみますが、ヒアリング事業としてはこの事業ということで、答えられる範囲をということよろしいでしょうか。

**桐木陽子会長** 県民にとっては事業としての視点がないですので、そのあたりを工夫していただければと思います。

これまでに出了意見をまとめますと、一次産業女子活躍支援事業の新事業について聞きたいということと、安心して子どもを育てられる環境整備はどう取り組まれているのか、包括的な事業の進捗状況について聞きたいということと、また、壽委員からも同じくですけども、高齢者に対してサポートされる側じゃないよ、そういう活躍の場を問う措置も含めてどうしているのかということのお話を聞きたいという御意見が出ております。他にございませんでしょうか。

**小野正晴委員** 先ほど申し上げました、中小企業の女性活躍の取組促進のための専門家の派遣事業で、所管の課の方よりも実際に行かれた方々が実際に企業と接してどうだったのか、インセンティブを与えるためにはどういうことが必要なのか、そういうことを可能であれば聞いてみたいと思います。

**事務局** 時期的にスタートして緒に就いたばかりのところになると思いますので、総括的なお話がまだできないため、この時期がふさわしいかどうかということはあるかどうかと思います。

**小野正晴委員** 総括的な話でなくてもいいと思うんです。実際の現場の話というか、中小企業にとっては経営課題と直結しないということでは進んでいかないと思うんですよね。先ほどの話ですと、専門家の方が経営指導されながら、どういうふうにやったら女性の登用とか増やして売り上げにつながっていくか、ということをおアドバイスするということでしたよね。でしたら、実際に行かれた方が企業と接する中でどんな課題を感じているかということを実際に伺うことができれば、翌年度、あるいはさらに次の施策とし、こういうことをやっていけばいいんじゃないかというヒントになるんじゃないかと思います。事業の総括を課の方から聞きたいというよりも、むしろ実際に行かれた、企業の経営者と接触された方から、企業の反応とか、企業の何を進めればこういう自主目標とか女性の参画が進むのか、ということを知りたいと思います。

**桐木陽子会長** ありがとうございます。そのあたりは御提案として受けたいと思います。

**横山ぬい委員** 先ほどの壽先生の高齢者の活用について、世代間を超えていろんな課題をもっと統合した施策の考え方はとても重要だと思います。

昨年ベストセラーになった篠田桃紅さんという書道家の「一〇三歳になってわかったこと」という本があって、家族への一言メッセージと文集の本で、どっから読んでも読みやすい本です。その中で強く印象に残っているのが、老いたら老いたでまだ何ができるかを考える、というのがあって、百三歳の方がまだ何ができるかを考えるという、年を取っていけば体力的には落ちてきて歩くのが億劫になったり、できないことがどんどん増えてくるんだけど、でも、できることを考える、若い時よりも逆に研ぎ澄まされていったり、大きなことができたり、より増す能力や、残っている能力はすごくあるので、百三歳になった人が、まだ何ができるかを日々考えるっていうのにもものすごく感動しました。

先生がおっしゃったように少子高齢化人口減少の大きな環境の変化の中で、男女共同参画というのは統合施策なんだということを感じます。

今回、ヒアリングの対象などをさせていただいて、是非とも連携により、この視点

での事業の展開をしていただきたいし、より高い意識を持っていただいで統合施策として行っていただきたいです。

**桐木陽子会長** ありがとうございます。先ほどからお聞きしていますと、やはり一事業一担当部署というヒアリングではなく、重点目標として掲げているので、重点目標について、今日もたくさん関係部課が集まってくださっています、こういう関係でのヒアリングができないでしょうかね。重点目標を何か決めていただいで、そこに関係されているところにお話をしていただくというのは、これまでとは違う形式ですがいかがでしょうか。

**事務局** 一事業に絞るのではなくて、介護予防であるとか、いつまでも元気で高齢者の方々が暮らしていけるための施策、あるいは、もし認知症になられても高齢者の方がなにがしかの社会への貢献ができるようにするための施策のように大きな視点を持って、その関連施策、関連事業について事務方で選定させていただき、それについて御説明させていただくという方法での実施について担当課の方と御相談させ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。亀岡委員いかがでしょうか。このような新たなヒアリング形式ということですけども。

**亀岡マリ子委員** 県の皆さんは大変だろうなと思いますが。今おっしゃっていただいたように検討していただいで、可能な範囲でしていただければありがたいですね。聞きたいこといっぱいあると思いますので。

**桐木陽子会長** 喜田委員いかがでしょう。

**喜田ヒサ子委員** やはり今一番世の中で大問題になっている少子化と高齢化について、その関係ということで私達にも聞きたいことがあれば聞けるということで、その方がいいかなと思います。

**桐木陽子会長** そうしましたら、今出ました高齢者の問題、そして少子化の、子ども支援の問題、そういう大きくくりでどれが可能かということは預けまして、可能ところで説明いただくということでよろしいでしょうか。

一次産業女子につきましては新たな事業ということですから、これは別個ということになりますでしょうか。せつかく担当の方がいらっしゃいますので、今日、状況を時間があつたらお話しさせていただきます。

そうしましたら、ふたつの大まかなくくりでお預けしますので、それで調整していただいで、ヒアリングを実施していただけますでしょうか。

**亀岡マリ子委員** 先ほど来、小野委員さんがおっしゃっていたアドバイザーからのヒアリングについてはどうでしょうか。

**事務局** この事業につきましては当課の担当でもございますので、第2回もしくは第3回の方がふさわしいかもしれませんが、それも含めて検討させていただいて、何らかの形で説明させていただきたいと思います。

**桐木陽子会長** ヒアリングにつきましてはそのようにさせていただきたいと思いません。大変熱心に御意見を出していただきましてありがとうございます。

先ほど来、出ております一次産業女子の取組について、参加されている方がいらっしゃるといふことで、情報提供いただけることはありますでしょうか。

**大程奈々絵委員** まだ動き出したばかりで、一回目の会合が先月県庁でありまして、2回目の会合が8月19日にあることが決まっているだけで、まだこれから会員同士が意見を出し合いながら、いろんな取組をやっていこうというところですので、また次の会議で報告させていただいたらと思います。

**桐木陽子会長** 先ほどの企業に比べてのお話といい、ネットワークを作ることがいかに大事かということですよ。また御報告をお願いします。

**喜田ヒサ子委員** 一次産業の取組、頑張ってください。実は私、ならしてくれなかったんですよ。これからの若い人をターゲットに、活躍していくための会ですから。見守らせていただきます。

それから私達の漁協も県の総会がありまして、総会に全国女性連の会長からメッセージが届きました。それにA4びっしり男女共同参画のことについて書かれて、それを発表されまして、これすごくいいなと思いました。

私たちの総会へも県や漁協関係の幹部さんが来賓でお見えしておりまして、その前で他のことでなくて男女共同参画のことについてびっしり言っていただいて、全国の事務局にもそのことを伝えたんです。もうこれで行きましょう、大きな会があったらこれ言ってくださいって言ったんですけど、これ言ったからこれでいいよというんじゃないくて、言い続ける必要が私達にもすごくあると思いますので、よかったなと思っております。

**農産園芸課** 一次産業女子の話が出ておりますけど、大程委員から説明がありましたとおり、6月2日にキックオフ会を開催しまして、当初26名でスタートしましたが、関係機関等と連携しまして44名の方がメンバーになられています。

サポーターも、井関、三越、ダイハツ、田中産業、愛大を当初サポーターとしまして、今は農業関係でベルグアースとかマキタなどの会社、そのほか化粧品会社など

もサポーターになってもらうよう進めておりますので、委員の皆様におかれましても、身近なところで一次産業で次世代の農業を担う方がおられましたら、参加していただけるように声をかけていただければと思います。

特に漁業の方はまだ1名でございますので、是非、若い方に、今、ベテランのバリバリされている方がおられますので、できましたら、20代30代の、今後どうしていくか、どう一次産業をやっていくかという方には是非入っていただいて、若い者が頑張っている姿を見せて、農業に携わっていない方や大学生の方にも、将来の職業として目指してもらえそうな形のものができるばと思っておりますので、よろしく願いしたいと思っております。

**桐木陽子会長** 補足ありがとうございます。いろいろと連携していければと思いますので、よろしく願います。他に何かありますでしょうか。

**亀岡マリ子委員** 県の男女共同参画関連施策概要としていただいた分ですけども、県の方は男女共同参画の視点を各事業に盛り込む形でしていただいているんですけども、市町になりますと、その担当者が男女共同参画の視点で取り組むということが分かっていないらしいんですよ。

ある市が非常に熱心に取り組んでくださって、全庁体制で取り組むということで、いろんな取組をなさっているんですけども、担当者が、自分のところの事業で男女共同参画でできることはこれしかありません、みたいな形で、一般に男女共同参画って言われているそのものしかないように捉えているらしいんですよ。

そうじゃなくって、いろんな男女共同参画の視点から考えたらって。

県の取組が各市町へ行ってますよね。この前も担当者の方に、県の取組を参考にして、市のそれぞれの部署にこういうふうな取組ですよって紹介されたらどうですかって言ったんですけど、まだ市町のレベルではそこら辺のことが十分でないということを知りましたので、情報として報告します。

**桐木陽子会長** いかがでしょうか。市町との連携について。

**事務局** 私共と直接接するのは男女共同参画担当課になりますので、そちらの方へはもちろん県の取組を伝えておりますし、県、市町すべての施策に男女共同参画の視点をとる点では、情報共有しているつもりであるんですが、おっしゃったようにまだまだかと。そういうことにも留意して市町の職員とやっていきたいと思っております。

**事務局** 連絡会も開催してまして、市町の担当課の方々に集まっていたいただいて、情報提供や、あるいは市町同士の情報共有なんかも図っておりますので、これからも連携してまいります。

**亀岡マリ子委員** 担当者の連絡会に出て来られる方というのはある程度分かってるのかなと思うんですけども、それをどういうふうに全庁に流していくかということ、そういう場で情報交換とか指導をお願いしたいと思います。

**桐木陽子会長** よろしく申し上げます。

**壽卓三副会長** 先ほど年齢の話をされましたが、老害という言い方もあるから、そういうこともあって若い世代の話なのかもしれないけど、ちょっと私には異論があって、やっぱりいろんな年代の人が交流していくことが重要でないかと思って、そこで年齢で切っちゃうってのはどうなんですかね、と一言申し上げておきたいと思います。

というのが、例えば嫁姑の出会いだとなかなか難しいということがあるんですが、そういう形じゃなくて世代を超えた人たちが出会ったときに、どういうふうに自分の姑世代と接すればいいか、ないしは姑の方が嫁世代と接すればいいかとか。

大人になった時の世代の交流の仕方っていうか世代間の交流の仕方っていうのが、実は私たちはものすごくへたくそで、親分子分、特に男たちはそうだと思うんですけども、そういう形でしか接せられない。酒を飲む社員教育なんかも、実はそういうことがすごく大きい。それで男どもはすぐに女性もそうだと思うんですけども、嫁姑みたいな形でね、だけどもそんなことはないはずで、そのこのところの交流がどうできるかということが、高齢化社会の極めて重大な課題のはずなんですね。

だからそのこのところで年齢で切っちゃうことについては、私は強く懸念します。そのこのところ是非検討していただきたい。

**桐木陽子会長** ありがとうございます。ヒアリング対象事業として皆様から御意見がありませんでしたが、防災関係もですね、愛媛大学を中心に防災士育成に力を入れてくださっています。

今年度COCプラスの授業の中で愛媛大学が公開してございまして、防災士の集中講座を開講してございまして、現在で260名の受講申し込みがあるということです。

本学からも女性だけですけども43名の申し込みがありまして、是非とも男女共同参画の視点での防災というものに火をつけていただきたいと思います。

県内では、松山市は特に全国1位の防災士の育成ということだそうでございます。

また、西条市では、防災士を取得された女性たちがネットワークを組んで、防災女という活動を展開されているということです。

愛媛県にとりましても緊急課題となりますので、その視点での事業にも積極的に御支援いただきたいと思います。

壽委員からありましたように男女共同参画の推進というものは、年齢にとらわれず、性別にもとらわれず、年齢や性別、障がいの有無にかかわらず、すべての人がそれぞれの個性を活かしながら、能力を発揮することのできる社会の実現です。

そのことを忘れず、事業ということになりますと特定の者を対象にせざるを得ないのかもしれませんが、是非、それに関わられたら柔軟な視点で事業推進していただいて、すべての事業で男女共同参画の視点で取り組むということ、さらに強化していただければと思います。

本日は大変熱心な御議論をいただきましてありがとうございました。事務局へお返しします。

**○司会** ありがとうございました。それでは、閉会に当たりまして大森県民生活局長からごあいさつを申し上げます。

**○大森県民生活局長** 本日は、委員の皆様方には大変お忙しい中、暑さの厳しい中、御出席賜りましてありがとうございました。熱い議論をしていただきまして、いろいろな御意見、御提言をいただきました。これからの施策の推進にしっかりと役立てていきたいと思っております。どうぞ今後ともよろしくお願い申し上げます。

本日は本当に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。

本日の議事録の確認や次回の会議の日程調整につきましては、後日、事務局から御連絡いたしますので、よろしくお願いいたします。

皆様、お疲れ様でした。本日はありがとうございました。