

平成 28 年度第 2 回愛媛県男女共同参画会議議事録

日 時 平成 28 年 11 月 22 日（火） 13:30～15:30
場 所 県議会議事堂 4 階 総務企画国体委員会室
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
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 ただいまから、平成 28 年度第 2 回目の愛媛県男女共同参画会議を開会いたします。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 本日は皆様お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。また、本日は県の施策について御説明いただけるということで、子育て支援課、長寿介護課の課長様にも御出席いただき、深く感謝申し上げます。

本日は、県の施策について御説明いただいて、意見交換を行いますが、前回と同じく、各課から多くの職員の方に御出席いただいております。ありがとうございます。県の積極的な姿勢に大変感激しております。本日は活発な意見交換を行いたいと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○司会 当会議は、10 名の委員で構成されておまして、本日は、9 名の委員に御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、本会議は有効に成立しております。

ここで、今年度新たに御就任いただいた委員で、今回初めて御出席いただいた方を

御紹介させていただきます。愛媛県PTA連合会副会長の大西委員でございます。

○大西祥一委員 大西でございます。よろしくお願いいたします。

○司会 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・均等室長補佐の三好様、愛媛県男女共同参画センターの越智館長に御出席いただいております。また、前回と同様に、女性活躍推進部会員である関係課職員にも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。さらに本日は、女性活躍推進アドバイザーの活動状況について御報告いただくため、同アドバイザーである社会保険労務士の脇本美緒様にお越しいただいております。本日はよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入ります前に、本日の資料の御確認をお願いします。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1～4をお送りしておりました。そのうち資料2につきまして、ページ追加がありましたので、差替え分として机上配布しております。また、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、ここからの進行を桐木会長にお願いしたいと思います。なお、委員の皆様のお発言につきましては、事務局担当者がマイクをお持ちしますので、マイクを通じて御発言いただきますようお願いいたします。それでは、桐木会長よろしくお願いいたします。

3 議事

○桐木陽子会長 それでは、次第に沿って進めさせていただきます。議題1の「安心して子どもを育てられる環境整備」について、子育て支援課から御説明をお願いします。

○子育て支援課 「安心して子どもを育てられる環境整備」として、第2期えひめ・未来・子育てプランについて御説明します。まず、内容について2ページをご覧ください。このプランは、次世代育成支援対策推進法に基づく県行動計画、愛媛県少子化対策推進条例に基づく県基本計画、子ども・子育て支援法に基づく県の事業支援計画等、複数の法律や条例で規定をしております。子どもに関する総合的な計画として位置づけられておまして、特徴としましては、子ども・親・地域に若者を加えた4つの視点から、8つの基本目標を定めて結婚支援の強化をはじめ、妊娠、出産、子育てまでの切れ目のない支援を通じ、テーマでございます「結婚を希望（のぞ）む人が結婚でき、子どもを持ちたい人が安心して生み育てることができる愛媛づくり」の実現を目指すこととしております。

1ページに戻っていただいて下段2番にございますが、国におきましても本年6月

2日に「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定しております。このプランでは「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」を新三本の矢と位置づけておりまして、第二の矢の子育て支援に関しましては、「希望出生率1.8の実現」を目標とし、保育の受け皿拡大、保育士の処遇改善、保育人材の確保や放課後児童クラブの整備等、ハードとソフトの両面から子育ての環境整備に取り組むこととしております。

資料3ページをご覧くださいと思います。平成27年度からスタートいたしました子ども・子育て支援新制度について御説明させていただきます。この新制度におきましては、幼児期の学校教育と保育の総合的な提供、地域における子育ての一層の充実を図るため、子育て支援の量的拡充と質の向上を目指しております。まず子育てサービスの主体を市町と位置づけ、市町が必要となるニーズを把握し、市町単位の計画を作成します。これを国、県が支援しサービスの提供を保証するという仕組みとなっております。

保育事業に関しましては、これまで保育所、幼稚園、認定こども園と、施設別に行われていました支援を、施設型給付という共通の制度として整理しております。下段のポイントのところに記載しておりますが、利用者は保護者の就労状況によって、3歳以上で幼稚園に通う子どもは1号認定、保育所に通う3歳以上の子どもは2号認定、3歳未満で保育所に通う子どもは3号認定といった区分の認定を市、町から受け、それに応じそれぞれの施設を利用することとなっております。また新たに設けられました地域型保育給付では、20人未満の少人数、3歳未満の低年齢児保育の人数に対応する小規模保育に対して、保育所等と同等の給付を保証することとして、都市部の待機児童の解消や少子化が進行している地方の保育を確保することを目的としております。

4ページをお開きください。県内における保育所、幼稚園等の利用者の状況、推移を表にしております。上から保育所、幼稚園それぞれの施設と利用者を記載しておりまして、両者の下に、認定こども園さらに地域型保育と記載しております。一番右の欄が直近の28年4月の数字でございます。全体の施設数は、太く囲んでいるところでございますが、全体で521施設。利用者数が41,905人となっております。

利用者の推移については下のグラフを見ていただけたらと思いますが、総じて言えば子ども自体の数は減少している中で、施設利用者はほぼ横ばいの状況でございます。その内訳を見ますと、2号・3号の保育利用者特に3歳未満を示す3号の低年齢児の保育利用が増えているのがうかがえます。女性活躍の観点からこの傾向は今後も継続するものと考えております。

保育につきまして2点資料にはないのですが述べさせていただけたらと思います。1点は保育所の待機児童問題でございます。28年4月時点の保育所等の待機児童につきましては、県全体で110人。内訳としましては、松山市が94人、砥部町が16人となっております、昨年より9人減少しております。昨年度は119人で内訳は、松山市95人、伊予市24人ございました。この地域最大の待機児童を抱えております松山市

では、27年度中に16施設386人定員増加を図りましたが、さらなる人数の増加、特に3歳未満の児童の増加で結果的には前年より1名減にとどまった94人が待機として表れたという状況になっております。平成28年度も引き続き300人余りの増員が図れるよう整備等を進めておりますが、整備が新たな需要を呼び待機が生じるといった状況でございます。これは全国的にも同様の傾向でございます。県といたしましては待機児童の主な要因でございます施設の不足と保育士の不足という課題の解消に向け、保育の主体である市町と連携しながら支援を行ってまいりたいと考えております。

もう1点は今年度から始まりました企業主導型保育事業でございます。国におきましては、待機児童の解消を図るため行政による保育所整備に加えまして、さらなる受け皿づくりの拡充のため、今年度から企業主導型保育事業の制度を創設しております。これは企業自らが従業員等の子どもが利用する保育所を設置するのに対して、その施設整備や運営経費に対し支援を行うもので、国においては内閣府が窓口となり直接決定を行うということになっております。県内ではこれまでに伊予銀行など4事業所、96人分が決定をされております。今後も申請に対しまして順次決定がなされる予定となっております。これにより全国で見れば、5万人分の受け皿を確保したいと見込んでおります。同事業につきましては従業員のほか、地域枠で一般の住民も利用が可能となる部分がございますので、これは待機児童の解消にも有効でありますことから県といたしましても、制度の周知等に努めていきたいと考えております。

続きまして5ページお開きください。5ページ、地域子ども・子育て支援事業でございます。地域における子育てサービスに関しましては、これまで様々なサービスが行われてまいりましたが、新制度ではここに記載しております13の事業が地域子ども・子育て支援事業として規定されており、同じく市町が実施主体となり、県は国とともに財政支援をすることとしております。

なお第2次愛媛県男女共同参画計画における通知資料といたしましては、②の地域子育て支援拠点事業の設置箇所数、⑦のファミリー・サポート・センター事業の設置自治体数、⑩の病児保育事業の利用人数、⑪の放課後児童クラブの登録児童数などを数値目標として掲げております。

続きまして放課後児童クラブにつきまして、6ページと7ページに記載しております。放課後児童健全育成事業、放課後児童クラブの事業概要について御説明をいたします。平成27年4月に新制度がスタートし、それまで小学校3年生までが対象であったものが6年生まで拡大されたほか、設備運営基準についても市町で条例化されました。それに加え資格を持った放課後児童支援員の配置が義務付けされる等、量の確保とともに質の向上が図られてきたところでございます。県内クラブ数では28年5月時点で300クラブ、登録児童数は12,496人に上っておりまして、引き続き高いニーズがありますことから国・県・市町が連携をして、受け皿となる施設整備に積極的に取り組んでいるところでございます。7ページに整備状況を記しておりますが、本年度も26クラブが増設される見込みでございます。今後も各市町の実態やニーズ

に応じて整備を進めて行く予定でございます。なお放課後クラブの待機児童数でございますが、平成 28 年 5 月時点では県内で 6 市町 128 人の待機児童、放課後児童クラブの待機が生じております。これは前年同期の 206 人 6 市町よりも 78 人減少したところでございます。市町においてはそれぞれの子ども・子育て支援事業計画に基づき計画的にその整備を進めており、先程も申し上げましたが県としても支援を行っていきたくて思っております。待機児童の状況、内訳を申し上げますと、松山市が 26 人、今治市が 46 人、大洲市が 21 人、西予市が 18 人、松前町が 1 人、砥部町が 16 人となっております。

最後に、「イクメンはじめます！」というチラシをつけております。イクメン推進事業につきまして簡単に御説明いたします。近年の核家族化の進行や共稼ぎ世帯の増加によりまして、家族が共に支え合い育児家事を共同で行うことは重要となっており、県におきましては男性の積極的な育児参加や、基盤づくりに取り組み家族の絆を一層深めることが出来るよう、今年度愛媛のイクメン推進事業を立ち上げて、イクメンのネットワークの構築化や周囲の理解促進に向けた取組を進めていくところでございます。今後とも基盤整備やサービスの提供とともに、家族はもとより社会全体で子育てを応援する機運の醸成に努め、子育て環境の充実に努めてまいりたいと考えております。

以上簡単ではございますが説明をさせていただきました。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。ではただ今の御説明につきまして、御質問・御意見をお伺いしたいと思います。

○小野正晴委員 いま学童保育、放課後学童クラブにも待機児童がいると聞いてびっくりしてしまいました。施設の定員をある程度緩和してもいいのではないかと思いますのですが、どういう基準なのでしょう。

○子育て支援課 当然弾力的な運用は行いますけれども、スペースの基準もございしますので、いきなり全員ということは難しい場面もございします。平成 27 年から対象が小学校 3 年から 6 年にまで拡大され、大幅なアップになりましたので、多く発生したのですが、これについては、市町も全員が利用できるように整備を進め、解消出来るように努力を続けている状況でございます。

○小野正晴委員 先程の企業主導型の説明で、4 事業所、96 人とありましたが、一般の地域枠は何人ぐらいでしょうか。

○子育て支援課 これは今年からの制度であり、まだ整備を進めている段階ですので、4 事業所でまだ稼働しているところはございません。地域枠は制度上 50%までは受け入れ可能となっておりますが、まずは企業の従業員を主体に始め、余裕があれば受け

入れるというところです。

○亀岡マリ子委員 認識不足かも知れませんが、放課後児童クラブの箇所数というのは、例えばA校が学校の敷地内に設けていたが、人数が増えてもう満杯になってしまったので、さらに空き教室を利用しているという場合、これは箇所数では2カ所になるのでしょうか、それとも1カ所になるのでしょうか。それと企業でしているところもこの数に入っているのでしょうか。

○子育て支援課 同じ校区であっても2カ所すれば、第一、第二という形で数え、場所が分かれば2つというふうに数えます。

また、企業でしているところについては、行政で支援をしているもので、純然たる民間のものは入っておりません。松山市では民間のところが数カ所あると承知しておりますが、それは入っておりません。

○横山ぬい委員 先程の御説明の中で、低年齢児の利用が増加しているとありました。これは女性の社会参画が進んでいるということだと思いますが、その中でも保育施設の不足と保育士の不足が挙げられるということで、保育士の不足に対する施策として子育ての大先輩である高齢者の女性といったシルバー人材を活用する取組がありましたら教えていただけますか。

○子育て支援課 保育所での対応としましては、まず保育資格を持っている方を考えておりますので、保育資格を持っているが、辞められた方、潜在保育士と呼んでおりますが、こういう方の復職を支援するために資金援助をしたり、貸し付けをしたりする制度もあります。保育資格を持って現在は職に就いていない保育士の方を対象に再び職に戻っていただく取組はしております。

シルバー人材の活用については、一般のサポートとして、資格を持っていない方に研修を受講していただいて、ある程度経験・知識を積んでいただく取組は行っておりますが、全くの素人の方をボランティアとして入っていただくことは、利用される親御さんも不安なところがありますので、県としては行っておりません。

○壽卓三副会長 2点質問させていただきたいのですが、1点目は放課後児童クラブについて、長期休み期間はどのような対応になっているのでしょうか。愛媛大学では長期休みの時期にやっているんですが、予算の問題もあり、厳しい事情があります。

次の高齢者の問題とまちづくりの問題に絡んでくると思いますが、例えば乳母車を使った状態で街の中を歩く時、高齢者たちが安心して歩けるまちづくりと、子どもを連れてまだ乳母車に乗る幼児を連れて街中を歩くという環境を考えた時、松山市は自転車が非常に便利なところですが、これはある意味では非常に危ない。要するに歩道はほとんど自転車に占拠されています。松山市が色々な工夫をしていますが、駐輪場

と自転車の暴走の区域になっていて、乳母車を押して歩けない。お年寄りにとっても非常に危ない区間になっている。これは難しいとは思いますが、ぜひ子どもを育てる、小さい子どもを持っているお母さんたちが歩きやすい空間を、そしてお年寄りが安心して歩ける空間づくりが必要ではないかと思えます。そういうことを議論している場があるのかをお聞かせ願いたいと思えます。

○子育て支援課 まず1つ目の長期休暇中の放課後児童クラブの利用でございます。特に夏休みのような長期休暇中に需要が多くなることは承知をしておりますので、市町においても一般の時期の受付とは別に、長期休暇中の要望に対して、人を増やして対応しております。先程柔軟な定員というお話もございましたが、そういう形で出来るだけ人を増やして、長期休み中の需要に対応するようにしております。

2点目のまちづくりについて、いわゆる弱者に対する優しいまちづくりについては、土木部等と連携をしてまちづくりの取組を行っております。詳しい取組内容は手元にありませんが、そういう問題認識はしており、対応はしております。

○大西祥一委員 8、9ページに「本気イクメンはじめます！」とあり、非常に素晴らしいことだと思うんですけども、イクメン応援セミナー及びイクメンメンター養成講座への参加者状況、あと実際に周知する場合、PTA等を活用しているかをお聞きしたいと思います。

○子育て支援課 この事業は愛媛県法人会連合会に委託をして始めているところでございます。今年度から始めており、まだ実績が上がってきていませんので、御質問の人数については分かりませんが、いわゆるイクメン等を進めるためには、企業等の周りの理解が必要だと思っておりますので、企業の援護隊である法人会に事業を委託して推進をしております。ですからまずは周囲の企業、仕事仲間の方の御理解が一番大切だと考えておりますので、実績が上がるように頑張りたいと思っております。言われるように周知もまだまだで、伝わっていないことがあるかと思えます。もっと広い意味での広報活動についても努力していきたいと考えております。

○大程奈々絵委員 放課後児童クラブに関して、待機児童が28年度128人ということで、それぞれの市町の内訳を教えてくださいましたが、内子町は数が出てきていなかったんですけども、実際挙がっていない声もあると思えます。保育園では土曜日も含めて長期休暇もなく見てもらえるが、小学校に入った途端に預ける先がなくなって、児童クラブがない場合には母親が仕事を辞めるか、仕事や勤務状況を変えるかしかないので、実際は挙がっていない声も多いのではないかと感じます。

私自身前回のこの会議に参加させていただいて、すごく励まされる点もあり、自分自身が声を挙げてみたり、動いてみる必要があると感じて、内子町にも相談をさせていただき、放課後子ども教室を作る取組をしております。その条件として言われまし

たのが、まず保護者の意見を集約すること。子ども教室の指導員になっていただける方、4、5人のグループを作ること。自治会長をはじめ、地域のリーダーの方の後押し、署名をいただくこと。この3つのことを保護者の方でクリア出来れば作れると助言をいただきました。私は保護者会の会長もしておりますので、保護者で手分けしてその3つをクリアすることが出来て、来年の4月からは私の住んでいる地域に子ども教室が出来るように前向きに検討が進んでいるところです。この会でいろいろな知識や励ましをいただいてそういう形になったことをお礼申し上げたいと思います。

児童クラブがないから仕事を辞めたり、勤務状況を変えるといった形で、母親の方が諦めてしまっていることもあると思うので、母親としても意識を変える必要があると思います。また地域にお願いすれば助けていただけますし、とても協力的にしていただけであり、ありがたく感じております。放課後児童クラブや子ども教室はとても需要があると思うので、今後とも事業の推進をお願いしたいと思います。

○桐木陽子会長 質と量の拡充ということで、子育て支援員にも力を入れておられ、本学でも毎年大勢の方が受講に来られます。ところがその子育て支援員の受講した後の活用がまだうまくいっていないのではないかと外目から見ても思いますので、そのような資格に準ずるものを受けた方の活用も今後ぜひ取り組んでいただければと思います。同時に保育士の早期離職、潜在保育士への復職支援の問題が全国的に取り沙汰されていて、課題の一つに待遇の問題が解決されていないということがあるのではないかと思います。愛媛県ではそのあたりどのようになっているのか教えてください。

2点目、子育て支援課の目標数値に「病児保育事業」があり、その児童数が1つの目標であるということですが、一方で病児、病気になった時はもう思い切って休んでもらおうという企業も出てきたと伺っております。どういう病気だったら扱うのか。どこまでの感染症だったら扱うのか線引きが本当に難しく、苦慮している病児保育の状況を危惧しますが、どのように目標設定されているのかお聞かせいただければと思います。お願いいたします。

○子育て支援課 保育士の待遇については、マスコミ等でもかなり報道されまして、全企業の平均に比べて10万円以上安いといった話がされております。保育料は公定価格であり、上限は国が決めておりますので、なかなか県自体で待遇改善を行うのは難しいところがございます。これについて、国では現状を鑑み、公定価格の引き上げ等により改善が進むよう対応を考えております。「ニッポン一億総活躍プラン」の中にも、保育士の待遇改善について記載がされており、来年4月から約2%の賃金改正と、他の業種との差額である4万円を埋めるため、特に経験の長い保育士への加算等により4万円の差額をなくしていこうというのが国の考え方でございます。県としても、独自で対応するのは難しいのですけれども、地方の現場の声を取り上げて、改善が進むように働きかけていきたいと考えております。

2点目の病児保育について、どこまでを受け入れてどこまでが家でというのは難し

い線引きだと思います。ただ、県としては、実際に仕事を休んで親御さんが見ていただけの方についてはそういう対応をしていただきたいと思います。一方でもそれが難しい、病児保育の仕組みに預けたいというお声があるのも事実でございますので、御要望には対応できるよう受け皿を確保し、市町に働きかけて、利用したい時には利用できるよう進めていきたいと考えております。国においても、本年度から病児保育の施設整備についても補助金の支援が出来るようになりました。今までは運営費だけでしたが、歯止めの整備についても補助金が出るようになりましたし、送迎の加算等手厚い支援も増えてきたので、ぜひ活用できる体制に進めていき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。新しい制度の動き、そして市町との連携、多くの事業が市町に移行されたということですので、さらに市町との連携を強めながら質・量の拡充に努めていただきたいと思います。また後ほどありましたらお聞きしたいと思います。ありがとうございます。

では続きまして議題2「高齢者等が共に輝いて暮らせる条件整備」について、長寿介護課から御説明をお願いします。

○長寿介護課 長寿介護課から「高齢者等が共に輝いて暮らせる条件整備」について御説明させていただきます。

お手元の資料2でございますが、パワーポイント形式であり上下に見てください。1ページ一番下の真ん中に愛媛の総人口がございます。まず高齢者の取り巻く環境を簡単に御説明させていただき、施策の説明に移りたいと思います。1ページの下にあります本県の総人口の予測については、グラフの中ほどにありますように、昭和30年の154万人、その右にあります昭和60年の153万人をピークに年々減少しております。一方高齢者人口は着実に増加しており、平成25年で40万人、これは表の右のほうに19万人から16万1,000人というところと21万4,000人から25万5,000人というところがあると思いますが、この下が65歳から74歳、上が75歳以上ということで、これを足しますと40万人を超えておまして、25年後の2040年にはこれが107万人になるということが予測されております。

めくっていただきまして2ページの上の段でございます。介護保険を取り巻く状況につきましては①のところにあります。よく2025年問題と言われておりますが、これは団塊の世代の方々が全て75歳以上の後期高齢になるのが2025年ということであり、また、2055年には75歳以上の後期高齢者が25%を超えるということでも4人に1人が75歳以上の後期高齢者になるということもございます。その左下の②のグラフのところには、認知症高齢者の増加について予測を記しております。2025年に認知症高齢者の日常生活自立度Ⅱ以上に該当される方が470万人になると見込まれております。今後は700万人になると推定をされております。その右の③のグラフは単身高齢者や夫婦のみの高齢者が増えている状況を示しております。

続きまして下のグラフは、愛媛県における要介護・要支援認定者数の推移でございます。27年2月末の数字を出しておりますが、認定者数は8万9,455人と右肩上がり増加をしているところでございます。これは制度開始時の2000年と比べて約2.5倍という伸びであり、今後、高齢者人口はもっと伸びるという推測になっております。特色としましては、グラフの下のほうに要支援1・要支援2という軽度の方がいらっしやいますが、こういう方の割合も高くなってきているという傾向が見えます。

続きまして次の3ページでございます。上のグラフですが、これは年齢階層別の要介護認定率でございます。要介護認定率と申しますのは、介護保険の申請をしていたら要支援または要介護と認定を受けた高齢者の数の全高齢者に占める割合でございます。第一号被保険者65歳以上の方は、この認定率が約21%となっております。75歳以上ではこれが約35%となっており、これも非常に高くなってきております。

続きましてその下のグラフですが、先程の要介護認定の内、要支援1から要介護2いわゆる軽度の方の認定調査の結果を示したもので、右の方に枠囲いに記しておりますけれども、買い物自立や簡単な調理自立というような生活行為への支援が必要になっております。

続きまして4ページでございます。4ページの上には奈良県の大和高田市のケアプランを分析した例を参考として提示しております。大和高田市の調査ではどのようなサービス利用が多いかといいますと、丸囲いにしていますが、掃除機をかけるでありますとか、トイレ掃除・拭き掃除・風呂掃除という生活行為への支援のウエイトが非常に高くなっていることがうかがえます。

続きまして4ページの下でございます。生活支援サービスのニーズと利用実態の調査結果がございまして、これを見ましても、家の中の修理でありますとか電球交換、自治会活動などで困られている。高齢者が利用した介護保険外のサービスにつきましては、家事援助、掃除、洗濯、買い物、配食サービスといった身近なニーズがあるということで、各市町に高齢者のニーズにあった事業を組み立てていく必要があるということでございます。

次に5ページでございます。社会保障給付費の推移でございますが、このグラフにありますように、様々な保険料収入はほぼ横ばいですが、年金・医療・介護を含む福祉の給付は、2014年の115兆円から団塊の世代が後期高齢者になる2026年には約149兆円に増加するという推計がなされております。一方、介護職員の需給の推計ですが、本県で将来必要となる介護職員等の必要数を、県内市町のサービス見込み量を基に推計しましたところ、2025年には3万5,808人となることを見込まれております。一方、採用や離職の現状等から推計いたしますと、供給数は3万2,205人とどまり、差し引き3,603人が不足する状況が予想されており、この差を埋める取組が必要ということでございます。

続きまして6ページをご覧ください。「一億総活躍社会」の理念がありますが、いわゆる新・三本の矢の中の丸囲みにしております『安心につながる社会保障』に取り組んでいくということで、介護離職者数ゼロと、多様な介護基盤の整備をうたってお

ります。

めくっていただきまして7ページでございます。このような状況の中で、県の第6次の高齢者保健福祉政策には、県の課題である高齢者人口の増加に伴う要介護者が大増加、特に要支援者の増加にどう対応するのかということが掲げてありますように、基本的な視点として健康寿命の延伸や地域包括ケアシステムの構築の推進などに取り組んでいくということでございます。

そして7ページ下でございます政策目標ですが、『高齢者が健やかに長寿を楽しみ、住み慣れた地域で、笑顔で暮らせる社会づくり』をうたいまして、その柱として、生涯にわたる健康づくりと社会参加を促進し、健康寿命の延伸を目指すこと、医療・介護サービスの増大や介護人材の不足に対応するため、日常生活の支援や介護サービスの提供を担う介護人材の確保を目指すことを取り上げております。

めくっていただきまして8ページでございます。8ページ上は、先程の介護職の裾野を広げるといふことのイメージ図でございます。裾野を広げるといふことは、図の下の方にも囲んでいますように、人材の裾野の拡大を進め、多様な人材の参入を図っていくということと、限られた人材を有効活用するための機能分化を進めるということがポイントでございます。

8ページの下ですが、事業展開としてアクティブシニア関係事業を企画しております。アクティブシニアというのは、定年後も趣味や様々な活動に意欲的な、元気なシニア層を指す言葉で、狭い意味では団塊の世代の方を指しています。現状のところにありますように、元気な高齢者を活用ができてないということで、アクティブシニア層は生きがいを模索しているという現状を踏まえて、現在事業展開しているところでございます。めくっていただきまして9ページにありますとおり、元気高齢者の生きがいづくりと介護関係の興味を持ってもらうための事業の二つの取組を行っております。具体的には「アクティブシニア介護ボランティア養成事業」と「アクティブシニアサイクリング推進事業」の二つの事業でございます。

まず、アクティブシニア介護ボランティア養成事業でございますが、この事業については平成26年から今年度まで3年間で事業を実施することにしてあります。地域を支える貴重なマンパワーとして活躍できるボランティアを養成するという目的のもと、3年間で9市町がエントリーして研修会を実施しております。残りの11市町へも、この取組の情報発信、情報交換を行って成果を波及させたいと考えております。

続きまして10ページです。アクティブシニア介護ボランティア養成・活用の枠組みを図にしておりますが、介護に関するボランティアをしてみたいと思われる概ね55歳以上の方は、アクティブシニア介護ボランティアの講習を受けていただく、その講習は市町の社協ボランティア窓口や市町が行う。また、レベルアップを目指す方は、県の在宅介護研修センター等の出前講座などの研修のお手伝いに取り組みながらレベルアップしていく。そして、ボランティアを必要とされる個人、介護事業者は、市町の社協ボランティア窓口に申し込むことによって養成されたボランティアとつながるという仕組みであります。10ページの下には実際に新居浜市さんがされている事業

の概要を出しております。

次の 11 ページでございますが、新居浜市さんの場合は受講生がどういう学びをしたのか、になります。3つ大きく分けていますように、高齢者を取り巻く環境を知り、介護予防の大切さを理解する。それから具体的な介護予防の知識と技術を学ぶ。そして地域活動の価値を理解し、地域での役割、できることを考える、ということになります。新居浜市では市が実施する介護予防事業に 27 年度卒業生に参加してもらって活躍していただくことを考えておられます。

12 ページは上島町の例でございますが、27 年 12 月 7 日に講座を開始し、その後、座談会や集いの場などを開催されました。

13 ページをお願いします。3 年目の 28 年度はまだ実施中でございますが、アクティブシニア介護サポーター養成研修修了者の活動状況をまとめております。各市町工夫を凝らしながら講座を展開しておりますが、26・27 年度に合計 205 名の方が研修終了され、うち 132 名の方が今も活動されています。

参考までに 28 年度の活動内容で一番多い「その他」ですが、これは、健康づくり教室や介護施設行事の手伝いといった内容です。なお 28 年度は宇和島市・東温市・四国中央市で実施しております。

こういったボランティアに参加される方自身が介護予防になるということで、2つの効果があると考えています。

続きまして次の事業でございますが、13 ページの下のアクティブシニアスポーツサイクル体験会でございます。健康づくりや生きがいづくりを目的にスポーツサイクルの体験会を県で実施しています。この体験会に参加された方にアンケートを取りましたところ好評でございますが、サイクリングを通じて仲間づくりが出来たとか、今後も続けていきたいといった回答がありました。県社協等や愛好会を中心にサイクリングも実施しております。

14 ページはその開催実績でございますが、今までの参加者数が総計 404 名ということで盛況ございました。内訳は男性 216 名、女性 188 名で、御夫婦の参加も 60 組ありました。年齢は平均 65.9 歳で皆さんが完走されております。

続きまして 14 ページの下でございますが、シニアサイクリング活動支援事業につきましては、体験会のフォローとして、仲間づくりや生きがいづくりになるよう、インターネットを活用した会員同士の交流、スポーツサイクルに関する講習、ツアーの開催等の支援事業を行っております。

続きまして 15 ページは、地域の介護人材参入・定着事業でございます。介護人材の裾野を広げる、地域の潜在的な人材確保をするという目的での事業です。分かりやすい事例で申しますと、今お仕事をされていないが興味はある。でも介護の施設で働くのは少し難しいと思っている方に、実際に介護施設で体験をしていただき、「これだったら大丈夫だな」とか「短時間だったら何とか働けるかもしれない」といった方を掘り起こして、シルバー人材センターにつなげる。そういう方に介護施設で半日とか、何時間かでも働いていただく、ということを目指した事業でございます。今回 6

月補正で予算化し、現在参加者の募集をしております。

その下の資料ですが、働く家族の介護力強化事業にも取り組んでいます。現役で働いている御家族でも日頃から介護保険をよく知っていただき、いざ介護が必要になった時に相談につなげ、これを進めて介護離職を減少させたいと考えております。

この事業は主にセミナーを実施しますが、企業では、退職前の方や五十歳代の社員等色々なターゲットの方がいらっしゃいますので、従業員向け、家族向けのセミナーを開催し、あわせて企業の人事管理者にも御理解をいただく取組を進めていきたいと考えております。このほか、その他事業として「老人クラブ育成指導事業」と「明るい長寿社会づくり推進事業」も行っております。内容につきましては記載のとおりであり省略させていただきたいと思っております。

以上、簡単でございますが、長寿介護課の取組について御説明いたしました。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。それではただ今の御説明につきまして、御質問、御意見を頂戴したいと思います。

○小野正晴委員 5ページに2017年で1,869人が不足する見込みとあるが、もう来年のことで喫緊の課題だと思いますけど、直接的な対策はどうなっているのでしょうか。

○長寿介護課 今、県では地域医療介護総合確保基金を活用して様々な介護人材の確保に取り組んでおります。例えば今年度は、介護職の離職が多いということで、ある調査でその理由を見ると、やはり職場の人間関係が非常にネックになっている。そういうものを何とかできないかということで、県ではエルダーメンター制度を推進しています。職場のいわゆる相談役になる方を養成して、職員が定着できるよう取り組んでいますし、介護雇用プログラム事業では、働きたい方を募集し、有給で試験的に介護の職場で働いていただく。その際には介護の資格も取れるようにして、うまくいけばそのまま正式雇用につなげていくという直接的なことにも取り組んでおります。それらに加えて、子育て支援課の説明にもありましたように、国でも介護報酬の中に加算が出来るような仕組みを打ち出していますし、来年からも1万円のかさ上げが予定されるなど、国レベルの処遇改善も進んでおり、総合的に介護職の確保につなげている状況です。

○小野正晴委員 介護職場がきついと言われてますよね。実際に試してみて、それで良ければ正規雇用にというのはユニークな形だと思います。若者の就労でも同じようなことを聞いたことがありますけど、うまくいっているのでしょうか。

○長寿介護課 実際に介護の仕事が合わなかった方も何人かいますが、結構な割合で

そのまま就業につながっていますので、実質的な効果は出ております。量的には何十人というものですので、その積み重ねが**大事**でございます。

あと、現在働いている方がもっとキャリアを積み、もっとやる気が出て、定着するだろうという観点から、資格のない方、補助者的な方に初任者研修を受けていただく支援をして、資格を取ってもらい、定着につなげていくという事業に**取り組んでおります**。

○喜田ヒサ子委員 介護に対する色々なプランを聞きました。重度から軽度によって健康や楽しみも様々な段階があると感じたんですが、軽度の方は、私たちの方でもボランティアとして、月に1回のデイサービスでお昼に食事をして、何か楽しんで帰っていただくようなことをしたり、また民生委員の人たちもそれぞれの家を回り、独居の方のところへも行ったりしています。問題は重度の方ですよね。施設に入りたいと思っても入るところがない。元気な時は家にいて、病気になったらまず病院に行きますが、2カ月で出なければならぬ。2カ月経ったらどこへも行けず、子どもが新居浜にいたり、大阪にいたらそこに連絡をして、子どもが連れて帰ったりもするんですけども、そういう人がいない場合は、施設に全然空きがない状態なので、私も92歳のおばあちゃんがいて今は元気なんですが、倒れたら途方に暮れると思っております。重度のところをもう少し良くしてほしいと思います。

○長寿介護課 介護に直面した場合、共倒れになることもあると思います。重度の方については、特別養護老人ホームや老人保健施設等の様々な基盤整備にまず取り組んでいますので、施設探しが必要な方については、要介護認定を受けていただき、ケアマネージャーによるケアプランで施設入所につながります。また、在宅で暮らしていきたいという思いもありますので、市町に設置している地域包括支援センターに相談していただき、その方の状態に合わせた一番適切な介護生活が送れるような仕組みづくりを進めているところです。

○壽卓三副会長 今の質問に絡むと思うんですが、スピード感という問題があり、これを今さら言っても仕方がないことだと思いますけれども、とりわけ重度に関しては後手後手というのが関係者の実感だろうと思います。お金が絡むことで、厳しい財政の中で難しいんでしょうけれども、スピード感を持ってやっていただくことが大事で、ぜひ御努力をお願いしたいということが1点。それとやはり重度にならないための手立てが大事で、もちろん手立てをしても難しいということだと思いますが、アクティブシニアについて県から愛媛大学に説明に来ていただきました。この点、ありがたく、そういう方向を進めていく必要があるんだろうと思いますが、その際、先程の育児の時に申し上げましたけど、やはり重度化しないためのデイケアなども、例えば大街道や銀天街の中に施設を作っていくという大胆な発想が必要ではないか。要するに、人口構成から見ても分かりますとおり、そこが若者の空間なのかと考えるとき、子育て中の

家族や高齢者にとっても出歩く空間にどう変えていくか。また、グラウンドも若者の場所なのか、イベントのための場所なのかと考えるとき、高齢者や子育て中の人が行ける空間にするため、どういう形でまちづくりをやっていくのか、ということが重要ではないかと思います。それについても 14 ページのシニアサイクリング活動支援事業に自転車新文化という言葉がありますので、介護用の車や乳母車を押している人、杖で歩いている人たちが安心して歩けるような銀天街、大街道の空間にどう変えていくか、松山市だけでなく県としても中心街が安心して歩ける空間に変えるために、こういった自転車を奨励するのは結構ですが、同時に自転車が安全だと、危険ではないと発信する必要があるのではないか。例えば、今、高齢者の車が問題になっていますけれども、大街道は自転車で走ってはいけなくなっていますが、若者だけが走っているのではなく、高齢者がかなり走っているという中で、街中を安心して歩ける空間にどう変えていくかということ、重度の高齢者をつくらないためにそういった2つの視点をぜひ進めていただきたい。

○長寿介護課 お話いただいたことを今後の**取り組み**に生かしていきたいと思えます。安心できるという点では、このアクティブシニアサイクリングでも基本的な乗り方**指導**を専門**家**に委託をしております、まず安全に通行することを第一に考えてやっております。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。他にございませんか。

○大西祥一委員 7ページに生涯にわたる健康づくりと社会参加活動ということで政策目標があるんですけども、私は地元で郵便局長をしております、地域のお年寄りと接する機会も非常に多くあります。民生委員の方の話では、一人暮らしをしている方は割といろいろなところへ出てくるんですが、御夫婦で住んでおり、一方が認知症である方についてはなかなか出てこないのも、そういう方をケアしていくのが大変だという声を聞きます。民生委員の仕事にはなるかもしれませんが、政策としてなかなか外に出て来ない潜在的な方に対するケアはどうされていくのかと思ったのと、16ページの老人クラブの育成指導事業について、私の住んでいる地域に老人クラブがあるんですけども、ここ10年くらい県からの補助金が減って旅行に行けなくなったと聞きます。「75歳以上の人から集金をもっと増やさんといかんかな」という話を切実にしております、会合があると老人クラブの会長がいつも「増やしてもらおうように県に言います」と言っているのをよく聞くのですが、推進をしていくのであれば、補助金をある程度増やしていくことで、元気な老人たちが地域を守って行けるようにする必要があったと思いました。

○桐木会長 ありがとうございます。

○長寿介護課 最初の御意見についてですが、特に認知症の方がいらっしゃる御夫婦等はなかなか外に出ることが難しくなっていると思います。県では認知症の**人**と家族の会という団体に委託をして、認知症の**方**や御家族の**集いの場**を**設け**、実際に悩んでいることを話し合っ解決につなげていく事業を行っているほか、電話で困っていることを相談いただく電話相談事業も**行**っております。あと、民間での取組としては、認知症カフェという形で、集まってお茶を飲みながら相談**し合う取組み**も進んでいるところです。

もう1つの老人クラブの関連ですが、確かに金額の見直しをした時期もありますが、16ページの上の4番の生活支援等担い手育成事業というのは、老人クラブでもボランティアの養成をして**行**こうという新たな取組です。従来の助成に加えて新たな事業展開をすることで老人クラブの活動も活性化して行こうという**もの**です。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。それでは時間も過ぎてまいりましたので、このあたりで次の議題にいきたいと思います。

4 その他

○桐木陽子会長 女性活躍推進アドバイザーの活動状況につきまして、前回の委員会で御質問がありました中間報告程度でもいいので報告してほしいという御要望に応じるものでございます。社会保険労務士の脇本美緒様に御出席いただいておりますので、御報告をお願いいたします。

○脇本美緒氏 社会保険労務士の脇本と申します。本日はどうぞよろしく願いいたします。着席してお話させていただきます。

まず、3ページの目標設定状況報告シートを企業にお持ちして、「女性活躍は何かされていますか」、「目標で何か掲げられていますか」とヒアリングを行いながらチェックしております。

私が共通して感じることは、社長や経営層が企業にとって女性活躍はメリットがあると重要視している会社が前を向いて取り組んでいます。女性活躍が目的ではなく、女性にも活躍してもらって、企業・組織が活性化し、それがサービス向上につながり、利益をもたらすことが大事と思われている会社が設定シートをすぐ書いてくださいます。このような会社は訪問した時に人が生き生きとしているのがすぐに分かります。まず入って、「こんにちは」「いらっしゃいませ」と大きな声で言うところでは女性も生き生きしていますし、経営者が思っている方向性を従業員さんも一緒に向いて仕事をしていると感じられました。この会社の場合、ミーティングや会議の中での内部コミュニケーションを通して社長の意思が伝えられ、それを聞いた従業員も「私たちはこんなことがしたい」とか「それをするんだったらこうしてほしい」と意見を交わしているところが印象的でした。

1つ事例を挙げると、夜勤病棟のある個人病院で、女性が多いのですが、今まで育児休業を取った人がおらず、初めてのケースで、復帰はどうするのかをお互い探り合いながら話し合っていました。その病院は良い人材に恵まれていることもあり、定着率がとても良く、離職もほとんどなかったのも、何か良い方法で復帰してもらいたいという思いを持っていました。法人会に相談したところ、「出来ますよ」ということで、規定がないのでまず規定をつくることになり、育児休業復帰をするにあたって、育児休業をどのようにしたら良いのかという流れや、育児と一緒に介護の規定も作りたいたいということで、私が支援をさせていただきました。そしてやはり従業員にも関わってもらえることが大事です。どうしたらうまく育児復帰できるか。本人だけ優遇されると周りの人に不平が出たり、休んでいる間に誰かが代わりに仕事をしないといけないという問題があるんですが、この病院ではまず「この方が妊娠されて復帰も考えているんだけど、皆さんどういうことが出来ますか」と周りの人に聞きました。さらに本人にも「夜勤もあるんだけどどうしますか」とか「どこまで出来ますか」と聞き、復帰した後どういう働き方が良いかを現在話し合っています。管理職が一人で女性活躍のために何かしないといけないと考えるのではなく、皆で考えながら進んでいる企業が設定シートをすぐ書いてくださるといのが印象的です。

お話を持っていく時は、まず愛媛県のホームページをお見せして、こういう会社が載っていると御紹介します。そうすると「同業が載っているんでうちも乗り遅れないようにお願いします」と書いてくれます。

先程の3ページの項目に、1番女性採用、2番継続就業、3番働き方の見直し、4番女性登用、キャリアアップ、5番風土づくりという5つの大きな項目があるんですが、意外に「これ、うちやっている」、「これ出来そうだから、目標にしようかな」と軽い感覚で、例外もありますけれども、チェックしてくださるものは大体4つ以上というのが私の感じている状況です。これらは取組む一つのきっかけづくりとして大変良いと感じています。

本日来られている皆さんの中には経営に関わっている方もいると思います。採用に関しては何の会社、どんな業種の方でも「人材が集まらない」、「求人票を出しても来ない」、「うちの会社に見合った人材に出会えない」という声が聞こえてきます。1回退職した方を再雇用、知っている人に声をかけて再雇用している会社も多いです。

継続就業に関しましては、愛媛の企業は意外に育児休業に寛容で、「出産します」と言ったら、育休を取ってまた復帰すると考えているところが多いと、私は携わっていて感じています。国の支援としても正社員や、パート社員等で社会保険を掛けており要件を満たせば出産・育児一時金、出産手当金そして育児休業給付金が支給されます。休んでいる間も企業も本人も社会保険料が全額負担なしということや、育休から復帰し、短時間勤務になった後、給与が下がると保険料は下がります。ただし休む前の高い標準報酬で年金額は見てくれること等意外に皆さんご存じです。知らない場合でもそのようなことを知るとご本人が継続就業に前向きになるところがあります。企業も育休を取るんだったら助成金の中で使えるものはないかと活用されている会社

もあります。

継続就業では育休、子育て等の関係で人材不足になるということがありますが、ここも企業が発想の転換で、特に飲食店等はどうしたら子育て中の方々に定着してもらい、時間の穴を埋めて行けるかということを考えています。今は正社員という長時間労働、転勤、毎日必ず就業というのが普通になっていますが、今後、介護のお話にあったように、働く人、特にこれは男性にも関わってくるんですが、日本では毎年10万人ぐらい介護離職をしています。西条市の人口が11万人ちょっとですので、西条市がなくなるぐらい介護離職が深刻です。女性活躍推進とありますが、男女ともに働きやすい職場に転換していかないと企業経営の存続に関わるということが、今後検討されなければならない課題であると思っています。

働き方の見直しについても、私が支援させていただいているところにお聞きすると、女性にとって残業が一番の問題であり、時間は自分のコントロールできないことで、仕事はしたいけれども子どもの迎えや突発的な病気のために残業できないという悩ましい問題があります。ある企業では残業の問題に取り掛かりたいということで、まず一番にしたことは、原則残業をしないと社長が宣言した後、雰囲気も大事ということで、定時になると、「ほたるの光」を流す取組もされています。

私が給与計算等をさせていただいている会社では、皆が同じような仕事をしている部署で1人だけ残業が多いと、「この方、ちょっと多いですけど、何かありましたか」と聞いたり、「何か原因がないですか」と上司からお話してもらったりしています。

女性登用について、係長職ならいりますが、課長職になるとぐっと下がります。今後の課題になると思いますが、そういう方々を増やすためにはどうしたらいいかを検討していかなければなりません。女性自身もしたくないとか、自信がないという人もいますので、研修を行ったり、意思決定の中に参画することで会社が動き、仕事が面白くなるということを知ってもらう等、県でも事業や委員会で検討していただきたいと思っています。

少し長くなってしまいましたが、もう少しお話をさせていただきたいと思っています。

正社員登用についてお話をさせていただきたいのですが、非正規の方が多いですので、国も正社員転換を推進する事業を行っております。私が支援させていただいているガソリンスタンドの会社では、ハイブリットの普及によりガソリンの需要も少なくなっているとのことです。しかしあえて全員正社員に切り替えました。ガソリンスタンドは男性の職場と思われがちなんですが、そこに女性の応募がありました。正社員登用されるのであればカリキュラムを組みますと言うと、「されたい」ということだったので研修を行いながら業務に就いていただきました。ガソリンだけではなく、レンタカー、オークション、車の保険等の事業をやっていくということで、その女性も男性と同様に研修を受け、頑張っって色々な資格を取りました。するとその女性が受かったことで、職場が活性化し、他の人も刺激を受けながら取組が進むという事例を見させていただきました。

女性活躍推進法が去年8月28日に国会を通過して今年の4月1日から全面施行さ

れ、301人以上の企業は義務として行動計画を作ることになっています。愛媛県の場合は労働局のお力もあって、301人以上の全145社が行動計画を提出しています。ただ、300人以下で努力義務になっているところでは、労働局に出されている数は少ないです。ですので、愛媛県の目標設定シートは、行動計画を労働局に出すほどにはまだ至っていないけれども、このシートを使って女性活躍を促進していこうというものですので、足元から着実に取り組んでいこうというところのものになります。それと同時に、アベノミクスもそうなんです、気運から入ることが大切で、本日はマスコミの方もいらっしゃいますので、一緒に協力していただきながら、気運を盛り上げていただければと思います。女性活躍は女性の活躍が目的ではなく、女性活躍をしていくことで経営にメリットがあるということに目を向けることが大事であると思っております。長くなりましたが、以上でございます。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。本当に細やかな対応をしてくださるということで、良かったと思います。また得られた知見、得られた課題を今後どう生かすか、年度末の会議で御報告をお願いしたいと思っております。

○桐木陽子会長 続きまして、農産園芸課の御説明もお願いしたいと思っております。その後で御質問、御意見をお聞きしたいと思っております。

○農産園芸課 農産園芸課です。よろしく申し上げます。資料4を参考にさせていただきます。と思っております。

説明に入ります前に農業の現状を御説明いたしますと、農業就業者人口は平成2年に10万2,000人であったのが、平成27年には4万1,000人に大きく減少しております。また、65歳以上の占める割合が67.9%ということで、非常に高齢化が進んでいる状況にあります。その半数が女性でございます。厳しい状況ではありますが、そのような中で、県内13地区に分けて地区生活研究協議会があり、その中に213組織の生活改善グループがありまして、その中では地域内で女性が特産品の加工や、人の交流、食育活動、男女共同参画等に非常に熱心に取り組まれているところでございます。

女性が大きく活躍しているのは、当然ながら道の駅やJAの直売所も含まれ、地域の活性化には女性の役割がますます高まっています。生活研究協議会のメンバーは主に農協の主たる農業者の妻が入っており、上は八十歳代の方もおられ、非常に幅広い方が入られて、地区で活動されていますが、県内を見渡した場合には、県下全域で若い世代を結びつけるグループがないということがあります。女性が地域の活性化に重要な役割を果たしている中で、将来の一次産業の成長には女性の活躍が当然重要であるということもあって、次世代のリーダーを今後地区で育成していくことが重要となっております。また、活躍できる場を提供し、育ってもらうことを目的にこの事業に取り組んでいるところでございます。この活動がうまく情報発信できれば、愛媛の魅力発信につながり、将来学生が一次産業を職業として選択する者が出てくれば、一次産業

自体も活性化するということを期待し、この事業をスタートしております。

具体的な内容でございますが、資料の2ページを見ていただけたらと思います。支援メニューは4つ掲げております。1つ目はネットワーク化ということで、一次産業女子メンバーと企業・大学のサポーターとのネットワークをつくり、意見交換等を行いまして、「さくらひめ」のネットワーク化を図っていくこととしています。

2つ目として、女性力発揮商品開発プロジェクトです。さくらひめのメンバーのニーズを地元サポーター企業のシーズに結びつけることにより、企業活動の中で協働して一次産業向けの新商品開発等につながる活動を支援します。

3つ目は、次世代のリーダーの発展ゼミです。事業経営、井関農機などと協力して、作業機械の操作に関するゼミ、経営に関するゼミ等を開催しまして次世代のリーダーに育っていただく支援をするというものです。

4番目の情報発信サイトの構築と情報発信でございますが、年間の活動状況についてFacebook等を利用して情報発信サイトの構築と発信を目指しております。

このネットワーク・さくらひめは、6月2日に設立しまして、スタート時点26名だったメンバーが現在48名に増加しております。メンバーの登録については、年齢制限は特に設けておりませんが、先程も言いましたように一次産業の次世代を担う女性の育成が大きな目標でありますことから、若い女性、一次産業に従事して間もない方の登録を進めているところです。メンバーの年齢は現在20代から60代で平均年齢が41歳でございます。

サポーター企業でございますが、愛媛大学をはじめ井関農機、愛媛ダイハツ、松山三越、田中産業、電動工具のマキタ、ベルクアース、エス・ピー・シーにサポーターとして加わっていただいているところです。

今までの活動でございますが、資料3を参考にさせていただけたらと思います。今までの活動はサポーター企業への参加と協力を依頼し、コラボ商品の開発等に協力いただくかたちで進めております。また機械の研修をやったり、各大学、高校生の女子学生を対象とした体験研修、企業活動についての勉強会、これはメンバーの方々など現場で活動されている方に教えていただくというような勉強会も開いております。

サポーター企業との商品開発でございますが、これについては現在、田中産業とタオル製品の提案しており、年内には試作品が出来て、長さとか使いやすさなどの検討を加え、来年には商品化に結び付けたいと考えております。

三越ともお中元、お歳暮セールについて、こういったものができるか、先般、11月19日にマルシェを開催しましたが、そういうことも続けていこうと考えております。

大学等での一次産業女子の説明会や、女性が開催しておりますふるさとづくり大会、農林水産研究所が開催しております参観デーなどで一次産業女子の活動のパネル等を展示してメンバー等の募集等も図っているところでございます。

各メンバーの活動については既にFacebook等を立ち上げておりますので、Facebookでも情報発信をしているところでございます。

今までの活動の中で、学生に体験学習に参加していただきましたが、参加した学生からは将来は一次産業を職業として考えてみようかなという声も出てきておりましたので、そういった地道な活動が将来の一次産業への従事につながるものと考えているところでございます。

今後、メンバーを主体に経営ゼミ、他県とのネットワーク、福岡県や岡山県もネットワークを作っていますので、そことの交流会、また、コープえひめとのマルシェ、シャンソン化粧品との美容講座等も予定をしているところでございます。

先程言いました4つの事業メニューで進めておりますが、活動についてはあくまでもメンバーの意見を聞いて進めて行きたいと考えております。メンバーからの要望が3ページの下にあります。色々な要望を聞きながら今後できるだけ自主的な活動につなげたいと思っております。以上で事業説明を終わります。

○桐木陽子会長 御丁寧にありがとうございました。これまでの2件は前回の委員会で御質問や御提言があったものです。ここで事務局から補正予算の事業説明があるようですので、それを聞いて残りの時間を活用したいと思っております。お願いします。

○事務局 男女参画・県民協働課から御説明申し上げます。この11月8日の臨時議会で承認いただいたばかりの予算でございます。先程の脇本さんのお話にもございましたように、女性活躍を企業の経営戦略として捉えてほしいという思いがございます。また、女性たちも女性だけが働きやすい職場ではなく、女性も男性も、そしてずっと働き続けて、介護しなければならなくなっても働きやすい職場を作してほしい。そしてそれを経営戦略として企業のトップや上司が進めてくれたらという思いをたくさんお聞きしました。そこで、愛媛県版のイクボス「ひめボス」と名付けておりますが、いわゆるイクボスです。ともに働く部下の仕事と生活の両方を応援して、その人のキャリアと人生を応援しながら、自分も組織も業績を出す、そして自らも仕事と私生活を楽しむ、そんな上司の愛媛版「ひめボス」をどんどん増やしていこうというキャンペーンを来年1月から3月にかけて実施します。事業の詳細については今後記者発表しますし、委員の皆様にも御紹介させていただこうと考えておりますが、委員の皆様には、もう既にそうだとおは思いますが、まず「ひめボス」になっていただきまして、県内にひめボスの輪を広げるリーダーになっていただけたらと思っております。詳細が決まり次第、御連絡させていただきますので、御協力よろしく願いいたします。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。イクボス「ひめボス」になりますので、どうぞよろしく。詳細が分かりましたらまた御説明をお願いしたいと思います。

かなり時間が押してきましたが、言い忘れたこと、御質問などございませんか。

○小野正晴委員 脇本さん、どうもありがとうございました。私が前回の会議でつく現場の方の意見をうかがいたいと申したので、このお忙しいところをいらっしや

っていただいて、本当に勉強になりました。今の脇本さんのお話で、最初と最後に話されていましたが、単なる企業の女性活躍が目的ではなくて、企業のトップが女性活躍はメリットになると感じている企業が非常にうまくいくと。今、課長さんもおっしゃっていましたが、具体的に企業にとってどんなところにメリットを感じているのか、その具体的に感じたメリットがまだ取り組んでいない企業に伝わればこの事業もどんどん広がっていくと思うんですけども、まさにそれを現実化するためには行政がどのような事業を行えば広まっていくと感じられているのでしょうか。

○脇本美緒氏 具体的に女性に活躍してもらって、企業として利益を生んだ事例は、シキシマパンさんが挙げられます。例として挙げるとパンの「超熟」です。何も入れない無添加のパンを女性が改善提案として出されたそうです。パンにはカビが生えないように、あるいは長持ちさせるために色々なものを入れています。それを何も入れない小麦 100%で作ったらどうかと提案しました。最初はこの発想に対して、そんなこと出来ないということだったんですが、何回も試行錯誤を重ね、最後は爆発的ヒットとなり、「超熟は何も入っていないのにおいしいよね」、「パン買うなら超熟よね」というように消費者に受け入れられました。

また、電気を入れてマッサージをしながらクッションにもなって暖かくなるというものがあるんですが、これは女性だけのチームで商品開発をした結果出来たもので、これも爆発的な人気となりました。使い勝手も女性目線で、電源を入れるところ等きめ細かな商品作りがされていると感じています。

他に聞くのは伊予銀行さんのショコラボという女性だけで作った通帳です。女性向けで、1,000円から定期積立が出来るものです。銀行はお願いして預金をしてもらるのが普通と聞いていますが、これに関しては女性が自ら口座を作りたいと思わせるもので、窓口でお話をすると、「作ります」となるようです。別に利率が高いわけではないですが、1つメリットとしてお誕生月にプレゼントがくるそうです。私はそのことを知らないで窓口に行った時に勧められて1,000円からしようかなと検討していると、5,000円の方がおすすめのプレゼントがありますと言われたので5,000円の方になりました。私の知る限りでは企業レベルではそのようなことが挙げられます。

県としてとなると、県民を巻き込んでということで、委託先の法人会で女性活躍の色々な取組をされており、私も参加させていただいています。これから管理職になっていく女性従業員、また頑張っている女性の方々や、経営層が勉強会を通して交流会をする取組をされています。これは発想の転換で、男性でも管理職を置いた時に、この人は管理職として向いていて良かったという方と、もうちょっと頑張ってもらいたいという方がいるのと同じで、女性もやはり、女性では無理、女性だから出来ないとかではなく、同じ基準で見ていただいて、勉強会なり、知識の吸収なり、そういう活動も継続して行っていたら良いと思います。

イクボスも来年度から立ち上がるということで、1つ企業さんで経営層の方が言われていたのは、「僕は子育てについては奥さん任せなんだけど、イクボスというのは

マネジメントなので、自分が関わるのは大変ですが、部下に育児をしてもらうためのマネジメントならうまいんだよ」という方がいらっしゃいました。「子育ては3つも4つも同時進行でしなければならないので、意外に会社に戻ったら自分の仕事のマネジメントがうまく出来たり、もっと仕事の効率化を図ろうとか、周りにいい波及効果があるので良いんです」ということも言われていました。

○小野正晴委員 よく言われていますけれども、女性の視点やアイデアを大切にしている企業がうまくいっているということなんではないでしょうか。

○脇本美緒氏 そうですね。購買の決定権の8割は女性らしいので、消費ということになると女性目線というのは本当に大事だと思っています。

○小野正晴委員 そうやって女性の発想でうまくいった事例集を作って啓発して行くのも面白いかもしれませんね。

○桐木陽子会長 それでは今日お越しいただいております均等室課長補佐の三好様、何か御意見はございますか。

○三好課長補佐 参考にさせていただきます。

○桐木陽子会長 ありがとうございます。越智様、何かございますか。

○越智館長 今日の議事はとてもきれいに流れて色々な場面がよく分かったという気がいたしました。女性は「働き続けるには子どもが病気の際は小学校に上がっても手はいるのよね」ということで、病児保育のこと、児童クラブの不足の部分を補っていただくことがとても大切なポイントだと思います。そこへ老人のアクティブシニアを持っていくという発想の部分ですが、シニアサイクリングもどうかと思いますし、高齢ドライバーの問題もありますし、やはりボランティアだけではなく、アクティブシニアも年金が減っていきますので賃金につながるようにすることが必要で、ボランティアだけに頼っていくのは無理だという感じがしました。活用の仕方はずいぶん考えていきたいと思うんですけども、喜田委員から出たお話しで、切実に特老の拡充を期待したいというところ、本当に自分たち自身のことを考えますと、それこそ元気な間にきちんと先まで決めておきたいというCCRC構想とか、色々なことについて安心感を持ちたい、安定して過ごしていきたいと思います。

今の親の介護のことよりも何よりも、きちんと自分の将来が見えるような愛媛県づくりをしていただけたらという気がいたします。それが壽先生がおっしゃるようなまちづくりに全てつながっていくのではないかという気がするんですけど、そういうコンパクトシティ的な住まい方につながっていくのかなという気がいたします。

県で今度予算を取っていただいたひめボスですが、最終的に1月から3月の間に頑張っ
て広げていくことによって、今まで取り組んできた女性活躍推進がいかに日頃か
らのコミュニケーションやこれをチャンスにする力が必要なのかということ、きち
んとまとめる良いチャンスではないかと期待するところです。みんなで協力して進め
てまいりたいと思います。どうも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。長寿介護課の方、子育て支援課の方、突
然にぶしつけな質問をいたしました。御丁寧にお答えいただきまして、誠にありが
うございました。それから女性活躍推進アドバイザーの脇本様、ありがとうございます。
引き続きよろしくお願いいたします。ゆりかごから墓場まで男女共同参画の
視点であらゆる施策を講じなければ、地方は生き残れないという気持ちで私たち委員
一人一人が取り組んでおります。ぜひ、引き続き気運を高めるための施策や確実に成
果につなげていくための事業に積極的に取り組んでいただければと思います。今後と
もよろしくお願いいたします。また、お忙しい中、女性活躍推進部会の方にも参加い
ただきました。時間が超過しましたことをお詫び申し上げます。それでは今回の会議
はこれで終わりたいと思います。

5 閉会

○大森県民生活局長 ありがとうございます。一言お礼を申し上げたいと思います。
各委員の皆様、そして関係機関の皆様、関係課の皆様にはお忙しい中御出席いただき
ましてありがとうございました。いただきました貴重な御意見はこれからの県の男女
共同参画の推進本部、部会を通じまして各部局横断的に連携をしながら施策推進に生
かしていきたいと考えております。今後ともどうぞよろしくお願いを申し上げます。
本日は本当にありがとうございました。

○事務局 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。長時間あり
がとうございました。