

平成 25 年度 第 1 回愛媛県男女共同参画会議議事録

日 時 平成 25 年 8 月 27 日 (火) 10 : 00 ~ 12 : 00

場 所 県議会議事堂 4 階 農林水産委員会室

出席委員 13 名 (敬称略)

会 長 桐 木 陽 子 松山東雲短期大学教授

副会長 宮 崎 幹 朗 愛媛大学法文学部長

委 員 大 隈 満 愛媛大学農学部教授

〃 甲 斐 朋 香 松山大学法学部准教授

〃 亀 岡 マリ子 前(公財)えひめ女性財団常務理事

〃 喜 田 ヒサ子 愛媛県漁協女性部連合会長

〃 白 石 幸 枝 愛媛県小中学校長会副会長

〃 高 橋 能 樹 NHK松山放送局放送部長

〃 長 尾 由希子 聖カタリナ大学講師

〃 堀 田 真 奈 公募委員 (N P O 法人代表理事)

〃 村 上 一 郎 愛媛県 P T A 連合会副会長

〃 藪 真智子 愛媛県商工会議所女性会連合会理事

〃 山 田 泉 愛媛労働局雇用均等室長

1 開 会

○司会 ただいまから、今年度第 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、桐木会長からごあいさつをお願いいたします。

2 会長あいさつ

○桐木陽子会長 今年度第 1 回目の男女共同参画会議のご出席をお願いしましたところ、多数のご出席を賜りました。ありがとうございます。今年度より、それぞれの専門分野でご活躍の 3 名の委員さんをお迎えすることになりました。男女共同参画の政策の推進に向けて本格的な会議の運営を図ってまいりたいと思いますので、どうぞ皆様ご協力の

ほどよろしく願いいたします。

○司会 それでは続きまして前回の会議以降、新たにご就任いただきました委員の方をご紹介します。

まず愛媛県小中学校校長会副会長の白石委員でございます。

○白石幸枝委員 白石です。どうぞよろしく願いいたします。

○司会 愛媛県PTA連合会副会長の村上委員でございます。

○村上一郎委員 村上でございます。大洲市から参りました。どうぞよろしく願いします。

○司会 愛媛労働局雇用均等室長の山田委員でございます。

○山田泉委員 4月に鳥取から松山へきました。どうぞよろしく願いいたします。

○司会 続きまして、事務局にも異動がありましたので、ご紹介いたします。県民環境部管理局長の森でございます。

○森局長 森でございます。

○司会 男女参画・県民協働課長の山岡でございます。

○山岡課長 山岡でございます。

○司会 私、男女参画・県民協働課主幹の水口と申します。どうぞよろしく願いいたします。皆様方、今年度末までどうかよろしく願いをいたします。

次に、当会議は、14名の委員で構成されておりまして、定足数は過半数の8名でございます。本日は13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。

それでは議事に入る前に、本日の資料でございますけれども、事前に資料1から7までお送りをしていると思っておりますけれども、本日お持ちいただいたでしょうか。さらに、お手元に資料3の追加といたしまして、ポジティブ・アクションのチラシ1枚と、「男女共同参画の実現に向けて」という冊子をお配りしておりますが、皆さん資料はお揃いでしょうか。それと、愛媛労働局から資料として黄色のクリップで挟んでいる資料をお配りしていると思っております。よろしいでしょうか。

それでは、愛媛県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、これからの進行を桐木会長にお願いしたいと思います。なお、委員の皆さまのご発言につきましては、担当者がマイクをお持ちしますので、マイクを通じてご発言いただきますようご協力をお願いいたします。それでは、桐木会長お願いいたします。

3 議 事

○桐木陽子会長 それでは議事に従いまして、事務局の説明を受けながら、皆さま方から質疑応答、意見交換を行っていきたいと思います。皆さまそれぞれの立場から積極的なご発言をお願いしたいと思います。それでは、議題1「平成25年度の審議内容スケジュールについて」事務局から説明をお願いいたします。

○事務局 《説明資料1 平成25年度の審議内容スケジュール》

○桐木陽子会長 毎回、話題提供、意見交換をやりながら11月に開かれます2回目はヒアリング、そして3月の3回目には総括、という流れになっております。ただいまのご説明につきまして、ご意見、ご質問などございませんでしょうか。

では、ないようですので次の議題に進めたいと思います。議題2「男女共同参画の現状について」説明をお願いいたします。

○事務局 《説明資料2 平成25年版男女共同参画白書
—特集：成長戦略の中核である女性の活躍に向けて—》
《説明資料3 女性の活躍促進に向けた県での新たな事業》
《説明資料4 第2次愛媛県男女共同参画計画の数値目標及び
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》

○桐木陽子会長 全国的な白書の総括、県内の情勢を見極めた新たな取組み、そして数値的な進捗状況についてご説明をいただきました。これにつきまして委員の皆さまから、ご質問、ご意見がございますでしょうか。大隈委員お願いいたします。

○大隈満委員 2つぐらい教えてください。1つは平成25年度ポジティブ・アクションの推進による人材活用促進事業で、4事業所から15事業所に成果が上がって、全国でも5番目というお話で大変結構なことかと思えますけれども、これは数値目標みたいなものがあるのでしょうか。事業の成果を進めるために、あるいは県の数値目標一覧がありましたけれども、ここにだいたい反映させるんですよ、みたいなお話があれば教えてください。

それからもうひとつはちょっと大きな話ですが、白書のご説明があつて、白書はだいたい現況報告なので、最後のほうで課題のご説明もありましたけれども、普通はそんなに将来方向を積極的に打ち出す書類ではないことはわかっているのですが、「成長戦略の中核である女性の活躍」と、こういうふうに持ち上げた白書のタイトルで、安倍政権としては成長戦略に非常に力を入れて、あちこちいろんなものを打ち出している訳ですけども、男女共同参画という観点からみて、安倍政権として特に力を入れていくんだよというような方向性が打ち出されていたら、それも前の政権とは違う特徴がみられるような方向性の打ち出しがあるのであれば教えていただきたいと思えます。

○桐木陽子会長 事務局よろしいでしょうか。お願いいたします。

○事務局 大隈委員からご質問がありました1点目の質問についてご回答を申し上げます。平成25年度のポジティブ・アクションの推進による人材活用促進事業の成果目標は、資料3の2事業概要(3)に、事業所訪問回数、それから調査実施事業所数、それからポジティブ・アクション宣言事業所数を、今年度このような数字で行えればいかなど、これまだ実は検証というのが、なかなか初めての事業ですので、この成果目標が妥当かどうかというところをあまり検証できてないところではあるんですけども、年度途中で一度検討しながら、この目標のままでいいのか、少し上下させたほうがいいのかというのは、委託先と相談しながら進めていきたいと思っております。

安倍政権の関係ですが、前の政権との比較というか、前の政権においても「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」というのが開かれ、その中でいろいろと「働くなでしこ大作戦」とか行動計画をつくっておられました。それに加えて安倍政権になると、さらに経済分野に視点を置いて、「女性の活躍なくして経済成長はない」というような、女性の活躍を成長戦略の中核とすることで、5月に「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」がまとめられております。その中で、今までも言い尽くされていることを整理されているということではありますけれども、女性のライフステージに対応した活躍支援をすとか、ワーク・ライフ・バランスに向けた雇用関係の整備を行うとか、そのようなことで、そういう打ち出しをされて、それを反映して今回いろいろと今年度の事業の説明をしましたが、厚生労働省の委託を受けて、法人会連合会が女性の活躍のためのメンター育成とか、具体的な施策として予算化が図られてきている状況にはあると思っております。

○桐木陽子会長 そのあたり、労働局雇用均等室は厚生労働省の施策で具体的に今年度感じられていることはありますか。

○山田泉委員 ポジティブ・アクションにつきましては前政権であった、昨年9月からすでに実施されているということで、前室長からの話もあったかと思っておりますけれども、まずひとつ、先ほどポジティブ・アクション宣言事業所の目標ということで、県のこの事業では概ね20社というのがあるんですけども、国の目標というのが実は大元にございまして、本年度25年度はポジティブ・アクション取組宣言企業数、全国で1,500社が一応数値目標で掲げられております。それで、当室としてはどのくらいしないといけないうのかなということを考え、事業所数で割り出してみますと、だいたい1~1.2%ぐらいが全国の数字の愛媛県企業数ということで、20社程度を少なくとも達成したいなと思っていました。そういった中で県でこういった委託事業をされているということで、協力しながら進めていきたいと思います、一緒にさせていただいているわけです。今は16社になっていると思っております。ちょうど大きいJAさんで1,200人のところが、多分金曜日にアップしてくださいました。16社ということで全国4位、5位っていうのはちょっと調べてなくて、ここで初めて知ったんですけども、いい数字で進んでいるのかなと思っております。

それで、私どものほうも昨年9月から先ほど言いましたように、「女性の活躍促進企業活性化推進営業大作戦」を厚生労働省でやっております、私どものトップであります労働局長が県内の主要な会社の社長様にお会いしまして、ポジティブ・アクションの取組をお願いしております。その中でやはり「見える化」、数値の見える化をしていただきたい、女性管理職の数値とかの見える化をしていただきたいということで、厚生労働

省のポジティブ・アクションのポータルサイトになるべく数値を掲示していただくようお願いをしていっているわけです。昨年局長等が行った企業数としましては、12社訪問しているようでございまして、本年度ももう数社訪問させていただいて、その中でポータルサイトに掲示をしていただいたところもございまして。徐々にではあります、私どものほうとしましては安倍政権の言葉を追い風にしながらポジティブ・アクションの推進をしていきたいと思っております。

鳥取から愛媛に来た時に「違うな」と思ったことがM字カーブなんですね。鳥取は比較的どちらかというかなり台形に近い形のM字なんですけれども、愛媛のM字をみますと、ちょっと底が深いような気がしております。もし働きたい方がいらっしゃって働けないという状況があれば、やはりそこを両立支援も踏まえながら、働きやすい環境を整備していかないといけないのかなという思いで、現在業務に取り組んでいるという状況でございます。

○桐木陽子会長 よろしいでしょうか、今ので。大変具体的な政策が進み始めているということですね。ポジティブ・アクションも具体的にどう進めればいいのか、ということまで訪問して説明して下さるということですから、ぜひ中身のある宣言が出てくることを期待しています。ゆるキャラグランプリの第1位になるのもいいんですが、こういうのもぜひ全国に先駆けて企業数を増やしていければと思います。これは厚労省のホームページだけでなく、愛媛県のホームページもアップされているのでしょうか。この厚労省は随時「何月何日時点何社です」というのが出ていますが、いかがでしょうか。

○事務局 愛媛県のホームページに特別このサイトを作っているということとはございません。情報はなるべく一元化したほうがいいだろうということで、厚生労働省のホームページを活用させていただくことにしております。なお、委託先であります、堀田委員が代表を務めていらっしゃいますワークライフ・コラボさんのホームページではブログのかたちで訪問された企業ですとか、宣言された企業を随時アップさせていただいております、そちらを拝見させていただいているということもございまして。

○桐木陽子会長 本日もご出席の委員の方々もぜひお知り合いの企業に説明していただければ、この宣言も広がるのではないかと思います。

他にご質問、ご意見ございませんでしょうか。それでは次に進めまして、また改めてご質問などございましたら、後半にお伺いしたいと思います。

続きまして、「男女共同参画関連事業ヒアリング等について」事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局 《 説明 資料6 平成25年度県の男女共同参画関連施策概要
《 説明 資料7 平成25年度男女共同参画関連事業ヒアリング等について 》

○桐木陽子会長 それでは、ただいまの事務局提案の3つにつきましてご質問、ご意見をいただきたいと思っております。もちろんこれ以外でどうかというご意見もいただきたいと思っております。大隈委員お願いいたします。

○大隈満委員 特に別の提案がある訳ではございません。今お話しになった3つの提案について、事務局が例として選ばれた理由をお尋ねしたいんですが、というのは第一の「えひめのイクメン魅力アップ推進事業」というのは予算が300万ほど減額されている事業ですよ。24年から25年にかけて。そういう事業であるものを、ヒアリングの対象にするということについて、別にそれは悪いことではないんですが、予算が減っているというのは私のほうからみると、行政の姿勢が後退している事業ではないのかと、それをヒアリングの対象にされるということの意味、それをお聞きしたいのと、2番と3番は両方とも新規ですよ。そうすると、この時期で、平成25年でヒアリングした時に、11月ですからある程度実績は出てきているのかもしれないけれども、もうちょっと様子をみましようというような結論になってしまうのであれば、あまり面白くないし、新規ではあるんだけど、やはり将来に向けて、こういうところを行政としては気にしているんだというようなことがあるのであれば教えていただきたい。要するに、3つの事業を選ばれた理由ということになります。

○桐木陽子会長 事務局いかがでしょうか。

○事務局 まず1点目の「えひめのイクメン魅力アップ推進事業」の事業費が減額されているという件ですけれども、この事業につきましては、緊急雇用創出事業を活用しております。ご存知のとおり緊急雇用創出事業というのは新規雇用をするという最大の事業目的がありますので、人材確保という点がありまして、その人材を活用して事業をおこなっているたてりがありますので、結論から言いますと、その人材が24年度から25年度にかけて1名減になったということでございます。ただ、事業内容は確認しましたところ、質とかは落としていないということですので、つまり緊急雇用という事業の性質上、人は1人減ったが慣れてきていますので、3年目となる25年度も同じ程度の内容を予定どおりやっているということでございます。

それから、全般を通じてこの3つの事業を選んだ理由ということですが、これにつきましては、確実にこれということではないんですが、先程ご説明した白書の関係、それから昨今言われております、女性の活躍推進を図る上で、阻害されている要因を少しでも払拭しようという事業の中で、今回県の関連施策を見た範囲で一番適切ではないかというふうに考えております。

それから2つの事業は新規ということになっておりますけれども、事業自体はある程度進んでおり、また、この予算は25年度で始まって、単年度で終わるものではございませんので、11月の段階では現状と今後の方向性を含めて話していただけるのではないかとこのように考えておりますので提案はさせていただきました。

○桐木陽子会長 他にご意見、ご質問ございませんでしょうか。では、この3つの中から2つということですが、どれがいいというご意見ございますでしょうか。喜田委員いかがでしょうか。

○喜田ヒサ子委員 「えひめのイクメン魅力アップ推進事業」もいいですし、「えひめ子育てママ再就職支援事業」も、これから子どもを育てながら働く女性について、いろいろ保育所の準備とかその辺り聞きたいですね。

○桐木陽子会長 先ほど山田委員から、鳥取と比べて愛媛県はM字カーブの底が鋭いという指摘がありましたけれども、全国的に見ても愛媛県はM字のボトムは低いほうでしょうか。

○山田泉委員 数値的なものは、全国平均よりも22年国調で見ると、ちょっと低かったかと。鳥取は男性の賃金が低いものですから、女性が働かないと家計がもたないということと、愛媛に比べて3世代同居が多いということがありまして、働いている女性の数が多いんですね。22年国調でみると、ちょっと低かったかなというイメージがあったもので、そういった発言をしてしまったので、すみません。

○桐木陽子会長 高橋委員いかがでしょうか。

○高橋能樹委員 できれば、過去から比較できるようなものを議題にしてはどうかなということと、1と2と3のいずれかということで、全体的な課題、どれが大きいのか、ちょっとわからないんですね。1だと過去何年か、2年と半年やっているの、今年度どうなのかという部分で比較できるという点では、2と3という新規2件というよりは、1と2か3というのがいいのかなと。

○桐木陽子会長 全体的な課題という点では事務局いかがでしょうか。介護と育児、仕事の両立、あるいは女性の再就職支援。政策についてはいかがでしょうか。どちらも大事な問題ですけれども。

○事務局 ちょっと、どれも重要で比較しづらい状況です。

○桐木陽子会長 甲乙つけがたいと。では、藪委員お願いいたします。

○藪真智子委員 子育て支援については、企業側とかいろいろと進んできていると思っています。そして、これから5年もすると、団塊の世代の方々がすべて70歳代になって、大介護時代が始まります。M字カーブがWになる可能性が起きてくるような時代になりますので、長寿介護課のいろんな施策に対して、新規事業ですけれども、これから本当に必要になっていくものじゃないかと、少子高齢化に対して力を入れていかなきゃいけない事業じゃないかなと思いますので、ヒアリングしてみたいなと思います。

○桐木陽子会長 他にご意見ございませんでしょうか。今そうしますと、藪委員はイクメン魅力と、それから3番目の介護の問題ということでよろしいでしょうか。他のご意見ございますか。亀岡委員いかがでしょうか。

○亀岡マリ子委員 藪委員と同じ意見です。

○桐木陽子会長 堀田委員いかがでしょうか。

○堀田真奈委員 私もイクメン魅力アップ事業と、地域包括ケアシステムに関心があります。地域包括ケアシステムの事業が具体的にどういう事業か、これを読むだけでは見

えないんですけれども、もしわかればこの事業の内容もお聞きした上でこれがいいのかなと思います。

先程ご説明いただいた事業の中で「未来づくり協働提案事業」、私どもこの1月以降に「仕事と介護の両立」をテーマに、講座とかアンケートを実施するんですけれども、実際、私もそのための情報収集をしているんですが、やはり介護というところ、かなり奥が深いといいますか、愛媛県は高齢化率が全国9位ということで、それこそ考えなければいけない地域なのかなというのは、今情報収集していて思っているところなので、長寿介護課の事業内容を知りたいとともに、ヒアリングもぜひお願いしたいなと思っています。

○桐木陽子会長 この資料に書かれました事業の概要に付け足して、事務局、何か説明があればお願いいたします。

○事務局 地域包括ケアシステム構築事業でございますけれども、事業の内容が1つ目が地域包括ケア人材育成ということで、セミナー、基礎研修の開催を行うものです。具体的には、実務研修と基礎研修があり、基礎研修のほうが市町の主幹、課長とかセンター長のポストの方を対象にして、実務研修が担当者、それから地域包括支援センターの職員を対象としています。それから2つ目として、地域ケア会議強化事業ということで、会議の主旨、目的の普及とか助言を行うということが12回行う予定ということになります。それから、検討会ですね。情報収集の検討会を行う。それから、専門職の派遣事業。地域ケア会議や事例検討会に、市町とかで単独開催する場合に専門職を派遣するというので、これが20市町、全市町を対象に2回程度を目安に考えております。派遣する専門職というのは理学療法士、作業療法士、栄養管理士といった方を想定しているようです。

それから、えひめのイクメン魅力アップ推進事業でございますけれども、事業内容はおおまかに言うと4つ。1つ目、男性の意識改革のための啓発活動。2つ目、父親の育児家事参加促進セミナーの開催。3つ目がイクメンネットワークの構築支援、4つ目が育児家事参加を促すための男性向けのウェブサイトの運営管理ということになっております。これ以上具体的な内容というのは把握できていないです。

それから、えひめ子育てママ再就職支援ですけれども、事業内容が4つあります。1つ目、再就職を希望する子育てママのネットワーク構築支援、2つ目、子育てママと採用企業とのミスマッチ解消に向けた分析や情報提供、それから3つ目、子育てママの意識改革、4つ目職場復帰や起業に向けた本格的な教育実践。こういった内容を行うという事業となっております。

○桐木陽子会長 今のご説明で堀田委員よろしいでしょうか。なかなか難しいですね。どれも魅力のある、聞いてみたい、ヒアリングしてみたい事業ばかりですが、堀田委員今のご説明をお聞きになっていかがでしょう。

○事務局 もしですね、この3つの中で2つを選ぶのが難しいということでしたら、委員の皆さまのご希望があればですけども、3つの事業ということでもいいんじゃないかというふうに今考えておりますので、ご検討をお願いします。

○桐木陽子会長 風向きがちょっと変わってきました。少し会議の時間を長くして、ということで可能なのでしょうか。

○事務局 今までも、年度によっては5事業をヒアリングしていますし、ヒアリング数が多くなると深みがなくなるというか、できるだけ2事業程度をじっくりと、過去の例からするとそれぐらいがいいんじゃないかということで、2事業程度と提案させていただいております。

○桐木陽子会長 それでは、今ご提案いただきましたように2事業ではなく3事業でもいいということでありましたら、皆さま方がでしょうか。せっかくだので3事業ともヒアリングをさせていただくということでよろしいでしょうか。

それでは、前もって、どういうことを聞きたいかというようなことが委員から出されるようであれば、それを集約して、それについて洩れなくお答えいただくという、そういうふうにしていきたいと思います。貴重なご意見をどうもありがとうございました。では、次回のヒアリング事業はこの3事業に対しまして行いたいと思います。

4 意見交換

○桐木陽子会長 それでは続きまして、事務局ご提案のフリートーキングを行いたいと思います。今回もさまざま新たな事業の情報提供などもいただきましたし、国や県の状況も私たち知りうることができました。それぞれの委員のお立場で、ご活躍の分野で、日頃お感じになっていらっしゃる男女共同参画についてのご意見などを賜りたいと思います。今年度より新たな委員をお迎えいたしましたので、その方々を中心に今回はお話をいただきたいと思います。まず白石委員お願いいたします。

○白石幸枝委員 私は学校現場にいる者ですが、先程から施策の中でも意識改革というような言葉も出てきたと思うんですが、男女共同参画についての意識、考え方というのは、それぞれの方の育ってきた家庭環境とか地域の環境にも大きく影響されているのではないかなというふうな思いをしております。

例えば、資料6の6ページを開けていただきますと、「学校教育における男女共同教育の推進」であるとか、「家庭・地域における男女共同教育の推進」という項目がありますけれども、時代を担う子ども達に直接、あるいは間接的に子ども達を育む家庭というか、地域での政策を行われるということは大変いいことだと思っております。

学校現場の中で、これをしたらすぐ男女共同参画ですよ、というのはないんですけれども、長い目で見たら男女共同参画ということに繋がっていくかなという事例を簡単にいくつかお話しさせていただいたらと思います。

小学校1年生では、生活科という勉強をするんですけれども、身近な人とか視点について学んでいきます。たとえば家のお手伝いをしたりとか、それから自分の命がどのように育まれて、家族がどんな思いを持って生まれてきたのか、というようなことを知ったりして、低学年は低学年なりに家族の一員であるというようなことを学びます。高学年では家庭科が始まるんですけれども、その中では、これからの生活について考えようということで、同じ家の仕事でもどうすれば両立できるか、あるいはうまくなるか、と

いうふうな高学年なりの工夫を加えながら実践して、それをお互いに発表しあったりするということをします。その実践の過程で、家族からのアドバイスとか感謝の言葉があって、コミュニケーションが図られますと、家の中での自分の有用感、満足感といったものが少しずつですけれども得られて、次へと繋がっていくように思います。その他に、家庭科とか生活科だけではないんですけれども、道徳の授業でも低学年、中学年、高学年というふうに全体目標を決めて勉強したりとか、教科だけではなくいろんな活動、教育活動全体を通して、人と人の関わりであるとか、豊かな心を育むとか、そういったようなことを学校で努力しているというか、積み重ねているんですけれども、やっぱりその小学校なら小学校、中学校なら中学校、高校なら高校の発達段階に応じていろんな、様々な角度からしっかりと積み重ねていくということが、長い目で見ると、男女共同参画というお互いを知って、お互いを尊重して、というようなことに繋がっていくのではないかなと思っております。

今日初めてこの会に参加させていただいて、もうすぐ2学期も始まるんですけれども、これから学校でしっかりとやっていきたいなというふうに感じました。

○桐木陽子会長 生きる力を学ぶうえでの男女共同参画の視点ということですね。ありがとうございます。続きまして、村上委員いかがでしょうか。

○村上一郎委員 今年度から県のPTA連合会の副会長になりました村上と申します。出身は大洲ですが、元々は長浜でございまして、地元でPTA会長とかをしておりましたので、その関係もあって県のPTAという話があったんだと思うんですけれども、そちらのほうで前から気になっている話をさせてください。

私の地元、長浜の出石寺というお寺がありまして、その麓の大和地区というところがございます。今日ご欠席ですが佐々木委員さんは豊茂とあって、うちから10kmぐらい離れているところに住んでおりますので、PTAではお世話になったんですけれども、私どもの地区、大洲市では小学校の統廃合が進んでおりまして、うちの地区は一応学校60人ぐらい。大きい学校の方からしたら少ないですけれども、統合の対象ということで市役所からいろいろ責められているところです。私どもは反対ということでやっけて、市職員としては辛い立場ですけど、地域を守るということで、そういう活動をしております。その中で、お母さん方がどうしても仕事をしたいということであると、学校保育が必要じゃないかということで地域でも話になっているんですが、うちの学校は統合を予定しているからやらないということでやってもらっておりません。その少しでも一助になったら、国の補助をいただきまして、放課後子ども教室を週に1回、昨年まで2年間やっておりましたけれども、なかなか支援する側の地域の方、空いている保護者の方がどうしてもいなくて、本年度はやれなくなったんですが、週に1回でもやめたということで、皆さんにご報告したんですが、週に1回でもやっていただけてよかったのという声が多くて、地域の愛護班の会長として関わっていたんですけれども、申し訳ないなと思いながらやっている状況です。市がどうしても学童保育を今のところやらないよということで言っておりますので、まずその辺りなんとかしたいなということで今頑張っております。

統廃合しないということになれば、考えてもいいということは言っておいておりますので、ぜひ統廃合しないという方向で結論が出ればと思うんですが、逆にここからがちょっと悩みどころなんです、地域に市営住宅がございます。そちらの方々、若い

お母さんですが、学童保育がないんだったら統合してもいいんじゃないのかという意見もございます。若いお母さん、これも地域で揉めていることなんですけれども、地域を出ていく人も結構多ございますので、地域のことを考えてもらってそこまでそういうことを言われるのか、言われんのかということで言うと、地域の方からしたら懐疑的なところもありまして、学童保育は欲しいけど統合してまではという意見もありますし、学童保育がないから隣の地区に行きたいのよというお母さんもいらっしゃいます。そのあたり地域の地区の役員をしている者としては、ちょっと微妙な揺れ動くところなんですけど、学童保育を求めているらっしゃる若いお母さんからしたら「あの人は…」と言われていたんですけど、けしてそういうことではなくて、なんとかそちらも実現するように動こうということで地域の方達と取り組み始めたところでございます。

○桐木陽子会長 またいい案がありましたら村上委員におっしゃっていただければと思います。それでは、続きまして山田委員お願いいたします。

○山田泉委員 今、学童保育のお話を聞きながら自分の子どもが学校に行くとき、一番悩んだのがその時でした。保育園は自分が送り迎えをして、1日保育士さんがずっと見てくださいますけど、小学校へ上がるとき、さてどうしようと。学童保育がありそうな場所に引っ越したんですけど、行ったらなくて、結局、自分たちで先生を雇って公民館とか借りてしたのを思い出しました。一番お母さん方が苦勞される場所だろうなと思ってお話を伺いました。

今日は雇用均等室からのお知らせを配らせていただきました。私どもはどうしても仕事柄、労働関係の話になるかと思えます。皆さま方ご存知かと思えますけれども、働きたいと思っている女性の方の数は、グラフでいうと台形になるのですが、実際はM字型になるということで、働きたい方がしっかり働けるような環境づくりを均等室ではしてきたように思います。

私どもの今年度の重点はポジティブ・アクションで、昨年度から力を入れております。まず女性の能力を活かして、さらに活躍してもらうこと、そしてこの時代に迫っている少子高齢化でいずれ労働力人口が少なくなっていくということを、企業の皆さま方に知っていただくこと。今からそういう体制を作っておいていただかないと、ある日突然働く人がいなくなったということでは困りますので、そういった意味でもっと女性の方に活躍していただくということでポジティブ・アクション、いろんなところにご協力いただきながら進めているところです。

それ以外にも、私ども年に結構な数事業所を回りまして、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パートタイム労働法、次世代育成支援対策推進法、正職員4人しかおりませんけれども、このような大きな法律4つを持ちまして、非常勤の職員と供に県内の事業所を回り、それぞれの施行状況を確認させていただき業務をしております。そういった中で、もっとこうしたほうがいいんじゃないかというところにつきましては、指導などの形で事業主の方にお話しをさせていただいているところでございます。

それと、県でもいろいろと働きやすい職場環境ということで「えひめ子育て応援企業」の認証ということをしていらっしゃいます。国のほうでは同じような事業ということでは、雇用均等室からのお知らせの2番目に次世代法に基づく「一般事業主行動計画」というのが101人以上の企業さんについては作っていただくようになっておりまして、これは自社の従業員の家庭と仕事とを両立させるような取り組みを何か一歩でも踏み

出してください、そういう計画を立ててくださいというものなんですけれども、101人以上の企業さんについては策定いただいて、それについてフォローアップさせていただいております。

この行動計画につきまして、定めた目標を達成した、あるいは男性の育児休業が出た、法律を上回る育児介護休業制度を入れてくださっているというような一定の要件を満たした企業については、認定マーク「くるみん」というのを認定できましたよということでお渡ししまして、それを名刺につけていただいたり製品につけていただいたり、あるいは求人につけていただいて、いろいろ使っていただいています。それに関して一番後ろを見ていただければいいんですけど、今年から、くるみんを取っていただく、この認定をたくさん企業様にとっていただきたいということで、「いまやろ！くるみん」を作成し情報発信しています。現在24社認定をしておりますけれども、これも申し上げますと国の目標というのがございまして、27年3月いわゆる次世代法が10年の時限立法でございまして、これが終わるのが27年3月ということで、それまでにくるみん2,000社に増やしていこうということでやってきまして、今1,550社程度だと思えますね、全国で。それで愛媛24社というのは悪い数字ではございませんで、くるみんを取ろうというのが浸透してきたのかなと思っています。くるみんを取っていただいて、それを発信していただいて、これを見た企業さんがじゃあうちもできるかなというふうにやっていただく。あるいはこのくるみんを見て、ここは働きやすい会社なんだなといって就職する際の企業選択にもしていただけたらと思っております。ポジティブのポータルサイトも同じなんですけれども、そういったことでこういう事業もさせていただいております。おそらくこの8月にさらに2社認定が出るのではないかと考えているところです。

1つ不安要素といいますか、私どもこういった法律を持っている関係上法律の相談を受けるケースがございまして、ご相談を受けますと事業所に行政指導もいたしますが、それ以外に斡旋というふうな形で個別紛争の解決、援助というもので、労働者と事業所とのお話をお聞きしまして、その中で解決できるように、指導ではなく第三者的な立場として解決するというのもさせていただいております。昨年度1年間では、これが合わせて均等法だけに限って言いますと5件だったんですけども、もうすでに今年5件になってしまい、そういう相談、問題が増えている。一番はセクシャルハラスメント、次に多いのがやはり妊娠、出産に伴う解雇でありますとか、不利益な取り扱いというのがございまして、力を入れていかないといけないなと思っております。個別紛争の解決援助が終了した後、会社に指導しなければいけないところがありましたら行政指導をいたしますが、事業所は育児休業を取らせなきゃいけないというのは浸透してきているので、一応取らせるんですね。ただ復帰が難しいというような問題があつて、長期継続して働いていただきたいから育児休業なのに、事業者の方は、復帰にあたっては対応ができていないと。

今日は日頃、感じているようなことですか、働きやすい職場づくりの助けになるような仕事をさせていただいている、というご紹介をさせていただきました。

○桐木陽子会長 とってもネーミングがおもしろいですけれども、「いまやろ！くるみん」という、これはどのくらいの期間で発行される予定でしょうか。

○山田泉委員 年に4回を目指して、四半期に1回、くるみんを取った企業の現状とか、内容は毎回変わるかもしれませんが今後も発信していこうと、ホームページにもすでに

載せています。

○桐木陽子会長 続きまして、藪委員さんお願いします。

○藪真智子委員 今日、私が介護に対しての議案について、お願いをさせていただきましたけれども、私の年代は今、介護する世代になっているんですね。そして、中小企業の方もいらっしゃいますけれども、商工会議所の女性会に入らっしゃる方のほとんどが自営業で、家族でお仕事をされていて、M字カーブも見られない就業状態です。その中で、介護が重なってきて、どうしても、女性のほうに負担がかかってくる、ついには、介護をしながら倒れてしまって入院するという、入院する人のほとんどが女性です。そして、そのほとんどが、性格が勤勉で実直で真面目な方です。一生懸命介護をして、ついに倒れてしまうというような状態なんですけれども、いろいろな支援策が受けられるとかならいいんですけれども、受けないまま、そういう状況になっているんですね。そして、考えてみますのに、要は介護と子育ては女の仕事だろう、というような感覚がやっぱり根強いところにあるんじゃないかと思います。

先ほど白石委員のお話の中で、家庭環境とか教育環境の大切さ、男女共同参画に対する感覚的なものですかね、これを育成されているということは非常に有り難い、女性に対して非常に有り難い時代がだんだん開けてくるんじゃないかと、昔から比べれば、女性の地位はずいぶんと向上していますけれども、やはり、根底には女だからとか、女性だからというようなことが今現状としてまだまだ残っている感じがいたしますので、「イクメン」という言葉ができて、これすごくかっこよくなって、子どもを抱っこしたりしていることが、すごくかっこいい男性のように映る社会になってきましたので、介護世代に対しても、男性に対する言葉ができれば、またその変わってくるんじゃないかと思えますし、地域包括ケアの中でセミナーをなさるといふふうにお聞きしましたけれども、介護の男女参画をまたテーマの中に組み込んでいただければ、いいんじゃないかと、助かるんじゃないかと思ったりしております。

また、補足ですけれども、「えひめの男女共同参画」の中身、桐木先生は元より、皆さまの活動のご様子が写っておりまして、堀田委員さんとか、一昨年度までご一緒させていただいた元委員の近藤智佳さんとか、ご活躍の様子をみるにつけ頼もしく思います。

○桐木陽子会長 今、「カジメン」と「ケアメン」というのもありますね。介護を積極的になさる男性を「ケアメン」といって、そのケアメンが非常に苦労されていたり、問題を抱えているということも実態として問題視されていますよね。そういう言葉が出ることによって随分と意識も変わってきますから、藪委員ご指摘のように男女共同参画の事業名の中にそういう言葉がこれから出てくることを期待したいと思います。本当に、女性だけでなく男性も非常に問題を抱えている、愛媛県から率先してそういった事業を推進していかなければならないと思っております。それと併せまして、古くて新しい意識啓発、男女共同参画の意識啓発についても推進していかなければならないと思っております。長尾委員いかがでしょうか。

○長尾由希子委員 私からは、自分の体験からの話ですが、先日、松山市男女共同参画推進センターのコムズに初めて行って、「男の生き方談義」という講座を聞いてまいりました。これは、たまたま聖カタリナ大学の人間社会学科の3年生がインターンシップで

そのイベントをお手伝いさせていただいたので、巡回も兼ねて教員として参加したのですが、司会の方とパネリストの方3名の合計4名、登壇者がみなさん男性で、よくある男女共同参画で女性がいっぱいいて、女性がしっかり活躍しているよっていうのも重要なんですけども、それよりも珍しいというか新鮮な図でした。子育てとか地域活動に積極的に参加されている方々で、その登壇者の中のある方が、奥様を亡くされて、いわゆる父子家庭で8年間ほど家事と育児とお仕事をされているということだったので、お弁当も作られたりして、いろいろお話の中で、そういう父子家庭にはサポート環境が不十分で苦労されてきたよって趣旨のご発言がちらっとありました。そういった父子家庭の支援というのは、やはりまだ不十分で男女共同参画とはいいいながら、女性へのアフターマティブアクションの域をなかなか超えるのは難しい印象を、ずいぶん変わってきたとは思いますが、そういう印象を持っています。それは、行政のサポートというのだけではなく、父子家庭ではなくても、育児をしているイクメンの男性自体がまだまだ少ない中で、ご苦労おありなのかなというふうに思いました。

一般的に、母子家庭は収入とか就労支援、父子家庭では収入よりも家事、育児支援が主な課題であると言われていて、確かに平均年収は父子家庭のほうが高いですが、実際はそれに当てはまらない多様なご家族がいるので、男女どちらかに偏らず、問題の所在を明らかにしていくことがサポートに繋がるのかなと思っています。愛媛県でも、官民ともワーキングマザーに対して様々な支援体制を設けているようなのですが、やはり女性を念頭に置いたものがまだまだ多いという印象があるので、もちろん母子家庭にも更なる支援をと思いますが、知人にもシングルマザーが何名かおられますが、こちらの支援をしないよって訳ではなくて、父子家庭も母子家庭を軽視するのではなくて父子家庭も合わせて支援していくよってことが重要なかなというふうに思います。

ちょっと調べてきたんですけども、2010年の国勢調査によれば、愛媛県の世帯のうち母子世帯が4.3%、父子世帯は0.7%ぐらいです。パーセントでいうと、マイノリティー層なんですけど、マイノリティーでも支援が必要であることにかわりないので、とりあえずここでは国の平均値とか統計的に差があるよとか、そういったことには言及しませんが、パーセントでいうと少なそうなんですけれども、愛媛県の母子世帯数は約25,000世帯、父子世帯数は4,000世帯ということでした。合わせて約30,000世帯になるわけで、世帯人員でみればもっと多くなるので、これは大変大きな数だなと思ひまして、例えば2012年ですけれども、高校卒業生が12,000人で、高校生の進路を考えるのは重要よっていうのは社会的に誰も異論ないと思ひますが、高校生の数よりもはるかに多いシングルペアレント、単身家庭、それを支援する重要性よっていうのを改めて感じました。単身家庭よっていうのは、大抵、それがシングルファーザーでもシングルマザーでも、仕事も家庭も、家事も育児も1人でされているわけで、その支援をしていく中で、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの課題よっていうのも、実は見えやすいのかもしれないなと思ひました。

ちょっと、話が若干ずれましたが、男性側にも参画してもらおう、男性側にも暮らしやすい視点よっていうのが大事だよっていうのは、いただいてきた松山市男女共同参画推進財団による「男性の市民意識調査」でも明らかでしたし、今回、県のヒアリング事業でもイクメンを対象にされるよっていうことですし、国の第3次男女共同参画基本計画とか、松山市の第2次松山市男女共同参画基本計画でも、強調されている視点のよって、男性側にも暮らしやすい、男性にも参画してもらおう、よっていう点を取り入れることは今の段階において重要なことであると改めて思ひました。

最初、インターンシップの話を申し上げましたが、これに関して面白いことがありまして、コムズでのインターンシップは、別にコムズとカタリナの1対1でしている訳ではなくて、「コンソーシアムえひめ」っていう、愛大、松大、東雲女子大、短大、そして聖カタリナ大も参加している枠組みがありまして、そのインターンシップ事業の一環として県内外の一般企業、財団を含め300以上のたくさんある事業所のうち、学生1人1人が希望した所に申し込む、そういうものでして、300も事業所があるんですが、カタリナとしては授業として単位認定してしまっていて、学生全員がインターンシップに行き、実習先を手分けして巡回するんですが、聖カタリナ大学から今年、人間社会学科のうち約30数名、3年生の男女がインターンシップに出ている、その30数名のうち、コムズに2名、そして堀田さんのワークライフ・コラボに1名ということで、男女共同参画系の職場に関心を持っている学生が結構比率として高い、そしてそのインターンシップに行っている学生全員が男子学生でして、女子学生はゼロでした。こういうところから、若い男性の間でも少しずつ意識変化とか関心とか、そういう変化の動きが見られるのかなと思ったしだいです。

○桐木陽子会長 皆さまからご意見、情報などをいただきましたが、何かございませんでしょうか。堀田委員さんお願いします。

○堀田真奈委員 先ほど長尾先生が言われていたんですけれども、男性というところ、女性へはポジティブ・アクション、女性活用、すごく事業も多いですし取り上げられて、女性が優遇されている、なんて声も聞かれています、私たちも県の事業を受託してやっている中で各事業所を回っているんですが、「メリットってなに」って言われるんですね。女性が活躍し、企業で働き続けることのメリットって何なの、って言われることもあるんですけれども、本当に、女性が、女性がつていうと、そのメリットつていうのを聞いたがるというか、そもそもということにはなるんですけれども、私が感じているのは、女性労働者が増えるということは、男性の夢とか、自己実現に繋がるんじゃないかと思っています。男性へのメリットというところ。

というのも、先ほどの父子家庭の問題でも言っていましたけれども、今の時代、男性は昔と違って妻子を養って一生安泰でというのではなくなっているんで、やはり二馬力でやっていかなければ非常に厳しいと。私の知っている方でご主人がウツになってお仕事を休業されている方が2人います。たまたま奥さんがお仕事をされていたので、なんとか食べてはいけるんですけれども、職業訓練校で相談なんかを受けたりもするんですが、男性からの相談は結構リアルで、本当はこういう業種にいきたいんだけど給料は安いし、妻も子どももいるので給料が高いところを探したい、したい職業ではないけれども、給料のいいところに行きたいというようなところだったりとか、起業したいんだけど今、奥さんは働いていないし、収入が下がるのは厳しいので子どもが自立してからにしようと思っているとか、わりとこう諦めているような意見とかを聞くんですね。そういうところで、先ほど新しい事業で子育て中の女性の再就職支援なんかもありましたけれども、労働力が増えることによって家庭が安定するというケースなんかも多いんじゃないかと思っています。

そして、企業のほうのメリットというところで、企業にとって女性が活躍することで何のメリットがあるのと言われる方と、ポジティブ・アクションの話をすると、それはすごい大事なことだね、うちもやっているよ、っていう企業とすごく両極なんですね。

宣言企業も私たち回らせてもらって、今、15、16社と増えていますがけれども、宣言は非常に簡単、これからこういうことをしていきたい、例えば、採用にあたって今、女性は補助職とか補助業務の事務しかないけど営業を増やしたいと思っているとか、そういう声も聞くので、宣言はすると、じゃあこれからどうするかっていうところの情報がない、他の会社はどうしているのかを気にされているので、いろいろ工夫されたりしている企業も、100社近く回って見ているので、そういうところも、浮き彫り、見える化していったら、他社はこんなことをやっているよ、っていうことを伝えていければいいのかなと思っています。「メリットは」と言われることが多いので、ちょっとその辺でいろいろと考えています。

○桐木陽子会長 Face to Faceで話をして、いろんな方にご理解いただき実施していただくことはより効果があると思いますので、ぜひ今後ともよろしく願いいたします。

今回の委員会でのいろいろな意味で意識啓発が重要ではないかのご意見もいただきました。そういった意味で、意識啓発、意識に大変影響力が強いマスコミあたりでは、高橋委員、社内、マスコミ業界全体からみて、男女共同参画についていかがでしょうか。何かございましたらよろしく願いいたします。

○高橋能樹委員 大変重要なテーマで、ドメスティック・バイオレンスなど深めれば深めるほど、いろいろな問題を抱えているし、社会情勢の影響も受けるのかなと思ったりして、極めて重要なテーマのひとつであると思っております。

ご質問とは違うんですけども、最近わが社で横文字が多すぎて、如何なものかというって裁判をおこされているケースがございまして、男女共同参画も、ちょっと多いかなということも改めて今日チラシを見ながら思ったので、どうしようかなと思っております。DVもそうだし、ワーク・ライフ・バランスもだし、イクメンとかは別なんですよけれども、できるだけ平易な言葉で問題の本質を伝えていければいいかなと思っております。

○桐木陽子会長 先ほどの白書の中でも、再就職をする時の学び直しについて、向学心のある方が多くなっているというようなことでしたが、大学教育とか、地域社会との連携で宮崎先生何かございますでしょうか。

○宮崎幹朗副会長 大学において、地域社会との連携とか、社会人の学び直しが、重要な課題であることは間違いなくて、実際、社会人の学び直しについては、農学部の大隈先生のところがすでに5年前からやっています、その受講生がかなり地域に定着していろんな活動もされていますので、必要なことだろうと思っております。

ちょっと話がずれますが、国立大学は人員削減と、実験費削減で、職員が相当減少してきてまして、愛媛大学の場合も、正規職員よりも非常勤の職員のほうが多くなっている状況でして、仕事の量そのものが減るわけじゃないんで、働く人はいるんだけど、正規の職員を減らした分、そうでない人を雇うしかないという、そういう変な状況になっていて、国からお金をもらって運営している以上、お金が絞られてくると、どうしてもそういうような状態になってしまっていて、これが今後ちょっと大学としては大きな課題かなと。そして、実際ほとんどの非常勤の方は女性でして、全体としてみたら職員の中に占める女性の割合は高くなってきてまして、もちろん正規職員も女性の採用が非

常に増えてきているのは間違いないわけで、今ですと大学の職員の課長クラスは数えるほどしかいないですけれども、だんだんと増えていくんだろうなとは思っています。

○大隈満委員 数日前の日経新聞をご覧になった方いらっしゃいますか。農学部が非常に人気で結構地道だけど伸ばしていると。その中で女性の役割がかなり大きいというか、うちなんかは男女半々なんですよね、で、半々って言うとびっくりされる方もいるんですが、ただ教員は女性が非常に少なくて、私が来たとき1名で、今やっと数名になって、そのことが大学でも問題にされたこともあるんですが、農学部は食料の関係、食品の関係、それからDNAなんかも扱うものですから、薬品とか化粧品そういった世界に非常に進出しやすいので、女性の社会貢献という面では、かなり貢献しているんじゃないかなと思っています。私のところなんか、女子学生は非常に勉強もしますし、就職状況もいいという状態ですね。

農業関係は、私この委員会とか、農林水産部に関わらせていただいて、ずっと言ってきたのは森林組合の役員が少なすぎるという話です。あの組合の誰かさんを今度役員にしたらパーセンテージがグッと上がると、そういう世界の話で、意識改革も叫ぶんですけども、なかなか上手くいかないというか、それで私は農林水産業の世界だけの話というよりは、今は「家族とは何か」みたいところに話が及んでいて、それはむしろ宮崎先生のほうがご専門かと思うんですけども、私も来年春から加害者になるのか、被害者になるのか、わかりませんが、本当に私の周りとか、それから学生の家族もみていると、相当難しい状況に日本は入っているなど。

それで、男女共同参画という点で言えば、職場に女性が参画していくことが、逆に、家族の機能に大きな影響を及ぼしているという面があって、うちの娘はまだ結婚してないんですけども、どうもなんかめんどくさいと、家族を作ることが。とてもじゃないけど仕事をしながらできっこないと、最初からあまり関心がないんじゃないかというような感じもします。これは、来年度以降考えていただければと思うんですが、今度ヒアリングをやるんですけども、単発の事業だけでは捉えきれない話なんで、ヒアリングはもちろん具体的な話が聞けるのでいいんですが、今後のヒアリングのやり方として、そういうものを手掛かりにしながら、もっと広い議論ができるような場を作られたらどうかと、あるいは、ヒアリングでももうちょっと一般的なことを話される方なんかをよんで皆さんで議論されるのもどうかというふうに思います。今年は無理だと思いませんけれども。

○桐木陽子会長 甲斐委員いかがでしょうか。

○甲斐朋香委員 大学での学び直しについて話をしますと、数年前に社会人入学枠を設けていたんですが、結局、応募者が少なくてやめたというような経緯がありました。ひょっとしたら広報の仕方とか、そういったところに問題があったのかもしれないなあとは思っていますが、一方で、今、コミュニティカレッジというのをやっていて、内容をみたら正直行って必ずしもこれ大学でやらなくてもいいんじゃないかなみたいな講座もいっぱいあるんですが、ただ、少しキャンパスの風景が変わったなという気がしています。コミュニティカレッジがある日は、若い子連れのお母さんたちがぞろぞろキャンパスの中を歩いていて、それは私自身もはじめ、なんで今日はこんなに子連れの若いお母さんが多いんだろうと思っていて、暫くして、コミュニティカレッジがあるからなん

だとわかったんですね。コミュニティカレッジに関していえば、大学の問題なんですよけれども、もうちょっと、社会とアカデミックな世界が繋がればというか、そんなことを思っています。

あと、先日「反貧困フェスタ in えひめ」に参加をしまして、愛媛大学の先生がされていたんですが、精神科医の香山さんなどもみえられ、分科会もあつたりして、その中で私は「漂流少女」っていう分科会に参加したんですけれども、どういったものかという、渋谷などの繁華街で夜中に徘徊をしている少女達の声を聞く、話し込む、話し込む中から実は課題とかが見えてくる、場合によっては個別相談というかたちで、こちらにいらっしゃいよということで、いろいろなメールだとか電話だとか面接などを経て、必要なケアへ繋いでいく、場合によっては弁護士が必要だったり、児童相談所であったりとかに繋いでいく活動の話を聞いてきました。それで、その分科会の講師になっていた女の子たちが、まだ20代、24、5くらいの女の子たちなんですね。ほぼ同世代、もちろん背後には私と同じくらいの年代の女性がリーダーとしているようなんですけれども、ほぼ同世代の女の子たちが、いろんな形で生きづらさを抱えた女の子たちをサポートしている、そういう体制が民間で出来ているわけなんですね。

うちの大学でも、リーダー養成なんかもやっているんですけれども、いくつかの大学でも、学生が学生をサポートするみたいな活動ってあるんですけれども、なかなか地に足がついた活動にならないと、本当に手を差し伸べるべき人に手を差し伸べるような人っていうのを育てることができていないってことを、自分自身の反省点として思っています。

今、大学ではキャリア教育だとか、社会に目を向けなさいとか、そういう流れになってきているんですけれども、時々、同僚と話すのは、そういう社会と繋ぐ活動をしようとしている時に、「出し抜き学生」をつくっているんじゃないかと。「出し抜き学生」っていうのは、自分だけ先んじていい就職先をみつけようと、先んじて自分だけいい思いをしようと、そのために今の活動をしている、そういうようなことで、出し抜き学生みたいなものを私たちは一生懸命今育てようとしているのかなと。もちろん、自分自身が自立して生活をしていく、そういう学生を社会へ送り出すってことも重要なんですけれども、併せて、自分の隣でちょっと困っている人たちに目を向けるっていう、そういう視点をもっといろんな大学、あるいはその下にある教育機関で、そういうことを考えなきゃいけないんじゃないかなと考えたりもしています。

○桐木陽子会長 男女共同参画社会の推進が、自分らしく輝くというようなことを掲げていますが、その自分らしくが、ともすれば他者をないがしろにしたりということになってはいけないと、自戒の念をこめて思っております。他者を尊重するという根底に立ち返りまして、この男女共同参画社会の実現に向けて、また皆さまとともにやっていきたいと思っておりますとともに、愛媛県政が掲げる「愛顔あふれる社会づくり」に、男女共同参画社会が不可欠だという思いをさらに強くいたしました。

今回、ひとつのテーマを掘り下げるということは難しかったんですが、この場に出されたものを、委員それぞれが持ち帰っていただいて、またそれぞれの場で男女共同参画の意義、あるいは推進にご協力いただければと思います。今日は長時間にわたりましてどうもありがとうございました。

5 閉 会

○**司会** 以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。皆さまありがとうございました。