

平成 19 年度第 3 回愛媛県男女共同参画会議議事録

日 時 平成 20 年 3 月 19 日 (水) 13 : 30 ~ 14 : 40

場 所 県庁 第二別館 5 階 第 3 会議室

出席委員 15 名(敬称略)

会 長 田 中 チカ子 (財)えひめ女性財団理事長
副会長 下 田 正 聖カタリナ大学教授(社会福祉学部長)
委 員 岡 平 知 子 NPO 法人 今治 N P O サポートセンター理事
" 甲 斐 朋 香 松山大学法学部准教授
" 佐 伯 三麻子 松山東雲女子大学教授
" 新 開 千富美 前愛媛県商工会議所女性会連合会理事
" 谷 茂 男 愛媛新聞社編集局長
" 戸 澤 健 次 愛媛大学法文学部教授
" 中 田 サダ子 (社)愛媛県建設業協会女性部会長
" 早 水 恵 子 愛媛労働局雇用均等室長
" 松 浦 愛 子 農業指導士・西予市農業委員
" 松 尾 多美子 愛媛県小中学校長会常務理事
" 宮 崎 佐恵子 愛媛県漁協女性部連合会会長
" 山 田 由 美 愛媛県 P T A 連合会副会長
" 善 本 裕 子 松山東雲女子大学准教授

1 開 会

事務局 ただいまから平成 19 年度第 3 回男女共同参画会議を開会いたします。

2 副知事あいさつ

事務局 はじめに、吉野内副知事からごあいさつを申し上げます。

○副知事 今日は年度末ということで、しかも足元の悪い中をご参集いただきましてありがとうございました。今日は皆様方の委員としての 2 年間の任期が満了するということで、お礼の言葉を申し上げたいと思います。この 2 年間、男女共同参画につきまして、皆様方から貴重なご提言あるいはご指導を賜りまして、県におきましても、それらを参考に施策の推進に努めてまいりました。

皆様方が委員になられたのが平成 18 年でございます。ちょうど知事が就任した平成 11 年にこの会議ができました。12 年 4 月 1 日現在の県の審議会における女性委員の登用率は 18.1% ございました。そこで、女性委員をどのように増やしていくかということで目標を作りました。平成 22 年度末までに 40% 以上にするというのが目標であります。それが、それから 10 年もたたない、委員の皆さんがご就任くださいました 18 年 4 月 1 日になりますと 36.3%、ちょうどポイントで倍ぐらいになってまいりました。その皆さん方が就任されている 2 年間の間でさらに 3 ポイント増えまして、今年の 20 年 1 月 1 日現在では 39.3% になっております。

この 10 年少しの間で、かなりいろんな面で、これは象徴的なものでございますけれど、男女共同参画が浸透してきたとすることができるのではないかと思います。22 年度末の目標値 40% でございますけれども、これは間違いなく達成できると思っております。

皆様におかれましては、今後ともお互いに人権を尊重して個性と能力を発揮する社会の実現にさらにお力添えを賜りますようお願いいたします。

私、個人的にですけれども、この男女共同参画という言葉は、日本だけの言葉ではないかと思いますが、究極の目的は男女共同参画が当たり前になって、こういう言葉がなくなってしまいう時代が早く来る方がいいのではないかと、申し上げたいと思っておりますけれども、まだこういうことを言っている間がいけないのではないかと、そういう時代が一日も早くくることを祈っております。皆様方にも今後ともよろしくお願い申し上げます。

3 会長あいさつ

○事務局 次に田中会長からごあいさつをお願いします。

○田中会長 あらためまして皆さんこんにちは。年度末のお忙しい時に足をお運び頂きましてありがとうございます。いま副知事から御挨拶がありましたけど、男女共同参画という言葉はそのうちなくなったほうがいいんだというお話がありましたけど、これはひとえに男性にもかかっておりますのでよろしくお願い致します。

本日は皆様に委員にご就任いただきまして 2 年目の最後の会でございますけれども 17 年度に計画の中間見直しをいたしまして、その後の実際に展開される事業のヒアリングであるとか、主にそういうことを議題にして進めてまいりました。本日の議題は皆さんお手元でございますように、国の取り組みについて、そして今年度の事業の総括について、これが主な議題でございます。どうぞよろしくお願い致します。

○事務局 ありがとうございます。ここで副知事は公務のため退席させていただきます。

それでは、議事に入る前に時間を頂いてご確認をお願いします。まず会議の出席者でございますが、本日は大隈委員、小山田委員、加藤委員、亀井委員、埜下委員、四田委員の六名の方の日程が整わずご欠席のご連絡を頂いております。

次に本日の資料の確認をさせていただきます。事務局より事前に送付しておりました資料1、3、4お手元にございますでしょうか。今日机の上に置かせて頂きました資料として資料1-2、平成19年度版年次報告書、DV防止の啓発の資料2種類、広報紙としまして愛媛県男女共同参画通信、男女共同参画社会の実現に向けて、という冊子です。資料の不足等ありましたらご連絡をお願いします。

それでは、会議の進行を会長にお願いしたいと思います。田中会長をお願いします。

4 議 事

○田中会長 ありがとうございます。皆様のお手元にあります会次第に添って進めてまいりたいと思いますが、まず国の取り組みについて、事務局のほうからご説明をお願いいたします。

○事務局 それでは最初に国の取り組みについて説明させていただきます。まず、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの関係ですが、事前にお送りしました資料に加えまして、新たに、資料1-2として「ワーク・ライフ・バランス社会の実現 - 新たな男女共同参画社会を切り拓く - 」という、横書きの大きな字で書いた資料を新たにお配りさせていただいています。こちらに基づいて説明させていただきます。

まず2ページですが、「仕事と生活の調和憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針の策定」と最初に書いております。最近ワーク・ライフ・バランスという言葉がよく聞こえてまいります。これは内閣府が以前から提唱していたんですが、この資料で参りますと、下から4行目、昨年12月18日に総理大臣官邸におきまして、官民トップ会議というものが開かれまして、日本労働組合総連合会会長の高木委員、日本経団連会長の御手洗委員、福田内閣総理大臣、町村官房長官、上川陽子内閣府特命担当大臣、この方々が一同に会しまして調印したということで、官と民が一体となってワーク・ライフ・バランスを推進していきましょうという大きな方向付けの意思決定がなされました。

次3ページをお願いします。では、なぜ今の時期にこのような問題意識を言い出したかといいますと、「個人が充実感を味わえない社会」と一言で書いてありますが、企業組織という欄で申しますと、依然として夫が働き妻が家庭や地域を担うことを期待されている、あるいは家庭の欄の2つめを見ますと、仕事と育児・介護の両立が困難、希望と現実の乖離というのは、夫も妻も、互いに仕事なり家庭生活のどちらも充実させたいという希望はあるんですけども、現実には仕事に追われているといった具合に、希望と現実ギャップがあるということでございます。下の方の欄に、社会の項目として、少子化が進み、労働力が不足するということで、いろんな意味で日本の社会があまりよく回っていない、悪循環という表現になっていますが、こういった時代背景を踏まえまして、次4ページをお願いします。そもそもワーク・ライフ・バランスとはどんなことなんだろうということなんですけれど

も、ここを読み上げますと、仕事以外に、家庭生活、地域活動、自己啓発も個人にとっては大切なもの、このような活動に満足して取り組むには、健康、休養への配慮が不可欠です。

ワーク・ライフ・バランスとは、これら5つの要素に各人の労力と時間をうまく配分し、満足の高い暮らしを実現することということで、この下に5つの丸で囲んでありますが、個人の活動を仕事以外の4つの分野に分類しまして、こういった5つのことをうまくバランスさせていきたいと思いますということで、結果として個人としての尊厳が重んじられる社会であって、かつ個人の満足の高い暮らしを実現したいというものでございます。

次に5ページですけれども、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会ということで、一つは2つめの欄ですけれども、就労による経済的自立が可能な社会、家族や地域などで過ごす時間が確保され健康で豊かな生活ができる社会、多様な働き方・生き方が選択できる社会、このような社会を実現して、その下にありますように多様性を尊重した活力ある持続可能な社会をつかっていきたいと思いますということでございます。

次6ページをお願いします。6ページは関係者が果たすべき役割として、一つは左側ですけれども、企業と働く者そして右側が国・地方自治体ということで、それぞれの取り組みをしていきたいと思いますということで掲げております。特に、国・地方自治体は私たちの役割になってきますけれども、左の企業経営者と働く方々の取り組みが当然の前提なんですけれども、その方々の取り組みをうまく進めるための社会的な基盤を政府として、また地方自治体としてつくっていきましょうということになっております。

次7ページをお願いします。では、そういったことを実現していくために、やはり一つの運動として、数値目標を掲げてそれを実現していこうということで、たくさんある数値目標の中のこれは一例なんですけれども、例えば一番左の就労による経済的自立が可能な社会ということで、最初に就業率として25歳から44歳の女性の就業率を現状64.9%から2017年には69ないし72%くらいに引き上げたい。

あるいは高齢者の就業率ですが、現状52.6%を2017年には60ないし61%くらいには引き上げたい。それからその下ですけれども、フリーターといわれる人たちを現状187万人から2017年には144万7千人くらいに減らしたい。また、右のほうですけれども、ですが、健康で豊かな生活のための時間を確保できる社会として、労使が話し合いの機会を設けている割合、現状41.5%を2017年には全企業に、あるいは週労働時間60時間以上の雇用者の割合の現状10.8%を2017年には半減したいと。それから、年次有給休暇の取得率が現状46.6%なんですけれども2017年には完全取得を目指したい。それからですが、第一子出産前後の女性の継続就業率、現状38.0%を2017年には55%にしたい。育児休業男性の割合ですが、現状0.50%これを10%にしたい。男性の育児、家事に携わる時間、現状1時間を2.5時間にしたい。

こういった具体的な数値目標を掲げてこれを達成することによって、ワーク・ライフ・バランスを実現したいという目標を掲げております。最後に8ページなんですけれども、

これは内閣府の資料として分かりやすく、「仕事と子育ての両立支援」から「仕事と生活の調和」へと書いておりますが、ここの最初、「育児期の女性の就業促進、能力発揮のみならず、男性を含めた働く人全員が生き生きとした暮らしを実現することを目指す。加えて専業主婦、高齢者、障害者、外国人を含めたすべての人のためのもの」とこういう表現になっております。こういった多様な人々の参画が、競争力、活力の源泉となるという理念のもとに新たな男女共同参画社会の実現へ、とこういう表現をしております。これに関連して、内閣府は、仕事と生活の調和推進室という組織を新たに設置しております。ワーク・ライフ・バランス関係は以上でございます。

続きまして、DV防止法の改正の関係でございます。資料1の9ページをお願いします。配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律の一部改正法の概要ということで、整理をしておりますが、まず最初に1は、市町村基本計画の策定ということで、DVの防止あるいは、被害者保護のための施策の実施に関する基本計画が今回の改定で努力義務となりました。県のほうは必須なんで、既に県のほうは計画を策定しておりますけれども、市町村は新たに努力義務ということになっております。

2つめですが配偶者暴力相談支援センターに関する改正として、市町村の適切な施設において、配偶者暴力支援センターとしての機能を果たすことを市町村の努力義務とするということになっております。また併せて支援センターの業務の一つとして、被害者の緊急時の安全の確保ということを書いておりますが、これは例えば、婦人相談所が遠いといった場合に一時保護が行われるまでの間、緊急一時的に匿ったり、避難場所を確保するというようなことを想定しております。

続いて3番、保護命令制度の拡充ですが、そのうちの(1)生命等に対する脅迫を受けた被害者に係る保護命令ということで、これまでは保護命令を発することができるのは、身体に対する暴力を受けた被害者に限られておりましたけれども、新たに言葉などにより、生命や身体に対する脅迫を受けた被害者も加えられまして、保護命令の対象となる暴力の範囲が拡大されました。

次に(2)電話等を禁止する保護命令ですけれども、今回ここに列挙しておりますように、被害者への接近禁止命令とあわせて、例えば面会の要求、あるいは行動を監視していることを告げる、著しく粗野、乱暴な言動だとか無言電話、こういった8項目のことを列挙しまして、こういったことに対しても禁止する命令を発することができるようになりました。

次に10ページですけれども(3)被害者の親族等への接近禁止命令について、接近禁止命令は、これまで被害者、被害者と同居している未成年の子供が対象でしたが、今回加害者が認知している、被害者の親族あるいは支援者も対象となりました。これは加害者が実家などに押しかけて乱暴な行動を行った場合、被害者が加害者と面会せざるを得なくなるということを防止するために、被害者への接近禁止命令とあわせて発令することができるようになりました。

4番、裁判所から支援センターへの保護命令の発例に関する通知ですが、これまでは裁判所が保護命令を発した通知を警察にのみしておりましたけれども、この申立て人が配偶者暴力相談支援センターに相談した場合については、支援センターにも警察とあわせて通知をするという改正がなされております。次11ページは、今回の改正のチャート図でございまして、この矢印でちょっと注釈を加えたような部分があるんですけども、ここが今回の法改正で変わったところでございます。

○田中会長 ありがとうございます。皆さんのほうからご質問あるいはご意見はございますでしょうか。

丁寧に説明していただいたと思いますし、お読みいただいたと思いますけれども。

また、総括のところでご意見ございましたらば、まとめてご発言いただいてもよろしいかと思っております。それでは次の議題に進ませていただきますでしょうか。

平成19年度の事業の総括でございます。これも事務局のほうからのご説明を先に受けておきたいと思いますが、資料の2が用意されておりますので、19年度版の年次報告書でございますけれどもこれに沿ってでしょうか。

○事務局 それでは資料2、えひめの男女共同参画という冊子がございますが、これについて簡略にご説明させていただきます。これは平成19年度版年次報告書と書いてありますが、国でいえば白書に当たるものでございまして、いわば愛媛県版の男女共同参画白書とご理解いただきたいと思います。まず3ページをお願いします。これは皆様おなじみの資料かもしれませんが、男女共同参画社会の形成に向けた県の推進体制ということで、左側に知事、右側にこの男女共同参画推進会議、そして知事の下に、愛媛県男女共同参画推進本部と書いてありますが、この審議会である参画会議のご意見をいただきつつ、この左下の男女共同参画推進本部、これは副知事をトップとして県の関係部長が全員入っております。全庁あげて男女共同参画を進めるという体制でございます。

続きまして、15ページをお願いします。15ページは愛媛県男女共同参画計画体系表と書いてありますが、左側の男女共同参画社会の実現ということで、これを目指して主要課題として1から5まで、男女の人権の尊重から労働の場における男女平等の確保と、1から5まで大きな主要課題を掲げて、それぞれに個別の施策を実施していくという県の政策の体系図でございます。

次16ページをお願いします。16ページは数値指標及びその進捗状況はということで、先ほどのワーク・ライフ・バランスのところでも申し上げましたように、大きな政策を推進していくに当たって、何がしかの数値目標を掲げてそれを達成していくという手法がございまして、県の場合44の指標を掲げて頑張っております。主なものについて説明させていただきます。最初に左側の主要課題のうちの上から3つ目、意思決定の場への女性の参画拡大という項をごらんいただきまして、そこから右の方にずれて、審議会等における女性の割合があります。これの数字が35.1%から38.9%、39.3%（平成20年1月

1日)ということで、先ほど副知事の挨拶にもありましたように、これは象徴的な数字でございますけれども、順調に登用率が上がっています。これについては後ほどまた詳しい説明をさせていただきます。その2つ下ですが、人材リストの収録者数というのがあります。平成17年、18年は335人ですが、平成19年度、今年度は改定の時期に当たりまして、いろんな人にお願ひし、また働きかけをしました結果、415人の方に登録を頂いております。続いてその下の欄ですけれども家庭生活と仕事、地域活動の両立する環境整備、それからその右、安心して子供を育てられる環境整備ということで子育て支援の関係の数値指標がずらっと並んでおりますけれども、こちらも順調に伸びております。それと一番下の欄ですが、労働の場における男女平等の確保、農林水産業における男女共同参画の促進という欄の上から3つ目ですが、森林組合の役員に占める女性の割合、これが0.0%がずっと3つ並んでおりまして、以前、この会議で大隈委員から、これではだめだということで、私がずっと言いつづけるということをおっしゃっていただきました。その後、それも踏まえまして農林水産部のほうに働きかけをしました結果、最近2月に入って一つの森林組合において、役員の改選を行いました結果、今回はじめて女性の役員が誕生したということで0.0でなくなったということで大変喜んでおります。それから一番下、推進体制ですけれども、男女共同参画計画策定市町の全体に占める割合として、現状の数字が60%となっております。これにつきましては現在策定に向けていろいろ取り組みを進めている市町がありますので、そちらの方の動きに期待をしており、近々もうちょっと上がってくるのではないかと期待しております。

以上ですけれども、そもそもこの計画自体が、平成22年度末を目標にした計画ですので、新年度を含めまして、残り3年ですので全庁挙げて数値目標をより高く実現できるように頑張っていきたいと思っております。

○田中会長 ありがとうございます。なかなか0.0から動かなかった数字がようやく動き始めたというご報告も含めてご説明いただきましたけれども、皆様のほうからご質問ご意見ございますでしょうか。ご意見は今後についてでしょうけれども、この提案をもう少し詳しくという点がございましたら疑問な点でも結構でございます。

○松尾委員 16ページの上から2番目、「男女共同参画の視点に立った意識の改革」の男女混合名簿の導入率が、19年度の現状が小中高ともに下がっているんですが、これは実際18年度実績より下がっているんでしょうか。

○事務局 教育委員会のデータで、若干ですが下がっているという数字が出ております。

○松尾委員 調査時点の関係ではないですね。前年度の調査時点と19年度の調査時点が大きく違うということではないですね。

○田中会長 学校の数と関係ありますか。

○事務局 調査の時点につきましては、教育委員会において毎年5月時点で調査しております。学校の統廃合については、高校のほうで若干あったということも聞いておりますけれ

ども、全体的なところとしては、昨年の県議会で、各学校の自主性、校長の判断によって推進していくという説明がなされた状況があります。男女混合名簿のみ使うということではなくて、男女混合名簿も使っていくという考え方、その理解を進めていかなければならない状況だと思いますが、基本的に各学校の判断という状況の中で教育委員会も進めておりますけれども、単年度で見ますと、たまたま去年の5月の数字がいくらか下がっているという現実がございます。

○田中会長 松尾委員さんいかがでしょう。いまのご説明で。

○松尾委員 ちょっと現状をお話させて頂いてよろしいですか。実際、私の学校も男女混合名簿は導入しております。

例えば、先日の卒業式で最後に記念合唱がございましたが、記念合唱のときには、男女がばらばらに入っているのは合唱ができません。そうすると、座席は男女に分かれているけれども、出席番号は男女混合名簿ですので、男子生徒は男子の席から、女子生徒は女子の席から混合名簿に沿って順番に卒業証書を受け取る、ということはあるわけです。

また、保健体育の授業などにおいては男女別の名簿を作り直す。今はパソコンですぐできますので、男女混合名簿を使っているという数字がこんなに低いということはちょっと分からないなと思ひまして。やはりもう少し推し進めるべきだと思います。

○田中会長 それぞれの学校で事情があったり、行事の性格によったりするにしても、全く作ってないことはないと思うけれども、という疑問がおりなんですね。

○松尾委員 もし本当に全くそういう名簿を作っていないとか、男女混合に順番に並べたり読んだりすることがないということであれば、やはりこれは学校の中から変えていくべきではないかと思ひました。

○田中会長 ありがとうございます。今までは、中学校の現場にあまり関係していない委員さんから、なぜここはこんなに低いんだというご質問が出ていたんですけども、本日はまさに関係しておられる委員さんからのご発言でありたいと思ひます。学校の中からということでございますね。よろしくお願ひします。他にございますか。他に無いようでしたら次にまいります。

○事務局 では、資料3についてご説明させていただきます。県の審議会等への女性委員の登用状況について、これも毎回報告をさせていただいております数字です。副知事のほうからお話ございましたように、20年1月1日現在の調査で女性委員の登用率は39.3%ということで平成22年度末までに40%以上という目標を掲げておりますけれども、本当に手の届くようなところにきております。ここでちょっと説明をさせていただきますと、県民環境部では、審議会が20ありまして女性委員のいる審議会が19ということで1つだけ県庁で女性委員のいない審議会というのがありました。男女共同参画を担当する県民環境部ということで、非常に肩身の狭い思いをしていたんですが、最近担当課のほうから話がありまして、どうもここに1人女性委員が入っていただけるようになったということで、一応内諾

を頂いているという報告があります。

今回、順調に進んでおりますけれども、この数値につきましては年4回調査をしまして、その都度知事に報告をしております。また、先ほどありました副知事がトップの男女共同参画推進本部会議でも各部長に周知徹底をしております、このような伸びを示しておりますが、40パーセントが目標ですが、これを早期に達成したいと思っております。

○田中会長 ありがとうございます。それでは、続きまして資料4、「平成19年度男女参画課担当事業報告」につきまして説明をお願いします。

○事務局 では、今年度、男女参画課が直接実施いたしました事業についてご報告させていただきます。資料4の1ページをご覧ください。

男女共同参画理解促進事業でございます。これは政策的な予算ということで6月補正予算で予算計上した事業でございます。中身につきましては4つの事業に分かれておりました、まず女性のチャレンジ支援セミナー講師派遣事業でございますけれども、目的といたしましては、第一子出産を機に7割の女性が離職するという状況の中でそれぞれの女性が能力を発揮できていない状況がございます。子育て等でいったん仕事を中断されている女性の再チャレンジ、就労ですとか、その他の社会活動への復帰のきっかけ作りをするという目的でセミナーを開催いたしました。昨年、平成18年度におきましては、県が実施主体となってセミナーを開催したわけですが、今年度は市町に主体となって開催して頂いて県が講師を派遣するという手法をとりました。これによって市町の取り組みも推進されることを期待しております。当初の予定では3市町での開催ということで予定しておりましたが、市町からの希望が多くございまして、結果的に5市町に個所数を増やして、定員も100名の定員を増やして開催しました。結局118名がご参加いただいたということで、非常にニーズの高い事業でございました。受講生に対して、どのようなことに今後チャレンジしたいか、というアンケートをとりましたが、やはり再就職に向けて取り組みたいとご回答された方が非常に多い状況でございます。下の(3)としてセミナーの感想を抜粋しておりますが、総じて大変好評でございまして、やはりかなりニーズの高い事業であると感じております。

続きまして2ページをご覧ください。市町男女共同参画講座への講師派遣事業でございます。こちら講師派遣事業なんですけれども、男女共同参画の推進には市町との連携が不可欠でありますこと、それと先ほどの説明にもありました、市町の男女共同参画計画を策定していただくという数値指標も持っておりますので、まずは地域行政を担うところの市町の職員に男女共同参画をしっかり理解していただくということで実施したものでございます。内容としましては、前の女性総合センターの館長であられる菊池裕子先生、現在の女性総合センターの亀岡館長、それと男女参画課長もしくは課長補佐がセットで出向いていきまして、男女共同参画講座を開催いたしますとともに、せっかく役場まで来た折にということで市町の幹部をたずねていって、積極的に取り組んでくださいと、強い働きかけをいたしまし

た。ゼロ予算事業で実施ということなんですけれども、講師の派遣等にかかる費用については、他の予算の例えば郵送料あたりを何とか節約して賄っておる状況でございます。県内3箇所、鬼北町、砥部町、四国中央市で実施しました結果、なかでも鬼北町においては、計画策定が実現しつつあるという状況にまで至りました。また、砥部町、四国中央市につきましても、今後に向けて積極的に取り組むというお話もいただきまして、期待の持てる状況になっております。

続いて3ページをご覧ください。えひめ男女共同参画通信発行事業でございますが、これは継続事業で男女共同参画関連の施策行事イベントなど最新の情報提供を行う広報紙を年4回発行いたしまして、県内の市町や企業、大学等に配布いたしました。4番は男女共同参画広報啓発メール配信事業でございますけれども、こちらもゼロ予算事業として取り組みまして、最新の情報をリアルタイムでお届けする、男女共同参画メールマガジンを昨年9月に創刊いたしまして、以来、月2回のペースで配信をしております。現在の配信登録者数は116名という状況になっておりまして、今後さらにPRして登録者数を増やしていきたいと考えております。

続きまして、DV防止対策事業についてご説明いたします。4ページをご覧ください。

DV防止対策推進事業は県の基本計画に沿って実施しておりまして、19年度事業のうちから啓発事業についてご説明いたします。まずは1番目のDV防止啓発資料作成事業でございます。今年度は2種類の啓発資料を作成いたしました。お手元に資料をお配りしておりますが、1つは表紙が男性と女性の影の写真になっているものでございます。これが、民生児童委員人権擁護委員向けの啓発資料でございます。住民の身近な相談員として活動されています民生児童委員、人権擁護委員の方に、DVの早期発見や相談窓口などの情報提供関係機関との連携について理解を深めていただくために作成いたしました。もう1つはオレンジ色の表紙のものでございます。これは高齢者福祉や障害者福祉に携わる訪問介護職員やケアマネージャーなどの社会福祉職員向けの啓発資料でございます。家庭訪問などの日常の業務を行うに当たりまして、配偶者からの暴力の被害者を発見した場合の対応などにつきまして理解を深めていただくために作成いたしました。

続きまして2番目の、デートDV防止啓発講座開催事業でございます。有識者からなりますDV防止対策推進会議で、複数の委員から将来のDV防止のためにも大学生の啓発が重要であるという意見を頂いたことから急遽開催したものでありまして、既定予算で実施しました。男女が対等な立場でお互いを尊重できる関係についてというテーマで昨年11月14日・16日・20日の3回にわたりまして愛媛大学と連携し、愛媛大学の教育学部と法文学部の学生を対象としたデートDV防止啓発講座を開催いたしました。14日と20日はえひめDV被害者サポートセンター代表の客野久子さんを、16日はえひめ女性財団の相談係長の川合静子さんを講師に招きました。受講後に行いましたアンケートでは、8割近くの学生から有意義だったという回答をいただきまして、また講座の様子はテレビや新聞な

どマスコミでも報道されました。参考までに、資料4の8ページに新聞の記事をつけさせていただきます。以上でDV防止関係の説明を終わります。

続きまして5ページの、女性総合センターの管理委託費についてご説明いたします。

松山市山越町にあります女性総合センターでは、男女共同参画に関する講座開催、相談、貸館などのほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律、いわゆるDV防止法に規定されております、配偶者暴力相談支援センターとしての相談や情報提供なども行っておりまして、その運営は指定管理者である財団法人えひめ女性財団が施設管理からソフト事業までを一体的に行っております。

まず、1の研修事業につきましては、センターで開催しておりますエンパワーメントカレッジと松山市以外の市町で開催する地域エンパワーメントカレッジの構成になっております。事業内容は、エンパワーメントカレッジが6講座で、一般参加者も対象としております。公開講座(2)の地域エンパワーメントカレッジは八幡浜市、東温市、四国中央市の三会場で講座を開催いたしました。指定管理者におきましては、世代とかテーマを絞った講座を企画いたしまして、ほぼすべての講座で募集定員を上回る受講がありまして新規の受講生の掘り起しなどもできたように聞いております。

続きまして2の相談件数ですが、相談事業としまして一般相談、臨床心理士による心理相談、そして弁護士による法律相談を実施しておりまして、今回の表に載せておりますのが、1月末現在の数字ではあるんですけども一般相談が2,790件、心理相談が204件、法律相談が143件で合計3,137件と前年18年度を上回るペースで推移しております。

そして、最後に3の施設の利用についてですが、こちらも1月現在でまとめておりますが、有料施設の利用者数が前年を上回るペースで推移、また、利用料金につきましては、既に1月末現在で前年実績を上回るなどの順調な運営状況となっております。

指定管理者による施設の運営は18年度から始まりまして、今年が2年目なんですけれども、こういった状況からほぼ順調な運営がなされているように思っております。

続きまして、6ページになります。女性の登用促進事業の中の、男女共同参画ヤングリーダー会議開催事業でございます。県内各地でヤングリーダーとして既に活躍している20代から40代の男性、女性に参集していただきまして、男女共同参画について学んでいただくということで、今年2月2日に女性総合センターでヤングリーダー会議を開催いたしました。7ページのほうが出席者の一覧になるんですけども、各方面で活躍されている合計35名に参加していただきまして、女性総合センターの亀岡館長による座学のほか、県の施策説明、それから班別の検討等を行いまして、男女共同参画に関する基礎的な知識を身に付けていただくことができました。この事業は平成17年度から3カ年の事業計画で実施した事業でございます。3カ年合計で100名以上の男女共同参画ヤングリーダーを養成することが叶いましたので、今後、それぞれのリーダーの方々に各方面各分野で男女共同参画の視点を生かして頂いて、さらに発展的に活躍していただけるものと大いに期待してお

ります。以上が平成 19 年度に男女参画課が直接実施しました事業のご報告でございます。

○田中会長 担当課として大変重要な事業のご報告をいただきました。ありがとうございました。皆様のほうからご質問はありませんでしょうか。この点はどうか、もう少し詳しく説明がいただきたいというようなことがございましたらどうぞ遠慮なく。

年度の途中から、現場のニーズを汲み上げて事業に発展させたものもございませし、予算はついていないけれども課の既定予算をやりくりして事業を実施したというものもございませす。男女参画課がかなり努力しておられることが伝わってきたわけですけれどもよろしゅうございませすか。事務局のほうから、事業に関して追加説明することはございませせんか。

では、この任期中の会議、あるいは男女共同参画社会づくりについてでも結構でございますが、皆様のほうからご感想、あるいはご意見がございましたらぜひ一言いただきたいと思うのですけれどもいかがでしょうか。新聞委員さんいかがでしょうか。ご感想で結構でございますけれども。

○新聞委員 私は、愛媛県商工会議所女性会連合会から参加させていただきましたが、4年間務めさせていただきました。当初から分からないことばかりで、ただ聞かせていただくだけの4年間ではございましたが、会議に出させていただいただけでも、私にとっていい勉強をさせていただいたと思っております。男女共同参画については、商工会議所の女性会でも話してはいたのですが、いまひとつ実感がありませんでした。それでも何か少し分かってきたような、ああこんなものかなと。私たちは経営者の団体ですので、会員たちもそれぞれ自分の会社を経営しておりますから、逆に社員さんを社内で登用しないといけないという立場にあります。私個人としては、ドメスティック・バイオレンスというのもあまり実感がなかったのですが、私自身、介護をする中でもいろんなことを考えたり、民生委員も9年間させていただいておりましたので、そういったことの経験とも併せて自分自身にとっても勉強になりました。本当にありがとうございました。

○田中会長 ありがとうございます。感じてくださることがたくさんあったと思います。経営者の立場からまた男女共同参画を進めていっていただきたいと思ひます。

それでは、戸澤委員さん、いかがでしょうか。

○戸澤委員 時間が合わなかつたりして、欠席がかさみまして大変失礼いたしております。

今日の報告の中で女性の審議委員への登用率がほとんど目標達成するということで、立てた目標も40%ということで、決して低いものではないと思ひますし、これはやがて50%というような事で、今度は目標といわなくても自然にそうなるであろうな、ということをおもわれまして、愛媛県の男女参画ということについては、この面では非常に順調だなという印象をおもちました。私もおかねがねそういうことを公言してきていますので大変喜ばしいと思ひます。ですが実際に県を動かしているのは、やはり政治家であり、実際の職員であつて、将来的には県なら県の職員における女性の割合、幹部職員における女性の割合、そういうものが問われることになるであろうなと。それから県議会議員におけ

る女性の割合、これが県の男女共同参画推進の実質的な指標になっていくだろうと思っています。私が大学で担当しているのが政治学ですが、政治の世界で、国会議員における男女の割合がどうなるものではないと思われるかもしれませんが、北欧のほうでは、ほとんど男女比が50:50と。例えばノルウェー、スウェーデンですね。スウェーデンはちょっと低いですが、それでも50:50なわけですね。何でそうなのかということにも、もちろん理由があって、あちらのほうでは選挙が比例代表制ですから、各党が当選する名簿登載はヘテロセクシャルでなくてはならないと。例えば、1位が男性なら2位が女性でなくてはならないという法律を作ってますので、男・女・男・女と上から並べていくから、当然半分になるわけですね。そういうようなルールを作れば、無理しなくても男女の比率が同じように出てきて、自然に男女が平等に参画できるわけです。

しかし、選挙制度で小選挙区、単純小選挙区というのをやっているイギリスなどを取れば、男であれ女であれかまわないわけだから日本と同じかということではなくて、向こうのほうで女性議員が断然多いわけですね。イギリスの場合は、制度として女性を優遇しているわけではありませんで、要するに、男女を問わず有能であれば立候補して当選して勝ち抜いてくる、というのが定着しているということですが、その背景にも何かがありますね、文化的なものもあると思っています。例えば、議員の報酬が安い。単に野心的な男は、馬鹿馬鹿しくてやってられない。だから真面目なやる気いっぱいの人がやる。女性もやる気いっぱいの人がやるということになる。つまりは、そういう善良な人たちが残るということです。経済的な野心満々の人は当然ビジネスのほうに行くというような形で、必ずしも男だけの世界になっていないという面があるわけですね。イギリスの首相の年収は日本の首相の年収のはるか下で、問題にならないほど安いですから。そういう事を見ると、日本の国会議員がものすごく優遇されており、したがって、本当に政治がやりたいのかどうか分からない人たちまで、あまり言葉が過ぎてもいけないですけども、皆なりたがるということになるわけなんです。

そういうわけで、県議会のレベルでも、どうしたら女性が登用されるのかということをお先ほどから考えておりましたが、これは一概には一筋縄ではいかない。インドでも提案があって却下されてますけれども、強制的に女性議員の枠を作って、この枠は女性だけというように「クォーター制」という制度を作るということで無理やり女性の割合を上げるようなことですね。ただ、実際には、議員はやりたくないという人も結構たくさんいますので、無理やりさせればいいということでもない。ですけど、実際にはそういう方々が県を動かしているわけですから、動かしている部分、県の幹部や議会の議員の方々に女性の割合が上がってこなければ、本当に愛媛県の男女共同参画が実質的に進んでいるということにはならないだろうと思いますが、その日はやがて来るとしています。

どうすれば実現するかということで、今日の最後のご報告がヒントになるかとお聞きしていました。20歳代から40歳代くらいの若い世代で、地方に散らばっている人た

ちを引っ張り出してきて自己訓練していただくと。この人たちというのは、実際に自分であれ自分の子どもであれ縁者であれ、県を動かしていく予備軍になるに違いありませんから、男であれ女であれ必要になれば、彼らがやってくれるだろうと思いますので、今日の最後の報告のヤングリーダー会議というものをもっと大々的にやっていく。これが準備期間だろうなと思います。それから、実際にどういうふうにしたら本当に県を動かしている人たちの中に男女の自然な形の参画が行われるかというのは、まだまだちょっと先だろうと思います。制度的にはいろいろ知っていますけれども、無理矢理やって成功するというわけではありませんから、例えば、県庁職員を男女平等といわないでも、女性をいきなり40パーセントにするとか、そういうことをやれば、多分めっちゃくちゃになると思いますので、強制するのではなく実際に打つ手があるかなと思います。何も解決策なしという、単なるおしゃべりになって申し訳ないですけれども、感想を述べさせていただきました。どうもありがとうございました。

○田中会長 担当課にとってはエールを送っていただいたようなお話ではなかったかと思いますが、あるいは発破をかけていただいたような部分もございました。喜んでいいのかというところもございましたけれども、今、戸澤委員さんがおっしゃってくださったようなことのためにも、ゆっくりではありますけれども、エンパワーメントを目指した講座でありますとか、お話に出ましたヤングリーダー会議ですとか、予算のない中、職員も出かけて行って市町に直接働きかけをしたりということをやっているわけで、やっぱり時間がかかるだろうなということには確かに言えることではないかと思います。

副知事のごあいさつにもありましたが、審議会等における女性委員の割合40%というのは象徴的な数字だということでもございました。この数字が上がったからといって、男女共同参画が進んできたということでは決してないと思いますし、県でもそういう風には考えておられないと思うんですけれども、引き続き頑張っていきたいと思います。

続いて、中田委員さんいかがでしょうか。

○中田委員 私は、県建設業協会女性部会から参っております。他の皆さんとは少し業種が違いますけれども、今は一級土木施行管理技師という資格がございまして、女性の方もぼつぼつこの資格をもっておられますけれども、実際に作業現場に出るとなるとやはり危険ですので、以前でしたら自分の仕事だけして現場には出なくてよかったんですけれども、今はもう何でもしなくてははいけない。災害でもあれば、夜中でも出て行かなければならぬし、事務の仕事も勿論しなければならぬのでちょっと大変です。

それから、以前にも申し上げたと思いますが、仕事関係以外ですけれども、昔は婦人会というのが凄く活発でございましたけれども、今は婦人会という名の下でなしに、いろんな名前をつけて女性が大変活躍しておられますので、婦人会という名前が自然と消えていっておりますけれども、やはり何かがあったときには、そういうふうな横のつながり、地域とのつながりがあったらいいかなと思います。私たちも以前は婦人部といっておりました

が、今は女性部というふうに名前も変えております。皆さんそれぞれ名前を変えて活動されておるのではないかと思います。この男女共同参画会議に参加させて頂いて、確かに女性ががんばっておられるというのをつくづく感じておりました。こういう機会を大いに作っていただきたいと思います。

○田中会長 ありがとうございます。建設業といえば男性の世界、という中での女性の活動だと思いますけれどもありがとうございました。もうお一方、松尾委員さんいかがでしょうか、1年間参加していただきましたが。

○松尾委員 さきほどの戸澤委員さんのお話に関連することですが、私がすごく疑問に感じていたのは、例えば学校でしたら、生徒会長の役に男子・男子と男子生徒ばかりが続くときもあるんですけれども、意外と男子・女子という順番で出てきます。今年度の運動会の例で見ますと3つのブロックがあって、3つのうち2つのブロック長が女子生徒でした。そして、応援団長も同じく3人のうち2人が女子生徒ということで、この学年は結構女の子が活発であったということです。今は、特別に女子生徒を役につけなければ女子生徒が出てこないという状態ではないというのが現状です。もちろん学年によっては、男子生徒の方が積極的に出てくる場合もあります。しかし、私が校長として校長会に出ましたら、校長会の各地区の代表者はほとんど男性なんですよね。これは何なんだと思いましたが、今日、何か疑問を解いていただいたような気がしました。

ある程度最初は、やはり無理でも枠を作って、そしてその枠の中へ入れていく。はっきり言いまして男性はそう感じてないかもしれないんですけど、同じ教員でありまして女性でしたら、例えば管理職への就任というときに、手を挙げてまではしないけれども、誰かが後押しをして、あなた大丈夫よと言っていただければやる、というような風潮が今まで根付いたものであるわけですね。ですから、その後押しをしっかりとくれるような場をやはり最初につくっておいて、そしてその場から出発する。そうすると例えば、この会議では、女性がたくさんいますから、私もこの中であまり緊張しなくていいんですけども、ほとんど男性ばかりの中に女性が1人おりますと、意見は言わないでおこうということになりますので、最初はやはりそういう枠を作って枠の中へ入れていく。よく考えてみると、学校というのは、例えば先日の卒業式の話になりますが、卒業式には送辞と答辞をそれぞれ在校生と卒業生の代表が務めます。ほぼどちらかを男子、どちらかを女子ということで、女子生徒と男子生徒が出るような場を作っているわけです。代表を務めるのもある程度、男女のバランスを自然にそういうようにするべきであって、それが自然であるというのがもう根付いてますので、男女が学校の中では大体対等に活躍できるということですから、やはりそういう場を社会の中に作っていくためには、最初はやっぱり、行政でもある程度枠を作り、そしてそれを徐々に広げていった結果、半分半分になったというようにしていくべきじゃないかなと思いました。

○田中会長 ありがとうございます。枠という表現があったりクォーター制という表現が

あたりしませんでしたけれども、その一方では、やっぱり逆差別だというのが出てきそうなどころでもあります。女性を積極的に登用していこうという動きもその一つだと思いますね。クォーター制とは言いませんけれども、目標をある程度掲げて、本県の場合でしたら40%として推進してこられて、それが達成間近にきているわけですけども、そういうのも今おっしゃったことにつながっていくことかなと思います。

そして、お話をお聞きしましたら、大人はそういうようにいうけれども、若い人はそんなこと言わなくてもちゃんとやっていますよという面もあるようで、将来に向けては明るい光も少し差しているのかなという感じがいたします。若さというものが持つ魅力だろうと思います。まだ少し時間がございますので、今日遠慮して下さっている方の中で、何かご意見をいただくことございますでしょうか。ご感想でも結構でございます。岡平委員さんいかがですか。

○岡平委員 私は、この会に参加させて頂いて一番最初に気になったのは、中学校の混合名簿のことでした。小学校ではかなりパーセンテージが上がって、高校でも上がっているのに、真中の中学校がへこんでいる、それは不思議だなと思っているんですが、今日のお話の中でも、いろんな数字のことが出てきました。それがひとつの判断基準になるのでしょうかけれども、女性の場合は、特に自身の質も高めていかないといけないということで、ヤングリーダー会議などもやっているのではあるのかなと思います。ただ、このヤングリーダー会議ですね、ちょっと戻りますけれども、地域のリーダーとして活躍が期待される男女を招きと書いてあったので、対象は期待される男女なんだけれど、名簿を見たらもう既にリーダーとして活躍している人たちが参加しているなと思ったんですね。その辺で、各市町からの推薦を受けた20歳代から40歳代と書いてあったので、各市町がどのような感じで推薦をしているのかなというのがすごく気になって、まだ核になっていない人たちに対しての働きかけも必要なのかなと思いました。

それと、私の地元の市に、政策提案として審議会のあり方という9つの提案というのをしたことがあります。審議会の数が増えても、その審議会自体がしっかりしたものでなければ、女性の意見もなかなか反映できなくて、ただ座っているだけということになったりもします。女性委員の数はあるけれども実際の出席率はどうかということにもなります。私も今までいろんな審議会に出てきましたが、この男女共同参画会議につきましては、その点で非常に心地よく思っております。会の運営、それから事前に配布していただく資料でありますとか、そういったところが非常に気持ちいい会議だなと私は思いました。というのは、他の会議では資料もなかなか送ってもらえなかったり、時間の調整もしっかりしていただけなかったりというのもたくさんありまして、その都度申し上げてはいるのですが、そういう運営面もしっかりしていかないと、女性がせっかく出てきても、活躍できなかったりすることもあるのかなと思ったのが感想でございます。

○田中会長 ありがとうございます。お褒めの言葉もちょっと頂いたようですけれども、ご指

摘のあったヤングリーダー会議につきまして、市町から推薦のあった方々は既に活躍なさっていると。本当は、推薦のなかった人たちへの働きかけが必要ではということですが、さきほど事務局のご報告の中では、3年間の事業として実施してきたので、これからはその方々を核として発展してほしいということを最後におっしゃったと思いますけれども、そのあたりと関連して事務局のほうから追加でご説明することありませんか。

○事務局 ヤングリーダー会議について申し上げます。これまで3年間実施いたしました。県の事業は通常3年区切りくらいで事業の終期設定をしております。特にこういう県の財政難の時期なので本来ですと消えてもおかしくないものなんですけれども、今回、男女参画課としては、集まっていたの方に引き続きご活躍願いたいという強い気持ちがありまして、新年度の予算の中に新しい事業の予算を設けました。工夫してといいますか、一応新年度も事業として継続するようにしています。ただ、これまでの3年間というのは、もっぱら研修という形で、どちらかといえば県のほうが、ちょっと上の立場に立って、男女共同参画社会づくりに向けて国・県・市町ではこんなことを進めています、男女共同参画社会とはこういう社会ですと最初に勉強していただいて、ご参加の皆さん方はそれぞれの団体や地域でリーダーとして活躍されていますから、皆さん方もこういった視点をもって活動してください、といった手法でやってきました。

次年度からは、県の出先機関であります5つの地方局が3つに再編されます。再編に当たっては、地方局の機能を強化したいということもありますので、各地方局にも県の組織として推進体制を充実させます。そして、各地方局の推進班とこれまでの3年間に参加していただいたヤングリーダーの方々が集まって、もうちょっと深めた議論をしていただきたい。男女共同参画社会づくりについて一応基礎的な知識は学んだけれど、自分達が地域や団体に帰って実際そういうことを目指していくときにどんな問題があるのだろうか、地域の課題は何であろうかといったあたりの議論から始めてもらいたいということで、新しく予算の枠を確保して実施することとしておりますので、特に戸澤委員さんのご発言を大変嬉しく、ありがたく聞かせていただきました。

○田中会長 ありがとうございます。岡平委員さん、今、事務局の今後の予定を言っていたんですけども、その中で裾野も広がっていくということも期待できるわけですね。内容も深めていくし、啓発の段階から次の段階へということでございます。ありがとうございました。ほかにもございますでしょうか。

そうしましたら、以上で議事を閉じたいと思います。ありがとうございました。

それでは以上を持ちまして、平成19年度第3回男女共同参画会議を終了いたします。皆様ありがとうございました。