

第 27 回青森県男女共同参画審議会議事録

日時：平成 26 年 2 月 26 日（水）

午後 1 時～3 時 00 分

場所：ラ・プラス青い森 2 階カメラア

〔出席委員〕 内海委員、松隈委員、小笠原委員、野田委員、工藤委員、小坂委員、益城委員、
富山委員、北村委員、岩本委員、坂本委員

〔欠席委員〕 日景委員、松本委員、鈴木委員、柴垣委員

司 会： ただ今から、第 27 回青森県男女共同参画審議会を開催いたします。私は、司会を務めます、青少年・男女共同参画課の福寿と申します。よろしくお願いたします。

初めに、佐々木副知事から委嘱状の交付を行います。お名前を読み上げますので、呼ばれましたら御起立の上、その場で委嘱状をお受け取りください。

内海隆様、小笠原裕様、益城妃富様、北村真夕美様、坂本由実子様、松隈天様、野田弘美様、小坂仁志様、富山月子様、岩本ヤヨエ様

工藤育江委員につきましては、御出席の予定ですが、少し遅れての出席となります。

また、本日、日景弥生委員、松本史晴委員、鈴木千賀子委員、柴垣博孝委員におかれましては、都合により欠席となっております。以上をもちまして、委嘱状の交付を終了いたします。

それでは、佐々木副知事から御挨拶申し上げます。

佐々木副知事： 本日は、皆様お忙しい中、御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。審議会冒頭に当たりまして、一言御挨拶をさせていただきます。

皆様には、日頃から、男女共同参画をはじめ、県政の推進に、格別の御理解そして御協力を賜っておりますことに、感謝申し上げますとともに、この度は、本審議会委員への就任を御快諾いただきまして、重ねて御礼を申し上げる次第であります。

さて、県では、昨年 12 月に、平成 26 年度からの県政運営の基本方針となります、「青森県基本計画未来を変える挑戦」を策定したところでございます。

新たな基本計画では、人口減少や少子化、高齢化の進行、経済のグローバル化の進展といった県を取り巻く様々な環境変化や、これまでの 10 年間の取組の成果を踏まえ、2030 年のめざす姿の具体像として、「青森県の『生業』と『生活』が生み出す価値が世界に貢献し幅広く認められている状態」、すなわち「世界が認める『青森ブランド』の確立～『買ってよし、訪れてよし、住んでよし』の青森県～」を掲げまして、「強みをとことん、課題をチャンスに」という基本理念のもと、県民の皆様と想いを共有して果敢にチャレンジしていきたいというふうに考えております。

一方、こうした取り組みを進めていくためには、男女が互いに人権を尊重し、社会の対等な構成員として、あらゆる分野において、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる「男女

共同参画社会」をめざすことが、重要でございます。

県では、この実現に向け、「青森県男女共同参画推進条例」及び「第3次あおり男女共同参画プラン21」に基づき、様々な取り組みを推進しているところでございます。

特に、最近の報道等で皆様御承知のとおり、「女性の活躍」を日本の成長戦略の一つとして位置づける国の動きに呼応いたしまして、本県におきましても、企業等において女性が活躍するメリットを「見える化」していきまるとともに、女性人財を育成する「あおりハンサムウーマンセミナー」を実施するなど、女性の活躍を応援する取り組みを重点的に進めております。

今後とも、「男女が わかち合い ささえ合う青森県」を目指し、企業等の経済界をはじめ、市町村、関係団体等とも引き続き連携を図りながら、「男女共同参画社会」の実現に取り組んで参りますので、皆様の御理解、御協力をよろしくお願い申し上げます。

本日は、男女共同参画に関する本県の現状及び、平成26年度当初予算案に計上しております、主な事業について御報告をさせていただきます。ぜひとも委員の皆様方には、それぞれのお立場から忌憚のない御意見、御提言を賜りますよう心からお願い申し上げます。冒頭の御挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

司 会： 恐縮でございますが、佐々木副知事につきましては、次の公務の都合で、ここで退席させていただきますので御了承ください。

それでは、お手元の資料の確認をさせていただきます。皆様、お手元でございますでしょうか。

次に、会議内容の公開についてお願い申し上げます。審議会の会議の議事録につきましては、後日県のホームページで公開する予定としておりますので、予め御了承願います。

また、会議の成立につきまして、御報告いたします。本会議は「県附属機関に関する条例第6条の3」に基づき、委員の半数以上の出席を必要としております。本日は、委員15名中11名の方が出席されておりますので会議は成立しております。ここで議事に入ります前に、委員の皆様から、簡単に自己紹介をお願いいたします。内海委員より、お席順をお願いいたします。

内海委員： こんにちは。青森公立大学の内海隆と申します。よろしくお願いいたします。

小笠原委員： 青森県経営者協会の専務の小笠原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

工藤委員： 遅くなりまして大変申しわけございませんでした。青森県VIC・ウーマンの会副会長の工藤です。よろしくお願いいたします。

益城委員： むつ市にあります、社会福祉法人青森社会福祉振興団で人材部長を務めております、益城と申します。よろしくどうぞお願いいたします。

北村委員： 青森県の男女共同参画推進協議会の会長を務めております、北村真夕美でございます。どうぞよろしくお願いいたします。個人的には株式会社青森経営研究所という小さな会社を営んで、今年で24年目に入ります。どうぞよろしくお願いいたします。

坂本委員： 三戸町にあります、子育て支援団体「ゆりかご」より参りました、坂本由実子です。よろしくお願いいたします。

松隈委員： NHK青森放送局の局長の松隈と申します。よろしくお願いいたします。

野田委員： 連合青森女性委員会で事務局長をしております、野田と申します。普段は青森トヨタ自動車の事務員として働いています。よろしくお願いいたします。

小坂委員： 三沢からやって参りました、小坂工務店の小坂と申します。名前は工務店ですが、51人中半分が女性という会社で、何かと教えてもらうことが多いかと思っておりますけれども、ぜひよろしくお願いいたします。

富山委員： 青森県医師会の常任理事の富山と申します。よろしくお願いいたします。

岩本委員： 三沢市から参りました、「ウイメンズビジョン」の代表の岩本と申します。「ウイメンズビジョン」は市民活動団体なのですが、もうひとつ私が力を入れているのが、「レゾナンス」という市民団体もあります。「ウイメンズビジョン」の方は女性だけの団体ですが、「レゾナンス」というのは男性が半数以上の団体です。そちらの方はイクメン・カジダンを今進めております。どうぞよろしくお願いいたします。

司 会： ありがとうございました。次に、県の事務局を紹介させていただきます。

松野課長： 青少年・男女共同参画課長の松野でございます。

司 会： 男女共同参画グループマネージャーの松岡総括主幹でございます。男女共同参画グループ員の一戸主幹、佐々木主幹、三浦主事でございます。

それでは、「県附属機関に関する条例」により、本審議会に会長を置くこととしておりますので、組織会に移らせていただきます。それでは、会長の選任を進めさせていただきます。県附属機関に関する条例により、会長は委員の互選により選出することとなっております。選出方法として、委員の皆様から、どなたか適任の方を御推薦いただくということでよろしいでしょうか。どなたか、御推薦をお願いいたします。

小笠原委員： 小笠原でございます。推薦ということでございます。これまで当審議会の会

長として円滑な審議に務めてこられました、内海委員を御推薦申し上げたいと思います。

司 会： ただいま、会長に内海委員を推薦する旨の御発言がありました。皆様いかがでしょうか。

(異議なしの声)

司 会： 御異議がないようですので、会長は内海委員をお願いしたいと思います。内海委員、いかがでしょうか。

会長に内海委員が選任されました。内海会長、よろしくお願ひいたします。どうぞ、会長席の方へお移りください。

それでは、内海会長に御挨拶をお願いいたします。

内海会長： こんにちは。前期に引き続きまして会長に就任いたしました内海と申します。実は昨日まで入試関係で東京に行っておりまして、ホテルや試験会場も乾燥しておりまして、声がうまくいきませんが、よろしくお願ひしたいと思います。先般別な会合で、少子高齢化というふうに言われて、高齢化への対応は十分出来つつあるけれども、少子化の対応がちょっと遅れているんじゃないかというようなことを発言された委員の方がおられてですね、ああそうかというふうに思ひまして、やっぱり男女共同参画も積極的に進めていく必要があるんだなというような印象を受けているところです。今日はよろしくお願ひいたします。

司 会： それでは、県附属機関に関する条例により、本審議会の議長は会長が務めることとなっております。以降の進行は内海会長をお願いいたします。

内海会長： それでは次第に従ひまして、進めさせていただきます。

組織会を進めさせていただきます。県附属機関に関する条例により、会長に事故があるとき等のために、あらかじめその職務を代理する委員を選出することとなっております。その会長代理の指名ですが、これは前期と同じように私の方で指名させていただきますが、本日欠席されております、日景弥生委員をお願いをしたいと考えております。よろしいでしょうか。

(異議なしの声)

内海会長： あと御本人の方に、事務局の方から連絡をお願いしたいというふうに思ひます。よろしくお願ひいたします。

それから、苦情等部会委員の指名というのがあります。これについて事務局から説明をお願いいたします。

松岡GM： 苦情等部会ということで、資料2として「青森県が実施する男女共同参画の推進に関する施策等への苦情処理体制」というリーフレットをお配りしておりますが、そちらの方で御説明申し上げます。

一枚お開きいただきますと、そのページの左上にありますとおり、県では青森県男女共同参画推進条例第11条に基づきまして、男女共同参画に関する県の施策等への苦情や意見を受け付けております。この制度は平成18年4月から、当審議会に苦情等部会を設置して、苦情処理制度をスタートさせているところです。制度の概要としましては、個別の相談や苦情ではなくて、男女共同参画の推進に関する施策、または男女共同参画の推進に影響を与えると認められる施策に関するものということで、苦情を受け付けることとしております。

また、申出人の範囲でございますが、これは県内の在住者、また県内に在勤、在学する個人、また、県内に住所を有する法人または団体の代表者となっております。方法でございますが、書面により郵送、FAX、電子メールのいずれかの方法で青少年・男女共同参画課に提出していただくということでございます。

苦情処理の流れにつきましては、その真ん中にございますように、申出人から苦情等の申し入れがあった場合は、青少年・男女共同参画課が受付窓口となりまして、当審議会の苦情等部会でその調査審議を行うことになっております。その審議報告結果を申出人及び施策の担当課に通知しまして、施策の担当課では審議の報告書を受けまして、処理方針を決定し通知するというような流れになっております。この部会につきましては、青森県附属機関に関する条例第8条によりまして、「部会委員は会長が指名するものとし、その数は3人とする。ただし男女のいずれか一方の委員の数は1人とする。」と規定されております。

現在この苦情処理制度は全都道府県で整備されておまして、平成24年度の苦情等の申出件数は内閣府の調査結果では合計で68件というふうになっておりますが、本県ではこれまで実績はございません。以上、苦情等部会についての説明を終わります。

内海会長： どうもありがとうございました。今の説明で何か御質問等ございますか。よろしいでしょうか。それでは私の方で指名をさせていただきたいと思っております。前回も私も委員でしたけれども、今説明がありましたように、苦情等は1件もありませんでした。今期も前回同様に今日お休みになっております副会長の日景委員、それから前回小笠原委員にもお願いをしておりましたので、今期もまたお願いしたいと思っておりますが、小笠原委員よろしいでしょうか。では、よろしくお願いいたします。それでは、次に日景委員の方ですけれども、お休みしておりますので、併せてお願いをよろしくお願いいたします。以上で、組織会を終了させていただきます。

それでは、次第に従いまして、案件に入りたいと思っております。まず、本審議会の事務について事務局から説明をお願いします。

松野課長： 当審議会の事務について御説明をさせていただきたいと思っております。お配りしている中の資料1「青森県附属機関に関する条例（抜粋）」と書かれた資料を御用意ください。

この資料の裏面の下の方に、別表第1と書かれたところがございます。この別表にありますとおり、当審議会の担当する事務は、「青森県男女共同参画推進条例第8条第3項の規定により、その権限に属せられた事項、それから同条第11条に規定する男女共同参画の推進に関する施策及び男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情、並びにこれらの施策に対する意見の処理に関する事項、そして、その他男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議すること」となっております。具体的には、右上の方に①というシールが貼られた資料「青森県男女共同参画推進条例」の7頁をご覧くださいと思います。中ほどに条例第8条がございます。第8条の3項「知事は基本計画を定めようとする時は予め青森県男女共同参画審議会の意見を聞くとともに、県民の意見を反映させるために、必要な措置を講じなければならない。」とされているものでございます。書いてありますとおり、県で基本計画を作る際に、当審議会の御意見をいただくということでございまして、現在の基本計画「第3次あおり男女共同参画プラン21」の策定に当たりまして、平成23年度に当審議会に諮問をさせていただきまして、合計3回の審議を経て、平成24年の2月に策定したところでございます。

次に条例のパフレットの9頁をご覧くださいと思います。上の方に第11条苦情等の処理という条文がございます。これにつきましては、さきほど苦情等部会の委員の指名の際に、説明をさせていただいたところでございますけれども、「県は男女共同参画の推進に関する施策及び男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情、並びにこれらの施策に関する意見を処理するため必要な措置を講ずるものとする。」とされているものでございます。こういった苦情があった際に、部会に諮問をするということになっております。

そしてその他といたしまして、「男女共同参画に関する重要事項を審議いただく」ということで、例えばこのプランの進捗状況を報告し、御意見をいただく、あるいは県の重点事業についての企画に御意見をいただく、こういったことをお願いするというところでございます。

また、当審議会の定員は15名以内となっております。男女のいずれか一方が10分の4未満であってはならないというクォータ制を採用しております。今回男性が6名、女性が9名となっております。なお、任期は2年となっております。以上でございます。

内海会長： それでは、次に案件の方ですけれども、(1)青森県の男女共同参画の現状について、それから(2)平成26年度予算案に計上している主な事業についてということにつきまして、事務局の方から御説明お願いいたします。

松岡GM： それでは、案件(1)「青森県の男女共同参画の現状について」ということで御説明したいと思います。資料の3としてお配りしてありますグラフ等が載った資料でございます。「第3次あおり男女共同参画プラン21」に基づきまして男女共同参画を推進しておりますが、青森県のその現状といったものについて、見てみたいと思っております。まず1番目、1頁目でございますが、こちらは政策・方針決定過程にどれだけ女性が参画しているかということを見るグラフでございます。議会議員や審議会の委員など、政策・方針決定過

程に女性が参画するということが、男女共同参画社会の実現の根幹をなすものというふうに捉えております。新たな制度の構築とか、制度の抜本的な見直しが行われる中で、女性が参画して意見を反映させていくということが重要と考えております。国の日本再興戦略の中でも、現在、指導的地位に占める女性の割合を2020年までに、少なくとも30%程度という目標を掲げておまして、皆様聞いたことがあると思いますが、「2030（ニイマルサンマル）」という目標を掲げているところがございます。青森県の現状でございますが、議会議員における女性の割合というのは、県議会、市議会、町村議会とも全国平均を下回る状況になっております。

そして2番目としまして、県の審議会委員への女性の登用率につきましては、34.9%ということで、全国平均の34.5%を今回上回りました。県の目標値は平成28年度までに40%ということで目標を立てておりますので、そこに向けてさらなる努力が必要となっております。

2枚目、2頁をお開きいただきますと、項目3としまして、高等学校卒業者の進学状況のデータを載せてございます。性別に関係なく男子でも女子でも個人の能力や学習意欲に応じて、学ぶことができるというのが理想な訳です。家庭や地域で男だからとか女だからといった性別に基づく固定化された意識を見直して、男女が共に個性を伸ばすことができるよう配慮するということが必要となります。そこで、高等学校卒業者の進学状況を見ますと、大学進学率につきましては、男子が35.7%に対しまして上の欄、女子が31.7%となっております。男子の方が高くなっているといった状況でございます。

そして4番からは雇用の分野における女性の労働力の状況ということで、データを上げております。労働力人口を見ますと、女性の割合が44.0%ということで4割強を占めている状況でございます。

次の頁の下の方に5番としまして、年齢階級別労働力率というグラフがございますが、女性の場合、結婚や出産、子育て世代である30歳代を谷とするM字カーブを描くのが全国的にも特徴なんです。本県の場合はM字カーブは緩やかになっている状況でございます。これはあくまでも推測でございますが、青森県は働き続ける女性が多いということではないかというふうに思っております。その理由として、男性の給与水準が低く、共働きの必要があること。また都市部に比しまして保育サービスが充実していること。また三世帯同居が多いこと、あるいは結婚しない女性がちょっと着実に増えているといったようなことが考えられるかと思っております。

次の頁お開きいただきまして、7番の一般労働者の所定内給与額でございます。これは男性の給与を100とした時に、女性の給与水準が幾らぐらいになるかというのを見たデータでございますが、女性の給与は71.7ということで、依然として男女間格差が残されているということでございます。これは男性に比べて女性の勤続年数が短い。またパートが多い。また組織の中での職階が低いといったようなことが考えられるかと思っております。ということで私共プランの中におきましても、雇用の分野において、男女の均等な機会と待遇の確保といったものを重点目標として掲げているところがございます。

そして次に、次の頁でワーク・ライフ・バランス、仕事と家庭の調和といった部分を見ていきたいと思うんですが、8の年間総労働時間の方では全国よりも青森県は長時間労働とな

っているということがお分かりかと思えます。

そして次の頁の上の9、男女別育児休業制度の利用状況を見ますと、男性の育児休業制度の活用が課題となっていることが分かります。この4月から雇用保険法の一部が改正されまして、育児休業給付の給付率の引き上げを図ることとなっております。最初の6ヶ月については、これまでの50%が67%に上がるということもありますので、男性の育休も進んでいくといいかなと思っておりますが、育休を取得しやすい組織風土づくりというのがやはり必要だと考えております。

次に農林水産業における状況としまして、10番の家族経営協定の締結農家数の表を載せております。これは昨年3月現在で1,091戸というふうに順調に年々推移してきております。この家族経営協定といいますのは、農業経営における役割や労働条件等を、家族の間で取り決めまして、女性が積極的に経営に参画していくといったものを進めるものでございます。こちら平成28年度の目標が1,200戸ということで、これからまた進めていく必要があると思っております。

次11番の農山漁村女性の起業について見てみますと、農業の6次産業化の推進等によりまして、平成24年度376件ということで年々増加傾向にございます。

最後の頁ご覧いただきますと、地域社会において、男女共同参画を進めるといったことも必要なものですから、地域における課題解決のリーダーとなります自治会長に占める女性の割合を載せてあります。自治会長に占める女性の割合は平成25年4月1日現在で3.3%ということで、全国平均が4.5%になっておりますので、そちらを下回っている状況にあります。

最後、警察におけるDV被害状況ということで、そちらの方を見ていただきますと、相談件数と検挙件数いずれも前年より増えてございます。今般「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」が一部改正されまして、今年の1月3日からこれまで法の適用対象が配偶者となっていたのに対しまして、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力もこの法律を準用することとなっております。県のこどもみらい課の方で所管しております、DV計画、青森県DV防止被害者支援計画は第3次計画として今年度中に改定することとなっております。以上、本県の状況について御説明いたしました。

一戸主幹： 続きまして、平成26年度当初予算案に計上しております主な事業について説明させていただきます。

まず資料4-1の方をご覧いただければと思います。女性の活躍応援事業、平成25年度からの継続の事業になりますけれども、平成26年度当初予算案では460万円程計上してございます。新任の委員の方もいらっしゃいますので、改めて内容を説明したいと思えます。女性の活躍につきましては、昨年来、経済関係のニュースで大手企業が、女性の管理職の割合を5年後に何%引き上げるとかですね、そういった様々な報道がされていますけれども、背景にあるのは、全国的に生産年齢人口が減る。中でも本県の場合は、秋田県に次いで速いスピードで人口減少が進むというふうに見通されていて、女性をはじめとする労働力の確保というのが、急務になっているという背景がござります。そうした中で一昨年12月、安倍内閣がスタートしまして、男女共同参画担当大臣の森大臣に対して、女性の活躍の取り組み

を指示し、資料には書いてございませんけれども、昨年6月、国の成長戦略、日本再興戦略を策定しまして、その中で女性の活躍は成長戦略の中核をなすもの、それから社会政策ではなくて経済政策と捉えてですね、経済界に対して女性役員の登用の働きかけなど色々な取り組みを進めているところでございます。こうした中で課題のところになりますけれども、女性の活躍につきましては、経営トップの意識改革それから行動が不可欠であるとか、それから新たな分野や働き方における女性の活躍支援が必要だとかですね、働く女性が増えている中で、賃金や昇進などの面で男女間の格差があるとか、出産、子育て、介護などによって、仕事を途中でやめなきゃいけない、といったこともありまして、女性の場合は、働き続ける、仕事上のキャリアを積み重ねていくことが難しい、あるいは組織の中でなかなか女性の登用が進まないといったことで、女性の能力、意欲が活かしきれていない、といった課題がございます。こうした課題を踏まえまして、3つ目の柱にありますけれども、県としては、企業の主体的取り組みの促進、あるいは女性の活躍を進める上で、具体的に何が課題なのか、といったことを明らかにする。それから最近大手企業では、女性社員が開発した商品が大ヒットするといった例がどんどん出てきていますけれども、女性の活躍によるメリットやその取組事例を具体的に見える化して、企業の経営トップに示すとか、それから4つ目になりますけれども、女性の能力開発支援、様々な研修を通じて、意欲ある女性人材の育成をする。といった4つの取り組みの方向に基づきまして、今年度からこの女性の活躍応援事業を実施しているところでございます。

事業の概要になりますけれども、取組1「女性の活躍の見える化」ですけれども、まず「あおり女性の活躍推進チーム」の設置運営ということで、今年度、県内企業における女性の活躍に向けた現状や課題、それから成果やメリットを洗い出すために、弘前大学の方に委託しまして、県内企業や女性経営者の方にヒアリング、それから県外の取組事例の情報収集等を行いました。その結果を踏まえまして、昨年12月、「あおり女性の活躍推進チーム」を設置しまして、本審議会の委員でございます、小笠原委員、北村委員、鈴木委員にも御出席いただいておりますけれども、県内の企業の経営者、女性の管理職の方、それから経済団体の代表等10名で女性の活躍に関する推進方策、県内の企業・団体がどういったことに取り組むべきなのかといったことについて、今現在検討しているところでございまして、今年度は12月と2月12日に会議を開催してございます。そのチームの会議は来年度も継続しまして、女性の活躍推進のあり方について御議論いただきまして、平成26年度中に、その成果につきまして、企業向けのハンドブックとして取りまとめるということにしております。

次は②の「女性活躍フォーラム」の開催、まだ仮称になりますけれども、女性の活躍に向けて企業等が取り組むべき方策について、企業団体が中心になりますけれども、県民の方も対象に広く普及啓発を図ってですね、企業団体の経営者の意識改革、それから具体的に行動を促すためにフォーラムを開催するというようにしてございます。こうした形でこれまで整理されていなかった課題とかメリットを目に見えるようにして、企業の経営者の方に具体的にアプローチして認識を共有していただき、行動していただくということが「見える化」ということで考えてございます。

次に取組2、「あおりハンサムウーマンセミナー」の開設・運営でございます。本日の参

考資料としてこちらの報告書をお配りしてございます。将来、企業・地域の管理職やリーダーを目指す意欲と情熱のある女性 20 名程度を対象にして、少数精鋭でセミナーを実施してございます。今年度は、岩本委員にも御参加いただきまして、ありがとうございます。中身につきましては、報告書を後ほどご覧いただければと思いますが、業種、職種、あるいは年代の異なる女性が集まって、女性の活躍に必要なスキルなどを身に付けまして、マインドを高めるということを目的に、平成 26 年度も実施していきたいということにしております。セミナーの中身につきましては、講師の方を呼んで、一方的にお話を聞くということだけでなく、グループ討議、グループで議論して最終回に女性の活躍に向けたプレゼンテーションを実施するなど、参加して発言して考えて提案するという形でのプログラムとしてございます。なお、このセミナーにつきましては、企業における女性活躍の研修のモデルということのねらいも含めまして、最終回のプレゼンテーションを含めたプログラムの一部につきまして、参加者の所属する企業の上司・同僚の方にもお出でいただいているという状況でございます。平成 26 年度のプログラムにつきましては、現在検討中ですが、引き続き月 1 回ペースで実施したいと考えてございます。年度明けに受講者の募集を始めたいと考えていますので、委員の皆様の方からも、受講者の方の御推薦をいただければと思っております。以上が女性の活躍応援事業の概要でございます。

次に資料 4-2 をご覧いただければと思います。「男女が共に働き続けられる社会づくり推進事業」、これは平成 26 年度新規事業ということで、現在当初予算案を議会で審議中ですが、578 万円ほど計上してございます。「ワーク・ライフ・バランス」日本語で言いますと、仕事と生活の調和になりますけれども、出産、育児、介護などライフステージの様々な段階に応じて、誰もが意欲的に働いて、充実した生活を楽しむことができる社会の実現を目指すということで、これまでもワーク・ライフ・バランスの推進に関する事業を県でも様々実施してきたところでございますけれども、左側の現状にありますように、1 つ目として全国ベースとしては出産前に仕事をしていた女性の 6 割が、出産を契機に仕事を辞めると、しかも育児後の再就職というのは非正規雇用が中心で、結果として女性労働者の半数が非正規雇用という現状にございます。このことが、先程の資料 3 の説明にもありましたように、出産、子育て期における女性の労働力率低下の要因のひとつになっているというふうにいわれています。

2 つ目として本県の労働時間ですけれども、全国平均を上回ってございまして、平成 23 年で 1,850 時間、これはパートタイマーを含めた数字でございますので、フルタイムでいきますと 2,000 時間を優に超えるだろうと言われております。また、男性の長時間労働も多くてですね、こうしたことが 3 つ目の男性の家事育児参画が進まないということの理由として考えられてございまして、結果として、女性の社会進出が進む中で、まだまだ女性に大きな負担が掛かっているという現状にございます。その全体的な要因として考えられますのは、ワーク・ライフ・バランス、働き方の見直しが社会的に言われて久しいんですけれども、取り組みの中心となる企業において、ワーク・ライフ・バランスはどうしても働く側の視点が中心ということになりまして、企業そのものとか、あるいは企業経営上のメリットというのが、あまりアピールできていないことが要因ではないかというふうに、私共考えてございます。

こうしたことを踏まえまして、真ん中の解決すべき課題になりますが、男女が共に働きやすい、あるいは働き続けられる職場づくり、それから長時間労働の是正などの働き方の見直し、それから家庭内の役割分担に関する男性の意識改革、こういった3つの目標を掲げまして、その解決に向けまして、取組方向というのをまた3つ示してございますけれども、企業の業績や生産性の向上の関連から、ワーク・ライフ・バランスのメリットの底上げを図るということでございます。働きやすいということだけじゃなくて、生産性の向上につながるということ、そういったメリットを全面的にアピールしていくといったこととか、次に2つ目になりますけれども、企業の経営戦略として、明確に位置付けるということ、単なる福利厚生とか、就業条件の整備ということではなくて、ワーク・ライフ・バランスが優秀な人材の確保につながるという企業の経営戦略、色々あるかと思うんですけども、その中に明確にしろという話とかですね、3つ目になりますけれども、ワーク・ライフ・バランスの推進、色々やり方、進め方、考え方はあるんですけども、そのノウハウとかですねニーズ、社員のニーズとかですね、そういったものを皆で共有していくといったことをねらいとして、男性の家事育児参画に関しては、メッセージ性が高く、分かりやすい事例等を強力に発信していくということを通じて、男性の意識改革を促していくといった4つの方向性にに基づき、事業を展開していきたいというふうに考えてございます。

最後、右側の具体的事業内容のところになるんですけども、取組1ということで、「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業のステップアップと波及」ということです。現在県で、ワーク・ライフ・バランス、働きやすい職場づくりに取り組んでいる企業を登録する制度でございまして、現在19社ございますけれども、その企業を核にして、取り組みのステップアップを図っていくということがねらいでございます。事業の中身としては、2番の(1)なんですけれども、「あおもりワーク・ライフ・バランス推進ステップアップセミナー」ということで、ワーク・ライフ・バランス推進企業の担当部課長、あるいはその関心のある企業の担当部課長さんを対象に、県外企業の事例紹介、県外の専門家の講義等を内容とするセミナーを開催するということが一つでございます。

(2) 番はですね、「ワーク・ライフ・バランスステップアップアドバイザーの派遣」ということで、取り組みのステップアップに意欲的な推進企業に対して、県外の専門家をアドバイザーとして派遣するということがなんですけれども、その福利厚生、就業条件の整備といったことだけでなく、企業風土の見直し、そういったことにまで踏み込んで、業績を上げるということまでできればいいなというふうに考えてございます。

(3) 番になりますけど、「若手社員が考えるワーク・ライフ・バランスステップアップワークショップ」の開催ということで、働き方に関する考え方が、経営者あるいは管理職と、それから若い方では違いますので、その若い方からの意見も吸い上げながら、ワーク・ライフ・バランスを通じたキャリア形成、支援を図っていくためのワークショップを開催したいというふうに考えてございます。

(4) なんですけれども、「ワーク・ライフ・バランス推進フォーラム」の開催ということで、ワーク・ライフ・バランスの推進に関し、まず企業の管理職等を対象に、企業トップの講演とか、県内外のトップ事例発表などを内容とするフォーラムも開催したいというふうに

考えてございます。

(5)につきましては、現在登録企業の登録制度をやっておりますけれども、それを引き続き継続していくということで考えてございます。

取組の2番になりますが、男性の家事育児への参画ということで、その男性の取り組みの必要性を広く訴求して、具体的な動きにつなげていくためですね、男女の役割分担とか、それから男性の家事育児の意義をテーマに「カジダン・イクメンフォーラム」を開催したいというふうに考えてございます。これまでは、男性の料理教室、介護教室といった講座様々ございましたけれども、このフォーラムで男性とそのパートナーと一緒に参加していただくということを基本にしまして、男性の家事・育児、それから家庭内の役割分担について、お互いに話し合っ、協力し合っ、実行に移していくというきっかけづくりを進めるということで、家事育児に熱心な著名人を招いて、インパクトのあるような情報発信につながるフォーラムを開催していきたいというふうに考えてございます。以上が資料4-2の事業の概要でございます。

内海会長： どうもありがとうございました。案件の1の方は現状です。それから案件の2の方が平成26年度の予算案に計上している事業と、継続とそれから新規ということで、それぞれ継続につきましては460万円ちょっとですね。それから新規事業は580万円近い事業で2つ取り組みとしては2つと、2本程考えているというような御説明がございましたけれども、今までのところですね、この2つの説明につきまして、御質問等はございますでしょうか。

特に現状につきましては、先程説明がありましたけれども、資料等もご覧になっていただいて、疑問点あるいはもう少し説明をして欲しいというような点がありましたら、どうぞ御意見・御質問をいただきたいというふうに思います。いかがでしょうか。

それからもうひとつは案件の2の方は事業ですね、継続してまたやると、カタカナ言葉が一杯出ていますけど、カジダンとかですね、イクメンとか。新しくそういうふうにするということで、継続の事業はよく新聞で拝見させていただきました。私も八戸市では女子力向上ゼミナールという全く同じ5回くらいで、最後プレゼンをして事業へ持っていくという、そういう事業ですけれども、私は最後に市長と一緒に最初と最後だけ出ているんですけど、やっぱり修了証も出してやるという。あそこは企業の送り出した側の担当者というか上司も来ていただいて、コメントをするということですね、今は役所の関係課の職員もそこへ出て、これは観光として売れるとかですね、そういうところのアドバイスまでです。多分26年度もやるんじゃないかと思っておりますけど。県の場合はもう少しすると全県的に広めるということで、とっても期待しているんですけどね。いかがでしょうか。なければですね、今日はせっかく第7期で、最初の組織会です。新しく公募で委員になられた方、あるいは新しく委員になられた方もおりますので、日頃ですね、男女共同参画を含めて、色々お考え等があるというふうに勝手に推測をしておりますので、せっかくですので最初にそういうようなところについて、お話を頂戴できればというふうに思います。ただ事前にこれお願いしていたわけではございませんので、いきなりといっても大変だと思いますので、私の方でちょっと10分程で

すねお時間をいただいて、私の考えというか、日頃思っていることを御披露させていただいて、その後できれば私が順番に指名するよりは、お手を上げていただいて、御発言をしていただいた方がいいかなというふうに考えておりますけれども、よろしく願いいたします。全体を回したところで、また先程の事務局からの御説明等についての御質問等を頂戴したいというふうに思いますので、併せてよろしくお願いいたします。

それでは私の方で若干最近考えていることも含めてお話をさせていただきたいと思います。実は男女共同参画、県の方のはこれで今年9年目になるんですね。最初に係わりましたのは、実は今から20年位前です。95年だと思いますけれども。生涯学習課が「女と男の未来塾」というのをですね、県内でいわゆる啓発のセミナーですね。これはとっても衝撃的なタイトルでして、女と男と出た。つまり今までは男女で、男というのは先だったのに、女と男の未来塾というんですね。これだけでも当時は大変なことでした。あるところはそうやって書いて女（ひと）と男（ひと）というふうにしたりとかですね、いろんな当て字をしたりしていたようですけども、私はそのまま女と男の未来塾ということで、たまたま津軽ですね、弘前学院大学や他のところがやって、その後南部の方でもということで、95年からだと思いましたけど。やりました。その時の会員、委員、メンバーというか受講生の中の一人が、現在の「はっち」の館長ですね。風張さんがそこにおりました。たまたま女性政策課みたいところで誰かそういう人いないかねみたいな話の時に、職員でそこに参画している人がいますよということで、その時は役所からも3人位その講座には出ておりました。そういうこともあって、最初のとっかかりはそこからです。ただ私は、大学時代は私の恩師が、野間教育研究所という、講談社ですね。大日本雄辯會という、戦後は講談社は野間教育研究所というそういう研究所を持っておりまして、そこから助教授養成所でいろんな研究教育に関してですねしておりまして、その中で私の恩師が女子教育ですね、女子教育の歴史というのを叢書の中で出しまして、恐らく男性の日本教育研究者が書いた最初のものだと思うんですね。女大学とか、女今川とかですね、そういう「腹は借り物」から始まって、江戸時代からずっとですね、そういう話がずっと書かれて、そういう話をゼミか何かで聞いた記憶がありますね。時あたかも学園紛争の時でしたので、フェミニズム運動と合わせてですね、色々当時はその辺の勉強はした記憶があります。それからその時に丁度たまたまへき地やなんかに行く事がありました。私は青森県ではへき地が最初なんですけれども。同じような環境で岩手県に行った時に、日本のチベットと呼ばれた岩手県で、第一回の世界母親大会に東北代表で岩手県の農家のお母さんが行かれたと。確か英語に直すのに、方言を標準語に直して、さらに英語に直しているという、大変な苦勞をしたと。ただ岩手県はその時からかなり女性、あの当時は婦人と言っておりましたけれども、庁内でもそういう連絡会議は持っているというようなことを大学時代に耳にしました。その後、へき地を色々回っている時に、今からやっぱり20年弱、もうちょっと後だったかもしれませんが、福島県の飯館村ですね、今、村長さんは菅野さんですが、当時は公民館の館長で、その飯館村が「若妻の翼」という、これを当時の館長さんが発案して、要するにアグリビジネスみたいなものですね。農家に嫁の来手はないと。これは特に搾乳とか、家畜の場合は年がら年中休みなく従事しなければいけないと、そういうところにはお嫁さんは来ないんだと。そこでもう少し合理的にということで、要するにビ

ビジネスとしてちゃんとやろうということで、若妻の翼だと。定期的にヨーロッパに研修に出したりというようなことで。恐らく当時としては、女性が変わると男性も変わって、地域も変わるという。村も変わるということ。大変素晴らしい地域経営を公民館長としてされているというようなことを、御本人から聞いた記憶があります。今はもう御存じのように、原発の関係もあってですね、一切それはすっ飛んでおりますけれども、当時は三鷹市とそこが、一番地域では住民力というんですかね。そういうのが発揮されているというようなことが分かった時代でした。同じようなことはその後は、現在くまモンで有名ですけども、(熊本県の) 蒲島知事はやっぱり大変な思いをして外国に行って研修をして、その後、ハーバード大学で学位を取って日本に戻ってきて、国内の大学にエントリーして、なかなかいいところで使ってくれなくて、ある大学に入りますけれども、その後知事になって、自分のブレーンをシンクタンクで連れてですね、云々という話を平成 20 年に知事になりましたから、21 年にそういう話を聞きました。

私のスタンスは教育ですので、ここでいいますと、推進条例の第 10 条ですね。教育あるいは学習を推進すると。その方が大事じゃないかと。これは女性の進学率の向上もありますけれども、文盲率全体はやはり無くすというのが私の基本にあるものです。そういう意味では 1985 年のユネスコの学習権宣言というのがあるんですけども、これが私のひとつの拠り所になっておまして、世界を見渡せば女性の文盲率が非常に高いんですね。負の循環ですので、それを絶ち切るということで、現在寺子屋運動をですね、世界寺子屋運動というユネスコは起こしています。多分それを小学校やなんかでもやっていると思うんですが。ある時に P T A ですね、5 年生の女の子が両親に感謝する事ありますかと聞いたら、学校に行かせてもらっている事と、女の子が言ったというんですが。世界ではそういう教育を受けられない女性あるいは子どもが沢山いると。それがパキスタンのマララさんになるわけですね。結局そういうことを考えていくと、私はやっぱり国内もそうですが、もう少し男性女性に関わらず教育をもっと大事にする。学習権を保障するということになるんですが。そのことがエンパワーメントになるでしょうし、基本は今まで I (アイ) なんですね。でもそうじゃなくて、私は W e (ウィ) だろうと。私達はという形でいかないと、世の中変わっていかないと。いうふうに思いますので、学習しながら W e の精神に何とか近づけていけばいいというふうに思っています。そんなようなことで大学では教養特殊講義という、その中で何か切り口を設けなきゃいけないと思ひまして、子ども論というのをメインにして、そこからいろんなジェンダーとか、男女共同参画も含めてですね、色々話をしています。ただ最近ちょっとやりにくくなりました。もう 20 年位その子ども等を切り口にして授業をいろんなところでやるんですが、初めの頃は看護学校でやった時、家族画の絵を描いてもらうんですね。そこではそれぞれの立ち位置というか、お父さんって結構皆真ん中に描いたり、左の上の方へ一番最初に描いたりしているから、お父さんはまだまだ存在価値はあると深層心理的にはですね。そういう話をしていたんですが。最近家族画を描いてもらっても、やはり片親世帯の子供達というか、学生が少しずつ増えてきて、個人情報の問題もあってですね、なかなか今までは見せたり色々していたんですが、非常にやりにくくなってきたなというのを少し感じています。だからそれはどういうふうにするかというのは私自身も結論は出ませんけれど

も、出来れば少子高齢化の少子化対策も含めてですね、やっぱり男女のそういう巡りあいと結婚云々というようなところにも何か、あるいは子育てとか、そういうところに結びつくことが大事なのかなと。教育ですから、遅まきながらそんなようなことを思っているという次第です。大体これが私の今関わったり色々思っているところですよ。

ここからはお願いというか、国の政策はそうなんです、「見える化」というのがありますね。本当は「見せる化」ではないかと。政策的にやる時は、見える化というのは、見える化する時にやろうと思ったらいろんな障害物があるので、その障害物を洗い出して、それを解決していくというのが見える化というやり方だと思うんですが、政策的にやるのはやっぱり「見せる」という、積極的なものがあるといいんじゃないかというような、これは成果主義じゃありませんけれども、何かどこかにそういうところを入れていくと、よりいいのかなというふうには個人的には思っています。大学も今見える化、見える化と随分言われましてですね。でも意図的にやっぱり伝えるという「見せる」という。問題はそれをやったら今度本当に伝わったかどうかを、やっぱり確かめる事ですね。一方的じゃなくて本当に相手に伝わってるのかどうかというところを確かめるということを私達は今やっているところなんです。なかなか難しいですけどね。そんなようなことを感じています。ちょっとお時間をいただきましたけれども、私の方からはそんなようなことで、現在動いております。

それでは、皆さんのせっかく公募で積極的に委員にエントリーされた方もいらっしゃいますので、いかがでしょうか。御自由にどうぞと言われると、すごいハラハラドキドキしたりしてですね。それとも順番に行きましょう。せっかくですから。ではお願いします。

坂本委員： 坂本です。私は昨年のウイメンズアカデミーで男女共同参画について学び始めたところなんですけれども、男女共同参画と聞いた時に、何かこう難しそうだなと思って、一体何をやるんだろうと思ったら、自分が生活している中で問題点とか、女性が参加していく会議ですとか、そういうふうな決断をする場面に女性がもっともっと参加していいんだよということを学んだんですけれども、今子育て世代として考えると、自分自身子ども3人いるんですけれども、周りは少子化なのかなというくらい、子どもを3人とか4人とか持っているお母さん達もいるんですけれども、いざ子育てを始めると、お父さんはもう働きに出たまま帰りが遅いと。核家族となるとお母さん自身働いているんですけれども、なかなか今度子どもが病気になったんだけど、仕事休めないだとか、賃金が安いパートとか、そういうふうなところでしか働けなくて、結局収入も少なくても休みも取りづらくて、結局辞めましたというお母さんが多くて、まず働き口がなくて子どもを育てるってすごく難しいなあって感じている、周りを見るとそう思うんですね。それに合わせて今度小児科自体も少なくなってしまうと、三戸町とか田子町にはもう小児科って1軒しかないんですね。個人の病院が。公立の病院にはもう弘前大学の先生が週に3回来たりとか位しかなくて、とても子育てしにくい時代だなって感じました。そこで女性が意見を言って、県のこういう会議に出て発表できて変わっていったらいいのかなと、それに参加できて今ありがたいなと思っています。

内海会長： どうもありがとうございます。貴重な、地域の実態から色々発言していただく

というのは、大事ですので。その他、次いかがでしょうか。

岩本委員： 公募委員ということで言わなきゃいけないのかなって手を上げさせていただきました。今、坂本委員の方から子育てのことを、女性として発言、こういう場でさせていただいてという言葉がありましたけれども、女性としてというよりも子育てを男性も一緒にするということで、男性からもそういう発言が出るような社会になっていけばいいなと願っているわけですが、私自身の話をさせていただきますが、先程の冒頭の自己紹介の時に、ちょっと緊張して中途半端な自己紹介をしてしまいましたけれども、「ウイメンズビジョン」という市民団体の他に、「レゾナンス」というところでも活動しているということで、「レゾナンス」では、男性がイクメン、カジダンを企画して運営しているイクメン・カジダンのセミナーですね。企画して運営しているのですけれども。それはどういうところから始まったかということ、元々レゾナンスというのは、高校生のパフォーマンスライブというものを企画して、県内の高校生から募集をしまして、パフォーマンスライブの出演者も高校生、そして運営する側にも高校生ということで、主に力を入れているのは音響であるとか、照明であるとか、ディレクターであるとか、そういう裏方の面を高校生にやらせようとか、そういう企画なんですけれども。その中で、男の子よりも女子の活躍の方が非常に優れているなというのを肌で感じてきました。何が一番長けているかということ、女子のコミュニケーション力が男子に比べて非常に高いなと思うわけなんです。その女子の力っていうものをこうすごく感じながら、ああでもこの子達は結婚して、子供を産んだら、産む時になったらその後ちゃんと社会にまた復活して、復帰してこられるんだろうか、このままこの素晴らしい力というものを家庭の中、お母さんになるということも大変素晴らしいことなんですけれども、また社会の中に活かしていけないことになりはしないかなと非常に大変心配しているわけなんです。そういう中からイクメン・カジダンのセミナーを通して、男性が家庭のことをすることによって、女性も社会進出していけたらいいなということで、イクメン・カジダンというものを進めるようになったんですけれども、また、イクメン・カジダンを進めている男性人なんですけれども、最近ちょっとまた悩みを抱えていまして、どういう悩みかということ、運営する企画することによって、仕事を休まなければいけないことも出てくる。そうしたときに上司に何だおまえ休んでばかり、遊んでばかりいてって、ちゃんと仕事しろよと言われたと。仕事はちゃんとしているし、遊んでいるわけではないと、どうもこう社会の中で、特に年上の男性に理解していただけない。という悩みを持っています。それでまた私達今最近ちょっと考えているのが、「育ボス」というものを進めていけないかなと、育児することを理解してくれるボスが、職場の中に入れてくれたら、また市民活動であるとか、育児であるとか、そういうものにこうより積極的に関わっていけるんじゃないかなと思っています。今私が進めているのはそんな感じです。以上です。

内海会長： ありがとうございます。難しいですね。それではどなたか。お願いします。

富山委員： 青森県医師会の富山と申します。私達医師会の立場としてやらなければいけな

いことというのは、ひとつは小児科とか産科の問題で、社会に対する取り組み、もうひとつは医師会のその医師そのものが、女性の医師というのが最近増えています。以前私達の頃は、一割だったんですけども、今、医学生は半分近く増えてきていまして、その人達が30代になって辞めてしまう。M字カーブですね。まさに青森県と同じようなこの、青森県のモデルになるような状態であります。例えば、長時間労働であって、それが大変なので育児・出産というような理由で、あるいは介護ということで辞めてしまうということなんですけれども、それが今では女性が少なかったのが問題にならなかった。医師不足であり、女性がこれから増えてくるといふことで、急速に女性増えてきますので、対策を立てなければいけないのですけれども、本当に県が考えていらっしゃるように、まず職場での環境ですね、働き方をどういう形で変えていくか、効率よい働き方にしていくかどうか、もう一つは意識改革なんです。これは皆さんもお考えになっているように、ボス、上司の意識改革も非常に大切なんですけれども、私の学生の講義をしている時に、アンケートといふか感想をいただきますと、女性も働きたくないという方もいるんですね。子どもができたなら仕事を辞めたいと思いますとか、それから男性の方も配偶者には絶対に働いて欲しくない。この意識を何とか変えていかなければいけないと思います。ただ、これは医学部での教育ではなくて、もっと子どもの頃からの教育ですので、是非教育に携わる方々に努力をしていただいて、若い頃から男女共同参画、若いといふか若い頃からです、是非その教育を浸透させていくことで、あと10年した時に、もう少し違う人達が生まれてくるのではないかと思います。要望と申しますと、その教育に関して、もう幼稚園からだと思うんです。その頃からの教育が幼稚園、それから高校までの教育が大切かと思っております。

内海会長： ありがとうございます。そうですね。僕、日景委員がおられたら、ちょっと聞こうかなと思ったのが一つありましてね。それは、なでしこ大作戦の延長線なのかどうか分からないんですけど、僕の分野で岩手大学が教員の公募で、もし男性と女性のエントリーした方が、同じような業績だったら、女性の方を優先的に採用しますといふことを、岩手大学は書いているんですよ。これは本学の男女共同参画の基本方針にのっとって、そうしますと書いているんですね。これは男性のエントリーする方にはまずいわけですよ。といふことは彼らは乗り越える研究を一杯するわけですね。そうするとまたそれを乗り越えようと思つて女性の研究者も研究する。全体とすれば底上げにつながるから、ある意味、周りから見たら逆差別に思うけれども、全体としては高くなるなといふ、これは岩手大学あつぱれといふふうに思いましたけれども。堂々とやっぱりそれをこう、さっき「見せる化」と僕言いましたけど。そこまでやると全体が上がるんだといふのが分かりました。教育については本当にいろんな意味でですね、小さい時からといふのはやっぱり考えておきたいところですね。ありがとうございます。いかがでしょうか。どうぞ。いかがでしょうか。

小坂委員： 小坂と申します。三沢からやってきました小坂と申します。私、小坂工務店というところで、地域の地場ゼネコンをやっておりますけども、a u ショップとか、アパマンショップ等、住宅販売とか、マンション販売といふことで、そういう中で、私どちらかとい

うと、男女はあまり意識したことがなくてですね、働く人を採用したら女性もどんどん増えてきたという感覚です。男女って分けないですね、やっぱり人なんですね。そのどんな条件を与えても男でも稼がないやつは稼がないし、女性も稼がないのは稼がないんですよ。何というのかな、あまり男女と意識しないような動きをするようにしています。あと、例えばどうしても女性の場合は、今出ているみたいに出産とかというのがあると、あるときある経営者なんかは、女の子も結婚するとすぐ辞めるから、せっかく教育したのにもったいないと言うことかなりあるんですけども、私それを言うんであればですね、人って雇うほど60歳で定年で辞めるからだめだといっているようなもので、要はサイクルの違いなんですね。だから例えば、どうしてもその、大体うちの会社の7年が平均なかな女性は大体ですね。次のステップに回ろうとするんですけども、例えば今実際にa uでやらせているのは、2人で1人分稼いでくれと。1週間交代で回らせるとか、そういうような形でそれぞれ3人で回して作っていくとかというように感じで、色々与えるんですけども、やっぱり楽をとって辞めていく人達も非常に多いと。とにかく数打たなきゃ駄目だなというふうなのがやっているところなんですけども。どちらかという、男女はあまり関係なく、頑張る人は頑張るし、同じ条件、違う条件でも、やる人はやりますよ。だから、先程言われている教育というのは非常に大事ですね、例えば六ヶ所で店を開いた時に採用した女の子が、三沢に転勤という、親が辞めさせるんですよ。三沢は危ないといっている。今でもそういうのがあるんですよ。だから私は意識して、例えば青森と東京で研修があるなら、東京に出してやります。東京と大阪では大阪に研修出してやるんですよ。そうやって、他を見ないとですね、現状は分からないというのか、そういうのもありましてですね、教育も非常に大事だなと、それにはどんどんお金使いたいなというふうには思っているんですけども。実際そうやってやると、短期間でも頑張ってくれる人達はどんどん出てくるし、あと長く勤めてくれる人も出るんじゃないかなというふうに、そういう考えです。

内海会長： ありがとうございます。経営者の貴重な立場ですね。ありがとうございます。いかがでしょうか。それでは、お願いいたします。

益城委員： むつ市の社会福祉法人青森社会福祉振興団で人材育成の方に係っております、益城と申します。うちの方は、どちらかという、女性の職場ですので、今、小坂委員がおっしゃったように、女性を活躍させたいとか、男性を活躍させたいとか、あまりそういう概念は無いです。今、管理職もほとんど女性が担っておりますので、その中で、若い職員が今は産前産後、育児休暇、100%で取得するようになってきました。それはすごく喜ばしいことではあるんですが、私の立場からすると、非常に困る面も沢山ある。それは勿論職員には言えることではないし、それは何かというと、やっぱり限られた人員の中でやっているものから、一人が休暇に入ると、人員不足になる。そうすると介護報酬が満額もらえない。そうすると収入が下がる。それを繰り返されると給料が払えなくなる、あるいは新しい事業が出来なくなる。いろんなこのマイナス効果のところに行ってしまうものですから、ただやはり皆が育児休暇を取れるということは、うちの職場は素晴らしいなと思いますし、前年度も

この会議に出たときに、是非くるみマークをうちの玄関に貼りたいなと思ったくらいなんです。今は外国人の育成もしております。そこに産休代替を頼もうと思うと、有期雇用になるので、来手がないんですよ。例えば、産休開けて来た職員に対して、土曜、日曜、祝日は託児所も職場で準備しました。ところがその土日祝だと、その託児所で見てくれる、今度は保育士がいないんですよ。取り組めば取り組むほど、何かこう大変なことが次々生まれてくる。というような感覚が非常にあります。先程県の方から御説明がありましたけれども、新年度の計画のところでも、いろんな取り組みがされるようですので、是非とも職場にこういう困ったことにはこういうのはどうだろうとか、アドバイスをくれればなというふうなことを感じます。前にも冊子いただいたんですが、やはりなかなか人口が減少していく地域では、人を変えるといいですか、代替えをするというか、そういうのがなかなか難しいということを感じております。

内海会長： ありがとうございます。貴重な御意見ですね。こういう現場からの声を吸い上げるといふか、そういう意味で前の政権以来、熟議というね、あるいはろばた懇談会とかですね、もっともっといろんな人がいろんな意見を出して、それを整理して、よりよくやるという方向を、やっぱりこれからは必要になってくるんですよ。実効性のあるというんですかね。明らかに変わってきてはいると思うんですね。ちょっと私が思っているのは、科学技術は大体 40 年位でがらっと変わるんですね。だけど人間の意識ってあまり変わらないんですよ。特に第一次産業から工業化社会が変わって、子育ても全部変わったわけですよ。今までのような発想ではいけないんだけど、我々はやっぱりそっちにまだ引きずられているというですね、それもあるんで、一方でボランティアとかですね、そういうようなことで、いろんな意味で助け合い運動というのが出てきたんですけど、一方で私達は専門家社会だから、子育ても隣近所のおばさんに預ってもらって、もし事故が起きたら云々になると、やっぱり保育士とか幼稚園教員の資格を持っている人というふうになっちゃうわけですね。これは非常に難しいわけです。でもそういうのを何とか乗り越えていくといいますかね、究極の目指すところは何だと、皆一致しているわけですので、やはりそこのところをお互いに現場でいろんな抱えている問題を出していくというような機会が沢山出てくればいいと思うんですね。理念とか政策を下に下ろすというだけでは、多分住民の教養とか、いろんなものが上がっていますので、そういう意味ではこれからうまくいかないんじゃないか、回していかないんじゃないかというのが、個人的には学生を見て思っていますけどね。分かっているんですよ、彼等は、頭の中では。ただそれを実践とか生活面ということになると、実態が色々別ですので、易しい方向に行っちゃうという、そういう流れもあるのかもしれないですね。いかがでしょうか。せっかくですので。野田委員お願いします。

野田委員： 連合青森女性委員会の野田と申します。連合青森は働く人達が集まる団体でして、そこで問題としているM字カーブだったり、ワーク・ライフ・バランスだったり、青森県のこの政策と重なる部分が多くて、すごく安心したというか、取り組んでいる方向は間違っていないなというのを、今感じました。それで、仕事と家庭の両立というのもすごく大変な

んですけれども、連合青森の方では、労働組合も三本柱となってやっているのです、国として女性の参加率というのを上げていると思うんですけれども、会議等でも女性の参加率がまだまだ低くて、どうやったら女性の方がもっと集まってくれるかというのも、課題にしております。それで、職場の方では育児をしながら、仕事をしている方もいるんですけれども、やっぱり参観日とかでも、仕事を休みづらいつか、何か他の人に都合悪いとか、ぎりぎりの人数でやっているのです、結局他の人に迷惑を掛けるということで、悩んでいる方もいらっしゃるんですけれども、その辺ちょっと企業の方でもなるべく優遇していただければ、ありがたいなと思っています。

内海会長： ありがとうございます。労使がどこかでこう一致して、協調していけばいいと思うんですけどね。いかがでしょうか。その他。小笠原委員お願いします。

小笠原委員： 連合の野田さんが御発言されたものですから、続いて、経営者協会の小笠原でございます。実は、私共の協会、経団連の組織に参加しております。今年1月に発表されました、春闘に向けた基本方針の経営労働委員会のレポート、報告の中でもですね、この多様な人材としての女性の活用に言及しているところでございます。ポイントを申し上げれば、一つは経営者は女性の活躍に関してですね、コミットメントすべきだと、あと二つ目として、また合わせてその女性の働く環境を整備しながら、活躍の場を広げるべきだということでございます。その為にもやはり先程予算のところでも御説明ありました通り、男女の従業員の意識も変えていかなきゃ駄目だと、こういうことで触れているところでございます。県から継続事業、新規事業、二本の御説明があったところでございます。タイトル的に申し上げます、継続事業の方は活躍の応援というような名称、そして、新規事業の方は一步ステップアップした形ですね、社会づくりの推進という形で、前進しているような事業展開のような印象を受けるところでございます。今、連合さんからもですね、先だつての春闘に向けた要請の中でも、ワーク・ライフ・バランスの推進ということで、要請を受けていることからですね、私共も女性も企業の経営にとって大事な人材でありますので、何とかこの県の予算に関連する中でですね、協力・連携していかなきゃならないと考えているところでございます。ただ、この二つの予算の中で、大事なところはですね、意識改革ということでございます。先程富山委員からもお話がありましたけれども、この意識改革が、頭の中で考えるだけでなく、相手の方の考え方自体を前向きな施策展開に向けて切り替えていただくということでございまして、その改革を促すということは、なかなか頭で考えたり、口で言うほどたやすいことではないということでございますので、経営者、従業員、これもまた男女のこともあろうかと思いますが、ここらへんは、簡単にいかないという一つの認識の下で、手順なり、戦略なり、練った形で展開していけば、私共が議論しております男女共同参画の推進に大きく貢献していくのではないかと考えますので、また、委員の皆さんと一緒に、議論しながら知恵を出していければとこのように考えているところでございます。私の意見は以上でございます。

内海会長： それでは、その他いかがでしょう。お願いいたします。

松隈委員： 大変、今日は勉強になりました。男女共同参画といっても、幅広い色々なテーマがあるんだと。例えば家族制度の問題、社会制度の問題、それから雇用制度の問題、それから医療の問題も、小児科が足りないとか、それから介護の問題、それから非正規雇用のお話も、男性だけの話ではなくて、むしろ女性の問題なんですね。やはり行政の方もいろんなセクションと連携をとってですね、どんどん要求していただけないかなと思うんですね。男女共同参画の面でもこの医療が大切ですよとかですね。(男女共同参画の) 予算はこれだけですけれども、他の部とかに呼びかけてもらって、男女雇用機会均等の考えからでも、こういうことをやって欲しいという横の連携を是非取っていただきたいなと思うのと、やはり意識の問題が一番大きいから、制度というのは結構整ってきていると思うんですけども、例えば、マスコミの社会で言いますと、私がNHKに入った頃は、職場がほとんど男性だったんですよ。男女雇用機会均等法、昭和61年でしたっけ？ その前でも女性の職員はいたんですけども、あの辺りから女性が増えてきて、(まず) 女性の意識が先に変わって、マスコミに入りたいという女性が増えてきてですね、積極的に職員になってきたという中で、不規則勤務の記者やディレクターに女性が多いんですよ。今、NHK青森放送局でも女性職員が一番多いのは記者セクションなんですね。そうするとやっぱり世の中の先入観というか、意識の問題があるんじゃないかなと思って、女性が増えたからって何か問題があったかという、むしろ幅広い放送ができていくということですので、全然問題がなかったということなんです。それによって男性が変わってくるんですね。今、NHKの青森でいうと、女性デスクが3人いまして、ニュースのデスクが女性で、それから技術のデスクが女性で、それから編成事業のデスクが女性、いわゆる女性がキーになると。今まで家を仕切ってきた力というのは、企業も仕切れるし組織も仕切れるんじゃないかと、今身近で感じています。過去、山梨の甲府放送局にいた時は、管理職の会議がほぼ半分が女性だったんですね。やはり女性がいない会議は何かおかしいんじゃないかと思っています。意識の問題というのは、やっぱり変えることによって変わってくるんじゃないかという思いがあります。ただ世の中で言うと家の問題とか、それから中小企業が多い問題とか、結構そう簡単には行かない問題が沢山あるので、その辺りはもう少しきめ細かな制度とか意識の改革が必要かなというふうに思っています。それからもう一つは、女性のキャリアが途絶える、そこを社会全体として何とかしていかなきゃいけないんじゃないかと。途絶えさせないことを何とか全体で考えていくことが大事だなというふうに思いました。

内海会長： ありがとうございます。工藤委員。

工藤委員： 私つがる市から来た工藤です。私達はVIC・ウーマンという、農家の女性の団体なんですよ。それで今6次産業化もそうですけれども、男女共同参画に一番入りやすい状態じゃないかなと思って、皆さんの話を聞いていました。それは何故かという、農家個々が一つの経営体でありますので、その経営体自体が家族、単純に言えば家族経営なんですよ。それで今、家族経営協定、農家ではすごくそれを進めています。それを結ぶことによっ

て、私達女性も農業経営に携わることができるんですよ。昔でしたらもう、女性は男の人の言った通り、あれやれ、これやれ、それで仕事をしていく、そういう時代はもう終わったと思います。私達も家族経営協定を結ぶことによって、自分達の意見もちゃんとと言えるし、それから自分達個々の何かここで経済的な話になるんですけども、農家の女性が個々の通帳が持てる。自分達の収入が得られる。それでこの男女共同参画には一番入りやすい状態なんじゃないかなと思います。そして県の方でもVIC・ウーマンも先程会長さんがお話ししました若妻の翼があったのと同じように、県の方でも「女性の翼」ということで、VIC・ウーマンも8年間位ヨーロッパの方に研修に行ってきました。その研修を受けた人達が、結構グリーンツーリズム、農家民泊やそして農家レストラン、そういうふうな経営の方に携わって、6次産業化に向けて今VIC・ウーマンの女性は頑張っています。それもやっぱりこの家族経営協定を結ぶことによって、男女共同で経営に参加できるんだよということですよ。その経営では、はっきり言うと女性がやっていることに対して、男性はその位のことで収入上がるのかなという気持ちはあると思うんですよ。そこで私達女性は、これから農業は経営状況がすごく厳しいんですよ。農業政策も大きく変わってきますし、そこで私達女性が今頑張らないと、農家は残っていけないんじゃないかなというのが本当にこの私達VIC・ウーマンの女性、そしてまた農家の女性の声だと思います。その為に県の方でも色々な6次産業化に向けて実施している研修、それから支援事業、そういうのがあって、すごく農家の女性は今、男性よりも経営に関してはすごく皆熱心に取り組んでいます。この男女共同参画に対しては農家の経営そのものが一番今入りやすい状態なのかなというのが、今回初めて参加した私の感想でした。

内海会長： ありがとうございます。掛川の市長が農家の御両親が自分の娘を農家に積極的に勧められるような農業経営をしないと駄目だと。自分の娘は農家に嫁ぐとかと言ったら駄目だと言って、うちの長男に嫁が来ないなんて言っているレベルじゃ駄目だと言って、アグリビジネスを進めて行くんだと、その中には毛沢東の半天の思想というのがあって云々という、とっても素晴らしい市長でしたけれども、僕も上北の方では家族経営協定に随分御一緒させていただきました。最後になりますけれども。お願いします。

北村委員： 本年度の当初予算等を拝見して、年々沢山の予算を獲得してですね、いい事業を展開して下さっているということにまず感謝したいと思います。数年前の青森県の男女共同参画の動きというと、国の方でもとても心配していて、青森県の男女共同参画の動きが見えないということで、国から調査が入ったというくらい、恥ずかしい思いをしたことがあるんですよ。やはり課長さんのリーダーシップであるとか、また、御担当の職員の方々の御勉強の成果で、こんなふうになんか事業を展開していただいていることを、嬉しく思います。それで今日のお話の中で、最終的にはやはり経営者協会の小笠原専務がおっしゃったように、意識改革をこの先どんなふうに進めていくかということなんだからというふうを受けとめさせていただいたんですけども、女性の意識改革については、私も昭和55年の我が国の婦人国内行動計画が策定、それを受けて青森県が県の行動計画を策定して、それに係わってです

ね、またその後青森県も働く女性の海外派遣というのをしてくれて、私もヨーロッパに20日間文部省引率の下にですね、各県から選ばれた女性達が、私の時はスイス、イタリア班だったんですけども、3分の2くらい県費を負担していただいて、勉強させていただいたことがあったんですが、その後、農業女性の今工藤さんがおっしゃったように、農業女性のヨーロッパ派遣というのも青森県でも女性の育成ということを力を入れて、お金も掛けてですね、そしてやってきているわけてなんですね。ずっと最近に飛びますと、私も働く女性で青森県内のNPOを作りまして、働く女性の環境整備をしたいと思ひまして、まず道路が不便だとか、雪道が危険だとかということを感じておりましたので、例えばハンサムウーマンセミナーの講師をした九戸眞樹さんとか、また、八戸の「はっち」の風張知子さんとか、青森県内の管理職の女性達で10年程前にNPOを作りました。それで運動してですね、沢山成果を上げました。東京でも色々な省庁に出向いてですね、雪国の声を反映してくださいということで、実績を上げて参りました。また、今年度はですね、県とタイアップしまして、私が会長を務める青森県男女共同参画推進協議会と一緒にですね、道南と北東北の女性フォーラムを開催いたしまして、それと並行して女性の管理職者のネットワークというのを立ち上げました。NHKの松隈局長様には取材をいただきまして、誠にありがとうございました。めでたくですね、函館、それから岩手、秋田、青森県の女性管理職者のネットワークができて、今どんな名前を付けようかと、まだまだ初期段階なんですけれども、これからそのネットワークを動かしていきながらですね、後続の後ろをついてくる若い女性達にも色々な影響力を及ぼしながらですね、やはりその女性の意識改革も若い女性はどんどん出てくるわけですから、たゆまずそういう活動を続けていきたいと思っているんですが、岩本さんのお話で、育ボスという話いいなと思ったんですけど、片や男性の意識の啓発というところで、まずその家庭内の男性もいれば、経営者である男性もいらっしゃるんですけども、そのボスの代表、今日小坂さんがいらっしゃいましたが、小坂さんのところの女性の職員さんが、ある会議で、うちのボスは素晴らしいと、遠いところの研修に出してくれると、九州とか大阪とか、切符の買い方も分からなかったのに、とにかく切符の買い方を覚えたとかですね、出ていって見たら他所と比較して色々なことを気付いたとか、うちの会社は色々な認証をもらっているんで、女性の登用も素晴らしいという印象をいただいたら、セールスの男性達がああテレビで見たよ、新聞で見たよということで、小坂工務店という名前を覚えてくれているという、その波及効果が素晴らしいというお話おっしゃっていましたが、男性の意識啓発で私ですね、たまたまこの皆さんにこのしおりが渡っておりますけれども、国の連携会議の議員を今、有識者の会議は16名いて、天皇陛下の心臓を手術なさった天野篤先生も御一緒なんですけど、この会議で、この意識啓発をどうするかというお話が結構多くて、じゃあ私たまたま日本生命さんの青森県の総代をしているんですね。もう一人は青森銀行の加福会長様なんですけれども、この総代会でですね、日本生命という巨大な企業の女性の登用はどうなっているかなということをやめ調べまして、総代会も畏れ多い一部企業の会長、社長が居並ぶところなんですけれども、ちゃんと手を上げてですね、それで意見を申し上げました。毎回いろんな意見、その女性の登用に向けて意見を申し上げてきた中でですね、最近はですね、日本生命さんも経営戦略に女性の活躍促進をきっちりと位置付けてくださいます、男性の育児

休業 100%、これを目標設定いたしまして、大体 7 日間なんですよ。7 日間なんですけど、あれだけの巨大な企業がですね、男性がですね、7 日間休む、5 日間で済む時もありますけれども、それをできるかなと思いましたが、まもなく 100%達成なんですね。上司の中で自分の部下がですね、まもなく子どもが生まれる部下がいるということを知らないボスがいるということ、よく巷で耳にしますけれども、日本生命さんもそんなことを振り返りながらですね、昨年から結構動きが大きくなって、それで今進めて下さっているんですが、その中でどんな効果があったかという、まさしくワーク・ライフ・バランスで、本当に濃密な仕事の仕方というものがどういうものなのか、それからパパがですね、子どもが寝たきりだったのが寝返りを打つ瞬間に、その育児休暇の時に経験をした。人間の成長に携わったということですね、素晴らしい喜びを感じるといえます。女性もそうですけど、男性はもっとそのインパクトが強くて、それで会社の中でも皆にそういう話をしてですね、それでお互いに休暇を取ろうよということになるし、上司も益々理解を深めるし、そうやって仕事の仕方というのも振り返るようになったというんですね。パパママランチタイムの交流なんていうのも、最近はやってくださっているようでしたけれども、その育児休暇をですね、パーフェクト取るのではなく、1 日取ってみようとか、2 日取ってみようというところから、青森県もですね、進めてみたらどうかというのを経営者協会の小笠原さんもいらっしゃいますから、ちょっと何かの機会にですね、投げかけてみたいなと思っています。連合さんにも私合同の会議の度に、経営者協会の役員もしておりますもので、連合には女性の役員いないんじゃないか、こういう席に誰も女性が出てきていないんじゃないかと、毎回うるさく言ったら、今年度から誕生しますと、この間なんかおっしゃってましたけれども、そういう機会を捉えて、大きな組織に働きかける、大きな企業に働きかけることで、色々な動きがやっぱり連鎖反応で起こるんだなという経験をいたしました。以上です。

内海会長： どうもありがとうございました。今の県の総合計画が出た時に、先程副知事の挨拶にもありましたけれど、2030 年を目途にしているんなものを描いていると、人財という人を宝ですね、これを育てるというようなことで出ましたけれども、これはたまたまそれを伺った時に、その時の切り口として、青森県は男女共同参画というのをメインに据えたらどうでしょうかと、偏った政策をやってみると、女性を中心にしたいろんなことをやっていると、いろんな問題が浮き上がってきます。そこに財源を投下していけば、いろんなことが分かるし、モデルになるんじゃないかというようなことを申し上げた記憶があるんですけども。いずれにしても、かなり政策的にやるときには、偏ってもいいから集中的にやることによって、いろんな問題というのは浮かび上がってくると思うんですね。我々あまり今までそういうことをやらない部分もあったし、そうするとずっと継続ということになっていって、実は県民とか市民というのは、非常に優秀ですので、アンケートを取っても、こういうことに税金を使うんだったら、別なところみたいな意見がどんどん今増えてきているんですね。そういう意味では効果が見える、あるいは見せるということは、やっぱり必要になってくると思うんですね。ここはもう長いこと、生涯学習に関わってきても、やっぱり時代は変わったなというふうに、僕自身は感じています。先程の菅野村長さんは、パパクオータ制を

村で独自に取り入れるんですね。やっぱりトップリーダーがある程度判断をしてですね、ある部分強引な部分もあるかもしれませんが、ある時期にそういうことになるのかなという事です。

今日は色々新しく第7期の委員会ということで、皆さんの御意見を頂戴いたしました。あるいはお考えも、御披露していただきました。まだまだこの任期中に出来る限りこういう時間を作って、それで現場あるいはいろんな悩み・問題を、皆でこう出して、そして考えていくというような形、それを行政に反映させていただきたいなというふうに思います。特に今期の新規事業ですね、この（あおりハンサムウーマンセミナーの）20名ですね、こういう方々にまさに県民の税金を使って（セミナーを）やるわけですので、ファシリテーター的ですね、県内でいろんなものを今後活躍していただけるような人材養成につながればというふうに思います。

以上、今日予定している、ここにある案件は、終わりました。その他を含めて事務局の方にお返しいたします。

松岡GM： ありがとうございます。私の方から事務連絡でございますが、次回の審議会の開催予定につきましては、平成26年度に入りましてから、なるべく早い時期7月下旬頃の開催を目途しております。また、本日お配りしております、委員名簿につきましては、県のホームページに掲載しまして、公表することとしておりますので、予め御了承ください。

内海会長： それでは、以上で本日予定の案件は全部終了いたしました。もうお伝えすることはよろしいですか。何かありましたら、お願いいたします。

松野課長： 内海会長はじめ、委員の皆様、貴重な御意見をいただきまして、ありがとうございました。今日いただきました御意見、様々ございましたけれども、一つにはトップの意識改革が必要である。それから現場の声をきちんと聞くよという御意見がございました。トップの意識改革につきましては、新年度の当初予算の事業においても意を用いたつもりでございます。決して簡単な道ではないと思います。少しずつでも、トップの方の意識を女性の活躍の方向、プラス方向に向けていくように頑張っていきたいと考えております。それから、現場の声につきましても、この審議会も勿論ですが、継続事業でやっております女性の活躍推進チーム、あるいは新年度予算に予定しております、ワークショップの開催など様々な機会を通じて、いろんな方の現場の声を聞いていきたいと考えております。また、松隈委員の方から、他の部局に対しても、きちんと働きかけるよというアドバイスがございました。男女共同参画プラン、これは県のプランでございますので、私共環境生活部だけの取り組みではなく、全庁の取組の方向性を示すプランでございます。従いまして、勿論私共中心になってリーダーシップを取ってまいりますけれども、現在でも例えば女性の人材育成については、企画政策部で奥入瀬サミットというような取り組みもやっております。あるいは農林水産部におきましては、農業分野での女性の人材に力を入れておりますし、また、女性のその起業家育成、こういった取り組みもやっております。また、お医者さんの分野では健

康福祉部で、女性のお医者さんが働きやすい環境を作るようにと、毎年知恵を絞らせていただいているところでございます。今後とも各部と連携し、皆様から叱咤激励をいただきながら、男女共同参画の推進に努めてまいりたいと考えておりますので、どうかよろしく願いいたします。本日は誠にありがとうございました。

内海会長： どうもありがとうございました。

司 会： それでは、以上をもちまして、第 27 回青森県男女共同参画審議会を閉会いたします。ありがとうございました。