

第 19 回青森県男女共同参画審議会議事録

日時：平成 22 年 8 月 27 日（金）

午後 1 時 30 分～3 時 30 分

場所：ラ・プラス青い森 4 階ラ・メール

【出席委員】 佐藤（恵）委員、内海委員、日景委員、益城委員、北村委員、山谷委員、
石田委員、佐藤（淳）委員、斉藤委員、木村委員、東出委員

【欠席委員】 逢坂委員、本間委員、松本委員、富山委員

司会： ただ今から「第 19 回青森県男女共同参画審議会」を開会いたします。
開会にあたりまして、環境生活部 八戸次長から御挨拶申し上げます。

八戸次長： 委員の皆様には、お忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。
また、皆様には日頃から、男女共同参画行政の推進に、格別な御理解と御協力をいただきまして、
誠にありがとうございます。心から感謝申し上げます。

さて、男女共同参画社会基本法が平成 11 年に策定されて、早 10 年が経過しております。この
間、さまざまな分野で女性の活躍が進んでいるわけですが、また一方でこの男女共同参画という
ものが、全ての人の課題であるということにつきましては、なかなかまだ認識が広がっていない
という指摘もあるところでございます。国におきましては、現在この 10 年間、社会経済情勢の変
化とか、いろいろ反省すべき点を踏まえまして、第 3 次男女共同参画基本計画を年内に策定する
ために検討中であると聞いております。

県としても、その策定の行方を注視しているところでございます。また県におきましては、基
本計画である「新あおもり男女共同参画プラン 21」に基づき、この計画を着実に推進するために
10 項目の数値目標を掲げて、全庁横断的に各種施策に取り組んでいるところでございます。また
各市町村に対しましても、男女共同参画という視点を取り入れた施策を、より一層充実してい
ただくよう働きかけているところでもございます。

去る 8 月 3 日に青森県男女共同参画推進本部会議を開催いたしました。この 10 項目の指標の
進行状況について御報告いたしましたところ、本部長である三村知事からは、なお一層関係部局
連携協力して、施策の更なる充実を努めるよう強い指示があったところでございます。

本日は、この指標の進行状況を、皆様にまず御報告させていただきたいと思っております。

また平成 22 年度版「青森県の男女共同参画の現状と施策」についても御報告させていただき
たいと思います。委員の皆さんには、どうか忌憚の無い御意見、御提言をいただきますよう、また
今後とも男女共同参画社会の実現に向けて、一層の御理解、御協力を賜りますようお願い申し
上げまして、簡単ではございますが御挨拶といたします。本日はどうもありがとうございます。

司会： ここで、本年度、新しく委員となられた方が、4名おられますので、御紹介申し上げます。

社団法人青森県経営者協会専務理事の「山谷清人様」でございます。前任の「齊藤敏郎様」に代ってお願いをいたしました。次に、青森県高等学校長協会の「石田一成様」でございます。前任の「長谷川光治様」に代ってお願いをいたしました。次に、日本放送協会青森放送局長の「佐藤淳様」でございます。前任の「吉村聡一郎様」に代ってお願いをいたしております。最後に、青森県医師会常任理事の「富山月子様」でございます。前任の「村岡真理様」に代ってお願いを致しました。

以上4名の方々の委嘱期間は、前任者の残任期間であります平成24年2月までとなっております。よろしく願いいたします。

次に事務局を御紹介します。先程、御挨拶申し上げました、環境生活部の八戸次長です。青少年・男女共同参画課の神課長です。青少年・男女共同参画課 男女共同参画グループの小川マネージャーです。

本日は、このほかに、男女共同参画グループの職員が同席しております。

次に、会議の内容の公開についてお願い申し上げます。本日の審議会における御発言は、県の行政改革大綱の提言に基づき、後日、県のホームページに公開することとしておりますので、予め御了解願います。

ここで、会議の成立につきまして、御報告いたします。会議は、「青森県附属機関に関する条例第6条の3」に基づき半数以上の出席を必要としております。本日は逢坂委員、本間委員、松本委員、富山委員の4名の方が欠席されていますが、過半数の出席がございますので、会議は成立しております。

それでは議事に入らせていただきますが、「青森県附属機関に関する条例第6条の2」に基づき、「会長」が会議の議長となることが規定されておりますので、この後は、佐藤会長に、議事を進めていただきます。それでは佐藤会長よろしく願いいたします。

佐藤会長： 暑い日が続いておりました。この2、3日少し楽になりましたが、皆様におかれましては、健康管理に随分御苦労なされたのではないかと思います。お元気でいらっしゃいますでしょうか？ また、天候だけではなく日頃大変お忙しく過ごしていらっしゃると思います。そのような中、審議会に参加いただきまして大変ありがとうございます。先程、八戸次長様からも御挨拶がございましたけれども、国の方では今、男女共同参画社会基本法ができて10年を経て新しい段階に入ったということで、7月23日付けで第3次基本計画に向けて答申が出されましたので、もう御覧になった方もいらっしゃるかと思います。その中で、この10年間の反省と言うことで、いくつか項目が挙がっておりますが、私が、一番注目いたしましたのは、やはり固定的な性別役割分業意識の払拭と言いますか、それを解消するための取組が非常に遅れていたということと、そのことに対するさまざまな、都道府県もそうですけど、リーダー、あるいは中間管理職の方々の意識が非常に弱いと言いますか、認識が不足しているということが挙げられています。そのような、一番進めるべき主体の方たちが、十分にその必要性について認識していなかったというこ

とが大きいのではないかと思います。青森県の今のプランの推進におきましても、今の固定的な性別役割分業意識とそれに基づくさまざまな仕組み制度についての改変というのも念頭に入れておくことが必要ではないかと思います。今日御協議いただきますのは、先程八戸次長さんからもございましたように、「新あおもり男女共同参画プラン 21」に関する指標の進行状況と、それから、未定稿ですが、平成 22 年度版「青森県の男女共同参画の現状と施策」について、事務局の方から御報告をいただきます。それに基づきまして、今後、さらに推進していくために何が必要かということについて、委員の皆様方の積極的な御意見を伺いたいと思っております。今の時期ですと、来年度の事業運営に反映させることができると聞いておりますので、もちろん全てがということではございませんが、皆様のそれぞれのお立場でお考えになっていらっしゃる、これが必要ではないか、ここが問題ではないか、という男女共同参画推進に関わる御意見を、ぜひ伺いしたいと思っております。ちょっと前置きが長くなりまして、失礼いたしました。では、早速進めたいと思います。

まず「新あおもり男女共同参画プラン 21」に関する指標の進行状況について、事務局から御説明お願いいたします。

小川GM： それでは資料 1 の「新あおもり男女共同参画プラン 21」に関連する指標という資料を御覧ください。御説明いたします。基本目標 I 政策・方針決定過程への女性の参加拡大、その No.1 にあります、県審議会等の女性委員の比率です。この指標の内容につきましては、県の附属機関の審議会等に占める女性委員の比率であります。政策・方針決定過程への女性の参画を促進するものでありますが、目標値は生活創造推進プラン、今の前のプランですけれども、現在の基本計画には数値が入っておりませんので、前のプランの数値をそのままもってきております。そして基準値ですが、平成 18 年 4 月が 40.4%でした。現状値が平成 22 年 4 月が 39.3%、目標値は 23 年度までに 50%という目標を設定しております。現状及び今後の方策等についてであります。現状値を若干下回っております。今後も女性人材バンクを整備するほか、審議会委員として活躍できる女性人材の育成を図り、女性の積極的な登用を働きかけていきたいと考えております。また、ここには書いておりませんが、庁内担当の、その部署へ直接赴きまして、改選期には女性の委員を登用するように直接働きかけております。

次に No.2 女性人材バンク登録者数です。指標の内容ですが、政策・方針決定過程等への女性の参画促進を目的に整備された女性人材バンクの登録者数であります。そして目標値は、平成 21 年 3 月の達成状況を踏まえて、年 10 人の増加を見込んで設定しております。基準値が、平成 18 年 3 月の 213 人です。現状値が平成 22 年 3 月で 287 人になっております。目標値は、23 年度で 275 人を設定しております。現状及び今後の方策等についてですが、基準値と比較して 74 名増加し、目標値を達成いたしました。今後とも市町村等関係機関、関係機関は大学等ではありますが、そちらへの働きかけにより、現状値以上となるよう引き続き登録者の増加を目指して参ります。

次に基本目標 II 職場・家庭・地域における男女共同参画の実現、これの No.3 育児休業取得率であります。指標の内容ですが、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置及び仕事と育児の両立に関連する事項として、青森県中小企業等労働条件実態調査におきまして、本県中小企

業における男女の育児休業取得率を調査した数値を設定したものでございます。この調査は毎年県内 1000 の中小企業に対して行っているものでございます。目標値は、平成 20 年度の全国の実績をもとに算出しております。

基準値ですが、平成 20 年度は女性が 76.7%、男性が 0%でした。現状値は、平成 21 年度が女性が 84.0%、男性が 0.4%で、目標値は、23 年度に女性が 90.6%、男性が 1.23%になるように頑張りたいと思います。現状及び今後の方策等についてありますが、女性、男性ともに本県が全国に比べて低い状況にありますことから、県で実施しております「青森県勤労女性講座」及び「青森県労働講座」を受講する労使関係者及び一般県民に対しまして、仕事と育児に関連する普及・啓発を図ることにより育児休業の取得を積極的に働きかけていきたいと考えております。

また、ここには書いておりませんが、今年度からワーク・ライフ・バランスに関する事業も行ってまいりますので、その事業を展開することにより、育児休業の取得率も向上させていきたいと考えております。

次に No.4 家族経営協定締結農家数です。指標の内容は、農業経営における役割や労働条件等を家族間で取り決める「家族経営協定」を締結する農家数であります。青森県農山漁村男女共同参画目標、これは国が一律に全都道府県に設定するようという事で 24 年度の目標値の 1000 という事で、設定しております。この設定値に基きまして、23 年度の目標値を設定しております。基準値は平成 18 年 3 月で 520 戸ありました。現状値は平成 22 年 3 月で 830 戸になっております。目標値は平成 23 年度までに 940 戸の目標値を設定しております。現状及び今後の方策等についてですが、家族経営協定締結数は、基準値と比較して 310 戸（60%）増加いたしました。今後も農業経営における男女共同参画推進に効果的な取組みである家族経営協会締結数の拡大を積極的に働きかけていきたいと考えております。具体的には県内にあります農業改良普及員が農家を回りまして戸別に働きかけているということでございます。

次は No.5、放課後児童クラブ等設置率です。これは、指標の内容ですが、放課後の子どもの安全で健やかな活動場所を確保し、総合的な放課後対策として実施されております「放課後児童クラブ」と「放課後子ども教室」のうち放課後児童クラブと同等の開設日数（年間 200 日以上）を有する教室の県内総小学校数における設置率です。「放課後児童クラブ」というのはだいたい週 6 日開設されているんですが、「放課後子ども教室」の方はさまざまで、週 1 日というところもありますし、2 日、または 6 日というところもございます。これを一緒にしても対象にならないということで、週 5～6 日というところの「放課後子ども教室」だけを対象にして考えております。

目標値は、県内総小学校数の 75%としております。基準値は平成 18 年度が 59.2%、現状値が平成 21 年度で 71.5%、目標値は先程申し上げました平成 23 年度までに 75.0%設置したいと考えております。現状及び今後の方策等については、基準値と比較して 12.3 ポイント上昇いたしました。今後も適切な遊び場及び生活の場が確保され、児童の健全育成が図られるよう、市町村への支援を行うほか、放課後子ども教室と放課後児童クラブの効果的な運営のために研修会を継続して実施したいと考えております。

続きまして、基本目標Ⅲ 男女の人権が推進・擁護される社会の形成、その No.6 ドメスティック・バイオレンス予防啓発セミナーにおける理解度です。指標の内容は、県内 6 地区の各 1 校

の中学生を対象として、ドメスティック・バイオレンスの予防啓発セミナーを行い、そのアンケート結果に基づく生徒の理解度です。目標値は、基準値以上として設定しております。基準値は平成20年度が96.7%、現状値は21年度で96.8%、目標値が23年度に基準値の96.7%以上を設定しております。現状及び今後の方策等については、配偶者からの暴力防止及び被害者支援計画に掲げるドメスティック・バイオレンス予防対策としてセミナーを開催しており、21年度は目標値を達成いたしました。引き続き、現状値以上となるよう今後も青少年に対する予防啓発活動を推進していきたいと考えております。

次にNo.7乳児死亡率です。この乳児死亡率というのは、県に、少子化対策の次世代育成支援行動計画という計画がありますが、その計画の主要な指標となっております。この前期計画が21年度で終了し、22年度からの新計画が策定されたことに伴い、この指標の考え方を、当計画でも変えたため、今回、この指標の考え方が変わりました。以前は、単年度の乳児死亡率でしたが、今回からは過去5年間の平均値を取ることになっております。指標の内容は、1月から12月の間の出生千人あたりの乳児死亡率となっております。現状値は前年までの5カ年の平均としております。平均に変えた理由は、これまで1年間の出生千人あたりの乳児死亡率を指標としてきましたが、出生数が相当減少している現在では、新生児1人の生死が死亡率に大きく影響すること、専門家の意見も踏まえ、乳児死亡率は前年までの平均値を活用することになったものです。女性が安心して妊娠・出産の時期を過ごせるよう母子保健医療対策の促進を図るため、現状値よりも減少していくことを目標として設定しております。基準値は平成21年については、16年から20年までの平均ということで、2.5ということになっております。現状値は平成22年、これは17年から21年までの平均で2.8となり、若干上がりました。目標値は23年度、18年から22年までの平均が現状値の2.5よりも減少すること、これを設定しております。現状及び今後の方策等については、5カ年平均値は増加したこと、引き続き、青森県周産期医療システムの円滑な運用や母子保健事業等を通じて、妊娠・出産期の女性が安心して過ごすことができるための環境整備を継続していきたいと考えております。

次に基本目標Ⅳ 男女共同参画社会づくりに向けた意識の改革の、No.8 男女共同参画基本計画策定市町村割合です。指標の内容は、全市町村に対する男女共同参画基本計画を策定した市町村の割合であります。目標値につきましては、全国平均並みを目指して設定しております。基準値は平成18年4月で17.5%、実数にして7市町村あります。現状値は平成22年4月現在で37.5%、実数にして15市町村策定しております。目標値は平成23年度までに60.0%、24市町村が策定するよう努めて参りたいと考えております。現状及び今後の方策等については、基準値と比較して20ポイント上昇いたしました。今後も市町村へ計画策定のためのアドバイザーを派遣するなど、計画策定のための支援を行っていきたく思っております。また未策定の市町村に対しては、首長に直接お会いして、策定について今後も強く要望して参ります。年間約10ヶ所程度をめどに市町村を回っております。

次にNo.9 男女共同参画センターホームページアクセス数です。指標の内容は、青森県男女共同参画共同参画センター「アピオあおもり」のホームページに対するアクセス数です。目標値は、平成20年度の達成状況を踏まえて、年間約1,000件の増加を見込んで設定しております。基準値

は平成 18 年度が 13,470 件、現状値は平成 21 年度の 20,532 件、目標値は平成 23 年度で 23,000 件となっております。現状及び今後の方策等についてであります。基準値と比較して 7,053 件増加いたしました。今後も見やすいホームページ作りとこまめな更新により、アクセス件数の増加を目指して参りたいと思っております。

最後に基本目標 V 国際社会を視野に入れた男女共同参画の推進、その No.10 国際交流ボランティア登録者数であります。指標の内容といたしましては、青森県国際交流協会における通訳やホームステイを引き受けてくれるボランティアの登録者数です。目標値は、基準値及び登録実績を踏まえて設定しております。基準値が平成 18 年度が 156 人、現状値が平成 21 年度で 354 人、目標値は 23 年度までに 370 人の登録を目指していきたいと考えております。現状及び今後の方策等については、基準値と比較して 198 人増加いたしました。引き続き県民が国際交流活動に直接参加できる機会を提供して、国際交流ボランティアとして活動する県民の増加を図っていききたいと考えております。

以上ですが、10 項目の指標のうち、残念ながら基準値を下回ったものが No.1 の県審議会等の女性委員の比率と No.7 の乳児死亡率であります。また目標を既に達成したものが、No.2 の女性人材バンク登録者数と No.6 の DV 予防啓発セミナーにおける理解度であります。その他も少しずつ近づいていると思いますが、先程の 1 と 7 については、極力、力を入れながら現状値を超えて目標値に近づけるよう取り組んでいきたいと考えております。以上です。

佐藤会長： はい。只今事務局から御説明いただきましたが、この指標及び進行状況に関して御意見御質問等がございましたら、いただきたいと思っております。この指標については前回も議論になったところですが、もう既に指標の項目については規定されておりましたので、それに基づいて御努力いただいているところだと思っておりますが、この指標の有効期間というのはいつまででしょうか？ ちょっとそのあたりが明確でなかったと思っておりますので、改めまして…。

小川GM： 指標は、このプランに基づいての指標ですので、プランが終わります 23 年度までということになります。その後は新しい計画になりますと、また改めてそれに合わせた指標を作っていく予定です。

佐藤会長： 今の指標項目に関しては 23 年度まではこの現状のままで、それ以降は変えることは可能ということですね？ そうしましたら、今の段階で出た御意見も、ぜひ今後の新しい指標と言いますか、指標を再設定する場合に取り入れていただければと思っております。またそのようなことも前提の上に、どうぞ御自由に御意見をいただきたいと思っております。

佐藤会長： はい、どうぞ。

北村委員： 県の審議会の女性委員の比率と人材バンクの登録者数というのは、連動しなければいけないと思うんですね。登録が増えていて優秀な女性がカバーされているにも関わらず、審

議会の女性の登用が進まなかったというのは、人材バンクの活用についてどうなっているのかな、というのを一つ懸念を持ちました。それから今、佐藤会長がおっしゃって下さったように、今回のこの指標の項目の設定については、難しいところではありますが、例えば市町村に今の男女共同参画の基本計画を策定するようにと進めているところですが、そのお膝元というか、足下の女性の職員の役職者への登用の現実ですよね。管理職の登用の現状がどうなのかというようなことも、指標の項目にあってもいいのではなからうかなあと強く感じたところです。以上です。

佐藤会長： はい、どうぞ。

小川GM： 今の御意見に対してちょっとお答えしたいんですけども、まず一つ、県の審議会の女性委員の比率が下がったということなんですが、実は、18年4月が40.4%で、21年の4月が39.4%ということで、いったん下がりました。それがありませんので、我々も先程お話ししたように、極力、改選のある部署に赴き、女性委員を登用するようということ働きかけました。その甲斐あって、実は10月の時点で40.1%まで回復したんです。その後、昨年12月に一つ救急搬送の関係の審議会が立ち上がったのですが、これが20名全員男性の審議会でした。各地区の病院のある程度の地位のある方、そして救急の関係に携わっている方の上位の方となりますと、どうしても男性しかいないということで、この20名が加わったために一気にまた、40%を切ることになってしまったということです。ただそれを外しますと40.5%であり、今後も4割は確保していきたいと思っています。あと今、北村委員の言われた通り、この女性人材の登録者数が増えたことと、それに基づいて先程我々の働きかけもあり、審議会の女性比率は、少しずつですがとも上がって来ておりますので、あとは特殊事情がなければと思っておりますが、今後も関係部署へ働きかけてできるだけこの人材バンクを活用していただくようにして、女性委員の比率を上げていきたいと考えております。また、市町村の女性職員の管理職への登用ということで、これも大変重要なことだと思っておりますが、まだ先程の指標の中の8番目で、基本計画さえ作っていないところが多いのが実情ですので、この基本計画を県内の全市町村が作っていただき、そういう意識を持っていただいた上で、次の段階では、そういう登用とかも働きかけていきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

佐藤会長： はい、どうぞ。

北村委員： 絶対必要だと思います。県庁や市町村というのは、民に範を示す立場な訳ですから、まず、官が範を示すという意味でやって欲しいです。数値が低くてもね、各市町村に見ていただくということになる。是非お願いします。

佐藤会長： 今のことにつきましては後程、未定稿ですけども、白書について御報告があり、そこにも県及び市町村の管理職登用という数字が出ておりますので、もっと市町村の人たちの目に見える形にするためにも、指標に取り上げる意義はあるのではないかと思います。私も賛同い

たします。このことも含めて、他に御意見…どうぞ、日景委員。

日景委員： 今の御質問とかなり重なるところがあるのですが、この資料1は、とても見易くて判りやすくありがとうございます。その中でまず、一番簡単な質問で申し訳ないんですが、目標値の23年度というのは、もっと具体的に言うと平成23年4月1日なのか、あるいは24年3月31日なのか、そういうのはあるんですか？ 設定している具体的な日にちというのは。

小川GM： 各指標の数値については、それぞれ算出の時期が違います。例えば3月末現在で出すところもありますし、4月または年間のところもありますので、それぞれで見ていきたいと思っています。例えば一番目は23年の4月に何%になってるか、ということです。

日景委員： ありがとうございます。それでその一番最初の女性委員比率なんですけど、質問ではなくて意見なんですけれども、その50%というのがあんまり現実的じゃないのかなと思うんです。具体的に申し上げますと、例えば国の男女共同参画審議会はクオータ制というのをとっておりますので、もっと具体的に言うと40から60%ですよ。50%という一つの数値目標ではなくて、ある程度幅を持たせた目標の方が、より現実的なのかなと思います。それから、それに関わるところで、県の審議会、かなり沢山あると思うんですが、資料2の方を拝見しますと、委員の数が約1,000名ほどですね。それで、その各審議会を見ていくと、やっぱりそれぞれ割合がかなり違うようです。50%というのは、トータルで50%という意味だと思いますが、この青森県の男女共同参画プランがだいぶもう、10年くらい経ちますか？ 何回か改訂されて。そうすると、今度、数値だけではなくて、もう少し中味も検討する時期なのではないかなと。より具体的に申し上げますと、例えばこの審議会も女性委員の方がかなり多いですが、そういうのがいいのかどうかということも含めて、次の目標を設定する時には、そのあたりの事も御検討いただければありがたいと思います。

それから2番目ですが、No.3の育児休業取得率です。先程来、県庁が範をお示しすべきだというような御意見がありましたけど、やっぱり男性の育児休暇がなかなか取得していただけてなくて、実は弘前大学でも現在0%で、目標値を設定しているんですが、かなり意図的にやらないと、ここはクリアできないと私たちも認識しております。そういう中で例えば文京区長さんが育児休業を取得されたように、なんかそういうちょっとやらせ的面はあるかとは思いますが、もっと県庁サイド、市町村サイドで取得する男性が増えて、できれば、そのNHKの佐藤委員とかにでも、御協力いただいて少しそういうのをPRするような形でやっていただくと、取得することによる良さを皆さんに理解していただいて、じゃあ、私も、例えば1週間でも2週間でもいいから取ってみようかなという人が増えてくるかなと思いますので、次の目標に向かって少し戦略的に考えていただければと思います。

それから3点目ですが、No.3の乳児死亡率で、ちょっと私の感覚からいくと少し違うなと思ったんですが、基準値に関しては、5年間の平均というのはわかるんですが、毎年もうそれ以降の現状値というのは平均値ではなくて、毎年でいいのではないかなと。もちろんその年によっ

てかなり増減があるとは思いますが、きっちり数値で示されますので、1年ごとの数値でいいんじゃないかなと私は思います。以上の3件なんですけれども、次の指標を考える時に御検討いただければと思います。

佐藤会長： いくつか貴重な御意見いただきましたけれども、事務局の方で何かございますか？

小川GM： はい。関連することでお話いたしますと、まず No.1 の県審議会等の女性委員の比率についてですが、目標を 50%としておりますけれども、現実には我々が各審議会の担当にあたる時は、まずやはり 4 割というところを一つ越えるようにということをお願いしています。一気に 5 割まではいかないところがありますので、4 割をお願いして更にもっと置くのであれば、5 割でも結構ですということっております。そういうことを考えますと、目標値の 5 割というのは少し高過ぎるのかなとも考えておりますので、日景委員が言われたように幅を持つような設定の仕方というものも今後考えていければいいのかなと、今、意見をいただきましてちょっと思いました。

あと No.3 の育児休業取得率で、県の方が模範を示していることなんです、昨年度は県の男性職員で取ったのは一人です。その前も一人でした。まず本当に模範を示さなくてはいけないということで、これは県庁の中だけの事業なんですけれども、今年から育児休業を取った男性の手記を、隔月で、庁内限定のホームページで県庁職員が見れるようにして、「あの方でも取ったのなら僕だって取ってもいいのではないかな」と思ってもらえれば良いと思ってやっています。その効果がいつ出るかは、ちょっとまだわからないのですが。なお、県庁内では、男性育休は今まで 12 名が取得しています。

あと、乳児死亡率についてですが、この担当部署に伺いましたら、今、本当に出生率が減ってきており、平成 20 年には、10,200 人ほど生まれましたが、21 年はガタッと減りまして 9500 人と、700 人近く出生数が減っております。それが分母になりますので、同じ一人がお亡くなりになっても、値が異なり、比較が難しいのではと気にしておりました。そういうこともあって、平均ということなんだと思いますが、それについては、御意見として担当部署のほうにこちらの方からお話ししておきたいと思います。以上です。

佐藤会長： 県の担当者の方も、本当にいろいろ御苦労いただいている、そのことについては、後程、白書の方でも具体的に御説明があると思いますが、それはそれとしまして、指標に関しまして他に御意見ございませんでしょうか？ はい、どうぞ。

山谷委員： 基本目標 I の 1 と 2 なんなんですけれども、審議会に女性をなんとか参加させ、委員になっていただくということで、私もそういう現場に何度も立ち会いました。でも、そういう方に言うと、「私だけ？」と引っ込み思案になって、ハードルが高くなってしまう場合があるので、せっかく 2 の人材バンクがどんどん増えていっているのは非常にいい傾向ですが、ここと 1 とのリンクのところ、先程、北村委員も申し上げましたけれども、そこのハードルを低くして参加で

きるような形にできればと思っています。また、こういう場になかなか機会がない女性の方もいらっしゃると思うので、いきなり県の審議会とか委員とかというのがありますが、例えば市町村のそういう協議会とか審議会とか委員会とかにも、女性をどんどん登用していただいて、その中で場慣れと言いますか、キャリアを積みながらやっていくのも参加しやすくなると思いますので、その辺も御配慮いただけたらと思います。

佐藤会長： 大変具体的な御提案だったと思います。他にはございませんでしょうか？ では、私から一つ、今の基本目標Ⅰの話題になっております女性人材バンク登録者数の目標値ですが、現状値が22年3月現在で287人に対して、これも来年の4月あたりが目標値になるかもしれませんが、275人というのは減って少ないですよね？ ですから既に達成してしまっているということになるので、このような立て方というのはあり得るのでしょうか？

小川GM： 今の22年の3月で相当増えましたので目標値を越えましたけれども、設定時はまだまだ到達するほどの人数ではありませんでした。昨年度、大変多く登録いただきました。特に県庁内から相当、人材の情報をいただきましたので、それに基づき増やしていったという訳です。

佐藤会長： ただその場合に、もう既に当初の予定を越えたからいいということもあるかもしれませんが、改めて目標値を設定するってことはできないのでしょうか？ すると無理になる…？

小川GM： 一応目標はこれでフィックスして走っていますので。

佐藤会長： ああ、そうですか。

小川GM： もちろんあとはいいいという話ではなくて、さらにこれ以上の人数を増やしていきたいとは思っております。

佐藤会長： それから基本目標Ⅲの6の指標項目ですが、このDV予防啓発セミナーにおける理解度ということで、前回は申し上げたのではないかと思います、理解度は本当は100%が当然でこのような96.7%くらいの数字を目標っていうのを挙げるのはいかがかなと思います。むしろ実施した中・高・大ですね、学校数を目標値に今後掲げてはいかがかなと思います。

小川GM： はい、おっしゃる通りだと思いますが、この事業自体が法務省から補助される事業ということで箇所数が決まっております。概ね県内6ヶ所で行いなさいということですので、箇所数を増やすということは、なかなかできないそうです。

佐藤会長： ただ、これは、こどもみらい課で、今言った法務省で行っている事業でしょうけれど、県の事業としてもっと増やしていくということは可能だと思いますし、それに取り組んでい

るNPOもあるかと思しますので、そのNPO等に支援する形ですることも可能ではないかと思
います。教育委員会の方と連携して、自主的に取り組んでいる学校もあると思しますので、もう
少し全体的に県内の中・高・大、まあ小学校もいいかもしれませんが、中・高・大で行うような
方向でされてはいかがかなと思します。御検討いただきたいと思します。

小川GM : その辺は担当課に私の方からお伝えいたします。

佐藤会長 : では他に委員の皆様から御意見御質問等ございませんでしょうか。では、また白書
の方の御説明を踏まえて御意見いただきたいと思しますので、ここでプラン 21 に関する指標の進
行状況については終了させていただきます。次に白書について御説明を同じく事務局からお願い
いたします。

小川GM : それでは資料 2 の白書の方を御覧ください。中味を説明する前にこの白書の作成
の目的ですが、青森県男女共同参画推進条例第 7 条に、「知事は毎年男女共同参画の状況、男女共
同参画の推進に関する施策の実施状況等を公表しなければならない」と定められておりますので、
毎年、男女共同参画に関する青森県版のいわゆる白書を作成し当審議会に報告すると共に関係機
関へ配布しております。

それでは 1 頁をお開きください。目次になります。構成は第 1 部から第 3 部までの 3 部構成に
なっております。第 1 部は新あおもり男女共同参画プラン 21 の体系に沿った形で、主に統計デー
タから青森県の現状を説明しております。

では、次の頁をお開きください。目次の 2 頁目ですが、第 2 部は同じく新プランの体系に沿っ
て平成 21 年度の実績と平成 22 年度の計画を掲載しております。そして隣の頁ですが、第 3 部は
資料編として、関連データ、関係法令、相談窓口等について掲載しております。本日の資料とし
ては、2 の参考資料以下は今までと変更がございませんので、省略させていただきました。

それでは次の頁をお開きください。第 1 部ということで、先程御説明申し上げた通り、青森県
の現状を各種データで説明しているものですが、第 1 部では、今回新たに盛り込んだものを中心
に御説明いたします。

少し飛びますが 34 頁をお開き下さい。第 3 節男女の職業生活と家庭・地域生活の両立支援とい
うところですが、ここにあるデータは昨年度 6 年ぶりに実施致しました、「青森県男女共同参画に
関する意識調査」の結果を反映させております。その図 10、夫婦の役割分担の理想と現実とい
うところの下の方で、理想というところをちょっと見ていただきたいのですが、その平成 21
年度で、63.9%の方が「家計は共同、家事育児も共同」、これが一番多くございました。それに対
して現実とは言うと、先程の両方共同というのが 20.2%に減っております。そして「家計は夫、
妻が家事育児」、「家計は共同、妻が家事育児」といういずれにしても妻が家事育児をするとい
う方が 32.7%と 39.6%。合わせて 72.3%ということで、やはり家事育児は妻が担っているという現
実が改めてわかりました。

そして、次の頁の図 11 を見ていただきたいのですが、「男性の家事等への参加に必要なこと」

を聞いたところ、一番多かったのが 62%の「仕事と家庭両立のための職場環境の整備」でした。そして 2 番目が 1 番上にあります「平等意識の教育」38.0%。そして 3 番目が「仕事中心の考え方の改善」37.9%。そして 4 番目が「育児・介護休業の普及啓発」36.1%となっており、夫婦の役割分担の現実を変えていくためには、やはりワーク・ライフ・バランスに関する施策が必要なのではないかということがうかがえると思います。それで、下の 2 番目の仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの現状、その (1) の仕事、家庭生活等の優先度、理想と現実です。

次の頁の 36 頁の図 13 「理想と現実の対比」を見ていただきたいのですが、ここで上の黒いのが理想、下が現実なんです、これで見えていきますと理想としますのは、仕事と家庭と地域個人、これが 37.3%となっています。それに対して現実には 5.5%しかありません。そして 1 番上の仕事は 2.7%が仕事優先を理想としておりますけれども、現実にはほとんど半分、44.9%が仕事を中心になってしまっています。そしてちょっと意外だったのが真中にあります、「仕事と家庭が理想」が 29.1%、それに対してほぼ同じ値の 24.9%が現実ということで、家庭と仕事に関しては、これを目指す方には理想と現実がうまくいっている可能性があるのかなと思います。ただ、先程、最初に話したとおり、やはり家庭と仕事だけではなくて地域、そして個人、自分の時間も欲しい方が結構多いようです。

次に 68 頁を御覧ください。先程は夫婦の役割分担についてということですが、今度は男女の性別役割分担に関する調査でございます。その図 26、男は仕事、女は家庭という考え方に同感するかどうかということですが、同感するという割合が前々回の平成 9 年度は 24.2%、それから前回の平成 15 年度は 14.2%、そして今回の 21 年度は 14.1%となっています。前々回からは改善したようですが、前回からはほぼ同じ値だということで、この 6 年間であまり変化はなかったのではないかなということで、これはちょっと意外な結果だと思っております。

次に 86 頁を御覧ください。ここは新プランの体系図ということで、5 つの基本目標と 14 の重点目標が掲げられています。そして次の頁の 87 頁から 93 頁までは、その 14 の重点目標にぶら下がっております施策の方向と具体的施策まで細かに載せているものでございます。

そして 94 頁を御覧ください。94 頁は先程御説明いたしました指標を載せてございます。先程のものと同じものです。そして次の 95 頁から県が取り組んでいる具体的な関連事業を一覧表として載せてございます。これは細かくなっておりますので、後程、御覧になっていただければと思います。

そして、104 頁を御覧ください。104 頁以降は具体的な施策の説明になっております。関連事業の一覧の順で掲載しております。本日は時間の関係で、主な事業のみを説明していきたいと思っております。

それでは 110 頁を御覧ください。110 頁の重点目標 5 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立支援の、1.仕事と家庭の両立のための雇用環境の整備、その (3)「持続可能な仕事と生活の調和推進事業」です。これは少子高齢化、人口減少時代を迎え、社会全体が持続可能であるためには、これまでの働き方を見直すということが必要であることから、県民が育児や介護、自己啓発や地域活動に励むことができるよう、行政・経済界・労働界による懇話会を設置し、その中でワーク・ライフ・バランスに関する実態調査を実施し、県内企業へのワーク・ライフ・バランス

の導入を目指すものです。今年度アンケート調査を実施し、それに基づいてワーク・ライフ・バランスの基準を何段階か作り、それによってより多くの企業が取り組みやすいというようなインセンティブを与えながら広げていきたいと考えております。

次にその下にあります、2. 家庭生活における男性の参画の促進の(1)「男の介護ビギナー応援事業」です。急激に進む少子高齢化社会の中で、中高年期世代は介護の問題に直面しておりますが、男性は女性とは異なる特有の課題、例えば地域とのつながりが薄いと、ひとりで抱え込んでしまうとか、そういうような特有の問題を抱えておりますことから、男性が介護に関わるための環境づくりを男女共同参画の視点から推進する事業です。平成22年度は、本県の家族介護の実態についてアンケート調査を行いまして、併せて介護に関する講演会及び各種講習会等を実施したいと思っております。介護に関する講演会については、10月28日に前鳥取県知事であります片山善博氏を講師に迎えまして、この方は、奥様を介護されながら県知事をやられたということで、「男女共同参画と男性の介護」と題して講演会を行いたいと思っておりますので、皆様にもぜひ参加していただければと思っております。

続きまして112頁をお開き下さい。その4. 子育て支援対策の充実です。そして事業の方はその隣の頁113頁になりますが、(4)の「地域で取り組む子育て世代応援事業」です。これは男女が共に育児に携わり安心して子育てできる環境作りを推進するため、子育て世代が抱えている不安の内容やニーズ、父親の子育てへの関与度等の実態把握調査を平成21年度に実施しました。この調査結果から、やはり「父親はまだまだ育児に参加していない」、また、「母親が孤立化している」、そして「自分本位な子育てをしている」というような実態が浮かび上がりました。そこで、平成22年度は、この調査から浮き彫りになった課題解決の方策として、地域社会が子育て中の親の不安や悩みを取り除き、男女がともに育児に関わり、安心して子育てできるための支援体制を整備するためのモデル事業を実施しております。現在県内5地区の7団体にそれぞれ独自の方法で問題のある親を取り込むような施策、そして男性が育児参加するような施策を提案してもらって実施しております。

次に121頁をお開き下さい。重点目標7 青森男女共同参画センターの充実です。その1. 「情報提供、啓発、学習等の機能の充実」です。男女共同参画センターは、情報機能、啓発、学習機能、交流機能、自主活動支援機能、相談機能、文化活動支援の6つの機能に基づいた事業を体系的・総合的に推進しております。その(1)が情報事業ですが、これは主にライブラリーということで、男女共同参画に関する図書やビデオ等を貸し出しし、男女共同参画の普及に務めております。

その次の122頁を御覧ください。(2) 情報誌発行事業として、先程皆様のお手元に配布しておりますクローバーあおもりを年2回発行しております。

そしてその次の123頁ですが、(3)としてパートナーセッションの開催。これは県とアピオが共催で行う大きなイベントであります。男女共同参画に馴染みの少なかった県民を多く呼び込むことによって、一人でも多くの男女が男女共同参画の必要性を実感し、行動に移してもらうことを目的に講演会等を実施しております。昨年度は1月17日に実施し、基調講演には婚活をテーマに少子化ジャーナリストの白河桃子さんから、昨今の社会背景や結婚に関する意識などわかり

やすくお話いただきました。また、パネルディスカッションでは男女共同参画の第 2 ステージで活躍している県内の女性にお集まりいただき、活発な議論をしていただきました。今年度は、11 月に開催する予定でございます。後程アピオあおもりの小山内副館長からその辺に関してお話があると思います。

続きまして 124 頁をお開き下さい。(5) の啓発・学習事業のオープンカレッジですが、アピオあおもりが青森市にありますので、学習の機会を設けても近隣の方しか来られない可能性があり、県内全域に普及啓発しなくてはいけないということで、アピオあおもりが広く県内に出向いて学習の機会を提供するという事業です。

そして次の頁の②あおもりウィメンズ・アカデミーです。これは、男女共同参画に関するさまざまな課題の解決に向けて、問題意識を持って政策方針決定の場に参画し、審議会等で即戦力として活躍できる女性の人材の養成を目的として実施しております。21 年度は、労働社会保障、地域医療の分野に重点を置いた講座を実施しました。平成 19 年度から始まった事業ですが、19 年度から 21 年度までに 29 人の方が終了いたしました。そのうち県の審議会委員に就いた方が 11 人、市町村の審議会の委員になられた方が 11 人活躍されております。こちらにいらっしゃいます木村委員も昨年度修了されて本審議会の委員として活躍されております。

次に、128 頁を御覧ください。④の「経済的に困難な女性のためのパソコン講座」ということですが、これは県が委託している事業ではなく、アピオあおもりが独自にやっている事業です。それで、このパソコンについて無料で提供していただくところを探してパソコンを提供してもらい、経済的に困難な女性、おそらく母子家庭等が対象になるかと思いますが、そういう方の就職支援のためのパソコン講座を今年から実施しております。

⑤の「女性のためのライフプランニング支援講座」、これは、20 代、30 代の働く女性を対象に若い女性が長期的視野に立って結婚・妊娠・出産といったライフ・イベントを視野に入れ、自らの人生設計、ライフプランニングを支援する講座を開催したところでございます。これは以前からやられておりますが、その次の頁の⑥の大学生のための将来設計プログラム、このライフプランニングというのを働いてからではなく、学生のうちから持つておこうということで、今年からアピオが自主的に始めた事業です。県内の 2 大学の生徒を対象に講座を開催しているということで、これは、大変有意義な事業だと思っております。その他、その下の (6) が相談事業ということで、アピオの基本的な業務であります男女に関する相談業務が、平成 21 年度は 924 件ありました。そしてまた、アピオはDVの相談センターでもありますので、DVの相談も受け付けているということでございます。

次に 141 頁を御覧ください。重点目標 11「男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し意識の改革」の 2 の理解促進活動の充実・強化です。(1) のいきいき男女共同参画社会づくり事業の知事表彰でございます。これは、平成 19 年度から実施しております。男女共同参画社会づくりに対する県民の一層の関心を高めることを目的といたしまして、男女共同参画社会の実現に向けて顕著な功績のあった個人、団体及び企業を表彰し、その功績を称えております。

表 94 の平成 21 年のところを見ていただきますと、女性のチャレンジ部門は、五戸町の「カメラードの家」、そして「蓬田村漁協女性部」、企業の職場づくり部門では、「株式会社中三」、それ

と「大和リース株式会社青森営業所」が表彰されております。そしてその下の(2)の男性育児休業取得促進事業、これも知事表彰で、これは21年度から始まったものです。男性の育児休業取得促進に関する出前講座を実施した企業のうち、既に育児休業を取得した男性従業員を雇用している優良企業を知事表彰しようと考えておりましたが、昨年度は残念ながら1件もございませんでした。しかし、今年度は1件応募がございましたので、それを審査し、要件に合っていれば表彰したいと考えております。

続きまして次の142頁をお開き下さい。重点目標12の「多様な選択を可能にする教育・学習の機会の充実」の1「行政関係職員等の研修機会の充実」の(2)の青森県男女共同参画アドバイザー派遣事業です。市町村が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を策定する事業等、市町村の男女共同参画社会の形成の促進のため、市町村の要請により男女共同参画アドバイザーを派遣しております。昨年度は1市1町へ2回派遣しております。次の頁の表95にあります、つがる市と田子町です。田子町については、当委員でございます内海委員にアドバイザーとしてお願いしました。

最後になりますが150頁をお開き下さい。これは男女共同参画推進に関連する予算額の概要についてです。それでもう1頁開いて152頁を見ていただきたいのですが、その最後の合計で平成21年度の当初予算額が79億7100万でありましたが、平成22年度の当初予算額が130億5500万と、50億ほど増加しております。もう一度先程の150頁に戻っていただきたいのですが、その50億について御説明いたします。その主要事業の3「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」の(4)女性のチャレンジ支援事業の推進というところがありまして、所管は商工労働部ですが、平成21年度当初予算が16億1800万だったのが、22年度が51億1900万と、35億ほど増加しております。これは女性のチャレンジ支援事業だけのためということではないのですが、県内の中小企業の創業、新商品を開発する場合に県が融資しましょうという事業があり、その枠を16億から51億に広げております。そしてその中で中小企業の、女性のチャレンジとか創業にも50億活用することができますということで、この事業を35億ほど増加したということで挙げさせていただきました。それと、もう一つ下のほうになりますが、5「男女の職業生活と家庭・地域生活の両立支援」の(4)「子育て支援対策の充実」というところがあります。その所管は健康福祉部ですが、その平成21年度の当初予算額が18億1800万であったのに対して、22年度が33億5000万ということで、ここでも15億3200万ほど増加しております。この中味は、二つほどあります。一つは、延長保育をしている保育園に対する補助ということなんですけれども、平成21年までは、国2分の1市町村2分の1ということで、県からの補助は無かったのですが、22年度から国3分の1、県3分の1、市町村3分の1ということで、負担割合が県にも来たということで、これが8億ほど増加しています。この予算によって箇所数が増えたとかそういうことではないので、8億というのは実質的な意味はないと考えてよろしいかと思えます。

それともう一つ、保育所を整備する事業が9億ほど増加しております。これは安心子ども基金という国の基金がありまして、それを使って9億ほど県内の保育所を整備しております。そしてこの基金が平成22年度で終わるということがありますので、来年度は残念ながらこの基金は使えませんので、この9億分というのは減になる可能性があります。以上この二つの大きな要因が

あって 50 億ほど増えたということです。あとはだいたい同じと考えてよろしいと思います。以上です。

佐藤会長： 大変丁寧に全般に渡って御説明いただきました。事前に委員の皆様には御配布してありましたので、一部目を通していただいていると思いますが、今の御説明及びされていない部分につきましても、自由に御意見、御質問をお願いしたいと思います。3時25分までには終了する予定でありますので、3時20分ぐらいを目処に御意見を伺いたいと思います。今まで御意見いただいた方ももちろんですが、まだ発言されていない委員にはぜひこの機会に御発言いただきたいと思います。御質問、不明な点、何でも結構ですので、どうぞ。はい、どうぞ、木村委員。

木村委員： 資料すごく見易くてありがとうございました。資料の中の129頁のところですが、アピオあおもりで行われているという相談事業の(6)の①のところなんですけれども、平成21年度相談受付件数が924件とって素晴らしい数だと思います。やはり知名度と敷居の低さというのがやはり強調されていい部分ではなかったかなと思います。ただ、弁護士や医師による専門相談というのがたった53件ということで、やはり相談する側というのは、専門的な知識もそうなんですけれども、それ以外にどうしても心のケアという部分で鬱であったり、DVを抱えた心を病んでいる方など多分いらっしゃると思うので、もう少し傾聴スキルがある方であったりとか、カウンセリングスキルがある方だとか、カウンセラーとか臨床心理士とかいろんな名称があるとは思いますが、その名称に関わらずやはり傾聴スキルのある人を増員するというのが、いろいろな項目に関係している部分で必要なのではないかなと思うんですね。それで、どうしても敷居が高くて相談に行けないとかいう相談もあったりもします。私は、今日の午前中にも離婚相談を受けてきたんですけれども、「どうしても専門的な知識も聞きたいんですけども、実際どういうアドバイスをしてくれるんだろう」であったり、「私が言いに行きたいんですけども、実際それを聞いてくれるんだろうか」であったり、その前提段階がものすごく大事になってくると思うので、その部分の増員は必要ではないかなあと感じておりました。以上です。

佐藤会長： 今の件に関しましては、これはアピオに関することですので、今日アピオの副館長のこの相談事業に携わっていらっしゃる小山内さんがいらっしゃっていますので、小山内さんから今のことについて少し御発言いただけますか？

小山内副館長： はい、御意見ありがとうございました。昨年度結構相談件数が多かったんですけれども、専門相談に関しましては、法律相談が月2回ございます。1回につき、お二人受けておりますので、1年間に48件受けることができるという体制になっております。法律相談の方は、毎回受けられる方がいらっしゃるのですが、一方、心の相談の方がですね、やはりちょっとどういったことを相談すればいいのかという部分で、私どものPR不足というものもあるかもしれないんですが、心の相談の方で空く月があったというのが、この数字の現われになってございます。相談員に関しましては、私どもはアドバイスというよりは、やはり女性の視点に立って男女共同

参画の視点で話を聞いて、その方のエンパワーメントする力を引き出してあげるとというのが趣旨でございますので、そういった形で相談員3名ですね、毎週水曜日が休館日ですので、それ以外の毎日受けている状態でございます。

佐藤会長： それで、その3名の相談員の方は、今、木村委員がおっしゃった傾聴スキルというのは持っていらっしゃる方々ですよ？

小山内館長： もちろんそうです。県の規定に基づきまして、その規定に基づいた方を採用して働いていただいております。

佐藤会長： その方たちが少な過ぎるということは無いのですか？

小山内副館長： そうですね、結構リピーターの方、例えばDVなど、そういった方を抱えますとやはりどうしても対応が忙しくなるという状況はございます。すごく忙しい時とさほどではない時の波はあります。

佐藤会長： 今、御回答いただきましたが、木村委員よろしいでしょうか？ 実際体験されてみて、傾聴スキルがあまりないんじゃないかとお感じになったわけではないですよ？

木村委員： そういう訳ではなくて、県としてたまたまアピオさんの統計があったというだけでなく、県の事業として、例えば相談場所は女性相談センターであったりとか、いろいろDVの施設、いろいろあるとは思いますが、どうしても一般市民の目線でいくと、ああ、あそこに行ってもいいんだろうか、若干敷居が高いという部分があったりするので、そういう意味で例えば一番最初おっしゃっていただいたように、出前講座ではないですけども、出前カウンセリングではないんですが、そのような形で少しでも身近な形で、一般の方が相談できるような具体的にそういうのがあればよりいいのではないかなあ、という提案だけでした。すみません。

佐藤会長： では、他には御意見…はい、どうぞ、佐藤委員。

佐藤委員： 68頁の「男女をめぐる意識」というところで、先程説明の中でも「ちょっと意外です」というようなお話があったように思いますけれども、平成9年に行った意識調査と比較すると性別役割分担意識に同感する割合は男女共に減少している、というコメントがあるんですが、この表から見るとですね、実はその同感する割合について僕はあまり有意さを感じないんですね。はっきり増えているのは、「どちらともいえない」という人が男女共に増えていると思います。特に女性が平成9年の40.8%から21年に50.1%になっている、このあたりの理由を、僕はもう少し知りたいなと思います。質問の文章がどうだったかわかりませんが、もっと「男は仕事、女は家庭という考え方についてどう思いますか、これが固定すべきかどうか」とふうに聞いたらもっ

と強い否定の言葉が出てくるんでしょうけれども、ある種誤解を恐れずに言うと、男は仕事、女は家庭という時期もあっていいし、逆に女は仕事、男は家庭という時期もあるっていう風に認めないと。これが、男性の育児休職とかに、つながっていく話だと思うんですね。私、青森に来る前に東京のアナウンス室というところで、アナウンサーの勤務管理を含めてやってたんですけども、全国に 500 人アナウンサーがいるんですが、女性が今 80 人を越えたぐらいですね。なかなかこの、男が育休を取るというのはとても難しいですね。ただ、実際小さな放送局でも、取った事例を見ますと、女性が将棋をやっている人、プロの棋士ですね、で、その人が忙しくなった時に、俺は放送の仕事があるけど休むというような事例もあったものですから、ここのところの質問の設定とデータは、実は結構大事なところなんじゃないかなと思いました。

佐藤会長： この点につきまして一応分析されていると思いますので、御回答いただきたいと思いますが、ただ、国でもこの固定的性別役割分担に関する意識調査というのは、世論調査の度に行っておりますが、選択肢が違ってまして、こちらでは、どちらともいえないというのが入っていて、これに一番賛成、支持する人が多いのですが、国の方ではそう思う、どちらかと言えばそう思う、どちらかと言えばそう思わない、そうは思わない、というふうに賛否で聞いているんですね。ですから一概には言えないのですが、今おっしゃったようにどちらともいえないというのは、いろんな解釈と言いますか、いろんな理由で回答している人がいるのではないかと思います。それで、もう一つ私も疑問と言いますか、思っていますのは、こちらのほうの最初のところにもありますけど、青森県の女性の労働力率っていうのは大変高くて、最近特に全国に比べますと 30 代と、20 代後半がそうなのですが、30 代のいわゆる子育て期と言われる方たちの 70%が働いているっていう状況なんですね。ですから現実的には、この性別役割分担ではないのにも関わらず、それを明確に否定しないでどちらともいえないと言っているところが、非常に現実的に、働いてはいるけれども家事育児は女性の負担になっていて、それを止むを得ないこととして受け止めている方が多いのかなと私は思っているのですが、そのことも含めまして県の方からこれは委託された調査なのかもしれませんけれども、今の佐藤委員の御質問に対して、もし回答があれば伺いたいと思います。

小川GW： まだ詳しくは分析できていない状態にありますが、このどちらとも言えないというのは、我々も調査した後に、委員がおっしゃる通り、どっち側のことにはあるんだと思うんです。それで最も多くなっているっていうのがちょっと問題になっていると思いますので、調査の仕方はたまたま経年で比較するために同じものを作ってしまったのですが、次回やる場合は、もう少し設問の仕方は変えなければ本当の実態というのはわからないと思っております。

佐藤会長： ちょうど今御意見が出たからなのですが、私からも先程申しましたように国の方でもやっぱりこの固定的な性別役割分担意識の、あそこでは解消という言葉を使っていたと思いますが、それを乗り越える、払拭することが必要だという認識によりやく明記して、そのための意識改革だと言っていますので、この性別役割分担意識に関することを、できれば指標に取り上げ

て、これに賛成する人の数、まあ反対にする数というのを、賛成を減らして反対するという人を目標値に掲げていくという、そのようなもう少し前面に出してこの解消を目指す取組をしていてはいかがかなと思います。ちょうど御意見が出ましたので、これは私の個人的な意見ですが申し上げます。他に御意見ございませんでしょうか？ はい、どうぞ。斉藤委員。

斉藤委員： 150 頁です。先程、商工労働部の予算の増など御説明していただきましたけれども、農林水産部の予算が、昨年度よりも今年度が減っております。このところを具体的にお話していただければありがたいと思っております。それからもう一つよろしいでしょうか？ お願い事です。最近県下のビック・ウーマンの集まりがありますと、ビック・ウーマンからも農村漁村、それから林業に一生懸命頑張っているお母さんたちの中から、農業委員をぜひ出す、出る、という話が高まっております。この資料には議会の状況等女性の議会の状況など載せておりますけれども、農業委員、現在県下で何名いらっしゃるのか、ちょっと載っていないようです。ですので、県の方でなんとか各市町村に女性農業委員を、もっともっと増やせるようなそういう働きかけをなんとかして欲しいなと思っております。私も平成 15～6 年のあたりに、議会の方の推薦で 5 年ほど農業委員をさせていただきました。それで、その時に平成 16 年あたりは県内で 22 名ほどあったんですが、各市町村の合併とか諸々の事情がありまして、年々農業委員が減ってきているのではないかなと思っていました。女性の視点から、いろいろと農業や漁業、林業等について、女性の意見を出して、もう少し活性化できればいいかなあ、農林水産部の方、今より女性の声をあげて活性化につながれば良いのではないのかなあと思っていましたので、どうぞよろしく願いをいたします。以上でございます。

佐藤会長： 県知事も「農業がこの青森では一番だ」とおっしゃってますので、今の御意見について、まず最初に予算が減ったのは、具体的にどういうことかと。

小川GW： 農林部の予算の増減の詳しいことについては、後程、もう少し詳しく担当部署から聞いて、皆さんにお知らせしたいと思えます。あと、農業委員の関係の統計なんですが、18 頁の表の 8 ですが、ビック・ウーマンの方で農業委員や審議会に入ってる方ということであればここにありますが、全女性ということであれば、また違う表というか数値になると思えます。それが可能かどうかこちらで検討してみます。

佐藤会長： 国の方では出していますので、農林漁業関係者の今の農業委員、あと漁業員もそうですけれども、それと農協の役員と正組合員の統計があると思えますので、それに準じたものを作成していただければと思います。

小川GM： はい、わかりました。

佐藤会長： はい、どうぞ。内海委員。

内海委員： 先程の指標とも関連するんですが、長年携わってきて意識はだいたいわかって来たんですけど、もう少し実態に深く入り込んで調べる時期に来たのかなという個人的な印象を持っています。それで、先程の説明にもありましたけど、基本目標の4番目の男女共同参画の市町村の計画策定の割合ですね。つまり行政が本格的に取り組まなければ、県がいくら頑張っても右側に担当課があり、なかなか難しいんじゃないかと。僕もいろいろな町村へ入り込んでいますけれども、温度差がすごくあって、一部新しく策定しなくてはいけない三沢市のような場合も、先般入りましたけれども、市町村に対して、行政担当者を含めてもう少し御理解を願うというようなことを、私たちは考える必要があるだろうと思います。それで、確かに数値目標でMBOという目標管理っていうのは大事だと思いますが、一番重要なのは男女共同参画においてミニマムスタンダードっていうのは何だろうかということ、私たちは、もう1回青森県は議論した方がいいと思うんですね。で、それがつまり生き方とか暮らしの指標とつながるんだと思うんですよ。その辺の議論無しで数字だけで行くと、例えば八戸市である時期に、多様な職業が入ったらいいということで、コンビニの経営をされている女性の方を委員に入れたんですが、午後の2時台に冗談じゃない、2時間も抜けられないというようなことになったわけです。そうするといろんな意味で、女性をせっかく見つけて登用しても出席してくれないということがありました。1回だけでしたけど。そういう実態みたいなものをもう少し市町村ごとにやっぱり洗い直す。県のこういう審議会に来れる人がやっぱりちょっと特殊な人という語弊がありますけれども、八戸から、こうやって来れる時間のある人というのはなかなかいないと思いますし、そういうようなことを少し私たちは考える必要があるかなと。そういう意味では市町村の実態にもう少し深く入り込むということはどうやってやるかというのを県の審議会としては考えなければいけないだろうと。そうしないと、行政事業評価はアウトカムで行く訳ですから、重要だと。そして、そのことが私は先程の指標の数字の8番目がやっぱり気になるんですね。現状が4割弱で、6割くらいでいいのか、やっぱり67市町村が40まで下がったわけですから、40市町村の少なくとも9割近くが、そういう観点に立って策定していくようなことを考える必要があるだろうというような気がしています。これが第1点。

それから2月に出られなかったのですが、このアピオあおもりさんの統計をしてくれた子育て世代の応援事業の実態調査を読んでとっても感激しました。これに基づいて22年度モデル事業で5つくらいですか？ おやりになったということですよ。できれば今度の11月までの予算案に間に合うでしょうから、やはりその23年度の、要するに出生数が9千何百人まで下がったわけですが、背景というのは子育て環境をどうするかということがありますし、その辺にもう少し男女共同参画課として、力を入れてやっていくことが大切だと思います。ただ産め産めというだけじゃなくて、また、数字を追いかけるだけでなく、子育てできる環境、青森県はこうだということを考える。そうすると、先程問題になった人材バンクってありましたが、あれは、マン・パワーの延長線上の問題でね、今の県のプランで人財の財は「たから」になっていますよね。青森県は女性は特別ななんかじゃなくて、全て人財だ、人は「たから」だというくらいのところをPRしていけばね、2百数十名が登録云々なんていうのは、非常に低すぎると、私なんかは思っちゃうんですね。全て人間はそういう才能があるわけですから、そのようなレベルでもう少し意

識を変えたり、あるいは実態に深く入り込むと、というようなことをやっていかないと、この数字が、生きたものとして自分の中にスッと入ってこない感じがして、ちょっと雑駁な言い方をしましたけど、結論から言うと、もう少し市町村の策定率を高めるために我々委員は何ができるのかというのをもし議論されれば、僕は今日来た価値があると個人的に思っています。

佐藤会長： ありがとうございます。今の内海委員からの御発言で、担当課もそうですけれども、あと委員の方々からも御意見を伺いたいと思います。はい、どうぞ。

八戸次長： 今、委員からお話がありました市町村のより実態に入り込んだ、そういった指標も必要なんじゃないかということでございましたが、これは法的な位置付けから申し上げますと基本法では、国がまず基本計画を策定して、県もそれに沿って計画を作りなさいよ、市町村は、国・県の計画を見ながら、「作るよう努めなければいけない」となっていて、義務にはなっていない訳です。その辺もあるかとは思いますが、これを「地方自治体も作らなくてはならない」という風にしていただければ末端行政の市町村も、策定に向けての法的な位置付けがまずなされるのかなと思います。そういうことで我々もここ数年来、各市町村を回って策定を働きかけてはいる訳なんですけど、どうしてもやはりリーダーである市町村長の意向が非常に強く左右いたします。特に議会の中に女性議員がいないとかいうところでは、その議会ですら男女共同参画というものが取り上げられない、全く市町村長の意識がそちらの方に向いていないという方も結構多いわけでございます。一方、女性議員がいるところは、何回か一般質問等で取り上げてその市町村長もそういう意識改革がされて、取組も進んできているという状況があるかと思えます。それと、今、委員からお話がありました、その女性の人材育成、そう言う観点ではやはりこれから大事な事だと思っております。女性を特別に育成するということだけじゃなくて、やはり男性女性含めて、共同で人材を育成していくという視点が、やはり重要になっていくという気がいたしますので、そういう観点からいろんな指標がさらに検討できないか。それから市町村のそういう実態にもっと入り込んだ指標がないかどうかも含めて、今後の課題として検討して取組んでいきたいと思えます。

内海委員： 今、思い出しました。以前、三沢市が女性職員の管理職への登用の、試験制度を採用したんですね。結果的に今どうなっているかという、ほとんど誰も受けない。せっかく公明正大に、中国の科挙のような、自分が昇格したのを他人に説明できるような制度を作ったけれども、それを活用する女性の職員がいないということで、結局今はもう何も無いという状況なんです。だからそれも折を見て僕も深く調べたいと思えますけれども、だいたい人事ってそうですね。昇格を含めて、本人がどうして自分が部長になったかよくわからない、試験受けてなった訳ではないしという状況です。だからかなりそこを政策的にやらなければいけないところかもしれないけれども、いずれにしても、そういう実態も一部あります。だからやっぱり、そろそろそういうのに深く入り込んではどうだろうか。いつまでも外側において、数字だけを追っかけていてもどうなのかなというのを個人的には思うわけです。

佐藤会長： 先程、八戸次長からもありましたように、県の審議会として、県行政にどの程度のことができるかという課題はあると思いますが、ただ、先程の御説明の中にもありましたように、担当者の方はこの計画策定のために直接市町村に出向いて首長の方々と話をして下さっていますよね。その中でも恐らく温度差を感じていらっしゃると思うのですが、そのあたりで、今、内海委員の御発言に関して市町村の状態はいかがでしょうか。ちょっとお知らせいただければと思います。

それからもう一つ付け加えて、今現在 15 市町村で策定されており、私もいただいているんですが、非常に薄い物とかなり分厚いものと、また、すごく前に作ってそのままのものとかいろいろあると思うのですが、委員の方々には、直接目にされる機会が無い委員の方もいらっしゃるのではないかと思いますので、もし余裕がありましたら、この機会に各委員の方々に 15 市町村で作っている実際のプランを配布していただければありがたいと思います。はい、どうぞ。

小川GM： 首長さんを訪問すると、首長さん自身の温度差もあるんですが、もう一つ、事務方の温度差の二つあって、首長さんには御理解いただいても、なかなか事務方が動かない場合もあります。ですので、今我々がやっているのは、首長にまず次長をトップにして会います。そのあと我々下のほうが今度事務方を突付くといいますか、どうなっているという状況を何度も聞きまして、少しでも進めさせようというような形で進めております。ただ、実態としては、計画作りに関しては、予算がかかるなど、いろいろな理由があるようで、なかなか積極的ではないところもありますし、また、やっと今年少し積極的に動いて作ろうかというようなところもあります。何年間か回った成果だとは思いますが、これを継続して内海委員がおっしゃったように、6 割ではなくて、全市町村 100%というところを目指していきたいと思っています。あと 15 の市町村の計画ですけれども、これは当課にもありますので、それをコピーしまして、皆さんにお送りするということができます。

佐藤会長： とりあえず中身を読んでみていただいて。

小川GM： 相当ボリュームがあるものもありますので、何とかよろしく。

佐藤会長： それでもかなり差があることがおわかりいただけるんじゃないかと思います。

小川GM： よろしければ一番分厚い物と、一番薄い物と、その中間とか、三種類くらい。

内海委員： 最近のは全部薄いです。私が関わったのは全部薄いです。

小川GM： ああ、そうですか。

内海委員： 小学校 5 年生でもわかるように。

佐藤委員： 薄いから別に内容が薄いというわけでもないと思いますが、ただ温度差とかどこに重点を置いているかっていう市町村の特徴というのはわかるかもしれないですね。

内海委員： お願い事項は要するに、議長か首長さんとかは選挙で落っこちたら、ただの人ですから、役所の行政担当者がきちんと理解してくれないと。私が今まで関わってきたのは、必ずそこに行くんですよ。つまり首長さんと議員の方といくら話をして、それはそれでいいんですが、やっぱり役所の部長なり、行政担当者のこの人だったらと思うような方にきちんと理解をしてもらえれば延々と続くわけですよ。そういう手法でやっていかないとまずいかなと。そのことは実は諮問委員会とか、あるいは役所の中のそういう庁内の連絡会議とかね、せめてお金のかからないそういうものだけでもいいから、ワーキング会議というものをタダでやっているわけですから、どんどんそういうことを情報として流し込んで行くというようなことをやっていく時期かなという感じです。

佐藤会長： ありがとうございます。

小川GM： わかりました。我々これからも 2 方向から強力でプッシュしていきたいと思えます。

佐藤会長： はい、どうぞ。

北村委員： 関連して各自治体の協力というか、意識を啓発するというような観点の一つとして、この審議会、県の審議会に既にその基本計画を策定した市町村の首長、それからまだ策定していないところから、一人とか入れる。それから県議会も男女共同参画の所管は何委員会になるのかわかりませんが、そこの先生にも入っていただくというようなことは必要なのではないのでしょうか。私も 20 年近く国の審議会に出てますが、やはり国会議員の先生が必ず同席されて、また、今、事務方の協力が無ければ物事が進まないというお話でしたが、必ず随行には秘書のほかに所管の担当課長なり課長補佐が随行することというふうに口頭でお願いして、どうしたら進むかという、その進め方のいろんな多様な道がありますから、その一つとしてささやかですが、まあそういうこともやってみたらいかがかなと感じました。

それから、お願い事項をちょっと。時間がないところすみません。110 頁の御説明で持続可能な仕事と生活の調和推進事業、ワーク・ライフ・バランスのアンケート調査をされるというお話が先程グループリーダーの小川さんからあって、昨年度実施した「男女共同参画に関する意識調査」の結果が鮮明になっていないという御説明がありましたが、これからされる調査の質問項目の設定について、あとでまた、こういう聞き方をしなければよかったということのないように、ぜひ佐藤会長さんとか副会長さんたちを交えて練っていただきたいなあと思えます。それからこの 110 の (4) のところの育児介護休業者生活安定資金ですね、国がひとり親の就労支援に

についてもお金を出して、私の知り合いで、全国で活躍している女性も、自分の住んでいる北海道と、故郷である奈良県で、それぞれ1億5千万ずつの事業を獲得しました。女性のひとり親の就労支援です。これは就職の斡旋まで、その地域ならではのものを見い出して就職させるところまで、まあ完結編ですね、こういうのにぜひ青森県も乗っていただきたいなと強く思います。

それから125頁のあおりウィメンズアカデミーで、前回か前々回のこの審議会でも佐藤会長さんはじめ皆様からウィメンズアカデミーのプログラムについて御意見があったところですが、女性の審議会への登用の一貫として、まずこういう審議会に一人でも二人でも傍聴ができるようにしてあげたらどうでしょうか。私も若い時代に、突然霞ヶ関の国の審議会に行ってお下されと県から頼まれて行ってですね、国会議員の先生が衆参合わせて6人もいて、それに大学の学長とかですね、京都大学とか東大だの、何をどう言うべきかレクチャーも受けずに行ってですね、それでも私の置かれている立場というものをわきまえて、青森県に住んでいる住民ということです。ここまでは意見を述べさせていただいたのですが、自分なりに何も判らずに学習するのと、ちょっとこういうところを垣間見ることができるのでは、全く違うと思うんですね。ですから、そういうプログラムも開いてあげていただきたいと、経験上思いました。以上です。

佐藤会長： どうもありがとうございました。すいません、ちょっと私の進行があまりうまくいきませんで、残りの時間があとわずかとなりましたので、まだ御発言いただいておりません、益城委員から、3人の委員の方々にぜひ一言ずつお願いしたいと思います。益城委員をお願いします。

益城委員： 46頁で自分の仕事に関係しているところなんですけど、(1)の①に在宅介護支援センターの役割ということで書いてあると思うんですけど、事前に読ませていただいて実態と随分違うなということを感じました。今、ほとんど在宅介護支援センターというのは看板が裏返っておりまして、ほとんどは居宅介護支援事務所で運営していると思いますので、包括支援センターの請負的な仕事はそこでしていると思うんですが、死語に近い在宅支援センターが実態だという風に思います。

佐藤会長： これ、担当課が出された資料ですね？ ぜひ御指摘いただいてお願いいたします。

益城委員： それから150頁なんですけれども、子育て支援対策の充実ということで、予算は増になって、保育所の整備等予定しているということなんですけれども、実際私の近くでも保育所が決まらないで、仕事は内定したけれども仕事に就けないという人が何名かおられます。そういうふうには先程の指標のところでも内海委員もおっしゃっていましたが、なかなかこの目標数値を達成するための具体策ってところが非常にまくがかかっているのかなあと。私の職場は介護の職場ですので、世間のいう通り、人材難の中で実際に育児休暇を取ることが非常に困難。介護保険が始まる前は代替職員の補助金も出ていましたが、今はもう全部自分のところでやらなければいけないということで、人がいない中で育児休業を取るとことは、取る側にしても非常にその心苦しい。取りなさいって言っても取れない。環境整備が非常に必要なんですが、

なかなかその辺の手当てがされないまま、数ばかり求めていっても仕方が無いのかなと思います。だからこそ、市町村の計画策定が必要なのではないのかなとも思いました。

佐藤会長： はい、どうも。現場からの貴重な御意見だったと思います。では、東出委員、よろしくをお願いします。

東出委員： 私も今、益城委員がおっしゃったように、具体的な案というか動きが、目標を達成するためには必要なのではと思いました。まず育児休業取得率とかで言えば、35 ページに理想と現実のギャップみたいなのが書いていますけれども、その男性の家事などへの参加に必要なこととして、職場環境の整備というのが1 番パーセンテージが大きくなってますが、それに対しては、単に公開講座みたいなものを開くとかだけじゃなくて、各職場、企業のほうにちょっと出向いて出前講座とかを開いて企業の方の考え方を変えていくというのも必要だと思うんです。あと、105 頁なんですけれども、そこに県中小企業等労働条件実態調査、(3) に書いているんですけど、①休業制度の有無とか、②休業制度の利用状況、利用期間って書いていますが、単に女性が84%に対し男性は0.4%であったとか、そういうことしか書いていないんですが、例えば中小企業に関しましても、50 人以下の職場とか企業とか100 人以下の企業とかそれぞれあると思うんですが、50 人以下のところではやっぱりパーセンテージが少ないとか、100 人位のところだと取りやすくなるので少し上がってるとか、そういう風なもう少し詳しいデータを取って教えてもらえれば、その理由を踏まえて具体的な案とかそういうのが出てくると思うので、そういうところを今度は考えていただければなとも思いました。以上でございます。

佐藤会長： どうもありがとうございます。ぜひ今の御意見を活かしていただきたいと思います。では、最後になりましたが、石田委員よろしくをお願いします。

石田委員： はじめて参加させていただきました。6 年前までは、審議会を運営する側におりましたので、事務方の苦労だとか、またこの会は非常に熱心に会長さんの運営のおかげで議論が活発に行われているなあとびっくりしました。まあ以前担当していた人間として言わせてもらいますと、この指標あたりは数値表とまぜこぜになっているのかなあとという思いで見ながら、内海先生もよく御存知だと思いますけれども、こういう比率を聞き出したのが平成16 年くらいで、その頃16%を超えるのは本当に大変で、20%という教育委員会でも非常に苦勞しました。そういった意味で考えますと、隔世の感があるなあと感じます。18 年、22 年、23 年で見るよりかは、より大きく長い目で見ると徐々には改善されてきている数値なのかなと。私も定める側にいましたので、基準値目標値というのは、あくまでも社会全体がどのように動いているのかを見ていく目安でしかないなと。ただ、私、今の立場、教育委員会の立場ではなくて人権委員会の立場でお話させていただきますと、男女共同参画という前に人権、例えば人種、性別、経済的地位、社会的地位等が法律で定められている平等になっているのかと非常に大きな立場から、前提があつて恐らく議論されているんだろうと思います。私が、家庭教育を担当していたときは、ウィメンズラ

イフカレッジって御存知でしょうか、人と人の共生っていうので、男女という言葉逆にして、女と男の共生と。やっぱり人権って意味では、男女以前に人権という非常に大きな観点で捉えていかないと、女性、女性と、確かに今、社会全体で見ると、我が国もまだそういった状況にあるんでしょうけれど、もう少し広く捉えていった上での数字の考え方をして行った方がいいんじゃないかなと。校長会の人権委員会に戻りますと、今年人権教育のあり方っていうものを校長先生方に勉強していただきたいと思っていました。それから国際理解。次年度は事務方にお世話になるのか、ここの委員にお世話になるのかなと思っていますが、校長先生たちにも男女共同参画の考え方、児童虐待とか、実は学校現場、非常に大きな高等学校にいても、大きな問題、やっぱり起きております。DVでも高校生のデートDVと言うんでしょうか、そういった問題もありますし、最近私が関わった事件では、離婚したほとんどが、女性の方が子どもを持って、で同じ下北地域にいて、住所を知られたくないとか、離婚した後も非常に狭いところにいるような事例もありまして、まさしく学校現場もこれとかけ離れたところにいるということなので、自分の立場から再度、男女共同参画を勉強しながらまた校長先生方にも勉強していただきたい、と思って今やっているところです。

佐藤会長： ありがとうございます。大変心強い御意見いただきましてありがとうございます。話し合いについては以上にさせていただきます、最後になりますアピオあおもりから先程も御紹介しましたが、副館長の小山内さんがいらっしゃっていますので、秋に開かれますパートナーセッションについて少し御案内いただきたいと思います。よろしくお願いします。

小山内副館長： アピオあおもり男女共同参画センターの小山内です。委員の皆様には常日頃男女共同参画の推進及びセンターの運営に関しまして、いろいろと御協力いただきましてありがとうございます。実はこのアピオあおもりは、今年度10周年を迎えます。それを記念いたしまして毎年実施しておりますパートナーセッションを、この10周年祭りというような形でより多くの、皆様方に足を運んでいただける内容を企画致しました。このパートナーセッション自体の目的と致しましては、もちろん多くの県民の皆様にも男女共同参画についての御理解をいただくというのが大きな目的でございます。それと共に、今年度は企画委員会等を設置いたしまして、各関係機関の皆様とか、あとはアピオの登録団体になっていただいているNPO団体の皆様と共に作り上げていくアピオあおもり10周年祭にしたいということで、着々と準備を進めております。このオレンジ色のチラシを御覧になっていただいているかと思いますが、日程は11月13日の土曜日でございます。10時から4時までまる一日ですね、さまざまな方々に来ていただきたいと思ひまして、主に午前中は、若い方々子育て中の男性女性を中心とした若い方々に来ていただけるようなプログラムを企画しております。そして昼からになります、イベントホールのプログラムということで、10周年記念セレモニーや男女共同参画の表彰式、そして講演会等を予定しております。今年度の講演会の基調講演なんですが、東京スター銀行というところの頭取のロバート・M・ベラーディ頭取をお招きしてお話を伺うことになっております。文化の変革として、女性の能力を引き出し活用することで、銀行の活性化に繋げたという経験談をもとに、男女共同参画の理解を

具体的な実践面で生かしたという部分の具体的なお話をしていただきたいと思っております。外国の方を講師にお招きするのはアピオとしては初めてのことで、ぜひ多くの方々に来ていただいて多様な価値観といったものを御理解いただければいいなと思っております。またその後の午後の分科会では、男女共同参画について語り合おうといったようなプログラムや、先程来、第2ステージという言葉も出ておりましたが、それを実践しておられる皆様方と共に語り合う、話し合う場を作っていきたいというふうに考えておりますので、審議委員の皆様にもぜひ 11 月 13 日、アピオあおもりに来ていただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

佐藤委員： 委員の皆様にはお忙しいと思いますが、ぜひ御参加くださいますようお願いいたします。

では、皆様には大変御熱心に御意見いただきましてありがとうございました。今期の第2回目の審議会は以上で終了させていただきます。どうも御協力ありがとうございました。

神課長： 委員の皆様には大変長時間に渡りまして、熱心に御討議いただきまして、ありがとうございます。また追加で御指示のあった件につきましては、後日でき次第お届けしたいと思っております。また、いただいた御意見につきましては、庁内の関係課と調整を取りながら一歩でも半歩でも進めるように努力して参りたいと思っております。本日は大変ありがとうございました。これをもって閉じさせていただきます。