

第 28 回青森県男女共同参画審議会議事録

日時：平成 26 年 7 月 31 日（木）

13：30～14：30

場所：ラ・プラス青い森 2階 カメリア

[出席委員]内海委員、日景委員、松本委員、小笠原委員、小坂委員、益城委員、竹浪委員、北村委員、岩本委員、坂本委員

[欠席委員]松隈委員、野田委員、工藤委員、佐藤委員、富山委員

司 会： ただ今から「第 28 回青森県男女共同参画審議会」を開催いたします。

なお、本日ご出席の委員数は 10 名となっております、定足数に達しておりますので、本日の審議会は成立していることを御報告申し上げます。

また、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表する予定となっておりますので、予め御了承下さるようお願い申し上げます。

開会に当たりまして、大澤環境生活部次長から御挨拶を申し上げます。

大澤次長： 県の環境生活部次長をしております大澤でございます。今日は委員の皆様にはお忙しい中、また、暑い中、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。

日頃から、男女共同参画行政の推進につきまして、御理解と御協力を賜り、心から感謝申し上げます。

県では、「第 3 次あおもり男女共同参画プラン 21」を策定してございまして、これに基づきまして女性の活躍支援、それからワーク・ライフ・バランスを図るための取り組みをこれまで進めてきたところでございます。

また、最近の動向を見ますと、国におきまして新たな日本再興戦略において、女性の更なる活躍促進が盛り込まれたほか、「女性の活躍推進加速化法案」が、国会に提出され、今、衆議院で継続審議と聞いてございます。

このような国の動きにつきましては、女性の活躍より、新たなサービスや製品の創出をし、人口減少社会に対応する一環として女性の活躍によりまして、社会全体の活力をもっと出すと、そういうことを目的としてございます。

本県におきましても、平成 27 年度の重点的な取組の中で、人口減少克服プロジェクトというのを掲げてございますので、その中で女性が活躍できる仕組みづくりを進めていくというふうに考えてございます。

本日の第 28 回審議会につきましては、その「第 3 次あおもり男女共同参画プラン 21」の関連指標の進捗状況と今後の方向性について、事務局から御説明申し上げます御意見を賜りたいと考えてございます。

皆様には忌憚のない御意見、御提言を賜りますようお願い申し上げます、御挨拶とさせていただきます。

できます。それではどうぞよろしくお願いたします。

司 会： ありがとうございます。それでは今回はですね、今年度最初の審議会でございますので委員の方々に、簡単に自己紹介をお願いしたいと思います。

まず最初に日景委員からお願いしてよろしいでしょうか。

日景委員： 皆さんこんにちは。弘前大学の日景と申します。現在大学で男女共同参画推進室長を仰せつかっております。よろしくお願いたします。

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。よろしくお願いたします。企業の枠ということで参加させていただいております。よろしくお願いたします。

竹浪委員： はじめまして、青森県立金木高等学校の校長をしております、竹浪と申します。

高等学校長協会の中に多くの委員会があるんですけども、その中に人権委員会というのがありまして、その委員長がこの席に来るよというよなことだそうで、今年初めてなりましたので、私もこの場に来ているということになります。

何分不慣れではありますが、よろしくお願いたします。

岩本委員： 皆さんこんにちは、三沢から参りました、ウィメンズビジョンの代表をしております、岩本ヤヨエと申します。

男女共同参画の事に関する活動をしておりますけれども、今年もまた去年に引き続き、イクメン、カジダンの育成事業というものをやっております。

どうぞよろしくお願いたします。

松本委員： 沼田事務所に勤務しております、弁護士の松本です。

もう5年目か6年目位、この委員にならせていただいております。

家庭内でもなるべくですね、家内も職を持っておりますので、なるべく協力したいなと思っているんですけども、なかなか難しくていつも妻には文句は言われているんですけども、なるべく家庭内でも充実した男女共同参画を目指していきたいと思っております。

よろしくお願いたします。

小笠原委員： 一般社団法人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たします。

益城委員： むつから参りました青森社会福祉振興団人材部で部長を務めております益城と申します。高齢者福祉の仕事をしておりますので、どちらかという女性が多い職場なんです、今は段々男性の率も増えてきております。

よろしくどうぞお願いたします。

北村委員： 青森県男女共同参画推進協議会の会長をいたしております、北村でございます。

よろしくお願いいたします。

青森県男女共同参画推進協議会は、昭和 55 年に結成されておりますので、来年で 35 周年を迎えるというような、青森県にそれだけ先進的なポリシーを持った女性達が先輩としておられて、今日、このような形で私共の団体が引き継がれてきているということに誇りを感じているところでございます。

どこからも補助金をいただきませんで、自助努力で運営している会ではございますけれども、青森県内の名だたる女性の団体にまず役員を務めていただいて、そして男性の企業の方々に応援をいただくというような形を取って、今、運営をしているところでございます。

私自身は小さな会社ですが、青森経営研究所という小さな会社を営んでおります。

また、国の内閣府の男女共同参画連携会議の議員を務めさせていただいております、昨年度は内閣総理大臣表彰、今年度は男女共同参画担当大臣表彰と青森県から 2 年続けて表彰されたことをとても嬉しく思っております、その表彰式の後の懇親パーティーではいつも青森県の受賞者と御一緒できることを誇らしく思っているところでございます。以上です。

坂本委員： 三戸町より参りました坂本由実子です。

子育てしながら仕事をしているのですが、地域とともにどうやったらよりよく暮らしていけるか考えたいと思って参りました。

よろしくお願いいたします。

内海会長： 青森公立大学の内海と申します。

昨日、別な会議が組織されたんですが、その 6 名が全員男性だったということで、その委員の中で女性がないのはおかしいんじゃないかというような話がありましたことだけは、お伝えしたいと思います。

今日は時間が限られておりますけれども、一番最後に県の銀色のですね、素敵なパンフレットの中身の一番男女共同参画に関わるところの、御案内を下さるということですので、おしまい 10 分程ちょっと頂戴したいということですので、協力方よろしくお願いいたします。

司 会： ありがとうございます。続きまして事務局を紹介させていただきます。

先程御挨拶を申し上げました、環境生活部次長の大澤です。

続きまして、青少年・男女共同参画課長の三浦です。

続きまして、青少年・男女共同参画課男女共同参画グループマネージャーの松岡です。

本日は他に男女共同参画グループの職員が同席しております。

それでは次第に従いまして、進めて参ります。

なお、委員の皆様へのお願いでございますけれども、御発言の際は事務局の者がマイクを持参いたしますので、マイクをお持ちの上、御発言下さるようお願いいたします。

議事進行につきましては、内海会長にお願いしたいと存じます。
内海会長、どうぞよろしくお願ひいたします。

内海会長： それでは、早速議事の方に入らせていただきたいと思います。

それでは、次第の3になります。

その(1)第3次あおり男女共同参画プラン21、関連指標の進ちよく状況についてということで、事務局の方から説明をお願いいたします。

三浦課長： それでは「第3次あおり男女共同参画プラン21」の指標について御説明したいと思います。

資料の1を御覧いただきたいと思います。

資料はたくさんあって恐縮ですが、資料1というA3の縦長の資料で御説明をさせていただきます。こちらの方にですね、プランの進ちよく状況を図るための指標ということで、10の指標を設けております。

上の方から簡単に1つずつ御説明をさせていただきます。

1番といたしまして、基本目標のIについて、政策・方針決定課程への女性の参画の拡大、これについては、2つの指標を設けております。

1つが1番の県審議会等の女性委員の比率でございます。これについては内容といたしましては、県でこちらの審議会もそうでございますけれども、県で設けております審議会に占める女性委員の比率についてです。

先程会長からお話がありましたが、なかなかですね、女性の委員を増やすということが難しい部分がありまして、県としても努力はしているところです。そこで目標値の40%に対しまして、現状値は35.0%ということで、徐々にではありますが、上昇してきているという状況にあります。達成状況の評価のところはその旨記載をしております。

今後の方策といたしましては、女性人材バンクというものを県で整備しておりますので、そのようなものとか、または庁内の各課がその審議会の方の事務局を務めておりますので、それぞれの課に対して働きかけをしていくとか、そういうことを行ってですね、徐々にではありますが、比率の向上に努めております。

次に番号の2番であります。

今お話しました女性人材バンクの登録者数についてです。これは政策方針決定過程の女性の参画の促進を目的に、女性の人材を登録する人材バンクを設けております。これについては目標値が320人でありましたが、現状としまして334人となっておりますので、これにつきましては目標値を達成してきております。これはまた引き続きですね、増加を目指して働きかけを行っていきたいと考えております。

次に基本目標のIIです。

男女共同参画意識の定着、これにつきましては、指標を2つ設けておりまして、3番が男女共同参画計画を策定した市町村の割合でございます。これは全市町村が策定してほしいということで進めてきておりまして、現状といたしましては、目標100%に対して100%

達成しているという状況です。ただ、計画は期間がありまして、また随時更新がありますので、更新の時に途切れがないようにきちんと策定していただくように、これからまた支援していきたいと考えております。

次の指標は4番目になります。

男女共同参画センターアピオあおもりにおきます、講座等の男性受講者の割合でございます。アピオあおもりにおきましては、男女を対象とした男女共同参画の啓発の講座やイベント、どちらも対象としたものを行ってきております。その中で、男性の受講者の割合を増やすということを指標としております。

目標は概ね全体に対しての3分の1程度ということで、35%を目指しておりますが、25年度の状況では31.5%となっております。これにつきましては、24年度からは若干減っているという状況もありますので、男性が参加しやすいような形で日程等を、また内容等を工夫していくということで考えてございます。

次に基本目標のⅢです。

職場・家庭における男女共同参画の実現、これについては3つの指標を設けております。5番が育児休業の取得率となっております。これにつきましては、青森県中小企業等労働条件実態調査という調査がありまして、本県の中小企業における男女の育児休業の取得率を調査しております。これによりましてですね、目標としましては女性が90.6%という目標を立てておりましたが、現状値としては84.4%となっております。また、男性につきましては1.23%という目標に対して0.8%という状況になっております。

女性の方は増加しつつありますが、男性も増加していけばいいんですが、変わらないという状況が続いております。

これにつきましては担当課が労政・能力開発課といたしまして、労働関係の部局でありますけれども、そちらの方で県と青森労働局の共催で様々講座等を実施しているということでもありますので、その中で労使関係者や一般の方に対して、普及啓発を図って育児休業の取得を働きかけていきたいということで進めております。

次に6番でございます。

6番は家族経営協定の締結農家数となっております。

こちらは、農家の方ではやはり家族で経営されているということが多いものですから、家族の中で役割や労働条件等を取りきめると、これを家族経営協定と呼んでおりまして、これを締結している農家の数を指標として採択しております。

1,200戸を目標としておりますが、26年3月の段階で1,179戸となっております。

これについては、当初から順調に推移して増えてきております。これにつきましても更に目標に達せられるように働きかけを強めていきたいということで考えております。また、今後の方策のところをちょっと御覧いただきたいんですけれども、特に若手の女性の方ですね、本格的に起業に取り組む環境整備をするために、この経営協定の中にも、起業の部分の設けたいということで働きかけを予定しております。

次に7番ですが、病児・病後児保育及び休日保育実施数です。

これらは保育所を利用されるお子さんが、病気で集団保育が困難な場合に、例えば保育

所や医療機関の中で専用スペースをおいて、一時的に子供さんを預ると、これが病児・病後児保育となっております。

それを実施している市町村、これにつきましては、目標が12なんですけれども、現状としては達成は10になっているという状況であります。

それから休日に保育所等で保育に欠ける子供さんを預るという休日の保育事業、これにつきましては89か所を目標ということで考えておりましたが、現在96か所となっておりますので、この部分は一部達成が出来ているという状況であります。

これらにつきましても、まだ病児・病後児保育の方が達成できていないというところもありますので、引き続き市町村等に対して働きかけを行っていくこととしております。

次に目標のIVでございます。

地域社会における男女共同参画の実現、これについての指標は8番の消防団員に占める女性団員の割合となっております。

これは県内の消防団員の人数に占める女性の人数の割合ということで、目標を設定しております。28年度3%で目標を立てておりましたが、現在のところ2.2%という達成状況になっております。

状況といたしましては、まず消防団員自体が、年々減少傾向にある中で、結果として女性の割合というのは、着実に増えているという状況ではありますが、ただ現状ではなかなかすぐには増やせなくて、横ばいになっております。

これについても消防団の紹介やPR活動を行って、割合を高めるように努めていきたいと考えております。

次に最後になりますが、基本目標のVであります。

男女の人権が推進・擁護される社会の形成、これにつきましては2つの指標を設けております。

9番がDV予防啓発セミナーにおける理解度ということで、県内の中学生を対象に、DV予防啓発セミナーを行っております。それを受講した中学生の方々のアンケート結果で、生徒の理解度を図るとしております。これは目標をちょっと高く掲げておまして、100%の理解を目標としております。ただ25年度は94.1%となっております。これは毎回、受ける生徒さんが違うので、それが積み重ねていかないという部分がありますけれども、目標としては100%を設定しまして、今後も中学生を対象に予防啓発を推進していくということにしております。

最後に10番の自殺死亡率についてです。

これは人口動態統計に基づく、人口10万人当たりの自殺死亡者数を指標としております。

こちらにつきましては、ちょっと目標の設定がなかなか困難ということもありまして、目標としては減少を目指すということにしております。

25年の数字を見ていただきますと、23.3となっております。22年に比べるとかなり大きく減少してきているという状況であります。

これについては、またさらに減少していけるように、相談窓口を周知したり、うつ病等の知識の普及、また相談員の養成やゲートキーパー等の人材の育成など、担当課である障害福

社課の方で取り組んでおりました、これらの対策を総合的に進めて目標に向けて取り組んでいきたいということで考えております。

資料1につきましては、以上でございます。

内海会長： どうもありがとうございました。

ただいまの事務局からの説明につきましてですね、進ちよく状況なんですけれども、御意見、御質問等がありましたら、お願いいたします。

いかがでしょうか。また全体を振り返って思い出したということで、御意見、御質問等を頂戴するという形にしてもいいと思いますので、それでは次の次第の（2）の方に入らせていただきたいと思います。

「第3次あおり男女共同参画プラン21」進ちよくに係る今後の方向性についてということで、事務局の方からお願いいたします。

松岡GM： では私、松岡の方から御説明いたします。

今後の方向性ということでございますが、男女共同参画関連の施策、私共が所管する部分について、どういった方向で取り組んでいくかという御説明に入ります前に、資料の2-1と2-2につきまして、簡単に御説明したいと思います。

こちらの方はですね、今年度重点的に取り組んでいます事業でございます。

前回の審議会でも来年度、当時はまだ25年度でしたので、26年度はこういった事業に取り組みますということで、一度この資料につきましてはお出ししておりますが、その後今年度に入りまして進捗状況も含めまして、簡単に御説明いたします。

まずは資料2-1の女性の活躍応援事業ということで、こちらの方は2年目の継続事業でございます。

右の方の事業の概要を御覧いただきたいのですが、今、国の方でも女性が輝く社会を作っていくと、そういった動きに合わせまして、本県においても女性が活躍していくことを応援するための事業でございまして、取組1としまして、女性の活躍の「見える化」ということで、昨年度、日景先生のところの弘大の先生方にヒアリング調査等の調査研究事業をお願いいたしまして、その結果を踏まえ、昨年度から「あおり女性の活躍推進チーム」というのを設置しまして、こちらで検討してもらっているところでございます。

そしてその検討結果を踏まえまして、今後企業のトップ向けに、ガイドブックを作成し、2番目「女性活躍フォーラム」とございまして、トップフォーラムを県内3か所で開催して、広く女性の活躍について普及・啓発を図っていくと、それによってトップの意識改革、具体的な行動を促していきたいというふうに考えてございます。

そして、取組2につきましては、活躍する女性の人財を育成するというので、「あおりハンサムウーマンセミナー」今回2年目でございます。

この前、第1回目やりまして、今年も24名の受講生で始めております。

詳細につきましては、参考資料の3ということで、後ろの方につけております。

ちょっとご覧いただければと思いますが、参考資料の4ということで、A4の1枚もので、

全体のプログラムでございます。

1回目はここ同じ会場で7月11日に知事の出席をいただきましてやっております。

今後8月22、23日は青森公立大学の国際交流ハウスに宿泊してやってみようということで企画しております。そして全5回で修了ということでやっていきたいと思っております。

資料の2-2に戻っていただきまして、こちらの方は男女が共に働き続けられる社会づくり推進事業ということでして、ワーク・ライフ・バランスを推進するための事業でございます。やはりトップの考え方ひとつで女性の活躍、女性が活躍できる企業にすることが出来ると同時に、男性も生き生きと働くことが出来ると、そういった職場環境づくりを進めていこうといった事業でございます。

右の方の具体的事業内容のところがございますように、取組1としまして、あおりワーク・ライフ・バランス推進企業のステップアップを図ることで、県内のいろんな企業にその効果等を波及していこうということで、2番目の事業内容がございますように、ステップアップセミナーの開催、そしてアドバイザー派遣しようと、そして3番目としまして、若手社員を対象にワークショップを開催すると、そして4番目としましてフォーラム、こちらの方でもフォーラムを開催するというので、こちらの方の詳細は参考資料の4でつけておりますが、こちらの方を御覧いただきたいと思っております。

A3を折りたたんだものでございます。

こちらの方ではワーク・ライフ・バランスに関する各種セミナーということで、今後予定されているものを記載してございます。

1番目は若手社員が考えるワーク・ライフ・バランスワークショップということで、8月20日にこちらのラ・プラス青い森で予定しております。

こちらの方で20代後半から30代前半の若手社員20名程度参加いただきまして、若手社員が働きがい、やりがいについて考える研修機会を設けたいと考えております。

そして中ほどお聞きいただきますと、左の方にあおりワーク・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、こちらの方は秋口10月ですね、青森市と八戸市で2か所で開催したいと考えております。

こちらのセミナーの参加者の中から、この講師でお呼びする静岡の富田哲弥さんという方のアドバイザーとしての派遣もございまして、こちらの方の謝金及び旅費については県で負担するというようにしております。

そして3番目としましてフォーラムの開催、こちらは11月以降青森市、弘前市、八戸市でそれぞれ企業の方を対象にフォーラムを開催したいと考えております。

以上が今年度の重点事業ということで御紹介いたしました。

次に、これから男女共同参画の取り組みについて、どうしていくかということで資料3に基づきまして、御説明したいと思います。

資料3の方お聞き下さいませ。

女性の活躍による経済や地域の活性化に向けた取組について、ということで、まず最初に国の方の動きについて御説明したいと思います。

皆様御承知の通り、安倍総理が女性の活躍は成長戦略の中核と、女性が輝く社会を作ると

いうことで、人口が減少する中、埋もれている優秀な人財ということで女性を活用していこうと、また、女性が活躍することで、生活者の視点に立った市場の創造と経済の活性化にかなげていこうと、そういった取組を進めているところです。

昨年の6月に国の方で、「日本再興戦略」ということで、目標を定めております。

こちらの方は2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%程度にしようということで、2030とか202030という言葉聞いたことがあると思いますが、意思決定に関わる女性を増やしていこうという目標を立てております。

また、さらに25歳から44歳までの女性の就業率を73%に高めていこうということで、女性が働き続けられる職場環境を整備することで、その働く女性を増やしていこうという目標を掲げております。

その目標を実現するためには、この三本柱の施策を展開していくということで、1つ目としましては、企業に対するインセンティブ付与ということで、女性の活躍とか、仕事と子育ての両立支援の取組をする企業に対して、助成金を作ったりですね、税制上の優遇措置を作ったりと、また個別企業の登用状況に関する情報開示を促進するといった取組を国の方で今しているところです。

また、2つ目として女性のライフステージに対応した活躍支援ということで、こちらの方は女性のキャリア形成支援ですね、結婚、出産、子育て期における継続就業支援の他、再就職とか、また起業等、起こす業の方ですね、起業等での再チャレンジ支援といった施策をしているところでございます。

そして3番目としまして、男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備ということで、ワーク・ライフ・バランスの推進の他、待機児童解消の加速化に取り組んでいるところです。

国のこれまでの取組の成果としましては、女性の管理職の割合が増加したということと、また、子育て期のその女性の就業率がアップしたということになっております。

また、今年の6月に入りまして、「日本再興戦略」というものを改訂しまして、国の方では女性の更なる活躍促進を進めていくといったことの他に、右の方にありますように、「女性の活躍推進加速化法案」ということで、今、現在継続審議中ということになっております。

そして下の方には、本県の取組ということでありますが、本県におきましても、秋田に次ぎまして人口減少の進行のスピードが速いということと、また経済のグローバル化に対応するために、やはり女性の活躍を支援していこうということで、また、女性の活躍のためにはやはりワーク・ライフ・バランスの推進が必要であるということで、こちらを両方を一緒に合わせて、取り組んでいこうということで考えております。

また、女性の活躍につきましても、ワーク・ライフ・バランスの推進につきましても、やはり企業のトップの方の意識が必要であるということとございまして、今後、益々企業トップの意識改革、そして経済界全体の気運醸成といったものに取り組んで参りたいと考えております。

そして、その企業の自主的な取組を見せていくため、いわゆる内海会長が前におっしゃったように、見える化じゃなくて見せる化だということですので、その企業の自主的な取組

を見せていきたいと、また、ワーク・ライフ・バランスによる好事例につきましても見せていくという他、また活躍している女性の方もネットワーク化することで、見せていきたいと考えております。

また、併せて女性人財は引き続き育成するという事で、女性リーダーの育成が必要だというふうに考えております。

2頁目の方ですが、こちらの方は県全体としまして、人口減少克服プロジェクトというのがございまして、こちらの中で女性の活躍というのが、多様な主体が活躍することで、人口減少に歯止めを掛けて、持続可能な地域を作るという取組を進めていこうということで、それぞれ文部科学省や農林水産省、または経済産業省の方でも予算を組むはずですので、そういった国の予算措置がある場合には、県としても積極的な対応を行っていきたいと考えております。

また、未来を変える挑戦の重点事業ということで、各課におきましても女性の活躍に関連した事業を取り組むよう、私共の方でお願いをしたところでございます。

下の方にございますように、これまでも各所管課におきまして、例えば企画政策部の地域活力振興課の方では、奥入瀬サミットということで、女性リーダーの研修会といたしますか、セミナーを奥入瀬の方で開催しておりますし、商工の方の地域産業課ではベンチャー対象のビジネスプランコンテストということで、若者部門の他にも女性の部門を特に設けていると、また、農林水産政策課の方でも、女性の起こす業、起業のチャレンジ支援事業ということで取り組んでおります。

また、西北地域の西北地域県民局におきましても、地域で活躍する女性を応援するための事業ということで、西北トッププレイヤーズ育成環境整備事業といったものにこれまで取り組んできたところでございます。

そして3頁目でございますが、こちらの方は参考事例ということで、女性の活躍が経営にもプラスするという事で、先程、北村会長からもお話ございましたが、今回、国の方の受賞ですね、女性のチャレンジ賞というものがあるんですが、そちら女性のチャレンジ賞、女性のチャレンジ支援賞、そして平成26年度特別に設けた特別部門賞という賞が3つ、3種類ございまして、それが全部で9つの個人・団体企業が受賞しましたが、そのうちの2つが青森県の関係ということで、非常に快挙だったと思っております。

みちのく銀行さんは、今年度女性のチャレンジ支援賞ということで、こちらの方ではそもそも職場風土として女性を活用してきたということで、女性が働きやすい職場風土を醸成してきたということで、現在100カ店中11カ店が女性支店長であると、そして課長職以上の女性管理職は全体の21.1%ということで、こちらの方は外資系の銀行並みだと聞いております。

また、みちのく銀行の方では、ダイバーシティ推進チーム「スマイリリーズ」を設けまして、女性達の発想を活かした活動を行っているということでございます。

次に、弘前市にございます道の駅「サンフェスタいしかわ」の女性グループ「サンフェスタいしかわ友の会」の方、こちらの方は今年度の特別部門賞ということで、女性が輝く地域が輝くといった団体として表彰を受けました。

本県の場合、農業の6次産業化というところで、非常に女性が活躍しているというのは、これまで目立って参りました。

「サンフェスタいしかわ友の会」では、非常に「部会制」も活用しまして、現在140名でしたか、そういった会員の方達で頑張ってお取組を積極的に展開しているということが評価されまして、今回受賞されました。

県外の事例の方ですが、こちらの方は経産省の取組で「ダイバーシティ経営企業100選」というのがございまして、多様な人材を活かした経営を進めている企業を100選として選ばれて、公表しているものでございます。

こちらの方には3つほど上げておりますが、女性メンバーによる女性向けの商品開発、サービス開発が会社の業績に貢献している例ということで御紹介しております。

私の方からの説明は以上です。どうもありがとうございました。

内海会長： 今年度の事業と、それから資料3の方はですね、動きについて色々説明がありました。ただ今の説明につきまして、何か御意見、御質問ございますでしょうか。

カタカナ言葉が多いですね。お願いします。

北村委員： まず指標、資料の1のところの御説明いただいた中で、ちょっと疑問に思った点をお聞きいたします。

自殺の死亡率のところですね、確かに目標値の設定は難しかと思います。

しかし、我が県は全国で最下位の短命県、寿命が短いということ、また、自殺率も秋田県といつも最下位を争っているというような現実がありますけれども、これを担当しているのが自殺の死亡率、この予防その他が障害福祉課で御担当をなさっているということ、私ちょっと不勉強で、今初めて知ったんですけれども、この短命県返上に絡んで、もうちょっと強力にてこ入れをするというような、どういう政策を今お考えになっているのか、これまで通りの継続ではなくて、それについて、もし御存知でしたらお教えいただけたらと思います。

内海会長： いかがでしょうか。

三浦課長： 詳細については、参考資料の2のところに、関係の事業を一覧で紹介しているものがございます。

そちらの参考資料の2がありまして、こちらの方に自殺関係の事業が一番後ろの16頁です。

こちらにこのような事業をやっておりますというのが記載をされております。

直接の担当課が障害福祉課なものですから、私共の方ではここに書いてある以上のことは、今現時点ではお答えできないんですけれども、おっしゃられる通り、総合的に強力にやっぺいかならないということですね、対面型の相談ですとか、電話相談ですとか、人材育成、それから普及啓発、強化モデル事業、このような事業をやっているということでは聞いております。

北村委員： ありがとうございます。

これまで以上にこういう方策も盛り込んで、こういう手法も盛り込んでとか、こういうことを他の課と一緒にとか、そういう動きは今のところ特にお聞きになっていませんか。

三浦課長： はい、直接担当してないもので、そこまで詳しく答えることは出来ません。大変申し訳ありません。

北村委員： 分かりました。じゃあ是非そのところは、今、青森県が抱える最も大きな課題でもございますので、是非よろしくお願ひしたいと思います。

三浦課長： はい、担当課にですね、このような意見があったということで、伝えていきたいと思います。

北村委員： それから、松岡さんからの御説明があったんですけども、国の表彰の件ですね。国は毎年この女性の活躍推進の視点で、いろんな賞を設定していますけれども、本当にそれを見逃さないでね、この特別部門賞というの、ちゃんと見逃さないで青森県から推薦していただいて、本当に良かったと思います。

これまでだとどちらかというと、遠慮がちな消極的な青森県でしたけれども、本当に今回は嬉しかったです。

どれだけ大変なことかという、本当にこういうふうにごことここが貰えましたというふうに資料で見るとそうかと思いますが、全国の中ででございますから、本当に名誉なことだと思います。

みちのく銀行さんもこれからそれが追い風になって、今1割程度の女性支店長さんですけども、管理職を入れると2割ちょっと。

もっともっと女性の登用を進めて下さると思いますし、それからサンフェスタいしかわさんの場合もですね、オープン時から私も知っておりますけれども、これを契機に本当に全国の直売所の範となるような活動をしてけると期待をしているところで、一言御礼を申し上げたいと思います。ありがとうございます。

内海会長： 今の点、何かあります。よろしいですか。

松岡GM： これまでやはり青森県というと、農業の6次産業化という印象が強かったんですけども、今回やはりみちのく銀行さんが受賞されたということで、青森県の企業としても、こういう女性の活躍に取り組んでいる企業が、全国的に認められたということは、非常にやはり快挙だったかなと思っております。本当にありがとうございます。

北村委員： 推薦してくれてありがとうございますよ。

内海会長： 受賞したというのは、いろんなところで例のくるみマーク、企業が随分取り組んで、関東近辺は今就活の時には、そのマークが付いているか付いてないかというのが、ひとつの選択肢の材料に入れろと僕らも言っていますので、県内の企業もですね、くるみマークはやっぱり付けるということも含めて、一方でこういうのを受賞したということは、広く宣伝してもいいと思いますよね。

それからもうひとつ冒頭でおっしゃった、短命県の返上というのは、テレビ局はこうやっていますけど、これやっぱりある時期にですね、この未来を変える云々という時には、多分想定してなかったと思いますけど、長野県が御存じのような形になっていますので、これはやっぱり総合的な行政として取り組む必要があるだろうと思うんです。

たまたまここは自殺率云々ということですけど、そういう総合的な意味で御意見があったことは、どうぞよろしくお伝えしたいと思います。

それからカタカナが多いというのは、ダイバーシティは何だというですね、これは多様性という言葉です。

ダイバーシティアンテナってありますけど、だから多様なところという労務管理や人事管理とかですね、そういう方面で最近使われるんですけど、いかがでしょうか。

何かその他御質問、御意見等ございますでしょうか。いかがでしょうか。

もう、全体を通しての御質問でも結構でございますので。

それでは他にないようでしたら、そのまま進めさせていただきますけれども、大丈夫ですか。こんな早いと。はい、お願いいたします。

北村委員： じゃあ他にないのでしたら、いただいております第3次あおもり男女共同参画プランのダイジェスト版ですけども、重点目標の中に、男女共同参画に関する教育学習機会の充実、このところですけども、例えば、小学校、中学校、高校ぐらいの男女共同参画、多様な選択肢があるんだと、女性もあらゆる機会です仕事をして、そして能力を認められていく、そういう時代だということを学ぶそういう機会というのは、青森県の場合はどういうふうにされているのか。

内海会長： 小・中・高ときますけれども、キャリア教育の一環ですが、高については竹浪委員の方でたぶん説明はつくと思いますけど。

竹浪委員： 申し訳ありません、小・中はよく分りませんが、高校ではですね、私なんかは家庭科を学校で習っていない世代ですが、今はもう、今の30代ですか、40代以下の方は、男女共に家庭科をやるというふうに、多少そういう面では変わっていますね。

ただ今お話があったように、じゃあ例えばどのどういう場面で、そういうふうに男女共に一緒に働いていくんだよということを指導すると言われると、おそらくやっぱり家庭科という教科か、保健という教科くらいかなと思います。

そうすると中学校でもそういう家庭科、技術家庭というのがありますし、保健というのが

あるので、その中で一部分やられている程度かなと、確かにその教育、小さい時からやるというのは、やっぱりその子供達に小さい時から植え付けていると、そういうものなのかなと思いますし、小さい時から男女平等なんだよと教えないと、なかなか大人になってからはというのは、確かに御指摘の通りだと思います。

学校の中で真正面というものはなかなか難しいところがあるかなと思います。

内海会長： 日景委員、大学で小学校教員の養成もあるので。

日景委員： だいぶ前の仕事ですが、保育園児、小学生、中学生、高校生を対象に、実験的にある授業をやったことがあります。

その時に、ジェンダーは保育園に通っている低年齢の子ども達に、既に形成されていることがわかりました。ですから、高校で授業をしても、それを払拭するほどまでにはいかないように思っています。

しかし、高校は全く意味がないというわけではなくて、発達段階を考慮し、キャリア教育という学びの場面でどのようなことを学ばせるのが重要のように思います。先程お話ししたように、保育園の子供達にかなり刷り込みが入っているということを考えると、子供達を育てている御家族の方達の考えが大きいと思います。これは、結果的には次世代育成に大きく関わる場面ではないかと思えます。

学校での学びを考えるならば、いわゆる通り一遍ではなくて、「このような視点からみるとどうか」、あるいは「こういう考え方もあるんだ」というような、かなり刺激的な授業を行わないと、効果は低いように思えます。

弘前大学では、ジェンダーの授業も一般教養でいくつか開講されていますが、必修ではありませんので、履修希望者だけが授業を受けています。

それから私の所属する教育学部は、教員養成を行うところですので、授業の中でそのようなことはある程度お話しします。しかし、私の実感では、人格形成に非常に関わる家庭における教育は、ジェンダー形成には非常に重要と考えています。

北村委員： いいですか、ありがとうございました。たまたま知人が弘前高校の教師をしておりまして、彼女が下北半島で教師をしていた時にですね、青森県の場合は半島がありますけれども、半島部にいる子供達の多様な職業の選択という観点から見てみると、出会いが少ないと、身近な活躍する女性、男性でも、学校の先生か看護婦さんかお医者さんかというんですね。

高校生になってもですね、どういう職業に就きたいかという、こういう時代であってもやはり看護婦さんになりたいとか、学校の先生になりたいという、その範囲を踏み込まないというんですね。

彼女もショックを受けたと言ってましたけれども、多様な選択の機会が与えられるんだと、そして世の中には多様な職業があって、女性でもこれだけ青森県でも活躍しているんだということを、子供達が知る機会というのは、とても大事だと思いました。弘前とか青森とか、

都市部は恵まれていると思いますが、恵まれない地域の子供達というのは、親を通してといっても、親御さんも海のお仕事していたり、農業のお仕事をしていたりとかとなると、本当に多様な職業の人に、大人に出会うということはないわけで、是非そういうチャンスを与えてあげていただきたいと思うんですが、教育庁の範疇なのかと、私分かりませんが、課長さんをお願いしておきたいと思います。以上です。

内海会長： ありがとうございます。

正式な名称忘れましたが、キャリアマトリックスというのをずっとやってましてね、例の「仕分け」でそれは駄目になっちゃって、今ネット上でちょっとやるだけ。

でも僕はOHBVカードというので、やっぱりいろんなキャリアを学生に職業指導でやっていきますけれども、キッズニア東京とかそういうのが全部やって、仕事館はつぶれちゃいましたけど、そういうのをやって、青森市も今、中央市民センターで子供のためのそういう職業体験みたいなのをやって、将来何になりたいかと、中に入っていくと、すごい垂れ幕の中に書いてあって、多様な選択はやっぱり必要だと思います。

一方で例の隠れたカリキュラムというのがあって、幼稚園、保育士そのものが、幼稚園教育、保育士そのものが女性ですから、どうしてもそこにカリスマ保育士じゃないですけど、男性も入っていくような、つまり男子一生の職業になりえないという保育士の問題もあって、今、子供子育て支援制度がどうなるかというのがありますけれども、そういうのもあって、日景委員がおっしゃったようにですね、ある小学校、中学校レベルでといってもなかなか刷り込まれたものがあって、カスタネットがやっとな青と赤が、一対になってですね、私の時は青だけという、多分そうだと思うんですが、やっとなようになってきたというところで、長い目でやっぱりキャリア教育と結びつけて、なおかつお手本みたいなものが目の前に、職業人としてモデルがあれば、少しそういう方向にいくといった、全体の底上げは出来ていると思うんですよ。ただその量と質をうまくバランスよくというのがなかなかうまくいかないんだろうと思うんですけど。

北村委員おっしゃってた 35 年前はという話になってくると、だいぶ青森県はよくなったと、時間軸で見るとですね。ただ横の空間軸で見ると、やっぱりそういう都道府県でどうなのかという、そういうところもありますので、何とかそこをバランスを取っていくということがいいんじゃないかと思うんですけど。

まさにダイバーシティの発想をどうやって取り入れていくかということになるかと思うんですが、いかがでしょうか、その他の何か御意見等ございますでしょうか。

日景委員： 学校現場ではないのですが、弘前市が 15 年位前に、一般市民の女性を対象に、きらめき女性塾というのを行ったことがあります。

4 期生まで受入ましたが、1 期が定員 30 名で、結果的に卒塾したのは 110 名でした。私のところでそのあと追跡調査をしました。手元に詳しい資料がないものですから、うろ覚えで申し訳ないのですが、どんな追跡をしていったかということ、卒塾者に対して、いろいろな視点からアンケートを行いました。

その時に「きらめき女性塾に入って良かった事は？」や「自分の中に力になったことは？」という質問に対し、「いろんな人と話す機会があった」という回答が多く、これには正直驚きました。仕事をしている方や家庭にいらっしゃる方など立場は違いますが、なかなか他の方達とお目に掛かるチャンスがない中で、きらめき女性塾の場は、非常に貴重な場だったんだなというように思っています。

その過程でテーマを決めて調べたりというような、いわゆる卒業研究的なことを集大成としました。このきらめき女性塾が終わってからもう10年位経っていますので、そろそろ次の追跡をしなければいけないと思っています。

ただ、私も全員を把握しているわけではありませんが、卒塾した人達は、それぞれで何かをされています。例えば成年後見制度だったり、環境に関わることなどは見聞きます。もちろん何もなさってらっしゃらない方もいると思いますが、きらめき女性塾を契機に、皆さんが何かを考えて行動に結びつけ、そういう意味では非常にプラスになっているということが、ひとつの成果ではないかと思っています。

もうひとつ興味があるのは、卒塾しながら何もされていない人は、どうしてそうなのかということです。私自身はデータとして持っていませんが、行政がいろんなこういうことを実施した時に、きちんと検証していかないといけないと思っています。いわゆる実施したら終わりというのではなく、次世代育成に関しても、やったことに対して、きちんと検証をして、それをこういう審議会等を出していただくと、この事業についてはもっとお金を獲得して、拡大する必要があるのではないかと、あるいはこれはここではない別の部署等で実施したらどうかとか、そのためのデータをこのような場を出していただければ、私達もお話するのに比較的しやすいように思います。

内海委員： 大変貴重な意見、今何かやる時には、必ずエビデンスを出せと言われますよね。これは生涯学習が20年位前に盛んになった時、あれは上からお金付けてやってくれたんですが、旧大蔵省は段々と厳しくなってですね、受益者負担でいいじゃないですかというふうになるんです。何故税金を使って、ただで講座を開くんだと。対象にする受講生は、例えば千人のところですね、300人位来なきゃいけないはずなのに、5、60人だと。

これで税金を使っていいんですかというようなことが言われ始めたんですね。

結局そこで受益者負担云々というのと、それから公的な税金を使ってやるのは一体どうなのかという、随分そこは生涯学習が華々しく盛んになった頃、議論がありました。

我々は逃げの一手ですね、例えば私立大学に補助金を付けるというのは、これはどうなの、憲法上の問題もいろいろあるんですが、そこでやっぱり受益者負担論というのが出てきて、要するに受益者は学生なんだから、彼らが払うのは当然だという議論になるわけですね。

私立大学連盟は、苦肉の策を練りまして、結果どうしたかと、最後の受益者は国家である、だから国が出すのがみたいなですね、屁理屈を付けたんですが、結局、文科省が旧大蔵省を通していくためにどうしたかという、受益者負担なんだけれども、学んだものがその地域に還元すると、つまりそれがボランティアであつたり、学習の成果を披露するんだという

ことをいって授業をずっと続けてきたというんですかね。

ですから今おっしゃったように、ある講座を制限して30人とか20人でやった。

その人達その後どういうふうに地域に還元したかというのを、ある時期にやっぱり検証するというのは、たぶんこれ今迄と違って逼迫してますので、やっぱり財政をそうじゃぶじゃぶ使えないということでは必要になるかもしれませんね。

私まだその予測はできますが、ただ生涯学習に関しては、そういうことがあって、だから先程言った人材バンクの280数名だけど、その活用はどうか、全体的にどのくらい活用されているのかとかですね、より細かいエビデンスを出せと、最近は言われます。

だから僕も数字は出すんですけど、もっと中身のようになってくると、定量的なもの以外の定性的な部分については、ちょっとしんどいなというところありますけど、非常に重要な点で、これから多分そこも2段構えで考えていかざるを得ないかなという意味では、非常にいい御指摘というかですね、御意見だというふうに僕は受けたんですが。

何かいかがでしょうか、その辺は。

松岡GM： 検証ということで、非常に貴重な御意見ありがとうございました。

日景先生からお話いただいて、今の女性の人財育成の件ですが、青森県でも確か平成11年度当たりだと、同じ時期だと思いますが、青森女性大学ということで、当時は2年間の講座だったようです。1年目講義とか受けて、2年目は卒論を書くというような取組で、女性人財を育てていったと、そういった1期生の方達が、今1期生の会を作って、今ようやく社会で活躍しているという状況なので、やっぱり10年以上掛かるのかなと、成果が出るのは10年以上掛かるのかなと思ったりもしています。

その女性大学がちょっと看板変わりがして、平成19年度位だと思いますが、今のウイメンズアカデミーにつながっています。

その時から1年間のセミナーということで、今迄続いております。

そして企業等で活躍するための、先程お話したあおもりハンサムウーマンセミナーということでやりますと、やはり女性ってなかなかこう異業種交流の機会がないということで、やはり皆さん非常にセミナーに来て有意義だったというようなお話をされます。

やはり職場にいますと、なかなかロールモデル、女性のロールモデルがないところもありますし、一緒に悩みを語れるような同じ立場の人もなかなかいないということで、こういった人財育成というのは、今後も必要なかなと思っております。ただやっぱりその辺の効果等検証は必要かなと思っております。

また、先程の教育の件で、2、3年前に国の方の調査で、若い世代ほど「男は仕事、女は家庭だ」と考える女性の人が増えたと。男女を問わず。ということで、就職が厳しいから、女性はとりあえずそういうお嫁さんに行こうかなと考えたりするのかな、また、男性も働くのが厳しいから、やっぱり妻にはうちにいてほしいと思うのかなと、いろいろちょっと私共としても危機感を感じまして、昨年度、高校生向けに、そういう男女共同参画に関する啓発パンフレットというのを作りまして、県内の高校生にお配りしているところです。

本当は授業等で取り上げていただきたいんですが、私どももちょっとそこまでいきません

が、あと大学生を対象にですね、将来仕事、あと自分の家庭をどのように持っていくかというような将来設計のセミナーというのを、男女共同参画センターの方でも、大学生対象にセミナーを取り組んでもらっているところです。

全体からすれば、微々たるものでしょうけれども、若い人向けには、そういった取組もしております。

内海会長： ありがとうございます。

それではその他何かございますか。

国ベースはどんどん今、登用しようということで、1か月ずつたぶん「カエルジャパン」で、あまり遅くまでワーク・ライフ・バランスもあってですね、だいぶ変わってはきたんだと思うんですけども。

それを更に押し上げていくとか、背中を押すような形で何かあればと思いますが。

なければ何かフリーにですね、その他で何か御意見、御質問等々ございましたら、せっかくの機会ですので、まだ終了10分位前とか、3時位を予定しているんですが、県の方から基本計画の説明もありますけれども、せっかくでしたら何か御質問等いただければというふうに思いますけど。

ないですか。これは実は私昔これの最初が出た時にですね、切り口、考える視点を男女共同参画の視点から県の長期プラン、総合プランを考えたらどうですかといいましたね、そうするといろんな問題が出てくると。

その問題を払拭というか、解決するために、財政を投下するというやり方があるんじゃないでしょうかねというとですね、そういう話はしたことがあるんですけども。いかがでしょうか。なければ大丈夫ですか、時間的には。

大丈夫ですか。それでは説明をして、これについて質疑応答という感じで。よろしいですか。

それじゃすいませんけれども、よろしく申し上げます。

(企画調整課から「青森県基本計画未来を変える挑戦」について説明。)

(説明、質疑等終了後)

内海会長： それでは事務局にお返しいたします。

司 会： 内海会長、委員の皆様ありがとうございます。

これをもちまして、第28回青森県男女共同参画審議会を閉会させていただきます。

本日は誠にありがとうございました。