

第25回青森県男女共同参画審議会議事録

日時 平成24年9月24日（月）

13時30分～15時30分

場所 ラ・プラス青い森 4階 ル・シェル

【出席委員】

内海会長、日景会長代理、佐藤委員、山谷委員、鈴木委員、大内委員、益城委員、
富山委員、千代谷委員、北村委員、佐々木委員、松山委員（12名）

【欠席委員】

松本委員、東出委員、田中委員（3名）

【司会】

私は、本日の司会進行を務めさせていただきます青少年・男女共同参画課の一戸と申します。よろしくお願いいたします。

開会の前に事前に送付させていただきました資料の確認をさせていただきます。

- 次第、出席者名簿、席図
- 資料1 「第3次あおもり男女共同参画プラン21」関連指標
- 資料2 「平成24年度版青森県の男女共同参画の現状と施策」
- 資料3 「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働くなでしこ大作戦～
- 資料4 男女共同参画に係る国の平成25年度概算要求の主な項目
- 資料5 女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦の開始について

追加資料としまして、9月8日と9日にアピオあおもりで行われました「安心して過ごせる避難所体験」の資料をお配りしているほか、委員の皆様には、「青森県基本計画未来への挑戦」プロモーション編を配付させていただいております。

また、内閣府の「ひとりひとりが幸せな社会のために」というパンフレットも本日追加で配付しています。不足等はございませんでしょうか。

それでは、審議会の会議につきましては、青森県附属機関に関する条例、第6条第3項の規定によりまして、委員の半数以上の出席がなければ開くことができないとされているところでございます。本日の審議会には佐藤委員が若干遅れるとの御連絡を頂いておりますけれども、委員総数15名のうち、12名の御出席となりまして、会議が成立していることを御報告申し上げます。

なお、松本委員、東出委員、田中委員におかれましては所用のため欠席となっております。

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ということになってございますので、あらかじめ御了承いただくようお願い申し上げます。

それでは、ただ今から第25回青森県男女共同参画審議会を開会いたします。開会に当たりまして小笠原環境生活部次長から御挨拶申し上げます。

【小笠原環境生活部次長】

委員の皆様には大変お忙しい中、本日の審議会に御出席をいただきまして、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の御理解、御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、昨年度は、審議会委員の皆様から貴重な御意見をいただきながら、本県の男女共同参画の推進に関する基本計画でございます「第3次あおもり男女共同参画プラン21」を策定したところでございます。今年度から5年間の計画期間となっております。この計画期間中、この第3次プランの着実な推進を図るため、10項目の指標を設けまして県庁全体で各種施策の推進に取り組んでいるところでございます。

御承知のように、国の男女共同参画社会基本法におきまして、男女共同参画社会とは、「男女が互いにその人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会」と位置づけられております。

しかし、現状を見ますと、まだまだ「男は仕事、女は家庭」といった意識が依然根強く、女性の社会進出が進んでいるにもかかわらず、男性中心の長時間労働を前提とした働き方が目につくのが実態でございます。その結果、依然として家庭生活における女性の家事・育児等の負担が大きいという状況が続いております。

本格的な人口減少社会を迎えまして、今後、経済や地域を活性化していくためには、女性の社会的活躍を促進していく必要がございます。そのためには、仕事や家庭生活において、男女が性別にかかわらず役割を分担し、支え合っていくことが肝要でございます。

本日は、第3次プランの10項目の指標の進ちょく状況と男女共同参画に関する本県の現状と施策について御報告いたしますほか、女性の活躍による経済の活性化を図る国の動き等につきましても情報提供させていただくこととしております。

委員の皆様には忌憚のない御意見、御提言をいただき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。本日はどうぞよろしく願いいたします。

【司会】

ここで、新任の委員を御紹介させていただきます。石田一成委員の後任となります青森県高等学校長協会人権委員会委員長の千代谷均委員でございます。県立三沢商業高校の校長を務められております。千代谷委員、自己紹介をお願いします。

【千代谷委員】

皆さん、こんにちは。今年度から審議会の委員を任命されました三沢商業高校の校長の千代谷と申します。ただ今、紹介に与りましたように県高等学校長協会の人権委員会の委員長を務めております。

学校現場では生徒には相手の人格を尊重し、お互い思いやりの心を持って協力し合う態度を養いましょうということを大きな柱にしながら、様々な活動をしております。

特に、新しい学校指導要領には「キャリア教育の推進」というのが初めて明記されまして、男女ともに生涯を通じて自分の果たすべき役割とは何かとか、あるいは仕事、こういった形で社会に参加すべきかということを生徒に教えることが今大きな柱になって学校現

場でも様々なプログラムを計画しております。

審議会の委員になりまして、少しでも現場の声を学校教育の方にも反映できればと思っております。さらに、先生方の中には、特に女性の教職員も多ございますけれども、ワーク・ライフ・バランスというんですか、そういった面からも、校長として学んでいきたいと思っておりますので、どうかよろしく願いいたします。

【司会】

続きまして、事務局を紹介させていただきます。先ほど御挨拶を申し上げました環境生活部次長の小笠原です。青少年・男女共同参画課長の鳥谷部です。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、ほかに男女共同参画グループの職員が同席しています。

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条第2項の規定に基づき、会議の議長は会長が務めることとなっておりますので、これからの議事については内海会長にお願いしたいと思っております。

なお、委員の皆様へのお願いでございますが、御発言の際は事務局の者がマイクを持参しますので、マイクをお持ちの上、御発言いただくようお願い申し上げます。

それでは、内海会長よろしく申し上げます。

【内海会長】

改めまして、どうもこんにちは。

それでは、さっそく次第に従いまして、議事を進めさせていただきたいと思っております。

先ほど、次長の方からも御挨拶の中にもありましたけれども、今年2月に「第3次あおもり男女共同参画プラン21」を策定したわけですが、その中で10の指標を掲げております。県では、その10の指標によりましてプランの進ちょく状況を点検していくということになっておりますので、その状況について事務局の方から御説明をお願いいたします。

【鳥谷部青少年・男女共同参画課長】

それでは、私の方から資料1「第3次あおもり男女共同参画プラン21に関連する指標」について御説明いたします。

この指標につきましては、この審議会の御意見をお伺いしながら、2月1日に開催された県の男女共同参画推進本部で、プラン21を決定した際に、プランを着実に推進し、進行管理していくための指標として決定されたものでございます。

ごらんのように10個の指標ということで、全体の状況を申し上げますと、10項目の指標のうち、現状値が基準値に比べて横ばい、又は向上した指標が8つほどございます。

下回った若しくは悪化した指標は2項目、悪化した項目としては指標5の男性の育児休業取得率と、9のDV予防啓発セミナーにおける理解度、この2つが下回ったか若しくは悪化したということでございます。それでは、具体的に項目ごとに御説明していきたいと思っております。

まず、基本目標I「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」のNO.1「県審議会等の女性委員比率」でございます。県の附属機関等は71ございまして、委員数は4月1日

現在で937人のうち、女性が312人、現状値は33.3%で基準値に比べて0.6ポイント増加しております。

かつて、平成13年3月の時点でしたけれども、その当時、登用率は31.1%でございましたけれども、当時はこの31.1%で全国1位という登用率を記録したことがかつてございました。その後、順位を下げていきまして、現在は31位くらいの状況になってございます。東北6県の中では秋田がワーストで28%ほどということで、その次という位置付けになってございます。

理由としては、防災会議など消防防災関係の審議会で市町村長等を充てているという審議会が結構ございます。個別に申し上げますと防災会議は8.2%、石油コンビナート等防災本部は4.9%、国民保護協議会が9.4%、救急搬送受入協議会が10%になっておりまして、防災関係は充て職の関係もございまして登用率が低くなっており、各部局に努力はしていただいているものの、全体の登用率を引き下げている状況にございます。

今般、前回の国会におきまして、災害対策基本法が改正されまして、充て職要件が若干緩和されたということもございますので、今後、多少の向上というのが期待できるのではないかと考えてございます。

いずれにいたしましても、更なる登用率の向上を目指して、今後とも引き続き庁内各課に対して積極的な働きかけをしていきたいと考えてございます。

次にNO.2「女性人材バンク登録者数」でございます。現状値は315人ということで35人増加しております。これは庁内各課、市町村、大学・短大、それから関係団体や審議会の委員の皆様にも御照会をいたしまして御推薦をいただいた結果でありまして、引き続き登録数の増加に務めるとともに、名簿を庁内各課や市町村に提供し、積極的な登用を図るよう働きかけていきたいと考えております。

続きまして、基本目標のⅡ「男女共同参画意識の定着」、NO.3「男女共同参画基本計画策定市町村割合」についてですが、平成23年4月の段階では42.5%、17市町村が策定していたわけですが、昨年度の市町村への働きかけが功を奏しまして、その後21市町村で策定され、現在、現状値は95%と大幅に増加しております。この時点では、未策定が青森市と五所川原市でございましたが、今年6月に五所川原市で策定され、秋口には青森市でも策定予定となっております。瞬間的にと申しますか、今年度中に100%となる見込みでございまして、むつ市と今別町が24年度末で計画が切れるということでございまして、その2市町、策定作業が年度内に間に合わないという情報もありますので、早期に策定されるよう働きかけを強めていきたいと考えております。

次にNO.4「男女共同参画センターにおける講座等の男性受講者の割合」でございませぬ。現状値は26.2%と基準値と同率となっております。目標値35%と比較しますとまだ開きがあり、男性が積極的に受講することになるようニーズ調査などにより講座内容や日程等を工夫して出席率の向上を図るよう努めて参りたいと考えてございます。

次に、基本目標Ⅲの「職場・家庭における男女共同参画の実現」のNO.5「育児休業取得率」についてでございます。これは、毎年、県内1,000の中小企業に対してアンケート調査で行っているものでございまして、回収率は46.2%ほどと聞いております。目標値は平成20年度の全国の取得率でございます。女性については、女性の育児休業取得者を出産者数で除して算出しておりますけれども、現状値は81.3%と、0.2ポイ

ント上昇しております。男性につきましては、冒頭申し上げましたように基準値を下回っております。この指標は男性育児休業取得者を配偶者出産者数で除して算出しておりますけれども、分子の男性育児休業取得者が前年3人であったものが2人に減少した反面、分母の配偶者出産者が386人から463人と大幅に増加した結果として、率が半減しております。いずれにいたしましても、目標値である全国の取得率に比べて低いことから、今後とも育児休業の普及啓発等により積極的に働きかけていくとしております。

次に、NO. 6「家族経営協定締結農家数」についてでございます。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協定を締結する農家数でございます。基準値886戸に対して70戸増加しています。年に50戸程度の増加を見込んでおりまして、今年度内の1,000戸及び平成28年度の1,200戸の達成に向けて積極的に働きかけていくとともに、若手女性が本格的に起業に取り組む環境を整備するために生産部門だけでなく、加工部門における家族の役割分担の位置付けを明確にするための取組として、今年度から家族経営協定に起業部門の設定を働きかけているということでございます。

次に、NO. 7「病児・病後児保育及び休日保育実施数」についてでございます。病児・病後児保育については、9市町とプラス2市町となっております。休日保育については91か所と目標値より上がっております。引き続き、仕事と子育ての両立を支援するため、市町村に対して積極的に働きかけていくとしております。

なお、括弧で中核市を除くことになっております。中核市は、本県においては、保健所を設置している青森市を指しております。この業務分野では中核市になると、県と法律上同等の義務を負担しているということで除いているものでございます。

次に、基本目標Ⅳ「地域における男女共同参画の実現」、NO. 8「消防団員に占める女性団員の役割」についてでございます。現状値は2.1%で基準値と同率となっております。今後とも、女性消防団員の加入促進に向けてPR活動を一層推進するとしております。

次に、基本目標Ⅴ「男女の人権が推進・擁護される社会の形成」、NO. 9の「DV予防啓発セミナーにおける理解度」についてでございます。中学生を対象としたDV予防啓発セミナーを県内6地区で開催し、受講者数は531人と聞いておりまして、生徒の理解度をアンケート調査しているものでございますが、現状値は98.3%で0.4ポイント下がっております。100%を目指して予防啓発活動を推進するということでございます。

最後に、NO. 10「自殺死亡率」についてでございます。これは、人口10万人当たりの自殺死亡者数でございます。自殺の要因は様々であることや、東日本大震災の影響等を考慮しまして目標値は減少することとしており、男女とも減少し、全体では3.2ポイントのマイナスとなっております。順位も昨年度（平成22年度）に全国ワースト3位であったものがワースト7位に好転しております。今後とも自殺死亡率の減少に向けて、相談窓口の周知、うつ病の知識の普及、相談員等の養成やネットワークの構築など総合的な対策を推進するとしております。以上でございます。

【内海会長】

はい、ありがとうございました。ただ今、10の指標について説明がありましたが、御意見とかありませんでしょうか。なければ、私から。消防団の構成員の平均年齢とかお分

かりでしたら教えていただきたいのですが。

【鳥谷部青少年・男女共同参画課長】

手元に資料がございませんので、後日ということをお願いしたいと思います。

【内海会長】

ほかにいかがでしょうか。それでは、最後にまた御意見を伺いたいと思いますので、よろしく願いいたします。

では、次の案件の方に移りたいと思います。平成24年度『青森県の男女共同参画現状と施策』について、事務局の方から説明をお願いいたします。

【松岡男女共同参画グループマネージャー】

では、松岡の方から資料の2、ちょっと分厚いコピーでございますが、こちらの方に基づきまして御説明させていただきます。こちらの方、印刷製本がまだこれからということでしたので、本日は原稿のコピーで説明させていただきます。

青森県では、男女共同参画社会の実現を目指しまして、平成13年7月に青森県男女共同参画推進条例を施行しました。この条例に基づきまして、第7条にあるのですが、本県の男女共同参画の推進状況及び関連施策の実施状況を年次毎に取りまとめて公表しなければならないという規定に基づきまして、毎年つくっております。印刷物は10月中旬頃刊行予定です。資料が分厚いので全部は御説明申し上げられませんが、目次を開いてください。こちらの方は3部構成にしております。

第1部が「男女共同参画の状況」ということで、現状について説明しております。そして、第2部が「平成23年度の推進状況」、そして、「平成24年度推進計画」について記述しております。そして、第3部につきましては「資料編」ということで、市町村の状況及び条例等いろいろ規則等について解説してございます。

昨年度の審議会において御審議いただきましたけれども、「第3次あおもり男女共同参画プラン21」を策定しまして、この3次プランにおいて目指している姿が副題にございますように、「～男女が わかち合い ささえ合う 青森県～」ということで、そういう目指す姿に基づきまして、現状と施策はどのようになっているかを平成24年度版としてまとめております。第1部と第2部、それぞれの章立て、第1章からございますが、これは3次プランの5つの基本目標ごとに整理しております。

まず、第1部の現状について見ていただきたいと思います。皆様方、男女共同参画のご専門ということで釈迦に説法なことがございますので、かなり端折って簡単に御説明いたします。まず、10頁をごらんいただいて、「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」について、今、審議会のお話がありまして、11頁にグラフがございまして、県議会や市議会、町村議会における女性議員の割合について見ますと、いずれも全国平均よりも低い状況にございます。そのほか、この章では県職員の女性職員の登用状況、あるいは農業委員に占める女性の割合等を記述してございます。

18頁をごらんいただきたいと思います。こちらは「政策・方針決定過程へ参画できる人材の育成」ということで、県は男女共同参画センターにおいて、「あおもりウィメンズア

カデミー」という事業を実施しておりまして、この講座の修了者45人のうち、県審議会等の委員に12名、市町村審議会等の委員に20名が参画しております。

本日も審議会の場に今年度の受講生の皆さんが傍聴していらっしゃっており、ここで御紹介申し上げます。

引き続きまして、34頁をごらんいただきたいと思いますが、こちらの方は、「職場・家庭における男女共同参画の実現」ということで、青森労働局雇用均等室に寄せられました相談件数について見ております。昨年度233件だった相談件数が前年度より75件減少しておりますが、相談内容では、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いと妊娠・出産に関連する相談が増加しております。

そして、37頁のグラフをごらんいただきたいのですが、これは、本県における「男女別・年齢階級別労働力」のグラフということで、男女別の労働力を見ますと、男性は20歳代後半から50歳代までを山とする体系、女性はいわゆるM字カーブ、30代を谷とするM字カーブを描いております。ただ、本県の特徴としまして、20歳以上の年代においては全国の女性より高くM字カーブも緩やかになっているという状況になっております。

そして、39頁のグラフをごらんください。こちらの方は、「一般労働者の男女間の所定内給与額格差の推移」ということで、一般労働者の平成23年の所定内給与額は、本県の場合、女性が男性の73.3%で全国の70.6%を上回っております。

少し飛びまして68頁、こちらは女性の暴力、女性に対する暴力の実態ということで、「配偶者暴力相談支援センターに寄せられた相談件数」は744件で、前年度の689件に比べ55件増加しております。

そして、70頁にありますように「警察におけるDV被害状況」として、平成23年に警察に寄せられたDV相談件数は377件、検挙件数は刑法犯等が55件、前年は相談件数が388件ございまして、検挙件数は刑法犯等が53件ということになっております。

状況につきましては端折りまして、88頁以降の第2部の推進状況でございます。

90頁をごらんください。こちらは、今年度からの5か年計画である「第3次あおもり男女共同参画プラン21」の体系図でございます。プランでは5つの目標を掲げておりまして、その実現のために15の重点目標を掲げて取り組んでおります。説明については省略させていただきます。

100頁からは、その体系に添った形で県の関連事業の一覧表を載せてございます。

第3次プランでは、先ほど来お話が出ておりますが、ワーク・ライフ・バランスということで、仕事と生活の調和の推進を拡充しております。

134頁の重点目標の9をごらんください。「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」ということで、当課では、今年度から2か年の重点事業としまして、「ワーク・ライフ・バランス推進事業」に取り組んでおります。そのうち、企業向けとしまして、推進企業の登録、そしてフォーラムの開催、アドバイザーの派遣、また、男性向けにカジダン・イクメン講座やフォトコンテストを開催しております。

県が実施した意識調査では仕事と家庭生活の優先度について、皆さんの理想と現実のギャップがあるといった結果が出ております。理想では「仕事も家庭も共に優先する」という方、希望が多いんですが、現実には仕事優先となっている状況でございます。

そこで、理想に近づくために、男女が共に働き方を見直し、仕事も子育て・家庭などの

家庭生活の責任をそれぞれが分かち合い、支え合っていくということが必要となります。そこで、企業向けに経営者層の意識改革を図るための取組や男性が家事・育児に参画する取組、そして女性が働き続けることを支援する取組を進めてきております。

また、もう1つ、「地域社会における男女共同参画の実現」を基本目標の1つとして独立させております。

147頁をごらんください。こちらでは、「地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進」、地域の課題解決に向けて男女共同参画を推進していこうということで新しく設けております。地域の課題解決に向けた実践的な取組、特に昨年の震災の経験を踏まえまして、防災の分野における女性の参画促進を図ることとしております。

148頁をごらんください。こちらの方に(3)としてございます「男女共同参画地域防災体制づくり事業」を当課において県の復興基金事業として現在取り組んでおります。こちらの方、県内2か所のモデル地域、青森市とおいらせ町ですが、男女共同参画の視点から防災対策について検討しようということで、ワークショップを実施しまして、避難所等における男女のニーズの違いの配慮等の課題とその解決策について検討中でございます。また、その結果を踏まえまして、防災対策パンフレットを今後作成しまして、12月には講演会を開催して男女が共同で災害に対応できる地域づくりとその重要性についての意識啓発を行うといった事業を進めております。

先立って9月8日に、青森市のアピオあおもりの方で実際に避難所体験と宿泊体験を行い、内海会長の方から「ぜひ詳しく皆さんに御説明していただきたい。」とのお話がありましたので、実際に宿泊を体験しました担当の古川主幹の方から説明してもらいます。

【古川主幹】

平成24年度の青森県男女共同参画地域防災体制づくり事業担当の古川です。座って説明させていただきます。本事業は青森県東日本大震災復興基金を活用して実施されている事業でありまして、事業の一部をアピオあおもりの指定管理者でありますASTAC（アスタク）グループに委託して実施しております。

これまで青森市、おいらせ町におきまして、町内会自主防災組織の役員とか、防災士、女性消防団員、福祉関係者などで構成した実行委員会で、それぞれ3回ワークショップを開催して参りました。

今回、9月8日から9日、アピオあおもりで実施しました避難所ワークショップは、これまでの検討してきた課題等の解決策の実践と併せまして、これらの体験を通して避難所等における男女共同参画の視点の重要性について、広く県民の皆様に啓発する目的で実施いたしました。お手元の資料は当日配布しましたプログラムと各コーナーの様子の写真を用意しております。

まず、一般開放部分は、9月8日土曜日、午後1時から4時まで行われました。プログラムを開いていただきますと、一面フロア図のように1階2階の全館を使用しまして、避難所として行いました。まず、1階の入口では避難者カードに記入してもらってから入場いたします。玄関付近は防災啓発エリアといたしまして、情報ボード、心肺蘇生法の体験コーナーなどを配置しております。1階フロア図の左側に保健指導室がありますが、そこらは重篤者の避難所として使用しまして、ダンボールベッドを展示したり、保健師さんに

いてもらいまして、健康チェック等を行いました。また、簡易トイレの方も体験いたしまして、実際に砂等で固めて普通のごみとして捨てられるというようなものも体験していただくコーナーとしております。

外の方では青森市の協力を受け、駐車場の方で起震車とか、はしご車の乗車体験を行いまして、また、玄関前のエントランス付近では、おいらせ町のだるま芋へっちょこ汁という炊出しを行ってもらったり、ハイゼックスと言います非常用の炊飯袋があるんですけれども、それで御飯を炊いたり、蒸しパンをつくる体験をしていただきました。

アピオの2階の方では、図面の右側の防災啓発エリアの方では、女性用の物資コーナーで生理用品など配布する際に見えないように配慮した上で配布するとか、また、火を使わずにお湯を沸かして赤ちゃんのミルクをつくるとか、また、アルファ米など非常食の試食も実施いたしました。また、被災時の必要物資等の展示、東日本大震災の復興への取組のパネル展示も行っております。

2階フロア図左側の防災啓発エリアでは、本事業の全体のコーディネーターをお願いしております、石井布紀子さんによります「女性と防災・復興」をテーマにミニ講演会を実施していただきました。石井さんは防災・減災教育とか、災害に強い福祉コミュニティづくりなどを行っており、兵庫県神戸市にございますNPO法人さくらネットの代表理事をされている方で、ご自身も阪神淡路大震災を経験されて、これまでも多くの被災地で避難所支援を行うなど全国で活躍されている方です。また、子どもへの防災意識啓発のため、防災ワークショップのコーナーも設けました。

2階中央部分は、模擬避難所エリアということで、女性専用スペースを配置したり、また談話室、DV被害者シェルター、洗濯物の干し場、実際、男女の洗濯物を一緒にとなれば、なかなか女性が干しにくいという点もありましたので、そういうところなど、女性の視点を活かした工夫をした配置としておりました。

また、一般の避難所スペースではダンボールパネルとかでプライバシーに配慮した間仕切りを設けたり、敷いて寝てみるとか、いろいろ避難所体験ができるコーナーとしております。

写真の方で、それらの様子、1頁、2頁目とございますけれども、3頁目にありますのは、今回の実行委員の皆様やアピオのスタッフの関係者で実施しました夜のワークショップの様子です。

停電時を想定いたしまして、館内の灯を消して、発電機を使って投光器のみの灯で非常食をみんなで食べました。また、ダンボールとか毛布での宿泊体験もしまして、翌朝は朝ラジオ体操から始まりまして、非常食で朝食をとり、その後全体を通しての振り返りのワークショップを実施して終了したところです。

今後は10月21日の日曜日においらせ町の防災訓練がありまして、それと併せまして、また、今回の青森市の避難所ワークショップとは別の形での避難所ワークショップを開催することとしております。

その後に、また、青森市とおいらせ町で、それぞれ第4回目のワークショップを実施しましてこの事業のまとめを行います。

これらのワークショップを通して明らかになったことは、男女共同参画の視点を取り入れた地域防災づくりについての啓発用のパンフレットを作成いたしまして、各市町村へ配

布する予定としております。また、青森市で行った避難所ワークショップの様子はDVD化する予定にしておりまして、今後いろいろな場面での啓発に活用させていただきたいと思っております。

また、マネージャーからも説明がございましたが、12月8日土曜日にアピオあおもりで本事業の報告と併せまして、石井さんの講演会を開催する予定となっておりますので、委員の皆様にもぜひ御参加いただきますようお願いいたします。以上で男女共同参画地域防災体制づくり事業についての説明を終わります。

【松岡男女共同参画グループマネージャー】

現状と施策については、これでこちらからの説明を終わらせていただきます。

【内海会長】

どうもありがとうございました。やっぱり役に立っていか、そういうことをやったので、特に9月8日がホットなところだったものですから、説明を少し加えていただきました。今の説明、報告も含めまして、事務局からありました平成24年度版の青森県の男女共同参画の現状と施策について、やや端折って重要な点だけの説明でありましたけれども、何か御質問、御意見等はございますでしょうか。10月にちゃんとした冊子になるという手前のものですがどうかでしょうか。

【佐々木委員】

私、アピオあおもりで行われました避難所体験に参加して宿泊もして参りました。とても男女共同参画の視点を活かした避難所の運営をされていたと思います。

コーディネーターの石井さんも結構講演とかいろんな災害の会議とかに出席されている方らしいんですが、男女共同参画の視点からの避難所運営は初めてだということで、とても貴重な体験を私もさせていただきました。

やはり、避難所運営とかになりますと、男女共同参画の分野ですよね。うまく行かなければDV被害とか、自殺者が増えるとか、そういう関連死が本当に増えるんだなあとということをつくづく感じてきました。

3.11を受けまして、地域に自主防災組織がつくられたりしているようなんですが、そういうところに、やはり男女共同参画の視点を活かすという点では女性の参画が本当に望まれるのではないかなということをつくづく感じて参りました。私の方から以上です。

【内海会長】

どうもありがとうございます。実際に参加されてみての御意見でした。ほかにいかがでしょうか。はい、お願いいたします。

【富山委員】

青森県医師会の富山でございます。大変素晴らしい避難所体験、素晴らしい取組だと思います。それで予算の関係もありますでしょうが、ぜひ、こういうものを繰り返し、いろんなところでやっていただいて、そして、学生さんに、例えば中学生、高校生に参加して

もらうっていうのはいかなものでしょうか。

例えば、まず1つは意識の啓発になります。危機管理や思いやり、それから男女共同参画という実際の意識を啓発すること、そして、実際に起きたときに、本当は起きてはいけないんですけども、学生さんたちというのは、震災が起きたときに役に立つ人たちなんですよね。そういうものを今から将来のために、そして今何か起きてもということで、学生さんに参加させるような取組というのは、高等学校・中学校でそういうものを何か働きかけることは可能なのでしょうか。

【内海会長】

千代谷委員、どうでしょうか。

【千代谷委員】

それでは高校側からということで、実は、既にむつ工業高校では、むつ市と連携しまして避難所の模擬体験をやっております。むつ工業高校は、むつ市の指定避難所になっておりまして、昨年の大雪のときも車がストップして避難する方がいらっしやったということも伺っております。大変貴重な経験というか、様々な提言をむつ工業高校の方でまとめてむつ市の方に出しております。

是非、そういった提言、例えば避難者のカードですね、むつ市で用意したものよりもむつ工業高校の生徒が考えた方が非常に使いやすいものができたということもありますので、そういったものも御参考になさったらより良いものができるのではないかなと思います。以上です。

【内海会長】

どうもありがとうございました。予算のこともあるでしょうけども、今の御意見を踏まえてですね、なるべくファシリテーターじゃないですけども、経験をたくさん積んだ人がいっぱいいた方がいいですよ。幼稚園でもお泊り保育があつて、そういうときとか、あるいは小・中学生は通学合宿というのもありますから、多様なところでそういう体験を入れていただくというようなことを、やや男女共同参画も含めた視点でやっていただくと。

それを行政がちょっと後押しをしていくような形で、今回の事業は大変うまくいったとか何とか書いてですね、少し来年度予算の方に少しやるというね、多様な後押しをして、役に立ちますんでね。知っているだけというのと体験したというのは大きな違いだと思うんですよ。本当にいい例になったと思います。

この事業に関係されても結構ですし、それ以外でも結構ですので、この施策全般についての内容について何かその他で御意見御質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。はい、お願いいたします。

【北村委員】

この事業に集中するようですが、新しい初めての事業でございますので、実際やってみてですね、こんなことが足りないんじゃないかとか、ああいうことも必要なんじゃないかとか、想定外だったわね、みたいなことってなかったのかなと。それと、いい事業ですか

ら、今後もたぶん繰り返して行われると思うんですけども、青森県のいちばん条件の厳しい豪雪のときですね、大雪のときとか、雨は突然降りと言っても無理ですけども、雪の中で、大雪のときにできますので、そういう厳しい、後で想定外だったわねと、何のためにこんなに体験積んだのかしら、役立たなかったわということのないようにですね、あらゆることを想定して、効果的なものになるように工夫をしていただけたらと思います。

それで、先ほど御説明いただいたプラン21の指標に関して、御質問させていただいていいですか。流れはどうですか、大丈夫ですか。

県の審議会の女性の委員の比率です。かつては全国NO.1になったのに、今や東北でワースト2位だというのでちょっとガクッときますけれども、いろいろな事情があるにせよ、いろんな縛りがあるにせよ、他県はその縛りをちゃんと解決しながら、上位に登り詰めているわけですよ。いったい何が障害になっているのかというのをそろそろちゃんと解明しないといけないと思うんですね。例えば、私も県の審議会、自分が関わっているところを振り返ってみますと、例えば環境審議会ですか、女性はたった1人だったと思いますけれども、女性1人のところは2人にしましょうという、男性が1人どこかに行かなきゃいけないということもあるのかも知れないのですが、何かそういう男性でなければいけない、首長でなければ絶対いけないというような縛りのもの以外は、ここで女性が1名しか入っていないところは2名にしましょうという運動はなかなか難しいものかなと思います。そこらへんを担当課ではどのようにお考えなのかお聞かせください。

【内海会長】

よろしいですか。

【鳥谷部課長】

確かに先ほど申し上げたように、充て職のある審議会を中心に登用率が低いこともあって、全体で33.3%になっているお話をしました。

毎年、確か前回、前々回の審議会でも同じようなお話が出ているかと思いますが、当課では、例えば、3か月後に審議会の委員の委嘱替えがあれば、事前に、スケジュールに間に合うように、その課を訪問しまして何とか女性の登用率を上げてくださいというお願いをしています。

全体として40%という目標がございますので、充て職の関係で登用率が低い審議会もあるので、40%を超えている審議会においても50%を目指すようにというお願いをしています。それから、逆に登用率が低い審議会においても1人ずつでもいいので、登用数を増やしていただきたいというお願いはしております。以上です。

【内海会長】

よろしいですか。

【北村委員】

歴代の課長さんが御苦労なさってきたことだとは思いますが、それだと、あと10年かかるのか20年かかるのかっていうことになりますよね。ですから、何かいい手立ては

ないものかと。確かに私も国の審議会の委員として入っていますが、17年前に私が国の国土交通省の審議会に入ったときは、女性が1人でした、国会議員、それから首長さん、学識経験者の中でトータルで女性1人でした。今日では女性の議員さんがいらっしゃるの、女性の代議士は出てくるけれど、民間人は相変わらず私が1人というような現状ですから、なかなかいろいろ厳しいことがあるのかなとは思いますが、何かいい手立てがないか、内海会長さん、ぜひ御相談していただいでですね、前進させていただきたいと思ます。以上です。

【内海会長】

はい、ありがとうございます。僕は北村委員に何かアイデアがあるんでしょうかって聴こうと思っていたら、そのアイデアも出していただいたりしてね。かつては、3割ないと附属機関は成立しないということがあって、どなたかいませんかって委員の奪合いもあったりして、広く浅くってということで、僕もずいぶんいろんな方を探してお願いをしましたが、やっぱりなかなかうまく継続しにくいってありますよね。例えば、コンビニを営んでいる人はこの時間帯は来れないとかですね、そうすると青森県の場合、かなり第一次産業もあって難しいとかですね、いずれにしても、裾野を人材バンクで増やしていくところから始めていくということで、予備軍っていうんでしょうかね、そういう人たちをたくさんやっぱり持つてことで女性の委員がどんどん増えていくのかなあと。

あとは、学生にも少し、これは私も日景先生も頑張らなきゃいけないんですけど、僕も青森公立大学の経営経済学部の中で男女共同参画に係わるものを教養の中で取り上げてやりました。「えっ」というような印象もありましたけど、かなり学生の意識が変わりましたよね。特に最後、金子みすゞさんを取り上げて、明治に生きて大正に育って、昭和の頭に自害をすると。自分の命と引換えに云々ということで、いわゆる震災のときのあれだけじゃなくてですね。かなり彼女の詩とかを覚える学生がいて、「面接のとき、それを言いなさい。」という話をしたのですが、随分目線が変わりました。

だから、僕らもそういう教育は先ほどの体験合宿もそうですけど、若い世代に少しずつ伝えていくというか、そういうことはしたいと思ます。それで、北村委員の方からまたいいアイデアがあったら著作権なしでいただきたいと思ます。今まで全部見ておられますから、いいも悪いもひっくるめて、こういうふうにとかなり効果的に継続できるのではないかとこのアイディアをいただきたいと思ます。

そのへんはやっぱり一緒になって、せっかく防災の面で男女共同参画の視点でやって、かなりうまくいった点もありますので、これはこの審議会だけではなく、広く今後とも進めていきたいと思ますので、よろしくお願いたします。

その他、いかがでしょうか。なければ次の案件の方に進めさせていただきたいと思ますけど。課長の方で何かありますか。今のコメントに付け加えはいいですか。

それじゃ、案件の3番になりますけれども、国の動き等について、事務局から御説明お願いたします。

【松岡男女共同参画グループマネージャー】

では、資料3をごらんください。こちらは国の資料でございます。「女性の活躍促進によ

る経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～でございます。

この前に、一昨年、国の「第3次男女共同参画基本計画」が策定されております。国の計画でも少子・高齢化による労働力人口の減少が進む中で、女性を始めとする多様な人材を活用することは、我が国の経済社会の活性化にとって必要不可欠だと、また、経済のグローバル化や消費者ニーズが多様化する中で、持続的に新たな価値を創造するためには、女性はその能力を十分に発揮することが不可欠であるとされております。

また、今年2月、内閣府の男女共同参画会議の基本問題・影響調査専門調査会の報告書におきましても、「働く女性の増加、男女の働き方や生活の変化が新たな需要を創出するとともに、女性の活躍促進が我が国の経済社会を支える。」として報告されております。

そういった女性の活躍が日本経済の活性化のキーになるという動きを踏まえまして、この4月に国家戦略会議におきまして、野田総理から女性の活躍というものを経済の活性化推進の観点から検討してほしいという指示があったということで、5月にこの関係閣僚会議が設置されました。そして、この6月に「働く「なでしこ」大作戦」が策定されたと聞いております。先週、金曜日の地元紙に評論家の樋口恵子さんの寄稿が掲載されておりましたけれども、女性の就業について、今までにない具体的な行動計画であり、女性の能力を活用することこそが日本経済再生の決め手として国が位置付けたということで、彼女も評価しております。

取組の3つの柱としましては、社会全体の意識改革を含む男性の意識改革が1つ、2つ目には、思い切ったポジティブ・アクション、そして3つ目としては、国家公務員から率先して取り組んでいこうという3つの柱を掲げまして、具体的に進めていく計画となっております。

この計画を踏まえて出された国の概算要求から関連すると思われる項目を資料4としてまとめてお配りしております。こちらについては、まだ詳細は分かっておりませんので、資料の提出のみということにさせていただきたいと思っております。

簡単ですがこれで終わります。

【内海会長】

どうもありがとうございました。今、国の行動計画、それから概算要求、11月くらいから本格的に入るんでしょうけれども、特に、今日は青森労働局の雇用均等室長の鈴木委員も来ておられますので、せっかくですから、そのへんのところも含めて、厚生労働省で取り組んでおられる女性の活躍促進、あるいは企業活性化等の推進営業大作戦も含めて、説明を加えていただければと思います。その前になでしこ大作戦の資料の4頁で、お役所が絶対使わないであろう「思い切った」という言葉を使っているんですよ。長いこといろんなお役所言葉を見てきましたけど、法律用語でいろいろ散りばめて、いろいろやるお役所が初めてタイトルに「思い切ったポジティブ・アクション」という従前とは違う、偏ってもいいからやってみるという、それで問題を抽出するという、こういう言葉を使ったというのはちょっと意外な印象を受けて今聞いておりましたけれども。鈴木委員よろしいでしょうか。お願いいたします。

【鈴木委員】

ポジティブ・アクションは、元々は男女雇用機会均等法の中で、国がそういった取組を支援するというようになっており、実は、従来より私どもの方で、施策の中でポジティブ・アクションの推進を行ってきたところです。

ただ、御存知のように今、説明があったように新たに今回、営業大作戦をすることになり、資料5をお配りしておりますが、まず、厚生労働省の方で「女性の活躍推進活性化営業大作戦」を打ち出しまして、後ろの方めくっていただきますと、営業チームが書いてありますし、また、チームの任務ということで目標値も掲げられております。営業企業数、27年度まで24年の6月から開始し、27年度までに2万1千社の営業をすることということです。企業を訪問する件数が全国でこの数字、それから、ポジティブ・アクション取組企業、1万2,600社に取組を行っていただく目標としております。

また、女性管理職比率などの情報開示等を行う企業ということで、取組を行っていた企業の中でこういった取組を行っていただいたかについて開示をしていただく企業を、ここに2,750社と書いてありましたが、後に、なでしこ大作戦により、この企業数が5千社に引き上げられております。

体制としては、ここに書いてありますように、局長を始めとして幹部職員、都道府県においては局長、それから私、雇用均等室長が企業を訪問して営業をさせていただくということになっております。

その後出されましたのが先ほどの行動計画「～働く「なでしこ」大作戦～」と呼ばれている行動計画で、数字が今申し上げましたように情報開示企業が5千社ということになっておりますし、更に資料をめくっていただきますと、日本再生戦略の中におきましても、ここに思い切ったポジティブ・アクションが再生の1つの方策ということで挙げられております。

情報開示につきましては、後の資料の方に「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」、こちらは厚生労働省の方で運営しており、運営自体は委託で21世紀職業財団でやっておりますけれども、厚生労働省の方でこういったサイトを運営いたしまして、そこにどういう取組をしていただいたかについて登録し、開示していただくということが先ほどの5千社ということで挙げられているものです。

これらに基づきまして、私ども雇用均等室、あるいは労働局長が先頭に立ちまして県内企業を訪問するなどして、こうした取組を推進していただくように企業にお願いしておりますし、もし、取り組んでいただきました場合には、ぜひ開示をお願いしております。

この開示の中にはトップの方が企業の方針として取り組みますという宣言コーナー、「女性の活躍推進宣言コーナー」がありますので、ぜひトップの方が自社ではこのような取組を行っていますということを宣言していただくということも含めまして、情報開示をお願いしております。県内で一層女性の活躍が進むように、いろいろ取り組んでいるところでございます。

【内海会長】

どうもありがとうございました。ポジティブ・アクションについて、厚生労働省の取組を含めて御説明をしていただきました。先ほど、国ベースで入っていくということですが、県の方もこれから予算、来年度の予算の検討に入るんじゃないかと思っておりますので、この場

で何か御意見をいただいておりますか。何かございますか。いいですか。それじゃ、課長の方から県の方のお考えをお願いします。

【鳥谷部課長】

先ほど説明した国の行動計画では、女性の活躍促進の「見える化」、政府を挙げての企業や団体への直接的な働きかけ、思い切ったポジティブ・アクションなどが示されております。また、鈴木委員からは営業大作戦の御報告をいただいたところでございます。

県としても、女性の活躍を促進するため、これまで普及啓発や女性のエンパワーメントなどに取り組んできたところでございますが、県内は中小・零細企業が多く、企業にとって「男女共同参画を推進するメリットが見えない」、もしくは「感じられない。」というような意見も多く聞かれます。

来年度の予算編成で、新規事業を検討するに当たっては、誰をターゲットに何をどのように「見える化」すればいいのか、事業の展開の切り口なり、手法等について御意見、御提言をいただければと思います。

【内海会長】

はい、ありがとうございます。今、国の動きですね、それから鈴木委員からも御説明をいただきました。更に、県としても来年度の予算編成に取り組むわけですが、そのために今の関連した事業について後段にありましたけれども、誰をターゲットにして、何をどのように「見える化」するか。これはやっぱり管理職等については、どうしてこうなったのかということは説明責任も含めて下の者に対する努力目標って言いますかね、こういうことをしてこうなればこうなるという、かつて、三沢市が市役所の中の登用試験制度を採用した事例がありましたけれども、これはある役所でも「どうして自分が課長になったか説明しろって言われたら微妙だな。」っていうことをおっしゃっていた人がおりましたけれども、そういう意味では、「見える化」というのは、首長は必ず選挙で明確に数字で出るわけですね。会社も社員が社長を投票で決めるってことはなくて、大学もだんだんとそういうことをしない大学も増えてきたわけですけど、そういう意味ではこの「見える化」は非常に重要だと思いますので、そういうのもひっくるめて、営業大作戦ということで、いろんな事業所等を含めて訪問されるようですけども、何かこういったことについてですね、委員の皆様の方から御質問あるいは御意見、たくさん御意見をいただい方がいいんじゃないかと思うんですがいかがでしょうか。はい、山谷委員お願いいたします。

【山谷委員】

鈴木委員の後を受けるような感じになりますけど、なでしこ大作戦のお話がありまして、私も8月、時期時期に定例会を開いているわけですけども、この中で、「女性は活躍する」ということで青森労働局長さんからの講演がありますという御案内申し上げました。もちろん、そのほかにもいろいろあるわけですけども。そうしましたら、今まで、だいたい定例会が青森市内を中心に社長さんが集まる中で、女性の社長さんは1名出てくればいい方だったのが、そのときだけは3名出席させていただきました。

「女性は活躍する」ってことに惹かれたのかどうかはよく分かりませんが、そのと

きには社長さんが1名、女性の総務部長さんが弘前の方が1名、監査役として会社の経営に携わっている方が1名の3名が見えられまして、北村委員と2人で「今日は女性が多かったね。」と非常に感激した経験がございます。

従いまして、これからは各社長さん方も女性を登用していかないと企業が持たないという気は十分あると思うんです。私どもも、よく県の委員とか国の委員とかを推薦するわけですけれども、その際、その会社にも女性の部長さんだとか、常務さんだとか、役員やられている方がいらっしゃるんですけれども、社長さんにお問い合わせすると、「いやあ、あれだっきゃあ。」って、こういうことから始まるわけです。

そう言うと、会社に乗りに込んでいって、この委員会はこのようにやるので、すべて私の方で責任とってやらさせていただきますと。まず、そこで社長の了解を取る。その後、ご本人に説明して、「そんなに難しいことはないから、まずは出てごらんください。」と。それで、今度は委員会を所管する担当部とか担当課に行って、「いやあ、今度こういう方を委員として推薦するので、何とかそのへんよろしくお願いします。」と。そういう根回しをしながら、やはり1つは女性を育てていくという視点も踏まえながら取り組んでいる最中です。どうしても、女性の方が県内では社長さんは全国でも多いことになってますけれども、建設業の社長さんが多いので、それは多分、県議会議員だとか、市議会議員は社長になれないので奥様になっている場合もあるのだろうという1つの見方もあるわけですけれども。そういう意味では、まだまだ埋もれているというか、会社のためには頑張っていたいでいるんですけれども、もう一步踏み出して、社会のため、地域のためっていう部分のところを、ひとつ背中を押すようなものがあればいいのかなと。そのためには、やはり我々の立場からも、「まずは安心して行ってごらんよ。」と。あと、いろんなことをこちらでサポートするし、資料も差し上げますよってことで、そういうことも必要なのかなってことと、先ほど、人材バンクの話もございました。登録数が非常に増えていって素晴らしいことだと思います。これだけ増えていくってことは、これからも裾野を広げていくってことが大事なのかなと思いますし、我々がいくら自分が今いる立場から見ても、なかなか目が届かないところがあるし、全然分からないところもありますので、そういう意味では様々な角度、視野、視角、視点から、そういうこともやって人材をどんどんプールしておくことも大事なのかなという感じはしてございます。

それから、私どもはどうしても経営者、これからの経済という立場で見るとは、労働力は絶対的に不足していきます。国の法律の中で65歳までの再雇用も義務付けられておりますし、今回の法律の改正では希望者は全員65歳まで採用しなければならないとなっていますので。ただ客観的に見てみますと、ちょうど今65歳というと団塊の世代の第1年目の方がちょうど65歳の定年で、再雇用の義務付けも離れて今度は卒業していくわけです。すると、あと2年くらいすれば絶対的に労働力は不足しますし、企業とすれば新採用も控えていますので、従業員の年齢構成が非常に歪な状態になっていて、経営者の方々は非常に危機感を持っています。団塊の世代が抜けることによって、自分たちの技術の継承が果たしてできるのだろうか、うまく事業がつながっていくのだろうかということも気にしていますし、会社が苦しいと言いながらも採用していかないと本当に自分たちの企業が持続できるのだろうかということもございます。そういう面では、これからは絶対的に採用の部分は増えていくと私は見ていますけれども、その中で、これからは男だ、

女だという見方ではなくて、人材はやはり育てていってつくっていくというのがあります。設備なんかは金出せばいい物が来るんですけど、人材というのは育ててみないと分からない部分もあるものですから、そういう面では、女性の登用っていうのはこれから非常に大事だし、企業側から見れば、女性をどのように活用していくか、活かしていくか、より良いモチベーションを持続させていくことができるかというところがこれからの企業の発展の1つの大きなポイントになるかと思います。

【内海会長】

どうもありがとうございました。女性の活躍を促進するための企業の「見える化」作戦を、まさに山谷委員が今お話ししてくれましたので、これはすべての企業にとって重要なキーワードになると思うんです。人材の「材」は、青森県は「財」の方ですから。そういう意味では重要だと。たまたま昨日まで学会にいて、日本は国の成り立ちっていうか、それがイギリスと違って外国人労働者の扱いですよ。向こうは移民労働者ということで、全然帰化せずに、全然違う発想でヨーロッパは成り立っていますから。そういう意味では、今後の労働力っていうのは、国内労働力を含めて考えていく必要が出てくると思います。いずれにしても企業としては男女にかかわらずっていうか、そういう視点で、なおかつ、女性の様々な活躍を「見える化」でやっていくということですね。そのほか、いかがでしょうか。松山委員。

【松山委員】

今、何か企業の方から安心して出て行ってと言ってもらえるのは、きっと女性には心強いと思うんですけど、私はNPOを母体にはしていますので、少し企業の方とは違うかもしれません。最近、ここ10年くらい、企業の側でこの方をぜひ女性の管理職にと推す方がなかなか「管理職になりたい。」と言わなくなってきたという話を結構聞いております。

青森市内ではないんですけど、若い方とお話をする機会がありまして、だいたい25歳から30歳くらいの女性たち5、6人と話したんですけど、彼女たちも皆、俗に言う総合職で会社に入りながら、でも、次もう1歩なんですよ。次、もう一段階上がるところであるチャンスがあったんですけど。「管理職になりたい。仕事は大好き。」だって言いました。ただ、今の社会の中で結婚して子どもを産み育てて、周りの理解があるのが100%だとは彼女たちは言いませんでした。働き続けて一生懸命頑張るくらい、そんな理解があるとはまだ信じられないっていう方が実は5人の中で4人いたんですよ。できれば結婚もして、時には働き方もスピードを変えます、いろんなことするけど、まだやっぱり社会が、女性たちが、男性たちがワーク・ライフ・バランスで働けるような土台が少し言葉ほど追いついてきていないんじゃないかなって、すごくおこがましいんですけど思ったのです。こういうところはやっぱり、国を含めた行政の皆さんがこつこつと法律や施設をつくっていくことで賄っていきのかなと。何か今の若い人がそんなに、管理職にならなくても好きな仕事でいいんですけどって言うてるのが、ある意味とても悲しかったです。

【内海会長】

ありがとうございました。佐藤委員がおられますが、この間、NHKで家電の女性のチ

ームの番組（9月17日放送のTEAM 最高の自分になれる場所「美容家電の女たち」）をやってきましたよね。彼ら彼女たちはやっぱりブレイクスルーっていうか、突き抜けるっていうかですね、いろんな壁を突き抜けてああいうことをやって、また終わりがなくやっていくって目のつけどころがNHKだと思いましたけど。それは、そういうふうな状況が揃わなくても、何かどんどんやっていくような女性のチームで、一人ひとりは大変だけど、チームになれば何か違うものができていくことを紹介してくれたように僕は見てたんですけどもいかがですか、報道・マスコミ全般で。

【佐藤委員】

会長がおっしゃったのは、家電メーカーの美容商品のことですか。それは、様々新しい商品開発に取り組んでいるチームの様子をドキュメントした番組だったと思いますけど、たまたま、週末、昨日でしたかね、民放さんを見ててもですね、食品メーカーでやはり、男がわあわあ言っても売れる商品はできない、女性に任せるんだっていうそういう社長の一言で新しい商品開発をガンガンやっているっていう事例を紹介していました。

先ほど、山谷委員から力強い応援しますよという御発言もありましたけれども、この青森の地域の中で、私どもとしても、例えばそういう動きを紹介していく、本当に小さい会社でもアイデアを出して、この競争の中でね、商品開発していらっしゃるところは、有名な話ばかりじゃなくて、もしかしたら結構あるんじゃないかなと。特に青森の場合は、私どもの番組でも、例えば、和菓子とかですね、かなり美的センスの素晴らしいお菓子っていうのは、BSの特番でこの間御紹介したら、ものすごい反響があるんですね。ですので、それはもちろん、和菓子の特集ですというときに男女共同参画の視点を意識してつくっているわけではないんですけど、青森の美的センスって言いますか、例えば、こぎん刺しですとか、和菓子の形にする力とか、女性ならではの発想がものすごくあって、私どもは表立って男女共同参画でできたお菓子ですなんて言う必要は全然ないと思いますけれども、そういうのを紹介していくことで、会社なり、あるいは開発チーム、開発に携わった人が元気が出てくるというような、それがまた全国にも知られていくようなのがあったら、私どもなりの後押しをもっともっとやっていけるんじゃないかなって思っています。

【内海会長】

よろしく申し上げます。後ろにもマスコミの方がおられますけれども、ぜひ、そういうのを申し上げます。家電メーカーの番組でとても良かったのは、ワーク・ライフ・バランス、子育てで早目に退社するっていう、その部分をもう一人の人がカバーすると、そうやって、その人も自分の人生は別に持っているという。そうやってチームの中でやっていって、何かそういうことをどんどん紹介していってくれるっていうのは、知らないと分からないっていうのがあってですね、今まで分からないことが多かったので、そういう意味では、どんどん紹介をしていただきたい。そういう意味ではうちのところがやはり表彰とか宣言をして出したという前のこともありましたので、いかがでしょうか。

そういうようなところで、鈴木委員が訪問営業をしながらトップにいろんな形でお願いをし、青森県としてそういうのをどんどんマスコミが取り上げて広めていくと。やっぱりモデルになるものが目の前にたくさんあれば、つまみ食いしながらでも、どこかいけるか

もということになるかもしれませんが。そのほか、いかがでしょうか。今の「見える化」計画の関係で。はい、益城委員、どうぞ。

【益城委員】

先ほどの松山委員の意見を聞いて、私もちょっと思ったんですけれども、社会がまだまだついていけないというところで、例えば、今、私は管理職として務めていますけれども、うちも管理職は男性の比率の方が非常に増えてきています。仕事柄、女性の職場ではあるんですが、流れが逆と言いますか、女性のところに男性がどんどん入ってきているのが現状なんですけれども。先ほど、育児休業、男性の育児休業もポイントがマイナスになっていましたけれども、女性が育児休業を取るのは当たり前ようになってきています。ほとんど90%は、産前・産後休暇の後の育児休業を取るようになっていて、時代の流れと言いますか、そういう人が増えてくると皆が取りやすくなるなっていることをすごく感じていて、男性はなかなか育児休業を取る人っていうのは、とても勇気のいることじゃないのかなって思います。当然手取りも少なくなりますし、復帰後も心配でしょうし。もちろん女性もそうなんですけど、誰か1人取ってくれば、後に続くのかなっていう気はとてもするので、先ほどフォーラムのお話をされておりましたけれども、国や県が待ちの姿勢っていうんじゃなくて、もっと積極的に企業に働きかけて、例えば、一番先に育児休業を取った人を表彰するとか、何かもっともっと具体的に企業に働きかけてくれば、あるいはこういう提案、こういうアイディアがあるよみたいなものを並べてくれば、もっともっと取りやすくなるのかなっていうことを感じました。

【内海会長】

はい、ありがとうございます。産まれた子どもの数の方が多すぎて、追いつかなかったというのが男性の育児休業取得率を下げたことになりましたが、それはそれでとてもうれしいことではあるんですけど、そのほか、日景委員の方で何かありますか、大学関連で。

【日景委員】

私も男性の育児休業取得率が下がったのは何か逆行しているなとは思ったんですが、一方で先ほどの資料2の現状と施策の37頁の青森県はM字型にはならないというところがあって、育児休業を男性が取るような状況にするには、ある程度戦略が必要かなって思っていたんです。つまりですね、うちの大学教員の中でも、昨年度1人初めて男性で育児休業を取った方がいらっしゃるんですけど、取得期間は1か月だったんですね。なぜ1か月なのかというと、やっぱり給料が減っちゃうということのようです。これは非常に大変なことで、パートナーももちろん働いていますが、パートナーが民間企業の勤務のために、何しろ早く職場復帰させないと、場合によっては退職しなければならないかも知れないので育児休業を取ったということが背景にあったようです。また、育休中の給与が高ければもっと長期に取得したということも話していました。だから私が1か月取ったんだと。だから今60%の手当を80%くらいまで上げられるのであれば、もっと男性の育児休業取得率は上がるんじゃないかなって思います。

もう1つはその前に、やっぱり雇用の問題で、安定的にちゃんと給料もらえる、毎月決

まった給料がちゃんといただけるような体制になっていたら、この育児休業取得率も上がるんじゃないかなと思いますので、単にこの数字が下がったからだけじゃなくて、その背景にあるものが何かという見極めをしていかないと、結果的に取得率を上げようと思っても、うまく上がらないのかなって思いました。

ですから、県がこの後、雇用を上げるとか、そういう遠回りなこともやっていかないと、育児休業取得率に結びつかないのかもしれないというふうに思いました。以上です。

【内海会長】

先ほどお配りしていただいた資料について、せっかくですからどうぞ。

【日景委員】

そうですか。今日は、弘前大学の男女共同参画について話してくださいと言われましたので、資料を4枚用意しました。1枚ものは私が簡単につくったものです。

それから、「弘前大学男女共同参画推進室活動記録概要版」というのがありますが、これは2011年度の概要版で、後でまたお話ししますが、JST、独立行政法人科学技術振興機構の女性研究者支援モデル育成事業に応募し、2010年度から3年間で1億円程度いただいて現在事業が進行中です。それから「さんかく通信」を定期的に1年間に2回発行していますが、本日は最初のもので最新版のvol.7を持参いたしましたので、後でご覧いただければと思います。

私がつくった1枚ものをご覧ください。私は、現在、本学の男女共同参画推進室長を仰せつかっております。

本学の男女共同参画は形なりにはある程度できてはいるんですが、なかなかうまくいってないと思います。それはなぜかという、今の1枚ものの資料の上の方にカラーの図があるのですが、体制としてはこのような形で、男女共同参画推進室は、各部局から2名の室員と学長推薦で3名の計15人で構成されています。あとは、必要に応じて例えば何かの調査をするときは、そういう資格を持った人に協力職員という形で加わっていただいて、そのアンケートの内容が適当なものかどうかをチェックしていただくようなこともやっております。それから、併せて県とか市との連携を行っていますが、人事課等、学内部局との連携があまりうまくいっておらずなかなか進まないのが現状です。

この推進室がつくられたのは3年前なんですが、準備室がその2年前からありました。前の遠藤学長が本学でもこれをやろうというトップダウンでできましたが、先ほどお話ししたように、学内の連携がうまくいかなかったという面があります。

また、学長がこの2月1日付けで変わりました。遠藤学長時代には大学として男女共同参画宣言を出しましたが、新学長の男女共同参画への姿勢を明確にするために、担当理事からの学長宣言を出すようにとの指示がございまして、この6月14日に学長宣言を出しました。

それから、裏の方は、平成21年、つまり3年前に推進室が発足するときの行動計画です。まだ、進んでないものもあるのですが、さきほど、国の「見える化」は(1)の1の問題の可視化という形で私たちも位置付けております。

弘前大学は、青森県内の大学の中では最も大きい大学で、教職員の数は2,420人か

2, 430人くらいおります。職種も様々、仕事内容も多岐にわたる職員の要望や考えなどを束ねていくというのは、かなり厳しい状況状態にあります。

例えば、県の女性登用の話がありました。私どもは女性教員が4月1日付けでは15.4%しかおりません。それにはいろんな背景があると思うんですが、1つは女性が公募してもあまり応募してこない状況がいちばん大きいところです。特に理系の理工学部、農学生命科学部の女性教員の割合が3%、4%くらいのところですから、それらの学部には数名の女性教員しかおりません。これは、医学部よりも少ない数字で、次世代育成という面からも大きな問題になっています。

しかし、そういう中で少しは進んだものもあります。例えば、役員12人中に女性はいませんが、経営協議会18人に1人女性が入りました。前はゼロでした。それから教育研究評議会28人中2人が女性です。まだ微々たるものですが少しは進んできているかなと思っています。

さて、行動計画の(2)の1のところにワーク・ライフ・バランスというのを私どもも入れておりますが、現実はなかなか厳しくて、残業しないで8時半から5時で帰れるという状況にはほど遠い状況です。でも、その中で考えていることは、例えば、公的な会議に関しては勤務時間内で終わるようにしましょうということです。当たり前じゃないかと思われるかも知れないんですが、私どもは5時間目が終わると17時30分で勤務時間を既に過ぎておりますが、会議出席者のメンバーが全員揃う17時30分の後に会議をしています。それから、大学院関連は最後の授業が終わるのが夜9時になりますので、そこから会議をやるというようなこともあって、なかなか勤務時間内に会議を終えるのは本当に難しいところです。

一方で、子育て関連に関しましては、御存知の方もいらっしゃると思いますが、「ひろだい保育園」という24時間体制の保育園が病院のすぐ横にあります。いつも定員満杯状態で、例えば、今、妊娠中の方が2人目もそこに預けたいと思っても、空かないと預かっていただけないので、そうなってくると1人目は「ひろだい保育園」でも、2人目は違うところということになり、かえって問題だということも話題になっています。

また、10日ほど前に附属病院の女性医師との意見交換会を行いました。病児保育がかなり切羽詰っている問題のように見受けられました。つまり、例えば、お子さんがインフルエンザになって、御自身はインフルエンザではないんですが、患者さんを診るために自分を媒体として患者さんに移ってしまうというケースも考えられるため、結果的にその方がお休みをせざるを得ないということです。これについては、今後考えていこうと思っています。

やっぱり所帯が大きいと、なかなか難しいことがたくさんあります。そういう点では、むしろ、小さな大学の方が結構うまくいったり、即効性もあるかなと思っているところです。

また、私どもの大学ではいわゆる一般教養を大学にいるすべての教員で授業することになっております。教員は毎年1コマを担当する義務がありますので、私は男女共同参画関連と環境関連の講義を隔年で担当しています。今年度は前期に「男女共同参画社会を考える」という授業を行いました。この中で1日だけは、集中で5時間通しで行っています。なぜかと言うと、ワークショップをやるためなんです。少なくともこの講義を受講した学

生たちは確実に変わってきます。なぜならば、「今まで当たり前だと思っていたことが、当たり前じゃないんだ」と気づいたり、「これはジェンダーって言うんだ」と理解します。

また、ワークショップをやることによって、たぶん彼等彼女等が今後、自分の考えをジェンダー視点でいろんなことを考えたりしてくれるんじゃないかなと期待しているところ です。

ですから、なかなか難しいんですが、できれば必修教科みたいな授業科目に位置付けられたらすごくいいなと思います。しかし、何しろ学生数がすごく多いものですから、1コマ、2コマくらいの開講ではとても足りませんので、そのあたりは今後チームとかをつかってやれたらいいのかなと思っていますところ です。

また、最後に、今年度初めてアピオあおもりと弘前市市民参画センターとの交流を10月の最下旬の土日に私どもの総合文化祭で行います。アピオあおもりと弘前市市民参画センターからは、パネルや資料等を、私どもの男女参画推進室は女性研究者のパネルを展示いたします。

大学の正門を入れて200mくらい右手に50周年記念会館がございますので、もし、お時間がありましたら是非お越しく下さい。ただ、私は土曜日は附属中学校の公開授業があり、朝からそちらに行っておりますので、私に会いたい方は日曜日にいらして下さると大変ありがたいと思います。長くなりました。以上です。

【内海会長】

はい、どうもありがとうございました。一応、想定されるようなところの御意見はいただいたわけですが、そのほか、今の国、あるいは県を含めて、女性の活躍を支援するというようなところで、あるいは「見える化」を含めて何か御意見ございますでしょうか。はい、北村委員。

【北村委員】

質問です。現状と施策の29頁に大学・短期大学等への進学率のグラフがございまして、このグラフを見ますと平成23年度になってから、元々男性より女性の進学率が本県は高いようですけれども、男性がガクッと下がっているのは早く働いてお金を稼いでこいというのか、どういうふうに捉えたらよろしいのかということと、今日は、千代谷先生もいらっしゃいますので、最後の指標の自殺死亡率がございましたね。自殺の理由はよく分からないと、個々に違うというような説明がございまして、いじめによる自殺って本県はこれまであったのかどうかということ、これは千代谷先生にお聞きすることと、29頁のグラフのガタッと下がったというのは、どんなふうに捉えていらっしゃるか、この2つです。

【内海会長】

はい、ありがとうございます。いかがでしょう。千代谷先生、後半の部分だけでも。

【千代谷委員】

いじめによる自殺というのは聞いておりません。それから、大学・短期大学等の進学率ですけれども、これは全国平均ですとだいたい同じくらいです。56%くらいですね。男性も56、女性も56くらいですね。ただ、女性の56%は全国平均の中では、短期大学の進学者数が約10%含まれております。4年制大学ですと45%くらいです。本県の場合は、女性は短期大学も入っているんですか。青森県もだいたい10%くらいは短大に入っているんじゃないかと思っておりました。男性がガクッと下がった原因は、精査っていうか詳しい調査は行われておりませんが、最近ですと、リーマンショック以降、青森県の場合、経済的な理由で進学を断念するという生徒が増えているのは事実です。

【内海会長】

よろしいでしょうか。

【北村委員】

ありがとうございます。国の内閣府の会議でも、進学率のことがちょっとテーマになったことがあって、子どもは親を選べない中で、優秀な子どもでも進学をあきらめるということは、国益に反するのではないかというようなこともございましたので、ぜひ、これはもうちょっと教育委員会等の御協力をいただきながら、本県も、優秀でありながら進学を断念している子がどれだけいるのか、そういう子を、じゃあ、奨学金を新しく皆でカンパして基金をつくるのかとか、そういうところに進んでいかなければならないと思うんですけれども、それは先の話ですが、実情はどうかをぜひ御調査いただくことが必要なのではなからうかと思えます。

それから、もう1点、初めのところで内海会長さんの方から、消防団のお話で調査を依頼されておりましたが、確か青森県は女性だけの消防団っていうのも、町とか昔の村の地区のところに行くと、農村地区に行くと、女性だけの消防団がいくつかあったように思うんですが、もう解散してしまったかどうか分かりませんが、それがその後どうなってるのかっていう御調査もいただいて、それから、例えば下北半島ですと、原発の立地地域ですから、それが女性が危機管理にどんなふうに関わっていかうとしているのかっていうのを、これはむつ市の役割かも知れませんが、どんな動きがあるのかっていうのも御調査いただきたいと思えます。これは今後へのお願いです。

【内海会長】

はい、ありがとうございます。進学率の分析は僕の分野なんだけど、いくつかありましてですね、1都道府県に競合する学部学科はつくらないという、かつての文部科学省の制約がありまして、青森県ではそういう意味では非常に学部はまんべんなくあるようで、大学の数は少ないわけですね。短大は似たり寄ったりあって、そういう意味ではほかから比べると、進学しようと思っても、他県へ出るというようなケースがあります。その分費用は高くなるわけですね。それから、弘大も公立大もそうですけど、県内の充足率というのはいろいろ問題がありましてですね、公立大の場合は学費を安くし云々という別の形のあれがありますが、実は全国的な展開をしております国公立大学はどうしてもということがあって、そうすると学力問題も含めて出てくるということも1つあるんですね。

それから、隠れているのは実はドロップアウト率でありまして、これがかなり多くて、読売新聞が報道するんですけども、私立も含めてかなり多いんですね。そういうのを見ているから、どうしても進学率は。専門学校を含めてその他ってなると、これは全然違う比率になります。

それから、いじめに関してはこの前も調査ありましたが、やや偏ってるのはいじめられた調査はしていますが、いじめたと、最近私は何人の人をいじめたという調査は一切ないんですよ。そこで数の齟齬というか、乖離を見てやらなきゃいけない。いじめられるということはいじめる側がいるわけですから。それで、いじめた側の数を把握した上で、やっぱり対症療法じゃなくて、いじめるということは良くないということをやっているといまざらうと。だから、これは教育としては考えなくてはいけなくて、5歳の子の親が小学校行っていちばん心配しているのは何か。幼稚園・保育園のときは、学区が関係ないから親の都合で入れてましたけど、小学校は学区があってそこに行く。だから、友達できるかなってのと、もうひとつは大半の親はうちの子がいじめに遭うんじゃないかしらって心配はあるけど、うちの子がいじめるんじゃないかしらって心配している親はゼロなんですね。だから、そういう意味では、まさにこういう感覚ってのは女性の今まで視点だったんですよ。いじめるんじゃないかしらってという視点をですね。だから僕は男女共同参画の視点っていうのは調査でも必要だっていうふうに思いますけど。消防団含めて、次回で結構ですので、よろしくお願ひしたいと思います。

だんだん時間も経って参りましたので、いちばん最後にまた若干御説明いただいた後ですね、御意見も頂戴したいと思います。それでは一応ですね。これで案件の1・2・3、3つは何とか終わりました。

いよいよ、県も予算編成に入るわけですけども、先ほどの案件1につきましては、私の聞いたこと以外に何もありませんでしたので、それも含めてですね、あるいは本日の3つの案件以外、議題以外でも結構です。何か青森県の男女共同参画の推進について御質問、御意見等ございましたら頂戴したいと思いますが、いかがですか。

【大内委員】

大内と申します。よろしくお願ひします。この間、8月30日ですが、弘前で「ワーク・ライフ・バランス」フォーラム in 弘前というのがありまして、私はパネリストとして参加させていただいたんですが。そのときにちょっと感じたことと、それから今後の流れというのでちょっと質問したいと思います。

市からの要請としましては、言葉の意味の定着っていうのはやはり図られてないというような考えが大きいということだったんですが、私個人としては、誰でもがこれまで御経験していると。例えば、御結婚するとき、子どもが産まれるとき、親が病気になるとき、そのときに例えば男性であれば転勤とかはありますから、その都度都度に考えてることだと思っただけなんです。それがまた、新しい言葉になって出てきているということだと思っただけなんです。それで、そのフォーラムでちょっと感じたことは、どうしても企業にとって今回のテーマは割と企業の人たちということだったものですから、プラスアルファのところを出そうという意図が当然あるわけで、それは当然素晴らしい、いいことだと思っただけなんです。そこだけで言うてしまうとどうしても説得という「これいいですよ。」の形になりますので、や

っぱり御納得いただけるような形というのをもっとももっとつくっていければなあ。ちょっと難しいとは思いますが、そのへんのところは感じました。

あと、そのとき、アンケートを確か取っていただいたと思うので、そのアンケートをしっかりと見ていただいて、次の、それこそ先ほど言いましたターゲットですよね、いろんなことに関わってくると思いますが、その部分に活かしていく。また、フォーラムをやる、また、それは次の段階にプラスアルファにしていくと。同じことをずっとやっても多分ダメだと思いますので、そのへんのセグメントをしっかりと展開していただければなあと思います。

最後にもう1件、質問ですけど。参加者の割合というのはどのような形だったんでしょうか。あのとき、120、130名だったということだったんですが。企業の方が多かったんでしょうか。1点質問です。

【内海会長】

よろしいでしょうか。じゃ、参加者の割合。御意見の方は頂戴しておきます。

【事務局】

だいたい、企業の方が3割、女性・男女共同参画関係の団体の方が2割、それから、行政の方とかですね、いろんな分野の方がまんべんなく参加していたという状況です。

アンケート結果についても取りまとめましたので、追ってお返しするようなことでよろしいでしょうか。あと、どうしてもワーク・ライフ・バランスとか女性の活躍とか言ったときに、経営者の方の意識改革が非常にポイントだなと思っております。それで、フォーラムの席で大内さんがお話しされたように、うまく経営者の方を説得していくっていうコツをここでもまたお話ししていただければ、逆にありがたいのですが。よろしくお願ひします。

【内海会長】

せっかくですから、ちょっと。

【大内委員】

1点ですけども、結局、今は子育て支援のところが非常に大きい。男女が働きやすい職場をつくる点のところが多と思うんですが、先ほど、ほかの委員の方からも出たんですが、2007年問題がありますので、団塊の世代があと15年くらいですかね、70年代後半になると、今度はその人たちが大量介護の時代に入ってくるわけですよ。今の30代、40代のバリバリ働いている人たちに関係してくることも含めて、そういう伝え方も必要かなと思いました。

【内海会長】

はい、ありがとうございました。2030年には65歳以上は3分の1でしたか。だからマーケットも全部変えなければいけない。従来のようにダメだと、京王デパートとかは、高齢者向けでゆとりを持っている層に変わらなきゃいけない、このへんのところはそ

れも含めて、東奥日報が「縮む社会」ということで青森県をいろいろ分析されておりましたけれども。そういう状況の中で、それから、山谷委員もおっしゃったように、労働力が絶対的に不足してくると。昔よりは確かに、給料は最近下がっていますが、かつてよりは生活で食べられるものはちゃんと食べてるし、良くなっているんじゃないのって年配の方がおっしゃってですね。芋を毎日食べたりして過ごしてるわけでもないしなって思ったりして、でも給料は下がって何が云々ということ割合クローズアップされてるところもあってですね、そういう意味では改めてワーク・ライフ・バランスっていう問題を時間軸って言うんでしょうか、そういう中でもあるいは空間軸で横でもいろいろ議論していくような、そして、青森らしい生き方・あり方を若者に提供して、また、大人がモデルを示すと。また、企業もそれを出していくというようなことができればですね、先ほどの建設業の社長さんが多い云々ってありましたが、リアン・イエローって、重機の色を黄色にした社長リアンさんということではいろんな意味で考えなきゃいけないですし、千代谷委員がおっしゃったように、キャリア教育っていうのが、日本でも随分、アメリカのマーランドがすべての教育はキャリア教育であるということから出てきたわけですけども、そういう意味ではやっぱり生き方・あり方について男女共同参画の視点で、私たちは青森県らしさっていうのを、全面的に考えていく必要があるんじゃないかって伺っておりました。で、その進ちょく状況というものも、やはり裏にあるものを私たちは委員として、ちゃんと見てく必要があるということだと思いたいますが、全体を通していかがでしょうか。はい、富山委員。

【富山委員】

育児休業取得率ですけども、男性の取得としてカウントされるのは、例えば1週間でも可能でしょうか。県あるいは鈴木委員にお伺いしたいんですけど。と申しますのは、私1年に数回、研修医と男女共同参画について話し合う機会がありまして、研修医の男性も育児休業を取れるものなら取ってみたいって言う人も最近増えています。

ただ、実際に1か月、数か月というのは取れないのがほんとの状況です。ところが新婚旅行や夏休みは皆さん1週間くらいは平気で取るんですね。であれば、もし1週間であれば取れると、そういうものがあるだけで、発想の転換、視野が変わってくると思うのですけれども、もしそれを取れるのであれば、今、育児休業が取れる男性医師はほとんどが青森県内は自治体病院に勤めていますので、地方自治体の方から県やいろいろなそういう形を通して、「こういうものが取れます。取って見たら、1週間でも。」という形で動いていただければ、若い先生は取りやすいのではないかと思うのですが。

【内海会長】

いかがでしょうか？

【鈴木委員】

まず、育児休業は期間の制限がありませんので、実は1日でも取れますが、1人の子に1回限りという制限がついてます。ただし、平成21年に改正が行われて、産後8週間と言っていますが、その8週間以内に産後休業していない方、ほとんど男性になりますが、

その男性の方が産後8週間以内に育児休業を取って終わるという場合は、もう1回別に取り得ますという改正が行われています。

例えば、妻が産後、母体回復ということで産後休業がありますが、その間にお子さんの面倒を1週間でも見てあげるとか、あるいは2人目、3人目となると、上のお子さんも交じって産後の回復は大変なことになりますので、そのときに2人目、3人目もみながら育児休業を取ってあげるなど、男性の育児休業取得を促進させましょうという改正が行われていますので、そういったことも含めて、私どもいろいろ周知をしているところです。

また、ある企業におきましては、実はなかなか育児休業は無給ということで取りにくいということがあるので、最初の5日間は有給にしますという企業があります。その企業では男性も5日取ってます。5日取って終わりにしているというのがほとんどですが、もししたら、男性が5日取るという企業風土がありますので、中には必要に応じて1か月取りたいとかという男性も出てくるのではないかと私どもは期待しております。

【富山委員】

まず、隗より始めよで、公務員からということですが。地方自治体病院の医師にも数日間の休業を働きかけていただければ、取りやすくなるのではないかと、そして、カウントも上がってくるのではないかと思います。

【内海会長】

はい。ありがとうございます。よろしく申し上げます。

文化ですね。やっぱり最後はね。ということで予定しておりました時間に近づいて参りましたので、ここで議事の方は終了させていただきたいと思っております。すべて事務局にお返しをいたします。

【司会】

内海会長ありがとうございました。審議会につきましては以上で終わりとなりますが、県企画調整課では、青森県基本計画未来への挑戦の推進状況について、各種会議等で周知するためのプロモーション活動を行っております。本日こちらに見えていますので、プロモーションについて、若干お時間を頂きたいと思っております。では、申し上げます。

【企画調整課】

(審議会の議事以外につき、省略)

【司会】

これをもちまして、第25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。委員の皆様、お忙しい中、どうもありがとうございました。