

公開資料

戦略的創造研究推進事業（社会技術研究開発）

「持続可能な多世代共創社会のデザイン」
研究開発領域

平成27年度採択 プロジェクト企画調査
終了報告書

「輝く女性のワークライフバランスづくり
を通じた持続的地域デザイン」

調査期間 平成27年10月～平成28年3月

研究代表者氏名 亀岡 孝治

所属・役職 三重大学大学院生物資源学研究科・教授

目次

1. 企画調査の構想.....	2
2. 企画調査の目標.....	2
3. 企画調査の実施内容及び成果	4
3-1. 地域産業調査結果.....	4
3-2. リモートガイドウェア（Remote Guideware）	14
3-3. インターンシップ	13
3-4. ワークショップ	16
3-5. 目標の達成度とロジックモデル.....	27
3-6. 主なミーティング等の開催状況.....	30
4. 企画調査の実施体制.....	31
4-1. グループ構成.....	31
4-2. 企画調査実施者一覧	32
5. 成果の発信等	33

1. 企画調査の構想

三重県の生産年齢人口は平成7年にピークを迎え、以降減少に転じている。合計特殊出生率は、平成25年で1.49と低く、特に、有配偶出生率は全国平均を下回る。また、男女ともに若年層が大きく転出超過となっており、20歳代・30歳代においては平成17年以降女性のみ転出超過にある。また、特に農林水産業や建設業など、地域社会・経済を支える基盤に大きな課題を抱えている。

こうした中、女性の活躍に期待が集まるが、女性は、一度キャリアを中断すると、その先の全てのライフステージで不安を抱くことになる。すなわち、女性の就職促進、女性の定着支援、休職中の女性の復帰支援、離職した女性の復職サポートなど、女性が様々な人生のステージを通して安心して地域で生きていける諸条件が、地域のボトルネックとなっている。

こうした問題の解決には、男性を含め、多世代が協力した取り組みが重要であるが、そのためには、まず共通の認識やビジョンを持つことから始めなければならない。世代を超えた認識づくり（理解と共有、課題の明確化）、および取り組みに向けたネットワークづくりが、本企画調査の主たる課題である。同時に、こうした取り組みが新たなものであることから、若者（学生、特に男子学生）を引き込むための制度（インターンシップ）、ネットワーク内における異なる業種、地域間のコミュニケーションをおこなうためのシステム（ICTネットワークシステム）についても、その可能性と問題点を予め検討しておく必要がある。

2. 企画調査の目標

①多世代での理解と共有

女性を取り巻く世代、ライフステージごとの様々な問題を、男性も含め、多世代で互いに理解し、また、どのようにして“地域で輝ける”可能性があるのか、業種、地域、世代を超えた認識の共有を図る。

②解決すべき課題の明確化

どのような問題が存在するのか、また、その原因はどこにあるのか、解決すべき“地域の課題”を明確にする。

③社会実装をおこなうためのモデル地域の選定

典型的な課題を抱え、比較的スムーズに取り組みがおこなえと考えられる市町村を、モデル地域として選定する。

④実施体制づくり（地域・異業種間ネットワーク／インターンシップ／ICTネットワークシステム）

地域、業種を越えたネットワークを構築する。インターンシップの試行をおこない、その効果および問題点を抽出する。また、ICTネットワークシステム（リモートガイドウェア）の利用の試行をおこない、実際にシステムを動かすと同時に、より有効な活用方法についての検討と、課題の抽出をおこなう。本企画調査提案時のロジックモデルを図1に示す。本企画調査で行う課題（リサーチ・クエスチョン）は赤で囲んだ部分であるが、この部分を抽出して図2に示した。

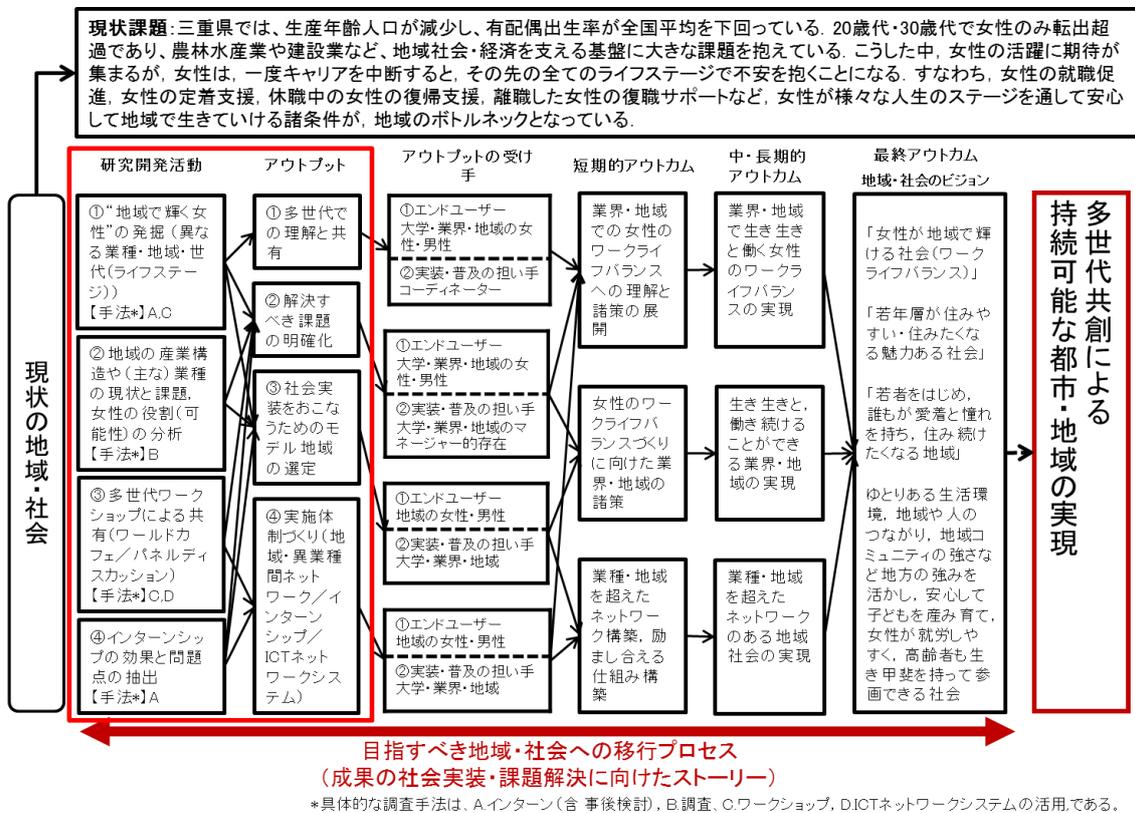


図1 本企画調査提案時におけるロジックモデル

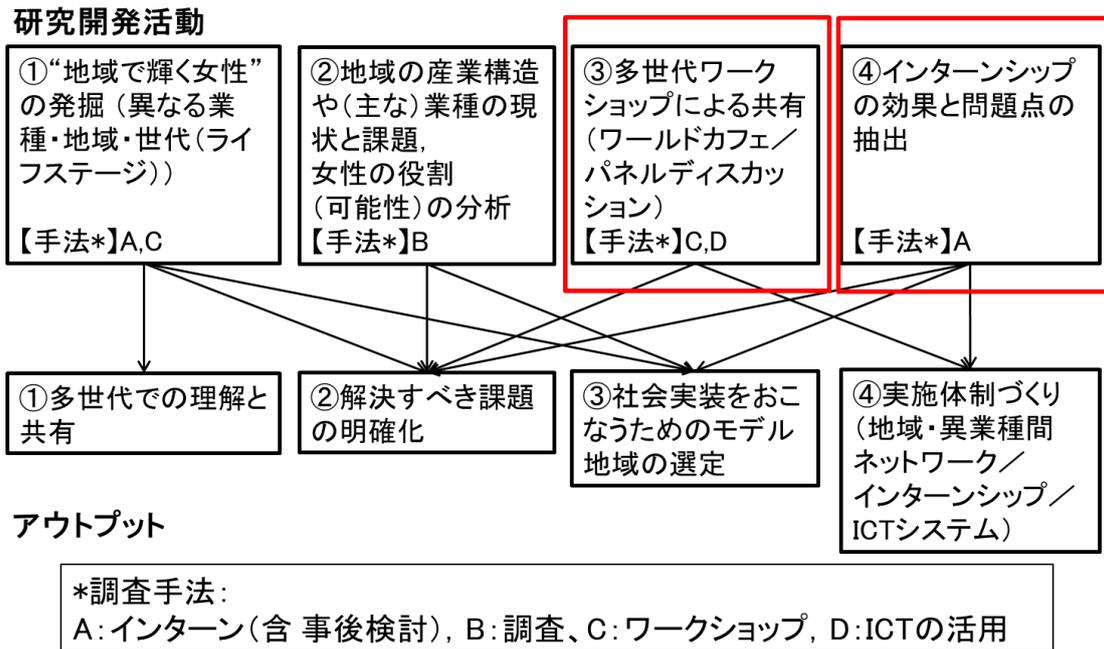


図2 本企画調査の課題 (リサーチ・クエスチョン)

3. 企画調査の実施内容及び成果

3-1. 地域産業調査結果

本調査の目的は以下の3点である。

1. 三重県の農林水産業、観光業、建設業、における、女性・夫婦のワークライフバランス
2. 女性のワークライフバランスづくりを広く進めていくために、地域自治体・企業・大学等が、多世代で取り組んでいくための連携目標と連携方法の調査
3. 高齢化や労働人口の減少といった日本社会の現状に対し、その解決策のひとつとして、女性の活躍はどのように機能し得るのかという視点からの調査

この調査を農林水産業・観光業・建設業を対象に行ったので以下に順に述べる。

(1) 農業

A. 三重県からの報告

①「家族経営協定」のとりくみ。事例の紹介

事例1：津市、妻が認定農業者、夫が後に就農。長男が社長に

事例2：肉牛農家、家族で「協定」を結ぶ。法人化、六次産業化、

事例3：お茶農家、娘が就農、結婚をきっかけに夫が就農。

『協定』によって法人化、六次産業化、

- ・ 「家族経営協定」のメリット。

『認定農業者制度』、『農業者年金』、『農業改良資金』『農地の斡旋』

『協定』により経営移譲をスムーズに行える。新規就農者に寄付金がもらえる。

- ・ 『協定』を結んでいるのは、三重県で 361 件、夫婦、兄弟、孫までを含む様々なパターン。39 歳以下の女性を含む。三重県内では 71 件女性、22 件が法人。全国的は 55462 件。
- ・ 参考資料

<http://www.mate.pref.mie.lg.jp/sankaku/file/kazoku.pdf>

http://www.maff.go.jp/j/keiei/kourei/danzyo/d_kazoku/

http://www.maff.go.jp/j/keiei/kourei/danzyo/d_kazoku/pdf/kyoutei.pdf

②県の事業「若者が安心して農業参入できる環境作り推進事業」のご紹介

農業と少子化。働きやすい環境が必要。

- ・ 『農業の少子化について考える』 ワークショップ県内3カ所で行った。
- ・ タイムマネジメント～仕事と生活をバランス良く」をテーマに推進実践フォーラムを開催
- ・ 啓発指導。ワークライフバランスシート。男性のワークライフバランスに焦点を浴びせて
- ・ 参考資料

<http://www.pref.mie.lg.jp/NKEIEI/HP/wakamono/hatarakikata.htm>

③県の事業「三重の輝く女性就農実現支援事業」の紹介

- ・ 女性のM字カーブ。仕事から離れた女性に就農を、という視点
- 1) 農業との出会いプロジェクト活動支援事業。体験。NPO への委託事業
- 2) 育児期の就労開始プログラム開発・自称事業。5 件の委託事業の展開。
- ・ 「三重の輝く女性就農実現支援事業」では、H27年度、有限会社田園、一般社団法人あさひファーム、特定非営利活動法人マザーズライフサポーター（3件）が、平成27年度みえの輝く女性就農実現支援事業育児期の就労開始プログラム開発・実証業務委託企画提案コンペで選定された。

この中で「特定非営利活動法人マザーズライフサポーター」にこままクラブ（3カ所で試験）については、先日、別の会合で、浅井農園さんから紹介があった。コラボワーク、5人が仕事、5人が子供の世話という試験的な事業。

- ・ 参考資料

<http://www.pref.mie.lg.jp/NYUSATSU/2015110225.htm>

<http://www.pref.mie.lg.jp/NYUSATSU/2015120082.htm>

B. 三重県農業研究からの、「若者が安心して農業参入できる環境作り推進事業」2カ年に

ついて詳細説明

- ①女性農業者における農業と家庭の両立の実態と課題。家族経営農業の中では女性が家事・育児を担当。農業と両立支援する取組が行われていない現状。現状把握（2つグループ、①農業経営者の嫁、②Iターンで女性新規就農）。
- ②両立するための資源と課題。資源＝親の農業・育児参加（Iターンの場合は難しい）、夫の家事・育児参加（夫の理解の問題）、外部人材（雇用労働力、保育園）、農業の魅力（職住近接、経営安定、休日が好きなときの取れる、農業の楽しさ）、本人の能力（巻き込む能力～夫に、農業経験や能力、事務仕事＝女性というケース）、参入機会（世代交代、Iターン）、意識（系家改善、キャリアアップ、農業参加などの意識）
- ③課題。「性別役割分業」（親・夫の意識）、「親への遠慮・あきらめ」、「躊躇（育児のために仕事を増やさない）」、「農業経営の安定」「地域とのつながり（さまざまな地域の役の負担がある）」、「キャリアアップ（きっかけがない・仲間がいない）」、「働き方（休日が取れない、労働力が少ない、育児期の体力・時間・・・）」
- ④参入意識と環境。「参入を促進する環境（楽しさ、能力・経験、労働力少ない、世代交代）」「参入を抑制する意識（性別分業、あきらめ、など）」。性別役割分業の生活に変化がない。
- ⑤両立を可能とする働き方。労働の量（休日、出産・子育て、こどもの病気、体力）。労働の質（やりがい、楽しさ、生産性）。「労働力保管がある」「農業そのもののやりがいや楽しさがあり、労働生産性」
- ⑥男性農業者の家事・育児参加についての聞き取り調査。共働きの増加、ワークライフバランスについての意識の高まり、家族経営では家事・育児は女性がメイン。（ケースa）妻が農業外で働くケース。女性＝学校の教師。家事・育児が女性に集中。男性は放課後、長期休みに子供の世話、（ケースb）Iターンで移住・就農、家事・育児は女性が中心、親の協力難しい。（ケースc）妻が農業を育児休業中。夫も家事・育児に参加、家族も農業もどちらも大事、男性も積極的に家事に参加する意識、（ケースd）夫農業、妻家事・育児という役割分担。地域活動に夫は積極的、妻家事。親と同居＝育児も農業も協力、柔軟に対応。「両立の対処体制」＝サポートの要請（育児、農業）、仕事量の提言、仕事の効率化、線引き、仕事と家庭を近接させることにより両立、『家事・育児が農業に与えるプラスの影響』＝時間管理、メリハリ、生活の充実。効率的な農家経営、地域活動の広がり。【見えてきた課題】妻が農業外で就業するケースは男性の参加は不可欠、
- ⑦農業法人従業員の仕事と農業の両立。雇用労働者のワークライフバランスの実現重要視、「育児・休業労働法」農業分野での利用が課題、三重県新規就農者（39歳以下）＝年間120人くらい（法人就農6割、独立・自営就農4割）、全国に比べ多い。配偶者は別産業に就業可能性高い。20～30代が多い、これから結婚、仕事と家事・育児両立したいという意識高い。職務満足度は低い。看護休暇利用したいという意識。性別にかか

わらず仕事や家事に関わりたい。

この報告から、男性が育児しやすい環境作りという課題が明らかとなった。このためには、「風通しの良い風土づくり」+「就業規則に育児休業制度を位置づけること」が重要である。

- ・ 参考資料

<http://www.pref.mie.lg.jp/NKEIEI/HP/wakamono/0902siryou1.pdf>

<http://www.pref.mie.lg.jp/NKEIEI/HP/wakamono/0902siryou2.pdf>

C. 議論

①報告内容に関する意見交換

- ・ 農業に特殊なこと。自然相手、繁忙期が集中。6次産業の場合、新規参入、高齢者が多い。若者は家事・育児に専念＝自営業の特徴か。奥さんでしかできないという仕事内容があるわけではない。
- ・ 50代以上の高齢者と、30代の農業者の意識が異なる。
- ・ さまざまなケースがあるが・・・
- ・ 保育園のあり方、みかん農家、夏の暑い時期に作業、迎えの時間がありずらせないのがキツイ。夕方、若干の延長保育などが課題。
- ・ 「名張市農業経営者クラブ」レイバー・リング活動（現在休止）ぶどう農家と酒屋とのワークシェア。大隅半島ワークシェアのしくみ。

②本プロジェクトでの課題は何か

- ・ 「家族」経営のあり方に関する課題がある。「家族経営協定」を結んで、個人の労働報酬を明らかにすることは大事だが、農業経営と家計を一体として見ている場合、両立という観点からは経営安定が課題。家族経営の形態、さまざまな中で、どう考えていくか。「農業」という形態か、『農がある暮らし』なのか、その中での役割分担。半農半X的な考え方。農業を継ぐ、という形態と、新規で農業＝農業法人に雇用されるという形態。
- ・ 農業を経営体にしていく場合の課題。新規雇用。次世代育成。収益性、給料の向上。雇用という点では会社と変わらないが、農業の中での働くワークライフバランス。都会にある企業ではなく、農地があるのは田舎。持続的な社会、多世代共創という観点からの検討は重要
- ・ 個別的、典型的事例をピックアップ。マイナス事例はたくさんある。
- ・ プラス事例、タイムマネジメントをうまくやっていく、キャリアアップの意識はあるが「生産」「加工」などモチベーションを維持するために大学を活用できないか(女性)。
- ・ 農業と他業種とのネットワークづくり。タイムマネジメントの実感できる機会（特に男性むけ）や方法（農業も家庭もともに）。経営のマネジメントする人に「ワーク・ラ

イフ・バランス」のよさ、生産性向上のためのワークライフバランスの重要性を認識できるような場づくりが重要。

③産業構造と男女意識

- ・三重県が実施した「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（H12~H21）」、性別役割分担調査、「男性は仕事、女は家庭」という考え方に対し、都市部と田舎ではかなり違う。津市 47%賛成、尾鷲賛成 12.8%、御浜町 13%、菰野町 16.1%、伊勢市 8.6%。鳥羽 47.3%。産業構造の違い、一次産業では家族でやっていかないと成り立たないという意識が背景にあるのかもしれないが、それだけではできなさそう。産業構造と男女役割分担意識との関連の分析を行っていく必要がある。

<http://www.pref.mie.lg.jp/IRIS/HP/ishiki/>

(2) 漁業・水産業・観光業および建設業

A. 江崎貴久氏より漁業・水産業・観光業（伊勢志摩の観光と漁業における女性）の報告

- ①鳥羽市：漁観連携 観光と連携して漁業の基盤整備
- ②海女の働き方：漁期以外は、海女小屋や民宿でアルバイトもする。
- ③女将、仲居、フロントがチームで動く。外から住み込みで働く。流れてくる女性。
- ④建設業の女性は「稼ぐ」という意識が低い？「好き」でやっているから。
- ⑤「稼ぐ」の感覚に近いのが農林水産。
- ⑥男性の経済力に甘えていたら自立はしない。
- ⑦「双方向性」が大事、相互依存、支えあいの意識。
- ⑧観光コンテンツの磨き上げにおける女性の役割？能力。
- ⑨女性のチームの意識、リーダーシップ。
- ⑩何のために働いているか？
- ⑪女性の視点

B. 川北睦子氏からの建設業（建築士協会の60名の女性）についての報告

- ①建築業界、子育てをしながらのキャリアアップは難しい。
- ②中小企業は特にハードワーク
- ③適齢期を逃す女性もいる。
- ④ネットワーク作りを目指すも、温度差はある。
- ⑤現場から離れてしまうと復帰は難しい。技術とメンタル両面で。
- ⑥再学びの場をどう提供するか？
- ⑦一般的な設計業務、現場監督業務ではなく、空き家管理とか新しい形態で復帰を促すことが出来ないかと考えている。

C. 議論

①報告内容に関する意見交換

- ・ 活躍の場をどう作り出すか。
- ・ 観光分野との連携もあるのではないかと（江崎さん）。例えば民泊とか観光施設の建築とか。
- ・ 九州JKDT。女性建築グループ。女性建築士会。
- ・ 課題はシステムエンジニア（SE）も同じ。SEはもったときつい。
- ・ 社会復帰に向けての教育システムの整備が遅れている。
- ・ 主婦再就職のインターンシップが重要
⇒スキルごとにインターンシップ・プログラムを構築できないか
- ・ 女性のリーダーシップは重要。
- ・ 再就職カフェからの意見。問題の一つはメンタル。
- ・ 高度なスキルを持っている人がいるが、情報がない。少ない。
- ・ 働く女性のネットワークをつくらうとしている。（県）

3-2. リモートガイドウェア (Remote Guideware)

(1) はじめに

リモートガイドウェアは(株)構造計画研究所により開発されたシステムで、元々は建設現場での作業履歴、コミュニケーション履歴、その他現場の様々な情報を蓄積することで、業務管理・分析ツールとしてより価値の高い情報利用の実現をサポートする先進的通信アプリケーションシステムである。リモートガイドウェアは以下の6つの特長を有する。

1. 現場で使いやすいユーザーインターフェース
2. 複数の現場と同時通話
3. 様々なコミュニケーション手段
4. データベースに自動で記録
5. ワークショップ、インターンシップなど目的に応じて端末を選択可能
6. 無線LAN、3G回線に対応

三重大学では、このシステムを平成26年度から文部科学省プロジェクト「マリンフードイノベーション創発ユニット構築プロジェクト（平成26年度～平成27年度）」において三重県の水産業現場と三重大学を繋ぎ、活動履歴、コミュニケーション履歴、その他水産業現場の様々な情報を蓄積する教育・研究用の先進的遠隔情報通信システムとしてカスタマイズしてきている。そこで、本企画調査では、分散拠点で同時開催するワークショップでこのシステムを援用する可能性について検討した。また、27年度に新たに開発された「実世界ログ (Real World Guideware)」は、今回のインターンシップとワークショップには開発が間に合わず、使用することが出来なかったが、このシステムの可能性についても検討した。

(2) リモートガイドウェア活用の背景

「輝く女性のワークライフバランスを通じた持続可能な地域デザイン」にて、様々なライフログを収集するツールが求められている。その一環として、遠隔コミュニケーションを支援し、かつ、記録するツールであるリモートガイドウェアの導入を行いたい。

(3) 調査目的

2月13日に開催されたワークショップでの遠隔会議においてリモートガイドウェアを使用し、その実績を記録し、記録内容を「リモートガイドウェア自体のコミュニケーションログ」として残す。

(4) 実施内容

ワークショップの主会場は三重大学環境・情報科学館、遠隔会場は皇學館大学とし、これら2会場をリモートガイドウェアで繋いでワークショップを開催した。本番に向けた準備は以下の通りである。

1. 2月4日通信テスト：RemoteGuidewareのポートやプロトコルによる、通信自体が確立できるのかを確認
2. 2月8日映像や音声の調整テスト：カメラ位置やスピーカーマイク位置などの調整および当日の流れの確認(ネットワーク回線とRGを使用)。

接続体制は図3の通りであり、2回の事前準備でのテスト接続と本番のワークショップでリモートガイドウェアを用い、(株)構造計画研究所から三重大学および皇學館大学へそれぞれ一名ずつ機器操作サポートをお願いした。



図3 三重大学会場と皇學館会場

2時間に渡る連続通信の場合、安定しているネットワークでも途中で瞬断する可能性があるため、「音声通信」は携帯電話回線を使用し、「映像通信」にリモートガイドウェアを用いた「映像通信」と「音声通信」を分離しての構成を採用し、テスト接続でこの構成を

確認した上で、本番に臨んだ。図4にシステム構成を示す。

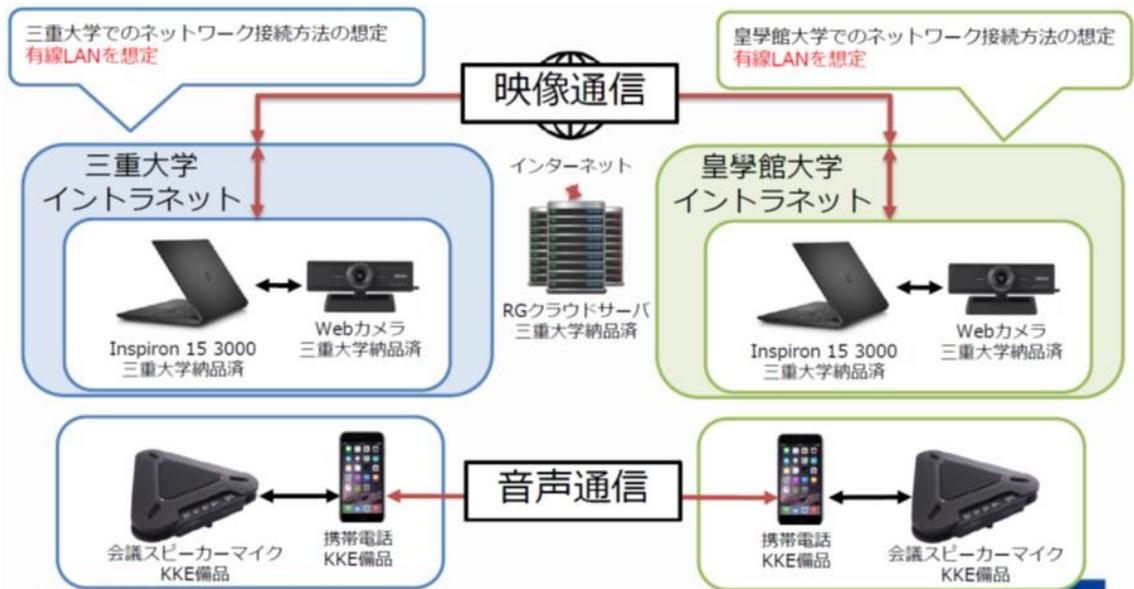


図4 システム構成図

本番では、「リモートガイドウェア自体のコミュニケーションログ」を用いて要所要所の数分程度の映像を記録した。皇學館大学との通信も順調に行われ、二つの会場がそれぞれ臨場感を共有する遠隔ワークショップが実現された。今回は、コミュニケーションプラットフォームとしてのリモートガイドウェアを用いたが、このシステムのコンセプトは、簡易に、シンプルに使いやすく、安定してパフォーマンスとクオリティを及第点に保つことである。しかし、さらに、学習課題に対して改善可能なプラットフォームであること、人の行動記録（タスク管理、気付きの記録、ノウハウ記録、行動分析）の必要性、環境の状態管理（施設・資産管理、生き物カルテ、自然カルテ）の必要性などを考えて、目的行動・活動をプロジェクトと見立て、その中のタスクを定義し、行動に挑むことで、タスクの実施度を（テキスト、写真、動画）を見ながら確認できる道具として「実世界ログ（Real World Guideware）システム」の開発が不可欠である。この新たなシステムを用いることにより、記録の手軽さの促進、無意識行動の分析といった分野までカバーする“ミクロ”視点の記録の実現を通して、今まで気付くことが出来なかった発見に繋がれると考えられる。

3-3. インターンシップ

(1) インターン調査

目的・概要

輝いていると周囲やコミュニティに思われている女性の職場にインターンへ行き、ヒア

リングや観察、共同作業をするなかで、それらの女性に共通しているものがないのか、どのような要素が輝くために必要なのかを抽出する。対象となる「輝いている」と周囲から見られている女性は16名である。選択基準は以下の通りである。三重県や津市の男女共同参画課やNPO課、企業や大学関係者などに本プロジェクト説明を行い、そこで輝いていると見られる女性を推薦して頂いた。

- ・インターンを行った学生数：16人
- ・実施日：2016年1月中旬から2月上旬
- ・「16名の輝いていると見られている女性の属性」
 - 年齢：30代から60代
 - 性別：女性
 - 地区：三重県全域（熊野・伊勢志摩など幅広い地区）
- ・勤務している業態：農業・林業・水産業・観光業・建設（・土木・建築）業
- ・「輝いている」と見られている女性の職場でのポジション：家業を継いでいる人が8名、創業者3名。
- ・既婚・独身・離婚：既婚11名、独身2名、離婚し独身3名
- ・子供の有無：あり13名 なし3名
- ・育児における親族サポートの有無：子供をもっているすべての人でサポートがあった。

（2）インターン結果所見

自治体・企業・NPO・大学関係者などに三重県内において輝いていると見られている女性を推薦してもらい、その結果をもとに今回のインターンが決定され実施されている。

輝いていると見られている女性において顕著な点が三重県では2点ある。

1. 職場でのポジションが家業を継いでいるため事業主であるものが16名中半数の8名、また創業者が3名おり、雇用する側にいる人が7割弱となっている。
2. 子育てにおいて全ての子供を持っている女性は親族サポート（1名の非常に家事に協力的な夫を含む）があった。

今回、女性たちは林業・農業・漁業など第一次産業で職を持つもの、またはそれらを加工している製造業、観光業、建設業に携わっている。上記の2項目については、大都市圏では家業継承が一般的ではなくなっており、第一次産業が主要な位置を占めている三重県ならではの傾向が見受けられる。またすべての育児経験のある女性がなんらかの親族からの育児サポートを受けていると答えた点も、核家族化が広がる都市圏においては既に困難になっており、待機児童問題などはこの三重県ですべての人が答えた親族支援のない人々が抱える問題である。なぜこれらの女性が輝いていると回りの人から見えているか。そこには多くの場合、輝く女性の母親の実家から必要なサポートが得られる中、仕事ができる環境にあり、かつ雇用される側ではなく、雇用する側に7割がいるというところにあると考え

られる。これらの状況を考えると、輝けない女性の場合、子育てで親族支援がなく、雇用される側になってしまうことが推測される。

日本の総世帯数は「日本の世帯数の将来統計」によると1970年時点で全体の41.2%だった「夫婦と子供世帯」は2000年で31.9%に落ち込んでおり、2014年に発表された国立社会保障・人口問題研究所は既に2010年に最も多い家族類型は家族一人の単独世帯となっている。全世帯5,186万世帯のなかの1,678万世帯。実に32.4%に上る。研究所では2035年には総世帯数が4%減少することを予測しており、単独世帯は1845万世帯に増え、全世帯数に占める割合は37.2%を占めるといわれている。インターンを受け入れてくれた「輝いている女性」の中にも3名の離婚経験者で子供のいるシングルマザー世帯がいるが、全国で見るとシングルマザー・シングルファーザー世帯はすでに150万世帯となっている。ここ5年で考えると、離婚率は少し減少しているが、生涯未婚率があがっていることから、単身世帯の増加要因に寄与していると考えられる。これらの社会背景から標準家庭（夫婦と子ども）という世帯を標準に考えていると、現在の日本が直面している社会形態からはずれたものとなる懸念を持たなくてはならない。

輝いていると見られる女性は、それらの社会情勢から考えると「親族支援」「家業など雇用での優位性」を持った恵まれた環境でそれぞれの持つ才能を開花させているとも見える。そしてそのような女性の多くは、職場では男女平等だと思えばインターンからの報告にはあった。「家業」を継ぐという風習は、大都市圏においては、サラリーマン世帯の比率が高いため、見られることが減っている。しかし第一次産業や旅館などは、「家業」継ぐことが現在でも残っていることがわかった。そして輝いていると思われる女性の多くが「家業」を自ら継承したり、婿養子を迎えるなどして続けていた。ここから見えてくるのは、第一次産業では実は「家業」の利点である親族支援の仕組みが機能しており、働き盛りの子育て世代が仕事のできる環境を作っている。そのような中、女性の働く時間も会社勤務に比べると多少フレキシビリティがあり、親族内でのジョブシェアの仕組みが機能している。

インターンにおいて、輝いていると見られる女性の平日の過ごし方、土日の使い方などヒアリングしたところ、昼時間を3時間とり、その前後の時間に働いているものなどもあった。土日はできるだけ家族と過ごすような時間を設けているものが多い。

今回、推薦をされてインターンに行ったが、実際お会いし、職場での仕事の内容や仕事での時間の取り方などを見た結果、女性のやっていることはとても大変そうで自分だったらできないと思うという報告をしたケースもあった。周りのひとからは輝いていると思われた女性の中には、家業であったために選択肢がなく経営をしており、その結果、子供との時間が満足に取れないなど生活の中でのストレスを感じている。この点は最後に述べる非常に重要なポイントにもつながっていく。

女性の中で、独身の方が2名で、それを除くすべての女性が既婚もしくは離婚経験者である。また独身の2名と既婚の1名の計3名以外のすべての女性が子供を持っている。そしてこ

これらの女性のほぼすべて（既に子供が成人している40代後半から60代を省く）が、一番大切にしているのは子どもと話していることである。金銭的な収入が増えることより、子供のWell-beingnessが重要だと答えている。子供をもつ女性にとっては、「女性の輝き」＝「子どもの輝き」であるともいえる。子供が輝いていてくれないと、女性の心理状態には悪影響を及ぼし、仕事にも身が入らなくなるということ。すでに輝いている人たちは、そのまま良い環境を維持すればよいわけで、むしろ輝けていない女性、親族支援が子育てにおいて得られていない人、雇用される側で自分のワークスタイルを選択できない人を社会として如何に支えていくのが本プロジェクトにおいて見えてきた課題である。

今回のインターンでは、輝く女性にフォーカスをしていたが、多世代共創という俯瞰したフレームワークは、子供たちを産み育てていく女性が既存の血縁による親族支援だけではなく、コミュニティの中に住む老人だけの世帯などと連携しながら子供がそれらの人々つなげていってくれるようなやわらか人間関係が見えてくる。

（3）インタビュー動画作成

皇學館大学には皇學館テレビ局があり、学生が映像制作を行い、YouTubeや地元のケーブルTV等で番組を配信している。皇學館テレビ局の協力のもと、インターンを行った万協製薬株式会社の女性職員を対象としてインターン学生との対談形式の映像を本企画調査のために制作した。作成した映像はワークショップのインターン報告で放映した。作成した映像は、<https://youtu.be/pQtOfeON9ME> で視聴可能である。



図5. RISTEX 輝く女性インタビュー 第1回 坂藪沙恵さん（万協製薬株式会社）

3-4. ワークショップ

本企画調査では農林水産業・建設業とその中で極めて重要な役割を演じている女性のワークライフバランスにフォーカスをあてるとともに、産業を縦割りではなく横連携で捉え

る視点をつくり出そうと考えているため、本企画調査の総括と次のステージでもある研究開発プロジェクトへの準備ともなる「三重初/発 多世代共創ワークショップ」を、2015年2月13日（土）の10時～16時にメイン会場を三重大学環境・情報科学館（3F）PBL演習室、またサテライト会場を皇學館大学として、メイン会場とサテライト会場をリモートガイドウェアで繋ぐ形式で開催した。

本ワークショップの目的は以下の2点である。

1. プロジェクト企画調査の総括、来年度から開始予定の研究開発プロジェクトへの準備
2. ワークショップによる問題意識の共有（ワールドカフェ／パネルディスカッション）

第1部ワールドカフェでは、学生のインターンの報告を踏まえて、「女性が輝く」の意味について検討。第2部パネルディスカッションでは、「ワークライフバランス」と多世代共創という観点から持続的な地域デザインについて考える。表1に、本ワークショップのプログラムを示す。

表1 ワークショップのプログラム

1. 主催：三重大学・皇學館大学 後援：三重県
2. 日時：2015年2月13日（土） 10時～16時
3. 場所：メイン会場 三重大学環境・情報科学館3F PBL演習室3、4 サテライト会場：皇學館大学
4. 参加費：無料
5. プログラム：
第1部 多世代で、地域で「輝く」を考える（非公開） 10：00-12：30
10：00-10：10 プロジェクト代表挨拶 趣旨説明
10：10-10：50 学生インターンシップ報告
11：00-12：30 「女性が輝く地域」の意味を共有するワークショップ
第2部 多世代共創円卓シンポジウム（公開） 13：30-16：00
テーマ：「輝く女性のワークライフバランス」から見る 持続的地域デザインのあり方
コーディネーター：亀岡孝治（三重大学）
パネリスト：坂本竜彦・松井隆宏（三重大学）、千田良仁（皇學館大学） 内山智裕（東京農業大学）、江崎貴久（鳥羽市エコツーリズム推進協議会） 川北睦子（三重県建築士会 女性委員会）、石垣弘美（フレンテ三重） 鳥山大地・西村奈々（三重大学学生）

（1）多世代で、地域で「輝く」を考えるワークショップ

① 趣旨・目的

学生のインターンシップの結果の報告とともに、有識者と、男女共同参画やワークライフバランスに関するワールドカフェ形式のワークショップを開催し、女性を取り巻く世代、ライフステージごとの様々な問題を、男性も含め、多世代で互いに理解し、また、どのよ

うにして“地域で輝ける”可能性があるのか、業種、地域、世代を超えた認識の共有を図る。今回のワークショップでは、メイン会場とサテライト会場はリモートガイドウェアで結び、皇學館大学のサテライト会場にメイン会場の雰囲気が伝わると共に、メイン会場では常にサテライト会場がスクリーンに映し出されることによって、常にサテライト会場がメイン会場の一部であることが参加者に意識されるよう工夫を凝らした（図6）。このような設定を行った上で、まず、多世代共創の考え方などについて、代表者の亀岡がパワーポイントを用いて説明した（図7）。



図6 メイン会場におけるスクリーン配置（左側が皇學館大学の画像、右側が発表画像）



図7 代表者による趣旨説明

②学生のインターン報告

「インターンシップ」の項でまとめている内容について、インターンシップに参加した学生を代表して、数名がパワーポイントを用いて、ワークショップ参加者にインターンシップ先の「輝いている女性」に焦点をあてつつ、インターンシップの内容、「女性が輝いている」背景など考察した内容をワークショップ参加者に向けてコンパクトに説明した。

学生の発表風景を図8に示す。

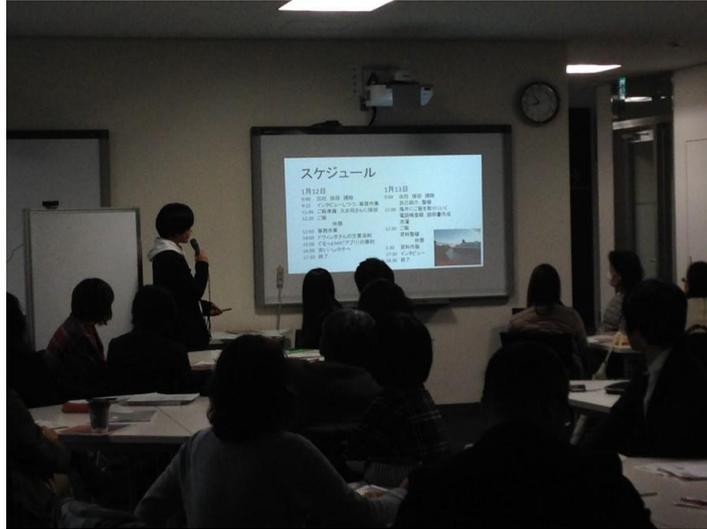


図8 三重大大学の学生の発表風景

皇學館大学の学生のインターンシップでは、皇學館テレビに協力していただき「輝く女性」へのインタビューの様子をビデオ撮影し、ビデオ映像に編集したものをアーカイブする試みを行った。今回皇學館大学がサテライト会場であることも考慮して、この皇學館大学の学生の発表を、ビデオ映像による学生のインターン報告として紹介した（図9）。



図9 皇學館大学の学生のインタビュー風景（ビデオ画像）

③ワールドカフェ形式のワークショップ

以下に、このワールドカフェ形式のワークショップの目的を示す。

1. 学生のインターンの報告を踏まえて、「女性が輝く地域」の意味について検討
2. 単に活躍する女性を見つけるだけでなく、「女性が輝く」ということが、どう「地域づくり／地域デザイン」に繋がるのか検討

この目的を達成するために、女性が「輝く」ということ、および「女性が輝く地域」とはについて異なる世代間での意識や考えを共有するワークショップを行った。今回は、メイン会場の三重大学に6テーブル、サテライト会場の皇學館大学に1テーブルを準備し、テーブルテーブル毎に5名から6名を配置した。その上で、「輝く」をキーワードとして、マンダラートを用いたワークを行い意識の共有を図った（図10）。



図10 マンダラートの作成風景

参加者によって創られた「輝く」をキーワードとするマンダラートの一例を図に示す。まず「輝く」のキーワードの周りに「輝く」という言葉から連想される新たな8個のキーワードを書き入れる。この新たなキーワードをさらに周りに配置し、それぞれのキーワードから連想される新たな8個の言葉をそれぞれのキーワードの周りに8個ずつ配置することで、図11のようなマンダラートが完成する。

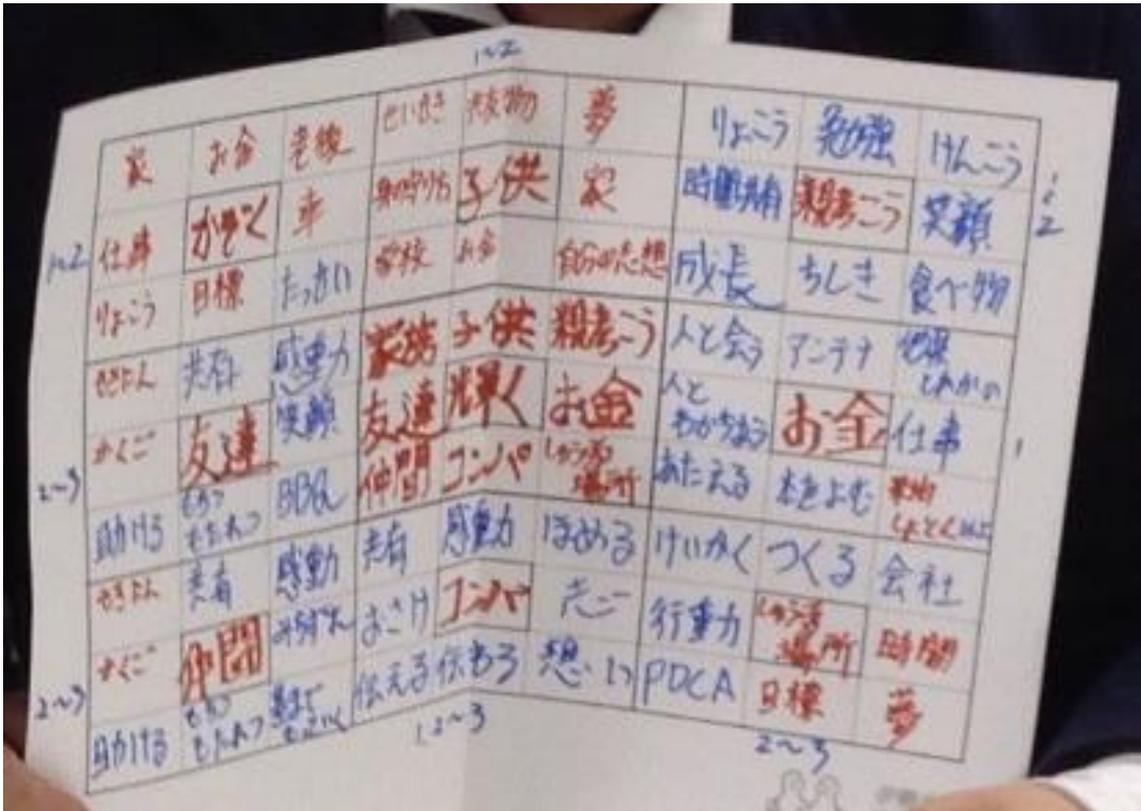


図11 参加者が記入したマンダラートの一例

続いて、各テーブルのメンバー全員がそれぞれのマンダラートの説明を行い、テーブル毎に共有された「輝く」という言葉のイメージを模造紙にカテゴリイズして、参加者に説明した（図12）。図の背後に皇學館大学の映像が見えているが、このような形で異なる会場間での一体感を演出した。



図12 「輝く」という言葉が持つイメージのテーブル毎の説明

この事例にも現れているが、多くの参加者、特に子供がおられる女性の参加者では「輝く」という言葉から「子供」という言葉が連想されることが示された。

個々人が持つ「輝く」という言葉のイメージは多岐にわたることが明らかになったが、多世代共創の観点からは「子供」や「家族」への展開が注目された。特に、独身女性を含めて女性は「輝く」というイメージを「子供」に当てはめるケースが多いことが示唆された。つまり「子供が輝く」ことが「女性が輝く」ための重要な要素となることが判明した。

(2) パネルディスカッション（多世代共創円卓シンポジウム）

インターンからの報告と「輝く」を考えるワークショップを踏まえ、パネリストを中心に輝く女性のワークライフバランスから見る持続的地域デザインを考えるパネルディスカッションを、議論が活性化するように円卓の形式で行い、円卓の周囲に聴衆を配置して、適宜会場からの意見聴取も行った。また、皇學館大学のサテライト会場も聴衆として参加出来るような工夫を凝らし、サテライト会場の女子学生からの意見も聴取した。下記の図13から図16に現場の様子を示した。

以下、テーブル起こしを通じて、テーマ毎にパネルディスカッションを再現した。



図13 円卓でのパネルディスカッション風景



図14 サテライト会場（皇學館大学）の様子と円卓でのパネルディスカッション風景



図15 円卓でのパネルディスカッションと会場の聴衆



図16 メイン会場全体から見た円卓でのパネルディスカッション風景

①「輝く女性」に関して

1. 「輝く」女性という名称に抵抗がある。輝くのは女性だけではなく、こどももおじいちゃんもおばあちゃんも輝いていないといけない。輝いていると言われる女性は、むしろ「輝く女性」という名称に拒否反応すらある。
2. さまざまな状況の中、「輝く」ことができている人が輝ける方策が必要となってきた。例えば、現在150万人のシングルマザー・ファザーが日本にはいる。都会では安らげない生活環境の中、これらの人々にとっても第一次産業もしくはそれに付随する加工業のある場所には、彼らにとってベターな選択肢もあるのではないか。
3. 今回のインターンの取り組みは、学生さんたちが様々な女性の生き様を見るという観点ではよかった。
4. 輝くという言葉には違和感があるとの意見がヒアリングをされた女性にはある。ただ、どんな時に自分が「いけている」と感じるかということ、努力をした結果、何かうまいこといったとき。成果が出たときに感じる。シングルマザーに関してはがんばっている人もおり、この枠組みにおいて取り組むのは難しい気がする。
5. シングルマザーを支えていくには、多世代共創がかかせないと思う。しかしそのような考え方がまだ一般的ではないため、そのような考え方を広げて根付かせることが大切だと思った。
6. インターンやインタビューを通して、「輝く女性」というより「輝く人」と感じられた。
7. 出産・子育てをして仕事に戻るといのが割りと断定的に話されていたが、自分は（男子学生）子育てなど自分もしていいと思っている人間なので、そういう観点も入れた

ほうがよいと感じた。

8. 午前中のインターンの報告を聞いていて思ったのは、ひとつのことに専念しないことの薦めでもあったのかと。家庭だけ、仕事だけに専念するのではない生き方。それ以外にNPOに参加したりなど、多世代共創にはひとつのことだけに集中しないというポイントが挙げられるのではないかと。
9. 多世代共創とは世代を超えたチームワークではないか。いろんな人が協力しあうためには、自分の手元を見せることをしなくてはならない。
10. 「輝く」という言葉がしっくりしないのであれば何という言葉ならよいのか考えよう。
11. でこぼこという表現がいいのでは。
12. 「仕事」と「家庭」を両立されている別にばりばりのキャリアでなくても輝いていることになる。(40代男性)
13. 地域における持続可能性などの観点ではインターンからの報告などからはあまりクリアにはなっていない。
14. 多世代共創を考えると年齢が上の世代には、女性が我慢するのが当たり前という価値観があり、その下はバブルを体験した世代で、孫の世話とかあんまりせーへんという人も増えている。その下は、仕事に重点があっても家族をそこそこ大切にしながら、いまの若い世代では女性も男性に育児についての協力をあたりまえに感じている。世代間でのこのギャップは激しいものがある。
15. ギャップを前提に、いかに地域で女性が仕事・出産・育児などがうまくできるようにすすめていけるか。
16. ひとつでも何かわくわくできるもの、例えば子どもが生き生きとしている、仕事がおもしろいなどあれば、夫婦関係、家庭環境もそれにつられてよくなるのではないかと。
17. 持続可能性と考えると「働く場所」と「住むところ」がないと持続できない。三重県でのインターン先も失礼だが小さい会社などがほとんどであった。小さいところでは働けるところがある。一方で都市圏の大企業にもいままでは働く女性の出産での育児休暇など制度が整いはじめられており、それは「V」字のように、小企業と大企業にはあるのに、まんなかがやりづらいへこみになっている気がする。
18. 育児については下の世代が上の世代を教育する時代になっているのではないかと。
19. 輝く女性といわれると、働け働けと女性を労働資源として扱っている感じ。
20. いろんな生き方、価値感で選べる地域をどうやって作っていけるのか。
21. 夫が協力的といっているうちは、女性は前に出て行けない。共同でやっているに変わらないと。地域ではまだ女性は補助で男性の後ろとの価値観をもった世代が上になって仕切っていたりするなか、どう若い世代とやっていくのかを考える必要がある。
22. 夫婦間で、男性は「協力」していると思っているが、そうではなく「一緒に」が基本。女性が仕事を持っている場合、ともに犠牲にすることもある。転勤などができな

いなど。

23. 多世代を無理やりおなじ場所にいさせるだけでは共創にはならない。互いの「知」をそこで出せあえるような機会があるのではないか。

② 多世代共創とは何かを考える

1. それがいいものかどうなのかをスターティングポイントとして考えよう。それがいいものだと言い切ることに自分は偏りがあるのではないかと思う。高齢化社会を迎えるにあたり、ただ若い世代が上を支えるではうまくいかなくなる。それが本当にいいのか、もしくは意味があるのか。単なる交流ではなくそれはどんな形をしているのか。
2. 多世代共創してなにかを作り上げるということの意味はなにか？三重県南部の熊野の林業から見ると、昔は町みんなが林業に関わっていた。あるいみ多世代共創だったが、木が売れなくなり、若い世代にそれを継承できなくなったため、若い世代との間に大きな世代間ギャップが生まれるようになった。森のこと、木のことを知らない世代が育ち、町を出て行く。それは鳥羽の漁村でも、海で遊ばない子供が増えてきているのとおなじ。そんな中でも、子供も森で仕事に連れて行ったり、11歳で重機を使えるようになるこどもは親の仕事を見ている例もある。
3. 家族は家という形態をとらなくてもいいのではないか。第一次産業ではそのコンテキストで多世代共創を考えるのがいい。
4. 大人が考えるのではなく、若者が考えることをサポートできないか。
5. 明確な役割分担がない。仕事の比重を変えられる。それがうちのスタッフで可能になっている理由を考えると、時間以外にその人の家庭やプライベートの事情を書き込めるようになっていっているので、そこのスタッフ間で勤務をフレックスにできる。
6. 小さい企業が多い三重県は「地域」のなかに、家庭があり、職場があり、イベントがある。
7. 若い世代にとっては、地域に関わらなくても生きていける時代になっていると感じている。また外に出て遊ぶ機会が子供にも減っている。原因には「親の過保護」「不審者への警戒感」。近所付き合いが減っていて、近隣のお年寄りや大人に子供が注意されたり、しかられたりすることが昔はあったが、最近ではそうされてクレームをしたりなどという親もいる。地域がうまく近所づきあいができることで、最近増えつつある高齢者の自殺などの予防にもなるんじゃないか。
8. 過疎の耕作放棄地を大学生と地元のおじいさんたちがともに整備をし、そこで世代を超えた交流が生まれた。地域内だけでなく、若者世代を地域の外から来てもらうことで、ともに喜びをわかちあい、それぞれの持つ強みを生かした連携が可能。
9. でこぼこ、いろんな個性、生き方をもった人たちが、その人たちが共に暮らしていくために、それを支援するという位置づけでICTをとられて、使っていければおもしろいのではないか。

10. これまで家業を続けてきたが、事業継承ができない状況ができつつある。事業主の老齢化。
11. 小さい企業でも家庭でもお互いが見える仕組みをつくるのが大事。それが女性の活躍につながるのではないかと。そこそこのサイズの企業がいちばんやりにくい。
12. ICTはひとつのツールとして使えるはず。スピードではなく、何に使うかが大事。地域の見える化をどうするか。
13. 鹿児島では老人にみまもりの仕事にお金をはらっている。
14. よそ者がどんな風に入地に入るか。どのように地域の誇りを取り戻せるか。岡山の美作での取り組みは棚田の再生の例がある。地元の活性化にはおばちゃんの力が必ず必要。
15. 地域に若者が入り、主体的に消化していいものができれば面白い。
16. 日本は生産性が低いといわれているが、そこに影響している要因はなんなのか。

③ ここからこのプロジェクトはどこに向かっていくのか

1. 地域というところで、個人がそれぞれ幸せになっていくところ。いくつそのような成功例を見せていけるのか。
2. 地域、事例をピックアップしていくのがいいのではないかと。
3. 林業女子という人たちが生まれている。森の暮らしデザイン集団を立ち上げた。安全安心なものがほしい。子供たちにとって安全安心。
4. 団塊の世代知恵には面白いところがある。同世代がなかなか見つからない。お母さん10時から14時までなら大丈夫といわれてもなかなか仕事が林業はできない。
5. 横連携の可能性はあるのか？産業間連携の横連携も含めて。
6. 地域や地場産業とのかかわりの中でみていくのがいい。
7. 第一次産業は季節性が強い。ピーク時がずれているのであれば、農業―漁業産業間での人材が動いて人手が足りないところで動けるのではないかと。昔は海女さんと農業や、お茶などものでバーターしながら人が動いたりしていた。
8. 周りの理解があったから輝けた。だったら周りってなになのかを考える。それは遠くの親戚より近くの他人。
9. 三重県の北部は仕事が少ない。埋もれている人材を発掘すべき。
10. これは女性をよりよくする話なのか、地域の話なのかよくわからない。今回伺った先の女性たちがみんな結婚されていて、結婚＝女性の幸せなのかと感じた。（女子学生）
11. 社会全体の問題を女性の問題にすり替えている気がした。
12. 仕事して子育てするのは普通だと思う。社会人として働くのは当たり前。夫婦で子育てするのも当然。何が議論になるのかわからない。（女子学生）
13. 第一子が生まれたあと離職する女性は6割。そのあと子育てして戻ったときに正規社

員になれないのが現実。社会から取り残された感が離職したあと女性に残る。

14. 育児・家庭・介護の負担が女性にいつてしまう。
15. 意識の違いだけなら、若い世代が上の世代になれば徐々に改善されるものだがそうではない。
16. お母さんたちの頭の中には自分のことではなく、こどものことが一番大きい。ついつい自分でしょいこんでしまっている。なので新しいチャレンジのある仕事のタスクをふっても自分には無理といってしまうひとが多い。
17. そんなお母さんたちが一歩踏み出すために様々な形をしめせるといい。
18. 男を転がす力をもってもらいたい。
19. 資本はあるけれど、グッドプラクティスと地域での実例を実装していく。
20. 30-50代の働き盛りの女性の農業人口が激減している。
21. 若い女性の中にはラインは使いこなすが、PCの立ち上げのやり方を知らない。
22. シングルマザーが住める寮がほしい。とのリクエストをされている。
23. 三重は南北で違う問題がある。地域の解決につながるモデルについてはまだ議論が足りない。しかし、女性が動ける地域は相対的にみて元気なようだ。
24. いろんなものをどう社会化していくのかがキーなのは。特にシングルマザーや共働き世代のこどもへの対応がうまくいくことは大切。
25. こどもとその上のつながりをどうつくっていけるか。こどもの力になるのはいろいろな体験をすることでいいからなのではないか。こどもと親の世代をつなぐものが必要。お年寄りには報酬のある形で地域に参加できる（みまもり）
26. 今の女子（若い世代）を中小企業の社長にぶつけてみればどうか。社会の現実と若者の現実を知る機会にもなるか。
27. ロジックモデルのなかの受け手のところに地域の子供たちをいれてもらいたい。コンセプチュアルな議論がなされていたけれど、そろそろ具体的なプランを考えていかないといけない。
28. 農村社会学のエキスパートを入れないといけない。

3-5. 目標の達成度とロジックモデル

本提案に向けて、今後の課題の抽出を行った。特に、今回の一連の会議・ワークショップを通して、子供の重要性が明らかとなった。また、農林水産業においては65歳以上の高齢者が産業の中心となっており、農林水産業が中心の地域を対象とする場合、女性を核に「子供から高齢者」までをつなぐことの重要性が浮き彫りにされた。そこで、研究代表の亀岡が長年にわたって三重大学で取り組んでいる「絵文字とインターネットで国際的に子供をつなぐ活動（パンゲア活動）」のパートナーであるNPO法人パンゲアの森理事長にご協力をお願いし、ワークショップのパネラーとしてご参加いただくと共に、今回の企画調査を踏まえてこの企画調査を発展させ、本提案で子供、女性、高齢者をつなぎ、インターンシップの学生の役割が最適化されるモデルについて、本企画調査実施者と森理事長とのミーティングを開催した。この際、今年度の三重大学の最後のパンゲア活動（3月5日）が、インターネットを介して津市の子供達をカンボジアの子供達とつなぐ活動であったことと亀岡の専門が農業ICTであることから、農業ICTを援用しながら対象地域を国際的につなぐ試み（例えばカンボジア）についても検討を行った。このミーティングを踏まえた本企画調査の達成度を今後の課題と共に以下に示す。

1. 本企画調査では、「輝く女性」について大学生のインターンシップ活動を通して調査したが、すでに「輝く女性」に焦点をあてるのではなく、「輝いていない女性」がどうして輝けないのかを明らかにするとともに、業種を超えた女性の経済ネットワーク作りを行う必要がある。
2. インターンシップとワークショップを通して、「子供が輝く」ことが「女性が輝く」ことに大きく関係していることが示された。そこで、子供を持つ女性が輝くためには、シングルマザー支援に象徴されるように、子供に焦点を当てた取り組みが必要である。
3. 今回の企画調査では、「輝く女性」を通して多世代共創を考えようと試みたが、高齢者と子供の位置づけを考える視点が希薄であった。子供と高齢者をつなぐ社会システムの設計は極めて重要であり、この社会システム設計における「女性」と「インターンシップとしての大学生」の最適配置を考える必要があることが明らかとなった。
4. 今回ICTシステムとして用いたリモートガイドウェアは本来遠隔の現場とオフィスを繋ぐものであるため、学生が現地調査で使える機能の追加が必要であることが示された。
5. 対象地域としてはっきりと「農林水産業が中心の地域」を宣言する必要がある。この場合、過去の農林水産業コミュニティをタイムマシンで若年層に伝えることができれば効果的である。日本の1960年代の農林水産業に相当する東南アジア地域と日本の地域をリアルタイムで結ぶ、時空間を超えるICTシステムを設計することで実現されると考えられる。これは、「多世代共創」コンセプトの海外発信としても重要である。

本企画調査の達成度と今後の課題を踏まえた本提案のロジックモデル案を図17に示した。

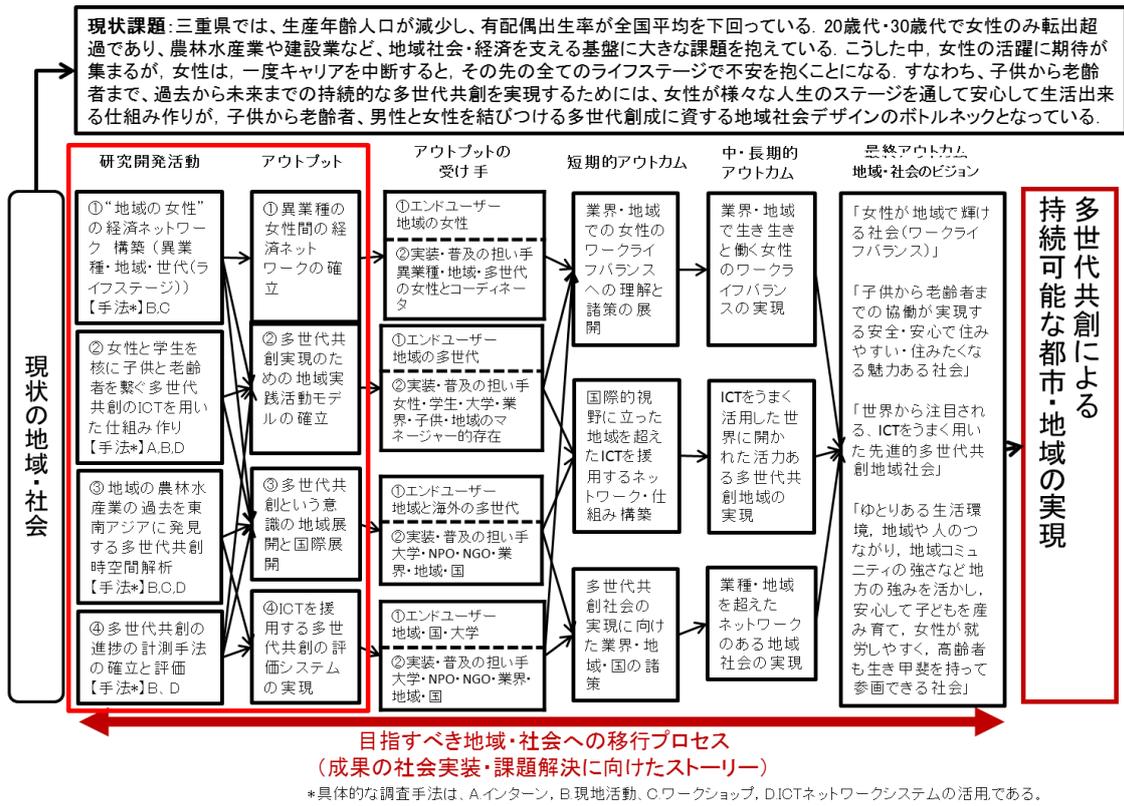


図17 本プロジェクトに向けて新たに構築したロジックモデル

3-6. 主なミーティング等の開催状況

年月日	名称	場所	概要
2015年 11月12日	第一回全体会議	三重大学（津市）	プロジェクトの進め方の確認、今後のスケジュールの決定
2015年 12月6日	三重地方創生コンソーシアム合同会議	三重大学（津市）	関係者へのインターンシップおよびワークショップへの協力依頼
2015年 12月13日	第二回全体会議	三重県総合文化センター（津市）	農業の調査結果の報告 インターンシップ内容の決定
2015年 12月21日	第三回全体会議	三重大学（津市）	漁業・観光業・建設業の調査結果の報告、インターンシップ先および参加学生の決定
2016年 1月24日	第四回全体会議	海島遊民くらぶ（鳥羽市）	ワークショップの内容の決定
2016年 2月4日	通信テスト	三重大学（津市）、皇學館大学（伊勢市）、構造計画研究所（東京）	リモートガイドウェアの通信テスト
2016年 2月5日	第五回全体会議	三重大学（津市）	ワークショップの最終確認および準備
2016年 2月8日	映像・音声テスト	三重大学（津市）、皇學館大学（伊勢市）、構造計画研究所（東京）	カメラ、マイク、スピーカーの調整および当日の作業の確認
2016年 2月13日	多世代共創ワークショップ	三重大学（津市）	ワークショップの実施
2016年 2月25日	第六回全体会議	NPO法人パンゲア（京都）	報告書の作成についての打ち合わせ
2016年 3月10日	本提案にむけてのヒアリング	京都大学社会情報ネットワーク講座、NPO法人パンゲア（京都）	本提案に向けてのヒアリング

4. 企画調査の実施体制

4-1. グループ構成

(1) 統括グループ

① 亀岡孝治（三重大学大学院生物資源学研究科、教授）

② 実施項目

以下の項目を主に取り組む。

- ・ 地域の産業構造や、農林水産業、観光業、建設業などの状況、および課題の検討
- ・ 企画調査報告書の作成
- ・ まとめおよび研究開発プロジェクト提案書作成

概要：当グループは全体統括をおこなうグループである。産業構造や各産業の状況と課題の検討、学生インターンシップの実施、ワークショップ開催、企画調査報告書の作成、まとめおよび研究開発プロジェクト提案書作成について、全体マネジメントをおこなう。

（三重大学と皇學館大学が、協力しておこなう。）

(2) 企画マネジメントグループ

① 千田良仁（皇學館大学教育開発センター、准教授）

② 実施項目

学生インターンシップの実施、ワークショップ開催をおこなう。

概要：当グループは企画マネジメントをおこなうグループである。学生インターンシップの実施、ワークショップ開催をおこなう。

（皇學館大学と三重大学が、協力しておこなう。）

(3) ロールモデル企画調査グループ

① 松井隆宏（三重大学大学院生物資源学研究科、准教授）

② 実施項目

地域の産業構造や、農林水産業、観光業、建設業などの状況、および課題の検討、“地域で輝く女性”の発掘をおこなう。

概要：当グループは“地域で輝く女性”の発掘調査をおこなうグループである。産業構造や各産業の状況と課題の検討、“地域で輝く女性”の発掘、に主に取り組み、学生インターンシップの実施、ワークショップの開催に協力し、企画調査報告書の作成、研究開発プロジェクト提案書の作成にその内容を反映させる。

（三重大学と皇學館大学が、協力しておこなう。）

4-2. 企画調査実施者一覧

研究グループ名：統括グループ

氏名	フリガナ	所属	役職 (身分)	担当する 研究開発実施項目
亀岡孝治	カメオカ タカ ハル	三重大学大学 院生物資源学 研究科	教授	全体統括・とりまとめ
坂本竜彦	サカモト タツ ヒコ	三重大学大学 院生物資源学 研究科	教授	ロールモデル発掘・地域・ 各業界の問題点の整理
松井隆宏	マツイ タカヒ ロ	三重大学大学 院生物資源学 研究科	准教授	ワークショップ開催・イン ターンシップ企画
江崎貴久	エザキ キク	鳥羽市エコツ ーリズム推進 協議会		ロールモデルの発見・発掘

研究グループ名：企画マネジメントグループ

氏名	フリガナ	所属	役職 (身分)	担当する 研究開発実施項目
坂本竜彦	既出			ロールモデル発掘・地域・ 各業界の問題点の整理
松井隆宏	既出			ワークショップ開催・イン ターンシップ企画
江崎貴久	既出			ロールモデルの発見・発掘 ／漁業・水産業調査
千田良仁	センダ ヨシヒ ト	皇學館大学教 育開発センタ ー	准教授	ワークショップ開催・イン ターンシップ企画および 実施
福島崇志	フクシマ タカ シ	三重大学大学 院生物資源学 研究科	准教授	学生インターンシップの 実施
坂井勝	サカイ マサル	三重大学大学 院生物資源学 研究科	講師	学生インターンシップの 実施

研究グループ名：ロールモデル企画調査グループ

氏名	フリガナ	所属	役職 (身分)	担当する 研究開発実施項目
坂本竜彦	既出			
松井隆宏	既出			
江崎貴久	既出			
千田良仁	既出			
福島崇志	既出			
坂井勝	既出			
井上早織	イノウエ サオリ	株式会社アグリ		インターンシップ・ワークショップ協力（農業）
清水環	シミズ タマキ	みえ林業女子会		インターンシップ・ワークショップ協力（林業）
浅尾大輔	アサオ ダイスケ	浦村アサリ研究会		漁業・水産業調査
川北睦子	カワキタ チカコ	三重県建築士会 女性委員会		ロールモデルの発見・発掘／建設業調査
山本幸似	ヤマモト コウイ	みえアクティブウーマン		インターンシップ・ワークショップ協力

5. 成果の発信等

(1) 口頭発表

- ①招待、口頭講演（国内 0 件、海外 0 件）
- ②ポスター発表（国内 0 件、海外 0 件）
- ③プレス発表 なし

(2) その他

特になし