

平成29年度第3回くまもと市男女共同参画会議 議事録

- 1 日 時 平成30年2月16日(金) 10時～
- 2 場 所 熊本市役所14階大ホール
- 3 出席委員 7名(五十音順、敬称略)  
浅井 弘美、江口 賢師、加島 裕士、澤田 道夫、関本 邦予、出川(窪田) 聖尚子、松林 菜摘
- 4 傍聴者 2名
- 5 会議次第
  - (1) 開会
  - (2) 議事
    - 1) 次期男女共同参画基本計画策定に向けた検討(第2回)
      - ① 次期基本計画の策定に向けた課題の整理について(第2回)
      - ② 次期基本計画の概要(たたき案)について
    - 2) 市民意識調査について
- 6 会議録 以下のとおり

【① 次期基本計画の策定に向けた課題の整理について(第2回)】

(澤田会長)

本日の議事、次期男女共同参画基本計画の策定に向けた検討ということでございます。

議題1 ①次期基本計画の策定に向けた課題の整理について、まず前回の振り返りと、資料がございますので、そちらについて事務局より説明をしていただき、その上で皆様からご意見をいただきたいと思います。

【事務局より説明】

(澤田会長)

事務局の方から前回の振り返り、そして新しいデータとしてあがってきました企業意識・実態調査についての説明がございました。

次に、たたき台の検討に入ります前に、ただ今の説明を聞かれて、次期基本計画に盛り込んだほうが良いような課題があるのかどうか、あるいは質問等でも結構ですので、ここで少し時間をとらせていただいて確認をさせて頂きたいと思います。

(加島委員)

ポジティブ・アクションのところですが、取り組んでないというところ、おそらく業種のばらつきがあるのでなかなか難しいとは思いますが、どのような業種が顕著に

取り組んでいないとか、そういったことが分かれば教えて下さい。

(事務局)

申し訳ございません、今回の調査が単純集計であり、クロス集計ができておりませんので、現状では把握できておりません。

(出川副会長)

私もクロス集計してもらいたいと思っています。先ほど管理職の女性登用の部分です。

問1のグラフを見て、どういう規模の企業が進んでいないのかというのを知りたいと思いましたが、例えば、小さい企業はなかなか難しいという傾向があるのかをお聞きしたかったのでお願いします。

それから、報告書の11ページの従業員の平均勤続年数のところですが、女性の平均勤続年の5年未満は平成26年と29年が20%くらいになっていて、これが雇用されている人の年齢に関係するのかなと思います、10ページの女性の年齢区分を見ると、平成23年から特に変わっている様子ではありません。こういった勤続年数が少ない方、例えば5年未満という人が平成23年の倍くらいになっていますが、理由はお分かりになりますでしょうか。

(事務局)

現時点でクロス集計ができていないということと、このアンケートの聞き方が、個別に勤続年数がどれくらいかという聞き方をしておらず、数字上だけの回答なので、そこまでの分析は難しいものと思っています。

(出川副会長)

勤続年数というのは、やはり先ほどの女性の管理職登用にも関係してくると思っていますので、女性が希望するなら長く働き続けられるような仕組みができるほうがいいと思います。

これが、なぜそういった状況なのかというのは分析できるような方法を考えられるといいかと思っています。

(事務局)

クロス集計については、できる限り行っていこうと思います。

(松林委員)

資料1の女性管理職の割合が今回の調査で3年前から減ったということで、質問というか意見がありましたが、企業が、女性の積極的な登用に取り組んだなど、公正な人事評価を実施したということが3年前から増えており、そういったところで企業が積極的に努力しているというところは分かりました。

それに対して、女性側の視点で、どのような点が管理職になるうえで障害になっているのか、例えば、管理職になれば労働時間が長くなって大変かもしれないとか、家庭との両立が難しくなるとか、そういう原因の部分を知りたいと思っています。

ただ、これが企業意識ということ、そういったところの聞き取りというのはされていないと思いますが、例えば企業側に、積極的に女性管理職を増やしたいがどういった点が問題になっているか、といったことをお聞きすることで、理由が分かってくるように感じました。

(事務局)

この調査は、企業の役員や人事担当者向けに行った調査でございますので、それぞれの従業員の意識というところまでは量れておりませんが、参考として熊本市職員を対象に人事課が実施した調査がございます。

まだ集計中ですが、調査の中で女性職員が管理職になりたくないという理由を尋ねた項目がございます。それを人事課の集計が終わった時点で、ご報告できる部分があったらご報告を差し上げたいと思います。

(澤田会長)

その点については、みなさん非常に関心があると思いますので、是非、ご報告いただければと思います。

(浅井委員)

視点が違うかと思いますが、医療、福祉の分野では女性が活躍しているというのは数値的にも出ています。

社会的・慣例的などところで見ると、やはり女性が活躍してきた職場という意識も浸透しているかと思っています。ということは、この職場に男性がどれだけ進出してきたのかという、逆の発想です。

男女共同参画ですので、そういったところも視点化して入れていくと、女性だということではなく、男女ともに、もっとキャリアを磨き合えるような社会づくりをどうやって形成していったらいいのかということで、さらに深みが出るのではないかと思います。

(澤田会長)

今のご発言は大変重要なご指摘だと思います。

(関本委員)

私は、この概要版の裏、調査回答結果というところが気になりましたが、回収率が37.7%ということで、この回答された事業所というのは、やはり興味関心があるところかなと思って見ていました。

残りの約800の企業さんは、なぜこれを出されなかったのかなというところが気に掛かりますが、これまでの調査の回収率というのは分かりますか。

(事務局)

前回は47.1%でございました。

(関本委員)

あまり変わらない数字ですね。関心が高いところでも、この男女共同参画に対する

意識というのはこの程度なのか、という少し悲しい結果だと思います。ここを周知いただくということがまずは大切なのかなと思いました。

(事務局)

委員ご指摘のように、回答があったところは、取り組みが進んでいるので積極的に回答されたところが多いと思います。

逆に、回答されておられないところは取り組みが特に進んでいないから回答されなかった可能性もあると感じております。

そういった部分で、この数字がどこまで信頼できるものかということとはございますけれども、この調査をお送りするときに、様々な啓発の資料も同封していますので、この調査の実施自体が女性人材登用の啓発につながるよう期待しているところです。

(澤田会長)

ご指摘のとおり、既にポジティブ・アクションを実施しているから回答しているという部分は当然あると思います。

個人に対するアンケートではなく、事業所に対するアンケートなので、行政からのアンケートにこれくらいしか回答しないものかと感じる部分はありますが、回収率の向上に努めるとともに、その時点で男女共同参画の意識を高めるということ併せて行っているというご説明でした。

私の感想として、ポジティブ・アクションに取り組んだ結果というところで、概要版④に書いてございますが、「女性従業員の責任感が向上した」とか、「職場の雰囲気良くなった」などの数値が伸びているので、非常に良いことだと思います。特に良いと思うのが、「女性従業員が積極的に意見を述べるようになった」という数値が、前回非常に低かったんですが、これが大幅に伸びています。そういった、積極的に意見を述べられるような雰囲気づくり、そういうことが新しい価値を産み出すきっかけづくりになると思いますので、非常に良いなと思いつつ見えていたわけですが、課題の抽出という話であるならば、実際に計画を策定して、その後、実施計画に取り組んでいく中で、男女共同参画を進めて、会社がこう変わったとか、こう良くなった、というものを1枚紙に入れておくとか、取り組むことで実際に効果があった、ということが分かるような事例みたいなものをピックアップし、それを資料として添付できればいいかなと思います。

それは、実施計画の中のところでぜひ、ご検討いただければと思います。

(出川副会長)

この企業意識調査は、具体的にどこの企業が頑張っていることなどは分からないのですが、これ以外の方法で、この企業は頑張っているということを知る機会は、市全体の取り組みではあるのでしょうか。

(事務局)

子ども支援課が、子育て優良企業の認定・表彰制度に取り組んでいますので、それ

は参考になるかと思います。

私どもでも、せつかく集めた資料でございますので、この実施においては統計的に処理するというのでアンケートを実施しておりますが、取り組みが進んでおられる企業についてはアンケートの内容を見れば判断がつかますので、ご了解をいただいて企業さんのご紹介を行っていくことは可能だと思います。

(出川副会長)

今、澤田先生がおっしゃったように、どういようにしたらいいのか分からないとか、した方がいいと思っている段階でとどまっている場合もあるかと思います。なので、先進的であったり積極的であったりする事例が分かると良いと思います。社会に向けてアピールされるようなものがあれば、企業側にとってもメリットがあります。

積極的に取り組んでいる事業者の情報を把握して、それを広報するような仕組みを考えられるといいと思います。

(事務局)

事業所内保育施設の設置については、数字を見ると、既に取り組んでいるところが23社ありますので、その中で、例えば大企業だからできているだろうといったような思い込みが、当然、中小企業の皆さんにはあると思います。

この中で、中小企業で取り組みがあるところがありましたら、そういう事例を積極的に紹介していけたらと考えております。

(澤田会長)

ぜひそういったことに取り組んでいただければと思います。

うちの会社ではこのような先進的な取り組みをやっています、といったことの紹介で、企業規模によってあの企業だからできる、といった感じになってしましますが、取り組んだ結果、こんなに良いことが会社側にもメリットとしてありました等、先に繋がる場所も是非紹介していただきたいですね。

そうすることで、うちの会社でもやってみようかな、という話になる。

こんな良いことをやっていますというだけですと、コストをここに投じていますというだけにしか取られない場合がありますよね。

その結果、こういった価値が生まれましたというところも併せて普及させていく、その必要があるのかなと思います。

(加島委員)

前にここで話したかもしれませんが、以前、ポリテクセンターに視察に行ったときですが、そこはどちらかと言うと、溶接や施設管理など男性が多く取る資格をお持ちの方が多くいますけれども、そこにもかなり女性の方たちが来て、実際に企業さんに勤めていらっしゃるという話も聞きました。

男性の職場と思われているようなところで女性も進出していることをピックアップして皆さんに紹介していくようなことも、もし会社を退職しても、その技術を生か

し、他の企業への転職も可能であることを、ぜひ紹介していただきたいと思います。

**【議題1 ②次期基本計画の概要（たたき案）について】**

（澤田会長）

次に、議題1 ②次期基本計画の概要（たたき案）について、事務局よりご説明いただきまして、また皆様から盛り込んだ方がよいと思われる視点とかあれば、ご意見いただきたいと思います。

**【事務局より説明】**

（澤田会長）

ただいま、男女共同参画基本計画第2次計画のたたき（案）ということで、骨格部分の説明がございました。

第1章の計画の概要にこういった形で書かれるという構想でした。

そして、今後の議論で第2章、第3章というように肉付けされていくという話だったかと思います。

おおまかな骨組みについてご説明がございましたので、その骨組みの部分、こういう構成案で良いかという部分と、書かれている内容について、こういう視点は必要ないかなど、ご意見がございましたらお願いします。

それではまず、最初に私の方からよろしいでしょうか？

1ページ目に目次（案）という形で書いてありますが、第1章は、今、ご説明頂きましたが、第2章、第3章ございまして、第2章は具体的な施策、第3章は推進体制と検証・評価ということかと思いますが、推進体制と検証・評価、この第3章に当たる部分については、これまでの計画ではどうしてきたか、施行体制をどうしていくのか、というのがあったと思いますので、それをお伺いしたいというのが、まず1点目。

それと、第2章の具体的な施策のところ、施策の体系というのが示されていますけど、この1、2、3の3つが何なのか、この2点をお伺いしてよろしいでしょうか？

（事務局）

1つ目のご質問ですが、計画の推進体制と検証・評価については、第1次計画とほぼ同じになると思います。

この男女共同参画会議が検証の場ということでございまして、国や県と連携しつつ、参画会議でご意見を頂きながら推進をしていくこととなります。

また、加えて庁内推進会議なども含めて推進していくということになるかと思いますが、第1次の計画と大きく変わるところはないと考えております。

続いて、1ページの具体的な施策の1、2、3でございまして。

まだお示しができておりませんが、先程の9ページの①～⑤を、また再編し

たもので、これもたたき台として、案のご提示でございます。

現計画では4つの矢として、「やる気のある社会」「やすらぎのある社会」「やりがいのある社会」「やさしさのある社会」ということで、4つの施策の方向性ということになっておりました。

実は、国、県の計画ともに3つの柱となっておりまして、施策領域の1が、「あらゆる分野における女性の活躍」、第2領域として「安全・安心な暮らしの実現」、第3領域として「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」ということで、他の政令市も含め、この3つを柱として計画を作っているところが多く、本市といたしましても、この柱をベースとして、熊本市独自の文言を入れたところで、こういった形で今後肉付けをしていくことを考えております。

具体的に考えていますのは、1の「教育や啓発を通じた男女共同参画社会の推進」というのが、従来の男女共同参画計画全体をカバーするもので、2の「市民一人ひとりが活躍できる社会環境の整備」というものが、「女性活躍の推進計画」に位置づけるものでございまして、3つ目の「あらゆる暴力を許さない社会の実現と生涯を通じた健康づくりへの支援」というものが、DVの計画として位置づけることで、ひとつの男女共同参画基本計画の中に、ある一部分は女性活躍の市町村計画部分、また一部分はDVの基本計画部分に該当ということで、この基本計画全体の中で3つの計画を盛り込むような構成で考えております。

(澤田会長)

よく分かりました。その第2章のところ、1、2、3という目次が、そういう考え方でここにあげてあるということですね。

女性活躍計画とDV計画も盛り込むようにして、見えるようにしているとのことですね。

(出川副会長)

6ページの今後の課題のところですが、3番目の、増加するDV被害者への対応について、地震後にDV被害者が増えてきたということで、まずは被害者に支援をしていくことが大事だと思います。加えて加害者を増やさないという視点も重要だと思います。

「DV被害者への対応」といった表現では狭義に捉えられる気がしますので、この計画の中にDV被害者の計画が位置づけられるということなので、DVの未然防止という視点も盛り込んでいかれるといいと思っています。

次に、今後の課題の4番です。

「貧困・高齢・障がい・性的少数者等の生活困難者への対応」で、「生活困難者」とありますが、表現が分かりづらいと感じています。貧困者、障がい者、性的少数者が「生活」が「困難」という言葉で示されるのか考える必要があると思いました。

(事務局)

現在のところ、国では「貧困・高齢・障がい等により困難を抱えた女性が安心して暮らせる環境の整備」といったフレーズを使っております。

文字数の関係で縮めておりますので、誤解が生じることがあると思いますが、丁寧に説明をしてみたいと思います。

それと、DVに関しまして、先程ご指摘を頂いたとおり、被害者がいるということは、加害者がいるということでございますが、加害者への対応がなかなか行政で取り組みづらいところがございます。

しかしながら、私どもでDV被害者セミナー等を実施しておりますので、そういった中で加害者側の行動パターンや視点に立ったアプローチもございますし、専門相談の中でも男性心理士による相談の機会を設けており、DV加害者の方がご自身の暴力を止められないということを専門家に相談して頂けるということも期待しているところでございます。

今後も、関係機関や警察と連携しながらやっていきたいと考えています。

(澤田会長)

被害者に対する対応と、DV被害の未然防止みたいなのところも分かり易くしておくといいかも知れません。

(江口委員)

はい、同じく今の6ページの中で、新たな課題への対応として、「男性中心型労働慣行等の変革（働き方改革）」の中で、どのように「男性中心型労働慣行」と定義づけているか、この辺を伺いたしたいと思います。

先程ありましたように、逆に女性中心という職場もあると聞き、ダイバーシティや男女共同参画の規制改革などあっても良い方向で進んでいく、そういった考え方もあるかと思っております。

そのあたりのご説明をお願いします。

(事務局)

「男性中心型労働慣行」とは、よく行政の文書に良く載っているフレーズでございまして、家庭を顧みない、いわゆる時間制約型でない男性の働き方、時間外を全然いとわず働けますなど、残業を多くできることが評価の対象となるような従前の働き方を指しておりますが、この言葉によって違和感を覚えるという方もおられると思いますので、この表現について検討したいと思います。

(澤田会長)

はい、ありがとうございます。

確かにおっしゃることで、違和感を覚える方もいらっしゃるかも知れません。

それでは私の方から、もう一点だけよろしいでしょうか。

今後の課題、基本理念の基本方針ですが、新たな課題への対応で、この間が、4つだったり、3つだったり、5つだったり、柔軟に変化していくものですから、体系



的なところが分かりづらく感じる部分がございます。

具体的なところから、3つに集約させるという形ですが、その他にも少しさかのぼりの形でも構いませんので、より体系的に分かり易く、そういった組立てを検討が出来ればと思います。

まだたたき台ですので、構想はまた検討されて行くと思いますが、ここにある5番目は、次のページでは、何番目だろうかと迷ってしまいますので、そのあたりの整理・検討をお願いします。

それでは、「たたき台」については、皆様からご意見を頂きましたので、それを踏まえて、また、次回の会議において引き続き審議したいと思います。

## 【議題2 市民意識調査について】

### 【事務局説明】

(澤田会長)

事務局より「男女共同参画に関する市民意識調査(案)について」説明がございました。

説明に関してご質問がある方はお願いします。

(加島委員)

問12のところですか。DV(ドメスティック・バイオレンス)は、親子間でもあると思いますが、これは男女間の暴力のことだけを説明しているということでしょうか？

(事務局)

もちろん、児童虐待も含まれており、親が子どもの前で暴力をみせる面前DVも含まれておりますが、今回は男女共同参画のDVとしての切り口ということでの質問とさせていただきます。

(松林委員)

質問ですが、こちらのアンケートが返ってくる割合で、年代別のバランスもあるかと思います。

どれくらいの割合で、年代別の回答が分かりましたら、お願いします。

また、DVの部分の質問で、もしもDV体験のある人だったら、質問によって思い出してフラッシュバックもあるのかなと心配します。

もう一点ですが、学校にとっては、虐待はとても大きな問題です。

よければ、14番に是非、生活費、必要なお金を出さない、子どもにDVをみせることが虐待にあたるといったような文言を載せて頂けたら意識付けができてくるかと思っておりますので、よろしくお願いします。

(事務局)

調査については、前回と同じ設定になるかと思えます。

抽出地域はもちろん熊本市全域で、調査対象は20歳～69歳までの男女、抽出の方法は住民基本台帳より無作為抽出とする予定です。

区毎の人口割合と、年代毎の人口割合に応じて抽出を行います。

前は、回収率が29.4%とあまり高い数字ではございませんでしたので、できるだけ回収率が上がるように工夫していきたいと思えます。

ちなみに前回は29.4%、前々回は37.0%、さらにその一つ前の調査が50.0%ということでした。

様々な工夫をしながら、前回の数値を上回る回収が出来るよう、工夫していきたいと思えます。

DVの質問ですが、DVに関して回答がどうであったかは把握できておりませんが、設問の選択肢の追加については、検討させて頂きたいと思えます。

(出川副会長)

削除予定となっている、資料5の1ページの問5「あなたは子どもの育て方についてどのように考えますか」、これはとても大切な質問だと思えます。

質問設定の分量の問題もあるかと思えますが、家庭の方での育て方や育てられ方は次世代の子どもたちに影響があると思えます。

問12の「DVがどのような内容なことを指すのか知っているか」という問いは、表現を少し変えた方がいいのではと思えました。

また、様々なハラスメントについて載せてありますが、セクハラの設定が多く、その後追加されたところにマタハラがありますが、現在は多様なハラスメントがありますので、バランスよく載せられたほうが良いのではと思えました。

問15の相談した結果の状況はどうになりましたかというものが無くなっています。その理由を聞いたかったのですが、相談している内容を答えにくいからでしょうか。実際利用をしてみてどうだったかということに関心があります。

(事務局)

調査を実施する際の基本的な考え方として、継続性を鑑みて設問内容を大きく変えないのが本来のあり方だと思えます。

ですから、あまり修正をしたくないということはあると思いますが、今回新たに暮らし向きについてや、熊本地震を経験したので今後の対応のことを設問として挙げたいという思いでございまして、前は20問という設問数で、同じように人権分野の方でも設問があるということで、設問数が多くなると回収率が落ちるということを想定しまして、やむを得ず設問を削る方向で考えております。

どの設問が必要かという議論は当然あると思えますが、設定できる設問数の関係で、仕方なく削除したというのが実情でございまして。

委員の皆様のご意見含めて、再度加えることが出来ないか、再度しっかり検討していきたいと思います。

(関本委員)

この市民意識調査票は、受け取った方としては、何だか行政的で硬い、というイメージがあると思います。

このようなアンケートの実施にあたっては、もう少しやわらかい印象の作りにした方が、受け取った側も答えてみようという感じになると思います。

イラストを入れてみたり、アンケートの最後にお辞儀をしているような絵をいれるといいかなと思いました。

(事務局)

ありがとうございました。参考にさせていただきます。

(江口委員)

これ全部、紙ベースで出すのですか。LINEなどを活用したら、回収率ももっと上がるのではないかという気がします。

(事務局)

そのような意見もありましたので、検討いたしました。

熊本市もLINEを活用したアンケート調査を今後やっていくことにしておりますので、検討してみましたが、前回との調査比較ということがございますので、同じ方式でないと調査の正確性の担保が図れないのではないのかということと、SNS等を普段活用されている年代層も含め、よりその各年代がクロス集計で年代毎の特長であったり、地域だったり、分析をするのにおいて、前回と同じやり方が、しっかりと課題がみえたり、実際の把握ができるのではないかということで、今のところは前回と同じ方式を考えております。

ただし、若い方のご意見を吸収するというについては、LINEだったりフェイスブックだったり、そういったものも活用しながら、やっていくということも必要だという認識も持っております。

(江口委員)

2千人の対象者で、前回同様の回収率30%弱と想定して回答者600人で、果たして市民全体の意識として捉えられるのかなというのがありますが。

(事務局)

今回は、前回に比べ2千人と数を減らしておりますということで、過半数の千人分は回収できるよう、目標としていきたいと考えています。

(澤田会長)

今ご指摘のありました、若い人たちの回答を得やすくするためには、QRコードを載せて、グーグル等のアンケートフォームを活用するというのも確かに有効な手段かと思います。

先程の回収も、高齢の方は結果的に同じようなやり方をして前回と比較はできるかも知れませんが、そのサンプルが本当に熊本市民に合っているか、どんどん高齢になりますので、そのところを少しご検討頂ければと思います。

それでは、私の方から文言の細かい話で恐縮ですが、今の12でいくつか皆様方からご指摘がございましたが、今回の設問になりますと、DVについて、どのような内容のことを指すのか知っていますか、となっていますが、前にDVの説明をしていますので、「知っているでしょう」という話になってしまいます。

すぐ上でよく説明していますので、認知度を向上させるためにわざと前段で説明つけて、皆知っているから出させているとか、そういった文言を入れておかないと、まずいかなということが1点です。

それと、次のページの14の1ですが、熊本労働局雇用環境・均等室って、どうしてこう長いのかと、県と市は短いのに、熊本労働局だけ、こんなに長いのかって思います。

問17番のダイバーシティのことが、カタカナだけでダイバーシティとなっていますけども、世間では「多様性(ダイバーシティ)」、または「ダイバーシティ(多様性)」など、そのような書き方をしていることが多いと思います。

この部分だけカタカナだけである意味を教えてくださいと思います。

(事務局)

「熊本労働局」に記載を変更したいと思います。

ダイバーシティのところも、性的少数者などの表記の仕方と合わせる方向で検討したいと思います。

(澤田会長)

委員の皆様から色々ご意見を出して頂きました。事務局のほうで回収率を向上させるというような方策を是非ご検討して頂きたいと思います。

最初が50%を越えていて、どんどん落ちていっているという現状もございます。向上させるための方策や様々なご意見を頂きましたので、是非、ご検討ください。

それでは、他にご意見が無いようですので、本日の議事については終了とさせていただきます。委員の皆様方、ありがとうございました。

(終了)