

令和2年度第1回くまもと市男女共同参画会議 議事録

- 1 日 時 令和2年10月30日（金） 13時30分～16時00分
- 2 場 所 熊本市役所駐輪場8階大会議室
- 3 出席委員 7名（五十音順、敬称略）
小山 いつ子、加島 裕士、越地 真一郎、柴田 治穂、出川（窪田） 聖尚子、
中川 恵美子、宮瀬 美津子、
（※欠席3名 平村 英寿、水野 直樹、米満 弘一郎）
- 4 傍聴者 0名
- 5 会議次第 (1) 令和元年度（2019年度）事業実績報告について
(2) 審議会等における女性の登用促進について
- 6 会議録 以下のとおり

（出川会長）

議題1は男女共同参画年次報告書（令和元年度事業実績）について、事務局より年次報告書案の説明をお願いします。

【事務局より議題1について説明】

（出川会長）

男女共同参画年次報告書（令和元年度事業実績）に関して、質問及び意見を事前に事務局へ提出しているものを中心に議論を進めていきたい。質問者から補足説明後、事務局から回答の説明を行っていただきたい。

質問1について、米満委員が欠席のため、中川委員より補足説明をお願いします。

（中川委員）

昨年と今年のグラフの違いが不明確。一般の方が見て違いが判らなければ、施策の実施状況を説明しても何もしていないという印象を持っています。アンケートのターゲットをどのようにしたのか。ターゲットを絞ってアンケートを取れば、グラフで目に見えた成果が出ると思います。あちこち漠然と施策をとると、なかなか目に見えたものにはならないと思います。

（事務局）

担当課回答で満20歳以上の市民5000人（外国人含む無作為抽出）としています。しかし、委員ご指摘のように、どのような対象者でどのようなアンケートを取れば次の施策に繋がられるか考えなければならない。アンケートは取れなくても意見交換をするなど施策を前向きに進めていきたいと思います。

（出川会長）

質問2について、中川委員より補足説明をお願いします。

（中川委員）

男性の「男女がともに参画している社会と感じる市民の割合」が平成24年度の47%から一気に

下がった理由は何かありますか。

(事務局)

アンケートを取った時代背景があり、その影響により動きがあっています。そうしたなかでも詳細なアンケートの分析をしていますが、表面上はなかなか上がっていないというような状況です。各課は課題を持っており、次にどういった事業で効果を出そうと議論は行っているものの、最終的な評価に結び付いていない状況です。このような分析は今後も淡々としていかなければならないと考えています。

(出川会長)

平成24年度から下がっていることについて、委員から意見はありませんか。

(事務局)

昨年もグラフについて同様のご議論をいただき、その際に越地委員と米満委員よりご意見をいただきました。女性活躍の制度についてここ10年でかなり進んできたため、皆さんの意識が上がっており、そのためハードルも上がっている部分もあって、実感としてはそこまで進んでいないと感じてしまうことで数字として上がらない要因となっているのではないかとのご意見でした。

(越地委員)

男女共同参画という理念は、誰が考えても良いことだという意識が高まり、期待感が高まっています。しかしその期待に対応しきれていない。社会全体の男女共同参画に対する意識レベルを高めるうえでは期待値が高いというのは心強いことだが、期待値が高くなると同じようなことでは手ごたえを感じないのではないかと思います。具体的に何が変わったと目に見える形で見せなければなりません。そういう非常に難しい局面にきていると思います。期待値が高いことにどう対応していくかが鍵になってくると思います。

(出川会長)

質問3について、担当課より説明をお願いします。

(事務局)

米満委員より、グローバルジェンダーギャップ指数を基に見ていくことも必要ではないか、特に日本は政治指標という部分で最下位に近いということで、熊本も同様であるため成果指標として政治指標を取り入れるべきではないか、というご意見をいただいています。

ご指摘のとおり、市議会議員に占める女性議員の割合は全48名中5名(10.4%)となっており、依然として低い状況です。国が「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」を制定し、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指しており、女性議員を増やすための本市としてできる取組を今後も行っていきたいと考えています。

なお、地方議会議員は選挙によるものであるため、これを成果指標として設定することは難しいと思っています。

(出川会長)

質問4について、小山委員より補足説明をお願いします。

(小山委員)

「性別役割意識の押し付けなど・・・」の押し付けとはということかという質問。回答には男子は力仕事、女子は受付や来賓案内担当と一方的に決めることあるが、他に押し付けの具体例は

ありますか。

(事務局)

本日は人権教育指導室が出席していませんので、後日改めて担当部署より回答いたします。

(小山委員)

できれば精神的な押し付けがあるかどうかを教えてくださいようお願いします。

(出川会長)

続けて質問5についてお願いします。

(小山委員)

少人数単位での「男女共同参画出前講座」はとても効果があるし、コロナ禍ではなお必要。続けて欲しいということで記載しています。密を避けるという意味では少人数で出前講座ができるというのは理想的と思うので、いろいろな分野で出前講座を実施してほしい。

(出川会長)

続けて質問6、越地委員お願いします。

(越地委員)

それぞれの地域に男女共同参画の地域推進員がいるが、存在自体知らない人がほとんどと思います。地域推進員の研修に参加したことがありますが、本人達も何をしたらいいかわからないというのが実情です。市も何を願えばいいのか見当がつかないという状況ではないでしょうか。この制度を大事にしていくのであれば、具体化していく必要がある。検討しますというのではなかなか改善されないでしょう。一步を踏み出さないとおそらく同じような状態が続くと思う。例えば各地域の自治協の中で男女共同参画を集中して考える立場の人がいるとなると、大きな進歩になると思う。宝の持ち腐れという書き方をしていますが、もったいないというところが本音です。極論を言えば無くても誰も困らない、でもこれでは変だと思う。具体的提案があるわけではないが、ただ悩ましいというのが本音です。

(事務局)

ご指摘のとおりです。昨年度は地域推進員への研修等が開催できなかったが、今年度あるいはコロナが落ち着いたら意見を聞いて進めていきたいと思っていますところでは。

(出川会長)

続けて質問7、越地委員お願いします。

(越地委員)

北区に男女共生会議という組織があり、取り組みが活発、モデル的だと見聞きしています。何かヒントがあるとすれば、そのヒントを各地区で取り入れれば個人としての地域推進員の活かし方、あるいは地域全体で各種団体との連携になっていくのではないかと。できることから地域に応じてやっていければと思います。

(事務局)

北区男女共生会議は、旧植木町時代の平成10年から活動を継続していると聞いています。元々は各女性団体が横の連携ということで一つの組織を作り、男女共同参画に関する啓発の会議また講演会を継続して実施しており、モデルケースとなっています。地域への取組内容の紹介など、一つのモデルケースと考えたいと思います。

こういった取り組みについてはそれぞれ区でやっていただきたいと区長会議に取り入れて、少しでも進めていきたいと思えます。

(出川会長)

他の区でも同じではないが似たものがあるのかもしれない。今ある既存のものを活性化させる方が良いと思えます。

(加島委員)

植木は昔からリーダーシップをとる方がいらっしゃると記憶していますが、他の区に回すにしても手を挙げる女性人材の方が育ってないと難しい。そういった方を見つけて集中的に教育していくことが必要ではないでしょうか。

(越地委員)

区長会議で取り組んでみませんかと言っても、おそらくそれだけでは上滑りしてしまう。例えば北区のやり方を区長に覗いてもらい、そこで経緯や成果、課題を把握してもらおう。そういう場を設定しないとなかなか実らない気がします。

(事務局)

北区の状況を確認し、局長と協議しながら実際に見てもらおうといった方向まで提供したいと思えます。

(出川会長)

続けて質問8、越地委員お願いします。

(越地委員)

この報告書案は市政の男女共同参画に関する実施報告書ですが、各区の取組のページは単に各区が何を行ったかということしか記載がなく、男女共同参画の視点からの実績になっていません。各課に実績報告の作成をお願いしていると思えますが、とりまとめを担当した地域活動推進課が実績報告書のねらいをきちんと理解して各区をお願いされているのか。男女共同参画の視点からの事業の振り返りがなされていないのではないのでしょうか。

(事務局)

各区のほうで自治会長の研修を行う中で、女性の自治会長に関する研修も行っており、各区でも意識はしていると思われるものの、実績報告が男女共同参画の視点で記載されていないようになっています。今後、各区の自治会長研修の中で、女性活躍という視点について、男女共同参画課から各区へお願いするようにします。

(越地委員)

各区でも男女共同参画を意識した活動はなされていると思うが、男女共同参画という視点で事業を振り返る工夫がなされておらず、そこがピントがずれていると感じます。その意識が欠けていることが問題なのではないか。

(事務局)

昨年度も同様のご指摘をいただいたため、各課に依頼する際に男女共同参画の視点でどのような実績があったかという内容で報告書を作成するように指示したものの、今年もそのような視点が抜けた実績報告になっているのを事務局がチェックしきれていないことは申し訳なく考えています。再度、地域活動推進課及び各区には注意喚起を行います。

(出川会長)

では、次の質問9について小山委員お願いします。

(小山委員)

はあもにいの市民グループ企画に関して、男女共同参画推進に力のある団体との連携、参加者である若年層への啓発の機会とあるのはとても良いと思う。新しい風にどんどん当たってほしいと思うが、ここにある「男女共同参画に力のある団体」とはどのような団体のことか教えて欲しい。また、参加団体が高齢化していると記載されているが、高齢化が進むと団体が消えていってしまうということでしょうか。若いグループに活発に頑張ってもらいたいですが、高齢者のグループは草の根的に昔から顔見知りでネットワークがあるため、うまく若い人たちのグループと結びついていくことを期待しています。

(はあもにい坂本館長)

市民グループ企画は、市民グループの提案を審査しはあもにいが採用するもので、はあもにいと市民グループが協力して催事等を行っていくものですが、はあもにいが持ちえない機能を市民グループから補っていただいているという点で有意義と考えています。

また、高齢化については、男女共同参画も時代によって求められるものが変わってきており、高齢化してきているグループは設立当初女性の地位向上に関する活動を行っていたグループかと思いますが、そこに新しいグループが入っていかないのはすでに女性の地位向上というテーマはある程度達成されていると感じているからではないかと思います。

来月のはあもにいフェスタでは開催に向けて市民グループと会議を重ねながら行っていますが、その中でグループ同士の交流や情報共有が行われて、理解し合う場となっていると感じています。

(出川会長)

それでは次の米満委員からの質問ですが、事務局から質問内容のご紹介と回答をお願いします。

(事務局)

米満委員より、「熊本市議会等での、女性議員を増やす取り組みは行われているのでしょうか？熊本市の政策として、女性議員増加の取り組みはあるのでしょうか。また、上記について大学の先生など専門分野の方の提案等があればお教えいただきたいです。」とご質問がっております。回答としましては、男女共同参画課では政治分野における男女共同参画の推進に関する法律を市ホームページへの掲載ですとか、議会事務局総務課は女性議員を増やすことをテーマにした本の議会図書室での蔵書などを行っています。

(はあもにい坂本館長)

はあもにいとしましては、平成25年度から「はあもにいウィメンズカレッジ」を開講しており、その中で第1期の卒業生が県議として活躍しているため、昨年度は女性の政治参画をテーマ講義してもらいました。受講生は、身近なところから県議会議員として活躍する人材が輩出されていることで、政治に親近感を持ってもらう良い機会になったと思います。

そのときの反響から、ウィメンズカレッジの講座の中に必ず政治分野に関する講義を入れるべきと感じたことから、今期は別の女性県議に講義を行っていただいたところです。また、昨年度のはあもにいフェスタでは元大臣経験のある女性に講演をいただきました。女性は政治が遠いと感じる方が多いと思いますが、こういった取組で政治がぐっと近づくのではないかと思います。

(加島委員)

数年前に女性市議がバッシングされた件で、若い女性議員を育てていくという意識が少し足りないように感じました。あれでは女性が議員になりたがらないようになってしまうと思います。

(出川会長)

それでは、質問の11番の小山委員による農業委員会事務局への質問について、小山委員からお願いします。

(小山委員)

はい。質問は、「農業は夫婦・家族で従事しているので女性委員は半数、せめて1/3ぐらいはいて欲しいし、意見を取り上げて欲しい。JA女性部もあるので、各地区から代表を出してはどうか。男性71人・女性1人はあまりにも寂しい。」と質問しました。

それで、担当部署からの回答を見ても、まだまだ男性社会というイメージが強くて、農業委員会の仕事は女性には難しいのかと疑問を感じます。回答にある「農村現場における男女共同参画の実現」については、農業は家族全員での経営が行われているため男女共同参画がすでに実現していると思います。また、「食育の推進」については女性が以前から頑張ってきた分野かと思いますが、「新規就農者を含む農業者の相談役」については農業委員会の中でも活発にされているのだろうかという気もします。農業に従事する女性はたくさんいて、阿蘇などでは法人を立ち上げて女性もみんなで頑張ろうと活動されている有名な女性の方もいらっしゃいますが、熊本市ではそのような動きはないのかなと思います。そのような積極的に動いている女性を見つけてきて、農業委員会の中に入ってもらって女性視点からの農業というものをもっと活発にしていくために話し合ってもらいたいと思います。農業に従事している女性の中から「この人は良いよ」という推薦があればいいなと期待しています。

(事務局)

回答に記載しております71名のうち、本来の農業委員は25名、農地の流動化や利用最適化に関する最適化委員が46名います。以前は農業委員は選挙によりましたが、現在は地域が推薦し市長が指名するという制度に変わり、活発に活動されている農業者が農業委員になるような制度となっています。農業委員会事務局としても地域で活発に活動していらっしゃる女性農業者の把握はしておりますが、地域からの推薦というところでまだまだ女性の農業委員が少ない状況です。

(小山委員)

女性の推薦を阻んでいるものは何でしょうか。

(事務局)

元々農業委員は、農地から宅地への開発や農地の保全に関する権限を有しているため、選挙によって選ばれることとなっていましたので、そのような理由で女性が元来少なかったものが、近年制度が変わってもそのときの名残もあって未だに女性が少ない状況です。また、地権者同士の争いとなった際に農業委員が仲裁することもありますし、農地の開発行為に関係することもありますので、当然農業委員会事務局もサポートしますが、その点でも女性が農業委員になるのを阻む一因と思われます。

(出川会長)

同じ地区から複数農業委員を推薦するのであれば、女性を入れるなどできると良いと思いました。

(事務局)

農業委員の地区ごとの割り当てについては、農業者の数によって国から人数が定められることとなっており、その中で地区のバランスを図りながら割り当てを決めている状況です。

(出川会長)

これまで女性が少ない状況のところから女性が出ていくとなると、これまでの文化などもあってなかなか難しいのかなと思います。

(事務局)

農業委員以外の農業関連の組織では、例えばJAなど女性が多く活躍している組織もありますし、家族経営の農家では女性が経営を行い男性が農産物をつくっていることも多い状況です。

(出川会長)

農業委員会以外の組織では女性が活躍しているという実態がもう少し見えてくるような数値の取り方であれば、そのあたりの実態が分かりやすくなるように思います。

(事務局)

農業委員会以外でも、農業関係の審議会や方針決定の場には女性がまだまだ少ないのは農業委員会と変わらないと思いますが、委員会などの正式なメンバーではなくても、実際に活躍していたり地域活動で活躍する女性は多いです。ただ、委員などになる女性となると、そこまで進んでいないのが実情です。

(越地委員)

各農区から出る農業委員は何名ですか。

(事務局)

農業委員25名のうち、女性が1名という状況です。各農区からの推薦が必要となります。数名選出する地域があれば、1名でも女性が増えるよう取り組めればと考えます。

(出川会長)

そのようなことが可能ならぜひ取組をお願いします。では次の質問項目について小山委員お願いいたします。

(小山委員)

審議会等への女性の登用促進に関して、「団体からの女性の推薦が少ない現状や女性が選任されづらい状況とはどういうことか、具体的に教えて欲しい。」という質問に対し、事務局より「関係団体に委員の推薦を依頼する際、依頼文に女性登用促進の趣旨を記載できる限り女性の人材を推薦いただくようお願いしているものの、団体によっては団体の長を以前から推薦してきた経緯がある」と回答されていますが、女性が団体の長に就いているというケースは皆無なんでしょうか。

(事務局)

市側からは団体に対し女性人材を推薦いただくようお願いしているところ、団体側としては団体長の方を推薦されてくるケースが多く、団体の長にこだわらず良い女性人材がいらっしゃったら積極的に推薦していただき、女性からの意見を聞きたいということをお願いしている状況です。

審議会の委員改選は2年毎が多いので、女性の登用率が上昇するまで時間がかかるかと思いますが、一つひとつ丁寧にお願ひしながら進めていきたいと考えています。

(小山委員)

次の質問13で、「校長は教頭を経験してからなるものと思うが、教頭選考試験でも女性が不合格になる理由は何だろうか。外部からの管理職(教頭)への登用という選択肢は考えられないか。」との問いに、「教頭等選考試験の受験資格は10年以上の教職経験としており、第一次試験の筆記、第二次試験の論文・個人面接・職務実績の結果で男女の分け隔てなく合否を決定しています。なお、教頭職は十分な教諭経験を必要とするため、外部からの登用は考えていません。」と回答されていますが、やはり外部からの登用は難しいのでしょうか。女性が不合格になるのは単に試験の成績が足りなかったからという理由だけでしょうか。

(事務局)

市の課長級昇任試験もそうですが、性別関係なく試験の点数で合否を決めるため、女性の合格者が少ないのはそもそも受験される女性の数が少ないことによるものと思います。

(小山委員)

受験された女性を優先的に引き上げるようなことはできませんか。

(事務局)

いくら女性登用を進めるとは言いますが、そこは試験の結果や管理職や教頭・校長としてのスキル等が求められますので、性別による合否はありません。

(小山委員)

教員の能力的には性別で差はないと思いますが、女性が受験しない理由は何なのでしょう。男性による管理社会に女性が入ると困るといった雰囲気などは無いのでしょうか。

(宮瀬委員)

教頭先生は学校で誰よりも早く出勤し、一番最後に退勤するということが多く、教員の働き方改革が進まないと、家庭を持っている女性教員たちが管理職にトライする気になれないという現状です。教員の働き方改革を進めないと難しいと思います。最近では男性でも管理職試験を受けたがらないようになっており、男女ともにこれから管理職候補者が減ると思います。

(柴田委員)

現在、熊本市内に92校の小学校があり、うち女性の校長が17名、割合として20%弱となっています。おそらく教頭も同じぐらいの割合かと思いますが、教頭から校長になる女性がそもそも少ない状況です。しかし、女性教員を見ていて能力は十分にあって是非管理職試験を受けて欲しいなと思って何人も声を掛けましたが、私なんかと謙遜される方がほとんどです。また、そもそも管理職になることを目的として教員になったわけではないため、子どもといっしょに学校生活がしたいと思われる教員も多いですし、家庭との両立のこともあると思います。働き方改革は少しずつ進んでいますが、何の決まりもなくとも教頭が一番に学校に来るという慣習がありますが、そこは改革していきましょうと言っています。ただ現実には昔からこうだからということで古い慣習が残っています。

私が教頭になった際に県教委から言われたのは、あなた自身が朝早くから夜遅くまできつそうに仕事していると後に続く女性たちが管理職になりたがらなくなるから、できるだけ改革を進め

て、楽しそうに仕事をする管理職になってほしいと言われたのを覚えています。できているかどうかはわかりませんが、その気持ちは大事だと思っています。

小学校は女性教員が多い点や、保護者対応でもお母さんと接する機会が多いことなどからも、女性の教頭が増えることはメリットがあると思います。

(加島委員)

企業におきましても、働き方改革が進めば進むほど、企業からは早く残業を切り上げて帰宅するように言われて若い人は早く帰ってるんですが、その分を中間管理職が抱え込まざるを得ない状況になっており、民間企業でも管理職を目指さないようになってきている傾向はあると思います。

(出川会長)

では次の質問を中川委員からお願いします。

(中川委員)

女性人材リストについて、おそらく登録順に並んでおり、業種別等でないことから、企業等がこのリストを活用する際に使いづらくなかなか活用されていないのではないかと思います。もう少しわかりやすくなるよう工夫すると、活用が進むのではないかと思います。

(事務局)

いただきましたご意見を参考に、今後ホームページが見やすくなるよう改善に努めます。

(出川会長)

では次の質問を小山委員お願いします。

(小山委員)

15番の質問の「昇任試験を受験する女性の応募減少を改善するための対策は、今の段階でどの程度進展しているか。」について、人事課からの回答で「令和元年度実施の職員アンケートの結果、ワーク・ライフ・バランスへの不安が女性職員の昇任を妨げる大きな要因となっていることから、研修等を通じて休暇制度や手続きに関する周知を行うとともに、各種休暇を取得しやすい職場環境づくり、時間外勤務及び庁舎管理ルールの徹底、繰上繰下出勤や在宅勤務制度の活用、時間外勤務削減を図るなどワーク・ライフ・バランスの向上に取り組む。」とありますので、ぜひそのように進めばいいなと思います。

(事務局)

ありがとうございます。現在、ワーク・ライフ・バランスを進めるために、管理職も率先して早く帰宅して職員にも年次有給休暇が取りやすい雰囲気づくりをおこなっており、私も楽しくいきいきとした管理職でありたいと考えております。

(出川会長)

それでは16番の質問について中川委員お願いします。

(中川委員)

資格取得講座についての質問で、私もはあもにいの市民グループに登録しており、はあもにいをよく利用しますが、とにかくWi-fi環境が弱い。今の就労したいと思っている女性の方たちは、企業に就労したいと思っている方と、一方ではフリーランスで子育てしながら働きたいと思っている方たちも多くいますので、フリーランス希望の方たちといっしょに活動していて、これからの時代に合ったものを身に着けていこうということをしています。その中で、こんなことができ

たらいいなというアイデアも、はあもにいの通信環境が悪いためはあもにいが活用できない状況です。新型コロナ禍での補助金バブルの状況で、ウェブデザインや動画作成の仕事の予約が1年先ぐらいまで入っていて手がいっぱいという方も多いため、子育て中の女性の方がこの分野にもっと入っていけるような企画を考えていますが、もっと館内のインターネット通信環境を改善してもらえないかと思います。

(はあもにい坂本館長)

まず資格取得に関してですが、記載のとおり資格取得につながる講座ということの主眼に事業をおこなっていますが、昔と違って今は就労につながる資格というのがあまりない状況なので、資格取得講座自体のあるべき姿を今後検討していく必要があると考えています。

また、対象者がどうしても再就職を目指している方が多い中で、子どもが小学生に上がったくらいのお母さんを対象に、ちょっと仕事から離れていた期間があるけどもう一度仕事にチャレンジしたいと希望する方をメインにしております。シニア世代に向けた講座も必要かなと思いますけど、希望者のボリュームというところを重視しているということでご理解いただければと思います。ITに関する講座では、環境整備ですとか受講者にどこまで準備をしてもらえるのかというところが課題となっており、先程のご指摘のとおりはあもにいのWi-fi環境が十分でないという点はその通りでして、熊本市と協議して、今後のコロナ禍における講座開催を考慮し館内に有線LANを先日整備したところですので、これまでより快適な環境で学習をしていただけるような状況になりつつあります。

(加島委員)

このコロナ禍の中で、東京一極集中がまずいということが分かってきて、大企業においても本社機能を分散させる動きがあります。経団連も注目していますが、今全国でフリーランサーが240万人くらいいると言われており、今からアメリカと同様にフリーランサーがもっと増えていくと思われる中で、熊本でも増えるだろうと思います。フリーランサーは何か生活の面で後ろ盾があるわけでもなく、契約面でも一方的に打ち切られたりなどもあるので、そのあたりの法的な整備もきちんと進めていく必要があるという話もできています。女性に限らず、技術を持ったフリーランスの方たちが地方に住めるような法整備も必要と思います。

先月の中小企業活性化会議の中でも、空き家対策としてフリーランスの人たちが移住しやすい環境づくりをしていくべきと提案されていますので、先程のWi-fi環境なども含めて環境整備を図っていただきたいと思います。

(出川会長)

では次の17番の質問について小山委員お願いします。

(小山委員)

ひとり親家庭等の自立支援プログラムについて、回答に「西区・南区には福祉就労支援コーナーが設置されていないことから、プログラム策定を行う場合、結局は中央区か東区の就労支援コーナーに出向かなければならないため、現段階ではプログラム策定員の設置は難しいが、令和3年度より西区・北区に福祉就労支援コーナーの設置が検討されているとのことなので、設置されれば、あわせてプログラム策定員の配置も検討していきたいと考えています。」とあります。今のコロナ禍でひとり親家庭は非常に困っているところも多いと思いますし、解雇が増えているなど

の話も出ています。できるだけ早く配置していただきたいと思います。

(事務局)

本日は担当課の子ども支援課が出席していませんが、いただいたご意見を担当課に伝えます。

(出川会長)

では次の18番の質問について中川委員をお願いします。

(中川委員)

「はあもにいのキャリアアップ支援を、例えば「医療・介護」「美容」「サービス」等業界ごとに開催してはどうか。」という質問ですが、はあもにいの利用者増加も見込めるのではないかとということで書かせていただきました。単にキャリアスキルアップの講座というだけではなく、業種別で行うことによって、その方たちが繋がって、その業界ならではの課題に取り組めるようなことで、そこにコミュニティが生まれ活性化するのではないかと思います。

(はあもにい坂本館長)

ご指摘いただいた点は、なるほどと思っております。ただ、業種で分けると人数が制限される場所があり、なるべく広く機会提供し講座をご利用いただけるように、業種ごとに分けるという事は行っていません。また、業種ごととすると、非常に専門的な知識が必要となり、はあもにいが講師を準備することに困難が生じますし、はあもにいの会館としての趣旨から少しずれてしまうこともありますので、ポリテクセンター等と役割分担させていただいていただければと思います。

(出川会長)

では19番の質問について小山委員をお願いします。

(小山委員)

「今年のテレワークで女性の働き方が改善された、あるいは発見があったか、現段階で何かわかれば教えて欲しい。」という質問に対し、「子育て中の女性や介護をしている社員のワーク・ライフ・バランス向上のために役立つと気付いた」「テレワークの進め方で仕事の効率が上がることに気づけた」など、気づきがあったとありますが、「実際に改善につながっているかなどの実態把握には至っていません。」との回答になっていますので、ぜひ実態把握や改善に努めていただければと思います。

(はあもにい坂本館長)

テレワーク講座は企業向けのもとなっており、企業にテレワークの良さに気づいていただき取り組んでいただくことを目的としています。事業者向けにすると参加が増えない状況で、自分たちの呼びかけにも課題があったが、市内の企業であまり積極的ではないという印象です。そのような中でも、学習会を受けていただいた企業では、事務職しかテレワークをできないと思っていたなどの思い込みが解決され目から鱗が落ちたなどの意見もあっています。ただ、まだ緒に就いたばかりの状況なので、実態把握はこれからかなと考えています。

今回の学習会では、前年度に取り組んだ企業に発表してもらいました。その中では、非常にテレワークの効果が出ているということでしたけれども、それは企業側からの視点であって、テレワークしている女性側からみたときにどうかということまでは把握できていません。もう少し取り組む人数が増えてくると、そのような調査もできるのかなと考えています。

(宮瀬委員)

コロナ禍ということで、勤めている大学でも3蜜をさけるためテレワークを導入しましたけれど、まずは機材を揃えるのが大変でしたが、それでも取り組まないといけない状況ですし、一気に進んでいきました。その中で、大学の男女共同参画室にも課題が挙がってきており、例えば部署によっては上司の理解が得られなかったなどがありました。また、実際に家でテレワークをしていると、小中学校が休校になったこともあり子どもさんの勉強の遅れが気になって、なかなかテレワークに集中できないなどもあったようです。

本学でも休校になった時のために、内閣府がやっていますベビーシッターの派遣制度を使えないかと思ひまして、その場合は自宅でテレワーク中にベビーシッターさんが来て子どもを見てもらえるという制度ですが、残念ながら対象となる事業所が熊本にはほとんどないということで、機能していない状況でした。これが福岡であれば九州大学では利用できており、これから先のことを考えるとベビーシッターさんの派遣できるような地域おこしであるとか、またタクシー会社でも親に代わってお迎えに行ってくれるようなサービスを行っているところが他の地域ではありますが、熊本ではまだそのようなサービスはありませんので、そのような点からも企業との新しい連携を図っていく必要があると思っています。コロナ禍で新たなニーズが増えている中で、熊本でも環境整備の機運が高まってきているのではないかと思います。

(はあもにい坂本館長)

少し補足させていただくと、今回のテレワーク学習会は完全オンラインで行いました。実際に企業にオンラインでどこまでできるのかということを経験していただくことが大事だと思っており、4回の講座の中で講師に相談できる機会なども設けましたので、かなり理解につながったのではないかと思います。熊本の場合はまだ草の根的にテレワークを広げていく必要があると思います。それから、はあもにいはコワーキングスペースを1階のロビーの一角に設けておりますが、これは今のようにテレワークが盛んに叫ばれるずいぶん前から設置しており、非常に廉価ですと使えるということでもかなりご利用いただいている状況です。新型コロナウイルスをきっかけにテレワークが広く知られるようになって、浸透するのは今からかなと思っています。

(加島委員)

テレワークについては、経団連のレポートでも東京目線で書いてありまして、7割ぐらいのところはテレワークに取り組んでいるような書き方になっていますが、地方では状況が違いますということを経団連に話させていただきました。地方の場合は、テレワークに移行するために掛かる費用面の問題もありますが、人の問題というのも非常にあって、ただでさえまだパソコンに強くない方が多くいらっしゃる中で、テレワークの担当をきちんと決めてということがなかなかできない、みんな尻込みしてしまうという状況です。各企業には、テレワーク移行に向けて担当者をきちんと決めて、先程からの意見のようなことを進めていただきたいと思います。

それともう一点は、熊本はどうしても小企業が多い中で、社長室すらないというところも結構あります。そういう環境の中でやっていると、テレビ会議など全部会話が聞こえてしまってもできないなどもあって、そのあたりがなかなか難しいと感じています。

(柴田委員)

コロナ禍により学校でも遠隔授業が進みました。休校のときには3人に1台しかタブレットが

なかったので、限られた学年ですとかタブレットを交換しながらなど大変でしたが、今年度中に熊本市は生徒一人につき1台のタブレットを配備されることになりましたので、今その準備を進めております。子供たちはタブレットに慣れておりました、大変だったのは休校中に教師のほうでタブレットをどのように使い慣れるかということでした。特に年配の教師は今まで使ってこなかったのが、使わざるを得ないという状況になり、非常に努力して授業や課題の提出に使うなどした結果、かなり慣れてきました。これから一人1台になれば、宿題の提出もプリントではなくてタブレット上となりますし、家庭へのお知らせにプリントを配っていたのを専用アプリで提出やアンケートもできますので、劇的に変わると思います。

そういう子どもたちがこれからどんどん社会に出ていきますので、テレワークがなかなか進まないという今の状況も、いつか劇的に変わるのではないかと期待しています。

そのような点からも、教育の大切さもありますし、テレワークで女性の働き方も大きく変わるのではないかと思います。

(出川会長)

様々な環境によって働き方が一つではないような状況になっていますので、そこでテレワークが一つの方法として日常に浸透していけば、これまで働きたくても働けなかった女性が働けるようになるのではないかと期待できると思います。

それでは、20番の質問について中川委員お願いします。

(中川委員)

質問では、全体としてどれも取り組んでいるが漠然としており、何か一つ数字としてわかるものがあれば取り組んできたことが実ったなどや、全体の目標としてわかりやすいと思って、企業による「女性の健康検定」を例にしています。回答の「NPO法人「女性の健康とメノポーズ協会」が実施している検定で「女性の健康推進員」と「女性の健康経営マネジメントアドバイザー」等の資格が取得できます。検定試験料(7,000円/11,000円)に加えて3年ごとの更新等も必要なので、行政が取り組む資格として適当かどうかの検討が必要です。」を拝見して、もっともだなと思いました。

(はあもにい坂本館長)

委員ご指摘のとおり、すべて数値で把握できることは重要と思いますのでフォローしていきたいと思います。

(出川会長)

では、小山委員に21番と22番の質問を合わせてお願いします。

(小山委員)

21番の質問で、地域支え合い型サービスの「住民主体」による支え合いで、「訪問サービス」の具体例を教えて欲しいという質問に、回答として「買物代行、調理、ごみ出し、電球の交換、布団干し、階段の掃除等、居宅生活における生活援助等の多様な支援など」とありますが、これはヘルパーさんができないことで住民主体の支え合いならではということでしょうか。ヘルパーさんにはできることに制限があって、それを補っているということでしょうか。

(事務局)

担当の高齢福祉課が出席していないことから、担当課に確認し後日回答いたします。

(小山委員)

22番の質問で、『女性のためのサポートハンドブック』の配布を、熊本市への転入時に大学生、社会人、家族、外国人にしてもらいたい。」とし、その回答として『生活便利ブック』という冊子を転入手続き時に配布」とありますが、生活便利ブックは本棚におくような大きな冊子で何か用事がないと見ないようなものですが、女性のためのサポートハンドブックはコンパクトでバッグにも入るしすぐに取り出して見れるので、これは市内の女性全員が持っていて欲しいようなものなので、熊本市に転入された方に配っていただきたいと書きました。

(事務局)

現在のところ、3,000部ずつしか印刷をしておりません。生活便利ブックは転入者を対象に相当数配布しており、女性のためのサポートハンドブックの内容も網羅していますので、今のところすべての転入者に女性のためのサポートハンドブックを配布することは考えておりません。

(加島委員)

今はみなさんほとんどがスマートフォンをお持ちなので、ネットで検索できるようにしていただければそれで構わないのではないかと思います。

(事務局)

記載内容はWEB上でも掲載しておりますので、困りごとを検索していただくと冊子に記載の情報につながるようになっていきます。

(宮瀬委員)

待機児童の問題ですが、以前会議でも質問させていただいた中で、数字上は待機児童ゼロということになっているが、地域での偏りがかなりある状況との説明でした。昨年度の実施状況報告を見ると、平日保育サービスの待機児童数が年々増えていっている状況ですが、保育園に預けないと働けませんし、フルタイムで働く人がポイントが高くて優先的に保育園に入れる仕組みになっていて、フリーランサーや拘束時間の短い働き方をしている人はなかなか保育園に預けられない状況ということも聞きますので、こういったところはぜひ改善していただければと思います。

(事務局)

本日いただいたご意見は担当課に単に流すだけではなく、担当部長等にも情報共有するなどご意見を今後に活かしていくよう取り組んでまいります。

議題2 審議会等における女性の登用促進について

(出川会長)

それでは続きまして、議題2の審議会における女性の登用促進について、事務局よりご説明願います。

【事務局より議題2について説明】

(出川会長)

ありがとうございました。各委員よりご意見やご質問をお願いします。

(宮瀬委員)

環境審議会の委員をしています。あて職を除くと女性の割合が23.1%になっています。学識経験者として選ばれる理系の先生方がいらっしゃいますが、教授だと男性が多いですが、准教授だと女性も多くいらっしゃいますので、必ずしも教授職でなくても良いのではないかと思います。審議会の委員を務めることは社会貢献にもなりますし、専門職分野においても女性を登用するよう担当課には考えていただきたいと思います。ただ、そうは言いましても、やはり理系の場合は母数が少ないという現状がありますので、公募委員はできれば女性を入れたりなど、市のほうで工夫できる部分があるのではないかと思います。また、もう少し母数を広げて、消費者団体や環境NPOなど女性が頑張っている団体もありますので、そこをもっと入れていく。今、学識経験者枠が多いので、そのあたりをもっと工夫すると登用率が上がる余地はあると思います。なかなか各課で考えるということになると専門性の問題など難しくなってくると思いますので、トップダウンで3割は絶対達成とかそういうのがあれば、各課はどうか達成するため工夫すると思いますので、そういうのも必要ではないかと思います。

(事務局)

ありがとうございます。ご指摘のとおりでして、お手元にお配りしている審議会の状況に関する資料を先日環境局の部長にも持っていったところ、やはり専門職の部分でネックがあるということでしたので、そこは必ずしも教授職でなくても、広く意見の言える女性人材を育成するという観点からももう少し広げて考えて欲しいとお願いをしたところです。また、先程委員がおっしゃいましたように分母を増やすということも検討してほしいと伝えていますが、委員に支払う報酬の予算も関係しますので直ぐには難しいが、今後検討したいとのことでした。なお、公募委員については選考段階で点数がつけられますので、女性を優先にというわけにはいかないところもありますが、複数公募される場合は、可能であれば男女1名ずつなどお願いできればと考えています。

(越地委員)

今回、議題としてこの審議会における女性の登用を挙げてきていることに、市の意気込みを感じます。男女共同参画と一口に言っても、分野が幅広くやるべきことがたくさんあり過ぎますので、その中で重点項目として審議会への女性登用を重視するんだという姿勢は大事だと思います。本日の会議の始めのほうで、市民の男女共同参画が進んでいると感じる割合が下がってきているのはどうしてかという議論がありました。スローガンだけではもう男女共同参画は動いていかないので、具体的に何かが進んでいっているものを見せるときのバロメーターとしてわかりやすいのはこれだと思います。例えば、企業における女性管理職の登用率を上げたいとしても行政ができることは限られますが、この審議会の女性委員については行政側で主導権が握れるという点からも、良い目標だと思います。

それを踏まえてお聞きしますが、平成25年度の数値が一番高く、そこから下がってきていることをどのように捉えれば良いのかということと、もう一つは目標値の40%を達成している審議会が取り組んでいることを把握しているのであれば、今後推進していく上での参考となると思いますので教えてください。

(事務局)

平成25年度の31%という結果がどうしてなのかということと、その後年々下がっている理由については、申し訳ありませんが把握していません。今回、この下降傾向をどうにか改善するために是非取り組みたいと考えたところです。

40%を達成している審議会ですが、文化市民局が多い状況でして、それはやはり40%を目指すんだという意気込みによるのかなと思います。団体に依頼する際に女性でお願いしますと最初から伝えるのと、できれば女性でと伝えるのでは結果が違ってくると思います。各局にヒアリングする中で、ここは専門職だから女性人材がないという分野と、これは女性人材をお願いできる分野というのがありますので、そのようなところでは必ず女性をお願いしますと相手に伝えていくことで、今後結果が変わってくるのかなと思います。

(越地委員)

この審議会の状況一覧表を見ると、こんなに達成してない審議会が多いのかと思う一方、見方を変えれば達成している審議会も結構あるので、そこに焦点を当ててなぜだろうと分析することで、今後の取組に生かせるのではないかと思います。

(加島委員)

元々はあもにいウィメンズカレッジは卒業生を審議会委員になっていただくことを目的に始められたと思いますが、今の状況を教えてください。

(はあもにい坂本館長)

今ご紹介がありましたとおり、はあもにいウィメンズカレッジは審議会の女性委員として活躍いただく人材を育成することを目的としています。毎年1回目の講義では、審議会の役割や審議会で発言するためにはどのようなことが必要かということをもとに学ばせています。

これまで6期生が終了していますが、修了者に追跡アンケートを行い、こちらで把握している範囲内では現在8名が熊本市または熊本県の審議会の委員として活躍しているようです。

また、毎回の講義の際に、現在こういった審議会が公募委員を募集しており、ここにアクセスすれば情報が載っていますということを受講者にお伝えしていますが、なかなかチャレンジしてもらえない要因として、企業に勤めている方は平日に仕事を休んでとなると、かなり抵抗感があるということは受講生から聞いています。ですので、例えば企業が行政の審議会に出る方にポイントを与えるなどの仕組みがあれば、もう少し積極的に委員になりたい女性が増えるのではないかと思います。

(小山委員)

農水局所管のいくつかの換地に関する委員会は女性委員がいませんが、これは女性が必要ないというふうに感じますがどうなのでしょう。

(事務局)

農水局のことは事務局としても大変気になっていたので、直接協議に行きました。これらの委員会は農地の換地に関する委員会で、地権者であることが委員要件にあるようですが、地域にも女性の方がたくさんいるでしょうということで意見し、これから農水局として目標を立てて取り組んでいくということでした。これから少しずつでも変わっていくのかなと思っています。

(出川会長)

それでは時間となりましたが、その他皆様から何かございませんか。

(越地委員)

熊本市電の女性専用車両の試験運行についてお尋ねします。今後12月まで試験運行し、利用者アンケートの結果を基に本格導入するか検討していくとのことですが、男女共同参画というテーマともかかわりが深いと思います。交通局がこの導入を検討された際、男女共同参画課に何か相談があったのか、もし無かったのなら今後男女共同参画の視点からも検討する必要があると思います。痴漢・盗撮防止という観点とは別に、現在これだけ男女共同参画ということが叫ばれている中で、果たして整合性がとれるのかということについては検討しておく必要があると思います。

(事務局)

交通局の女性専用車両のことは報道等で皆様もご存じだと思います。現在、県外からを中心に批判的なご意見が多数寄せられているということは交通局からも情報をいただいております。人権政策課と男女共同参画課、交通局の3者で協議し、どのような意見が寄せられているかについて情報共有をおこなっており、今後本格導入に向けて必要があれば交通局側と検討を行っていきたいと考えています。

(越地委員)

先日このテーマで学生にディベートをさせましたが、身近なテーマでもあり、また現在進行形の問題でもありますので、学生にとって男女共同参画を考えるうえで良いテーマでした。

(出川会長)

ほかにはございませんか。

(加島委員)

コロナ禍の関係で、経団連から『東京一極集中の動向と要因について』という分析がでていて、これを見ていくと女性が首都圏の大学に進学し、いざ地元で就職しようとしても就職先の企業が少ないということで首都圏にそのまま居ついてしまうことが、地方の女性人材不足につながっていて、一方男性は地元に戻って就職している方も多く、女性が地方をどんどん出て行っていることが問題となっているということが分析でわかります。

女性が働ける職種を地方でも増やすということをしかりと取り組む必要があると思います。今からアフターコロナの状況でも人を増やしていくためには、女性をターゲットとして正社員を増やしていくということをししないと、ただでさえ女性の首都圏への流出が止まらず人口減少に結び付いているのに、今後もっと大変なことになるのではないかと考えています。

(出川会長)

ありがとうございます。ほかにご意見がなければこれにて議事を終了します。