

令和5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5年7月26日(水) 10時00分～11時50分
- 2 場 所 熊本市役所議会棟 予算決算委員会室
- 3 出席委員 9名(五十音順、敬称略)
岩永 秀則、梅田 博子、香崎 智郁代、坂口 美果、高島 信子、
前田 ひとみ、松下 弘子、水野 直樹、米満 弘一郎
(※欠席1名 本田 惠典)
- 4 傍聴者 0名
- 5 会議次第 開会
挨拶
委嘱状交付
委員紹介
議事
(1) 男女共同参画年次報告書(令和4年度事業実績)について
(2) 第2次熊本市男女共同参画基本計画中間見直しについて
その他
閉会
- 6 会議録 以下のとおり

(前田会長)

議題1は男女共同参画年次報告書(令和4年度事業実績)について、事務局から年次報告書案の説明をお願いします。

【事務局から議題1について説明】

(前田会長)

令和4年度における男女共同参画に向けた様々の取組についての説明について、ご意見ご質問等ございませんでしょうか。事前にいただいたご意見と回答に対してでも結構です。

(前田会長)

資料1「男女がともに参画している社会と感ずる市民の割合」や「性別による固定的役割分担の意識を持たない市民の割合」で、年齢的なものが重要と思ったのですが、男女がともに参画している社会と感ずる市民の割合は、高齢者のほうが高い割合を占めているということでしょうか。

(事務局)

高齢者の方が割合が高い形になっており、80歳以上が40.3%、次が75歳から79歳が33.8%、55歳から59歳が32.9%の順になっています。

(前田会長)

それぞれの回答者の人数はどの程度ですか。

(事務局)

人数では、80歳以上が149人、75歳から79歳が160人、55歳から59歳が152人となっています。

(前田会長)

平成22年から下がり気味になっていますが、どのように分析していますか。様々な取組を一生懸命されていると思うのですが。

(事務局)

申し訳ございませんが、平成22年度からの減少傾向の理由について、詳しい分析はできておりません。

(松下委員)

ちょうど、この過去2、3年はコロナの影響が大きいと思いますが、もう一つはその世代が、団塊の世代や若い人たちのZ世代ですかね、社会からどのような影響をこの世代の人たちが受けているのかが分析出来るといいと思いました。

それから、80歳以上の方の母集団の中での何人なのかというのが、ほかの世代もそうですが、このようなアンケートをとるときには、統計、分析のときに母集団が重要と思いますので、そこも明確に出していただくと、何%の根拠がそこにあると思いました。

(坂口委員)

このグラフを見たときに感じたことは、特に若い世代ということになるのですが、男女共同参画やジェンダーの問題は、もう一般市民の方々が意識をし始めて、意識をした上で社会を見たときに、男女共同参画していないのではないかと気づき始めた段階と捉えました。

もちろん、下がっていること自体はよくないですが、正しい知識を持った視点で、人々が男女共同参画を捉えられるようになった段階で、決して悪いわけではない、これからむしろ上がっていく時代に入るのではないかと捉えました。

(前田会長)

意識が高まっているから低くなっているともとれる、ということもあると思います。

(米満委員)

これは前回も話題になりましたが、ずっと同じ質問を続けてトレンドを見る、ということでもよろしいですか。

(事務局)

この設問は、市の総合計画の進捗状況を測るための市民アンケートとなっており、毎年、同じ質問内容を市民に対してお尋ねしています。

(米満委員)

これが下がったらどうなのかがはっきりしていると、ずっと同じ質問でトレンドを見る意味があると思います。

例えば、あらゆる分野に男女が参画しているか、と質問されると、やはり女性ならではの仕事の分野もありますし、また男性ならではの仕事の分野もあるので、あらゆる分野と言われるとどうかなという答え方をする方もいらっしゃる。質問を変えられないのでしょうか。変えるとトレンドが見られなくなるというのはあると思うのですが、この質問のトレンドというのが、あまり意味が分からないというのが正直なところです。

なので、下がったことがなんだっていうことになってしまっているところがあり、もうあらゆる分野ではないなっていうのもみんなは逆にわかり始めてですね。

例えば、看護師さんだと、男性と女性半々ぐらいがいいのかなって思う反面、入浴や着替えとかとなると、やっぱり圧倒的に女性のほうが患者さんはありがたいという現実もある。職業によって大分変わってくるところがあるので、ここの質問が分かりにくくなっているのではないのでしょうか。

(事務局)

実際の市民アンケートの質問では、「設問中の『あらゆる分野』とは、家庭、職場、学校、地域その他の社会全体を指します。」との注釈があります。また、参画の部分についても「単なる『参加』ではなく、より積極的に意思決定過程へ加わるという意味」という注釈のもとでの回答になっております。

(米満委員)

わかりました。

(松下委員)

国の統計処理で、私は自分の仕事柄、労災のところをよく見るのですが、領域別は非常に細かくされているわけですね。

医療分野、介護福祉や製造業であったり、そのような領域別でどのぐらいの労災申請があるか、どのような心身の不調を体験して休業しているかを分析されているので、この調査をするのは大変意義があると思いますが、母集団の大きさ、あるいは総合計画に関心を持っている人たちであるということ。回答した人たちの領域ですね。無職か就業している人かがチェックされると、分析を深めていくことが可能ではないのでしょうか。

同じ質問をずっと続けていくというのは、数年前から行われているストレスチェックなど、同じものを使っていかないと前年度の自分の健康と今年度の自分の健康を比較することが出来ないので、

比較をしていくときにはやはり質問はコンスタントにしていったほうがいいのではないかと。ただ、もう少し詳しく分析できるといいと、米満先生と同じ意見を持っております。

(香崎副会長)

先ほどのところと領域別もそうですが、年齢で全然違うと感じています。ここの指標ですと全部一緒にしてしまうので、例えば男女がともに参画する社会と感ずる市民の割合だと、高齢者は高いけど、若い人はすごく意識を持っているわけですね。

そのように年代で細かく見ていくと、例えばこの年代はこのような施策が必要だとか、年代にフォーカスした計画や取組が出てくるはずですが。全体の数値だと低くなっているかもしれないが、高くなっている年代もあるのかもしれないので、年代別にフォーカスした取組もあると感じました。

(前田会長)

グラフ一つだけ見ると疑問点があると思うのですが、説明を聞くと、色んな年齢や職種とか、もう少し細かな分析ができるようですので、細かく見ていかれると情報が出てくると感じます。

事前質問もありましたし、各分野から参加されていますので、感想でもいいですしご質問があればお願いします。

(米満委員)

私も前回の会議に参加し、改めて計画の体系を見直したところです。この質問のアンケートにも関わるかもしれませんが、「誰もがともにいきいきと、個性と能力を發揮できるまち」というのは非常に大事な目標だと思います。この目標に対して、私たちのまちはどのくらい満足できる結果になっているかをアンケートで聞いた結果がこの成果指標になると思いますが、アンケートに答える方が、目標は誰もが生き生きと個性と能力を發揮できるまちである、ということ把握しているのでしょうか。

私が生活の中でこの目標を考えたときに、なかなかピンときません。なぜかという、目標の反対語があるからこの目標があるわけで、誰もが、ということは、逆を言えば、阻害されている人がいる。今の時代、1人でやる人も多く「ともに」はいらぬ、という人もいる。ここがちよつと矛盾しており、多様性の中で「いきいきと」というのも、本当に生き生きとしないといけぬのかというのも、変わりつつあると思います。

あと、「個性と能力」というのも言葉が馴染まなくなっているような気がしました。個性がないといけぬのか、と言われると、なくてもいいのではないかと、いう時代になってきているし、能力がないけど能力を發揮しなきやいけぬのか、と言われるとそうでもないのではないかと、いう多様性の時代になってきているので、この目標自体の考え方はとても大事なところだと思います。

この目標があるということは、その先に、何でこの目標を掲げるか、それはこういう理想があるからこの目標を掲げる、ということがはっきり共有出来ていないと感じたので、それをまず見せてアンケートに答えていただくといいのではないかと感じたところです。

この中間見直しで目標を変更できるかどうかは別ですが、この目標をもう少し注釈を入れたり、何でこれが必要なのか、これを大事にしてどのような方向に向かっているか、という説明があった

ほうがいいと思います。

(事務局)

米満委員のご指摘のとおり、アンケートの実施にあたり、市が目指す姿、目標、またどうしてそれが必要とされているのか、背景や市民への説明が十分ではないのではないかと思ったところです。

市民アンケートでは、市の目指す姿の説明などの部分がございませんので、無作為抽出で対象となった方が回答する状況です。そうした質問の仕方というの、今後研究が必要と思いました。ご指摘どうもありがとうございます。

(前田会長)

いろんなご質問を事前にいただいておりましたが、梅田委員からは何かございませんでしょうか。

(梅田委員)

私も年代や職業とかと関係があると思いますが、割合が低いと感じました。

米満委員も言われましたが、誰もが生き生きと自己実現して幸福感を感じているというところと繋がってほしいのですが、自分の生活を通して社会に参画しながら幸福感を感じているという割合がやはり低いと感じたところです。

私は、普段接しているのが小学生とその保護者ですが、小学校ですので男女未分化な部分もあります。見た目にも男女の別がつきにくい子や、私服の学校ですとパンツスタイルであったり、1度も水泳の授業に参加しなかったりする児童もいます。誰もそこに言及するわけではないのですが、本人がどのように感じているかわからない部分があります。今の学校は随分、社会の変化に応じて変化してきていて、多様性を認めるという部分では、男だから、女だからといった区別は本当に少なくなってきたように感じます。

職場としても、仕事としてもあまり男女差を感じないし、普段の生活や教育の中でも感じさせることがないようにしているつもりです。社会の意識、保護者の意識の個人差は感じます。昔のように女の子は勉強しなくてもいい、みたいな事はさすがに少なくはなってきましたが意識の高さの違いを感じる場合があります。

学校では平等に男女分け隔てなくやっており、地域との連携も進めていこうとしていますが、家に帰ってから、とか。地域の中で男女の差別を感じる場合があります。

学校を通して、家庭や地域でも意識改革が進んでいくといいなと思っているところです。

(前田会長)

お子さんを通じて親に伝えるという取組もされていると思いますが、非常に重要なところだと思います。何か事務局からありますか。

(事務局)

人権教育指導室でございます。梅田委員、ご質問ありがとうございます。

子どもの人権ということで、今年4月1日に「こども基本法」も施行され、本市も教育委員会も

子どもの人権が守れるよう、各学校ともに頑張っているところであります。

そうした中、令和3年度からは、全国に先駆けて校則の見直しを全学校、小学校から中学校、高校で取り組んでおります。

その中で、性の自認という性的マイノリティーについての課題等も出ておりますので、先生の意識は高まっているところですが、保護者の方においては、啓発がなかなか進まない部分があります。今年度は、人権教育指導者からPTAの役員さんが集まる協議会が7月1日にありましたが、その中で、校則の見直し、意義、こども基本法、そしてこども議会を紹介し、子どもの人権は保護者もしっかり守っていくことが大切だと、お話をさせていただいたところでございます。

また、保護者を巻き込んだ子どもフォーラム等で、校則の見直しや子どもの人権についても各学校へ啓発を進めているところです。

先生に対しては、幸せな学校づくりのための教職員研修ということで、対話型の研修を6本、先生が子どもの人権を考えていきながら自分の人権感覚を磨き合うような対話型の研修を実施し、人権意識を高めているところです。

梅田委員がおっしゃったように、こども、先生のみならず、保護者も含めた啓発が必要ということで、各課と共に頑張っているところです。

(前田会長)

こどもさんを通じていろいろなところとネットワークをつくりながら、男女共同参画や人権を進めていくところかと思えます。他にどなたかご質問ありますか。

(高島委員)

私も、38年間高校に勤めておりましたので、学校の子どもたちの様子や現状など感じていることを申しますと、とにかく個人の自尊心が低い、また自己肯定感が低いため、自己理解を深めるための教育が第一歩と思っています。

男女共同参画を大きく捉えたときに、人権に関しては、本当にこどもたちは自分のことをよく理解していない。自分のことがわからないと、他人のことも許せない、また見ることが出来ない、愛することも出来ないと思います。だから、そうした教育も、まず小さいときから始めることが第一歩だと思っています。

また先ほどのアンケートに関して、年齢別とか考え方や捉え方が違うというのは大きいと感じたことです。

質問の内容を変えることは難しいかもしれませんが、私も長年アンケートをとってきて、回答するときに分かりづらいんですね。すぐに答えられる、簡潔に答えられるような、分析ができるような内容、難しいかもしれませんが、それが1番大事ではないかと感じております。

また、教育に関してですが、研修は先生方も忙しい中ではありますが、人権に対することは非常に必要かつ大切なことであるので、熊本市としてもどんどん啓発していただきたいと思えます。

(前田会長)

今の意見を生かしていただきたいですね。坂口委員からも事前質問をいただいていたのですが、い

かがでしょうか。

(坂口委員)

職員を対象にした研修の質問について、自治大学校や熊本県市町村職員研修協議会の女性ステップアップセミナーに関する回答で、介護や育児の渦中にある女性職員が参加しづらいプログラムになっている、とありましたが、これが仮に男性ステップアップセミナーであれば、そのような状況が起こり得るのかと考えると、育児や介護で僕は参加できません、という男性職員は多分それほどいないですね。奥様が家事、育児や介護をしてくれるから。

でも女性だと、そのような理由で、宿泊型や遠隔地での研修に行けなくなってしまうこと自体が問題と考えました。そういった子育てや介護をサポートするような仕組みや、そもそもそのような家庭状況であること自体にもう少しフォーカスをすると、意義のある研修に女性がもっと参加しやすくなるのではないかと感じました。

また、男女共同参画とは直接関係ないかもしれませんが、障がい者雇用のA型作業所B型作業所のことでお尋ねをした項目で、表面的な意見になってしまうかもしれませんが、やはりB型作業所就労施設だと、一般就労への移行が難しいということをよく聞きます。一般の就労に少しでも近づけられるようなことがあれば、誰もが生き生きと能力や個性を發揮できる、幸せを感じられる社会になるのではないかと思います。

また、年次報告書を拝見したときに、職員の方々が時間をかけて丁寧に報告書を作成していることをありがたいとは思いますが、どうしても仕事や残業の時間が増えてしまうということは現実として起こりうると思います。作業時間を減らせるような、そして読みやすい報告書にできると思います。少しでも職員の負担を減らせるような形が、質を保ったままできると思いますので、ぜひ検討をお願いします。

(前田会長)

非常に重要なところかなと思います。今はウェブを活用して仕事の省略化も出来ていくと思いますので、その辺りもよろしく願いいたします。

(坂口委員)

資料1の説明のときに、調査結果で、「性別による固定的役割分担の意識を持たない市民の割合」が学生100%という部分について、ジェンダーギャップ指数でも、日本の教育分野は結構順位が高いのですが、政治とかの分野で下がって結果的に125位となっています。

もちろん教育分野でも問題があることはわかっていますが、ある意味、学校理想郷というかユートピア的な状況に日本ではあるはずなのに、社会に出た途端ちょっと違う感じがしてくる、そこに何か問題があると感じます。学校の中では、問題はあるとしてもある程度みんな満足して生活出来ているとしたら、何で社会ではそれが出来ないのかをもう少し突き詰めていくと、何かいい答えが出てくると思いました。

(香崎副会長)

すごく大事なポイントだと思いますが、やはり年代という部分はあるのかなと思います。

学生、大学もそうですけど、若い子は今まで教育を受けてきて、小学校もそうですが、教育を受けているから意識が芽生えてくる。だけど社会に出ると様々な世代の方がいて、それがこの市民アンケート結果に明らかに出ていているというところで、これからの若者たちが参画していると思うためにはその施策がすごく大事だと思いました。

(米満委員)

私も全く同意見です。この男女共同参画会議の報告をつくるときにも、若い方、いわゆる子育て中とかの方々の意見をどのように吸い上げているか疑問です。

20代、30代の意見が非常に社会に反映されにくい世の中になってしまい、この男女共同参画の基本計画をつくるときに絶対に入れていかないと、やっぱり絵に描いた餅になるだけです。これから策定される計画は、8年計画になってくるかもしれませんが、8年後に社会で活躍する人たちは現在の学生さんです。そういう方々の意見、希望を何としても入れないと、あまり意味がないものになってしまうので、その理想にいかにか近づかをやっつけていかないといけないと思います。

私の質問に重なりますが、私も男性の育休を何とか取らせようとしていますが、実際には育休をとっても子育てが出来ないんですね。結局、男性は育休をとる教育をほとんどされていないのかもしれない。男性育休取ってくださいね、と言いますが、なかなか進まない。これは、今までのように目標を微調整してやれることをちょっとずつ変えていくのではなく、かなりドラスティックに変えなければいけない時期に来ているのではないかと思います。

おそらく10年前の男女共同参画のときは、育休を滅茶苦茶取れ、という発想はなかったと思います。今は社会のほうが進んでしまっているような気がします。

私たちの病院でも、パートナーに育休を取ってもらい看護師には早く現場に復帰してもらったほうが、病院のためには本当にありがたいところですが、パートナーの方は職場でお仕事されているので、なかなか育休をとってもらえないといった現状があります。ですので、看護師が1年半ぐらい休みます、ということにならざるを得なくて、社会的にも損失というのが本当にはっきりしています。男性の育休取得率が今年5%、来年7%でしたとかそういう話なので、50%50%で男女で育児を担う社会にするにはどうすればいいか、という議論をしないといけない時期にかかっているとんでもない過言ではないと思います。

そうしないと社会が立ち行かないので、そのために、ぜひこの計画の中間見直しにさせていただきたいと思います。

(松下委員)

米満委員の事業所は、多くの方がお仕事されていらっしゃると思いますが、熊本県内は中小企業が非常に多い。その男性パートナーの方がお勤めになっていらっしゃるのが、中小企業だろうと思います。その辺で、岩永委員のご意見も聞かせていただけたらなと思いました。

育休、介護休暇はいろいろな制度はありますが、小さな事業体であると、1人当たりの負ってる任務というの、大きいと思うんですね。なかなか抜けられないということもあるのではないかと、もちろんその企業の意識も大事だと思いますが、その辺の実態について少し教えていただけたらと

思っております。

(岩永委員)

男性育休取得が非常に今叫ばれていて、今の千人以上の規模の会社が男性育休取得率の公表義務がある。それが来年には300人以上に下げられ、どんどん進んでいくと思います。でも実際、企業の中では取りづらいと、自分の育った環境もあるのかもしれませんが、それも含めてその会社の風土的な問題も含めて、取りづらいという人もかなりの数いるということも聞いています。

でもそれは、企業側の努力というか、無理やりでも取らせていくということが今後必要だと思います。

その一方で、松下委員がおっしゃった小さな規模の会社では、要するに代替要員が見つからないといった問題で、なかなか育休を取らせてあげられない企業も確かにあります。

ただ、それをどう解決していくのかというのは悩ましい問題で、これを制度化していかないと、今後の採用の問題にも関わってくるということは当然出てきますので、それぞれの企業の皆様が一生懸命今考えていらっしゃる場所ではないかと感じています。

(松下委員)

大変貴重なご意見をいただきありがとうございます。熊本県内の企業の、1000人以上500から999人、499から300人、そのような割合というのもとても大事なところで、どのぐらいの人たちがそこで就労しているのかというのも、やはり統計は大事だろうと思います。

総論は賛成だけど各論になると難しい、というお声も聞きますし、産業保健の領域では、就労、就業規則や、休職それから復帰という仕組みで、厚生労働省はひな形を出してるけれども、なかなか試し勤務や慣らし勤務という制度を設けにくいというところもありますので、似たようなことが男女共同参画の中にもあるのだろうなと思った次第です。

(前田会長)

次の議題にも関わっているようなところかと思しますので、ここで議題1を終えます。

続きまして、議題2の第2次熊本市男女共同参画基本計画中間見直しについて、事務局から説明をお願いします。

【事務局から議題2について説明】

(前田会長)

第一次計画のときとは違い、コロナ禍もあり大きく社会が動いている状況の中で、いろんな制度が変わってきている。そういう中で、このままのものを微調整するような内容でよろしいのかというあたりも踏まえて、皆様からご意見やご質問がございましたらお願いします。

水野委員からは、何かございませんでしょうか。

(水野委員)

全体を通して率直な感想では、人口が本当に減少してきている中で働き手が減っているのに、国としては1億2000万の総活躍社会としている。その中で男女を問うことは出来ないと感じていますが、その先には、それぞれが豊かに生きられるというか、自分自身が納得して生きられるというところがとても大事だと感じます。

そもそもではありますが、そっちではないところになってしまっているような気がするので、すごく観念的で申し訳ないのですが、それをあまり打ち出してしまうと、それって何なの、だからどうするの、ということにもなってくるので、そのバランスがとても難しいと感じました。計画を立てること自体、見直しすること自体が、すごく難しいのだろうなと感じました。

あと1点、前半部分にかかってくるのですが、市役所職員は仕事も多く、年次報告書を作るのも大変ではないかという話がありましたが、この冊子だけでも本当にたくさんありました。このために何かをするというよりも、学校の中でキャリア教育をします。キャリア教育として誰か呼んできて授業をしたらもうキャリア教育ですよ。では出来ました、これですということではなく、キャリア教育自体が、例えば、人とのコミュニケーションを図ることになってくるので、朝の挨拶を、その人の存在をきちんと認めて出来ているか、認めているよね、このことが一つの指標になってきますよね、というように、いろんな視点があると思います。

その視点を男女共同参画と重ねて考えられるのが、専門の方々かなという気がするので、ここに掲げてらっしゃる、研修しました、ということよりも、ちゃんと毎朝挨拶をその人のことを感じながら言えていますか、というような指標のほうが、やわらか過ぎるかもしれませんが、現実的かなと思います。

例えば、雇用を創出するための課が就職面談会でやっていますよ、これ男女共同参画とは関係ないんじゃないですか、というよりも、今の話にありましたように、中小企業も人材が不足しているので、このような研修をするから来てください、と言っても、ここで休まれたらもう穴があいて出来ないんですよ、という現状の中で、これ頑張っていきます、というのは非常に難しいところだと思います。その意味で、雇用を促すという事業をやっていること自体が、それぞれの熊本の企業が人材をきちんと確保できることにつながる、その先にそれぞれの方々が研修を受ける余裕が出来て育児休暇をとることができるよ、ということに、まわりまわっていくとつながってくるので、広い範囲の中で捉えられるといいのかなと思います。

(前田会長)

その辺りは、難しいところがあるかなと思います。どの視点でどのような目標を立てていくか、ですね。

一つは、その数値目標ですね。

例えば、大学教員に関しても、女性教員の割合を増やしましょうということで、女性が4分の1とか、半分、少なくとも3割ぐらいはあると、いろんな意見が通る。そこまで持っていくのに、このままでいくと、20年ぐらいかかりますよ、というところを、数値目標を出して上げていくということで、今大学関係で話題になっているのが、今までは男性が優位のところで、女性の教員をとる女性限定公募をやっています。

そうすると、男性がそこに応募出来ないのに、これは逆の問題が起こるのではないかとということ

ですが、でも女性の割合が4割になるまではそのような限定公募をやってもよいとなっていますので、法的には触れないという状況です。果たして本当にそれが健全な社会かということもあり、でも今この改革をしないと次のステップにつながっていきません、というところがあるので、なかなか難しいと感じているところです。

委員の皆さんからはいかがでしょうか。

(米満委員)

目標を見ていくと、成果のABC評価をつけることに注力し過ぎてしまって、それよりはいわゆるSDGsのように見える化する方が分かりやすいのではないかと思います。つまり、目標を明確に示し、その目標に向かってみんなで頑張りましょうと。

今は目標が明確ではないのに、今年の活動はどうだった、という評価になっているので、評価しにくいと思います。

女性管理職の割合も何%とありますが、それはなぜなのか、というのをみんながよく分かっていないと思います。そのために、今の男性の管理職を退場させて女性を入れるか、というと、何のためかということになってしまうので、SDGsのような絵をつくっていただき、それに対して結構ざっくりと成果指標があつていいのではないかと。

もちろん、ジェンダーやDVなど絶対に外せない分野はありますが、管理職の割合や育休の割合というのは、スウェーデンやノルウェーに一つのモデルがあるので、国のモデルケースみたいなのも意識しながら示していただければと思います。

先ほどの育休も女性管理職も繋がった問題ですね。女性管理職は少ないけれど、なりたがらないですね。なぜかというストレスが増えるから、これ以上ストレスを増やしたくない、と言われます。そのストレスを減らすにはどうすればいいか、家庭のこともあるし職場でもいろいろ言われるのは嫌だ、と。そこはもうSDGsのように意識変容させていくしかないのではないかと感じます。

(松下委員)

資料5の4ページの具体的な施策ですが、相談体制について意見を述べさせていただきます。

私自身が相談体制のところにおり、もちろん、重度の精神疾患の患者さんから、軽いうつの患者さんなど、いろんな相談を持ってこられます。

その困り事に対して、行政の窓口相談に行かれるわけですが、いろんな問題がつながります。これだけ解決すればいいわけではなくて、その氷山の一角のところを困り事として相談に来られます。入り口ですねそれが。

行政窓口の方の中には、保護でエキスパートの方たちは福祉一本でいきたい、という方もいますが、福祉の勉強を大学でしたことのない人が配属されている状況の中で、どのように相談体制の整備をするのか。一つは、やはり行政のワンストップサービスをどういうふうに行っているのか。たらい回しをしないということで、受け付けた人がマネジメントをして、いろんな相談を受けてつながりをつくっていくということはあります。それにしても大変な役割を市の職員が担いますので、そこを何とか支えないといけないと仕事柄思いますので、そこを少し加えていただくとどうかと思います。それから、市の職員は遅くまで残業している方もいるので、少し心配しています。

(坂口委員)

先ほど米満委員が、目標が分かりづらく明確な目標が必要、とのお話をされましたが、関連して何故目標があやふやかと考えたときに、明確な課題がなかったこと、これからしなければいけないことがはっきりしていない、というところが問題なのかなと思っています。どれだけ書き方を変えても、結局出来なかったことはもう皆分かっているし、これからしなければならないこともはっきり分かっているので、苦しいことですが、そこをはっきりと変えてしまうしか次に進む方法はないと思います。

例えば、資料2ページに社会情勢の変化や国の各種法令及び制度の改正等と書いてあります。結局、世の中が進んでいるから変えていこうという話だと思いますが、今のこの第2次計画でどれぐらいを達成出来たのか。もちろん達成出来てないこともたくさんあって、でもさらに世の中が進んでいくのに合わせて、目標や計画をブラッシュアップさせていく。

今の計画でも足りない部分があるのに、さらに上の段階を目指さなければならない、という状況に陥っているのだと思いますが、出来なかったことは出来ないってはっきりしないと目標が立てられないと思っています。

特に社会情勢の変化の中のTSMCの進出、外国人人口の増加もありますし、その企業での働き方を見ただけでも、やっぱり女性にとってはかなり魅力的な職場ではないかと感じていて、そちらに人材が流れるとかもあり、熊本の製造業の地場で頑張る方、特に女性が流れていってしまうのかと。福利厚生が充実していたりすると、そうなるので、今の現実をしっかりと形にして見据えた上で次に進んでいくことが必要と思っています。

(香崎副会長)

成果指標とか目標値を立てることはすごく大事で、私も大学で点検評価を担当していますので、こうした報告書は作ります。そうすると、評価をする際にまた数値を入れて評価していかざるを得ない。ですが、その数にとらわれてしまうと、数を追うということになってしまって、中身が何なのかがよくわからなくなってしまいます。

男女共同参画のこの内容自体が数ではないか、と思います。結局はその人の気持ちであったり、自己肯定感を持っていたり、アンケートで市民の方がどれだけそのように感じているのかが、最終的な指標だと思います。

このアンケートに答えた方がどれだけいらっしゃるのかもすごく興味がありますが、このアンケートは非常に内容が多くて、これにどれだけの方が答えられるのだろうかという疑問に思ったところがありますが、こういう報告書をつくっていくことは大事だと私は自分の立場としても思います。

数を入れなきゃいけないところもあるかもしれませんが、そうではない部分もたくさんあり、結局目標は数ではないところにあるので、より多くの人たちにアンケートに答えてもらってそうした意識が高まっていくのが大事かと思っています。

(米満委員)

ジェンダーギャップ指数でいうと、日本は経済と政治がかなり低いというのを目にされていると

思います。実際にそれを上げるための行動が起きてない、というのが、今の若い人たちのコンセンサスだと思います。政治も、女性議員は増えないじゃないか、女性のキャリアアップも進んでないじゃないかと。それをはっきり目指します、と言ってないんですね。クオータ制をやるのか、ほかの国のように女性議員を増やすための政策を提言するのか、地方行政でもやるのか、熊本市でもそういう議論をするのか、ということがほとんどなされていないので、不満やストレスは現実的にはある。ただこうした会議でも議論しないと、どこでも議論しないというのが今の状況と感じます。それはもう政治のことなので、となっていますが、やはり意見を言ってクオータ制を取り上げさせていかないと、というところで、是非はあもにいで予算を増やし、政治家との議論や集会を開いていただきたいですね。

(前田会長)

小さなことですが、例えば育児を進めよう、としたときに、熊本市の中にはこどもを預けられるベビーシッターがいないんですよ。福岡ですとベビーシッター券があって利用できますが、熊本にはそういったものが使える企業がないので、その環境づくりのところを目標として掲げることで考え方が変わってくると思います。

もちろん、そこを進めていくために課題がしっかりと見えていないのではないかと、というご指摘もありましたが、それを進める本当の課題は何なのかといったところも、今後はもう少し掘り下げる必要があるのではないかと感じました。

それでは時間になりましたので、本日の議事は終了させていただきます。