

令和5年度第2回くまもと市男女共同参画会議 議事録

- 1 日 時 令和5年11月10日(金) 14時00分～15時45分
- 2 場 所 熊本市役所議会棟 議運・理事会室
- 3 出席委員 8名(五十音順、敬称略)
梅田 博子、香崎 智郁代、坂口 美果、高島 信子、本田 惠典、
前田 ひとみ、松下 弘子、米満 弘一郎
(※欠席2名 岩永 秀則、水野 直樹)
- 4 傍 聴 者 1名
- 5 会議次第 開会
議事
(1) 第2次熊本市男女共同参画基本計画改訂版(素案)について
その他
閉会
- 6 会議録 以下のとおり

(前田会長)

早速ですが、議題に入ります。事務局からご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)

ただいまの説明について、ご意見、ご質問等をいただきたいと思います。かなり整理されており、とても分かりやすいものになっていると思いますが、委員の皆様から何かご質問等ありますでしょうか。

(米満委員)

質問ですが、資料2の20ページのところで示されている50ページの参考資料図が違う気がしますが、どうでしょうか。

(事務局)

申し訳ございません。参考資料図の掲載ページ数がずれておりまして、DV相談件数は51ページに記載をしております。そのほか、ページ数にずれが生じているところが何か所かありますが、修正いたします。

(米満委員)

分かりました。

(坂口委員)

具体的施策15、性的マイノリティーへの支援、社会参加促進のところ、「熊本市パートナーシップ宣誓制度」とだけ残されており、この宣誓制度に対してどのような施策をされるのか分かりませんが、具体的にどのようなことをするのでしょうか。

(事務局)

具体的施策15の①の部分につきましては、熊本市パートナーシップ宣誓制度の継続的な実施を意図しておりましたが、言葉が不足しているため、文言を加えます。

(前田会長)

香崎委員をお願いします。

(香崎副会長)

最初に確認ですが、計画の読み手というのは、市民全般、年代は問わないということでしょうか。

(事務局)

はい。

(香崎副会長)

資料3にもコメントがありましたが、資料1の9ページの男性育休の体験談や女性管理職の体験談を入れることは、とても分かりやすくいいなと思っています。

一方で、企業の方も多分これを読まれると思いますが、企業側から見て、女性管理職を登用してこんなによかったとか、あるいは男性育休の取得があったことでこんなに変わったというような意見もあると、両方の面があってすごくいいのではないかと思いました。

(前田会長)

ぜひ検討いただければと思います。事務局をお願いします。

(事務局)

こちらの体験談は、行政職員だけではなく、民間の方の体験談も掲載したく、今、準備をしているところでございます。

(前田会長)

よろしくお願いします。こういうものが入ってきて、どのような良かったことがあるのかというあたりの例が出てくると、自分たちも、と思われるのかなとは思っています。

本田委員どうぞ。

(本田委員)

質問とご意見になりますが、資料2の14ページ、ここに表がありますが、どちらかといえば女性のほうが優遇されているというところを見ていくと、説明の中にもあったのですが、学校教育の場では68.9%が「平等である」となっていますが、この部分はそうでない部分をしっかりと考えていかないといけないと思います。

女性の教員の方もたくさんおりますが、しっかり踏まえておかないと、平等であるということだけを捉えて見てしまうと、例えば待遇面では男性も女性も同じかと思いますが、学校の中での諸活動の中で、女性のほうに過重な労働が強いられていないかどうかという面になると、違うのではないかと。単純にこの表だけで評価を下されると危ないと思いました。

ですから、このような統計と共に、どのような意見がこの中に隠されているのかということもしっかり探っておいてほしいと思います。

それからもう1点は、地域活動の推進についてです。様々な活動に、男女問わず参画をしているというのはもう、事実だろうと思います。

ここでは、特にリーダーや管理職といったところでの女性の活躍が少ないということで、ずっと論議がされているわけですが、実はいろいろな形で参画をされている女性の方がたくさんいらっしゃるということも踏まえておかないと、いかにも女性は活動していないのではないと言われても困るなと思いました。

それからもう一つ気を付けなければならないのは、女性の活躍の場ということで論議がされていますが、女性が活躍されている場と女性が強いられている場も違うと思います。

今、地域コミュニティーが段々と崩壊に近づいているのは、やはり強いられている女性の方の方が多いのではないかとということです。婦人会もほとんどなくなったと思いますし、こども会も風前の灯だろうと思っています。

その中に、積極的にする方と、強いられてそれを仕方なしに引受けてこられる方々と、それとこの男女共同参画はどう結びついているのか、そのすみ分けというか、それを明らかにしておかないと、どこからか綻びや問題が出てくるのではないかとと思っています。

(事務局)

本田委員、2点についてご指摘ありがとうございます。

まず1点目の学校教育の場においての、男女の地位が平等になっているかどうかということにつきましては、回答された市民の方は、学校教育の場ということで、教育課程の児童に対する男女平等についての回答だったと思っております。

(本田委員)

そのことも含めて先ほど申し上げましたが、では今現職の女性の教員がこれをご覧になったときにそのような感じ方をされるのかどうか、大人社会の男女共同参画というのであれば、全く違った視点になってしまいますので、そこをしっかりと押さえておく必要があると思いました。

(事務局)

そのあたりは校長会として、梅田委員から現状についてご意見をいただければと思っておりますが、いかがでしょうか。

(梅田委員)

今言われた学校教育の場について、現場では、児童とかカリキュラムを含めて、対応しているように思っていますので、そのように市民の方が思っていたくのはとてもありがたいと感じています。

逆に労働環境としては、いろいろ報道等にも出ておりますが、大変厳しいものもあります。やはり、平等な部分、そうでない部分も増えてはきていますが、女性の教職員の中には、学校が終わると慌てて帰って夕食をつくっている、そのような現状もあります。

なので、確かに学校教育の場での男女共同参画を見ていただけるのはとてもありがたいし、実際、そのために精いっぱい努力していますが、労働者としての部分は分けて考えたほうが良いと思います。

(前田会長)

例えばジェンダー・ギャップ指数を見ても、日本の教育の部分はそれほど低くはないので、教育を受ける者としては、平等であると、恐らくこの回答された方々もそういう視点で捉えていて、まずその働き手の視点から見ると、今おっしゃったみたいに、ほかの職種と変わらない状況だと思いますので、労働環境の視点と、子どもたちが教育を受けるという視点と、その辺りのルールも、今後は表現していくといいのかもしれないと思います。

それと、この部分にも関連して、男女比を出せればとお願いしていましたが、54ページから新しいグラフが加わっていて、これを見て面白いなと思いました。男性は、女性が優位と思っている人たちが、女性に比べて多いというのが、様々なところに表れていて、これは面白い結果だと私は思いましたが、追加で加えてもらいありがとうございました。

ではほかにはございませんでしょうか。高島委員、お願いします。

(高島委員)

目標値を全て数値化されたことが分かりやすく、また赤で修正されたところも、見やすくいいと思いました。市の審議員やワーク・ライフ・バランスの数値目標について、現にこ

の審議会委員も6割が女性であるので、現在もう既に40%を満たしているということであれば、令和9年度目標値が「40～60%」というのは、少し消極的ではないかと思いません。

むしろ50%、そのぐらいの気持ちで参加できる審議会になったらいいのではないかと思います。

(前田会長)

ありがとうございます。松下委員、お願いします。

(松下委員)

私も数値目標のところ、資料1の4ページですが、DV被害者が第三者や相談機関に相談した割合の基準値が、平成30年度で「17.3%」、令和5年度の目標値が「増加」、実績が「19.6%」、となっております。この5年間を考えれば、令和9年度の「20.0%」という数字はどう算出しているのか知りたいので教えてください。

(前田会長)

事務局お願いいたします。

(事務局)

DV被害者が第三者や相談機関に相談した割合については、速報値「18.3%」でお示ししておりました。それから、基準値「17.3%」から実績値「18.3%」の伸び率を勘案し、「20%」の目標値を立てました。

この「20%」は、速報値に基づき試算した結果を、現段階では設定しております。

(松下委員)

数字の操作だけということがよく分かりました。

私は臨床の人間で、警察の方々とも、別の協議会等でご意見をいただいたりしているところですが、DV被害があるところには虐待案件が非常に大きいわけです。

それで警察で会議をしたり、児相の介入があったり、あるいは、ERに搬送されてくるこどもの案件から、福祉や警察に繋いだり、ということが出てきます。

ということは、そのような数字が反映されているのかどうかの一つあり、私は「20.0%」の目標値というのは、非常に低過ぎるのではないかと思います。

男性も被害者になりますし、こどもが一番の被害者なので、もう少しこの数値目標を上げてもいいのではないかと思います。

(前田会長)

事務局いかがでしょうか。

(事務局)

この「20%」という目標値が実績値に比べて低過ぎるというご指摘は、ごもっともだと思います。

相談機関に相談しようと思っていただけるよう相談機関の周知などに取り組み、目標値については、もう少し高い数値を設定するよう検討したいと思います。

(松下委員)

関係機関にもう少し調査して、その結果、数字に反映されていると答えいただけると、私も安心です。関係各機関と連携していると思いますので、調査をしてみてもどうかと思った次第です。

(事務局)

DVの相談件数等が増加していることから、DV被害者も年々増加しているものと推察されます。

そうした中で成果指標についてですが、この目標値の設定は、令和5年度に実施した市民意識調査のアンケート結果をもとに設定している項目になるため、策定時と、今回の検証と、令和9年度の目標値に行う検証については、同じ指標や算出に基づいて検証をしたいと考えております。

今後、次期計画の策定時には、市関係機関等への調査や、背景等を鑑みながら、検討したいと考えております。

(前田会長)

私も22ページの資料で、「恐怖で何も出来なかった」という方が1割近くいて、「第三者や相談機関に相談した」方が「19.6%」であり、今までは目標値に数値が掲げられていませんでしたが、数値目標を挙げるとすれば、やはり「20%」では低いと思いました。

恐怖で何も出来なかった人たちをどうやって相談機関につなげていくかという部分を、もう少し高い数値目標にして、いろいろな環境を整えていくことも必要ではないかと思っていたところでしたので少し追加させていただきます。

他にいかがでしょうか。米満委員お願いします。

(米満委員)

資料3の4番目に書きましたが、「政治分野における男女共同参画の推進」という文言が、資料2の1ページの最初の策定の趣旨にあります。

令和9年度までこれでいくとなった時に、また令和9年度に大きく社会が変わっている

ことを考えると、次の第3次計画策定時に考えるための調査等が、この5年間に必要ではないかと思います。

その一つが、政治参加のところと私は思っており、企業への意識実態調査はしっかり行われて、数字が出ているわけですが、先般も市議会議員の女性の方の発言もありましたが、議員の働き方とか、なかなか女性がついていけないと思っています。

こうした状況の中で、5年後は今の学生が政治を志す時代になるときに、何もしないと多分このままというところで、政治分野の実態調査をしてみてもどうかと思います。

それと、先ほど虐待やDVの話が出ましたが、今、高齢者への虐待がすごく増えている、第3次計画のときには、高齢者虐待が暴力の中で非常に重要なポイントになってくるのではないかと思います。

そのためには、それに対する調査を基本計画に入れていただければ、と思いました。

それから体験談ですが、私もすごくいいと思いますが、実際に、この基本計画をどのくらいの方がじっくり読まれるか、というところがあると思います。

これを見るときに、体験談を読むためではないと思いますので、せっかく体験談を載せるとしたら、別の媒体のほうが、より効果が上がるのではないかという気は正直しました。

体験談がこの中にあるとは思わずに読むだろうと思うので、何か別の冊子か何かでしたほうがよいような気がしました。

(事務局)

議会の政治分野に関して、ジェンダー・ギャップ指数でも、日本は政治分野の順位が低いですし、政治分野における男女共同参画の推進は、非常に重要な課題だと認識しております。

これに関して、事前に米満委員からもご意見をいただいておりますので、議会局に相談しました。

市議会では、行政機関の計画とは別に、国の方針を踏まえた議会内での議論を、今盛んに行っているとのこと。その中で、多様な人材が政治に参加しやすい、あるいは市議会の議員として活動しやすい環境整備に現在取り組んでいる、とのことでした。

次の第3次計画を策定する時に、ぜひ事前にそのような情報も収集しながら、これについては議会局にも情報提供し、市議会で議論した上で取り組んでいかれるものと考えております。

(米満委員)

我々も経営で、自分たちの中だけで話をしていると、どうしても自己防衛というか、自分たちの言い訳をするので、意識調査とか実態調査というのが出て、取組とか経営に対する啓発活動が非常に行われて、管理者の考え方もここ数年で変わっていると思います。

やはり女性を登用したほうが、会社は良くなっていくことが、しっかり分かってきたと思います。

そのためには、会社の仕組みを変えるしかないわけですね。

議会や政治のところは自分たちでやります、という、恐らく難しいと思いますが、外からの意見が非常に重要で、そのためには実態調査、女性政治家を増やす取組はどのように行っているかというのを聞いて、自己確認をしていただく必要があると思います。

正直なところ、若い方々が非常にこの取組に対して本気度を実感できるような気がしていますが、今若い人は、男女共同参画といっても、ずっと同じ取組を続けていて、結局政治や行政では、しっかりやっていないのではないかと、というのがどうしてもあって、企業もそうですが、計画に全くそれが入ってないとなると、またかと思われるのではないかと思います。

結局、政治家も議員は女性が少なく男性が決める社会が続くという白け感が、どうしても私は気になるところがありまして、何かここに次に向けてやっていくというのが入っていると若い方々が思うのではないかと、というのが正直あります。

(事務局)

議会と行政の関係性も踏まえて、議会局も慎重に対応している部分もございますので、委員がおっしゃった内容については、まずは研究したいと思います。

この中間見直しとは別に、次期総合計画の流れも踏まえながら、この計画を市総合計画と整合が図られたものにしていく、というのが私たちの考えでございます。

中間見直しで、今しっかり議論していただいているので、これをまた次につなげるということをしてさせていただきたいということで、今後検討してまいりたいと思います。

(前田会長)

次の問題は次の問題として、その前に様々な状況を分析しながら次の計画を策定するというので、今回は前回の平成30年度を基盤にしたものに対する中間見直しというところですので、また、次期計画策定に向けてよろしく願いいたします。

梅田委員、お願いします。

(梅田委員)

今のお話を聞きながら、何か教育の現場で先を見据えての教育が大事とっております。資料2の30ページの具体的施策1のところですが、「家庭科教育の充実」というのは少し違和感があると思い、「家庭科教育」を「教育課程全般を通して」という文言に変更するほうがいいかと思いました。

また、例えば②番についても、今学校では、キャリア教育、その子の生き方そのものを考えて、夢を持って生きていくためのキャリア教育を行っています。ぜひこの部分を充実させてほしいと思います。

(事務局)

梅田委員、教育的な観点からのご意見をいただきありがとうございました。

文言につきましては、教育委員会事務局にも確認はしておりますが、先ほどご指摘のあった、家族家庭の意義やキャリア発達を促す等の部分について、再度この文言で適正かどうか教育委員会事務局に確認をさせていただきます。

(前田会長)

坂口委員をお願いします。

(坂口委員)

先ほど米満委員がおっしゃった政治分野の話ですが、行政と政治分野とでそう簡単にはいかないところがあることは私もよく分かっているところではありますが、その若い人の残念感というのをおっしゃったのが、この基本計画に沿った政治的などころでの取組とか何かしらの記述がないということは、熊本市としては特にその政治分野に関して何もしないということに受け取れてしまうので、私も残念に思っています。何かしらの記述がないと、何もしない感じになってしまうので、何か入れていただくといいかと思いました。

資料2の34ページ、「市の審議会等における女性委員の割合」の令和9年度の目標値が「40%～60%」になっているので、「40から60」ということなのか、「まだちょっとその間で決めかねている」という意味なのかどうか、というのが1つ。

また、民間企業の管理職における女性の割合は「30%」で据置き、目標値は変更しないとのことですが、令和5年度の実績値「16.6%」で、令和9年度の目標値「30%」は約2倍です。

目標値は、国の目標値に合わせたのかと思うのでそれは分かりますが、これを見たときにおそらく100人のうち99人は「25%」すらいかないのではないかと思うと思いました。

同じく思ったのが、10ページの「ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由」について、50%以上の企業は、「現状で既に女性が能力を発揮できる環境にある」と回答していますが、これを見たときに、「そのとおりですね」と思う人がどれだけいるかという話です。

現実を見たときにそう思う人はあまりいないと思いますが、回答時に少し脚色しているのか、本当に経営陣がそう思っているのかは分かりませんが、どちらにせよ、どうも現実と乖離があるように見えていて、民間企業の管理職における女性の割合30%は、今現状で能力を発揮できる環境にあるのであれば達成できるはずだし、そういう能力を発揮できる環境にあると思っているけれど、そうではないのであればその認識を変えないと、経営者としては今のままで十分と思っているから、これ以上の上昇は望めないと思います。

私は今、製造業の会社で働いていますが、確かに私の会社では制度は充実しています。皆さんこどもができたなら時短勤務をとります。また、今年度から生理休暇も取得できるように

なりましたし、もちろん今は結婚や出産で会社を辞める方はいないです。

でも、私から見ると、皆マミートラックに乗って、管理職にならないのだろうと思います。それは本人の問題もあるかもしれませんが、それが会社の中で普通だし、何でもとも女性がこどもを産んだら時短勤務をとるのが普通なのか、という話だと思います。

本来であれば、時短勤務を取得しなくてもフルタイムで働け、男性と同じ土壌で働ければそれが一番キャリアにつながるわけですが、そうはなっていないところで、25%でも30%でも、どのようにして目標を達成するのか、と思ったときに、女性のキャリアアップ支援とか、多様な働き方への理解を促す情報の提供等とありますが、女性自身や当事者に対して、何か働きかけをするというのも、すごく大事だとは思いますが、企業の経営者がそのような認識を持って変えていかないと変わらないと思うので、そこに対する取組が入っていないと達成は難しいと思います。

具体的施策11に「事業者と連携したワーク・ライフ・バランスの推進」とありますが、時短勤務も取得でき、体調が悪いときは有休も取れ、出産や結婚で会社を辞める人もいない、それはそれで間違っていないのかもしれませんが、それがワーク・ライフ・バランスとしての正解なのかという別の話だと思うので、戻りますが、民間企業の管理職における女性の割合を増やすための、何か具体的施策というのをに入れてほしいと思います。

(前田会長)

一つは、市の審議会等における女性の割合「40～60%」、これは幅を持たせたものなのかということですね。それはいかがでしょうか。

(事務局)

審議会における女性委員の割合の目標値は、先ほどもありましたとおり、国の第5次男女共同参画基本計画の中で、国の審議会等委員に占める女性の割合を、2025年までに「40%以上60%以下」とするという目標が掲げられています。

そうした状況を踏まえ、審議会を所管する部署とも協議し、この設定は国に準じて「40%～60%」を目標に取り組んでいくということを確認した結果となっております。

(前田会長)

国の目標値に合わせてあるということですね。

(事務局)

はい。

(松下委員)

男女共同参画だから、60ではなく50でいいと思います。政治参加も半分女性だから半

分にしていけないかといった、そういう発想を持っていかないと。何故60なのかを国に確認をしてほしいと思いました。

2つ目は、この企業に対する意識調査を回答した人は、企業の総務又は人事の人たちと思いますが、回答者の性別を知りたかったと思います。これが女性社員であればまた変わるのではないかと思いましたので、次に何か意識調査をするときには回答者の性別等の情報もほしいと思いました。

(前田会長)

では高島委員お願いします。

(高島委員)

私も今、松下委員がおっしゃったのと同じく、審議会委員のパーセンテージは、50%は必要だと思いました。

それから、もう1点私も意見したいのは、今日の新聞でしたか、「孫休暇」というのが載っていました。郡山市等、様々なところが施策をしているということですので、熊本市もそのようなことを市として考え、母親も安心して働けるような施策をしてほしい。

そのためには、アンケートも含めて、令和9年度に向けて内容も変わってくると思いますし、急にそのアンケートだけは取れないと思いますが、そうした形をつくってもらいたいと思っています。

(事務局)

まず審議会の女性委員の割合につきまして、「40～60%」と素案には提示しておりますが、「50%」で取り組んでいけないか、もう一度担当部署と協議をさせていただきたいと思っております。

企業アンケートの回答者の性別は、次回この企業意識実態調査を実施するのが3年後となりますので、そのときに質問項目として入れられないかどうか、次回実施までに検討していきたいと思っています。貴重なご意見ありがとうございました。

(香崎副会長)

先ほど男性育休の経験談を載せるのはどうかという米満委員のご意見があって、私も少しそうだなと思ったところがありますが、この基本計画を市民の方にどう提供するか、フィードバックをするのか。

市民意識調査も企業意識調査もされていますが、どのように広めていくのかということを知りたいというのが1点と、企業に働きかけることはすごく重要だと思っていて、先ほどポジティブ・アクションの話もありましたが、大学では就職活動する学生がたくさんおり、その中で女性の学生でも、自分の一生の仕事として仕事を考えている人たちが当たり前

います。

私は保育分野のところにおり、保育の職場はなかなか厳しいところがありますが、その中で、自分の一生の仕事として、結婚や子育てをしながら、それでも続けられるような職場なのかどうかというのを見ていきます。

熊本は中小企業が多く、そのような体制が非常に難しい中で、それでも企業がこういうところを大事にしている、働きやすい職場だということを伝えていくことで、今人手不足と言われますが、そのように変わっていくことで、人手不足分も補えるというところがあり、変わることがすごく大事だということを、何らかの方法で企業に伝えていくことが大事だというのが意見です。

確かに、この基本計画を見る方はすごく意識の高い方だと思いますので、またここに体験談が載っていても、そういう方はもう既に知っているというか、分かっているっていうところがあると思うので、どのように返していくのかということをお尋ねしたい。

(事務局)

計画見直し後の周知などについてのお尋ねですが、まずは市のホームページに掲載し公表します。また、策定した後になりますが、ラジオ等でも周知を図りたいと思っております。

概要版については、計画の概要版を作成し、それを市民の方が手に取っていただけるような形で配布したいと思っております。

企業については、今回この企業意識実態調査に回答していただいた422事業者には、この結果をお送りし、共有したいと考えております。

また、熊本市の職業生活における女性の活躍などを推進していくための、経済団体、労働者団体、関係団体、行政機関などからなる「女性の活躍応援協議会くまもと」という会議体を設けておりますが、その中でも、こうした周知をしていきたいと考えております。

(前田会長)

体験談については様々ご意見がありますが、私はどちらかというと、この10番のところに、「企業としてポジティブ・アクションに取り組むメリットが分からない」というのもあったので、体験談が載ることで、このようなことがあるという、何か硬いことばかりではないほうがいいと思って、私はその部分は評価したところではありますが、人の受け止め方は色々あると思うので、ご検討いただければと思います。

(松下委員)

今の前田先生のお話に付け加えて、体験談はいろいろなところに載せればいいのではないかと思います。

それから、企業の実態調査ですが、従業員が1000人以上、あるいは500人から999人、499人から300人と分けて見たときに、どのようにそれを調査していったのか。

従業員数と比例して調査をしていったのかというのもあるので、またどのような業種にそれを配布したのか分からないので、委員の皆様伝えてもらえればアイデアが浮かぶのではないかと思います。

(事務局)

この調査は、概要版1ページ目の3番目に載せております、総務省統計局の「事業所母集団データ」を元に調査を行っており、それぞれ、5人以上30人未満、30人以上100人未満、100人以上ということで、熊本市内に所在する従業員の数の割合に応じて調査しております。

(松下委員)

調査はそれでいいのですが、回答して下さった企業の規模と業態はいろいろ影響するのではないかと思うので、ちゃんと抽出されたというのはよく分かりましたが、回収のところがよく分からないということです。

(事務局)

回収した事業所の規模等についても、報告書の中に記載しておりますので、後日皆様に報告書を送付いたします。

(坂口委員)

先ほど民間企業の管理職における女性の割合について、その上昇に対する具体的な取組、施策を尋ねた部分の回答をお願いします。

(事務局)

坂口委員ご指摘のとおり、民間企業における女性管理職の割合を高めるための施策は、今現在弱い部分と認識しております。

その部分につきましては、民間企業の女性管理者の割合が高い、あるいは増やすための取組を実施している他都市の事例などを今後研究し、より実効性の高い取組に努めてまいりたいと考えております。

(米満委員)

企業の経営をしている身としては、この女性の管理職を増やす割合というところですね、私もこのアンケートに答えましたが、管理職ということ自体が昭和的な感じになっているような気がしています。

管理する人間が偉いのか、その管理をする側になるのがキャリアアップなのか、というのが、病院もそうですが特にありまして、一つの道をずっと極めていくことでのキャリアアッ

プがなかなか認められない社会だったというのが今は大分変わってきて、要するにマネジメントする人間が偉いというわけではなくて、プレーヤーのキャリアアップというのが今は図られている時代になってきていると思います。

管理職にならなくても、会社の中では偉くなっている方がたくさんいらっしゃるということです。そのようなところが質問の中では、回答した組織も少し違和感を覚えたのではないかと思います。要するに、女性のキャリアアップは、管理職になることだけが目標ではないはずで、さっきの保育園の話もそうですが、決して管理職を望まれてないわけですね。

より高いレベルの仕事をするのを望まれているので、管理職というのがどれだけ指標になるのか疑問なところですが、先ほどのご質問の中でいうと、女性がとにかくキャリアアップしていくという中には、モチベーションが増長されていく、というのが一つと、それをやりたいと思ったときに、家庭の問題ですね、教育とこの問題と、会社がそういう土壌を持っているかという、会社と家庭と本人というこの三つのポジションがそれぞれ増長していないと、なかなか女性の管理職やキャリアアップは増えていかないと思います。

先ほどキャリア教育とありましたが、教育と同時に行われていくと増えていくとは思いますが、それと同時に、この管理職という発想自体が、随分会社の中では変化してきているのではないかと思います。

(事務局)

米満委員、示唆に富むご意見とご指摘をありがとうございます。

今回、中間見直しということで、成果指標の項目そのものや、骨子自体はそのまま継続するという考え方で進めておりますが、第3次計画を策定する際には、そもそもこの成果指標が、果たして指標としてふさわしいのかどうかという点も含め、しっかり取組の成果が計れるような指標の設定を検討してまいりたいと思っております。

(前田会長)

では、まだまだご意見はあると思いますが時間になりました。活発なご意見をいただきまして、ありがとうございます。では、これで予定された議事は終了し事務局にお返しいたします。