

平成29年度第1回くまもと市男女共同参画会議 議事録

- 1 日 時 平成29年7月31日（月） 10時～
- 2 場 所 熊本市役所駐輪場8階
- 3 出席委員 8名（五十音順、敬称略）
浅井 弘美、江口 賢師、加島 裕士、越地 真一郎、
澤田 道夫、関本 邦予、松岡 由美子、松林 菜摘
- 4 傍聴者 無し
- 5 会議次第
 - (1) 開会
 - (2) 委員委嘱
 - (3) 市民局長挨拶
 - (4) 委員紹介
 - (5) 会長・副会長選出
 - (6) 議事
 - 1) 男女共同参画年次報告書（平成28年度事業実績）について
 - (7) その他
 - (8) 閉会
 - (9) 会議録 以下のとおり

(澤田会長)

会長に選出いただきました、熊本県立大学の澤田でございます。よろしくお願いたします。

前回、八幡先生が会長でやっていた訳ですが、今回から会長ということで皆様方のご意見を色々聞いて行きたいと存じます。

少しお願いがあるのですが、私は元々、男女共同参画は専門ではございませんが、先程挨拶で申し上げましたとおり、意思決定論を研究している立場からダイバーシティに携わっていました。

ダイバーシティというものについては、意思決定論の世界では研究が非常に進んでいまして、多様性というものは能力に勝る、ということが証明されており、多様性を確保していくことが非常に重要な訳です。凄く能力の高い一人の意見よりも、多数の意見を集めた方が良いものが出来上がる。それが重要なことですので、是非、皆様に様々なご意見をいただきたいと思う訳です。

それともう一点、雇用関係では、熊本県は雇用状況が良いと言われており、その一つの理由として復興関連事業で非常に雇用状況が上向いていると言われております。

日銀の研究によりますと、震災以降、熊本から人口流失が進んでいる。人口が減っているわけですね。特に首都圏とか都心部へ、人口が流失してしまっている。

熊本の雇用が良いと言われていますが、運輸・建設など、どちらかと言うと男性中心の雇用が多いところがある訳ですね。トータルの数字で見えていきますと、男性の雇用が良いものですから、全体的に雇用が良いと言われる訳ですが、その中で女性の雇用が余り増えていない。そうすると、女性の県外流失というのが、もしかすると進んでしまうかも知れない。

今、話題になっている地方創生という考え方においては、人口減少社会に立ち向かうためには若い女性の存在が重要になってくる。

ところが、雇用が良いからと浮かれていて、女性の雇用のミスマッチなどに対応できないと、熊本の若い女性が首都圏へと流失してしまうかも知れない。

そういった状況にあると考えています。

ですから、ここ1～2年の間に、どのように女性の仕事や男女共同参画、暮らしやすさ、仕事のしやすさ等を確保していくかが、重要であると考えます。

先程お話しがありました次期男女共同参画基本計画の策定には、震災からの復興を見据えたところでの男女共同参画の視点が重要と思います。

このことを是非、心にとめて頂いて、色々ご意見を頂きたいと思いますので、よろしくをお願いします。

それでは早速ですが、議事に入らせて頂きます。

次第に沿って進めて頂きますが、本日の議題は、男女共同参画年次報告書（平成28年度事業実績）についてです。

初めての方もいらっしゃると思いますので、そちらを先に事務局の方から男女共同参画基本計画についてについて、一通りご説明を頂きまして、その後審議をお願いしたいと思います。

では、よろしくをお願いします。

■議事1 男女共同参画基本計画、男女共同参画年次報告書（平成28年度事業実績）について男女共同参画課より説明

（澤田会長）

ありがとうございました。

ただ今、事務局から男女共同参画基本計画についてのご説明、そして、男女共同参画年次報告についてのご説明があったところです。

皆様からご質問、ご意見を伺いたいと思います。男女共同参画全体の話でも結構ですし、男女共同参画基本計画についてのご説明、男女共同参画年次報告

書（平成28年度についての事業実績）へのご質問でも結構ですので、お願いします。

（加島委員）

資料1のグラフで、「男女がともに参画している社会と感じる市民の割合」が下がってきているというのは、どのように分析していますか？

（男女共同参画課）

これは、第6次・第7次総合計画の市民アンケートの結果をそのまま載せているものでございます。

これについては、70～80代の方が、「男女共同参画社会が実現している」と、とても感じる人が多くて、逆にあまり感じない、まったく感じない人という方は、20～30代にかけてが多い、というクロス集計が出ておりました。

また職業別にみると、公務員は、男女共同参画社会が実現できているということをととても感じているということですが、一方、会社員や工場、商店、団体職員などの方は余り感じない、全く感じないという方が多い、という結果が出ております。

そこから考えますと、若い人のほうが男女共同参画社会について実感していないと言えると思います。

つまり、職業生活において、会社員等の給与生活者の方々の中には自分の思うような職業に就けていない、あるいは自分が思ったような役割が与えられていない、というように感じているのではないかと分析しております。

（澤田会長）

よろしいですか？

（加島委員）

すべて男性の方が感じているから高いのですか。それとも女性の方が少ないのですか。

（男女共同参画課）

やはり男性に比べ、女性の方は男女共同参画社会を実感できるような経験、そういったものが薄いと感じている結果だと感じております。

（加島委員）

表1上のグラフの方でも男性の方が高いというのは、これはやはり女性に対して施策が届いていないということでしょうか。

（男女共同参画課）

このグラフをどのように分析すれば良いのかと思うんですが、やはり、男女共同参画に関する周知・啓発が、まだまだ不足していることだと思います。

より一層、様々な講座の開催や、広報物など、あらゆる機会を活用し、啓発していきたいと考えております。

(澤田会長)

ありがとうございます。

加島委員から質問があったように、「男女共同参画の内容を知っている市民の割合」は、常に一貫して男性のほうが高いという結果になっていますね。

これは不思議な気もしますが、先ほど説明がありましたが、平成28年度は調査されていないということですから、来年度は計画の最終年度でありますので、しっかりと調査していただければと思います。

(越地委員)

今のアンケートについて、次に調査されるのであれば是非、回収率を高くしてほしいなと思います。

といいますのは、例えば男性が6割知っている、女性で半分が知っているとなっていますが、言い方によってはまあよく知っているなど見えるかもしれませんが、私が記憶するところによると、この調査結果は30～40パーセントくらいの回収率だったのではないかと記憶しています。

つまりは、7割が答えていないと、それで世論といえるかという問題があります。

実態的には、もし全員が回答すれば、もっと低くなると思いますね。

こういう調査に回答する人というのは、関心が高い人が回答しますよね。

より実態に即した調査をするというのであれば、回答率をアップすることで現実に近い数値になるのではないかと思います。

それでは、回収率を上げるにはどうしたら良いかということになりますが、あまりしつこくするのも任意性を損ないます。

次回調査をするのであれば、せめて50パーセントの達成率を目標にしていきたいと思います。

(男女共同参画課)

予算次第にはなりますが、来年度に5年に1度の市民意識調査を実施する予定にしておりますので、その設問等もご相談しながら進めていきたいと思っております。

(松林委員)

資料1のDVの相談関係についてですが、配偶者からの暴力というのは男性から女性に、女性から男性にとあると思いますが、その割合はどのくらいですか。

(男女共同参画課)

ほとんどが男性から女性への暴力です。男性からのご相談もありますが、1パーセント未満となっています。

(松林委員)

暴力というのは、実際に殴るなどの身体的暴力を指すのですか。

(男女共同参画課)

「配偶者からの暴力等」というのは、身体的暴力、精神的暴力、経済的暴力、性的暴力、この4種類をいいます。

ですので、身体に対する暴力だけではなく、生活費を渡さない、望まない性生活を強要する、言葉による暴力ということも含んでいます。

(加島委員)

先程の報告の中に、DV相談が増えてきているとありましたが、この原因というのは何が考えられますか。昨年であれば地震関連があるかとは思いますが。

(男女共同参画課)

全国的にDVに関する相談は増加傾向にありまして、熊本市の場合も全国の傾向と同様DVの相談件数は増加しています。

逆に県の女性相談センターは、若干件数が下がっている状況です。

これを分析しますと、熊本市配偶者暴力相談支援センターを平成26年10月に開設したことや、DVの相談窓口があるという周知が市民に行き届いてきたこと、大型商業施設やスーパー等に「悩み相談カード」なども設置しておりますので、周知が少しずつ浸透してきたことの現れであると考えています。

昨年は、一昨年に比べ約300件DV相談件数が増加しておりますが、先ほどの周知に加え、若干は地震による影響もあるのではないかと考えております。

(浅井委員)

家庭内でのDVというのは、子どもに影響を与える部分がとても大きく、学校現場としても重視しているところであり、子どもたちにやる気を持って生き活きと人生を送ってもらいたいと思っております。

子どもに対する影響というのを捉えておりましたら教えて頂きたいとおもいます。

(男女共同参画課)

先ほどご説明しました、基本計画の柱の4つ目「やさしさのある社会」にDV被害者支援を位置づけております。

委員がおっしゃるように、DV防止法の中にも子どもの前でDVを行う「面前DV」も児童虐待として位置づけられており、大きな課題と認識しております。

そこで、身近な教職員や保護者にDV防止の知識を身につけていただきたいという趣旨から、今年度も夏休み期間中の8月9日に「DV防止セミナー」を

開催する予定です。

今後も、教育委員会等と連携しながら、DV防止対策を引き続き行ってきたいと考えております。

(越地委員)

いくつか男女共同参画を展開する中で「地域」という部分を挙げたいと思います。

どの項目についてもなかなか進んでいかない中でも、特に地域における男女共同参画については進んでいないという印象を受けます。

例えば校区自治協議会における女性役員の割合については17%で、ここ3年間同じ数字になっています。

質問ですが、この女性役員というのは何の基準で役員として決められているのでしょうか。

(男女共同参画課)

申し訳ありません、本日担当課が不在ですので、後日ご回答いたします。

(越地委員)

分かりました。

この校区自治協議会というのが、地域づくりの核となる部分だと思います。

その中で女性が地域づくりの意思決定の場にはいないというのは非常に大きな問題だと思います。

企業等での女性の参画というのは、国が音頭をとってやっておりますが、地域というのは非常に掴みづらいという点で、唯一データとしてはこの数値等しかないわけですね。

私はここについては力を入れていただきたいと思います。

「地域づくり」というのを熊本市が掲げているのであれば、その地域づくりの核となる部分が男性ばかりであるというのは、明らかにおかしいと思います。

例えば事業の一つとして、過去にあったかもしれませんが、女性自治会長が6%ほどいたかと思いますが、その女性自治会長を集めてシンポジウムを開催する、もしくはパネリストになるというのもいいかと思いますが。

参加するのは女性ばかりではないかと思いますが。

町内自治会における女性の役割というのを体験されている方、そういう方々の率直な声を是非聞いてみたいと思います。

北区の男女共生会議というのが実績にあったかと思いますが、これは言葉を見る限りすごい催しだと感じました。

どういうものを目指しているのか、どういう取り組みを行っているのか、そういう発表もあっていいと思いました。

まずは、現状がどうなっているのかというのを生の声で聞くというのが一番分かりやすいと思います。

そういった討論の場というのは、企画すれば実現できるのではないのでしょうか。

もう一点、地域推進員という方がいるかと思いますが、その方々が何をやっていいか分からないという疑問を持ったまま就任されている方が多いと思います。

要は自分たちの使命は何か、何をすればいいのかというのをおそらくほとんどの方が掴めていないのではと感じています。

また、課題等も与えていない気もしますし、非常にもったいないと思います。この辺りも次の2年間で大事にしていきたいと思います。

(男女共同参画課)

ありがとうございます。

国でも平成20年度に発行した「男女共同参画白書」の中で「地域における男女共同参画」という特集記事を組んでおりました。

熊本市でも委員のご意見と同様に地域における男女共同参画の推進は難しいという認識を持っております。

今お話しがありました地域推進員につきましても、活用の方法を検討していきたいと思っております。

まずきっかけに、防災等をキーワードにして地域における男女共同参画が浸透していけるよう力を尽くしていきたいと思います。

(加島委員)

経済界の方々と接している中で、熊本の中でも女性が働きやすいようにということで色々と手を尽くしているところではありますが、社内教育というところでも取り組んでいるところも多くありまして、肥後銀行や、鶴屋百貨店は取り組みが進んでいるところでもあります。

鶴屋百貨店に関しましては、テレビ番組でも取り上げられまして、働いている女性が子どもを預けられる保育所を併設しています。

安心して子どもを預けられるものですから、メンタル疾患で休まれる社員の方もここ2年間いないと聞いております。

こういった取り組みを行っているところで売り上げもアップしていると聞いています。

やはり多くの職員を抱えている市役所であったり、市街地周辺の企業についても、やはり今後子どもが預けられるような施設が中心市街地にもあっていいのではないかと思いますし、桜町の再開発が進んでいると思いますが、女性が働きやすい環境になっていくようになればいいと感じました。

宮城県庁では、庁内に保育所を持っているという話も聞きますので、是非検討していただければと思います。

(男女共同参画課)

参考にさせていただきます。ありがとうございました。

(関本委員)

先ほど話がありました、校区自治協議会の女性役員についてですが、中央区が一番高く次いで北区の率が高くなっていますが、なぜ北区が高くなっているのかという印象を持ちました。

北区では男女共生会議を開催しているところであるとありますが、北区のみ何か特別な活動をされているのかと思いました。どのような要因で北区が高くなっているのでしょうか。

(男女共同参画課)

北区の男女共生会議は、もともと旧植木町にあった女性団体連絡協議会という団体が実施してきたものであり、政令市になった際に北区女性団体連絡会として組織改編し、「北区男女共生会議」として現在開催されております。

旧植木町は、もともと男女共同参画推進条例を制定しており、合併し熊本市の条例に統合されたものでございます。

そのように旧植木町の時から、男女共同参画に関する意識が非常に高く、女性の交流の場があり、毎年この男女共生会議は毎年1回開催され男女共同参画の醸成に努めておられるというのが要因ではないかと考えております。

(関本委員)

ありがとうございました。

植木町の地域性で皆さん団結されているのかと感じました。

私は8年ほど地域の自治会の事務をしていた経験がありまして、その際様々な会議等を企画しているのですが、やはり男性の会長さんばかりで女性の方がなかなか出てこられませんでした。

私の自治会の婦人会の会長はもともと小学校の先生をしておられました。

自治会に携わる方々も高齢になられていて、若い方はなかなかいないのですが、仕事の経験上で上に立つ経験がないとなかなかできないのかなと感じます。性別の固定的役割分担意識の中で、どうしても男性を支えるという意識が強いのかなと感じました。

これからは若い方が役割を担っていくようにできれば良いように思います。

(澤田会長)

ありがとうございます。

地域の役割に関しては、行政の方も地域の方も、頭の中に次の担い手を想像するとき、どうしても男性を想像してしまうのかもしれない。

余談ですが、以前私が調査をした際に、こういった地域づくり活動に関わっている団体で、男性が行っているか、女性が行っているか、聞いたことがあるのですが、熊本市が女性が多いのかと思いましたがそうではなく、逆に人吉市が半数以上女性であったんですね。

地域性というのもあるとは思いますが。

担い手という部分に関してどういった人を想像するか、そういった部分にも我々のバイアスがあると思いますので、それを打破していく必要があるのかもしれない。

他にご意見ございますか。

(越地委員)

例えば地域に色々な団体があり、今、自治協議会の話が出ているところですが、さらに細かくみていくと町内自治会があるかと思います。

そこで様々な話が出ますが、女性の役割をどうするかといった話はほとんど出ないですね。

自治会の研修会というのが毎年区単位で行われておりますが、そういった場で女性の役割を地域づくりにどう含めていくかといったテーマを、是非そういった場でやっていく、そして町内に戻って広めていく、そういったことをしないとなかなか浸透しないと思います。

誰かが「やってください」と提案しない限りは、自発的にテーマを出して意見を出すということは無いのではないかと感じます。

例えば市役所から来られると、一言男女共同参画についておっしゃられますが、それだと繋がらないんですね。

ですので、そのためには何が原因か考えてみましょうと提案する必要があります。

女性で経験者がいるのであれば生の声を聞いてみるなど、どんどん掘り下げていけば活路を見出せるのではないかと思います。

先ほど北区の男女共生会議の話が出ましたが、そういった芽生えはあちらこちらにあると思います。

その芽生えを芽生えで終わらせずに、どんどんアピールしていく。そういった場を是非仕掛けていただきたい。仕掛けないと待っていても広がらないと思います。

(男女共同参画課)

ありがとうございます。

各区で校区自治協連絡会議など定期的に行われており、新任自治会長の研修も年に1回行われていおりますので、そういった機会を捉えて男女共同参画の啓発をしっかりと行っていきたいと思っております。

(澤田会長)

ありがとうございました。

自治会を運営する方々の中には、思いつきもしないといった方々もいるかと思しますので、そういった方々に是非気付きを与えるといった話が越地委員からあり、重要なことだと思います。

(松岡委員)

私のほうから事前にいくつか質問を挙げさせていただいておりましたが、その中で男性の育児休業について、お答えいただきました。

結果1人、2人ということで大変低い数値であります。

取得できるように色々と工夫をされているところだと思いますが、是非取り組みを進めていただきたいと思います。

といいますのが、仕事で携わっているところはほとんどが中小企業で、企業統計を見ると熊本市の中小企業の割合は約99%が中小企業です。

その中でも特に小さい企業は82%となっており、熊本市役所はそれとは違い大企業の部類です。

ですので、もっと積極的に取り組まれてもいいのではないかと思います。

他に何か取り組まれていることがあればお聞かせいただきたいと思っています。

(人事課)

現在私どものほうでは、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を昨年の12月に策定し、男性の育児休暇の取得率等を目標に掲げ、取り組みを推進しているところです。

ご質問の答えとして、最近の取得が年に1人、2人となっていることからアンケート等も実施したいと考えているところでありますが、アンケートの中身や集計結果等も含めてご報告したいと思っております。

アンケート作成をするまでに、こういったご意見をいただければ参考にさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いたします。

(松岡委員)

ありがとうございました。どうぞ積極的な取り組みをよろしくお願します。

(澤田会長)

私から松岡委員への質問ですが、一般男性が育児休暇を取るのは大体どのくらいの割合で取られるのか、また取得することに対するハードルももちろんあるかとは思いますが、一般の企業についてその辺りどうなのかお聞かせいただいでよろしいでしょうか。

(松岡委員)

私が携わっているところは小さな企業が多く、その中で男性が育児休業を取られた企業はありません。

育児休業どころか年次有給休暇もなかなか取得できないといった企業も多くございます。

そういった状況ですので、比較的取りやすい市役所からPRを行っていたきたいと思います。

(江口委員)

男性の育児休暇の話ですが、私が勤務している肥後銀行では取得率が100%となっています。

取りにくい要因というのは、仕事の都合であったりとか、店舗では自分が休むと仕事が回らないとか、先入観を持ってしまうケースがあるかと思っておりますが、生まれてから1年が経過する間に3日間取得するというのを決めております。

逆に取得をしない場合は、業績評価でマイナスポイントとなっております、ある程度は強制力を持ってやっているというのが現状です。

(澤田会長)

江口委員に一点、ご質問ですが、育児休業の取り方というようなものを、おそらく世の中の多くの男性社員は知らないと思うんですね。

取っても何していいか分からないとか、育児休業なるものを、まず自分がどうやって取るのか、取ってどう育児すればいいのか、その辺りもよく分からない。

特に目的のない休暇取得への罪悪感など、そういうイメージを持ってしまっているのではないかと思うんですけれども。育児休業の取り方みたいなもの、そういうのはありますか。

(江口委員)

申請書があがってきますので、その中でいろんな理由を書いてきますけれども、先ほど申し上げたように、男性も育児休業取りましょう、ということをもっと掲げていますので、今のところこういった理由でとか、こういう取り方もあるよね、とかいうことではなくて、まず取ることを大前提としている、というところですね。

ただ、どういったことに使っているのだろうかという中身を見てみますと、例えば、ちょっと遠方に住んでいるおじいちゃん、おばあちゃんに、孫が生まれたので、顔を見せに東京まで行きますとか、土曜、日曜で、上のお兄ちゃん、お姉ちゃんがいると、ちょっと大移動になるので、少し時間に余裕をもって動きたいなということに使っていたりとか。あとは健診や予防接種とか、そういった時に活用したり、そういうことに使っている行員が多いのかなと思ってい

ます。

(加島委員)

やっぱり、子育てのときに突発的に発熱したとか、というようなことで、保育園に預けていても連れに来てくださいなど、休まなければいけないということになってくるのはあると思うんですけども、女性の行員さんの場合はどうなさっているのでしょうか。

(江口委員)

女性の場合は、そういう突発的な病気だとか、やむを得ない理由の場合、半日休暇制度というのを設けていますので、そういったものを活用して、割と周りの理解があると言うと少し語弊があるかもしれないんですけども、お子さんのことなので、仕方がないよね、ということで、あとは周りでなんとかするからと、ということで、ちょっと精神論になってしまいますけれども、仕組みとしては半日休暇で、午前中か午後、どちらか休むか、午後迎えに行きますので早めに帰りますとか、柔軟に対応しているというのが現状だと思えます。

(加島委員)

同じことが男性行員さんにも言えるのでしょうか。

(江口委員)

共働きの世帯も結構多いものですから、私の経験から、男性も休むケースがときとしてあるのかなと思います。全くとっていないということではないということです。

(澤田会長)

ありがとうございます。他にございますか。

(加島委員)

直接質問とかではなく、エピソード的なものなのですが、DVが雇用にも関係するという話をさせていただきます。

今、児童養護施設が県内に10ほどあると思いますけれども、そこに入っている5割以上がDVで親から離されているお子さんたちがいるんですけども、子どもたちは18歳になったら、基本的にはそこを出なくてはならないというような状況です。

実は、今、熊本の中小企業でも人が足りなくて、今、高校生の県外流出率が、一昨年までは、全国で6位でした。

そういう中で、高校を卒業した人たちをどうにか社員寮でも作って、とにかく引っ張ろうというようなこともありまして、児童養護施設を回り、話を聞きましたが、DVで逃げている子どもたちは、就職すると親が金銭を無心に来るというようなケースもあって、地元から出ていかないと生きていけない、とい

うような話です。

そのように、今、就職は100%、県外に出ている状況です。

そういう厳しい状況にならないように、DVをなくしていくことが必要じゃないかと思いました。以上です。

(澤田会長)

ありがとうございます。

その話、全然知りませんでした、非常に重要な話ですよ。

雇用の確保という点からも、人材の県外流出にも長期的に見るとつながってしまうという話ですね。ありがとうございました。

ちなみに、雇用の話が今出たわけですけども、雇用、女性の働きという部分が結構あるかと思えますけれども、働く女性という立場、あるいは就職という立場で、男女共同参画計画を今後リニューアルしていかなければならないわけですけども、その辺りについて何か、女性の方からご意見ございませんでしょうか。

(関本委員)

私は、性別による固定的役割分担意識が染み付いている世代で、結婚して退職して、子育てに没頭しておりました。

そして、正社員で働きたいと思ったのが48歳でした。

28歳で仕事を辞めて、その間20年、いろんな経験をしてきて、子育てをしながら学校のPTAの役員とかもして、それなりに充実した日々を送っていたんですけども、仕事となると、そのブランクについて質問されたり、年齢のことを聞かれたりしました。

筆記の採用試験や簿記の2級の試験を受けて、最終の社長面接が夜の6時から7時くらいまであったんですが、そこで社長から「年齢がね」とか言われたりしました。

その時に、返す言葉もなかったのですが、こういうことなのか、ということをも初めてその時に気付いて、もっと早く社会に出ておくべきだったなと思いました。

ですから、途中で結婚退職や出産で退職をしても、早めに社会と関わっていくということが重要だなと思いました。

(澤田会長)

そのブランクの間、社会とのつながりみたいなものをもっと持つておかないといけない、そういう気付きみたいなものが必要だったと、そういうことですかね。

(関本委員)

そうですね。仕事をしていないわけではありません。

自営業だったので、家事、育児の合間に、家で事務とかの仕事はやっていましたが、時間的余裕もなかったのも、社会に関わるという意識もなく、メールの打ち方や文書の作成方法などは、専業主婦だと全然分かりませんでした。

後に再就職をして、そこでお客様とのやり取りや、営業も経験しましたが、そういう経験なども、企業に入ってみないと身に付かないものだったと、今思っています。

(松岡委員)

男女の格差が一番大きいのが経済分野と言いましたけれども、やはり、子育てで一旦、仕事を離れて再就職するのになかなかいい仕事に就けない、というのが一番大きいような話も聞いたことがあります。

特に最近、離婚も多くなっていますので、今後の女性の自立というものを考えますと、やはり継続的に仕事を続けるというのがとても大事になってくるのではないかと思いますので、そういった目も向けて考えていかなければならないと思っています。

(加島委員)

先ほど澤田先生のお話しの中でも、人が足りないところの代表で、運輸や建設の話が出たかと思えますけれども、実は運輸業界の方に聞いたんですけれども、今、トラックに物を載せる作業に関しては、随分と機械化されていて、力作業はあまり無いという話です。

それから、建設に関しましても、女性のセンスでというようなことで、それを求めているというようなところもあるということです。

しかし、どうしてもそこが女性の職場だという意識がまだないようです。

実は、この前合志市のポリテクセンターに見学に行きましたら、溶接の技術を習っている女性の方もおられました。

それから、大工のことを勉強している女性もいらっしゃいました。

やはり、今まで男の職場と思われていたところに女性が就職できるということが、まだ比較的PRされていないので、その辺りを上手にメディアも活用しながら、伝えていかなければいけないと思っています。

一度資格を取ると、何かで辞めたとしても、その資格を使ってずっとやっていけますから、また再就職がしやすいと言えます。

(澤田会長)

今のお話しも、さっきの地域の話と似たところがあるかもしれないですね。

男性にも女性にも、それが女性が参画できる場なんだ、という意識や気付きというのが、まだまだ不足している部分というのがあるのかもしれない。

(松林委員)

私も、今勤めている会社しか知りませんし、他の企業さんがどうなのか分

からないのですが、私は、中小企業で30人ほど社員がいる会社にいまして、業種的に営業部長が女性であったり、初代編集長が女性であったり、結構女性も活躍しやすい職場にあります。

ただ、今でこそ女性が部長とか、非常に活躍しておりますが、私が入社した10年前までは男性中心で、トップの考えも、女性は結婚・出産があるから、という理由で、部長などの役職は男性ばかり、という状況でした。

ただ、本当に人数も少なく、営業マンが10人くらいしかいないその中ですごくベテランの女性職員が一人抜けるのは、企業にとって多大な損失であり、その人が培ったものが無駄になるので、辞めさせない、仕事を続けられる環境を作ることが大事だと言えます。

大企業でしたら有給休暇を取りやすく、子育てに関する休暇制度も充実していると思うんですが、熊本の中小企業は、1人辞めることがいかに大打撃か、ということが理解され、今、有給休暇取りやすくなったり、みんなでサポートしようといった空気がようやく出来てきて、我が社では有給休暇取得率が非常に高まっています。

ただ、それまでに失敗や、そのような経験もありましたので、私は失敗する前の段階で、経営者の意識がすごく反映されると思います。

働く側からの改革というのはなかなか難しいので、どちらかというところ、経営者をセミナーや講座等で意識改革を促して、そういった根本のところから学びの場があるとすごくいいと思います。

(澤田会長)

今の失敗というのにすごく興味があるんですけども、その失敗というのはどういうことでしょうか。

(松林委員)

女性のベテランの方が復帰されたときに、何時に業務終了するかなど、時間に制約のある働き方について検討しました。

その前例がないので、試行錯誤しながら、午後4時で退社できたら子供の迎えに余裕があったが、午後5時退社だと実家の両親に迎えにいてもらう必要があり、精神的な負担が積もってきて、ただ当事者はきついなかなか言い出せなかったようです。

子育てしながら働いている社員が1人しかいなかったのも、言い辛い雰囲気もあり、本人の「大丈夫」という言葉を信じて、最終的に苦しくなって辞めてしまうという結果になってしまいました。

それを最後に皆が知ることで、もっと聞き出すような雰囲気作りとか、そういった配慮がちょっと足りなかった、という意見がありました。

そこからその教訓を学びにしないといけないというところで、今復帰して子

育てしながら働いている社員がいるんですが、無理のない範囲で30分短縮を試したり、そういった話し合いを細かにするようにしました。

(澤田会長)

ありがとうございます。大変勉強になりました。

(関本委員)

今の、出産後、復帰されたお話ですけれども、やはり子どもがいるということはそれだけ時間を取られるということなので、私は、子どもが小さいときはフルでは仕事はできなかったなど、自分で今思っています。

ですから、やはり短時間勤務とかをもっと企業のリーダーや経営者の方々にぜひ取り入れていただきたいと思います。

それと、ワークシェアリングというか、2人で1人分という考え方も、今、首都圏の方ではあっているようなので、そのようなことも取り入れていただければと思います。

どうしても子どもが病気したりとか、いつまでもお母さんが帰ってこないというのは、子どもも精神的に不安定になると思うので、そこを充実させていただければと思います。

それと、私の再就職のときもだったんですけれども、現在は実務経験を求められます。

中小企業では、なかなか社員を育成するということができず、即戦力になる人が求められています。大学生や高校生でも、医療事務に就きたいと資格を取っても、すぐには就職できない状況です。

やはり実務経験がないと就職できない、またはデザイン系の専門学校を出たけれども、就職先がなく他の仕事をしている等あります。

デザインなどは、やはり個性が必要なので、よそで3年実務経験を積んで来たら雇ってあげるよ、と言われたそうです。せっかく専門知識を身に付けたのにもったいないと思いますので、最初は給料が安くてもいいので、そこで少し頑張っておいて実務経験を積んでいくことが大事と思っています。

(澤田会長)

はい、ありがとうございます。時間は短くてもいいから期間は長くということですね。

それも非常に重要な意見かと思います。

(越地委員)

この資料を見ていて、「平成20年度設定された基準値」ということを考えてみました。

今日の会議の最初の質問で、加島委員が資料1の下の棒グラフについて質問されました。

「男女共同参画社会になっていると感じる市民の割合」が年々低くなっているのはどう分析しているか、という質問に対して、課長の説明は非常に分かりやすかった。

これを年代別に見ると、高齢者がそう思っている率が高い、若年者は低いんだという話でしたね。

高齢者は、男女の参画が進んでいるなと感じている人の割合が高いということは、基準が30～40年前と比べて上がった、という捉え方が意識としてあるんじゃないかと思います。高齢者ですから当然そうです。我々の若いときと比べると大分変わってきた。

では、若い人の基準値というのは果たしてどこだろうと考えたときに、若い人たちの場合は、ここ数年単位での感覚で答えているんじゃないかと思います。

なにか蓋を開ければ、「男女共同」、「男女共同」と、総理大臣を筆頭に世の中、言葉が出てきます。

相当進んでいると思っていましたが、現実社会ではなかなか進んでいない、そういう戸惑いも、若い人はあると思います。

従って、平成20年という基準値は、これは若い人向きには少々古い情報だと思います。

言うなれば、ここ4～5年で変わってきているという実感を与えないと、進んでいるという意識は生まれないと思いました。

先ほどの基準値の設定が、高齢者は数十年前、若い人はここ数年間の基準であると言いました。

となると、数年間で変えて見せない、なかなか進んだとは言えないと思います。

少しプレッシャーをかけるようで申し訳ないんですけど、心情的にはどうもそういうことじゃないかなと思いますね。

大変だと思いますが、やってみてください。

(澤田会長)

何か事務局からございませんか。

(男女共同参画課)

ご指摘のとおり、若い世代は学生時代から男女共同参画について学ぶ機会が多くございます。

そういうことで、男女共同参画について馴染みがあるため、現実社会とのギャップからこういう数値に表れたのではないかと考えます。

大変ありがとうございました。

(澤田会長)

はい、ありがとうございます。

やはり、公務員の人たちは比較的高めに答える、それ以外の企業の方々はまだ進んでいないと答える、という点からも、若い人たちが実際に仕事をしていて、肌感覚で「男女共同参画」というのが、言われるほどまだ進んでいないんじゃないか、という感覚をもしかしたら持っているかも知れないですね。

その辺りは、もう退職された70代、80代の方は、働いていなくて、しかも昔と比べたら大分進んだよね、そういう感覚と、実際に働いている感覚というのは違うのかもしれないので、その辺りは雇用の辺り、仕事という面を少しきっちり見ていかないといけないというところがあるのかもしれない。ありがとうございます。

それでは、私から1点、事務局に質問させていただきますが、よろしいでしょうか。

この資料1の、2ページのところの中段くらいに、審議会等におけるあて職を除く女性委員の割合が29.1%となり、依然として目標値とは乖離がある、ということが書いてありますけれども、この委員会を見ても半数が女性で、私は熊本市の審議会にいくつか参加していますが、比較的女性委員の割合は多いのかなと思っていたんですけれども。

あて職の場合はしょうがないですね、誰が来るか決まっているという話ですから。それを除いても、まだこんなに低いんですか。

(男女共同参画課)

27年度と28年度は同じく29.1%でございました。

やはり全国的に女性の登用率が上がらないということで、いろんな都市も共通して悩みを持っております。

そういう中で、熊本市におきましても、土地所有者等を要件とするような審議会が、ここ数年多くできたことや、当課では4月1日を基準日としておりますが、例えばこの委員会のように、7月1日から再来年の3月31日までを任期とするような委員会もあり、そういう委員会に限って、女性委員が多く含まれていることもありまして、29.1%という低い数値にとどまっていると分析しております。

(澤田会長)

他の自治体の審議会を見ていると、男性のみであったりするわけですが、熊本市の場合は、比較的女性の方が多いと思っています。

この辺りは、政策的に引き上げていくこともできると思いますので、その辺りはぜひ、よろしくお願ひしたいと思います。

よく、大学の教員は、会長とか議長を任せられることが多いんですけれども、進行する立場から言わせていただくと、女性の意見は非常におもしろいんですよね。

女性の意見は、すごく独自性を持って、違う視点を与えてくれますので、私は女性委員の方の意見を聴くのが非常に好きなんです。

ですから、審議会を活性化するという意味でも、女性委員の割合を増やしていくというのは重要なことだと思いますので、その辺りは、政策的に増やせる部分ですので、ぜひそこはご検討をお願いしたいと思います。

全庁的には、基準みたいなものはあるんですか。

(男女共同参画課)

「審議会等の設置等に関する指針」というガイドラインがありまして、それでは男女半数に努めるとなっております。

そして、私どもが持っております、「男女共同参画基本計画」の中では、40%を目標としているところです。

これに向けて、男女共同参画課では、事前協議を実施しておりまして、委員を委嘱する前に、概ね3カ月前に当課に相談するように依頼しております。

ただ、あて職を多く含む審議会がたくさんあることや、関係団体に推薦依頼をする場合に、なかなか女性委員の推薦が少ないなどもあり、なかなか進んでいかない現状があります。

今後も、様々な面から女性委員が増えるように努力して参りたいと思います。

(加島委員)

私どもの方も、いろんなところから、推薦の依頼があるのですが、特に経済団体の場合、熊本は結構、女性の経営者がいますが、まだ現役で、先頭に立っている方が多く、なかなか時間が取れないと聞きます。

それから、ご家族で創業している人たちも、よほど年齢が高くなると、なかなか出席できないというのがあります。

熊本ではまだ、企業で役員になっている女性は非常に少ないので、この辺を引っ張り出そうとしているんですが、なかなか出てきてくれないというようなことが続いている状況です。

(澤田会長)

今のお話も非常に参考になるお話でした。

できるだけ女性の人材を、男女共同参画課としても確保しておかないと、こういう人いますよ、といった、他のところに薦められないところがありますので、ぜひお願いしたいと思います。

(越地委員)

ヒントはこの「くまもと市男女共同参画会議」に一番ありますよね。

この審議会は10人で、男性5人に女性5人です。

これは、男女共同参画を審議する会なので、おそらく至上命題として5:5にしているんだと思います。

つまり、意思決定のときにそれだけ強い思いがあるかがある程度働くと思います。

ここが7：3だったら、どうして、ということになるから5：5の男女割合にするという前提で選定する、他のところも5：5が無理なら6：4にするなどです。

それで、団体から推薦してもらうのには限界があると言いながら、そこには女性をお願いします、女性以外は受け付けません、というくらいのニュアンスを伝えるなど、そうしないと、なかなか進まないのではないかと思います。

今、加島委員がおっしゃったように、この審議会が正にモデルですよ。

(関本委員)

今ですね、女性の審議会とかの割合が少ないということだったんですけれども、去年、「働く女性の交流会 in くまもと」がございまして、数多くの方が参加されていました。

私もあちこちに顔出して参加させていただいたんですけれども、こんなに多くの女性の方が意識を持っているんだと思いました。

ですから、このような催しに参加した方にお声掛けしたらいいと思います。

事前質問もしたのですが、その後にこのチラシをいただき、今年もまたあるんだなと思いました。

しかし、年に1回だと、なかなかネットワーク作りは難しいと思います。

以前、仕事で販売促進のためにどうにかお客様と仲良くなりたいし、お客様同士をつなぎたいと思ったときに、1回のセミナーじゃ、1回来たきりでなかなかつながっていかないんですよ。

そこで、2回、3回、4回とやって、毎回、2週間に1回ずつ顔を合わせたりとかすると、そこで輪が広がっていました。

ですので、継続をしていただけると、顔見知りになっていけるのではないかと思います。

県の女性経営参画塾でもOB会が発足し、これから先当事者だけで、運営していかななくてははいけません。

予算的なこともありますし、難しいところはあると思いますが、市の方でどうにか音頭を取って、女性が少ないというのであれば、そういうのを活用してネットワークを拡げていっていただければと思います。

(澤田会長)

はい、ありがとうございます。何か事務局の方からありますか。

(男女共同参画課)

熊本市では、女性人材リストを作成しております。

専門分野がおありになる女性に登録をしていただいて、事前協議の際などに、

情報提供するなどの働きかけをしております。

そのような女性人材リストに登録できる女性を、働く女性の大交流会など、様々な機会を捉えて、増やしていきたいと考えております。

(澤田会長)

ありがとうございます。

他にご意見、ご質問ございますでしょうか。よろしいでしょうか。全体を通して何かございましたらお願いします。

時間も大分迫ってきておりますので、これで男女共同参画年次報告書の平成28年度実績について、終わらせていただきたいと思います。

それでは、これで本日の議事については終了したいと思います。

委員の皆様には非常にいろいろご意見いただきまして、私も非常に勉強させていただきました。どうもありがとうございました。