

令和7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7年8月20日(水) 15時30分～17時00分
- 2 場 所 熊本市男女共同参画センターはあもにい 4階会議室
- 3 出席議員 9名(五十音順、敬称略)
井上 莉野、梅澤 彩、小野寺 武治、川本 真理、香崎 智郁代
杉本 佳秋、西丸 兼生、松本 武久、米満 弘一郎
- 4 傍 聴 者 1名
- 5 会 次 第 開会
挨拶
会長・副会長選任
議事
令和6年度(2024年度)における男女共同参画の推進に関する施策の
実施状況について
閉会
- 6 会 議 録 以下のとおり

【事務局から議題1について説明】

(米満委員)

資料1の7ページに、男女ともに参画している社会とを感じる市民の割合について、これを見ると、この年代別のところは、「全く感じない」が、35歳から49歳ほどのところが、結構優位に多いというふうに見るが、30歳から、いわゆる社会で言うと、いろいろ仕事が多い時期だと思うが、この辺は何か分析があたりか。

(事務局)

この問いは、熊本市の総合計画に掲げる検証指標の実績値を図るため、毎年、市民アンケートを実施している中で、全庁的な各課の質問約70問程度を、市民の方に答えていただくようなアンケートとなっている。男女共同参画についての問いは、2問程度になっており、分析となると、おそらくこの2問だけではなかなか難しく、さらに深掘りした質問が必要であると考えている。

属性別の結果だけでは、深掘りした分析はできないと感じているため、今後、次の第三次男女共同参画基本計画策定に当たり、当課で実施を予定している市民アンケート調査の中で、深掘りした質問を検討していきたい。

(米満委員)

この質問は、感覚的な質問だと思う。これはこれで1つの指標にはなるとは思うが、自分もこういう質問をされたときに、どう答えるかというのは、なかなか悩むところ。

例えば、男女共同参画が非常に進んでいる国と比べて、日本は大体順調に進んでいると思いますかという形で聞くと、非常にわかりやすいと思う。

多分、20、30代から50代が非常にそういうことを勉強されている方も多いだろうし、「全く感じない」という人を減らさなくてはいけないということになると思うが、10%近くいるので、その属性の方がなぜそう思っているのかというところを聞けると、そこに対する取り組みが見えてくる気がする。

(香崎会長)

次の男女共同参画課が実施するアンケートの際に内容を検討いただくということで。

私も質問の仕方について、男女ともに参画している社会と感ずるかは、やはり分野や場面等によって、かなり異なってくると感じる。

家庭の中でどうなのか、職場でどうなのか、学生であれば、学校でどうなのか、その場面によって、参画していると感じるところと、全くそうじゃないというところが、やはり違うかなと思うので、丁寧に聞いていくと、どこの部分が弱いのか、「全く感じない」と思っている場面がまだあるのか、あるいはとても進んでいるところも見えてくるのかなと思うので、丁寧にアンケートで聞くといひのかなと思った。

また、事前の質問でも書いているが、資料の概要版3ページに、テレワークの啓発が載っている。テレワークを始めとした柔軟な働き方の推進に取り組んだことが記載されており、いろんな働き方が求められるようになってきていて、特に子育て家庭の方とか、実際に職場に行かなくても、家でテレワークをされているという方もいる中で、研修だけ対面というのは、なかなか難しいかなと。

やはり、参加する側も、参加の仕方や、自分の参加できる時間帯というような、自由度がオンデマンドであれば非常に高まると思う。それが1,921名という数値にも現れているかなと思うため、オンデマンド・オンラインでの参加を、今後もぜひ前向きに検討いただきたい。

その次、事前の質問の9にも書いた、今回の概要版で言うと、3ページ、子育て支援優良企業が、75社になったと記載されており、その数が増えてきたのはとてもすごくいいことだと感じる一方で、それがどの程度、若い方に周知がされているのか、すごく疑問である。確か、熊本県の資料かと思うが、熊本県で20代前半の、特に女性が県外に流出する人数が非常に多い、という数値を見たことがあり、やはり熊本も、働きやすい企業がたくさんあるという周知がまだまだされていない、伝わっていないのではないかとこのところがあるため、ぜひ、どんな周知をしているのかということもお聞きしたい。また、周知の仕方も、ぜひご検討いただきたい。

(事務局)

まず研修の手法について、令和 5 年度においても、研修については、ZOOMを使ったオンライン研修と、事後の録画を視聴するオンデマンド研修を実施している。ただ令和 5 年度の件数を出した際、オンデマンドで視聴した職員の人数は算定しておらず、令和 6 年度に、オンデマンド視聴者が 1,921 名となったことから、これを入れてしまうと、前年度との比較で、齟齬(そご)が生じるため、今回もオンデマンドでの視聴により研修を受講した職員の人数を含めなかったところ。

研修については、これからも職員が参加しやすいよう、対面プラスオンラインでの当日参加、加えて後日のオンデマンドの視聴のように、色々な手法を組み合わせ、多くの職員が業務等の兼ね合いを見ながら、研修に参加できるような工夫を凝らしていきたいと思う。

(事務局)

こども政策課です。子育て支援優良企業、働きやすい企業が熊本にたくさんあるということを知っている方にどのように周知しているかについてお答えする。

伸び率については、今現在 75 社認定企業があり、令和 5 年度が 53 社、令和 4 年が 35 社で、認定数に関しては、ここ 3 年間は着実に増加傾向にある。

その背景としては、昨年度から、熊本市が中小企業者向けに、年に 4・5 回開催している合同就職説明会があり、その場に出向き、各企業の方に優良企業の優良事例をまとめた事例集の配布を行いながら、企業に案内をし、またその場で、話を聞く求職者に対しても、事例集を配置するとともに、こういった企業があるというメディアの方を務めている。

その他、若い方に関しては、高校・大学等々で、事例集を配布するとともに、結婚・子育て応援サイトという専用サイトにも、事例集の情報をのせる形で情報発信を行っている。

(香崎会長)

様々な方法で実施されていると感じたので、引き続きお願いしたい。

(米満委員)

事前に質問した資料 4 の質問 20、年次報告書の施策番号の 2 の 20 ページの女性の就業支援の研修やサポートについて。

就職・就業支援のときに、分野によって、仕事に対する必要な能力があると思う。例えば、医療界分野では、対人の仕事なので、コミュニケーション能力。職種によって非常に特徴があると思うが、就業支援をするときに、この分野で仕事をするならば、こういうことを学んでいたほうがよいというような、分野分けした形での就業支援というものがあるものなのか。仕事を選んでから就業支援をしているのか、就業支援していく中で選んでいくのか。その辺はどういう就業支援をしているのか。

(事務局)

介護分野や、保育士の分野は、男性であったり女性であったりという、性別による区切りなく、その分野で就業、継続していけるような研修を実施していると見受けられる。

一方で、例えば熊本市においては、ロールモデルとなる女性管理職の方に研修講師となつていただき、仕事を継続していく上での自身の経験談等を話す研修を昨年度も実施した。多くの女性職員に参加をいただいた。そういった形で、例えば、その分野で活躍されているロールモデルとなるような先輩職員から、体得した実践的なノウハウやスキルを研修等を通じて学ぶ機会をもつ方法もあるかと思う。

(米満委員)

医療介護福祉の女性の離職率が高い。夜勤が多く、やはりストレスが多い。逆に言うと、夜勤もできる環境をどのように整えていくか、月金の9時5時ではない不規則な仕事に就けるような就業支援がどうしても必要になってくる。

現実から見た就業支援というのを、構築するようなシステムがあればいいなど。

(事務局)

雇用対策課です。雇用対策課では、職場環境における女性の就業及び離職予防支援として、熊本県社会保険労務士会と連携して、定期的に労働相談を受け付けるとともに、離職した方も一定数いると把握しているため、それに伴う、再就職支援として、合同就職説明会を行っている。

まずは業態企業によって必要となる支援が、それぞれ就業者個人によって違うため、一旦相談者からじっくりと一人一人に寄り添った相談を受け付けるところが一番の就業支援になると思う、こういった支援を行っているところ。

(香崎会長)

実際の委員の中にも、例えば、学校での支援や、経営の分野において様々な企業の就職支援をしている方もいらっしゃると思うが、実際にいかがか。どんなことをして、こんなことが必要とかも教えていただきたい。

(松本委員)

そもそも人材不足の中でどうやって人材を集めていくかについては、熊本市の子育て支援など、色々なものがあるが、それらをどうアピールしていくか。説明会の場で、自社はこういうふうに行っていると説明する企業はだいぶ増えてきたと思う。

積極的にアピールし、そういう実績がちゃんとあるということで、いかに若い人を集めていくか。特に女性でも安心して働けるというのを、企業側が積極的にPRしていかないといけない。

育児休業も、男性も取得して、そういう部分でしっかりやっていることを、アピールするところは

あると思う。

(香崎会長)

PRしていく、働きやすさを伝えていくってことなのかなと思う。学校の現場では、いかがか。

(杉本委員)

中学校2年生が職場を選んで、体験に行く中学校のナイストライ事業について質問で書いた。回答の中で、以前と違って、男性と女性で、選ぶ職種がちょっと変わってきたと書いてあるので、指導課の方から、どんなふうに変わってきたのか伺いたい。

もう1つが、高校の家庭科について質問したい。「男性は仕事、女性は家事のような認識があるか」についての質問で若い層の部分が、数字的に、「そう思う」という回答の割合が多かった。家庭科の中で、どのような形で今教育がなされているのか、聞いてみたい。

(事務局)

指導課です。まず以前はナイストライにおいても、男子の職業、女子の職業という固定的なイメージが強かったのではないかなと思う。例えば農業、あるいはものづくりに関しては男子、美容、看護に関しては女子という固定的なイメージが強かったかとも思うが、最近10年を考えてみても、その傾向は大きく変化していると考えます。

特にキャリア教育や働く意義について、学習を通じて、生徒たちが性別にとらわれずに、自分自身の興味や関心に基づいて、職業を選択する、あるいは生き方を考えるというのが普通になってきているので、男女共同参画社会の視点から、生徒が、自分の生き方を考えるというのがごく普通に浸透してきているということを示すものであると考えています。

さらに、実際にナイストライの現場の中で聞こえる声としては、男女混合のグループで農業作業に当たった学校の意見だが、事業所の方から生徒が男女関係なく、一体感をもって仕事に取り組んでくれた。あるいは、自然の恵みや生産者の感謝の気持ちが芽生えてできたという評価をいただいた。生徒の感想の中からも助け合いの大切さや、働く人同士の協力体制のすばらしさ、こういうものを実感したという意見がたくさんある。

性別に関係なく働く意義、あるいは自分の生き方を考えるのが定着をしてきていると思う。

(杉本委員)

ナイストライでは、どのような学校からの働きかけにより、意識が変わったのかというところを詳しく知りたいと思う。

キャリア教育が、中学校でどういうふうに行われていて、どんな効果があるのか。その辺を聞かせていただきたい。

(事務局)

特別な働きかけは、何か数値であわせるものがないため、お示しすることはできないが、先ほど申し上げたように、看護関係とか、保育関係、医療関係は、女性の仕事という認識は、子どもたちの中にはないような状況にあると思う。

もっと詳細を申しあげると、例えばパティシエという職業があるが、お菓子作りを男子がやるのはおかしいのではないかと、変ではないかと。一昔前であれば、そういう認識があったかもしれないが、今はそういう認識自体がない。

同じく、消防署にも、多くの中学生がナイストライに参加するが、最近は女子の受け入れがとも多くなっているという風な報告も受けている。

(香崎会長)

それでは、2つ目の質問ですが、技術家庭の内容について、教育センターの方からご回答よろしいでしょうか。

(事務局)

教育センターです。小・中・高校を通して、家庭総合の学習の中では自立と共生の視点から、小学校では、まず家族の中での一員としての役割というところから、中学校、高校と進むにつれて、地域、社会という空間的な広がり、現在から将来に向けてというような時間的な広がりをつけながら、系統的に学んでいるところ。

高校の家庭科総合の学習の中では、様々な家族の形や、多様なパートナーと共同して、将来のビジョンを描く、生涯設計を描くというような具体的な学習から、現在、様々な自分の家庭状況が社会の中でどのような位置付けになっているかというようなことを学んでいるところ。

多様な視点から今の家族・家庭を見つめるという学習、そしてそれに向けて、将来設計を作っていくというような視点で、具体的な事例をもとに、自分たちの考えを構築していくという学習が練られているところ。

(杉本委員)

私は中学校1年生の1学期までしか家庭科を習っていない。私たち世代よりも、ずっと小学校から体系的に家庭科を学んできた18・19歳の子どもの方が、性別の固定的な役割について、どちらかというと、「これがいいのではないかと」というふうに考えているということは、家庭科での学びの効果が上がっていないのではないかなというふうにも捉えられるのではないかと思いますので、その辺について聞かせていただきたい。

(香崎会長)

概要の10ページの、数値で18歳から19歳までの子どもたちの方の回答が、12.9%だったとい

うところで他のところから見ても、若干高い割合になっているというところのご質問。
なぜこのような系統だった教育がなされているのに、このような結果になっているのかというよう
なご質問だと思うがいかがが。

(事務局)

現在、系統的に学習を進めてきているのに、この結果というところは、非常に重く受けとめなければいけないと思う。小・中学校の系統だった教育の中で、いかに子どもたちが実感として、自分の生活と学びをつなげて、考えることができるかという授業については、これからももっと充実させていかなければならないと思った次第である。

(香崎会長)

この調査の内容自体が、31 名というかなり少ないサンプル数にもなっているため、どこまで有意差があるとかいうところも、検定がなされていないかと思うので、今後もう少し詳しく、なぜこういう結果になったのかということも含めてご検討いただければと思う。

(川本委員)

質問ではないが、大学生のキャリア教育について、厚生労働省のホームページに、ジョブタグというオンラインで、就労する方法、求められる知識・スキルや、どのような人が増えているか等を、総合的に試せるサイトがある。

自身の特性、適性や興味関心というところで、どのような働き方が実際にあっているかというところは、少し見ることができ、大変有意義かなというふうに思う。

キャリア教育について、私がすごくキャリア教育に興味があり、実際 8 月に宮崎県で、小学生に対するキャリア教育のグループワークに参加してきた。

どんな職業があるのかを出し合い、例えば、人に接する仕事では、どのような職業が思い当たるかということで、子どもたちが、どんな職業があるかというのを、みんなで出し合いながら、でてきた職業について、子どもたちの理解を深めていった。参加した子どもたちが、実はどのような職業に自身の興味があるかというのを深掘りしていくようなワークだった。

子どもたちが、アバウトであつても自分の将来はこういうことを目指したいという言葉や、こんな仕事があると知らなかったなど、当たり前だが気づかないというようなところにも視点が行って、みんなすごく満足しているようだった。

実際、私もこの講座を受け、熊本でも試してみたいと思っているところだったので、こういうこともできていったら、幼少期からの職業の意識というのが、将来の自分の納得のいく生き方や、迷わない職業選択に繋がるのではないかなというふうに考えている。小さい頃からのキャリア教育を、ぜひ進めていただければと思う。

(香崎会長)

キャリア教育のあり方に関して、もう少し小・中学校からの具体的な職業のあり方を考える機会が必要だというご意見だと思うが、事務局あるいは関係各課いかがか。

(事務局)

関係各課から、回答はないような状況なので、いただいたご意見を、庁内で共有していきたいと思う。

(香崎会長)

先ほどの大学のキャリア教育は、教えていただいた厚生労働省のサイトも私も知らないところもあったので、やはり高等教育の機関としても知っておかなければいけない、キャリア教育の中に入れていかないといけないのかなというふうに思ったところ。

(米満委員)

今後、社会の中でみんなと同じようにキャリアを積み上げる方々は、概ね色々なサポートがあるが、例えば、学生結婚し、出産したという非常に数は少ないが、みんなとは少し違うキャリアになった方や、出産・子育てがある 20 代 30 代 40 代で、働いてらっしゃる方も、子どもが 3 人 4 人になった。そうすると全員の部活の送り迎えをしなきゃいけないから、もうとても仕事続けられませんと言って辞められる。

こういう特別な方へのサポート等、この施策の中で、どう進めていくのか。

学生で、結婚して出産して、また授業に戻って、ちゃんと単位を取って、キャリアとしてちゃんと卒業する。

くるみ認定を受けた企業など、職場では色々と常識的にできるようになってきたところだが、学生になると、学生は駄目だということで、社会の今までの流れの中ではそうだが、今からは少し違うという、これから先 10 年を見越した施策を取り入れていっていただければなあと思う。

少しとがっていて、日本の中でも、ここくらいしかやってないけど、チャレンジングな企画というのが 1 つ 2 つあると、若い方々も、非常に興味を持ってもらえるのではないかという気がする。何かそういうチャレンジ企画みたいなものがあるといいかなと思う。

(梅澤委員)

先ほどの米満委員のコメントに関連して、大学では、学生のうちに子どもを出産し、子どもと一緒に自身の卒業式に出るということもある。大学のカリキュラム等にもよるが、大学まで来てくれれば、なんとかなる場合も多いと思う。

それよりも私個人が心配しているのは、高校生の妊娠に伴う退学、DV・ストーカー事件が発生した時に、多くの場合は被害者である学生が、高校・大学を休学・退学する状況だ。そのようなところに何らかの配慮ができればと思っている。

(香崎会長)

少ないかもしれないが、やはりそこに必要な支援というのが大事ではないかというようなご意見だと思うが、何か今後、制度設計や計画の中に取り入れられる部分は、ぜひ取り入れていただければと思うが、そこはお願いでもよろしいか。

(事務局)

いただいたご意見を、次期計画や各課施策の方に取り入れていけるか検討していきたい。

(以上)