

平成30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30年7月12日(木) 13時30分～
- 2 場 所 市議会棟 議運・理事会室
- 3 出席委員 9名(五十音順、敬称略)
江口 賢師、加島 裕士、越地 真一郎、澤田 道夫、関本 邦予、
出川(窪田) 聖尚子、松岡 由美子、松林 菜摘、水野 直樹
- 4 傍聴者 1名
- 5 会議次第
 - (1) 開会
 - (2) 議事
 - 1) 男女共同参画年次報告書(平成29年度事業実績)について
 - 2) 次期男女共同参画基本計画策定に向けた検討
 - ①次期基本計画の体系・重点取組事項・成果指標について
 - 3) 市民意識調査の結果について
- 6 会議録 以下のとおり

(澤田会長)

それでは、早速議事に入りたいと思います。次第に沿って進めさせていただきます。

男女共同参画年次報告(平成29年度事業実績)について、事務局より説明をよろしくをお願いします。

なお、皆様には事前に質問等も頂いておりますので、それを中心に議論を進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願いします。

【事務局より説明】

(澤田会長)

ありがとうございました。

平成29年度の事業実績ということでご報告いただいたところです。

資料1が事業の概要で、概ねの説明がございました。

また、資料2は事前に皆様へお送りしたものです。

資料3が、それらの取り組みをとりまとめて、目標値に対して達成率がどのようになっているかというところで示してあるものかと思っております。

達成率がAのものもあれば、まだCのものもございまして、これをどう考えていくか、少し議論が必要かと思っております。

それから資料4につきましては、松岡委員と関本委員から事前にいくつか質問がご

ざいまして、それについては各担当課から回答があったものになります。

松岡委員と関本委員には、補足等あれば後ほど詳しくご説明頂きたいと思います。

先に、全体的なことにつきまして、何か質問や確認事項等ございましたら、ここで
お受けしたいと思います。

(松林委員)

質問ですが、資料3の達成率の評価に使ってある「Z」とは何か、教えてください。

(事務局)

凡例のところに、「Z」に関する説明記載がございませんでした。

熊本地震によりまして、規模や内容を縮小せざるを得なかった事業について、通常
の評価が難しいという場合に「Z」の評価を使っております。

(越地委員)

資料1の図1のアンケート結果で、「男女共同参画の内容を知っている市民の割合」
及び「男女がともに参画している社会と感ずる市民の割合」ですが、先程のご説明に
もありましたように、ともに男性より女性の割合の方が低いわけですが、女性の方が
なぜ低いのかということについてどのように分析しているのかが、まず1点目です。

特に「男女共同参画の内容を知っている市民の割合」については、私は、この質問
に答えるのは非常に難しいという気がします。

抽象的にならざるを得ない点も理解しつつも、知っている・知らないの基準をどこ
に置くのか、という点では、私が仮に答える側だとした場合、どう答えるだろうかと
いうことです。

これは、参考にするにしても微妙な捉え方をせざるを得ないのかなということ です。

さらに気になるのが、2番目の設問の「男女がともに参画している社会と感ずる市
民の割合」ですが、これもかなり抽象的な表現ではありますが、「内容を知っている
市民の割合」に比べると、「感ずる・感ずらない」という点では、世論等を反映して実
感を掴みやすい設問だと思います。

こちらものほうも、女性の方が10ポイントぐらい男性より低いという結果になっ
ていますが、2つの設問の違いがあるにせよ、共通して女性のほうが低いという結果
をどう解釈すればいいのか。そして、このことが次の男女共同参画基本計画を策定す
る上で何かヒントになるようなことがあるのか、そのあたりのことを教えてください。

(事務局)

「男女共同参画という言葉聞いたことがあるし、内容も知っている」という市民
からの回答が53.3%でございまして、「聞いたことはあるが、内容は知らない」
という方まで含めると、合わせて89.2%ということになり、逆に「全く知らない」
という方は、10%程度ということ です。

「聞いたことはあるが、内容は知らない」という方は、内容は漠然と知っている
という方が多いのではないかと、ということになるかと思ひます。

年代別で申し上げますと、20～24歳と65～69歳の方は、高い割合でご存知となっています。

20～24歳までについては、98.5%の方が「知っている」に分類される方々でございまして、特に若い方については、学校教育の中で男女共同参画について学んできたからではないか考えています。

設問が、「男女共同参画の言葉も知っているし、内容も知っている」という表現なので、このような数字となっておりますが、「聞いたことはあるが内容は知らない」まで含めると、もう少し高い数字になるということです。

職業別でいえば、学生は標本数が少ないということもありますが、100%の方が「知っている」ということとございます。また、公務員は98.2%となっており、高い割合を示しています。

一方、「男女がともに参画している社会と感ずる市民の割合」ですが、これについても同様でして、職業によって差異がございまして、公務員は86.3%と高い結果が出ています。

昨年も同じようなご質問を頂いておりますが、結果的に状況は変わっていないということで、実際の社会の中で、女性のほうが男女共同参画社会の実感を得ていないということが分かるのではないかと考えております。

(越地委員)

女性にとって暮らしやすい・働きやすいという社会を作ろうとなったときに、女性のほうが男性よりも数値が低いということについて、相当な危機感を持つ必要があるといえると思います。

では、どうするのか、という方策は個々の問題になってきますが、この意識の問題には重みを置いておく必要があると思います。そうでないと、毎年このような結果だから、ということでサラッと流してしまっ、何か諦めムードのようなものが漂ってしまうところがある。

女性こそが、「世の中が変わってきた」というような気分になれる社会を作っていないと、このままでは道のりは遠い気がします。

この問題の中に、何か根本的な要素が潜んでいる感じがします。

(事務局)

ご指摘のとおり、男性と女性で感じ方の乖離があるということは、大きな問題だと思いますので、色々な社会環境の整備も含め、しっかり取り組んでいかなければならないと感じております。

(加島委員)

グラフだと男性の方が下がって来ている。本来は余り変わらないか、微増でもしていった、女性側が下がっていくというのが自然な姿かと思いますが、そうでないといった理由が分からないですね。

女性は実感が無いといったこともあるのでしょうか。

(事務局)

おっしゃるとおり、私どももどのようにこの数字を捉えていいのかわかりませんが、苦慮しております。

参考資料として、「性別による固定的役割分担意識を持たない市民の割合」で、平成27年度から若干伸びておりますが、どういった関係でこういった結果になるのか私自身も分析しかねている状況です。

(澤田会長)

「女性活躍推進」や「働き方改革」が打ち出されているが女性の割合が低い、といったことは分かりますが、男性の割合が落ちていくというのは国が打ち出している政策が熊本市民にとっては、余り実体を伴っていないというように感じます。

それが、逆にどんどん下がっているのは、委員のご指摘のとおり、少し危機感を持って追ってみる必要があると思います。

(出川副会長)

「男女がともに参画している社会と感ずる市民の割合」について、調査時点で子どもだった方々が、以前は感じなかったが今は感じているといったデータが分かれば教えていただきたいと思っております。

(事務局)

この割合は、第7次総合計画に関する市民意識調査の中の数値であり、対象者が20歳以上ということになっておりますので、20歳未満の方の数字は把握できておりませんが、対象者20歳から24歳の数字をご紹介しますと、「とても感ずる」「やや感ずる」の割合が33.4%、「どちらとも言えない」が24.2%、「あまり感ずらない」「全く感ずらない」割合が42.4%となっております。

25歳から29歳でもほぼ同じで、「とても感ずる」「やや感ずる」の割合が32.4%、「どちらとも言えない」割合が28.2%、「あまり感ずらない」「全く感ずらない」割合が39.5%となっております。

それぞれの年代において、「とても感ずる」「やや感ずる」の合計よりも、「あまり感ずらない」「全く感ずらない」方が多いといった結果でございました。

(市民局長)

補足させていただきます。

市役所でも様々な計画やこのようなアンケート調査があります。

その中で、「●●と感ずる市民の割合」という指標も多いですが、そのような数値を見て感ずっていますのが、市民一人ひとりが求めるレベル、ここで言えば「男女がともに参画している社会」、また一番下に記載してある「固定的役割分担意識を持たない市民の割合」が増えているということは、それだけ男女共同参画に関する感ず方のレベルが高くなってきているとも捉えられると感ずています。

ですから、教育などの中で男女は共に参画するのが当然といった見方が増えれば、割合は相対的に減る部分も一部にはあるのかと、感覚的なものでございますがありません。定性的な調査でございますので、この部分の調査については、致し方ない部分もなるのかと感じますが、とは言え、この数字の底上げをするような形で政策を考えていかなければならないと思います。

(越地委員)

私も全く同じ意見です。

そういった中での数値というのは、側面も捉えていく必要があると思います。

さて、私は先程のこの問題こそ、危機感を持って、取り組む必要があると言いました。

例えば、この設問に対して、男女とも下がってきています。

上がってきていない、下がってきている中で、男性も先程指摘があったように認知度が低い。

この点ですね、関係各課でこの問題に対してどういった取り組みやっていたか、これをどう捉えるか、そこをみる事によって何かヒントがあるような気がします。

(事務局)

検討してみたいと思います。

ご意見ありがとうございます。

(加島委員)

方向性「やる気の出る社会」について、女性の参画については、はあもにいの「ウイメンズカレッジ」など取り組まれてますが、卒業なさった方々も審議会などにも入ってらっしゃるかと思いますが、どの程度いますか。

(事務局)

ウイメンズカレッジの修了生で、現在、県・市の審議会については、講師も含め、リーダー的な役割を果たしている方が5名おります。

(加島委員)

今、審議会には、女性を何割出すといった要望も経営者協会へもありますが、やはり企業のトップの方、ほとんどオーナー企業の方たちが委員の中では多いのです。

実際、女性でこのような場で意見を述べたいと言う方は非常に少ないので、非常に苦慮しております。

時間がかかるとは思いますが、是非取り組みを継続していただければと思います。

(事務局)

女性の政策決定の場における登用ということは、女性人材リストの充実や、各審議会の委員を決める際に、事前協議をするなど取り組んでおりますが、着実に女性人材リストに登録して頂いて、人材の発掘に努め、そして各課が認識を同じくしていただき、女性を出来るだけ登用していただけるよう、しっかりと取り組んでいきたいと

思います。

(澤田会長)

その点に関して、女性委員の方からご意見はございますか。

(松岡委員)

女性人材リストの件です。

登録数を見ますと減ってきていますが、なかなか女性の中でも手を上げにくいのか、そのあたりはいかがですか。

(事務局)

一昨年度から、働く女性の大交流会を開催し、約200名の女性を集めて、著名な講師に講演いただいた後に、参加者でお茶を飲みながら交流をするといった行事を開催しております。

そこに来られる女性に、リクルートして登録をしてもらっているとか、各課がもっている審議会で当課の人材リストに登録していない人を発掘し、働きかけることもしております。

私どもが作成しているリストの方も、それぞれの登録者の皆様が、高齢化していらっしゃるのので、その方々に、今後も継続して登録していただけるか意思確認をしたところ、もう年齢が上がったので辞退するといった方も増えまして、若干減っているところでございます。

今後も、新しい人材の発掘に努めていきたいと考えております。

また、この委員の皆様の中にも、ご紹介していただきますようお願いしたいと思います。

各大学の先生方に登録をして頂きたいと働き掛けをしておりますが、なかなか登録が進んでいない状況でございますので、是非その点、よろしくお願ひしたいと思ひます。

(澤田会長)

ありがとうございます。

関本委員、お願いします。

(関本委員)

私もウィメンズカレッジの卒業生ですが、受講させていただいたからには委員として出てこなくてはと思っております。

でも、あまり、こういった場に慣れていないというか、本当に私にできるのかという思いもあります。

恐らく、女性の皆様は同じように思っているのではないかと思います。

私は、この熊本市の審議会の前にも県の審議会の委員も務めさせていただき、意見を言っていかなければいけないという意識を持っております。

(澤田会長)

松林委員いかがですか。

(松林委員)

私もウィメンズカレッジを卒業しまして、私の下に続く女性の若手を次の受講生にと思っていたんですけども、20代の女性の若手の社員となると、どうしても現場に追われて、政策等の意識に触れる機会が程遠く、それに触れるきっかけが必要ではないかと思えます。

(澤田会長)

加島委員いかがですか。

(加島委員)

仕事をしながらでもこういった場に参加しやすい環境ですか。

(松林委員)

会社の理解があるのと、男女の比率といいますか、従業員30人位の会社で、男女半々というのもあり、仕事の的には参加しやすいのかもしれませんが。

(加島委員)

今は、「クマドンナ」といったものがありますが、その中でも出て来れない方々が結構多いですし、今「よかボス」もなさっていて、理解しているけれども気を使ってなかなか出れないですね。

また、こういった審議会では学識の方ばかりでなく生活者目線で発言できる委員も必要だと思います。

例えば主婦の方であったりとか、この審議会でもリードしていかなければいけないのかとは思っています。

(事務局)

今、加島委員から主婦目線というお話がありましたが、審議会を設置する時に、市民感覚を政策に反映させるということは大事なことだと思いますので、この審議会にも、公募委員として入っていただいております。

そういった点で議論の広がり、政策の反映に多様な意見を取り入れることが出来れば良いと思っています

先程もおっしゃって頂きましたように、女性人材リストの充実ということでは、ウィメンズカレッジの出身者の皆様のネットワーク化をして頂いて、幅広い人材が登録に繋がるように、是非ご協力をお願いしたいと思っております。

よろしくお願ひ致します。

(加島委員)

ウィメンズカレッジの卒業のその後の交流の場としては、形として何か出来ているのですか。

(はあもにい館長)

きちんとした形でのネットワークは出来ていませんが、はあもにいと修了生との連絡、

同期の修了生同士の交流はあります。先般のはあもにい運営審議会でも、今年度の課題として、期を超えたネットワーク化に取り組みたいとお伝えしたところです。

(澤田会長)

松林委員、お願いします。

(松林委員)

ウィメンズカレッジのなかでは最後に発表会がありますが、その発表グループでラインのグループが出来ており、年に1回は情報交換をする意味で交流はしております。

(澤田会長)

ウィメンズカレッジの卒業生の方も女性の人材リストに登録して頂きたいし、審議会にも参加して意見を言っていたらいいといった意味で、市政にとっても非常に重要なことだと思います。

是非、今後とも取り組んで頂けたらと思います。

さて、資料4で松岡委員からも質問を頂いておりますが、松岡委員の質問に補足がございましたら、ご説明を頂ければと思います。

(松岡委員)

各課の回答を読んで、よく取り組みをなさっているので安心しました。

また、政治分野における男女共同参画に関する法律ができて、それに伴いまして、やはり女性の向上に繋がるような、エンパワーメントに繋がるような取り組みを是非、やっていただきたいですし、今現在取り組みされているものがあれば教えていただきたいと思います。

(澤田会長)

女性の政治分野における女性の活躍推進といったところで、市では何か取り組み、あるいは、お考えはいかがでしょうか。

(事務局)

「政治分野における男女共同参画に関する女性活躍推進法」が成立しまして、私も法律を読みましたが、環境整備についても入っているようでございます。

議会事務局の方で、議会を休む時は、出産については休みを取れることが、平成27年の7月に盛り込まれました。

この法律を受けて、何か新たな対応があるかと言った点では、現時点では把握しておりません。

(松岡委員)

法律をみますと、国も地方公共団体も責務も謳ってありますし、必要な施策を策定し、実施するように努めなければならないとあるので、議会だけではなく、是非男女共同参画課も頑張ってくださいと思います。

(関本委員)

千原台高校の赤ちゃん交流についてですが、県下全域はどうなっているのかと思いま

すが、子どもをもつことに若い頃から責任をもたなければならないことを教育現場で伝え、取り組んで頂きたいと思います。

私も障害者支援をしておりますが、なぜ、就労がなかなかできないかという点、家庭にいたら、なかなか早く、働くことが出来ず、グループホームだったら上手くいくといったこともあり、家庭の問題がとても大きいと思っております。

実際、赤ちゃんを抱えていると、自分が幸せにしていかなければならないと感じるので、そういった点でも効果があると思っております。

(澤田会長)

はい、ありがとうございます。

事務局からいかがでしょうか。

(指導課)

千原台高校では、2年生全員を対象に行っておりますが、中学校でも、地域の民生委員の方とか、社会福祉協議会のお力添えで、保護者の方と赤ちゃんが中学校にいらっしやいまして、中学生との交流・体験などが、数年継続して行われているところもあります。

中学生が赤ちゃんの温もりを感じて、優しい気持ちになりましたとか、私はこのように大事にして育てられてきたとか、とても有意義な体験学習が行われたと聞いております。

(関本委員)

ありがとうございました。

(澤田会長)

ちなみに、千原台高校では行われていて、必由館高校では行われていない理由はありますか。

(指導課)

私からこの場での答えは難しいですが、学校のカリキュラムの関係や、取り組みの幅とかありますし、また優先順位などを考慮されているのではないかと推察されます。

(澤田会長)

ありがとうございます。

では、他にご質問等がございましたらお願いします。

(越地委員)

地域における男女共同参画の推進についてです。

市に自治推進委員といった委員があり、私もそのメンバー1人ですが、自立したまちづくりのために、これから、何が必要かと言う話になってきておりますが、私が一番気をつけているのが、自立したまちづくりのためには、女性パワーの活用が潜在力があり、一番分かりやすいと感じます。

ここは、男女共同参画の視点で同じように活動されていると思われれます。

となると、目指すところは同じですね。

市役所の2つの課で、現状を共有、また合同で啓発行動がどの程度進んでいるのか気になるところです。

関係部署が集まってミーティングしたらいいかもと、以前言いましたが、これは例えばちょっと絞って、地域の女性パワー活用という点でできないかと、校区自治会の見直しと言う点は、恐らく共通で重要度が高い課題であると思われます。

是非、課をまたいでパワーアップした事業を展開していただきたいと思います。

(事務局)

ありがとうございます。

昨年度は、越地委員にご協力頂きまして、校区自治協の女性会長をお呼びして、男女共同参画地域推進員にご講話いただきました。

今年度も昨年度に引き続き、課ごとに連携をして取り組んで行く考えでございます。

地域活動推進課などと、関係ある部署と連携して、女性の活躍に寄与できるような行事を考えて、いきたいと思います。

(澤田会長)

はい、ありがとうございます。

(加島委員)

最近テレビで国会中継を見ていると、国が進めている男女共同参画というものがありながら、国の幹部であったり、議員の方々が、そういった意識が抜け落ちているなど感じております。

地方においては無いと思いますが、やはり幹部の方、それから市議会議員、その辺での意識の徹底をお願いしていかないといけないかと思っているところです。

(事務局)

女性の管理者の割合が、昨年が9.0%、今年度の4月1日付けで、8.9%でございます。

ここ2～3年は横ばいですが、ずいぶん以前から見ると、年々増加傾向にはあります。

現在、女性の市役所の係長級、課長級の試験が実施され、管理職における女性の割合は伸びている状況でございます。

昨年、市で市職員の意識調査を行いました。管理職になりたい女性の割合が男性に比べて低いと言う状況でした。

理由としては、家庭生活との両立が難しいといった理由でございます。

そういったところから、家庭生活のスキルが少しでも応用できる、仕事と家庭の両立ができるのとといったところを、私たち管理職が、しっかりと部下職員に伝えていきたいと考えています。

(市民局長)

今話がありましたセクハラに関する部分は、コンプライアンス推進課がパワハラ・セ

クハラといった職員の人権問題について、意識啓発を含め、取り組みを行っているところでございます。

(委員)

市議会議員の方々にそういった研修等はあるのでしょうか。

(市民局長)

例えばハンドブックなどを用いて、どのような行為がセクハラに当たるかということは管理職では研修がなされています。

また、コンプライアンス推進室では、無記名で直接相談しますが、そのご相談を受けた実例をどなたか特定できない形で紹介して、実際に発生している事例等を挙げながら、十分配慮するようなどの指導もあっているところでございます。

(関本委員)

先程、地域での意識向上のため、主婦目線で意見を言っていく必要があると思いますが、様々な役員女性が少ない一方で、自治会の中でボランティア委員や民生委員は女性が多いですね。

意識が高い方は出てこられていますが、出る杭は打たれるというのでしょうか、なかなか表立って出る人は少ないです。

男女共同参画課に、市民の意識改革、表立って意見を述べることができるように、取り組みをよろしくお願いします。

(澤田会長)

非常に貴重な意見だったと思います。

地域における女性の力と非常に重要であり、積極的な活用が求められていると思います。

それでは、次第2の「次期男女共同参画基本計画策定に向けた検討」について、事務局からご説明をお願いします。

【事務局より資料5について説明】

(澤田会長)

ただ今説明を頂きました第2次熊本市男女共同参画基本計画のたたき案でございますが、ご意見・ご質問等ございましたらここでお受けしたいと思います。

(加島委員)

これは中小企業活性化協議会でもお話をさせていただきましたが、来年ハンドボール世界大会でかなりの女性の方達が海外からお見えになれるというところで、公共の施設にどんどん来訪される可能性は十分にあります。

国際交流会館もそうでしたが、和式トイレに入る方がかなり少ないと思いますので、簡単に予算つけてできるような話ではないかもしれませんが、洋式トイレの比率を上げ

ていただくほうが良いと思います。

(事務局)

各施設を所管している課に要望したいと思います。

施設の長寿命化を念頭に置いた計画いわゆる建物の延べ面積や施設の整備に関する計画を資産マネジメント課が持っておりまして、先日、トイレなどについては性的少数者とか多様性に対応したトイレになるよう、表現を盛り込んで欲しいと依頼したところでございます。

(澤田会長)

和式トイレもまだ結構ありますけれども、実際にはなかなかそれを使う人もいないでしょうし、ボタンとかも「流す」と書いてあればいいのに電気洗浄と書いてあったり難しいところですね。

是非そのあたりは今後ご検討をお願いいたします。

(松林委員)

第2次基本計画の最後のページ、20ページで質問です。

成果指標、基準値における目標値に何が入るのかということと、女性管理職の登用率について平成29年度実績値14%から30%に上げるというのはすごく目標が高いのかなという感想を持っていますが、市の審議会などにおける女性の登用率40%というのも今までの感じからしていくと、10年又はそれ以上かかると思われますが、そのあたりもしご回答があればよろしくお願いします。

(事務局)

20ページの目標値のカッコに入る年度でございますが、9ページと連動しておりますして2026年度を最終年度とするならば、ここは2026年ということになります。

今ご質問にありました民間企業の管理職における女性の割合は14%でございますして、前回、女性活躍推進に関する計画の中では平成30年度目標値を20%にしておりました。ですからこれについてはまた議論をしていただきたいと考えております。

市の審議会等における女性の割合でございますが、現計画でも40%を目標としておりまして、なかなかその目標達成が難しい状況でございますので、これは引き続き40%ということにさせていただくことになろうかと思っております。

現状の数字は、昨年度は27.8%ございました。今年度の数字はまだ整理中でございます。

(松岡委員)

5ページの中の今後の課題で、増加するDV被害者への対応、熊本地震に伴うDV事案増加と書いてありますが、熊本地震だけに特化されているのがどうも私は引っ掛かります。

災害時の暴力問題は男性の視点ですし、これからどんな大水害があるかもわかりませんから災害復興時におけるDV事案の対応という形で、熊本地震のみに特化する必要は

ないと思いますがいかがでしょうか。

(事務局)

ご指摘の通りだと思います。

ここは熊本地震に限らずいろんな災害を想定した表現に変えさせていただきたいと思います。

ご意見ありがとうございます。

(加島委員)

様々な災害にといったことですが、はあもにいで、たとえば水害等が起こったりしたら、避難に来る可能性が高いと思いますが、備蓄関係で何か手は打ってありますか。

(事務局)

市の備蓄につきましては、備蓄倉庫というのがありましてそこに分散して置いております。

公民館、学校においても一部備蓄をしておりますので、災害があればそれを使っていただくことになっております。

また、消費期限がございますので、それにつきましては、切れる前に地域の方々の訓練とかに使っていただくようなことをやっております。

はあもにいは、女性等に特化した避難所ということで、今回地域防災計画の中で位置付けを行いまして、特に生理用品等の女性特有のものについて備蓄をしており、子育てに必要なものについても、オムツやおしりふきなど期限のないものを備蓄しているという状況でございます。

(出川委員)

具体的施策の8で、「市役所における男女共同参画の推進」の一番下、4番目の「セクハラ・パワハラ」と書いてあり、その2点を書いてありますが、具体的施策15の3番目には、「市民・事業者を対象としたセクハラ・パワハラ等の各種ハラスメント」と書いてあります。

8の方は、そのふたつに絞っているような書き方が見受けられた点は何か意味があるのでしょうか。

というのも、セクハラ・パワハラだけじゃなくて、マタハラなどのようなものもあるので、それが気になりました。

(事務局)

ご指摘のとおり、セクハラ・パワハラ以外にも様々なハラスメントがございますので、先程私が読み上げたところと同様の「～等」という表現を加えさせていただきたいと思っております。

(関本委員)

11ページの具体的施策2の朱書き部分で「はあもにいウィメンズカレッジ」「思春期の子を持つパパの子育て講座」などの啓発セミナーの開催（市民局）とありますが、

父親に限って行われているのはなぜでしょうか。

中学2年生が一番厄介な時期で、私のところにも今中学2年生のお母さん5、6人の方からとても困っているという話もいただいております、母親にも必要ではないかと思いません。

(事務局)

これは例示でございますので、代表的なものを二例書かせていただいたというところ です。

(越地委員)

9ページの計画の達成度を測る指標として、ふたつ取り上げてありますが、現在もうひとつの指標があるようですが、「男女共同参画の内容知っている」という指標は、次期計画ではもうやらないということですね。

(事務局)

第7次総合計画に記載しているのは、この2つといった意味で記載をしているところ でございます。

(越地委員)

指標となるのは、この2つということですか。

(事務局)

これ以外にもいくつか、それぞれの施策ごとに指標は掲げ、第7次総合計画にあるものはここに記載をします。

また、第7次総合計画で指標として用いないものについては、次期男女共同参画基本計画でも使わないこととなります。

(越地委員)

要するに2つだけということですね。

(事務局)

第7次総合計画をつくる際に、その辺りも局内でしっかりと検討し、この2つを指標にすることを局で決定した経緯がございます。

(越地委員)

成果指標が一つか二つわかりやすいものがあればいいなと思いつつ、確かに「知っている・知っていない」という選択肢には私も非常に答え辛いと思います。

答える側が何をもって知っている、知らないというのを判断するのか曖昧になりがちです。

それから計画期間が8年間というのは、第7次総合計画に合わせるという理由だけで ですか。

中間での4年目に見直しは予定していますか。

(事務局)

今の予定では、おっしゃるように現計画では5年で中間見直しを行っておりますので、

期間中に中間見直しを一度行いたいと考えております。

(越地委員)

総合計画との連動ということであれば、わかりやすい設定とは思いますが。

ただ一方で、日進月歩の現代社会で8年後を占うという、特に男女共同参画については世の中が急激に動いている中で、非常に流動性の要素があるなど思っています。

計画期間中に見直しがあるとするならば、ためらわず良い方向に変える、時代に合わせるという柔軟性は絶対必要だと思います。

今は1年先でもなかなかわからない、8年となりますとその時どういう社会になっているか想像もつかないところもあります。

そういう中で、基本計画がこういう位置付けという確認です。

もうひとつは、8年後を展望するという非常に雄大な構想ですけれども、最終的に計画案がまとまって、マスコミが報道すると仮にいたしましょう、その際に見出しが何かしら付くはずですが。

新計画の目玉やポイントは、という際に、一番目につきやすいのは、8ページの第2次計画の重点取組事項というところになると思いますが、優先順位を意識して上から書いてあるというものであるとすればメリハリがわかりやすいですが、次期計画はこういうのに力を入れて取り組むといったことがないと、作文のようになってしまいますので、そこが気になりました。

もちろん報道機関を意識して作る必要はないわけですが、逆の目で見れば、そういえば他人の目を見た時に、どこが一番食い付くだろう、何が特色だろうという視点は必要だと思います。

仮に一番のポイントであるとするならば、一番上に書いてありますから、これが後のところの具体的なところに色濃く出るか、この繋がりは少し弱いなという感じも受けます。

一番柱と仮にするならば、それを具体的なところでも色濃く映し出していく、出てはいますけどね。

判り易さが大事だと思います

(澤田会長)

ありがとうございました。

貴重なご意見だったと思います。どこがこの第2計画のポイントである、これは必ず達成する、といったようなことを是非、メリハリをつけて組み立てていきながら検討していければと思います。

(出川委員)

計画の目標設定のところではなくて、11ページの、具体的に教育や啓発を通じた男女共同参画の推進と書いてある成果指標ですが、この成果指標はこれから入れていくということなんですか。

(事務局)

具体的な施策についても、庁内各課と議論を重ねながら、入れるものと入れないものというのをこれから整理していきたいと考えております。

その中で、成果指標として相応しいものを選んでいきたいと考えております。

(出川委員)

具体的施策の12の事業者と連携したワーク・ライフ・バランスなどがありますけれど、ここに出ている施策は情報提供したり、市から働き掛けることが多いと思ったのですが、たとえば企業から報告をしてもらう、育児休暇を取った人の数とかを企業から報告してもらうとか、報告行動したことに対してのそういうようなものを指標で見せていたりすると各企業の状況がわかるのかなと感じました。

一方で悪い例として、出産を機に辞めた人がどれくらいいるとかいうのを報告してもらうことがお願いできれば、状況が見えると感じましたが、いかがでしょうか。

(事務局)

前回もご提案をいただきましたが、私どもで昨年実施をいたしました企業実態調査、3年に1回やっておりますが、その中で先駆的な取組を行っている企業を選んで取材に行き、特集記事として啓発紙に載せて、市民の皆様にお知らせするという、そういったことをやってはどうかというご提案を前回いただいたと思います。

そういったことも含めて企業のいろんな取組情報をしっかり情報収集をして、またそれをフィードバックして皆様にお知らせするような形で積極的に取り組んでいきたいと考えております。

(出川委員)

今ここに、連携をするところが、市民局、健康福祉局とかいろいろ書いてありますが、例えば、県だとか、あと国の機関だとか他のところと連携するような方策というのにも他にいろいろ出てくるのでしょうか。

(事務局)

この計画には実際書いておりませんが、女性の活躍応援協議会も労働局に入っていたいておりますし、経済観光局が事務局になっている労働局との連携会議であったり、国の機関と会議体を持っているものはございます。

その中で、お互いに情報を交換して政策に反映できるものはしっかり政策に反映していきたいと考えております。

(出川委員)

国からでてきた数値を市の指標とかに入れるってことは可能ですか。

(事務局)

国、県の数値を指標にしたことはございませんが、19ページにございますけれども、県と国、関係各課が持っている個別計画、総合計画との連携がございましたから、そういう中で国と県と連携していきたいと考えております。

(越地委員)

20ページの成果目標についてです。

民間企業の女性管理職割合が目標30%となっております。

民間企業の管理職というのはかなり測定不能な部分があり、会社に無理強いする権限はありません。

それに比べると審議会における女性の割合、これはかなりの主導権を市が持てると思っています。

もちろん、あて職で向こうから推薦してくる方などの経緯はあるとは思いますが、それにしても市が委嘱する審議会委員は、このようにしたいという強い願望を打ち出せばできると思います。

ここは突破口、ましてこういうところから具体的なステップをどんどん目に見える形でやっていく以外になかなかできないと思うんですね。

企業は、なかなか大変です。

40%とすれば、ぜひ実現していただきたい。

ご苦勞はあるとは思いますが、手掛かりがあり、主役になるのはここでしょう。

これもいつか言いましたけど、この審議会は委員定数10人だと思いますが、今日はお1人欠席ですが、もちろん男女比は5:5ですよ。

男女共同参画会議だから5:5だと思います。

そういうのを各課に波及していくことが大事なことだと思います。

(事務局)

ありがとうございます。

いろんな手を尽くして私どもしっかり取り組んでいきたいと思えます。

現在本市が対象としている審議会の中には、土地所有者を要件とする審議会も入っておりまして、それについてはなかなかコントロールがきかない部分がございます。

次の基本計画の時には、対象審議会についてももう少し検討して、政策に反映することができない、政策に反映することが難しい審議会については、絞り込むなど、柔軟に考えながら対応していきたいと考えております。

(澤田会長)

越地委員がおっしゃったとおり、まさしくこの部分は市の考え次第です。

ですから、審議会における女性委員の登用率40%をなんとしても達成するんだ、ということ、先程の次期計画のメリハリのお話の中でありましたが、これは絶対に達成しますというのは良いと思えます。

それこそ、40%以上でなければ委員案を認めないと言っても良いのではないですかね。

そこは是非頑張って進めていただきたいと思えます。

(越地委員)

失礼ながら、この目標すら達成できないようだ、他の目標もできないと思えます。

(事務局)

ありがとうございます。

ご指摘のとおりだと思います。

北九州市は50%を越えておりますので、北九州市がどのように取り組んでいるかなど、他都市の先進事例も情報収集しながら、できることを着実に取り組み、40%を達成できるように力を尽くしていきたいと思います。

(澤田会長)

ありがとうございます。

私から一点質問よろしいでしょうか。11ページの具体的施策の所ですが、「教育や啓発を通じた男女共同参画の推進」というのが、項目として具体的施策が6あるんですけども、その指標が「男女の地域活動への参加率」のひとつだけというのは、ちょっと寂しいような気がしますし、また「男女の地域活動への参加率」の文言もやや意味がわからない部分もありまして、ここはどうお考えですか。

(事務局)

この件につきまして、また今後整理させていただいて、適切な表現を考えていきたいと思えます。

また各課が提案している指標もございますので、そういうものも含めて各課と協議しながら決めていきたいと思えます。

(澤田会長)

わかりました。

データが取れる指標、取れない指標、いろいろあると思えますので、データが取れる指標の内、一番この項目について適切と思われる表現、そのあたりをご検討いただいて、案をご提示いただければと思えます。

ありがとうございます。

他にございますでしょうか。よろしいでしょうか。

次の(3)市民意識調査の結果について事務局の方から説明をお願いします。

【事務局より説明】

(澤田会長)

ありがとうございました。

皆様からご意見を頂きましてアンケートの回収率が向上するようにご尽力いただいたということだったかと思えます。

アンケートの詳しい内容についてはまた次回ということですので、次回改めてこの内容について、みなさんにご意見をいただきたいと思えます。

それでは、議題についてはすべて終わりましたが、全体を通して何かご意見がござい

ましたらお願いしたいところですが、江口委員、何かございますか。

(江口委員)

第2次熊本市男女共同参画基本計画の中で、具体的な施策等についてこれからまた中身が充実していくと思いますが、我々も会社の中で考えたりしていますが、外部環境と
いいですか、いろんなことがスピード感を持って変わっていつているので、先程もあり
ましたけど、8年間とかいう期間の中にも様々なことが変わっていくと思いますし、昨
年からの計画策定期間中においても想定できるものとできないものがあると思いまし
て、いくつか挙げていただいている成果指標という物差しも、ひょっとしたら今はこれ
で良いかもしれないけど、スタートする時に若干違和感がありはしないかなというところ
があるので、その辺りはきっちりみていきたいなと思っています。

(加島委員)

肥後銀行は女性の支店長さんがかなり増えていますよね。

(江口委員)

ですが、先程ありました女性管理職30%という目標から言いますと、正直かなり難
しいです。

現状は約9%ぐらいだったと思います。

まさに当行の中で議論になっているのが、いきなりベテラン職員に管理職になりな
さいと言っても、管理職としてのマネジメントの訓練等を段階的に受けていないと、いき
なりやれと言われても、本人にとっても負担が大きくなり不幸というところで、当行で
は事前に管理職の立場としてのマネジメント教育というところにフォーカスして、管理
職に上がる前の準備層といいますか、いわゆる次世代を担う層に少しフォーカスを当て
て、そこに対して例えばどのような研修を行ったか、またそのことでどのような成果
が出てきたかというのを、我々の中で成果指標にしようかといったことを、現在活発に
議論しているところです。

(加島委員)

男性の方から、何で女性ばかり優遇するのか、といったようことはないですか。

(江口委員)

現在、外部環境というのが随分と変わってきたというのもありまして、正直、男性中
心型の職場に近い、まさにいわゆる典型的なひとつの話の中で、育休制度や一旦育児党
の理由での退職者の復職制度の整備等、外部環境が変わってきているので、我々もいろ
んな活躍できる人達の能力やある人達のスキルだとか能力といったものは活用してい
かなくてはいけない、逆に女性の視点だとか女性だからこそできるということもある、
そういう理解が少しずつ進んでいると思っています。

今のところ男性側から女性偏重の施策が多くないか、といった話しはありません。

(澤田会長)

はい、ありがとうございました。

(事務局)

お尋ねして良いでしょうか。

先日、市役所の支店内で気づいたことですが、以前はカウンターには女性ばかりが座っていたイメージがあって、外勤は男性で内勤は女性、というような役割分担が暗黙のうちにあるのではないかと感じていましたが、最近は男性がカウンターに座っている例が増えたように思います。

それは戦略的にされているのでしょうか。

(江口委員)

それに関しましては、今の時期は新行員が入ってくる時期になりますので、ジョブローテーションで、必ずその2年間の間で、窓口に座ることだったり、当然男女問わず外回り営業活動をするということを2年間で一巡しましょうということで、基本方針を作成していますので、性別を問わず行っております。

そういった形で、特に今の時期は男性が窓口に座っていることも多いのかなと思います。

従前より、外勤営業の役割を担っている女性はかなり増えています。

(澤田会長)

水野委員、いかがでしょうか。

(水野委員)

男女共同参画年次報告書を見ると、様々な課があり、いろんな事業があって、その中で地域づくりの担い手や、自分がそこでやっているときにこのことを意識していたかと言われると、あまりしてないと今反省させられているんですが、それは主眼ではないので、そういう要素も入ってくるよということだと思われませんが、その要素が各事業に入る、ということに関わる人たちが皆で共通認識持って進めないといけないことを我ながら反省させられました。

あともうひとつ、「男女共同参画って感じますか」など、指標としてはあると思うんですけども、今の世の中、多種多様になってきて、感覚も自分が考えているのはこう、しかしながらそれは相手には当てはまらない、など諸々あると思います。

ご家庭でも、うちの男女共同参画っていうのは、妻が家に居ることであって、夫が外、その逆っていうこともあるかもしれないので、それらを、お宅の考えではそうだよ、お宅はそうだよ、会社の中ではそうだよ、といったように、認めていき、多様な人達に関わる中で、あなた方はその自分の暮らしとして満足できますかという形のものに変わってくるのかな、と感じました。

(関本委員)

11ページの具体的施策の1ですが、「児童・生徒の男女共同参画の意識を育む教育・学習の充実」の人権教育の部分、11ページです。

以前、「人権ハンドブック」とはどのようなものか質問し、この冊子に基づいて学校

では人権尊重に関する授業を行われているのかなと思います。

私は最近、アサーション・トレーニングというのを学んでいますが、これは、さわやかな自己表現法と言われるもので、そういうのも幼いうちから学んでおけばいいのかなと思いましたが、そういうのも取り入れていただきたいなと思います。

それから、先程の女性の営業職の方が増えているということで、私が就職したころは、女性は専業主婦になって家庭を守るという考え方が主流で、やはり営業職というとなかなかできないと思っていました。

営業職もやったことがあります、そこでやはり社会の仕組みというか、利益を出さないと自分たちの給料が出てこないというところから、ではどうやったら利益が生まれるのか、というところを考えるようになりました。

そういう視点を持つということは大事かなと思います。

以前は、ただ会社に行って、ただ仕事をして、帰ればいいかな、という考えでした。未だにそういう女性の方もいらっしゃると思います。

(澤田会長)

ありがとうございます。

それも貴重なご意見かと思えます。

(加島委員)

別に熊本に限ったことではないとは思いますが、先程おっしゃっていた、女性は専業主婦になるのが当たり前だ、という時代から急激に変わってきている中で、子を持つ母が仕事に出るということに対して、仕事や他のやりたいことができないでいるというようなジェネレーションギャップが非常にあるように感じています。

(澤田会長)

ご指摘のとおり、世代間のギャップというのはあると思います。

時代は変わるとわかっていても、世代によっては今までの考え方がなかなか変えられないということもあると思います。

今は男女共同参画の時代と頭ではわかかっていても、その実現を肯定することがなかなかできない、そのような現実は少なからずあると思います。

そのようなジェネレーションギャップをどのようにまとめていくかというのも、一つの重要なテーマかと思えます。

それでは、他になければ、これで本日予定されていた議事を全て終了とさせていただきます、事務局に進行をお返しします。

円滑な議事進行にご協力いただきありがとうございました。