

市長とドンドン語ろう！ 女性版 （議事録）

◎市長挨拶

本日は「市長とドンドン語ろう！女性版」を開催するが、新型コロナウイルス感染症が拡大している中ということで、今回はウェブで開催する。

本市では、第2次熊本市男女共同参画基本計画で18の具体的施策を定め、女性の活躍推進をはじめ、女性人材があらゆる場面で活躍できるように環境を整備し、意識啓発を進めている。

本日は様々な分野で御活躍の皆様から、忌憚のない意見を聞かせていただきたい。

◎市長講話

本市では、第2次熊本市男女共同参画基本計画を、本格的な人口減少社会が大きな時代の転換期にある中で、市民一人ひとりの多様な個性や能力が活かされ、誰もがともに暮らしやすく、豊かで活力ある社会を築くことを主旨として、平成31年3月に策定。

基本理念に多様性の尊重、男女の社会活動への共同参画、家庭生活における活動と他の活動への配慮を掲げている。

また、第2次熊本市男女共同参画基本計画では次の5点を重点的取り組み事項としている。

1点目が「男女共同参画への関心や理解の促進及び男女でともに参画する地域活動の推進」、2点目に「男女の働き方の見直し及び職業生活における女性の活躍推進」、3点目に「多様な能力・視点を活かす社会環境の整備（ダイバーシティ¹の推進）」、4点目に「男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立」、最後に「暴力の根絶と人権の尊重」である。

次に、令和2年度の熊本市の取り組みを紹介する。

毎年6月23日～6月29日までの1週間は男女共同参画週間としており、市民の男女共同参画社会の理解を深めることを目的として、男女共同参画社会の形成の促進を図る各種行事等を実施している。令和2年度は、「人生の時間の使い方、その後押しの仕方」を重点とし、「そっか。いい人生は、いい時間の使い方なんだ。」、「ワクワク・ライフ・バランス」というキャッチフレーズのもと、コロナの影響により講演会を延期し、熊本県弁護士会と協力し、6月27日（土）に弁護士による電話相談のみ行った。

男女共同参画週間に実施予定だった講演会を、11月8日（日）に「開館30周年はあもにいフェスタ2020 記念講演会」として、「一人ひとりが輝こう 私らしく あなたらしく」と題し住田弁護士が講演。熊本県弁護士会からは法律講座を実施した。

¹ ダイバーシティ：多様性を指すことば

講演内容は、保育士や看護師、会社では総務などが「女性職」という概念がある中、「子育てしながらしごとく仕事を続けたことで、女性初の法務省民事局付検事、法務大臣秘書官などの役割が回ってきた」経験談などであった。

「男女共同参画の目標は、一人ひとりの人権が尊重され、価値がいかんなく発揮できる社会になること。それは平和で安定、安心できる社会」「これからの社会で活躍できるのは、過去の価値観にこだわらず、謙虚に人の話を聞き、共感できる人。皆様が自分らしく輝かれることを期待しています。」と結んだ。

毎年11月12日から25日までの2週間は女性に対する暴力をなくす運動を行っている。

女性に対する暴力は、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題であるため、関係機関の連携、協力のもと社会の意識啓発などの取り組みを行っている。

「ソロプチミスト熊本すみれ」様より、女性や子どもに対する暴力がなくなるように願いをこめ、くまもと森都心プラザにパープル（紫）にライトアップしたツリーを設置した。

パープルライトアップの写真は、内閣府のホームページにも掲載されている。

また、DV防止セミナーは、11月の女性に対する暴力をなくす運動に合わせ11月28日（土）に開催予定であったが、コロナウイルス感染拡大防止のため中止とした。コロナ禍の中DV被害の深刻化が懸念されることから、YouTube（熊本市公式チャンネル）にて動画を配信している。

動画では、「束縛する心理と恋愛について」をテーマに、見えにくい、気付き難いDV被害にいち早く気付き、特に若い世代の被害を防ぐため、本人や周りの人たちができること、知っておきたいことを熊本大学高岸先生に講演いただいている。ぜひ視聴していただきたい。

また、本市では、いかなる性別、性的指向、性自認であっても、一人ひとりの人権が尊重され、個性や能力を十分に発揮し、その人らしく生きられるような社会の実現に向け、LGBT²などの性的マイノリティ³が抱える生きづらさや社会的な課題について正しく学び、偏見や差別、無理解を解消していくことを目的として、主に市民を対象とした性的マイノリティへの理解促進セミナーを、YouTube（熊本市公式チャンネル）にて公開している。

女性活躍に向けた事例発表会の取り組みとしては、女性の活躍推進に向けた企業人事担当者の意識改革や女性社員へのキャリア支援など、女性の活躍に向けた機運の醸成を図るため、令和3年1月22日に子育て支援優良企業の取り組み事例の発表や女性グループによるアイデア発表を開催した。

第一部は、一般財団法人女性労働協会専務理事 布川裕子様に「経営戦略として女性活躍～女性管理職を増やすには～」と題して講演していただき、第二部では、本市の女性活躍企業に、女性が活躍している事例や各社の取り組みなどを発表いただいた。

熊本労働局からは、女性労働に関する制度説明や女性グループによる女性活躍推進に向

² LGBT：性的少数者(セクシャルマイノリティ)を表す言葉の一つ

³ 性的マイノリティ：同性が好きな人や、自分の性に違和感を覚える人、または性同一性障害などの人々のこと。

けたアイデア発表が行われた。

コロナ禍においての開催であったため、全て zoom によるオンライン配信となり、117 名の方に見ていただいた。

令和 3 年度男女共同参画週間記念講演のテーマは、「女だから、男だから、ではなく、私だから、の時代へ」。本市での令和 3 年度の男女共同参画週間記念講演は、6 月 26 日から YouTube（熊本市公式チャンネル）で配信。

今回の演題は、「男性のワークライフバランスを考える」「パパの子育て家族の子育て」をテーマに、大阪教育大学の小崎先生に講演いただくので、ぜひ視聴いただきたい。

男女共同参画型再就職支援については、現在、新型コロナウイルスによる外出自粛や時短営業等による経営悪化により、非正規雇用の多くを占める女性の雇用に影響が生じている。

特に子育て中の女性は一旦離職すると、「固定的性別役割分担意識」が根強く残る中で再就職に困難が伴う。

こうした課題を踏まえ、再就職への課題を抱える子育て中の女性に対し、正職員雇用に向けた支援を実施する。

また、よかボス宣言については、よかボス自治体として熊本市特定事業主行動計画（後期）『すこやか子育て支援プログラム～子育てしやすい職場環境をめざして～』を策定。

平成 30 年（2018 年）9 月 6 日、熊本市は「よかボス宣言」を行った。

本市では、結婚休暇や男性職員の育児休暇、子の看護のための休暇など結婚・子育てのための休暇の導入、ノー残業デイによる定期退庁を推進するとともに、休暇表でお互いの休暇状況を把握し、気兼ねなく休暇を取得できるような職場環境づくりにも取り組んでいる。

職員活躍プランとして、世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、熊本市特定事業主行動計画「職員活躍プラン～仕事と生活の両立に向けて～」を策定。

女性が働きやすく活躍できる環境づくりに向け、採用から登用に至るあらゆる段階で積極的に取り組みを進めるため、管理職登用⁴の推進、働き方の見直し、子育てしやすい職場環境の 3 つを基本視点に掲げ、女性の活躍推進に取り組んできた。

行政職・教育職における女性管理職の割合は、2020 年時点では目標値を未達成であったが、男性職員の育児休業取得率は 2018 年度に目標値を達成し、2019 年度には更に増加している。

また、男女共同参画社会実現に向けた企業意識・実態調査を 3 年毎に実施し、本市における男女共同参画がいかに企業で取り組まれ、効果が表れているか、本市で策定している男女共同参画基本計画の指標としている。

日本のジェンダー・ギャップ指数⁵は「世界経済フォーラム」によると、世界 153 か国中

⁴ 管理職登用：企業各社の経済活動で、管理職などの指導的な地位に女性を多く登用しようという試み。

⁵ ジェンダーギャップ指数：各国の男女格差を数値化したもの。男女平等格差指数ともいわれる。

120 位とジェンダー平等⁶という世界的な潮流の中で大きく遅れを取っている。

世間を騒がせた森喜朗前東京オリンピック・パラリンピック大会組織委員会会長の発言が国内のみならず世界に波紋を広げている。

熊本市審議会等委員への女性登用に向け、「第2次熊本市男女共同基本計画」を策定。

令和5年度には審議会等委員への女性登用率40%を目標としているが、令和元年度は27.7%にとどまっている。

現在も女性登用に向け働きかけており、昨年度（2020年度）には、28.9%と上昇した。

近年、女性の社会進出が増え、さまざまな分野で活躍する女性が増加している一方、政策・方針決定など指導的な地位への女性の参画は、いまだに進んでいない。

また、本市では男女が一人の人間として互いに人権を尊重し、ともに平等に社会参画する機会が確保され、様々な分野でその個性と能力が十分に発揮される豊かで活力ある社会を目指しているが、現状は様々な分野で女性の参画が不十分である。

そこで、より多くの女性の皆様に政策・方針決定過程の場へ参画していただくことを目的として、「熊本市女性人材リスト」を作成した。

当リストの人材情報は、熊本市の審議会等の委員への登用や講演会等の講師選定の際にも活用している。

最後に、これからは「女だから、男だから」ではなく、「私だから」の時代になる。

本市では、各種セミナー、ホームページやパンフレットなどで情報を発信している他、出前講座として男女共同参画に関する勉強会や研修会に講師を派遣している。

講師への謝礼は原則本市が負担するので、町内やサークルの勉強会などに活用していただきたい。

「男女共同参画センターはあもにい」は、男女共同参画社会を目指す熊本市の拠点であり、女性リーダーの発掘・育成、資格取得・再就職支援、DV防止、防災、男性の生き方など、男女共同参画に関する事業を幅広く展開しているので、ぜひご活用いただきたい。

◎意見交換

●テーマ1 男女の役割分担に対する固定観念（ジェンダーバイアス⁷）

■参加者A

男女の役割分担を固定化せず、意識した取り組みを「見える化」してほしい。

市役所1階の総合案内や市長会見時の手話通訳などに男性の活躍はできないだろうか。

女性がするものという考え方が固定化されていないか。

⁶ ジェンダー平等：ひとりひとりの人間が、性別にかかわらず、平等に責任や権利、機会をわかちあい、あらゆる物事を一緒に決められること。

⁷ ジェンダー・バイアス：「男らしさ」「女らしさ」という枠の中で「そうあるべき」という偏見や差別のこと。

男女の役割を固定化せず、見える化⁸するためにも性別によらず活躍して欲しい。

また、会見等でメディアに映る場合には、女性の割合も意識して欲しい。

多くの人は、見えない目で男か女かだけを判断する場合があるため、できるだけ女性が参加しているイメージを持たせてほしいと思う。

最後に、「男女共同参画」という言葉は、「市民共同参画」又は「みんなが共同参画」や「誰もが共同参画」など、新しいワードを課名やイベント名に用いるなど、男を先にするのはなく、様々な性もあるということを見える化してほしい。

■参加者 B

4月に市電の女性専用車両が本稼働となる際、逆に男女差別ではないかという意見を含め様々な話を聞くことがあった。

男女共同参画、女性活躍という言葉自体は浸透してきているが、その背景や現状を知らない人も多く、説明が不足していると感じている。

興味がない人でも情報を自然に受取り勉強できるように、分かりやすく皆に周知できるツールがあればいいと感じた。

■参加者 C

公式の場や、就職面接等の改まった場所で、女性はスカートに踵の高いヒール、男性はネクタイが当たり前といった思考が一般的に浸透していることに違和感がある。

見栄えを気にして、スカートやヒールを強要される会社もある。

市民の目が向いている市役所等が、率先して働きやすい服装規定をしてもらいたい。

一般の会社員がやるよりも、組織の上層部が率先して取り組むことで、実行力も増し、市民や子どもたちまで、自分の選んだ服を自由に選べるようになればと思う。

■参加者 D

先日、性的マイノリティーの方に話を聞く機会があった。今抱えている問題が一足飛びに進まないのは、制度や法律が変わっても歴史的に長い年月をかけ蓄積された人々の思い込みは根深く、ここを変えることはなかなか難しいと感じている。

そこを大きく変えていくために必要な事として、避けて通れないのが「教育」だと思う。

既に教育現場では、教職員を対象とした研修や生徒への指導も行われていると思うが、諸外国と比較すると遅れており、その大きな違いは、教育の質だと思う。

スピード感を持って教育の質を上げるためには、教職員の採用においても、今以上に多様化していく必要があると思う。

熊本市が目指す「男女共同参画」における教育の方向性など、目指すものがあればお聞か

⁸ 見える化：情報を共有し、問題・課題を認識して解決につなげるための取組み。

せ願いたい。

また、現段階でそれを進めるに当たり、何が足りていないのか市としての考えをお聞きたい。

■参加者E

私は、人生をかけてジェンダー⁹に向き合ってきた。情報処理の側面から提言及び意見を伝えたいと思う。

熊本市の男女共同参画基本計画及び年次報告書によると、計画の成果指標2項目のアンケート結果だが、73万人の人口における対象や抽出方法は？

また、この2項目はアンコンシャス・バイアス¹⁰すら存在し得ない「ジェンダー無意識」の状態であり、こういった無意識状態は関係者の情報処理能力が上がることで達成されるものだと言える。

ジェンダーは最重要課題ではあるものの、熊本市全体の社会目標はジェンダーだけではないはず。

例えば市ホームページの大項目でそれぞれの報告書の評価基準となるアンケートに、男女共同参画に関する先ほどの2項目のアンケートを入れるべきではないだろうか。

男女共同参画社会は個別最適社会ではないので、それぞれの活動報告書にアンケートを2つずつ入れてはどうだろうか。最適なアウトプットが図れると思う。

また、熊本市においての男女共同参画社会は一部では達成済みだともいえる。

未達成のところは分野別に分け、ベン図で表現することができる。

未開発の部分を一瞥できる形にすることに価値が生まれ、さらなる全体最適への価値生成の循環の起点になるのではないだろうか。

人が集まったときには、脳内の情報処理や説明に時間をかけるのではなく、コラボレーションに時間を割くことができる。

ベン図は表現方法の1つに過ぎないが、政令指定都市の熊本市にはCIO¹¹がいらっしゃると思うので、経産省推奨の情報処理テクノロジーであるエンタープライズアーキテクチャ¹²を市レベルで取り組むことができるはず。

こちらを導入することで、全体最適の観点からリソースを配分することができる。

行政は持続可能でなければならない。

情報戦略立案は、エンタープライズアーキテクチャでされてはどうかと思っていたが、ど

⁹ ジェンダー：心理的・文化的な性別、社会的役割としての男女のあり方、「男らしさ」「女らしさ」といった通念を意味する。社会的・文化的につくられる性別。

¹⁰ アンコンシャス・バイアス：過去の経験や周りの環境などから、自分自身では気付かないうちに身についたものの見方や捉え方の偏り。無意識の思い込み、偏見。

¹¹ CIO：最高情報責任者（Chief Information Officer の略）

¹² エンタープライズアーキテクチャ：経営戦略とITを絡めた全体最適化によって、社会環境や情報技術自体の変化に素早く対応するための構造。

うなっているか現状をお伺いしたい。

開発すべきところを開発することで、市民と市が一体となり、どこを考慮すればいいのか一瞥することができるので、持続可能とするために未開発のものを開発していきたいと思っている。

■市長

役割分担や見える化について、パッと見てわかるということは大事。良いご指摘をいただいた。

職員を募集する時には性別は関係なく公募しており、性別で優劣をつけることもないが、総合案内などは男性の応募が少ない状況である。役割のバランスについては試行的に男性職員が座ってみるなど、考えるべきだと思う。

会見時の手話通訳の女性については、手話をされている方には男性ももちろんいるのだが、圧倒的に女性が多いという現実がある。多くの方が手話を習得できる環境を作ることが大事だと思う。

また、会見時の女性職員の配置だが、実際は局長級の女性職員もその場にいる。

ただ、管理職における女性の割合はまだ少ない状況であり、環境改善、体制づくりをはじめ、職員のキャリアプランについて検討を進めている。

市民共同参画課については、以前は市民協働課であり、その中に男女共生推進室があった。名称を変更したのは、「男女共同参画」の取り組みを更に進めていくため。

ただ、事業を推進するに当たって、色々な課と連携し進めている。

女性優先車両は、議会でも話題になったが、導入するに至った背景等の説明が圧倒的に足りないと思う。ご意見のとおり本人の興味が無くても様々なことが学べるようにする、若しくは気付けるようにすることが大事。

男女共同参画センターはあもにいで、様々な研修や情報の発信を行っているが、加えて研修を深めていくことは非常に大事である。

今後様々な提案をいただいて、男性・女性関係なく課題、問題点を可視化しながら、意識できる取り組み方法などアドバイスをいただければと思う。

熊本市はSDGs¹³の未来都市に選ばれている。出前講座等を実施しているので、活用と発信していただけるとありがたい。

勤務中の服装は、清潔感を保ち不快な印象を与えない服装であれば、職員は比較的自由でいいと思う。性別による服装の規定はあるべきではない。クールビズも始まった当初は色々言われていたが、今は定着している。発信力のあるところがやっていくことが大事だと思う。

現在様々なプログラムを教育の中に入れていく取り組みや、制服、校則について見直しをする方向でいるが、先生たちの意識も変わる必要がある。

¹³ SDGs：「持続可能な開発目標」。世界中にある環境問題・差別・貧困・人権問題といった課題を、2030年までに解決していこうという計画・目標のこと。

ジェンダーバイアスが根強くあることについては、教育、社会意識、の部分をどう変えていくのが大きなテーマ。教育現場だけではなく、子どもたちを支えている保護者や地域も子どもたちに大きな影響を与えている。

社会全体で環境を整えてあげることが、教育を中心に据える中でもとても大事なことがある。

成果指標については、色々な市民アンケートから引用しているが、ご意見のとおり視点を入れ変えることで見え方が全く変わってくる。

何に取り組まなければならないのか一瞥できるように、可視化することは非常に大事。

皆様のスキルが生かされないといけない。例えば、今後市民意識調査をするときに、今日参加されたウィメンズカレッジ修了生の皆様にも御意見を聞きながら、市政に反映できるようにアドバイスなどいただければと思う。

ウィメンズカレッジ修了生の皆様には、公募委員等の委員に、どんどん参加していただきたい。

●テーマ2 女性の活躍を実現する風土づくり

■参加者F

女性の活躍を実現する風土とは何か、そしてそのために今特に力を入れて取り組んでいることは何か、市長の考えを伺いたい。

私は風土をつくるために子どもが特に重要だと思う。子どもへの声かけだけでなく、行動すれば変わっていくことを子どもたちに伝えることが大切だと思っている。

社会をもっと良くしたいと声を上げ活動するお母さん達の姿を見ることは、子どもにとっていいことだと思うし、その声が反映され、声を上げ行動することで変化していく現実を子どもたちが見ることが、これから風土をつくる中で重要になってくると思う。

実際に声を聞き、こんなふうに変わっているという社会の変化などがあれば、取り組み等もお伺いしたい。

■参加者G

女性活躍を経済の面から伺いたい。そのことで必須なのが女性管理職の数。人材不足と、厳しい状況に置かれている会社と、とても二極化していると感じる。

ここを生かすためには、ダイバーシティー経営が必須だと思うが熊本市はどのように進めていくのか伺いたい。

また、現場では、デジタルデバイド¹⁴が激しいと感じている。市役所でもテレワークが進めば、非接触型経済が実現できて、働き方が変わっていくと思う。

¹⁴ デジタルデバイド：情報通信技術を利用して恩恵を受ける者と、利用できずに恩恵を受けられない者との間に生ずる、知識・機会・貧富などの格差。情報格差。

時代の狭間にある今、デジタルトランスフォーメーション¹⁵やテレワークに必要なデジタル推進について、行政が音頭を取れていないと感じている。行政が音頭を取りデジタル推進が進めば、潜在労働力となっている優秀な子育てママ達も稼働できると思う。

だからこそ行政にはどのように推進していただけるか期待している。

なお、私たちはオンラインで稼働するためのオンラインワーカー塾を作って無料で提供しているのだが、協働で利活用しながら進めていくことについて市はどのように考えているのか。

■参加者H

性別に関係なく活躍できる世界を実現するためには、あらゆる情報にたどり着けないといけない。そのためには情報が集約され、尚且つ発信されていることが大切。

現在、様々な認定制度が散在しているが、情報を一元化し見える化することで、この企業が何と何に認定されているというような情報も取得しやすくなり、若者たちが就職したいと興味を持つことにもつながると思うし、企業側もPRにつながるのメリットもあり、認定してもらうためにも努力すると思う。

その際は、熊本市が情報を提供するなど集約されたホームページがあるといいと思う。

また、認定をサポートする事業も熊本市が担い、企業を応援する取り組みをしてはどうか。情報の集約と発信、そういった方向での何か動きがあれば教えて欲しい。

■参加者I

私は企業の方々、特に男性と話す中で、熊本には「肥後もっこす」「肥後の引き倒し」「肥後の猛婦」という言葉があるように、「性別役割分業意識」が根強く残っていると感じることが多い。

そこで、各企業や行政団体の方々が、男女共同参画についてしっかり学べるよう啓発活動をもっと増やすことが大切だと思う。

熊本市が実施している「男女共同参画出前講座」と、熊本県が実施する「よかボス宣言」の2つの取り組みを融合し、よかボス宣言をされている熊本市内の企業や団体で、「男女共同参画出前講座」を実施し、よかボス宣言には「男女共同参画」について学ぶことを必須条件としてはどうか。また、はあもにいで実施しているメンズカレッジへのよかボス宣言企業の方々が、もっと参加できるような働きかけも必要ではないか。

多様な市場において、経済的にも有効であるということを、もっと強く意識してもらうためにも、企業、経済の方から、男女共同参画の必要性を訴えていくことが必要だと思う。

最後に、市長がよかボス宣言の中で、「職員が休暇を気兼ねなくとれるように心がけている」発信されていたが、具体的には、どういう取り組みをしているのか教えていただきたい。

¹⁵ デジタルトランスフォーメーション：「デジタルによる変革」を表す言葉。デジタル技術によって、人々の生活をよりよいものに変革することを意味。

■参加者 J

女性の社会進出は徐々にではあるが増加傾向にある。男性の家庭進出については、いかがお考えか。

特に男性の家事育児進出がなければ、女性活躍には限界がある。

京都から来たが、熊本がなのか九州がなのかわからないが、日常の子どものお迎え、病気の際のお迎え、育休、家事分担等々、夫婦が同等の立場ではない傾向が強いと感じている。

女性の賃金が低い点も関係していると思うし、教育の部分もあると思う。

女性は活躍するために様々なセミナーや研修を受けているが、男性にも家庭進出するために、様々な研修等を受けてもらいたいと思う。

ぜひ、男性の家事育児支援への取り組みをしていただきたい。

■市長

市民の声が伝わって変わる市政。皆様に、言えば変わるんだと思っていただけるようにすることはすごく大事なことだと思っている。

上から目線の行政ではなく、多様な意見を聞きながら動いていかなければ、成熟した民主主義の社会とは言えないと思う。

多様な提案や意見をいただく場として、様々な部署で広聴事業をやって欲しいと職員には言っており、それが職場風土を変えていくことにつながると思う。

また市役所の様々な会議でも、女性活躍について話をしたり、ムード作りを行っている。

ダイバーシティー経営への道筋として男女共同参画をどう進めていくのかについては、まず経済界を始め色々な方の意識が変わらなければ難しいと思う。

様々な集まりに参加するのだが、以前と変わらず男性の姿ばかりが見られる。

そのため、経済団体や経営者層にジェンダーについて考えることが経営上プラスに繋がることを具体例を示し啓発することで、女性の社会参画が企業の競争優位性につながることを体験してもらう必要があると思う。

また、性別に関わらず一人ひとりの能力が発揮できる環境をつくっていくことが大事。

そこで鍵になるのは、ICT¹⁶やデジタルの部分。

仕事のやり方から根本的に変わるような形にするべきで、今まで当たり前にしてきたことを意識から変えていく必要がある。

情報の一元化は最も大事なことだと思う。本市ホームページにも以前から色々と指摘されリニューアルしているが、使う人の立場で色々なものを想定しているかどうかが大切。

情報の集約や発信は、市民にとってももう少しわかりやすく集約していきたい。

熊本では、性別役割分業が、皆様の意識の中にも何となくあると思う。

男女共同参画について男性が学ぶことは経済的にも有効。上場企業等で女性の登用をは

¹⁶ ICT：情報通信技術。情報技術を使ったコミュニケーションを指す。

じめ色々なことが進んでいる。あるいは、そういう感覚を持った人が多い会社は多様なアイデアを取り込めている。そのことについて学ぶ場を増やしていく必要があると思う。

特に経済界の皆様や、経営者層の皆様の意識が変わるだけで全然変わるということを、私も行政の長として風土・雰囲気を変え示していきたいと思う。

よかボスについての取り組みについては、職員に子どもが生まれた場合など、休暇の取得、リモートでの勤務を、率先して言うようにしている。

一定程度、人が置かれている環境を考えながら配慮していくことが大事。全庁的に進めていきたい。

よかボスというふうに言えるかどうか、まだまだこれからの取り組みだが、御期待いただきたい。

出前講座については、よかボス宣言としっかりリンクさせることがすごく大事で、アプローチをしっかりやっていきたい。

男性の家庭進出に関してだが、やっぱりこういうスタイル・やり方があることによって、こういうプラスの効果があったんだということを知っていただくことが大事だと思う。

固定観念となっている役割分担意識を解消することは簡単ではないが、意識を変えたことによって、こんなにいいことがあったという成功体験をどのくらい皆様にお見せできるのか、ここが非常に重要なことだと思う。

くまてんの取り組みについては、つい最近テレビで、拝見し色々お話を聞きたいと思っていた。母親への家事育児の負担が大きく、追い詰められるような体験をされた方がいる中で、男性の家庭進出というのが持つ意味、社会をよく豊かにしていくという意味を発信していくことはすごく大事だと思う。

男性がどういうサポートをしていけば豊かになるのか、気付きを与える良いアイデアいただけたらと思う。

●テーマ3 ポジティブアクション¹⁷（クオータ制¹⁸）

■参加者K

クオータ制については、そもそも認知度が高くないのではないか。市民や職員を含めて認知度がどの程度か検証したことはあるか。または、把握しているか。

クオータ制を取り入れることで、女性の管理職登用などが期待できるかと思うが、そもそも認知度が高くなければ、その制度を生かし切ることもできないのではないか。

次に、テレワークを導入したことで多様な働き方ができる環境構築が、できることが実証

¹⁷ ポジティブアクション：社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対し、特別の機会を提供するなど、実質的な機会均等の実現を目的に講じる暫定的な措置。

¹⁸ クオータ制：政治・行政や企業といった社会的組織・団体における男女平等を実現するために、議員などの一定数を女性に割り当てる制度。

されたわけだが、その多様な働き方というのは女性男性問わず、ポジティブアクションにも十分生かされることだと思う。

ただ一方で、テレワークにより、女性の負担が増えているのも事実なのかなと痛感している。

コロナ禍での家事・育児の負担について、男女の役割というところが、負担がとても大きく感じるようになってしまったと思うが、収束後も、感染症対策としてではなく、ポジティブアクションにも生かされるというところで、テレワークを続けられるのかどうか。

■参加者L

女性の管理職は何割とする等、目標として設定することが必要じゃないかと思う。

女性にも非常に優秀な方が多いので、その割合を、強制力を持って、少しずつ上げていく必要があるのではないかな。

昔は週休2日制はなかったが、今では完全週休二日制が当たり前となったように、クオータ制が軌道に乗るまでは大変だと思うが、決めれば必ず定着すると思う。

今、熊本市ではこういった取り組みをしているのか。

また、非常に優秀な女性はいるが、まだ子育てで大変だから扶養範囲内で働きたいという方も多い。

働きたくても仕事がないという方もおられるので、その方たちを活用できるような方法がないだろうか。

■参加者M

女性の管理職に関して、どんなに周りが管理職として持ち上げようとしても、その女性自身がそこまで管理職になることを望んでないケースが実は多いというアンケート結果を女性誌で見た。

テーマ1でもあった固定観念として、男女共同参画といくら言われていても、無意識の中で、女性がやらなきゃいけないと思い込んでいることが、すごく多いのではないかなと思う。だから、何割は女性管理職というような制度の部分よりも、女性自身が管理職になってもいいかな、なれるかなと思えるようなところから築いていくことが、大事なのではないかな。

さくらカードやタクシーチケット等、高齢者の方への支援があるが、努力し、頑張っている、働き盛りの女性に対しても、家事代行等が利用できるような無料のチケットの配布等、何かしら利用できるものがあると嬉しい。

また、市長も Twitter で女性活躍に関しての考え等をツイートしていただけると意識改革につながるのではないかな。

■参加者N

先ほども何度か話が出ているが、大企業では、SDGsに取り組むことは、もう当たり前

であって、私には小学生の子どもが2人いるのだが、子どもたちは教科書でもSDGsについて学んでいるような状況である。

そのような中で、取り残されていくのは中小企業なのではないかと感じている。

サステナビリティに積極的に取り組んでおられる金融機関も、とても増えていて、今後ESGに投資するような時代が来るのではないとも言われている。

本日参加されている皆様のように、御自身の実力で活躍してる女性はたくさんいらっしゃるが、一方で、多くの女性が「私には無理」と管理職を尻込みしてしまうのが実情ではないだろうか。

こういったキャリアダウンやキャリアの分断を防ぐための施策の実施自体が、企業に任されている部分が懸念点ではないだろうか。

どうしても男性より女性のほうが自分の実力を過小評価しがちで、そのためにチャンスを逃したり、周りが差別する気がなくても、女性に自信がないせいで実力が評価されていない可能性が高いのではないかと考えている。

男性のまねではない自分たちなりのやり方で力を発揮し、こういった環境整備が整えば企業の競争力向上にもつながると思っている。

仕事で採用担当をしており、学生や若い方と接する機会が多いが、ワークライフバランス等に積極的に取り組む企業がたくさん増えてくれば、大都市へ進出してしまうような若者の雇用創出もできると考えている。

キャリアコンサルタントの資格を取得したが、実務経験を積む機会が全くない。

もっとキャリアコンサルタントの資格を生かし、若者のキャリア支援ができるような機会を増やしていただければ、本当に若い方が熊本から出てしまうようなこともないのではないかと感じている。

■市長

クオータ制の認知度は検証していない。検証をきちっとやりながら、押さえてやっていく必要があると思う。

テレワークに関しては、まさにポジティブアクションにつながっていく。

皆様の抵抗感が随分なくなってきており、少しずつディスカッションを上手にできるようになってきた。

新しいテクノロジーを使い、コミュニケーションのやり方を変える、そして仕事へのコミットの仕方っていうのを変えていくことは、すごく可能性があると思う。

それと同時に、テレワークの弊害を、いかにポジティブに発信し社会インフラとして定着させられるかが大事。

他にも、家事への負担感を減らしたほうがいいと思う。

行政としても、ムードづくりを市民に対しやっていかなければならない。

クオータ制については、とにかくチャンスを与えるべきだと考えている。社会構造の中で、

チャンスは与えられていないんだと思っている。

女性だからという理由で採用しない社会を変えなければならない。

やってみてできなかったとしても、女性だからできなかったというのではなく、環境がそうさせてしまっていることは多くあるだろう。

そこを変えていくためにも、クォータ制というのは、ある意味強制的にまず皆様やってみよう。やってみて良かったらいいじゃない、というような形で持っていくことが、意識を大きく変えるうえでも、実はとても大事なことではないかと思う。

女性が家事などをやらなければならないといった固定観念や、女性自身の意識も変えていくことが大切。

先程の採用の話もそうだが、昔は総合職で、いわゆるキャリア職を目指す女性がそもそも少なかった。

クォータ制ということで、もう少し色々な人が活躍し、成功体験が見えてくれば、チャレンジしようという人たちが増え、意欲のある人を上げていくことはできると思う。制度的な問題等をクリアすることで、もう少し変えられることがあるかもしれないし、そのあたりはメカニズムをよく分析しないと、なかなか難しいと思う。

そういった意味では、家事代行の話や、さくらカードの話など、女性が利用しやすい環境を作り、サポートを充実させることで、社会全体が変わっていくのを、目指すべきだと思う。

Twitter に関しては、こういった時だからこそ、コロナの話題だけではなく、女性の活躍の問題や、リモートワークの話などを投稿し、色々とみんなでやりたいというふうに展開したいので、もう少し感染状況が落ち着いてきたら、今回いただいたご意見も踏まえて、やっていきたい。

また、少ない人員でやっていくなか、そういうことまで行き着かない部分もあると思う。中小企業の経営者が取り残されることがないようにすることはすごく大事だと考えている。

女性が過小評価をするという意味では、今言った話と共通すると思うが、学生などの若い方々は、ワークライフバランスを重視する、あるいはそういうジェンダーの感覚を持っているような企業に魅力を感じる人たちが多く、そういう企業に多くのいい人材が集まるということを皆様にお知らせしていく、今からは非常に大事なことと思う。

キャリアコンサルのような資格をお持ちの方は、どういう形でやるか、色々考えなければならないが、例えば男女共同参画課が、雇用を担当する課と一緒にタイアップしながら、若者のキャリア支援をやっていく。

皆様から色々なアドバイスをいただいたり、応援をいただくことで、若者たちの認識も変化していき、その変化が社会を変えていく希望だと考えている。

最後に、皆様も我慢の日々が続いているが、必ず抜け出す道があると思う。

ワクチンの予約でも色々とお迷惑をおかけしているが、引き続き御協力をお願いする。