

**令和3年度（2021年度）第1回
熊本県男女共同参画審議会議事録
（概要版）**

令和3年（2021年）11月8日（月）

男女参画・協働推進課

令和3年度（2021年度）

第1回男女共同参画審議会議事録

令和3年（2021年）11月8日（月）13:00～14:00

熊本県庁本館5階「審議会室」

1 開会

2 挨拶 環境生活部県民生活局 手嶋局長

3 議事

(1) 男女共同参画計画に関する施策の評価について

事務局から資料1及び資料1-2に沿って、男女共同参画に関する施策の評価について説明

野田会長

それでは、ただいまの説明について、何かご意見・ご質問があればお願いします。

野田会長

県主催のヒゴロッカサミット（令和3年（2021年）11月3日開催）に参加したが、経済分野においては、女性が意欲的に動き出していることを実感した。いろいろな会社の管理職に女性がどんどん入っており、もっとやろうという意気込みを感じてとてもよかったと思う。ただし、日本のジェンダーギャップ指数は156か国中120位と、とても低い。多くの女性が政治に参画する、或いは政治にもっと興味を持てる体制を、男女共同参画審議会の委員である私は更に意識的に働きかけていかなければと思った。目標を高く掲げすぎかもしれないが、女性がもっと議員として立候補するということまでいかないと、日本のジェンダーギャップ指数の各国との差は埋まらない、恥ずかしい限りと思う。

伊藤委員

私が代表を務めるミモザ塾(※)で最近ホームページを立ち上げたが、政治について語ることをタブーだという方が多かった。なぜ、政治がタブーなのだろうか。政治を語るのはタブーだと思っているのは、特に、女性に多いのではないか。行政機関では、今も啓発されていると思うが、より強力に、むしろ、政治を語っていいんだという啓発をやっていただきたい。

(※)熊本市男女共同参画センター主催の「はあもにいウィメンズカレッジ」（政策方針決定過程へ参画する女性人材育成講座）の修了生により設立された団体

野田会長

政治を語ることが未だにタブーという雰囲気があることに愕然とする。各企業の中ではどうなのだろうか。例えば、女性の管理職登用や育成に一生懸命取り組んでおられると思うが、企業として、政治に目の行くような教育や研修というのはされているか。沼田委員、いかがか。

沼田委員

先般、衆院選があったときに、「朝礼に参加したい」という候補の方が来られるのをお断りせず、どなたでも来ていただいてよいこととした。今回、2名の候補者が朝礼に参加され、30分くらいお話を聞く場を設けた。本当はそういったことが選挙以外にもあるといいという感じもするが、社員にとって政治に触れる機会がなかなかないため、そのような機会があると、議員の皆さんがこういう活動をされているということもわかると思う。国会議員に限らず、県議会議員の皆さんも企業訪問をされると企業側の関心が向くかと思うが、まだまだ社内の中で政治を語るという段階には至っていないというのが実態である。

野田会長

同じような質問で、上村委員、JAではどうか。

上村委員

農政連という農業団体があり、今回の衆院選での立候補者が女性の立場について語る演説会などがあると、参加者は少なくはあるが、立候補者の目の前に行くのは女性で、前に行ってしっかり聞いている。そのような女性が少しずつ増えているが、自分で政治を語るところまではいっていないと思う。農協の事業に対して意思決定の場にいる女性の理事が伸び悩んでおり、組合長はその気持ちはあるが、なかなか増えていかないのが現状である。しかし、最近は、女性活躍の場についての意識付けができてきており、今がチャンスと思っている。1人でも2人でも、県下のJAの女性の理事を増やしたいという意識は確実に高まっている。

野田会長

齋藤委員、教育の場ではいかがか。

齋藤委員

私は公務員という立場なので、学校の中で政治についての話題が挙がることはまずほとんどない。教育現場では、男女共同という観点での授業は浸透していると思う。一方で、愕然とするのは、教育現場が一番女性管理職の登用が少ないことである。熊本市についていうと、異動細則の中に、管理職について女性登用を推進していくという文言が今年度新しく加わり、一歩前進したと思う。通常は管理職は、責任は重くなるが、仕事の量はだんだん少なくなるというイメージだと思うが、学校の現場でいう

と、教頭の労働時間が一番長い。本当に魅力のある仕事ではあるので、労働時間の短縮等を教育現場が変えていかなければならないと強く思っている。

野田会長

働きやすい環境や、住みやすい環境を作っていくことについては、県の計画や取組の説明の中にもあるように、大事なことである。齋藤委員が言われたように、小学校では男女共同参画の授業があり、素晴らしいと思う。伊藤委員、大学ではどうか。

伊藤委員

尚綱大学では、人権や男女共同参画の授業があるが、熊本大学とか学園大学では必須科目ではなく、選択科目として関連の授業があったように思う。

野田会長

森委員、熊本大学ではいかがか。

森委員

全体で男女共同参画を所掌する部署があり、そこからいろんな方を招いてセミナーなどを実施して取り組んでいる。いろいろな科目があるため、必修科目として入れるのは難しいが、そのような形で行っている。

野田会長

田中委員、いかがか。

田中委員

政治分野で女性の活躍の場が限られているという問題点については、女性が家事育児を担いながら議員として活動すると時間的に拘束されることを懸念し、選挙に出るのを控えることや、女性に対する差別的な意識がハードルになっているかと思う。男性社会の思考、例えば、長時間仕事をするのが美德だというような意識から変えていき、だれもが参画しやすい、ワークライフバランスを保ちながら仕事をする働きやすい社会のように、意識と環境もろとも変えていく必要がある。特に熊本は男女差別の意識が強いように感じるので、我々も頑張っていかなければならないと思っている。

野田会長

桑原委員、いかがか。

桑原委員

事務局から報告があったとおり、熊本県では、全国平均よりも男性の育児休業取得率が大変低い。来年4月の改正育児・介護休業法の施行を受け、雇用環境の改善、い

わゆる育児休業を取りやすいような働きやすい職場環境にしていこうということを中心に、大きな主眼とし、併せて、男性の育児休業取得率が向上するように動いており、法律ができることによって、少しずつ、意識が変わっていくのではないかと期待される。

野田会長

私が担当する講座の中で、世界各国の育休の状況を比較するなどしているが、ドイツなどはすごく進んでいると思う。事務局の報告にもあったが、女性の育休取得率は100%に近いが、男性の育休については、事業主の意識がそちらに向かう必要がある。また、男性の仲間同士で男性が育休を取ることに異議を唱えることがある。「育休は女性が取るもの」のような、固定的役割分担意識がまだまだ深く根付いていると感じるので、労働局で、男性が育休を取れるような労働雇用環境の整備をどんどん推進していただきたい。

桑原委員

御存じのとおり、今回の改正育児・介護休業法では有期契約労働者の要件が緩和されており、女性の半数の方は非正規雇用となっているので、非正規雇用の方の育児休業取得の促進を併せて行うような改正となっている。

塘田委員

益城町は御存じのとおり平成28年熊本地震で甚大な被害を受け、各部署で長時間労働が発生していたが、どうにか5年を経て落ち着きを取り戻してきているところである。そのような中で、今年初めて男性で半年間の育休を取得する職員がおり、12月まで取得をしている。その職員の配属部署は財政部門で、非常に忙しい部門の職員であるが、課員のサポート等もあり、半年の取得ができていたので、これを契機とし、他の多くの男性職員の育休取得を推進したいと思っている。

野田会長

とても良いニュースである。どんどん推進していただきたい。

4 閉会