

**令和4年度（2022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4年（2022年）12月5日（月）

男女参画・協働推進課

令和4年度（2022年度）

第1回男女共同参画審議会議事録

令和4年（2022年）12月5日（月）10:00～12:00

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 永江局長

3 委員自己紹介、県関係者紹介

4 会長・副会長選任

委員の互選により、田中真由美委員が会長に、太田寿明委員が副会長に選任される。

5 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

田中会長

ただいまの説明について御意見、御質問があればお願いします。

太田桂委員

農林水産業における男女共同参画の推進についてだが、私たちも女性の総代、理事など登用を進めていきたいと思っているが、農協自体はまだまだ男社会で、女性が理事になかなか難いのが現状である。

今は各JAでも女性枠というのがあり、そこで女性が登用されている。「県域JA構想」として、令和6年4月1日を目標に掲げているが、女性理事の登用について、女性枠を増やしてほしいと何度もお願いして、その数を増やしていただいた。

女性理事をお願いするといってもなかなか難しい。私も理事の1人だが、その場でなかなか意見を言えないのが実情であるし、スタートラインが全然違うと思う。男の人たちがわかっていることを、私たちはまだ知らないことがたくさんある。それと併せて女性の意識もまだまだ低いのかなと思う。「こういうことは男性に任せとけば良い」という考え方の方もおられる。女性理事を増やすことをお願いするにあたり、男性がよくやる根回しも大切だよということをお方から教えていただいた。根回しというと、ちょっと嫌な感じを受けるが、そういうことをしないと、女性理事の登用については難しいと思っている。でも今回、県域JA構想で、女性理事枠を増やしてもらったことに対して、ありがたく思っている。

田中会長

女性理事枠というのは何名ぐらいになるか。

太田桂委員

全体で14のJAがあり、それが一つになったときの理事数は約70名を想定しており6名が女性。最初は3名だった。県の中で農業女性について、誰をどのように登用するかということは今から考えていくのが現状であり、頭が痛いところでもある。若い人にも入ってもらいたい。子育て世代でもありなかなか頼めないのかなと思っているが、やはり次世代を育てていくという意味で、若い人の登用も考えている。これから皆で知恵を出し合ってやっていきたいと思っている。

田中会長

いずれの分野でも、女性割合を一定程度という積極的な施策が必要ということで、その女性枠を設定したのが「クォーター制」であり、すごく評価されたと思う。他方でそれを担う女性を確保するのも大変だという現状もあるかと思うが、ぜひ、実現に向けて頑張っていたいただきたいと思う。

田中会長

私から一つ発言させていただいてよろしいか。私の事前質問で、県の申請書等における性別欄の見直しについて回答いただいた。非常に良い取組みをなさっており検討状況も素晴らしいと思う。報告書にそのまま記載できないか。

事務局

この内容でよろしければ掲載したいと考えている。

田中会長

当初案に比べると、どのように検討されているのか、しかも具体的に表記する場合はどのようにするのかというのが明らかになっていて良いと思う。委員の皆様の御意見はいかがか。訂正していただくということでもよろしいか。

(他の委員了承)

事務局

文言について若干の修正等はあるかもしれないが、現在の趣旨で掲載させていただく。

太田副会長

性差にとらわれない自由な生き方があることについて、今後はより政策が講じられ

と思われるが、資料として提供された『第5次熊本県男女共同参画計画』では、この点に関連して「性的指向・性自認」の解説がなされている。そしてこの解説ではLGBTという用語が取りあげられているが、近時は「Q（クエスチョニング）」や「+（プラス）」など、LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダー）以外の性自認のあり方を表現する動きも出ている（LGBTQ や LGBT+）。同資料における「性的指向・性自認」の説明はこうした見地からリニューアルできるのではないかと思われる。

事務局

いただいた御意見は、庁内の関係課とも一緒に検討しながら進めさせていただきたい。

田中会長

御発言されていない委員方から、よかったら一言ずつ御発言をお願いしたい。

高野委員

政治における女性の参画状況についてだが、政治はどうしても選挙に勝たなければならないので、女性が「私が出ます」と言ってもそれはとても難しいことである。薬剤師会の経験では、今、薬剤師の方が参議院で活躍されている。選挙では女性薬剤師会が全国を挙げて応援した。組織での応援がなければ、政治の世界に入っていくのは難しいのではないかと思う。

全体の機運を高めるという意味で、県の施策は大事だと思うが、それぞれの組織が女性を出していくんだという意識が必要ではないかと思う。この年次報告書に盛り込むのは難しいと思うし、県が入り込むのは難しいのではないかと考えているが、各団体が応援していくことが必要ではないかと思う。

山口委員

女性の政治参加だが、実は今年の4月に市議会議員に出る予定で動いていた。家族会議をして最終的には出ないということになった。応援してくれる団体がいない状況では難しいと言われた。いま高野委員が言われたように、そうだなと思う部分があった。

年次報告書にPTAのことが記入されてあるが、PTAも女性は会長になる方が少ない。PTA離れをしてきているので、活動に協力的でない方が多いということがあり、そこから会長を女性にというのはなかなか難しいのが現状である。私も県PTAの副会長を務めているが、県の会議では女性の委員を呼んでくださいというのが多い。でも女性が少ないので、私も今年度何十という県の会議に参加している。女性が少ないからこそ大変になっているという現状が起こっている、ということをお話させていただく。

田中会長

P T Aの話も出たので、石加委員は御意見いかがか。

石加委員

P T A離れというのは、全国的に影響しているところがあると思う。P T Aは「P a r e n t T e a c h e r A s s o c i a t i o n」と言われており、先生達もちろん参加するが、学校を応援しましょうという団体である。個別に参加する・しないにかかわらず、P T Aという団体が学校を応援していきましょうという認識である。

一時期、非常に学校が荒れた時期があったが、その時にお父さんたちを引っ張り込もうと「親父の会」というのができた。当時はP T A活動への参加は女性が多かった。子育ては女性というイメージがあったのかもしれないが、今は親父の会はほとんどの学校にあると思う。私のいる学校の例だが、この前、親父の会に女性も参加してもらおうということで「O Bの会みたいな形にしようじゃないか、みんなで一緒に盛り上げていこう」という話が出た。男性、女性と限定ではなく、みんなで盛り上げていこうというのは大事なことだと思う。ただ、会長などの役職になると難しいところがあり、仕事とか子育てとか、いろんなところで影響を受けている方は確かにおられると思う。

学校では、男女共同参画をテーマにした校内研修はほぼ100%されている。男女混合名簿も100%になってくると思う。私たちより、子どもの方がものすごく男女共同参画社会を生きているのだろうと思う。あるクラスは、20数名が男子で女子は10名しかいないので、班別に組むときは半々にはならず、班に1人2人という形になる。1人だろうが2人だろうが、女子が多かろうが男子が多かろうが、違和感なく自分たちのやるべきことを自分たちで協力してやっている。その点を見ると、やはり教育でどんどん進めていかななくてはいけないと感じている。

田中会長

今の石加委員のお話にもあったが、年次報告書の男女共同参画を校内研修のテーマに採用した学校の割合で、指標の動向が下がっている。前回は99%よりもっと高いところもあったかと思うが、原因究明はされているか。

事務局

ほぼ100%近いが、令和3年度は新型コロナウイルス感染症の影響で授業ができなかったところもあり、(計画策定時の数値より)少し下がっている。今後、状況に応じて上がっていくと分析している。

小山委員

私からは、民間の立場から2点、管理職比率の問題と、男性の育休の問題についてコメントしたい。

まず管理職比率。弊社は130人ぐらいの組織、中小企業でちょっと大きい規模だが、なかなか伸びないというのが結論である。私が社長になって15年間で社員の男女比率はようやく46%が女性となり、その段階に行くのもすごく時間がかかる。

女性の教育という分野で、男性も女性もその教育を均等に与え、主任・係長・課長にチャンスを平等に与えるという方針を徹底してきたが公平な評価、女性社員の管理職希望率の点でなかなか管理職の女性比率は上がってこない。

どのような組織でも一緒だと思うが、とても時間がかかる。県の指標（県内事業所における管理職（係長相当職以上）に占める女性の割合）が30%で、私どもも当然その指標の目標値を掲げているが、到達するのにまだまだ時間がかかるなと思っている。これも組織のトップの意思決定というか、トップの方針を大きく変えなければ、なかなか難しい。おそらく一般的な50人規模の中小企業は、現実的には厳しい環境の中で、どうしても男性が管理職になる比率が高くなってしまおうというのが実態である。大手企業、上場企業がこの点では進んでいるのが実態なので、中小企業としては追いかけていきたいと思う。

もう一つは男性の育休の比率。ものすごく今頑張っているというデータが出ているが、実は私どもの職場の女性は100%の復帰率で育児休業を取得している。男性は3日間の特別休暇ということで、5年程100%取得しているが、男性育休は1週間、できれば1ヶ月以上取得してほしい。社長方針として出してはいるが、なかなか最初に取得する人間が出てこない。

これは大きく2つの理由があり、企業文化ができていないということが一つ。それから収入の減少。収入がある一定の比率で下がるということで、男性も女性も同時に育休を取ることへの経済的な問題がある。そういったことも含めて、うまくいっている組織がどのように収入や評価といったことをクリアしていくのかなど、そのあたりを色々勉強させてもらえればと思っている。

今日は、育休の件、管理職比率の件と、中小企業が苦勞している点2つをお伝えさせていただきます。

田中会長

民間の立場から貴重な御意見ありがとうございました。

事務局

男性の育休は、県でも力を入れているが、どういうところからやるべきなのかなということも含めて、企業の方の御意見もいただきながら勉強していきたい。今日は貴重な現場の御意見を聞かせていただくことができ大変ありがたいと思っている。

北口委員

貴重な御意見ありがとうございます。まさに私ども行政がやっているところとリンクしている。男性の育休は、比率の関係でいくと、法律の制度以外で会社でされている分があって、パーセンテージに出てこないという面も多少あるような話だった。一番初めに育休を取得する方がおられると、その後取得したいということで続いていく。男性社員もやはり子育てには参加したい、自分で休んで「こういう良い面があった」と後輩に教えていきたい、次の人にも勧めたい、という話は色々聞いている。

個々の会社は確かに大変だが、1週間や10日休んだときに誰が代わりにするか。それは女性の育休も同じで、育休で休まれたときに、その方の仕事を負担しなければいけないとなると、なかなか協力することができないというケースがたまにある。事前に取得されることは分かるので、その時にフォローをどこでどうするのか、当然、他の方に負荷がかからないようにするなど、そういう点が出てくると思う。

個人ではなくチームで仕事をするような形をとれば、仮にその方が休まれたとしても、他の方が何らかでフォローできる。この辺は、コロナ禍で急に休まなければならない時の会社の事業運営という形に似ている。

田中会長

休まれた方のフォローを行うのも、職場がいっぱいいたとギスギスした状態になるのかなというところで、ワークライフバランスというものが、我々全体に対しても問われているのかなと考える。

益田委員

企業における女性活躍推進、ワークライフバランスなど、現場の声を聞かせていただき参考になった。私たち、市町村レベルでも企業に対して男女共同参画を推進していかなければならないと考えているが、どのように進めていくのが効果的か悩む。中小企業も必要性を感じているものの難しいことは、理解できた。行政として、企業と一緒に、お話を聞きながら進め方を考えていければと思っている。

田中会長

今日は、長時間にわたり貴重な御意見をありがとうございました。各委員からの御意見については事務局で検討いただき、修正が必要な箇所については、適宜対応しお答えをお願いしたい。

小山委員

一つだけ追加ですみません。採用に関して、男女共同参画の推進をしている企業や公務員など、学生さんはそういう会社、組織に入りたい（入社したい）という方は多いと思う。県が推進している、例えば男女共同参画の評価や、「ブライ企業」、「くる

みん」など色々あるが、民間企業は間違いなく採用しやすい環境を作りたいということで取っている。「ブライト企業」の認定にしても、今回「プラチナブライト企業」というものができたが、とてもハードルが高かった。

「ブライト企業」は何百社とあり、差別化できなくなっている。だからもっとワンランク上とか、県の指標である目標値を段階的に上げていくとか、ブライト企業の上にもう一つ何か作るなど、県の全般的なレベル、民間のレベルを上げていく誘導政策をとることによって、「ブライト企業のもう一つ上を目指そう」とか、「くるみんはレベルが高いが、男女共同参画の（県の目標値の）上を目指そう」となってくる。そのような誘導政策をとられても良いのかなと感じている。

太田副会長

『令和4年度（2022年度）熊本県男女共同参画年次報告書（案）』における「女性に対するあらゆる暴力の根絶」のための取組みとしての「被害者への支援」という項目には、DV被害者のグループミーティング及びDV被害者のカウンセリングと併せて、DV加害者のカウンセリングが取組みとして挙げられている。こうした取組みは、もちろん被害者支援の一環といえるが、それだけではなく加害者の更生に向けた支援になるということもできる。修復的正義（restorative justice）の観点から見れば、それに通ずるものとしての被害者と加害者との双方の視点に即したDVの解決が望ましいと考えることができる。同報告書で挙げられた加害者のカウンセリングはそうした見地から評価しうる政策といえる。ただし、そうすると加害者のカウンセリングを「被害者への支援」という枠組のみで括ることについては考える余地があるかもしれない。むしろ加害者のカウンセリングは被害者支援につながるから、ここで取りあげた同報告書の説明自体に誤りはないと思われるが。

田中会長

事務局で引き続き御対応をお願いしたい。

御意見も出尽くしたようなので、これで議事を終了させていただく。皆様におかれましては議事進行に御協力いただきありがとうございました。

6 閉会