

**令和5年度（2023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5年（2023年）11月17日（金）

男女参画・協働推進課

令和5年度（2023年度）

第1回男女共同参画審議会議事録

令和5年（2023年）11月17日（金）10:00～

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 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

事務局からの説明について、御意見や御質問があればお願いします。

小山委員

資料の中で事業所のデータがあるが、事業所の大きさは、例えば100人以上や100人以下とバラバラなのか。

事務局

（労働雇用創生課において、）従業員5名以上の事業所を無作為抽出し、毎年調査を行っている。

小山委員

回収率はどれくらいか。

事務局

令和4年は1,500事業所に照会しており、回答率は8割となっている。

太田桂委員

唐田委員から事前質問（資料2）があっている件に関して、（県域JA構想における）合併にあたっては、理事数70名のうち6名が女性枠となっているが、当初は3名だった。これではいけないということで、女性組織協議会三役や女性理事たちと一緒に、中央会の会長方をお願いし、3名から6名に増やしてもらった。資料2に書いてあるとおり、目標値より下回っているので、ぜひ増やしたいと思っている。合併が2年延びたので、これからも一生懸命、女性の理事を増やすためにがんばっていき

いと思っている。

宇土市の農業委員もやっている。前年度まで、12名の農業委員のうち、女性が3名だった。今年7月の改正にあたり、女性の農業委員をもう1名増やしたいと女性の掘り起こしを行い、4名となった。

これらのことから、上に立つ人の考え方が大事なのではないかと思っている。農協や農業委員会などまだまだ男社会であり、少し女性の意識も低いかなと思うこともある。そういうことは男の人に任せておけばいいのではと言う人もいるので、女性の意識も、男性の意識も両方変えていく必要があることを切に感じた。

県としても、JA中央会や各JAへの働きかけ、各行政機関への働きかけをよろしくお願いしたい。

事務局（関係課）

農林水産部農地・担い手支援課です。委員から御発言のあった農業委員会やJA中央会等の関わりも必要であるため、機会があるたびに意見交換等を行うなどにより、いただいた御意見を反映させていきたいと思う。

山口委員

熊本県PTA連合会の理事をやっており、今年4年目になる。資料1の45ページにある「あらゆる分野における女性の参画拡大」で、PTA会長に占める女性の割合は目標値を達成している、と書いてある。私も今年度、中学校のPTA会長をやっているが、輪番制である。輪番制である以上、手を上げたくても、ずっとやりたくてもやれないという状況がある。女性を出してほしくても、手を上げられないという傾向もある。

それから、PTA連合会では「母親部長」という名称を、男女共同参画の視点から「家庭教育部長」や「委員長」に変えたところ、母親部長の時は母親が部長になっていたのが、父親が上がってくる傾向が強い。その結果、PTA連合会に女性が上がって来づらい傾向になっている。県からの会議なども、女性を出してほしいと言われるが、とにかく女性が少ないため、私もいくつも会議を抱えている状況で、とても負担が大きくなっている。男女共同参画の視点から色々変えたがゆえに、女性が上がりにくくなったという傾向が見られているので、その辺をどうしていこうかという問題点がある。

田中会長

女性の割合を増やそうとすると、特定の方に重い負担がかかってしまうという問題点も出てくるとのことかと思う。県の方からコメントがあれば。

事務局

教育委員会の担当課が本日はいないため、事務局から伝えておきたいと思う。

山口委員

保護者視点での意見だが、育休を取る父親が増えてきたが、休んでも家のことをやってくれないという話が多々あり、どうなんだろうかという声が上がっている。

事務局

男性の育休取得は、率としては上がってきている。今後は、育休期間をどのくらいまで取った方が良いのかなど、その内容についても精査されていくと思っている。県庁でも、実際に育休を取った方の意見をヒアリングし、反映させてきており、さらに皆さんの声を反映させていくことが必要だと思っている。県庁内でも課題と思っているので、貴重な御意見として共有させていただきたいと思う。

小山委員

育休を取得した期間というのは、例えば1ヶ月間など、データはまとめてあるのか。

事務局

期間ごとのデータはないと聞いている。

県庁も今、ハッピーシェアウィークスといって、一定の期間で育休をとりましょうというのはあるが、育休期間の公表はしていない。

小山委員

県はどういう制度なのか。

事務局

県の場合は、有給休暇と休業を組み合わせ、出生から2ヶ月以内に男性職員が少なくとも14日以上育休を取得し、子育てや家事に専念しようというもの。

令和4年から県庁内でもワーキングなど行い、令和5年1月から始めた。始めて間もないが、知事が、積極的にトップが発信することが大事と言われたことで、令和3年度末が15%程度だったのが、令和4年度末で42%程度になった。その後も、職場としても推奨するようになっているので、取得率は上がっていくのではないかと思う。

北口委員

男性育休の関係で統計的な数字ではないが、両立支援等助成金の関係があり、男性の場合は育休期間は1週間などと短い。長く取得しているところもあるが、短いところが主である。

小山委員

男女の平等感に関するアンケート（資料1の29～32ページ）で、まだ男性と女性

の扱いが違うというデータが出ている。私の会社では、フラットに、同じように教育をして、同じような扱いをしているが、給与差があることはとても気にしていた。

ところがある時、無記名のアンケートをした時に、思ってもいなかった意見が出た。お茶を入れるのは女性だという既成概念があるということ。もう今はそれを修正して、男性女性どちらともお茶を出すのは当たり前になった。また、外部からの電話を男性がなかなか取ってくれず、女性が取ることが多いということ。それから、来られたお客様の受付対応をする時に、女性の方が席を立つということ。

これは、女性から出た意見が当たり前で、実はトップである経営者がこういうことに気付いていないということ。私はそれを聞いて全部やめた。「こういうことが男尊女卑にあたるんだ」ということを、具体的に示さないといけない。社長というのは、私も含めてなかなか気付かないのではないかとということをととても感じた。「言われてみたらそのとおりだ」と意識するトップの人は、変えると思う。気付いていないので、具体的な事案で、具体的な例で、「こういうことが事例に当てはまります」というものがトップの目に届けば、とても良い結果が生まれるのではないかと感じている。

田中会長

無意識のうちに植え付けられている性的役割分担意識に対する鋭い指摘だと思う。意識のある方が「これおかしいな」と思ったものを、なかなか気付かれない方たちに指摘をして気付いていただくという、地道な作業が必要なのだと思った。

事務局

男性のトップの方に限らず、女性も同じ認識のうちに思い込みをしていることも、男性女性に関わらずあると思っている。具体的なことを県民の皆さんにも、施策の中で発信できるように工夫していきたい。

唐田委員

(資料1) 44 ページの県内のよかボス企業登録事業所数について、令和4年度実績が1,009事業所であるが、県からの情報提供など、具体的にどのようなことをされているのかお聞きしたい。

事務局 (関係課)

子ども未来課です。よかボス企業は、企業のトップの方が、自ら仕事と生活の充実に取り組むとともに、共に働く社員や職員、従業員等の仕事や結婚、子育て、介護等、生活の充実を応援する宣言をする形で、社員向け、あるいは対外的にもPRをしていただくというもの。登録自体は増えており、1,000件を超えているところ。その中で、特に優れた取組みや模範となる取組みをしている企業に対して、よかボス AWARDS という表彰を行っている。入口戦略として、宣言のみで登録できるハードルが低い仕組みとしており、トップの意識を変えていただくきっかけにしている。まずはトップの

意識の変革や、企業風土の改革をするきっかけとなるような施策として進めており、それが徐々に浸透してきている状況である。

よかボス企業の優れた取組みについて熊本県結婚・子育て応援サイト hapi モンにおいて「よかボス新聞」などの形で公表や情報提供をしているが、今後はこの取組みの情報発信を広げることでさらに県全体によかボス企業を広げていきたいと考えている。

唐田委員

今年度、愛媛県と大分県に視察に行った。私どもは男女共同参画の立場でありながら、結婚支援等も行っている。愛媛県、大分県ともに、AI婚活のシステムを構築されて、県が一生懸命少子化対策に取り組んでいる。また、愛媛県では、熊本県のよかボスに該当する応援企業というのが数多くなされており、民間と県が一緒になって婚活、少子化対策に取り組んでいる。熊本県でも、もっと積極的に婚活支援の方を進めていただけたらと思っている。

事務局（関係課）

少子化対策に向けての取組みについて、よかボス企業では、婚活のイベントや独身社員を対象としたセミナー活動、異業種間交流などに取り組んでいる。

愛媛県等が、AIを取り入れながらマッチングをされているが、熊本県は「まちのよかボス」という婚活サポーターを養成し、人と人とを結びつけるような取組み等を、よかボス企業の皆様にも御協力いただきながら進めている。委員がおっしゃられたようなことも、内部で検討させていただき、より良い施策に努めて参りたい。

太田副会長

熊本県において女性の社会進出が困難な現実があるという意見があったと思われる。他方で、資料1の11ページ（「男女ともに8割以上が政策企画立案や方針決定の場への女性の参画を望んでいる」）が示すとおり、県における女性参画への意識は依然として高く、増加している。このように県における女性参画への意識は認められるのだが、現実としては女性参画の割合が減少している分野が結構多い（資料1の12ページ「審議会等委員に占める女性の割合」、16ページ「県内事業所における管理職に占める女性の割合」の統計）と思われるので、県における女性参画に関する意識と現実のギャップ（資料1の10ページ「ポイント」）が生じる原因について、県のより明確な分析が望まれる。その点に関する県の見解を伺いたい。

また、私の理解する限り、資料1の25ページでは、「男女共同参画の視点からの安全・安心な暮らしの実現」（資料1の第1章第2節II）に関わる熊本県の社会問題として、県における自殺状況が取り上げられ、かつ「40歳以上の男性自殺者が全体の半数以上を占める」ことが具体的問題として認識されている。こうした社会問題への県の施策が具体的にどのようなものか、重点目標別施策の実施状況（資料1の45ペ

ージ以降)を読む限り明確に述べられているとは言い難いので、その点に関する県の見解を伺いたい。

事務局

データとして数を上げて、その先の深掘りがもっと必要という御意見だと思う。数の分析だけにとどまらず、その数がどういうものなのかということをもっと認識を新たにして、関係課と共有していきたい。また、今年度は、第5次熊本県男女共同参画計画は中間年であるが、この先の計画づくりに向けても、今後県民の方へのアンケートを取るなどしていきたいと思っている。前例踏襲だけでなく、課題となっている部分をしっかり深掘りして考えていきたいと思っている。

自殺者数も同じように、その数だけではなく、その施策の先を関係課とも共有し、考えていきたいと思っている。

田中会長

各委員からの意見については事務局で検討いただき、修正等が必要な部分については適宜ご対応をお願いしたい。

これで議事を終了させていただく。皆様におかれては、議事進行に御協力いただきありがとうございました。

4 閉会