

平成26年度福井県男女共同参画審議会開催結果

1 開催日時

平成26年11月20日（金） 10:30～12:00

2 開催場所

県庁3階第4委員会室

3 出席者

(1) 委員

7名（石井委員、野添委員、法山委員、踊場委員、川岸委員、山内委員、福井委員）

【欠席】（塚本委員、小泉委員、吉川委員）

(2) 事務局

男女参画・県民活動課長、男女参画・県民活動課員、男女共同参画推進会議幹事課員、生活学習館職員

4 概要

議題1 会長副会長の選出

石井委員を会長に、踊場委員を副会長に選出

議題2 第2次男女共同参画計画（H24～）の主な事業と成果

(事務局)

説明

(委員)

家事チャレンジ検定の合格率は何%か。

(事務局)

7割。再チャレンジする者もいる。実技は100%

(委員)

各種奨励金があるが、周知はどうしているか。

(事務局)

企業向け奨励金は、社会保険労務士などを通じたり、企業訪問により周知している。個人向け奨励金は保育所などを通じて周知しているほか、市町の広報誌などにより周知もしている。

(委員)

よい制度は発信し、使ってもらおうといい。

議題3 本県の女性活躍における現状と主な課題

(事務局)

状況説明

(委員)

福井県は女性就業率は高く、いわゆるM字カーブは浅いが、管理職は少ないという課題がある。どうしたら女性管理職が増えるか。

(委員)

本県は中小企業が多い。そういう状況下で女性管理職登用を進めるには、事業主の考えが重要。事業主の意識改革を進める施策があれば、徐々に改善するのではないか。

女性管理職割合が全国41位である理由には、中小企業が多いことも影響しているかもしれない。

改善されつつあるが、性別による固定的役割分担意識がまだあるため、登用が進まないのかもしれない。

事業主が女性登用の必要性を理解する施策が必要

(事務局)

大手企業でも「若年層は中学・高校でも家庭科を履修し男女共同参画は当たり前だが、企業トップの意識の影響があり、企業風土に染まる」と聞いた。人事担当者対象のセミナーなどを開催しているが参加者が集まらない。トップの意識改革は非常に大事であると認識している。

(委員)

大企業は役員登用などについて随分改善してきているので、その取組みが広がればよい。

(委員)

男性の育児休業に上司や同僚の理解がない。それが、男性が育児休業をとらない結果につながる。上司の意識を変える施策が必要。例えば、未来きりりプログラムで上司や経営者向けができないか。

女性が一生懸命仕事を頑張ることは大事だが、上司も女性を応援することが大事で、そういう施策があればさらによくなる。

(委員)

いろいろな施策はとても効果的と思う。

さらに、管理職は魅力ある仕事であることを示すことが大事。管理職にならないか声をかけると辞退する人が多い。

自分も学級担任の仕事はやりがいがあり、これでいいと思っていたが、ある男性校長と女性教頭の2人の管理職を見て、担任以外にやりがいのある仕事があると気が付き、管理職を受けようと思った。

管理職が疲れ切っていたり、愚痴をこぼしたりする様子を見て敬遠すると思うので、管理職はやりがいがあり、学校経営は魅力ある仕事であることを、男性女性問わず、広めることが必要

(事務局)

管理職が疲れているのを見ると、管理職になりたくないと思うのは自然である。長時間労働の解消など働き方の改革は、女性だけでなく男性にも大事なこと。

(委員)

ある調査の結果、女性が管理職になりたくない理由として多くあげたのは「仕事と家庭の両立が無理」「管理職になれるコースでない」「女性管理職がないので多分なれない」。

男性が多く回答したものは「管理職になってもいいことがない」。

課長職のイメージは「いろいろな仕事を経験してきた人」「緊急時の対応ができる人」「部下に比べ労働時間の長い人」

女性が管理職になりたがらないと言うが、実際は現状では管理職になれないということ。

また、採用時に女性を採用できていないとか、管理職になる年齢層まで女性が働いていないので女性管理職が少ないとの企業の回答がある。それは結婚や妊娠を機に女性が辞めてしまうため、管理職になるためのキャリアを積めないということであり、男性の働き方を変えないと女性の管理職登用は難しい。

(委員)

家庭と仕事の両立は大変で、管理職の良さは広がっていない。保育園の保護者からも、休みづらいため行事に参加できないとの声が聞こえてきている。

福井には全国初の素晴らしい制度がたくさんあり、保育所としても良い制度の情報発信に協力したい。

小学生対象のアンケートで、女の子から「お母さんになって家庭に入る」「男は働く」などの回答があり、性別による役割分担意識が子どもにまだあるようだ。社会や男性の意識改革をどう進めるかが問題だが、自分の周りでは男性でも育児休業を取る話も聞いており、徐々に意識改革は進んでいると感じる。

(委員)

当社で女性管理職は自分一人。管理職になる前は不安があったが、女性ネットに参加し、管理職のイメージが変わった。管理職になってみると楽しいことが多いので、管理職になることへの不安を解消できる取組みがあるといい。

当社はインターンシップを受け入れているが非常に前向きである。会社に入ると、管理職になるか悩む。管理職候補生の女性に管理職になることについてフォーラムや交流会などを行うことで、不安を取り除くことができる。

男性の育児休業は急には増えないと思う。取得しにくい企業風土もあり、男性自身も抵抗があると思う。まず女性が育児休業を取得しやすい雰囲気づくりに力を入れるといい。会社に育児休業を取っていいか、聞きにくい雰囲気があるので、育児休業を当然とっていい雰囲気づくりを進めるといい。

(委員)

夫が子どもを病院に連れて行ってから出勤してきた人がいた。子育てをバックアップできる体制があるといいが、最近は祖父母に頼めない場合もあるようだ。

また、企業に発信するのは大事だが、企業も余分な人材を雇っておくのは難しく、育児休業を取ると復帰時にその場所には戻りにくい。補助金助成金制度もあるがなかなか浸透していない。

企業が社員に子育てで支援していることをPRしてほしい。そうすると子育てと仕事を両立しやすい。

また、女性もしっかり気構えしないと仕事との両立は難しいと感じる。どう進むか自分でしっかり考えておかないと、中途半端になってしまう。

(委員)

これまでの議論の中で、ロールモデルがない、などの課題が出てきた。

教育面では、家庭科教育において男女共同参画を教育してきたと思う。意識改革は小さい時から行うとよいと思うがどんな状況か。

(委員)

今は裁縫も調理もグループ活動でも男女一緒に実施。家庭科に「地域の中での役割」に関する単元があり、家庭や地域における男女共生についても学んでいる。

下足箱や出席簿なども男女混合であり、係活動なども男女一緒。男だからやめなさい、女だからだめだ、ということはない。

また、福井県独自の「わたしの夢カルテ」などを使って、小中学校でキャリア教育が進められている。

小学校において、以前は職業についての知識も少なく、女の子が希望する仕事は特定の仕事に偏る傾向があった。現在はキャリア教育の中で、男女関係なくでき、やりがいのある仕事がたくさんあることを知る機会も増えてきている。

(委員)

福井県の男性保育士数は多いのか。

(委員)

全国に比べると少なく、まだ珍しい。民間では男性保育士が就職しても3年か5年で退職するようだ。男性保育士の会など集まりを企画しているが、まだまだ少ない。

(委員)

福井県は製造業が多いし、また中小企業が多い。何か提案などあるか。

(委員)

自分の会社は製造業ではないが、職場に女性は少ない。

若い世代は管理職になりたいと思っていない。管理職は大変、とのイメージが強く、頑張っても報われない感じもある。今の仕事をこなすのが精一杯でさらに仕事が増えることは想像できない感じ。

(委員)

学校現場の状況はどうか。

(委員)

管理職は、次世代の教員育成や地域との交流など魅力ある仕事が増えていき、負担でない。管理職にやりがいがあることを見せることが大事。無理とか難しそうと思われがちだが、管理職ならではの楽しさを伝えていくべき。

(委員)

管理職の良さややりがいの発信という意味ではマスコミは重要。

(委員)

管理職のやりがいの発信は非常に重要。当社でも女性が増え、管理職も出てきた。他社には論説委員に女性がいる会社もあり、女性が活躍している職種である。

(委員)

新聞社は多忙ではないか。

(委員)

子育てしながら仕事するにはとても大変で、男性と子育てを協力しないと勤まらない仕事だが、女性にとってやりがいある仕事であり、周りがバックアップしていくといい。

(委員)

そういう環境を県レベルで整備し、管理職のやりがいを発信していくことが重要。

(委員)

企業のサポートも必要。

(事務局)

福井新聞社では子育て時期は仕事の分野も変わることができると聞いている。リーダー養成の県のプログラムにも女性社員を派遣しており、仕事と家庭の両立が進んでいると感じる。学校現場は、女性管理職の割合が高くなっている。

(委員)

今後、未来きらりプログラム参加者のフォローアップ必要。プログラム修了者から管理職が何人出たかなど把握し、効果的だったことをアピールすべき。