

| | 委員 | 質問・意見内容 | 施策番号、ページ | 回答 | 回答所属 |
|----|------|---|---------------------------|--|---------------------------|
| 意見 | 梅田委員 | ・男女平等や、多様性を認める学習は、各小学校において充実している。 ・教職員を対象として職員研修で「男女平等」「女性の人権の尊重」を取り上げて研修することは少ない。 | I-1-① 1ページ | 各園・学校における人権に関する職員研修の時間数は限られており、全ての園・学校で「男女平等」「女性の人権」を取り上げているわけではありません。園・学校は女性職員の割合も高く、日常から男女が協力して職務に取り組むことができている職場が多いと思われるが、さらに意識を高めてもらうためにも学校訪問等で校内研修の実施の必要性を伝えているところです。 | 人権教育指導室 |
| 意見 | 梅田委員 | 学校内での男女共同参画の意識を育む教育や学習は推進されているが、保護者や地域、家庭内での男女参画の意識は様々であり、大きく個人差がある。児童にとって、学校での教育と家庭内での意識の差が大きい実情もある。 | I-1-④ 4ページ | 様々な広報媒体の活用や、機会をとらえて家庭教育セミナーを周知し、保護者などの閲覧機会を増やすことで、平準化が図れるよう努めてまいります。 | 地域教育推進課 |
| | | | I-2-④ 11ページ | ご意見ありがとうございます。いただいたご意見は、関係部署に情報共有するとともに、今後の施策検討や事業の展開における参考とさせていただきます。 | 生涯学習課 |
| 意見 | 梅田委員 | 「はあもにいウィメンズカレッジ」「男女共同参画基礎講座」「出前講座」等の取組の認知度を上げ、参加者を増やすためにも各区との連携が必要。 | I-2-③ 7ページ I-3-⑤ 22ページ | ご指摘のとおり、地域における男女共同参画推進のためには、各区と連携し、地域の事情に考慮した事業の展開が必要と考えます。今後は、各区への情報発信をより積極的に行うなど、取組を推進していきます。 | 男女共同参画課 男女共同参画センターあもにい |
| 意見 | 梅田委員 | 男女共同参画地域推進委員、まちづくりサポーター等の人材育成はとて面白いと思う。学校と地域とかがかわる中で、地域の各団体長は男性が多いが、実質、女性が実務を行っていることも多い。まちづくり、地域づくりのための人材育成が必要であると思う。 | I-3-① 13ページ | コロナが5類に移行したこともあり、今後は地域との更なる関わりは必要と考えます。今後は、各区とも協力した取組を検討していきます。 | 男女共同参画課 |
| | | | I-4-② 24ページ | 地域の実情やご意見を踏まえ、引き続き防災士養成講座を通じて、女性地域防災リーダーの育成支援と女性の視点に立った防災の取組促進を図ってまいります。 | 防災対策課 |
| 意見 | 梅田委員 | P T A 活動や地域活動への男性の参加の促進は必要。 | I-3-④ 21ページ | ご意見ありがとうございます。いただいたご意見は、関係部署に情報共有するとともに、今後の施策検討や事業の展開における参考とさせていただきます。 | 生涯学習課 |
| 質問 | 坂口委員 | 啓発DVDはどのようなものか。 | I-2-② 6ページ | 男女共同参画、ハラスメント、性的マイノリティ、DVや防災に関する啓発DVDを所蔵しています。 | 男女共同参画課 |
| 質問 | 坂口委員 | 研修等の詳細が分からないので的外れかもしれませんが、参加者数が少なすぎます。何が原因でしょうか。従来に比べ人数が増えておらず、文面からは今後増えそうな気配もありません。 | II-7-② 45ページ | <ul style="list-style-type: none"> ・自治大学校「第1部・第2部特別課程」については、全国の自治体から女性職員が集合するため、定員の関係上、複数人の応募があった場合でも選考により1名のみ派遣をしています。 ・人材育成センター主催の選択研修「女性職員研修」については、広報を積極的に行ったものの、定例会期間中の開催であったことから、当日欠席も含めて参加者が思うように集まりませんでした。女性職員からのニーズはあるため、令和5年度以降は実施時期を見直していきます。 ・自治大学校「第1部・第2部特別課程」、熊本市市町村職員研修協議会「女性ステップアップセミナー」とも、 | 人事課 人材育成センター |

| | | | | | |
|----|------|--|--------------------------------|---|---------------------------|
| 質問 | 坂口委員 | (意見ではなく質問)協定を締結した自治体以外は熊本県内の自治体であっても効力がないのでしょうか。また協定締結先の選定理由はなんのでしょうか。HPでパンフレットも見ましたが、宣誓の具体的な効力が分かりませんでした。どのようなメリット・効果があるのでしょうか。 | II-15-① 103ページ | ・パートナーシップ宣誓制度の都市間の相互利用については、協定締結している都市間でのみ利用できます。 ・協定締結相手方自治体の選定基準はありませんが、パートナーシップ宣誓制度を導入している九州の自治体に相互利用制度について情報提供を行った結果、福岡市、北九州市と協定を締結しました。鹿児島市からは協定の検討依頼を受け、締結しました。 ・パートナーシップ宣誓の目的は、お二人の関係を公式に認めることにより、当事者の思いを受け止めるものであり、お二人のパートナーシップ関係を尊重するための制度です。法的な権利や義務が生じることはなく、税金の控除や相続などの法律上のメリットはありませんが、熊本市では、市営住宅入居の申込や記念樹の贈呈は、婚姻関係と同様の取り扱いになります。 | 男女共同参画課 |
| 質問 | 坂口委員 | 「課題なし」はいいことですが本当に課題がないのでしょうか。課題の有無に限らず実施予定の事項や何かしらの改善策を記載すべきではないでしょうか。 | II-14-① 94ページ II-14-③ 98ページ | ご意見を踏まえ、課題の整理を行いました。 | 雇用対策課 |
| | | | II-14-③ 99ページ | 男女共同参画の視点での課題ではありませんが、事業課題としては、平成29年度の基準改正に伴い、これまで以上にA型事業所に生産性が求められたことにより、A型利用者の希望により一部B型事業所に移っていると思われるが、あくまでもB型での訓練が必要であったものと考えております。ご意見を踏まえ、今後も一般就労へ繋がるよう支援していきます。 | 障がい福祉課 |
| 質問 | 坂口委員 | 就労継続支援では一般的にA型の方がより一般就労に近く、B型だとなかなか一般就労に移行しづらいと聞きます。改正でA型からB型への移行が増えていることは就労支援として長期的な課題はないのでしょうか。 | II-14-③ 99ページ | 平成29年度の基準改正に伴い、これまで以上にA型事業所に生産性が求められたことにより、A型利用者の希望により一部B型事業所に移っていると思われるが、あくまでもB型での訓練が必要であったものと考えております。ご意見を踏まえ、今後も一般就労へ繋がるよう支援していきます。 | 障がい福祉課 |
| 意見 | 坂口委員 | 同じ文言、内容がいくつも並んだ年次報告書の作成方法の見直しをすれば、関係する職員の残業時間が5時間くらいは減るのでは。質を保ったまま(むしろ質を上げて)作成負担を減らすことは絶対に可能です。作る方も読む方もただの作業になってしまいますよね。 | II-7-① 44ページ II-7-③ 46ページ | ご意見を踏まえ、今後は様式を含め、年次報告書の見直しを検討します。 | 男女共同参画課 |
| 意見 | 坂口委員 | 私も読み聞かせボランティアを図書館や子ども食堂でしていますが、男親が来ることはほぼないのでどこも一緒だと思いました。子どもを連れてくるだけの簡単なことなのに、この時間に父親はどこで何をしているのだろうといつも思います。(ただの感想ですみません) | II-13-① 87ページ | はあもにいで実施している「父子でミニアルバム作り」など、男性が参加しやすい講座を今後も検討してまいります。 | 男女共同参画課 男女共同参画センターあもにい |
| 意見 | 坂口委員 | セミナーの内容や回数、参加者数が分からないままの報告書になっているものもあります。 | 全般 | ご意見を踏まえ、今後は記載可能な回数、参加者数を掲載するよう検討いたします。 | 男女共同参画課 |
| 意見 | 坂口委員 | 相談件数など数値目標が立てづらい項目については、定性的な目標を立てて達成度を測るべきです。何かしらの指標がなければ評価できず次年度以降の改善も具体的にないからです。 | 全般 | 定量的な数値による指標では評価しづらいDV関係等の相談については、定性的な目標の設定も含めた見直しを検討します。 | 男女共同参画課 |

| | | | | | |
|----|------|---|--------------------------|--|---------------------------|
| 意見 | 坂口委員 | 研修や講座等オンラインのメリット・デメリットを両方感じました。オンラインについていけない人が取り残されるのも良くないですし、対面の良さや絶対的なメリットもあるので難しいですが… しかしせっかくオンラインですするならば、男性学の田中俊之さんなど対面で呼ぶにはハードルの高い方や新しい講師（内容）を積極的に取り入れて良いと思います。どうしても毎年同じ人が同じ内容で…とマンネリ化してしまう印象を持っています。 | 全般 | ご意見のとおり、オンライン形式と対面形式ではメリット・デメリットの両方あるため、今後は、対象者、講師や形式等を勘案し、よりよい講座となるよう検討してまいります。 | 男女共同参画課 |
| 意見 | 高島委員 | 男女共同参画に関しては幼いころからの教育の重要性を感じる。そこで男女の同権・平等また相手を思いやる気持ちの大切さの教育はもとより個人の自尊心を高める、自己理解を深める教育からスタートする事が必要だと考える。 | I-1-① 1ページ | 「個人の自尊心を高める、自己理解を深める教育」については教職員の関心も高く、児童生徒が自らのよさに気づくとともに、お互いの個性を認め合うような取組をしている園学校は多くあります。また、本室が実施する学校訪問における「ミニ講座」でも、自尊感情を高めるための児童生徒への関わり方についての講話を求められることが多く、各園学校の教育に生かしているという意欲を感じています。 | 人権教育指導室 |
| 意見 | 高島委員 | キャリアパスポートの活用は是非進めていただきたい。活動し振り返る事に、自身の変容や成長の自己評価ができる。子供たちが一人一人のキャリア形成と自己実現のためにキャリアパスポートで学びを繋げてもらいたい。 | I-1-② 2ページ | キャリア・パスポートは、ご意見の通り、子どものキャリア発達を促す有効なツールと考えています。そこで、本市ではキャリア・パスポートの活用を推進するために、以下のような取組を進めています。 ①キャリア・パスポートの活用方法について、活用場面の紹介や大学教授の講話による研修。 ②子どもがキャリア・パスポートを活用しやすくするために、その形式の一部を変更。 ③キャリア・パスポートをデータで保管し、進級・進学時のデータによる確実な引継ぎ。 今後も、児童生徒の学びをつなげるため、キャリア・パスポートの効果的な活用を推進してまいります。 | 指導課 |
| 意見 | 高島委員 | DV、ヤングケアラー等の動画配信は大変評価できる。視聴・学習することで声を上げられない生徒、人々への意識の変化に役立つと思われる。しかしそこにはより繊細な指導が必要であるため、指導者の教育も必要であろう。 | I-2-① 5ページ I-2-② 6ページ | DV等のデリケートなテーマについては、事情により対面では参加できない方もいることから、今後もアーカイブ動画の配信の形式を継続したいと考えております。 | 男女共同参画課 |
| 意見 | 高島委員 | 性的マイノリティに関してはデリケートな問題でもある、時代に即した内容に変更したが良いと思われる。 | I-2-② 6ページ | ・ご意見のとおり、性的マイノリティに関する啓発DVDは、性の多様性に対する社会の認識の変化に対応した内容を確認するとともに、貸出のあり方についても検討します。 ・また、YouTubeなどでの動画配信等も活用しながら、啓発活動を行います。 | 男女共同参画課 |
| 意見 | 高島委員 | ウィメンズカレッジについては、自身の経験からその内容と活動実績は素晴らしいと実感している。しかし、今年度から午後の開催となったため、参加時間帯としては午前開催が良いのではないかとと思う。 | I-2-② 7ページ | 開催の時間帯については、参加者ヒアリング等を行い、参加者が参加しやすい時間帯を今後検討してまいります。 | 男女共同参画課 男女共同参画センターあもにい |
| 意見 | 高島委員 | まちづくりサポーター・・・の関りが全区の実績がないのが気になった。行政の働きとしては、本市全体、バランスよくサービスが受けられるように全区に対する取り組み並びに働きかけ等の積極的な関りを希望する。 | I-3-① 15ページ | ご意見をいただき、資料を修正しました。本市では市民を主体とし、地域の中でつながるまちづくりを推進しており、各区がそれぞれの特性をいかして区の目指す姿の実現に向けて取り組んでいます。ご意見のとおり、各区の特性に応じた事業を行っているため、区によってばらつきがあるものの、サービスの低下につながらないよう、今後も取り組んでまいります。 | 地域活動推進課 各区総務企画課 |

| | | | | | |
|----|------|--|----------------------------|---|--------|
| 意見 | 高島委員 | 各公民館、児童館の利用については、特に不安を抱え、孤独を感じ易い子育て中の母親のために、生後4か月までに市から行われる検診時に、保健師（助産師）からも案内をしてもらう等の情報提供を行って頂きたい。 | I-3-② 16ページ I-3-② 17ページ | 本市では、「こんにちは赤ちゃん事業」において、今年度から保健師等による専門職全戸訪問を実施し、その際に児童館や子育て支援センター等の利用についてご案内しております。今後も子育て中のお母さん方のために引き続き情報提供を行ってまいります。 | こども支援課 |
|----|------|--|----------------------------|---|--------|

| | | | | | |
|----|------|--|--------------------------------|---|-------------------------------|
| 意見 | 高島委員 | プレイパークは子供の想像力を引き出すのに大変有効であるため、今年度もより多くの開催を望む。またサステナブルを意識した親子料理教室・創作・ディスカッション等のイベントの一考も願う。 | I-3-④ 21ページ | プレイパークは地域の方が子どもの遊び場を整備する事業です。開催時の内容は子どもの自主性を尊重するものであることから、料理教室など子どもに教える活動は公民館講座などで実施していきたいと考えております。 | 生涯学習課 |
| 意見 | 高島委員 | 事業者と連携したワーク・ライフ・バランスの推進を具体的な施策と明記してあるので、是非多くの企業への周知をして頂きたい。そうすることで男性育児休暇、介護休暇の取得が容易となり、より良い社会変化に繋がると思われる。まずは企業の意識改革から始めることにあると思う。 | II-11-③ 74ページ | 法改正の内容や子育て支援優良企業の優良事例等を事例集として取りまとめ、市HPに掲載すると共に、広く企業等に配布し周知をはかってまいります。 | こども政策課 |
| | | | II-11-③ 75ページ | 育児・介護休業法の改正による男性の育児休暇の範囲拡大など、企業にとって有益な情報は、情報誌「はあもにい」等で積極的にテーマとして取り上げ発信していきます。 | 男女共同参画課 |
| 質問 | 米満委員 | <p>【女性の管理職希望が増えるために】 管理職となった後も重圧にならないように、会社と女性管理職候補とつなぎあうようなコンサルテーションサポートを、行政として支援することはいかがか？ 「女性が管理者になることへの不安」 1 自分の力では務まらないのではないかと？ 2 責任を負うことに、精神的に耐えられるか（男性社会の慣習的ルールになじめるか） （問題が起きた時に、飲み会やゴルフなどのコミュニケーションがあるか） 3 男性管理者とのコミュニケーションの取り方に自信がない このような不安を減らすためには、女性候補者とともに、今の男性リーダーの意識変容や合理的システム変更が必要だが、管理者も、その変更への自信がない。 → 両者に伴走して、サポートする支援が重要と思います。 このような専門的伴走者（コンサル、女性管理者登用サポーター、男性育児サポーター、あくまで会社のためになる認識で、社長とも併走する立場で）を、無償で相談できるように体制をとることが必要。 あくまで企業の利益になるためには、女性管理職の有用性をしっかり確立する。 それは、女性全体の生産性向上が成果となる。同時に、男女ともに生産性が向上すること。 例えば、女性患者が多い病院で、女性目線での変革、医師接遇の変革などは病院の質向上に大いに有効であるが、管理者として、男子医師に意見を言える女性人材は少ない。また、男子管理者への提言するテクニックを学ぶ機会がない。 現実的に このようなスキルを身に付ける研修が必要であり、研修終了の効果を管理者に理解してもらう必要があると思います。</p> | 全般 | <p>・本市の女性職員に対しては、「熊本市女性職員キャリアデザイン研修」などを開催し、自分のキャリアを発展させる考え方を学び、意欲的に将来の目標設定を行うようにするなど、キャリア形成の支援を行っています。</p> <p>・企業に対しては、女性活躍を推進している優良企業を認定する国の「えるぼし認定制度」の周知や、女性管理職が多く存在し活躍している企業の好事例を情報誌「はあもにい」で紹介するなどの取組を行っています。</p> <p>・企業での相談体制の整備については、他都市の取組を研究し関係部署と情報共有を行うなど、よりよい啓発のあり方を検討していきます。</p> | 男女共同参画課 |
| 質問 | 米満委員 | <p>【男性育児支援】 ・学校啓発で、男性育児、女性のキャリアアップについての教育は十分に行えているか？ その教育は増やしていく方向にあるか？ ・男女共同参画セミナーでの、研修として、女性管理職の研修を増やしているか？ ・企業や会社の経営陣が、女性登用を行う具体的工程と実行の相談サポートシステムを増やしているか？もしくは新設する用意はあるか？ ・男性育児、育児の研修会などはあるか？ ・その研修は、webやチェックシートなど、導入しやすいように工夫がなされているか？</p> | II-13-① 88ページ II-13-② 91ページ | <p>・女性管理職を限定としたセミナーは行っていませんが、女性管理職等の指導的地位を目指す女性を対象とした「ウイメンズカレッジ」を開催し、女性へのキャリアアップ支援を行っております。</p> <p>・男性育児に関するセミナーは、はあもにいにおいて実施しておりますが、男性育児に関するセミナーは実施できておりません。</p> <p>・セミナーではweb申込ができるようにしております。</p> | 男女共同参画課 男女共同参画センター あもにい |
| | | | II-13-① 90ページ | <p>・育児の研修は子どもの年齢に応じた講座を開催していますが、保護者の性別ごとの開催はしていません。</p> <p>・講座そのものの申し込みについては、電子申請システムを利用し、WEBで申し込みができるようにしています。</p> | 生涯学習課 |