

平成26年度第2回くまもと市男女共同参画会議 会議録（要旨）

1 日時

平成27年2月12日（木） 午後2時～午後4時

2 場所

熊本市役所 駐輪場8階会議室

3 出席委員7名（五十音順、敬称略）

川内恵理、越地真一郎、鈴木桂樹（会長）、田崎年晃、八谷由香、藤本典子、八幡彩子（副会長）

4 傍聴者

なし

5 会議次第

（1）開会

（2）議事

議題1 「男女共同参画に関するアンケート」（職員意識調査）及び「男女共同参画社会実現に向けた企業意識・実態調査」結果について（報告及び意見交換）

議題2 地域における男女共同参画の推進について（意見交換）

議題3 その他

（3）閉会

6 会議録（要旨） 次のとおり

議題 1 「男女共同参画に関するアンケート」(職員意識調査)及び
「男女共同参画社会実現に向けた企業意識・実態調査」結果
について(報告及び意見交換)

事務局より、「男女共同参画に関するアンケート」(職員意識調査)及び「男女共同参画社会実現に向けた企業意識・実態調査」結果について報告し、今回の調査結果を踏まえての議論のポイントについてそれぞれ提案。

1 「男女共同参画に関するアンケート」(職員意識調査)について
議論のポイント

- (1) 育児・介護・家事へ男性の参画を促進するためには、どのような取組が必要か。
- (2) ワーク・ライフ・バランスを促進するためには、どのような取組が必要か。
- (3) 女性職員の昇任への意欲向上のためには、どのような取組が必要か。
- (4) 男性の意識改革をどのように進めるか。

2 「男女共同参画社会実現に向けた企業意識・実態調査」について

- (1) 意思決定過程への女性の登用・参画をどのように促進していくか。
- (2) ワーク・ライフ・バランスを促進するためには、どのような取組が必要か。
- (3) 子育てや介護支援等のサービスの充実には、どのような取組が必要か。

(鈴木会長)

はい、ありがとうございます。少し、このアンケートについての議論を、時間をとって行いたいと思います。

2つあります。絡むと言いますか、関係するようなところも当然あるとは思いますが、順序を2つに分けてですね。

まず、職員意識調査の方です。フリーでご意見いただければいいと思いますけれども、今、最後にポイントとして挙げていただいたような、育児、介護、あるいは家事への男性の参画を促進するために、というような点であるとか、あるいはワーク・ライフ・バランスを促進するために。それから、女性職員の昇任を促進する、意欲向上のための手立てみたいなものが、こういったところがあるのか。あるいは最後、男性の意識改革、こういったところも踏まえてご意見を賜りたいと思います。どなたからでも結構です。

(藤本委員)

今の4つのところではなくて、それに入るまでのことなのですが、アンケー

トの回答についてです。同じような男女共同参画という文字が入ったアンケートを市職員と企業にされていますが、市の回収率が30%となっています。市の職員の場合ということで、だいたいそれくらいで満足をしているのでしょうか。こういうものがあつた場合、厳しく回収するような感じがあると思うのですが。

(事務局)

アンケートにつきましては、職員情報システムに庁内掲示板というシステムがありますので、そこで掲示をしたり、あとは文書管理システムを利用して文書で依頼しました。掲示板の方は、何回も掲載して協力を依頼したところですが、今回調査して分かったのですが、職員の中では、窓口の担当業務を中心にして、職員は、職員情報システムとは別のシステムを使っていることから、職員アンケートをやっているという掲示板を、なかなか見ていただけなかったというのが分りました。そういった部署には紙で印刷をして、それを当室に送っていただくという方法をとってはいたのですが、十分ではなかったと思います。

(鈴木会長)

それは私も気になっていて。一般の市民の方々に対するアンケートではないわけですね。それで、職員の働き方のいろんな改善も念頭に置きながら、その材料にするというアンケートな訳ですから、これが30%というのは。もう一つの調査は、企業家の皆さんからは47.1%答えていただいている訳です。これと比べると、ちょっと見劣りがするなと、まあ正直なところですね。

どちらかというとなんか共同みたいなことで力を入れて、回答するように、みたいなことはなかったのですか。

(事務局)

ちょうど同じ時期に、人事課の方も別の形で職員の働き方に関する内容を把握するためにアンケート調査をとられていたので、時期的に職員から見て、アンケートがたくさんあるな、という意識もあつたろうし、業務においてなかなか掲示板を見ていただけないというのもございました。その辺りでアンケートの回収が低かつたのかなと思っています。当室でも、女性の回答が低かつたので、とても残念だつたと思っています。もっと周知の方法を、掲示板だけではなく、紙ベースでも各課の方にもお知らせする方法がなかつたかとは考えています。今後、回収率が上がるように努力したいと思います。

(鈴木会長)

調査は初めての試みですかね。

(事務局)

はい、そうです。

(鈴木会長)

次回からは、アンケートに答えることが業務であるということで、100%近い回収をお願いしたいと思います。はい、ありがとうございます。

それでは他にアンケート自体についてとか、あるいは中身に入っていていただいてご意見があれば。

(八幡委員)

お忙しい中、アンケートを集めて分析していただいて感謝申し上げます。

先ほどから出ておりますように、企業のアンケート結果と熊本市のアンケート結果を比べて、回収率もそうなのですが、例えば、ワーク・ライフ・バランスの認知度というような数値についても、熊本市の方が低いのが少し残念だったなと思ったところです。それで、熊本市として男女共同参画を推進するために、どのような研修の制度、あるいは推進計画、それから次世代育成支援の行動計画、これ特定事業主で義務付けがありますので、おそらくそういう計画を作って取り組んでおられるのではないかと思うのですが、そういう計画と照らし合わせて、今回の結果をどのように受け止めて、それから今後の取り組みに結び付けようと熊本市の方で総括されておられるのかという、率直なところをお伺いしたいなと思いました。よろしくをお願いします。

(事務局)

まず、職員意識の調査ですね。ご覧いただいたように、ご指摘のとおり、ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度がものすごく低かったというのは私共もショックでした。これを改善するためには、やはり認識させることが一番重要ではないかということで、まず職員意識調査の結果を踏まえて研修を行おうと、先週、2月2日に職員を対象にワーク・ライフ・バランスの促進に関する研修を行いました。その研修の中でアンケートをとりまして、今回の研修はどうだったかと尋ねたところ、ワーク・ライフ・バランスという言葉のイメージだけではなくて、業務改善が必要なのだということですか、ワーク・ライフ・バランスが必要なのは女性に限らないことが分かったと、またワーク・ライフ・バランスを良くすることが経済成長、業績のアップ、労働生産性の向上に必要なことが分かった、ということですか、働き方の改善点がよく見えた、といったご意見もございました。また、生産性もなく残業もない職員へのアプローチを見直そうというアクションを起こしたいというご意見もございまして、だらだらと仕事をしない、集中して働くためのタイムスケジュールを考えると、またこういった研修はやはり管理職を対象に行ってほしいという意見はすごく多かったところです。前向きな意見をたくさんいただいておりまして、これを踏まえ、管理職も含めて継続して研修を実施していただきたいという意見も頂きました。今回は全職員を対象に研修したわけではございませんので、そういった形で新規採用の職員にも、ワーク・ライフ・バランスの周知を

していただきたいのと、また当室でも継続して研修の方は実施していきたいと考えております。

あと、特定事業者行動計画については人事課にお願いします。

(人事課)

ワーク・ライフ・バランスの考え方について、熊本市では、先ほど副会長がお話されましたように、特定事業主行動計画の策定が義務付けられている一つの事業所でございます。本市でも計画を立てまして、これまでに男性職員の育児休業取得率の向上であるとかといった、取り組みを行ってきたところでございますが、現段階ではあまり高い達成度ではないような状況でございます。

特に近年、少子高齢化対策、子育て支援ということが強く求められている中で、今回、特定事業主行動計画の見直しも進めているところでございまして、今、男女共生推進室と一緒に職員のアンケート調査を基にどういった取り組みをするか整理をしている段階でございます。その中で、子育てをしやすい環境というのは、これはやはり、言い方を替えると、仕事と日常生活、家庭生活のバランスがとれている、いわゆるワーク・ライフ・バランスのとれている環境、これが裏を返せば子育てしやすい環境であるということで、本質的にはワーク・ライフ・バランスも子育てしやすい環境も同じであるということが見えてきたと。ということであるならば、先ほど男女共生推進室長の方からお話がありましたように、女性の問題だけではなくて、男性職員も含めたところの働き方の問題であるというようなところも現在考えているところでございます。従いまして、現在、私共が見直している特定事業主行動計画におきましては、職員が気兼ねなく子育てをしやすいとか、あるいは休みやすいとか、あるいは時間外勤務が多くないとか、そういった幾つかの観点がアンケートの中でも浮き彫りになって参りましたので、そういったものに対応するような課題を整理いたしまして、それに対して具体的にどういう取り組みをしていくか、現在整理をしているところでございます。

(八幡委員)

ありがとうございます。

(企画振興局次長)

熊本市として、どう全体を捉えるかということについて、お話をさせていただきます。今、具体的な話は男女共生推進室長と人事課長が述べた通りなのですが、いずれにしても、熊本市としてまず、女性の管理職登用率とかを比べてみると、政令市の中で非常に低い、下から1番目か2番目くらいです。それと、審議会等の委員の女性の委員数も目標値として、全体の目標は5割なのですが、計画期間中の目標は4割としていますが、未だ3割前後という状況で、これも他の政令市に比べて非常に低い状況でございます。

それで、アンケート調査結果にも表れているように、ワーク・ライフ・バランスという言葉さえ知らないという状況ですので、我々としてはこれをきちっと認識をしていくというところと、もう一つは、大西市長の公約の中でも、女性の活躍というところを、熊本市が率先してやります、ということ掲げられていますし、内閣府の今の安倍内閣の成長戦略の柱の一つとして、地方と女性と、この2つが大きな柱になっておりますので、ここが我々としてはチャンスだと思っております。認識としては、非常に低い実態である、と。熊本市役所そのものが低い実態であるということは、熊本市の企業や民間は、推して知るべしと思っておりますので、熊本市役所がやはり率先していかなければならない、こういう低い状態の中で率先していかなければならないけれど、トップの意向、あるいは国の動向を見ても、今がいろんな施策を打つのにチャンスだということで、ぜひ、この審議会の中でこのような実態を踏まえているいろいろなご意見をいただきながら、次年度以降の具体的な取り組みに繋げて行きたいということで議題にさせていただいたところでございます。以上でございます。

(八幡委員)

ありがとうございます。以前、熊本市の次世代育成支援の計画などを見せていただきましたところ、とても高い水準で、計画自体はとても立派なものを作成されているなと思えました。ただ、達成率が低いということで、そのあたりの働きかけと言うのでしょうか、そのあたり工夫を要するのかなと思った次第です。よろしくお願いします。

(鈴木会長)

はい、ありがとうございました。他にどうでしょうか。

(越地委員)

後から企業とか入るのでしょうが、やっぱり市の職員の初めての調査結果、初めての取り組みは非常に注目もいたしました。回収率の問題は先ほどから出ている通りなので、ぜひ、上げていただきたい。私はこう思っています。男女共同参画に限らず、社会に何か大きな動きを起こす時には、企業が先に動くか、行政が先に動くか。その2つで分かりやすく括ったときに、この問題は、行政が先に動く問題ではないかなと思っております。例えば、企業であれば、採算性とかいろいろな現実的な問題が行政以上に現実のものとして出てきます。もちろん、行政も採算というのは考えなければいけないのですが、それよりもですね、やはり行政は一つの理念に向かって、自分たちが引っ張っていくのだ、ということがあってもいいと思います。問題によっては、民間の動きを見ながら行政がそれを適切にフォローしていくというやり方もあると思います。一方では、行政が先頭に立つ。分かりやすい例では、私は、週休二日制というのは、行政が引っ張ったという印象を持っています。なかなか土曜日に企業は休むという

のは大変だったのです。勇気がいる。でも、先に学校が休んで、行政が休んで。最初はこんな声がありましたよ。“いいなあ、公務員というのは”その頃あったのです。でも、そのお陰で今、広がっていますよね。それに類した問題かなと思っています。ですから、“市の職員の人は男性も育児休業をもう8割もとっているらしいよ、いいよなあ”という声がある意味、プラスになるという要素を含んでいると思います。それは批判にも繋がりますけどね。やはり“公務員で楽だよな”と短絡的に思う人もいるかもしれませんが、いや、違うと。新しい動きを作るためには市が先頭に立つのだと。そのうちのテーマの一つがこれである、というような認識をですね、まず大きな枠としては持っていただきたい。では、そのためにどうするかという点でいきますと、やはり意識が前提と思います。何か対策を立てていく上でも、意識がないところに対策立てたとしても空回りしますよね。それで、意識の土壌ができてい上で対策を立てれば、浸透しやすいと思います。よってこの結果が非常に寂しい。アンケートの回収率の話にまた戻りますと、3割しか答えていませんので、穿った見方すれば、意識の高い3割が答えたのかなという気さえするわけです。では、意識の低い7割が答えない。高い人が答えて、初めてこの言葉（ワーク・ライフ・バランス）聞きますというのが38%。では他の7割を入れたら、これもっと寂しい数字になるであろう、という推測も成り立つわけですね。ただ、これ終わったことですから、もう今回は仕方ないです。でも、2回目、3回目をなさる時には、ぜひ、回収率も高めていただきたい。そして、では研修を、という話が先ほどありまして早速なされた、と聞いています。ぜひこれを、6,000人職員を全部対象にする研修をやるぐらいのはまり（気構え）がないと一種のポーズで終わるのかな、と。一応、危機感を持って研修もやりました、形としてはそうなるのでしょうか、いや、全員にやりました、というぐらいのですね、はまり（気構え）になると、これが危機感を持った結果になれば逆に幸いということにもなるのですが。

少し余談ですみませんが、私、議会にいろいろと関わっていますので、議員さんたち、あるいは執行部と話すときに、一つ提案をして、早速ある町は実行をするようですけれども。町民に議会を傍聴してほしいと言います。非常に傍聴者が少ない。確かにその通りです。一方で、町の職員は傍聴したことあるのでしょうか、と問うと、ほとんどないと言うのですね。だから、まず、全職員に一回議会を傍聴させたらどうでしょうか、と。業務で、交代です。その辺から始めないで、職員は傍聴したことはありません、でも住民には傍聴はすべきですよ。この辺の矛盾というのはどこにも付きまといまいますね。似たような傾向がここにも見えるかと思えます。今、企画振興局次長がおっしゃった、市としても力を入れていきたいというポイントであれば、それを、他の市と同

じ程度の取り組みではなくて、“何か異常にこの問題にこだわっているな、市は。何かおかしいんじゃないか”と思われるくらい、力を入れていただければと思います。以上です。

(鈴木会長)

はい、ありがとうございます。熊本市の場合は組織として大きいですが、周辺の市レベルでも同じ研修を3回、4回やって、全員がローテーションで全部聴く、全員が必ず聴くみたいな工夫をしています。そういう意味では、なかなか全員、6,000人ですか。全部聴いていただくというのはなかなか大変なことではあるかとは思いますが、やっぱりその辺、工夫のしどころかなと思っています。他にいかがでしょうか。はい、どうぞ。

(田崎委員)

先ほどお話がありました、熊本市職員の方へのアンケートと同じように、企業へのアンケートの中で、ワーク・ライフ・バランスを知らない方が大体3割でした。回答された方は代表者の方、役員の方、人事担当者の方が多いようですので、比較的意識が高いはずの方でもそれだけ知らない方が多いというのは、一つの問題として考えなければいけないと思います。

また、熊本市職員へのアンケートで、昇任意欲に関する設問への回答として、給料が増えるから、自己啓発したいからという意見が多かったようです。別の見方をすれば、設問の問題かもしれませんが、個人的な欲求、個人的な意欲が多いようにも思われます。この結果から推測するに、昇任試験のやり方が、自分で手挙げて昇任試験を受験する方法であることから、このような回答が多いのではないかと推測されます。

これに対し、例えば上司から動機づけによる推薦形式により昇任試験を受験する方法であれば、組織貢献意欲の視点から昇任意欲に繋がるのではないかと思われます。その場合、昇任意欲の設問への回答は、おそらく組織に貢献したいとか、行政に貢献したいとか、個人的要素よりも組織や地域に対する貢献意欲に関する意見が多くなるのではないかと思われます。

昇任試験のあり方について、何かご検討されていることはありますか。

(人事課)

昇任試験のあり方なのですが、この昇任試験は課長級は平成16年度から導入をしているところでございます。その意図としましては、やはり昇任をしていくときの公平性であったり、あるいは透明性であったりというものを確保するという観点からは、こういった試験制度は非常にメリットがあるというように感じているところでございます。一方で、やはり試験制度でございますので、何度もチャレンジをして、結果、昇任できない職員については、モチベーションを下げってしまうような、そういったデメリットもあるのかなと感じていると

ころでございます。そういった意味では、この試験のあり方については、常に公平性、透明性を確保できるような視点を持ちつつも、そういったモチベーションの維持や、本当に登用すべき職員が昇任しているかどうかということを確認できるような、そういった見直しは適宜行っていく必要があるというふうには思っているところでございます。

(田崎委員)

実際には、自分で手挙げて受けられるような仕組みですか。

(人事課)

一定の要件がございます。課長補佐を経験して2年を経過してという受験資格の要件が満たされれば、あとは本人が受験を意思表示して試験を受ける、ということになっております。

(鈴木会長)

民間ではどうされているのですか。

(田崎委員)

うちの病院では、上司からの推薦形式で昇格試験を実施しています。人事課を含め、日頃の仕事への意欲と言いますか、仕事ぶりを見ながら評価をし、家庭環境にも配慮しながら昇格試験の受験に向けて上司が動機づけを行い、その上で人事室に上司が推薦し、試験にエントリーする流れです。それが、一般的な方法であるかは分かりませんが。

(鈴木会長)

それは、背中を押すような上司のアドバイスというのは、市の中でもされていることなのでしょうか。

(人事課)

昇任試験は、単なる試験の点数だけではございませんで、その試験を行う際の人事評価の点数についても、それを加えて加味をしておりますので、日常の評価はその昇任の際に十分にそのようには取り入れているところでございます。その際に、上司から日常的に指導を受ける、あるいはその上司に、仕事の進め方に対して評価をするというような、日常的なやり取り、上司からの指導等がっておりますので、そういった中で適宜、背中を押すような場面もあるのではないかとこのふうには認識しているところでございます。

(鈴木会長)

はい、ありがとうございました。他にいかがでしょうか。

(藤本委員)

今の答えに関連してなのですが、課長補佐を2年経験してということなのですが、すけれども、課長補佐になるためにはどんなステップ、自動的に上がるのか、そこに上司の推薦とかがあるのかというのはどのようになっているのでしょうか。

か。

(人事課)

課長補佐については、試験制度ではございませんで、係長級の職に一定の経験を見て、人事の方で昇任を認定すると言いますか、昇任を認めるというような方式で課長補佐級に上げているところがございます。それとその際に、通常、人事評価を行っておりますので、そういった上司の評価等を勘案しながら人事サイドで課長補佐級に昇任をさせているということがございます。

(鈴木会長)

はい、ありがとうございます。

(田崎委員)

今の答えに関連して、うちの病院の例として、役職にもよりますが、かつては手挙げ方式で運用していました。女性が多い組織であり女性の活躍が重要でありながら、女性職員の手挙げが少ない状況がありまして、先ほど鈴木会長がおっしゃったように、上司が後押しすると言いますか、本人の不安を解消できるよう組織的にフォローし、昇任意欲を高めるという意味でも、上司が推薦する方法に切り替えた経緯があります。女性の昇任意欲の向上という目的としては、上司からの推薦方式も良い方法ではないかと思えます。

(人事課)

先ほど申し上げましたように、昇任試験制度のメリットあるいはデメリットというものを踏まえながら、やはり試験だけで十分かと言われるれば、そうではないという認識も持っております。何らかの形で、それを補完する形で、例えば今お話しいただいたような推薦といったことも、昇任試験制度を補完する形で取り入れるということも必要ではないかというふうには考えているところではございます。

(鈴木会長)

考えないといけないな、と思うのは、昇任の意欲の話ですけど、これはやはりワーク・ライフ・バランスとも関わってくるのではないかと思います。もっと言うと、働き方の問題に関わってくるのではないかなと思います。言葉替えて言うと、どういうポスト、あるいはどういう働き方に昇進したいのか、昇任したいのかということも他方では考えていけないのではないかと。あまり昇進意欲がないというのは、おそらくは、ご自分が働いておられる職場の上司の働き方を見て、“ああはなりたくないよね” っていうのが、仮にあるとするとですね、やっぱり上司は上司としてやはり生き生きとそれなりにワーク・ライフ・バランスを保ちながら仕事をしているという、このところもやはり同時に視野に含める必要があるのかなと。そういう意味では少しお伺いしたいのですが、今回、主幹以下のアンケートということではございましたけど、

管理職の方々の同様な、同じような質問項目にはならないと思いますが、どう
いう意識を持っておられるのかなと。そういうところも、もし他で調査されて
いるような例があれば何かご示唆いただければと思いますけれども。

(事務局)

すみません。管理職に対してのアンケートはとっておりません。

(鈴木会長)

ワーク・ライフ・バランスでよく言われるのは、トップの意思、企業のアン
ケートの中に出てきたと思いますけど、トップの意思はものすごく大きな影響
を与えるとこのと、そのトップの意思を介して職員に接する管理職層の意識
改革というのはとても大事だというふうに言われているので、その辺の管理職
の意識のあり方というのも、一つ念頭に置いていく必要があるのかなと思いま
す。

他いかがでしょうか。もしなければですね、企業の方の調査もしていただい
ていまして、これもなかなかおもしろい調査結果になっていると思いますが、
こちらについても何かご意見なり、ご質問なりがあれば出していただきたいと
思います。

(藤本委員)

学校の管理職のことです。九州で女性管理職の会議というのをしますが、そ
こでペア、校長・校長のペアとか、校長・教頭のペア、教頭・教頭のペア、夫
婦でやっていることの統計を毎年出していきます。熊本県はいつも最低です。
福岡県とはぜんぜん数が違ってきます。また校長・校長のペアというのは、ほ
とんど何組かという形です。さっき管理職が楽しく仕事をすると言う話が出ま
した。“ああなろう”とってくれるよう私たちも毎日楽しそうにしているつも
りです。その時に、やはり今までの慣習があって、つい最近までは夫が校長に
なっていくと妻は辞めたり、ぜんぜんそういう道を選ばなかつたりっていうこ
とが何の規定もないのですがありました。私たちも、今、先ほどの調査で現れ
る数が熊本県がとても少ないので、後押しをして試験を受けていただくのです
が、やはり夫との関係で止まってしまうというのが、一つの大きなネックにな
っているとも思えます。もう少しその辺りが柔軟になってくれば、どんどん女
性も増えていくは思います。熊本市の場合で、管理職同士のペアとか、そうい
うのがたくさん増えてきているのか、少ないのかというのを一つお尋ねしたい
のと、個人的なことですけど、やはり同じような仕事をすることによって男性
の意識が、かわってくると思います。同じ仕事をしているからこそ、変わっ
てくることもある。だから、管理職を夫がしたら妻は普通の職でずっと通すとか、
そういう例が市役所の場合も多いのか。いや、そうではなく対等に両方で頑張
っているペアがたくさんおられるのか教えてほしい。そういう姿勢が若い人に

響いていくと思うのですが、そこをお尋ねさせていただいてよろしいですか。
(人事課)

現在の人事配置におきまして対等であるかないかというところについてどう
いう評価がいただけるかという事ですが、差を求める形での配置は特段考えて
おりません。それぞれの人事配置の場合はその職に応じてその職を遂行できる
かという点で配置しているところございます。結果的にそれがどういう評価を
されるかという事については、委員がご指摘のような視点での分析は行って
おりません。

(企画振興局次長)

熊本市は、女性・男性問わず夫婦で管理職というケースはたくさんおり、も
ちろん現在も増えてきているところです。

おっしゃられるように、男性が管理職になったから女性が引っ込むというケ
ースはありません。ですから、夫婦ともに管理職の方はたくさんおられます。

ただ、人事配置上、同じ場所や同じ局に配置しないなどの配慮はいたします。

男性・女性関係なくご夫婦で管理職として頑張っている例はたくさんあると
思います。それで何か問題があるという事はございません。

(藤本委員)

そういう事であれば、私たち学校関係よりも熊本市の人事運営は進んでいる
のだろうと思いました。

(鈴木会長)

立ち上がったことをお聞きしますが、職場結婚は多いのですか。

(企画振興局次長)

多いですね。たくさんいらっしゃいます。

(鈴木会長)

先生同士のご結婚は結構いらっしゃいますよね。

(藤本委員)

はい。

(鈴木会長)

ありがとうございます。他にいかがですか。

企業調査は、前回に比べてかなりの回収率が上がったようですね。そういう
意味でデータの費重なところは、対象は従業員が5人以上ですよね。経済産業
省が行う調査は中小企業も含めています、とはいうものの、まず50人以下の
数値はでてきませんよね。中小企業というのは300人から100人以上です。
そういう意味では、こういう調査は現場に即した実情を反映していると思い面
白く読みました。

その中で、先ほども言いましたけれど、ワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけなども聞いていただいて、「トップの方針」というものが突出しているとか、最近中小企業の経営問題についてのアンケート結果を見る機会がありまして、その中で、いの一に中小企業としての経営課題のトップが「人材の確保」です。そういうものと照らし合わせると、ワーク・ライフ・バランスに取り組んだが故に出てきたメリットとして「優秀な人材が辞めないですむ」ということがクリアに出ています。そして本編の自由記述がとても面白かったですね。

こういったところをヒントに見比べながら行政として「こういう会社でこういう事をしている」という事を内閣府が「見える化サイト」というものを立ち上げて色々な企業の取り組みをインターネットで見えるようにして、まだまだ充実する余地はあるのでしょうか、そういう意味では地方においても熊本市は、“熊本市の企業でこんな事をやっている”とか“こんな事態にぶつかってこんな風にして解決しました”という、情報を公開するときに仲介役割の機能を行政が果たしていくというものも、これから企業がこういう問題に取り組む上ではとても有効な計画だと思います。そういう計画はありますか。

(事務局)

企業実態調査の結果を踏まえますと、ワーク・ライフ・バランスの意識は熊本市役所よりも若干高いですが、全体的にはまだまだ低いです。経済団体や協議会などと協力し連携しながら、企業に対するセミナーを行いたいと思っています。

またそれを一過性で終わらずにワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業や、今後ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍を促進したいという企業の人事担当者や係長レベルの管理職の方々を集めましてワークショップ、ワーキングという形で、まだまだ進んでいない企業との意見交換や交流をすることで認識をしてもらうのと同時に、取り組んでいる企業の情報を収集し、情報発信をするような事をやっていきたいと考えています。

(八幡委員)

先日はあもにいの運営審議会でも発言させていただきましたが、熊本市からはあもにいへ「こういう事業をするように」という申し送りの一つに両立支援がありまして、「パパと子どものクッキング教室」などの事業で委託をされているようですけれど、両立支援の部分で企業を対象にした“どんな両立支援あるのか”“ワーク・ライフ・バランスの実現するための方策がある”などの研修講座を充実させてもいいと思いました。今後ご検討をしていただければと思います。

(事務局)

はい。わかりました。

(鈴木会長)

自治体によってはワーク・ライフ・バランスなり、ダイバーシティなり男女共同参画、あるいは女性の活躍などについて社会労務士とか中小企業診断士などに自治体に登録をしてもらい企業から相談があった時にそういう方々の仲介を行い研修に行きたくて頂くというところもあるようです。今のところそういう形はとっていらっしゃいますか？

(事務局)

男女共同参画出前講座を行っています。今年は特にワーク・ライフ・バランスをテーマとした研修を行いたいという申込を受け講師の方にお話をさせていただきました。

(鈴木会長)

わかりました。他にご意見はありますか。

(越地委員)

企業の男女共同参画における入口ですね。つまり採用時点ではどのようになっているのでしょうか。ただ今日は、民間企業は把握しようがないでしょうが、市役所の採用で男女共同参画は意識していらっしゃいますか。また昔とはそうとう変わったなど。その辺りはいかがですか。

(人事課)

採用試験に当たりましては、男女は同比率で申込みが行われています。

(鈴木会長)

採用結果はいかがですか。

(人事課)

成績順ですので、大体同比率になっているかと思います。

(越地委員)

成績順ですと女性がいいですね。そればかりだとおかしな社会になるのでクオータ制ではありませんが、男性枠に入ってしまうのですね。市役所はその辺りは関係なく、例えば女性ばかりが成績がよかったら女性だけ多く採用するのですか。

(人事課)

はい。男女問わず成績順です。

(越地委員)

それでは今結果として男女同比率という事ですね。

企業はそういう事が働いているのですね。ペーパーテストだけで判断するのはおかしいので、面接という判断が入りますが、面接という要素が入ると判断が変わります。入口でまだまだ改善されていない。それが改善されないと中

の数のバランスは最初から崩れると思います。

(事務局)

皆様に今日お配りいたしました参考資料に女性職員の割合というグラフを付けさせていただいていますが、平成14年度は職員数に占める女性職員の割合が27.9パーセントだったのが、直近の平成26年度では31.7パーセントという事で約4パーセント程度女性職員の割合が増えているという状況になっています。

(鈴木会長)

これは将来が楽しみではありますが、問題なのがその比率が管理職の比率に反映されていくのかという事ですよね。これからポイントになっていくのだと思います。

(越地委員)

これまでは少ない女性の数からどう引き上げるかという女性の登用の問題がありました。これからは女性の全体数が多くなれば管理職は女性が多くて当たり前という事になりますよね。しかし、それが実態ではないという事になると相当問題があることに繋がってくると思います。今は女性職員が多くなっているが、管理職の段階になると少ないという事です。昔とは条件が違ってきますので、そういった視点も併せて持つ必要があると思います。

(鈴木会長)

小学校などはそうですね。

(藤本委員)

学校も現場は女性が多いですけど、本人たちの意識の問題もありますし、管理職になった場合の条件整備も整っていないと思います。教頭になった場合の拘束時間とかを考えても管理職になったら本当に大変という事に対して、整備をすすめていかないと増えていかないとと思います。

(鈴木会長)

他にご意見はありませんか。

(八谷委員)

最初の意見に戻ってしまいましたが、市の職員を対象に行ったアンケートですが、女性の回答者が少ないのはなぜなのか考えていました。目的から考えると女性職員でしたら回答したくなるのではないかと思いましたが、なぜ回答が少ないのだろうと思っていました。女性に届きづらい何かがあるのか、女性が答えづらい何かがあるのか、先ほど理由に「窓口業務の方が」とおっしゃられていましたが窓口業務は女性が多いという事です。女性の回答が少ない事が気になりました。理由はありますか。

(鈴木会長)

なぜ女性の回答が少なかったかという議論はされましたか。

(事務局)

当室でも女性の回答者が少なかったことに驚きました。女性の声を聞きたかったのに、聞けなかった事がとても残念です。職場、あるいは業務の関係上だと思いますが、周知の仕方に不足していたかなと思います。掲示板を毎日確認できる方ばかりではありませんので、掲示板の告知だけでは不足だったと思います。

結果的に女性の回答は少なかったのですが、各課へのアンケートへの回答を促すための働きかけが少なかったと思います。

(鈴木会長)

色々な形でご意見をいただきましたが、企業に対してワーク・ライフ・バランスの取り組みを推進していく、あるいは意思決定過程における女性の参画を推進するにはどういう事ができるのか何かご意見がございましたらお願いします。

(男女共同参画センターはあもにい館長)

アンケートを見せていただき、ワーク・ライフ・バランスの意識が低いという結果に私たちの果たすべき役割が果たされていないという事を痛感しております。指定管理者として3年経過して、毎年市から指定されていますワーク・ライフ・バランスの講座は年2回以上という事で決まった数の講座やイベントは実際に実施していますが、その中で見えてきているのは企業へのアプローチがかなり難しいことです。そのような事業を行っても参加者が少ないということで試行錯誤をしてきましたが、次年度は経営者協会や商工会議所と連携をとりながら実施しようと考えております。

それと、実際に実施した中で見えてまいりました事は、ワーク・ライフ・バランスが中小企業、零細企業にはなかなか手に届かないと申しますか、現状おかれている状況が厳しいのでという意見が先に立っている気がします。その中で必要なのは、第一にトップの意識改革ですけれども、企業の状況によって差がありますので、みなさん同じようなやり方では浸透しないなと思います。

トップは意識が変わりつつあるけれども、上層部、管理職の方々の慣習が変えられない、今までのやり方だから変えられない、表面的にはワーク・ライフ・バランスを理解し、実践しているように見えているけれど実際に働いている方はそういう風に受け止められていないなど、パターンに分けると4つくらいに分けられるのですが、啓発があり、次に現状分析があり、次に導入のコンサルティングのようなものが必要だと思います。更にそこへ行政の助成などのメリットを感じられるものがなければワーク・ライフ・バランスの企業への浸透は難しいと思います。

先ほど越地委員がおっしゃったように、行政が先頭を切って効果があるという事を思い切って見せていただくことがワーク・ライフ・バランスの実現に繋がると思います。

実は先日熊本県の会議に参加しておりましたが、1年かけて話し合いを進めても企業の理解は不足しています。行政の思い切ったリーダーシップが必要なのだと思います。

子育てや介護サービスの支援については、現状をしっかりと確認していただきたいと思います。例えば保育施設などは、かなりできていますけれど、実際は企業の保育園を作っても募集人数に達していないなどの状況が出ているようです。なぜそのような事がおこるのかという理由を企業の方が把握されていない。今まで私が取材などをして感じました事は、家から離れたところにある職場の保育園では仕事をする上では便利ですが、自分の子どもが小学校へ入学する上で自分の子どもだけが地元の保育園ではないという事で、特に年長児をお持ちの保護者は避けていらっしゃるようです。職場の近くの保育園でも全員が利用されるわけではないようです。現場の声を聞いた上での子育て支援が両立支援においては大切だと思います。

以前、学校の先生方への取材の仕事をしていた時に、“女性の校長先生が少ないのはどうしてなのでしょう”と女性の校長先生へお尋ねしたところ、ご夫婦で教職員をいらっしゃる方でしたが、「夫は当たり前のように校長になったけれど、自分が校長の試験を受けるときは家族会議をしなければならなかった」と話されていました。現在の『管理職のあり方』が、女性が昇任を望まない、望めない理由でもあると思います。この比率は変わらないのではないかと思います。

「学校が水害にあった時に、家の事を全て置いたまま学校へ行かなければならないという責任を負えるのか負えないのか、それが自分にとっては大きかった。災害にあった時に家も被害にあっているのに、いの一番に学校へ駆けつけた時に、子どもが泣きました。そこまで自分が腹をくくれないと女性が校長になる事は難しいです。」と仰っていました。

(鈴木会長)

ありがとうございます。お話伺いまして、中小企業にこういった政策をはたらかける時に、例えば「ワーク・ライフ・バランスをやれば業績が上向きですよ」という話は、話としては分かるけれどもなかなか取り組まない。それは、自社の実状にあった取り組みをしないと定着はできないのだという事ですね。そういう意味では、先ほどのお話にあったように、様々な実状に合わせて取り組むという事は大切なことだと思います。そういう意味でも品揃え、色々な引き出しを準備する事は大事だと思います。こういう場合、こんなことがあった。

あんなことがあった、という中から、自社の取り組みのヒントになるようなところをピックアップしていただくような答えが大事なのだと思います。

ワーク・ライフ・バランスと一言で言うけれど、色々な入口があっていいし、色々な取り組みがあっていいので、言葉で表せないような取り組みもワーク・ライフ・バランスであったという、特に中小企業の場合はあるのだと思います。そういう取り組みや配慮はとても大事だと思います。

(越地委員)

私は最初に“意識がないと何の対策をとっても空回りすると思います”と申しました。そして今、引き出しやメニューをそろえる事が大事と。この二つを考えた時に根底にあるのはインフラ整備だと思います。これは「言わずもがな」なので出てこないのしょうけれど、子育て、介護、育児などのインフラ整備がない限りどんな事を求めても無理だと思います。だって仕事をしたくてもできない。仕事をしている上で昇進という話が出てくるのですが、辞めざるえないという根っこの問題があり、これは言い古された課題ですから改めて出てこないのしょうけれど、それがあり初めて意識がありメニューがありという見解になってくると思います。インフラは簡単にできないという話ですけれど、市がやろうと思えばできる事、政令市として力を入れる事でかなりの部分で変化できるのではないかと思います。

横浜市が「待機児童0」と掲げました。その事で他からそこを狙っての流入があり弊害もあったようですが、「待機児童を0にしてみせる」という意気込み。ありきたりでない、思い切った事をやらないと浸透しません。

同じ言葉を10年も20年も言って「頑張りました」という事になるのしょうが成果に繋がらない。インフラ整備は当たり前のことなのしょうが、改めて確認しておきたいと思います。

(鈴木会長)

そうですね。インフラ整備は行政にしかできない事ですね。いの一番は社会的な基盤を整える事。これには一番力を入れていただきたいと思うのと、運用にも工夫をしていただきたい。それと先ほど話しにもありましたけど、こちらの保育園には空きがあるのにそちらの保育園は溢れている、というような事です。自治体によっては色々な工夫をされているので、そんな事を含めてインフラ整備というものは大切だと思います。

議題2 地域における男女共同参画の推進について(意見交換)

(鈴木会長)

それでは次の議題2の「地域における男女共同参画推進について」です。

具体的には地域推進員制度についてのご意見を申し上げます。本日配布いたしました資料をご覧ください。越地委員が1月19日に地域推進員研修の講師を務められ、その時に感じられた事、あるいはこれまでの感想などのご発言を頂いて、それを出発点にして議論していきたいと思えます。

その前に先に事務局より地域推進員制度についての説明をしていただきます。

事務局より、男女共同参画地域推進員制度について説明。

(越地委員)

今説明あったような趣旨でささやかながら私も実践させていただきました。手元に資料をつくっていただいております。テーマというのは、変なタイトルをつけましたが、昭和28年ごろこのような流行語があったそうです“戦後強くなったのは、女と靴下である”。この場合の靴下と言うのはストッキングのことですが。女性と靴下が強くなったという流行語です。言わんとしたいところは、靴下は確かに強くなったけれど、女性は戦後70年弱いですよ、というのが趣旨なのです。それを切り口としては、新聞記事で色々つないで現在を見ようというのが私の研修の趣旨でした。ただ、話はわずかでして、そのあと参加の皆さんにディベートなどを急遽割りふって行い、なんら準備のなかった皆さんでしたので戸惑っておられたかと思いますが。私は逆に準備していなかったことが面白いと思えました。今思っていることをそのまま出しましょう。例えば選択性夫婦別姓であるとか、クォータ制とかを賛否に別れて話し合いをする、という内容でした。

よく、男女共同参画が進まないときに、国会議員の数や市議員の数、あるいは市職員の女性管理職の登用率などとなるのですが、確かに国会議員や市議会議員の男女数はいびつですが、地域の人にとっては別世界なのです。グローバルな視点を持つことも大事ですが、一方で我が足元はどうだろうか、ということをお皆さんと一緒に考えたかったというのが大きな狙いです。足元とは何かといいますと、町内の自治会長など、自分達でやろうと思えばどうにでもできることが今どうなっているのか。これ実は国会議員などの比率よりさらにいびつな状態にあるといえます。それが以前からずっと続いている状況です。これを変えきらずして、何で社会が変わるかという話です。

それで、その啓発の役割を担うのが男女共同参画地域推進員の皆さんであろうと考えます。もちろん市でもそういう位置づけで再度力を入れていこうということであるかと思えます。いままでの265名から数を10分の1に縮小してスタートした第1回目の勉強会と受け止めています。その中で私が感じることは、この地域推進員というは極めて大事だなと改めて思いました。非常に地

味なので目に見えないですけど、こういうところから浸透させていかないと、最終的には進まないのかなと。例えば配偶者暴力相談支援センターをつくるという取り組みが目に見えますが、地域推進員の活動はどうかという問いかけをわたしたちはしません。しかし、そういう根っこがあっての男女共同参画の施策だと思imasるので。ただ言うは易く行うは難しで、地域推進員が何をやるのか、具体的にどんな活動ができるの、ということになると課題山積であると思imas。失礼な言い方をしますと、10年続いているということですが、やはり形骸化、マンネリ化しているという印象は持ちます。これは熊本市に限らずどこもそうかなと思imas。趣旨があって、身近に、地元でこういった人を置こうとなっているが、実際何を行っていいかわからない。では、どうするのか、ということはいこれから議論になるでしょう。私は、自治会長の推薦を得るところにひとつの限界があるのではないかと考えます。やはり自治会長の推薦としますと、“うちの町内からひとり出さないといけないから、誰か行かんね、行って聞くだけでいいから・・・”とこういう人が全部だとはいいませんが、かなり多いですよ。だから公募制をどうやって取り入れるかとか、地域推進員の人選はスタートとしてあるのではないかと考えます。自治会長推薦だけでは寂しいと思imas。

ご存知だろうと思imasますが、天草市の男女共同参画推進団体「つんでネット」というのがあります。「つんで」というのは天草の方言で「一緒にやりましょう」という意味ですね。私は毎月1回このグループと勉強会をやらせてもらっています。多少制度は違うと思imasますが、天草市のこの男女共同参画推進団体「つんでネット」は、参加する人の会費が500円あります。会員になるための参加費ですよ。そして事業主は1,000円出さないといけない。私達は天草市の男女共同参画に興味があります、ついでには、参加費を払って勉強会に加わりたい、という組織があります。熊本市もあるのかもかもしれませんが、そういうのもあってもいいのかなと思imas。男女共同参画を考える有志の勉強会です。もちろん根っこは市役所が支援していますから、市のお墨付きの団体ということで、軽はずみな行動はないということですね。

とにかく、男女共同参画地域推進員ということは、大事だと改めて思imasした。大事であるがゆえに課題も多い。ひとつは形骸化、マンネリ化。そして、根っこあつての色々な施策だと思imasるので、皆さんの意見を聞きたいと思imas。

(鈴木会長)

ありがとうございました。

実は、私もこの講師をしたときに冒頭聞いたことがあります。“皆さんここに集まっておられるけれども、自治会長に行ってきたくないと言われてとり

あえず来ました”という方どれくらいおられますかと。正直な方々でほぼ全員が手を挙げられました。まあ、そういうきっかけから入ってもいいからそこからどうつなげていくか、とは思いますが。越地委員のおっしゃったような地域推薦の限界というのは私も考えていたところです。

それでは、地域推進員制度に関してのご質問等でも、地域において男女共同参画をどう進めていくかという観点でも構いません。また、日ごろ思っておられることでも出していただければと思います。

(川内委員)

私は社会保険労務士という仕事の立場上、出産・育児をしながら仕事を続けたい方、やめたい方などたくさんの方と関わっています。先ほど鈴木会長が言われたように人材不足、人材の確保ができず難しいという意見もあります。

しかし、その根底に従業員の方から、私は妊娠したのですが、どうしたら一番得ですか、という質問を受けます。それは、育児休業を取ってお金をもらいながら休むのが得なのか、どういう風な働き方をした方が得なのか、その価値観なのですが、制度のことを知らないという方も多いと思います。それは育児給付金が出る・出ないもそうですし、出産手当金がある・ないですとか、そういう方々がどういう風に働いていったらいいのかなど。ですがそれは根底に、働くということは家族の支えとか保育園とか、そういった環境が整っていないとできないので、それが自分と家族ですね、企業がどれだけ戻ってきて欲しいといっても、なかなか難しいこともありますし、逆に育児休業を長く取ってもいいと言われても、その間(生活や仕事のスキルアップを)どうしようかという問題が多いです。それをひとりひとりの方にお伝えしたいのですが、なかなかそういった機会をいただくことは少ないので。

先ほど(男女共同参画センターはもにい館長が)企業にお伝えすることは難しいとおっしゃっていましたが、例えば、就職される前の時点の学生さんに、男子学生には協力が必要なのだと言うことをお伝えして欲しい。また、女子学生には子育てしながらでも働けるという選択肢もあるし、いったん辞めて家庭に入ってまた戻ってくるという選択肢もあるし、色々な選択肢があると思います。これだけです、とか、ワーク・ライフ・バランスという事を言ってしまうと、こうしなければ、というイメージもあると思うので。

自分がどうしたいのか、また、どういう方法があるのかということを経期的に考える機会とか、そういうことを考えて就職していただくと、結婚してすぐ辞めるとかにつながらないのかなと常々思っていましたので、今回お伝えしました。

もう1つは、先ほどの地域推進員ことですが、私も年長の子どもがおりまして、近くの保育園幼稚園にやっていないので、周りには友達が少ない状態なの

ですが、小学校になると子ども会などもできて周りとの関係もできてくると聞いたのですが、その前の段階ですとなかなか情報が入ってこなくて。周りの方、どこにどのお子さんが住んでいらっしゃるとか。マンションに住んでいると、もちろん管理人さんや周りの方と少しは接点があるのですが、働いていると平日はなかなかそういうコミュニケーションをとることが少なくて、休みになると、またそれも少なくて。となると近所づきあいができないという環境もあるので、地域推進員の方を増やしていただいて、小学校だけでなく、小さいお子さんのいらっしゃる場所も安心して地域と関われる環境をぜひつくっていただきたいと思っています。

(鈴木会長)

ありがとうございます。

地域推進員の人たちに、具体的にためになるような情報提供とかの役割を果たしてもらおうと定着できるのではないかというご意見ですね。そういう意味では地域推進員の方にイベントや、取り組みをやってもらうというのは違うのですね。私お話伺っていてイメージしたのは、総務省に行政相談員制度があります。これは民間委託で熊本市に160人程いると思います。そういった方々が地域におられて、道路が傷んでいるとか、ここが危険だなど、行政が絡むような苦情を吸い上げてその相談に応じたり、相談だけで解決しない場合は行政に橋渡ししたりするというような役割をされているという制度があります。

そういう意味では、地域推進員に、子育てとか男女共同参画がらみの困りごとや問題があったときに相談に応じるなどの役割の中で活躍していただくのもひとつかなと思って聞いておりました。

(八谷委員)

感想といいますか、地域推進員さんの資料を見て思ったことです。まず、地域推進員の方は高齢の方が多いなと思いました。さすがに、自治会の中でも、年間の当番の班長をやる場合は、順番で行うので若い世帯もいるのですが。今年は私も班長をやっているのですが、自治会長さんとか、長年、自治体活動をされている方は10年単位で同じ役員をされている方が多いので、その方の推薦で選ぶというのに私も違和感があります。それから、もう1つは、男女共同参画という切り口での地域推進員なのに、なぜ男性ばかりが講師なのかなと思いました。ロールモデルというか、男女共同参画を伝える人が男性ばかりではないと思ったので、違和感がありました。

それから、川内委員が先ほど言われました、若い世代というのは、私もとてもいい切り口だと思います。地域推進員という立場やどういう役割かというのは別として、今後地域や社会を担っていく人たちに、この男女共同参画のことを伝える、あるいは、若い世代の方に役割というかポジションがあるのも面白

いかなと思いました。

それから、この会議が男女共同参画推進の審議会なので、それこそ地域推進員の方にこの会議を傍聴していただいたらどうだろうか、と思いました。

(鈴木会長)

具体的な提案をしていただきました。確かに自治会は高齢化してきていて、越地委員の問題提起にもありましたが、自治会推薦というのもあっていいと思うのですが、そうではないルートも広げてもいいのではと思います。というのは、政令市ですから、社会の中はかなり都市化をしていて、地域に張りついて解決できる問題も当然あるのだけれど、社会全般に横断的に活動をされている方は多いと思います。そういう方々が自発的に手を挙げて地域推進員になっていただく。そのルートも私は設けてもいいのではないかと思います。

地域の推薦を得るというのは、要綱に定められているのでしょうか。

(事務局)

新しい要綱には、推薦という文言は入れておりません。確かにご指摘のとおり以前は推薦を得るとしておりました。現在、はあもにいのウィメンズ・カレッジの受講生などにも呼びかけているところであります。また、それと同時に女性団体の方にも、ぜひ地域推進員としてご参加いただけるような働きかけはするようにしております。

また、県で実施されています地域リーダー研修に市から推薦しまして、県で1年間受講された研修生の方と、その後の接点がなかったものですから、今年度は地域リーダー研修生が4名おられますので、その方々と地域推進員の方々との交流や情報共有する機会を設けていきたいと思っております。

(鈴木会長)

ありがとうございます。色々なところで新しい試みをやっていただけというところをお伺いしました。他にいかがでしょうか。

よろしいでしょうか。では第1の議題や第2の議題をとおして何かありませんか。

議題3 その他

(鈴木会長)

この冊子について教えてください。

(事務局)

この「女性のためのサポートハンドブック」は平成21年度から発行しているもので、女性のライフステージに応じた情報を取得するときに、まとまった情報紙がなかったので、ライフイベントごとに情報を得ることができるような

ものは作れないだろうかとの要望をいただきまして、この冊子を作るようになりました。

非常に好評を得ておりまして、窓口設置後に追加希望があり、増刷したこともあります。

(鈴木会長)

市の窓口というのは区役所などですか。

(事務局)

はい、区役所や総合出張所、またハローワークなどにも設置しています。

(八幡委員)

この冊子もですが、情報紙はあもにいつでもできるだけ広く周知していただく方法はないのかなと思っております。窓口に行ける方はいいのですが、そうではない方こそ、こういった情報が必要でないかと思imasるので、できるだけあまねく情報が行き届くような工夫をお願いします。

(事務局)

市のホームページからダウンロードできるような環境も整えております。

(鈴木会長)

PRというか、広報についてはどこの自治体も悩まれているようで、どこかの自治体はコンビニに設置していますなども聞いたことがありますね。できるだけ目に触れる形をお願いします。この冊子は役に立つものだと思いますので。

(越地委員)

繰り返しになりますが、地域推進員については極めて大事な制度であると思imasるので、来年度以降具体的にどういう取り組みにしていくのか改めて協議をしていただいた方がいいかと思imas。例えば、名称もなにか作るとか。どうしても地域推進員とかなると何をしているか分かりにくいですよね。何か愛称をつくって誇りをもってもら。それから今までどちらかという研修を受講することが多かったと思うのですが、受信型ではなく、本人たちが発信する発信型の団体ですね。こういうことをやろうよ、とか発信する団体になるといいですね。そういう発信する団体になると活動が活性化すると思imas。ぜひ力を入れていただきたい分野ですので、どうぞよろしくお願imas。

(鈴木会長)

ありがとうございました。

(男女共同参画センターはあもにい館長)

ひとつPRさせていただいてよろしいでしょうか。

今度はあもにいで内閣府からの助成を受けて「クマモト・ウーマン」ということで、熊本で活躍されている女性51名を学生が取材した冊子を作りました。今日間に合えば持ってきたのですが、明日完成します。

先ほど委員のおっしゃった学生への働きかけ、はあもにいでもそれが一番重要かなと思っております。今年度は、はあもにいフェスタにもボランティアの学生20数名、そして今回の冊子作成にも、県内の学生25名。男子学生も含めて参加してくれたので、この冊子を見ていただくと学生も少しずつ私達の活動に参加してきているということが分かると思います。先ほどおっしゃっていましたが地域推進員の方にも学生の参加もあっていいのではないかな、と話を聞きながら思いました。現在私達のところに、学生さんたちがたくさん関わってくれていますので、話をしながら繋げていければと思っております。そして、その学生のレポートの報告会を3月8日のミモザフェスティバルで行います。学生達が、こんな思いで取材しましたという報告をしますので、ぜひお時間がありましたらおいでください。

(鈴木会長)

ありがとうございました。

男性のためのサポートハンドブックもできるような時代になればいいなと思いました。中小企業の深刻な問題ですけれども、介護で突如退職される中堅社員の問題というのはこれから出てくると思いますし、現に出てきているのですが、そういった時に辞めなくて済む方法とかですね。やっていただいているとは思いますが、まだ浸透していないと思いますので、そういう情報も同時に広まっていけばと思います。

それではお時間がきたようなのでよろしいでしょうか。みなさま毎回活発な意見をいただいてありがとうございました。それでは、最後は事務局にお返しします。

(事務局)

ありがとうございました。

委員の皆さま方には、2年の委嘱期間にわたりご審議をいただきましてありがとうございました。

これで平成26年度第2回くまもと市男女共同参画会議を終了します。