

平成27年度第2回くまもと市男女共同参画会議 会議録

- 1 日 時 平成27年11月4日(水) 午前10時～12時
- 2 場 所 熊本市男女共同参画センターはあもにい 研修室
- 3 出席委員9名(五十音順、敬称略)  
加島 裕士、越地 真一郎、澤田 道夫(副会長)、谷 和彦、寺崎 拓、花野 泰子、本田 幸恵、八幡(谷口) 彩子(会長)、山田 美保
- 4 傍聴者 3人
- 5 会議次第
  - (1) 開会
  - (2) 議事
    - 1) 熊本市男女共同参画センターはあもにいの実施事業について
    - 2) ワーク・ライフ・バランス推進セミナー及び研修について(報告)
    - 3) 平成28年度の取り組みについて
  - (3) その他
  - (4) 閉会
- 6 会議録 以下のとおり

■議事1 熊本市男女共同参画センターはあもにいの実施事業について  
事務局より、熊本市男女共同参画センターはあもにいの実施事業について説明

(八幡会長)

ありがとうございました。こちらの資料と「くまもとウーマン」冊子、はあもにいの事業概要の冊子がお手元に届いているかと思います。

せっかくの機会ですので、ただいまのプレゼンテーションと、はあもにいの活動内容についてご質問、ご意見、ご感想などを頂戴したいと思います。

(加島委員)

貸館の実績推移が指定管理になってから右肩上がりとなっていますが、これはどのような努力によって結果が生まれているのでしょうか。

(はあもにい総務管理課)

指定管理受託初年度の平成24年度は、色々上手くいかない部分もありましたが、関連する部署間で話し合いをする時間を持ち、問題を解決しながら、よりお客様の喜んで頂けるようなサービスとは何かを話し合った上で進めた結

果、こういった形で実績の上向きに進んだものと思います。

(八幡会長)

ありがとうございます。実は、私は運営審議会の方にも関わらせて頂いているのですが、運営審議会の委員も「はあもにい」の事業について、もっとこうしたら良くなるんじゃないかという非常に熱意あふれるご意見を頂きながら運営をして頂いているところかですが、拝見しますと、非常に企画力のある色々な集客能力の高いイベントを企画されていると、かねてから感じているところです。そうしたところが、このような集客力アップというところにも繋がっているのかな、と感じているところです。

他に、いかがでしょうか。本田委員からお願いします。

(本田委員)

市民に男女共同参画を生活の中で出会えるという色んな計画などを結構されていると思います。ただ、市民の方ではなく、企業とか団体等には、どのような関わりをされていらっしゃるのでしょうか。

(はあもにい総務管理課)

はい、企業の方へのということですが、昨年度では、先程ご紹介しました「熊本ウーマン」というラジオ番組で取材を通して、企業がどのような取り組みを行っているかを紹介させていただきました。企業の方と色々とお話しさせて頂き、その他、出前講座として、ワーク・ライフ・バランスの出前講座なども企業に向けて行っています。

ウィメンズ・カレッジ募集の際にはご案内を兼ねて、企業の方にも周知し、その後、こういった女性活躍推進に繋がるような講座を実施していることをご案内しています。また、現状もご紹介させて頂いております。また、ご紹介したラジオ番組はホームページでもご覧になれるようになっておりますし、活動内容もすべてホームページに載っておりますので、ご覧ください。

(八幡会長)

よろしいでしょうか。何かこうした企業とか企画をとというアイデア等がありましたらまた、この後でも意見をよせて頂ければと思います。花野委員からお願いします。

(花野委員)

来館者数について、平成26年度がグリーンと伸びていますが、この来館者数の測定の仕方についてお伺いしたいのですが。

(はあもにい総務管理課)

来館者数につきまして、毎日、貸室ごとに何人来たかというのを紙に書いて頂きまして、それを1ヶ月集計しております。それを毎月足した数という事でございます。

(花野委員)

では、いまご説明頂いた、はあもにいの事業以外の貸室利用で借りた他の団

体とか、そういった来館者数すべて込みでの来館者数ということでしょうか。  
(はあもにい総務管理課)

一般の(貸室)利用の方と、はあもにいでの事業(の参加者)という場合もお部屋を使いますので、それを合計したものになります。

(花野委員)

私が所属・運営している市民団体でも、よくはあもにいを利用させてもらっています。そういった、はあもにいから色々支援をいただいている団体の方も、積極的にこちらをお借りしているということの結果も、この(来館者の)数値入っているのかなと思いました。

それと同時に、先日私どもの団体が、かなり集客をするイベントをこちらでさせて頂いたのですが、2階の学習室というとても使い勝手のよいスペースの横に相談室があります。学習室は、静かに学習するだけのものでもないものだから、その横にある相談室が、シビアな相談をされる場所なので、出入りの際に気を使うということで、打ち合わせの際は、少し苦労しました。色んな人が来て、沢山にぎわっている半面、その場所、配置を今後どういう風に考えていらっしゃるか、伺いたいのですが。

(事務局)

総合相談室の場所に関しましては、市としましてもずいぶん探しました。ただ、場所がなかなか無く、また、シビアな相談も多く含まれるものだから、声の漏れなど、どこも難しく、結局、現在の場所に落ち着くという形になりました。

今後に関しては、そういった声もありますが、相談件数の推移等も含めて、今後、現状の場所では将来的には厳しいと考えていますが、色々な状況次第では、検討させて頂きたいと考えているところです。隣が学習室ということで、声の大きさだとかの関係もあるかと思いますが、ご配慮頂ければと思っております。

(花野委員)

私も、間違っって学習室に入って来られた方がいらっしゃって、非常に気を使ったことがございます。先日のイベントをさせて頂いた際には、その時間だけ、別の場所を使う等のご配慮頂けたので、そういったことをしながら少しずつ対応して頂けたらと思いますので、よろしくお願ひします。

(八幡会長)

ありがとうございます。実際使われて、使い勝手がというふうなところとか、お気付きの点がありましたら、これからも、お寄せ頂ければと思います。

他にご意見ございませんか。

(加島委員)

こういう施設の審議会等々は、稼働率が人数が右肩上がりになっていくのは基本的に運営管理の全体的な評価対象になっていくと思うんですが、稼働率と

いうのは、ある程度いったら、どうしても限界になってしまうと思います。だから、そのあたりは市も指定管理者がとったアンケート等に関する評価も考慮してもらいたいと思われま。

また、MICE施設が3年後に出来ますので、そうなった時、どうしても新しい施設にお客様が流れていくのではないかと思います。そういった状況も見ながら、指定管理者ですので、次の見直しでどうなるか分かりませんが、今後も見守っていった方が良いのではないかと思います。

それから、駐車場は何台でしたか。

(はあもにい総務管理課)

合わせて160台です。

(加島委員)

なかなか大変だと思いますけど、駐車場が一番遠い所から十数分かかりますから、その辺も今後、市の方には考えてもらえればと思います。以上です。

(八幡会長)

はい、ありがとうございます。昨年度までは、副館長をされていたお立場で、ご発言を頂いたかと思いま。

施設の改修については、昨年度のはあもにい運営審議会で、洋式トイレを増やしてくださいとお願いして、早速、対応して頂き、行政の方でも迅速に対応して頂いているかと思いまので、より良くしていくために貴重なご意見を寄せて頂ければと思いま。他にご意見ございませんか。

(越地委員)

いま、政令市になって4年目ですよね。新しくできた5つの区単位で、ものごとをどう進めていくかが非常に大切です。男女共同参画と区との結びつきについて言えば、例えば出前講座にしても区に出張る、さらに校区に出張るということに繋がります。区を中心とした地域づくりを推進しようというのが、熊本市の大きなポイントなので、男女共同参画についても区とどのような関わりをしようとしているのか、これからの方向性でもいいので教えてください。

(事務局)

昨年度は、地域推進員として市に登録されている方々を集めまして、越地委員にご講演を頂き、研修を行ったところです。今までは、地域推進員という名前は残っていましたが、なかなか活動の方法がわからないという声がありました。男女共同参画地域推進員として登録はしたものの、何をするかとわからないという話を昨年度頂いたところございま。今、越地委員がおっしゃったように、地域における男女共同参画は重要であり、各区における啓発事業というのは、どんどんやっていかなければいけないと思っております。その中で、地域推進員がいかに男女共同参画を啓発していくのかという分野におきまして、行政としては、バックアップが必要だと思っております。

また、その前に、地域推進員の認識を高めていくためにも、是非地域推進員

に対する継続的な研修も行なっていきたいと思っておりますし、実際に啓発を行っているグループがいらっしゃいますので、その方々にお話を頂き、是非ワークショップなども行っていきたいと考えております。

また、はあもにいと区との連携事業として、毎年北区では、女性団体連絡協議会さんが率先して啓発事業を行っていらっしゃいます。そのような団体と、男女共生推進室、はあもにい、北区まちづくり推進課が連携・協働しながら、事業を行っておりますので、このように連携して一緒に実施する事業も、これから市内全域に広がればと思っております。

(越地委員)

市全体で取り組む、それをさらに区単位としてどう絡めていくか、この2つがうまくつながれば分かりやすいかと思えます。

(八幡会長)

はい、ありがとうございます。地域の中核施設としての位置づけと同時に、いろいろな部署で男女共同参画を進められる上でも、できましたらはあもにいと連携をとって頂きまして、より効率的な行政推進ということが図られますことをお願い申し上げたいと思えます。

■議事2 ワーク・ライフ・バランス推進セミナー及び研修について  
事務局より、ワーク・ライフ・バランス推進セミナー及び研修について説明

(八幡会長)

ただいまの事務局からの説明について、質問やご意見はありませんか。

(加島委員)

職員研修のアンケート結果について、男性と女性合わせた数値になっておりますが、男性の立場と女性の立場とで、例えば「ワーク・ライフ・バランスの浸透」について、女性は不満があるけれども、男性はそうではないと思っている、ということもあるかと思えます。そのため、今後こういう数値は、男女の別がわかるように出していただければと思えます。

(八幡会長)

次回から対応お願いします。

(越地委員)

市職員研修のアンケート結果、私は危機感をもって捉えるべきだと思えました。つまり、意識があまり高くないということです。例えばこの調査をどこかの企業で行っても、ほぼ同じパーセンテージになるのではないかと思います。

以前もこの会議で話しましたが、世の中の大きな流れをつくっていくときに2つパターンがあると思えます。1つは民間から湧き上がってくる力を行政が

受け止める。もうひとつは行政が発信して、それが民間に広がるというもの。男女共同参画は、行政の発信力がものをいうと思います。企業は営利集団ですから、なかなかうまくいかない。しかし、それを行政が率先して意識の面でも行動の面でもモデルを見せることで、それが広がって行って民間に届く。その良い例が、週休2日制とクールビズでしょう。これは、行政発だから民間に浸透したと思います。クールビズなどは、民間からはなかなかできない。行政が実施したので、民間も安心してできたのだと思います。週休2日制しかり。これらと男女共同参画は似通った点がある。つまり、市役所が民間とは意識面でも圧倒的に違うところを見せ、そのことがメッセージとして伝わっていく流れです。行政も民間も似たり寄ったりでは進まないと思います。

まずは、意識改革が必要です。育児休業についても、行政が民間に取りましよう、取りましようと言っても、正直なところ民間は難しい。そこで市役所がやってみせる。もちろん、批判はあると思います。公務員だからできるとか、公務員は余裕があるからと。しかし、そういった批判は甘んじて受けるべきであって、公務員ができるから民間でも、という流れをつくっていただきたいと思います。

(八幡会長)

ありがとうございます。いまの意見に関連して他にご意見ありませんか。

(谷委員)

アンケートの結果を自分自身の企業ではと想像して拝見しました。私どもの企業でもワーク・ライフ・バランス、子育てだけではなく介護の問題も喫緊の課題として取り組んでいるところでございます。その中で、意識改革という部分と業務の効率化という面で、アンケートにも業務の見直しとありますが、具体的に、市で取り組まれていることがあれば、教えていただきたい。

私どもの企業も、今まさに取り組んでいこうとしていますので、ご参考という点で聞かせていただければと思います。

(八幡会長)

具体的な取り組み等について人事課からお願いします。

(人事課)

いま、意識改革につきましては、管理職、例えば新任課長研修ですとか、階層に上がるときに、ワーク・ライフ・バランス、あるいは働き方について研修を行っております。業務改善については全庁的に業務改善を励行できる制度を設けておまして、業務改善の面からも働き方を見直すことを行っております。

(八幡会長)

なにか、肥後銀行さんの取り組みで、参考になる取組がありましたら、ご意見いただきたいと思います。

(谷委員)

これは、一朝一夕に解決する問題ではないと思っております、今まさに取

り組んでいるところでございます。まず、意識改革という点では、研修だけではなく、トップの意識が変わることで強制力を持った取り組みを進めております。マネジメントする際に、さまざまな視点の評定項目により評価するのですとか、ある程度強制力をもった取り組みをやっている状態でございます。

業務改善につきましては、仕事を減らすため何をどう割り切るかという決断をすること、それからIT化を進める等で効率化する必要があると考えています。

あと、属人化してしまって、その人にしかできないことをいかにして減らしていくか、ということが課題だと思っております。IT化については、かなり進んでいるとはいうものの、どうしても人に頼らなければいけない業務も出てきますので、そこをどういう判断をもって、いかに効率化をすすめるかというのを取り組んでいます。いま、ワーク・ライフ・バランスについては、部内にコンサルティングを入れて、いかにそれらが出来るかを含めて判断しておりますので、その効果については今後出てくるかと思っております。

(八幡会長)

ありがとうございます。

先日のワーク・ライフ・バランス推進セミナーでも、熊本市の役割ということで、こういうことを推進する行政の役割と、事業所のひとつとしての熊本市を統括する市長としても、熊本市の業務をモデルとして市民に普及させていく、といった2つの役割があるのではないかと、ということ議論させていただきました。

是非、熊本市のワーク・ライフ・バランスの取り組み、それから、特定事業主行動計画に関するプログラムの認知度・理解度についての取り組みについても、これから市民や企業へ影響を及ぼしていくような積極的な取り組みをお願いします。

また、併せまして、別のシンポジウムにおいて肥後銀行の甲斐頭取から、いかにしてトップがこの問題について意欲的に、精力的に環境整備などに取り組んでいくべきかについて、非常にリーダーシップのあるお言葉を頂戴する機会がありました。ワーク・ライフ・バランスをいかに企業で浸透させるかについては、評価のあり方など課題はあるようですけれども、肥後銀行さんはこれから取り組まれるということですので、地域への普及ということに関してご期待しております。どうぞよろしくをお願いします。

(本田委員)

職員研修のアンケート結果で、設問5のワーク・ライフ・バランスを浸透させるために必要なこととは何ですか、というところで、効率化とかリーダーシップを発揮とありますが、これはワーク・ライフ・バランスに限らず出る意見だと思います。また、テレワークのセミナーでも、働く選択肢が増えるのは良いことだと思いますが、テレワークをしたときに職場内に不公平感が生まれる

ということもパネルの中に記載がありました。不公平感が生まれるというのはテレワークを始める、始めないにしても職場の中ではどうしても生まれるものではないかなと思います。

日本ではわかりませんが、海外では就労支援プログラムに取り組まれるところがある、というのを本で読んだことがあります。人が働くということは、必ずその人の生活が伴う。その人に長く働いてもらえとか、労災のリスクを低減させるとか、生産性を向上させるには職場の中に就労支援をしてくれる人、例えば転勤をしたら子どもの学校を探してくれるとか、コンビニ的なもので、いかにその人が職場の中で業務に専念できるかということで周りの環境を整えてくれる人が準備をする会社というのを始めていると聞いております。

女性が学校を卒業し仕事を選ぶにしても、(一度退職して)家庭の中から復帰するにしても、長く働けるかというのが一番大事かと思います。例えば、優先順位も、最初に働くときは生活費を稼ぎたいというのがあるかもしれませんが、働き続ける中には自分の優先順位も人生の中では変化してくると思いますので、その優先順位に沿って支援してくれるプログラムのようなものが企業の中で支援体制ができればいいかなと思います

(八幡会長)

ありがとうございます。山田委員、いかがでしょうか。

(山田委員)

学校現場のことを少しご紹介したいと思います。ワーク・ライフ・バランスということであれば、学校はもっとも遠いところではないかと、教職員にとっては。バランスのとりにくいところで。仕事に追われているし、自分の生活を充実させるにはあまりに負担が多い職場でございます。その中で、教職員に対しての取り組みのひとつは定時退勤日を設けて帰るとか、また、仕事の効率化やIT化を進めています。

もう1つは、これから育っていく子ども達に対してワーク・ライフ・バランスといった意識のつけ方というのは、キャリア教育を通してやりますが、小学校の場合は夢や自分のやりたいこと、人生の充実に向けての職業選択の基礎を培うという段階ですし、中学校においてもワーク・ライフ・バランスといった視点での内容がキャリア教育の中に取り上げられていますけれども、カリキュラムとして定着はしていないといった状況があります。

しかし、学校の取り組みの中で仕事の選択と生きがいとをどう折り合いをつけていくか、自分がどのように働くか、また仕事の厳しさというところも含めて指導が行われている状況です。高校に関しましては、八幡会長がお詳しいかと思いますが、家庭科の中でそういったものが取り上げられていると思います。しかし、そういった視点で、これからの子ども達の人生を培うための教育を充実させていかななくてはいけないと改めてこの場で感じたところです。



(八幡会長)

ありがとうございます。

是非、学校の場においても、子ども達が常時、そういった学校の先生達の働き方を見ながら育っていくということと、教科をとおして学んでいくということは非常に意義が大きい場かと思imasので、校長先生のお立場で環境整備や教育内容の充実等にご尽力いただきたいと思います。

熊本市における意識改革につきましても、おそらく今後、どういう風に取り組みを、また実態を高めていくのかということをご検討いただいているかと思いますが、現段階で、今後の取り組みについてお考えがありましたら、一言お聞かせ思います。

(人事課)

具体的なことは今後整理したいと思imasますが、今回のアンケートを基に参加者の気付き、特に設問の6の中で、気になるキーワードとしましては、管理のマネジメント、タイムマネジメント、もうひとつはコミュニケーションの2点が重要になってきているのではないかと思います。

また、設問5でもございましたが、今後浸透させるために必要と思われる項目はということに対しましては、業務の効率化、あるいはリーダーシップ、コミュニケーションといった項目が高く、研修の充実は割りと低くなっておりますので、通り一遍の研修というものではなく、業務に即した、現場の中で改善していく必要があるのではないかと考えております。先ほど申しました2つのキーワードをもとに、具体的にどういった取り組みをするかは、これから整理して検討したいと考えております。

(八幡会長)

ありがとうございます。本日の会議には、色々な部署から管理職の方にお越しいただいておりますが、ぜひ各職場にて、ワーク・ライフ・バランスの実現ができますよう、ご尽力をお願いいたします。

### ■議事3 平成28年度の取り組みについて

事務局より、平成28年度の取り組みについて説明

(八幡会長)

来年度に向けての重点的な取り組みの方向性ということで事務局より説明いただきました。このことについて委員の皆さまから意見やご質問をいただきたいと思imas。

(越地委員)

2つ言わせていただきます。1つは、事務局から説明のあった中小企業における点です。私は中小企業に目を向けるのは非常に大事だと思imas。た

だ中小企業といっても政府の基準では300人以下となっているのですが、他にも中小企業の基準はたくさんあります。

それからいくと、いちばん緩やかといいますか、わかりやすいのが日本の企業は99パーセントが中小企業というデータです。働く人の人数でいくと70パーセントが中小企業です。この場合の、中小企業とは、従業員が50人以下という条件なのです。私はこれが一番現実的だと思います。つまり熊本の実態で考えたときには、従業員が5人、10人、20人以下という企業が多いのです。そこでの浸透をみないと、何かズレが生じてくる。失礼な言い方になるかもしれませんが、銀行や百貨店など大きなところでのワーク・ライフ・バランスと、5～20人規模の企業におけるワーク・ライフ・バランスでは、根本的に違うと思います。ストレートに言えば、余裕のあるところだけがワーク・ライフ・バランスをやるのではなく、何もかもぎりぎりであるけれどもやりたいとか、やらなければいけないといった目線の置き方をすることで、対策が変わってくるかと思います。

とにかく、身近にある5人、10人、20人規模のところでは、どうすれば（ワーク・ライフ・バランスの実現が）できるのだろうかということ。ですから、こういった冊子（情報紙はあもにい78号）にも、ぜひそういうところを意図的に取り上げていただきたい。大きい企業がやっていますと聞くと、いいなあ、羨ましいなどはなるのですが、自分のところへ応用となるとなかなか出来ない。これならうちでも出来るな、と思えるような企業の紹介を意図的に取り上げていただきたい。目立たないところを取って目立たせる手法は大事なかなと思います。

ついでに言わせていただきますと、これまでの男女共同参画というと、女性に視点をあてる時にスーパー・ウーマンというか、非常に能力が高くてどんな条件であろうとやっていたりするような人たち、そんな方々を紹介している。リーダーとして引っ張っていただくためには、それはそれで大事なことです。一方では普通の能力で普通の条件の人が、普通に仕事をしているのだけれど、会社を辞めなくて済み、子育てもできる—そういう普通の人が普通にやっていたり男女共同参画。この辺に焦点をあてないといけない。スーパー・ウーマン頼りだと、あの人だからできる、というところで終わってしまう。この辺にそろそろシフトしないと、男女共同参画の浸透はなかなか難しいと思います。

もうひとつは、先ほどもありましたが、企業における子育て中の女性が安心して働くことのできる環境の整備。これは確かに大切です。出生率との関係もありますし。その上でもうひとつ目を向けたいたいの、地域における男女共同参画です。先週、自治会長の研修会に行きました。テーマは自治会の運営のあり方で、男女共同参画ではありませんでしたが、恐らく自治会長の皆さんに、男女共同参画が自分たちの大きな課題のひとつだという意識はあまりないと思います。でも、これからは大事になってくるかと思っています。例えば、自治会長に

占める女性の割合は極めて低く、市全体で約6パーセントぐらいですね。この辺も併せて高めていかないといけない。そういう気運づくりを地域でも高めていただきたいですね。将来、例えば自治会長に占める女性の割合が熊本市は全国に比べて高いとか、そういった発信ができるようになればいい。男女共同参画の土壌として、地域の意識を高める必要がある。その場合、自治会長の割合などが分かりやすい指標かなと思います。

(八幡会長)

はい、ありがとうございます。今、3点ほど貴重なご意見を頂戴したかと思いますが、お話をお聴きしながら思いましたけれども、まずは今回の女性活躍推進法で301人以上の企業には義務が課せられたけれども、それ以下の、比較的規模の小さいところへの対応をどうするのか、ということがあったかと思いますが、10年前に次世代法という法律が実施されたときも、当面は人数の多い企業に義務が課せられ、それが段階的に引き下げられて、今は101人以上に義務がかかっている、というように引き下げられ、おそらくこの法律もそういう段階を辿るのではないか、と思うんですけども、そういう将来予測も踏まえて、今の段階で300人以下の事業所等を対象にテコ入れを行っていく、というのも一つ有効な手法かなと思っているところです。

それから、ご参考までに、こちらの事業についての27年度の真ん中あたりのところで、子育て優良企業に関する認定表彰制度ということがありまして、こちらは子ども支援課で力を入れて取り組んでおられるのですが、焦点化しているのは、主に100人以下の非常に規模の小さい事業所で、いかに女性が働きやすい環境整備が整っているのか、そのあたりの底上げをターゲットにする取り組みに、今取り組んでおられるところかと思うんですが、残念ながらまだ結果が出ていないところなので、またこの結果につきましては、次回この会でも取り上げさせていただければと思うんですが。ちょっと取り組みの概要につきましては、差し障りのない範囲でご披露いただければと思いますが、よろしく願いいたします。

(子ども支援課)

子ども支援課でございます。もともと、この子育て優良企業の表彰という制度につきましては、熊本県、熊本市の少子化対策、あるいは子育て支援策ということで始めたものでございます。皆様方、女性のM字カーブをご存知かと思いますが、妊娠適齢期の女性の方々はどうしても就業率が低くなってしまいます。出産を機に辞めざるを得ないような状況があります。

一方で、熊本市、熊本県の所得状況を見てみますと、全国的にかなり低い水準にあるということで、夫婦共働きでないとなかなか子育てができないような状況になっているということ、女性が働きやすい、子どもを出産しても続けられるような職場環境を整備していただくという意味合いから、今回のこの子育て

て優良企業の表彰制度を始めたところでございます。各企業様、10人以上の企業、熊本市内に全体で4,476社に発送をしております。そのうち、回答をいただきましたのは1,404社で、約3割程度から回答をいただいたところですが、例えば、育児休業あるいは産前産後休暇制度等を就業規則にきちんと謳っているか。あるいは、そういった産前休暇、産後休暇等について、労働基準法上では有給無給の規定はございませんが、それを有給化しているか、あるいは退職期間を延ばしているか、といった、独自の取り組みですね、そういった取り組みを行っているか等を調査しております。まだ集計中でございますので、確定的なことは申し上げられないのですが、熊本市内の企業の課題として分かったことをいくつかご紹介させていただきますと、例えばですね、実態をまだ把握していらっしゃらない企業が大変多いというのがよく分かりました。例えば、育児休業取得対象者の把握をなさっていらっしゃいますか、というような質問に関しまして、「分からない」あるいは「無回答」というような回答が、企業の規模に関わらず33%ございました。私どもの方では、50人以下を小企業、100人以下を中企業、101人以上を大企業というふうに分けて整理をしているところですが、大企業におきましても22%ほどが把握していないと。それから、小企業においては約40%程度が把握していないというようなことでもございました。これは、一人当たりの年間の平均の残業時間等についても同じことが言えます。まずはそういった把握をしていただくことが大事なのではないかなというふうに考えております。最終的には、こういった回答結果に点数を付けさせていただいて、優良企業上位3社程度を企業規模ごとに表彰させていただくことで、企業としてのイメージアップにもつながっていくと思いますし、事業主さんの子育て環境の整備というインセンティブにもつながると思います、今回の事業を取り組んでいるところでございます。事業紹介については以上でございます。

(八幡会長)

ありがとうございます。国の次世代法とはまた異なる視点で、こうした子育てしやすい企業環境の充実ということにつながれば、と思っているところなんですけれども。はい、ありがとうございます。

それから、ただ今、区というか、まちづくりにおける取り組みについてということでもご意見を頂戴いたしました。何か区政関係で取り組み状況等をお話しただけの方、今日はいかがでしょう。お願いいたします。

(区政推進課)

そうですね、やはり区のまちづくりあたりでも取り組んでいかなければいけない状態だと思っております。ただ、今後に向けても具体的にはまだ、これこれをとということでは、ちょっと今日は申し上げられないので、今後、意識してそういったところで取り組んで参りたいと思っております。

(生涯学習推進課)

生涯学習推進課でございます。直接、区とは関係ございませんけれども、各公民館を私ども所管しております。その中で、生涯学習指針という学習の指針を熊本市で持っています。その中で、現代的課題について主催講座でやっていくという中で、男女共同の推進というところの視点から各公民館で、主催講座、自主講座、貸し館という分類になるんですけれども、主催講座というのがありまして、その中で男女共同参画の取り組みを実施していくというのがあります。ただし、公民館も主催講座というのが10コマくらいしか取れなくて、自主講座というのが、講座生が終了された方々で団体を作られて、自主的に運営する講座で、そちらの方に大分シフトさせていただいている関係上、主催講座のコマが少ない状況です。公民館の中でも地域課題をどういった形でしておくか、というところで、住民の方々から意見を頂いたり、あとはうちの方に社会教育主事がおりますので、その中で企画事業として取り組んでいく、という形で進めさせていただいているものでございます。ただし、地域地域で課題が違うことがありますので、必ずしも男女共同の推進に係る講座をやっているかと言えば、やっていないところもある、というところでございます。以上でございます。

(八幡会長)

はい、ありがとうございます。公民館の事業の中でもこういった男女共同参画を推進するという事業も拡がりつつあるということですのでよろしいでしょうか。ありがとうございます。

他の委員の方からどなたか他にご意見頂戴できませんでしょうか。では、今日、発言いただいている寺崎委員いかがでしょうか。

(寺崎委員)

一つお聴きしたいのが、平成27年度の真ん中くらいですね、企業向けワークショップの実施、1～2月実施予定とありますけれども、結構期日が近づいているので、もし何か具体案とかあればお聴きしたいなと思っていますけれども。

(八幡会長)

はい、ありがとうございます。いかかでしょうか。

(事務局)

10月9日に企業向けのワーク・ライフ・バランス推進のセミナーを行ったところでございますが、なかなか人数、参加者が少なかったというのが残念でならないんですが、それは今後の課題ということで、いかに啓発の部分を、周知をやっていくかというのは必要課題と思っています。

それを踏まえまして、今後、企業向けのワークショップですけれども、昨年度、企業意識の実態調査を行った際に、その概要版を見ていただくとお分かりかと思っておりますけれども、「知らない」と、認識がとても低かったということ

今回、ワーク・ライフ・バランス推進のセミナーを行ったのですが、やはり、そういったセミナーに参加できる方というのも限られておまして、いかに詳しい内容を小さくやる、という形の方がいいのかなと思ひまして、先ほど越地委員からもお話がありましたように、いかに中小企業の方がどういった取り組みをやりながら企業の向上に繋がっているか、ということも踏まえまして、昨年度の企業意識・実態調査の中で、ご意見の中にいろいろそういった行政のセミナーですとか、行事、イベントに関して、ぜひ参加をさせていただきたいという企業さんもいらっしゃると思ひまして、取り組みをやっている企業さんと、進んでいない企業さんとをマッチングさせようと考えております。なかなか厳しいとは思ひてはおりますものの、こちらから実際に声掛けを致しまして、参加をさせていただこうと考えております。それは、企業実態調査の中身を精査しなくてはいけないところですが、現在、それをやっているところにして、実際、全く進んでいない企業さんというのを抽出させていただきまして、実際声をかけて参加を促しまして、ワークショップを行いたいと考えております。それをきっかけに、進んでいる企業さんの取り組みの内容を、進んでいない企業さんの方に取り入れて、取り組んでいただければという狙いではございますけれども、これが1回きりになってしまうので、今後も継続できたらと考えているところでございます。

(八幡会長)

はい、ありがとうございます。寺崎委員の、日本一幸せな従業員をつくる、という映画上映企画に参加させていただいて、とてもハッピーな気持ちにさせていただいたんですけれども、先ほどのスライドの中でも、表彰を受けたパパの読み聞かせ隊の活動など、いろいろ男性の立場でご活躍中かと思ひますが、何かこういうふうな企画があればと、というようなご提案などもありましたらご意見を頂戴したいと思うのですけれども、いかがでしょうか。

(寺崎委員)

この前、私、日本一幸せな従業員をつくる、という映画の上映会をしたんですけれども、その会社は本当に働く人全てが幸せになるような会社づくりをしていまして、その当時の総支配人だった人の講演会もやったんですけれども、その人の考え方というのは、すごく素晴らしいので、本当に広めていきたいなと思ひていますので、そういった方を呼んで参考にしていただくのが一番いいのかなと思ひます。それで、その人を呼ぶとなるといろいろ大変ですけど、映画自体はどこでもできるので、ぜひ、その映画も広まれば良いと思ひています。それで、先ほどもありましたけど、あまり男女共同参画とか子育てとか積極的じゃない会社というのは、そもそもそういう考え方がないので、やっぱりそういったところを無理やり引っ張ってきてマッチングしていく、というのはいいのかなと思ひています。それと、子育てとかについて言えば、例えば、育児休暇とかをした主婦の方が再就職をしたいときに、

こういう企業だったら働きやすいんだよ、というのが分かればいいかなと思いますね。それで、例えば、このクマモトウーマンの冊子とかあるので、そういった方がこういうのを見ればこの会社は働きやすそうだな、というのは分かると思いますけれども、やはり熊本市とか、はあもにいさんとかが一体となって、例えば、こういう積極的な企業を紹介できるとかですね、そういうのがあれば企業側にとってもメリットがあるし、働きたい女性の方にとってもメリットがあるのかなと思いますので、そういったこともできれば良いと思います。

(八幡会長)

はい、ありがとうございます。はい、花野委員お願いいたします。

(花野委員)

本当にそういう情報が載っている冊子なんていうのができればいいなと私も思うのですがけれども、先ほど越地委員から最初、ここで取り上げられている企業が、やはり大企業が多い、そういう取り組みが余裕のある企業がまず目に付くというのがあったんですけれども、先ほどの市の方も、アンケートを今、取り始めて、中小企業、小さな企業に関しては、実態さえ把握していないところが多いという結果が見えてきた、ということは、やはり市の方から出向いて行って、小さな会社のところに啓発をすとか、そういった小さな企業の実態を把握していくという、いわゆる情報をどう集めるか、というところが非常に重要なんじゃないかな、と思います。その情報が集まらない限りは、ここにそういった企業が、どんな企業があるのかというものを載せることはまずできませんし、私も編集員で関わっているのですが、じゃあ実際どこが、どのような取り組みをしているのかといっても、なかなか情報が集まってきていませんので、市からの情報に頼らざるを得ませんし、自分の身の回りで知っている企業のことぐらいしか分からないというのもありますので、情報をどうやって集めていくのか、実態をどうやって把握していくのかというところにこれからちょっと力を注いでいただいて、そういったものがいろんな方の目に見える形のものにつながって、女性も働き続けることができるようになればいいな、というふうには思いました。皆さんがお話していることと全て関連しているな、と思って聴いておりました。

(八幡会長)

はい、ありがとうございます。こちらのはあもにいですね、通常のはあもにいはまたちょっと違う表紙の雰囲気、斬新な。編集されるのもいろいろご苦労もありがとうございましたと思うのですが、今、言われた中小企業といますか、規模の小さい企業さんの情報などにつきましてはどちらで把握をされていると理解したらよろしいのでしょうか。

(事務局)

私どもも、なかなか企業の情報はとれなくて、例えば、くるみんを取得さ

れているところとか、そういった企業というのも20社くらいしか熊本県はなくて、それくらいですし、大きな企業さんだと、こういった取り組みをしましたということで、新聞などのメディアに取り上げられたりとか、そういうところで私たちも知ったりする部分もありまして、なかなか企業さんとの情報のやり取りというのもあまりなく、できればそういった部分で情報を収集できたなら、とは考えておりますけれども、企業といいますと、産業政策課の方で、情報がどれだけあるか分かりませんが、話しを聴かせていただきます。

(産業政策課)

産業政策課です。女性の活躍できる社会について、私どもが関連しているのは、雇用の部分になりますが、女性が働きやすい環境の整備が全国の動きを見ていると現実的に始まっているのかな、と感じております。

熊本でも、いろいろな企業の人事部とか総務の方ですとか、労働局の方とか、いろいろなところでお話しをお聞きしますけれども、今は子どもさんが少ないという時代、学生がものすごく少ない時代ですので、企業としてもどう人材を確保していくかということが重要になってきているようです。今までとにかく東京に取られていた要因としては、給料が一番課題があったという話しをずっと聞いてきた訳ですけれども、ここ数年、いろんな方々がおっしゃるのは、東京の企業の方たちは、女性をとにかく大事にすると、そこを売ってくるようです。実際、就活をされる学生さんがどういう評価をするかというのは、大学の先輩たちからの情報が一番あてになる、というふうなところがあるそうございまして、労働局とも話しをするのですけれども、女性を大事にする企業でないと人が集まらなると、実際そういうふう感じていらっしゃるところが今、始まってきているようです。それで企業向けのセミナーが本当に大事かと思えます。色々ご意見がありましたとおり、行政が率先してするということはもちろんでございまして、もう既に採用活動をされていらっしゃる人事部さん、総務部さんたちは気付いていらっしゃるところでございまして、それをどう伝えていただけるのか、その辺りなのかなと感じております。

(八幡会長)

ありがとうございます。雇用を確保するだけではなくて、女性の働きやすい環境づくりもセットで、とりわけ規模の小さい企業さんに向けても積極的な働きかけというようなこともこれから考えられていくという理解をさせていただいてよろしいでしょうか。ありがとうございました。

(八幡会長)

ありがとうございます。雇用を確保するだけではなくて、女性の働きやすい環境づくりもセットで、とりわけ規模の小さい企業さんに向けても積極的な働きかけというようなこともこれから考えられていくという理解をさせていただいてよろしいでしょうか。ありがとうございました。



(越地委員)

先ほどのアンケートは4,000社、もう終わったのですね。回答は3分の1くらいでしたかね。アンケートというのは、何か大づかみするときには不可欠な調査方法ですよね。ただ怖いのは、回答が返ってこない企業が7割としたときに、その7割がつかめないわけです。大方、関心の高いところが答えるというのが一般的だと思います。端から見ない、あるいは面倒だ、そういうところの実態がつかみにくいのが、アンケートに潜んでいる落とし穴です。

そこで、中小企業という“中”の言葉を抜いて、ここでは敢えて小企業と言いますが、返ってきた3割のアンケートの中に小企業は少ないのではないか、という気がするのです。これは見ていませんから分かりませんが、予感です。

企業の規模別に何割戻ってきた、という統計も出ると思うのですが、私の勝手な推測では、規模の小さいところほど回収率は低いのではないかという気がします。では、そこをどう把握するのかという問題です。答えなかったから仕方ない、というのが普通のやり方ですよね。アンケートのルールとすれば、そこまででしょう。ただ、どうしても掴みたいときに何か方法はないのかな、とも思います。例えば、邪道かもしれませんが、来なかったところにもう1回案内をかけるとか。非常に大事にしたいと思っていますので、よろしかったらもう一度ご検討願えませんか、とするやり方。あるいは、小企業だけに絞って第二弾のアンケートを、やや設問を変えた形でやるとか。そういうしつこさみたいなものもある程度ないと、一応アンケートは取りました、これで務めは果たしました、と一種の帳面消し的になってしまっては寂しい。実態を本当に把握するアンケートに、果たしてなっているかという問題。なっていないとすればどうすればいいのかも検討してほしいと思います。

(八幡会長)

ありがとうございます。この企業アンケート、これから毎年継続的に実施されていくということです。その時に、1回目回答があがってこなかったところにも積極的に働きかけていただいて、できるだけ実態を正確に把握するように努めていただくようお願いをしたいと思います。ありがとうございました。

次に、山田委員お願い致します。

(山田委員)

女性が働きやすい環境整備ということで、学校における放課後子ども教室、児童育成クラブですね。これが大きなウェイトを占めてくると思います。このアンケートのご意見の中にも、学童保育の延長、小学校6年生までと、それから時間延長を午後7時まで行っていただきたいというものがあがっています。現在、長期休業中につきましては朝8時から預かるというふうに変更されました。夕方は6時までです。それから、国として年齢要件が廃止されま

して、3年生までだったところが6年生まで預かることができるとなりました。しかしながら、熊本市の場合は、設置要件、子ども一人当たりの施設の設備が1.6㎡必要、占有の面積が1.125㎡必要という要件を満たせない、あまりに（児童が）多すぎて満たせない育成クラブが多く、小規模で設置要件にゆとりのある児童育成クラブで、順次増やしていくという取り組みが行われています。さらに、指導員の確保が難しいという課題もあります。もう一つは、学校現場として思いますのは、長時間預けられる子ども達の心の問題です。働く側にとってはたくさん預けた方がいい、長く預かってもらいたい。しかしながら、長時間、長期休業中も朝早くから遅くまで、児童育成クラブに行くという子どもたちにとりましては、そこでどのようなケアをして、心豊かに過ごすか、ということにも着目したい点です。次の世代をつくる子どもたちですので、大きな要件になってくると思います。その面からも、指導員の方々の研修を充実させて、発達障害の傾向をもつ児童への適切な対応の仕方や児童のメンタルヘルスへの対応、豊かな活動の設定などの力を育てていく、資質向上といったところが大きな要素になってくると思います。学校敷地内にほとんどが設置されているので、校長が育成クラブの委員長ということも兼ねておりますけれども、担当課としては青少年育成課でございます。できれば担当課としてそういったところもご意見あればお伺いしたいと思いますし、これからを担う子どもたちの育成という視点から、今後ことについても考えていただきたいと思います。

(八幡会長)

ありがとうございます。小学校の放課後の児童育成クラブに関するご質問等をいただきましたが、こちらは青少年育成課さんお願いします。

(事務局)

すみません、青少年育成課は今回出席をしておりません。

(八幡会長)

何かそのあたりについても検討を行っている部署がお有りだと耳にはしておりますが。

(子ども支援課)

子ども支援課です。青少年育成課長が出席しておりませんので、代わりにご説明します。新子ども・子育て支援法に基づきまして、事業計画を5年間、27年度から31年度までの計画を昨年度策定したところでございます。その中で、児童育成クラブにつきましても、正確なきっちりとした数値目標を示せなかったのですが、できる限り事業を拡大して預かれる児童数を増やしていきたいというような計画をつくっているところでございます。

(八幡会長)

ありがとうございました。詳細に関しましては青少年育成課さんの方からですね。ありがとうございました。

(加島委員)

経営者協会という立場でお話しをさせていただきます。経営者協会としまして、先ほどもお話しありましたように、M字カーブをとにかく真ん中を上げていこうということでやっておりまして、去年から今年にかけてかなり意識は変わってきています。ただし、私どもの会員さんは、極端に小さいところというのはあまりなく、30人から40人くらいのところが多いのですが、どうにか対策をしていかななくてはいけない。人を熊本に引き留めるということに関しては、女性をつなぎ留めるといふ、そういうことがないといけないという危機感はかなり出てきています。今、熊本の学生さんたちが外に出て行くというものが非常に、地方どこも多いですけれども、熊本は特に多いところがありますので、やはり企業も女性をうまくつなぎ留めてということでやっております。その中で、子育て中の方たち、いわゆる保育の問題とかでございまして、今、小規模保育園が50数校できていると聞いているのですが、本来、保育園さんと小規模保育園さん連携しながら、3歳未満児までを小規模保育園で預かるということになって、その後は保育園にお願いするということになっているのですけれども、私が聞く限りでは、保育園連盟さんあたりとの連携があまりうまくやっていないという話も聞きましたので、その辺をうまくできれば、待機児童も減っていくのではないかと考えております。

(八幡会長)

はい、ありがとうございます。今の課題をご指摘いただいたと、こうした問題への対応もお願いしたいということでよろしいでしょうか。ありがとうございます。

そろそろ時間が迫って参りましたけれども、他にご意見等はございませんでしょうか。ないようでしたら、最後に副会長をされております澤田委員からまとめや全体に関するご意見を頂戴したいと思います。よろしくお願いたします。

(澤田委員)

はい、澤田でございます。本日、委員の皆様方のご意見を非常に興味深く拝聴いたしまして、私も勉強させていただいたなというところでございます。

本日のお話をお伺いしながら考えていたのですけれども、男女共同参画というものを進めていく上で気付いた点、2点ほど述べさせていただきます。

まずは、企業の経営者の方の話ですけれども、ワーク・ライフ・バランスに限らず、企業で男女共同参画をより一層進めていく、組織内でより一層進めていくためには、率先垂範といいますか、やはり経営者側の意識が非常に重要だなと感じたところでございます。皆さん、橋下徹さんという方、当然ご存知かと思うのですけれども、ちょっと昔の話をいたしますと、橋下徹さんがまだ大阪府の知事だったとき、当時、他の県の知事で、広島県知事だっ

たのですけれども、育児休業を取る方がいらっしやいました。これに橋下さんは咬みつかれまして、職務の重大さが分かっていない、民間ではそんなことはとても通用しない、そういうような批判を行われたことがあったんです。

もちろん、その広島県知事の方も反論はされたわけですが、この当時、橋下知事の発言に対しておそらく共感された方も多かったのではないかなと思うんですね。ところが、これは橋下知事にとっては政治家としての在り方とか、そういう意識の持ち方について論じたつもりだったのでしょうけど、その時に明確に大阪府の職員に対して、特に、大阪府の男性職員に対して、お前たちは育児休業を取ってはいけない、と明確にメッセージを送ってしまったわけです。「上が口走れば下は走る」という言葉がありますけれども、やはりトップがそういうメッセージを送ると、もうそれ以降大阪府の男性職員は、取りたくてもたぶん上司が許してくれないですよ、トップがそういう発言をするのであれば。そういうふうになってしまうわけですね。ですから、上司の方々は、男女共同参画を進めるということについては、オーバーアクションなくらいメッセージを送ってちょうどいいくらいだと思います。率先垂範ということですね。クールビズの話もありましたが、社長がネクタイを外さなければ部長が外せない。部長が外さなければ課長は外せないですし、課長が外さないならば課員は全員外せない、という形になってしまいます。やはりトップの方の意識、特に社員さんの目に直接触れる課長さんとか部長さんとか、そういう方々の管理職の方の意識の改革、そしてそれをオーバーアクションなくらい示すこと、というのが非常に重要ではないかなと感じたところでございます。

あとは逆に、働く側の立場の話をいたしますと、女性の社会進出ということで、リーダー的な役割を務める女性の数を、もっと割合を増やさなければいけないという話がございます、これも越地委員からお話しがありました、スーパー・ウーマンみたいな方が、今、管理職とか、そういうところで輝かれていますけれども、スーパー・ウーマンみたいな方ではなく、普通の方ですね。男性でもいらっしやいますね、エリート社員のような方もいらっしやいますけれども、そうではない、普通の社員の方が実際は大半を占めておられて、普通の社員の方も年を経るごとに経験を積まれて管理職とかになられていく。それで、管理職になった後、女性の方々についてなんですけれども、今はどちらかというところでも女性の方々、男性も含めて、自己実現という話を教えるわけですね。自己実現をしましょう、と。それで意識を高めて、熱意を持って取り組んでいく方も多いのですが、おそらく管理職になると、自己実現ではなくて、他己実現といいますか、自分を実現するよりも、むしろ他の人たちの能力をどんどん引き出す、そういう能力も非常に重要になってくる。男性社員の場合は、ロールモデルが周りにいっぱいいます、普通の社員の方でロールモデルになる方がいっぱいいらっしやるのですけれども、女性の場合、まだ自己実現のところまでは行っているのですけれども、他己実現のところまでどのくらい行っ

ているのか、という気がいたしまして、リーダーとして務めるためには、他者の能力をどんどん引き出していく、他者を自己実現させていくことが非常に重要になってくる。これはこれからの人材育成の課題かなと、そういうふうを感じたところでございます。

以上、すみません、ちょっと長くなりましたが、意見述べさせていただきました。

(八幡会長)

ありがとうございます。今のお話を聴いていただいただけで、この会議に来て良かったなと思っていただいた方も多かったのではないかと思います。ありがとうございます。

ということで、全ての議事を終わらせていただきたいと思います。澤田委員ありがとうございます。

## ■その他

(八幡会長)

それでは、次第の3にその他とありますけれども、何かございませんか。

(事務局)

今回の参画会議でございますけれども、来年2月ごろの開催ということで考えておりますので、日程が決まりましたら速やかにご連絡をさせていただきますと存じます。ご協力をよろしくお願いいたします。

(八幡会長)

他に何かございませんか。

(人事課)

人事課でございます。今回の議事ではないのですが、前回の議論の中で、澤田副会長から、本市の昇任試験の中で、管理職の平均年齢というお尋ねについて、改めて補足をさせていただきます。

内訳で申しますと、課長級、次長級、局長級の3つの級で申し上げます。課長級が53歳、次長級が56歳、それから局長級が57歳となっております。これはいずれも事務系の職員を対象にしておりまして、消防局、水道局、交通局を除くものでございます。なお、小数点以下は四捨五入をしておりますのでよろしくお願いいたします。

(八幡会長)

よろしいでしょうか。他に何もなければ本日の議事はこれで終了いたします。スムーズな議事の進行にご協力いただき、ありがとうございました。