

## 平成28年度第1回くまもと市男女共同参画会議 会議録

- 1 日 時 平成28年10月5日(水) 午前10時～12時
- 2 場 所 熊本市役所議会棟 議運・理事会室
- 3 出席委員8名(五十音順、敬称略)  
浅井 弘美、越地 真一郎、澤田 道夫(副会長)、谷 和彦、寺崎 拓、本田 幸恵、宮崎 佳子、八幡(谷口) 彩子(会長)
- 4 傍聴者 無し
- 5 会議次第
  - (1) 開会
  - (2) 委嘱状交付
  - (3) 市民局長挨拶
  - (4) 議事
    - 1) 熊本市職業生活における女性活躍推進計画(仮称)(案)について
    - 2) その他
  - (5) 閉会
- 6 会議録 以下のとおり

■議事1 熊本市職業生活における女性活躍推進計画(仮称)(案)について  
事務局より説明

(八幡会長)

多くの資料を使いながら、ご説明をしていただきました。

おそらく、ある程度の予習をして来ていただいたと思いますので、本日の資料の中で、新たに配布されたものもあったかと思いますが、色々わかりにくいものなどは後程ご質問等を頂戴できたらと思います。

審議を求められているのは、資料2の内容ですので、この内容でよろしいかということで、進めて参りたいと思います。

それでは、少しずつ確認しながら、内容をみていきたいと思います。

まず、こちらの資料2-1の1ページの「計画策定の背景」とありますが、ここに書かれている内容について、何かお気づきの点はございませんでしょうか。

熊本市の場合は、熊本市版の職業生活における部分が入って、女性活躍推進計画となっているようですが、この当たりの名称についていかがでしょうか？  
(越地委員)

熊本市職業生活 6 文字から 7 文字が一緒になっているから、違和感を覚える。熊本市の後に（カッコ）して、「職業生活における・・・」それは、最低限分ける必要がありますね。熊本市の計画書を代弁するところなると思います。

本当は、もっと全体を柔らかくしてもいいと思いますが、要は、中身の問題なので、私は、タイトルは最小限のメッセージとしていいと思う。

とりあえずは、熊本市の次の「」（カッコ）で職業生活計画のところで綴じる。そうすると、その辺りの違和感が少しは変わると思います。

(八幡会長)

はい、ありがとうございます。

県の計画書の名称も「職業生活における」の部分がないようですね。

(越地委員)

今のところ言えば、「職業生活における」という言葉をどう考えるかという点、いわゆる絞り込んだ形ですよね。

女性活躍推進計画というのは、「職業生活における」ということで、絞り込んだ形の計画、そこに、特色があるんだと明確な意図があればよいということになれば、不要というところもありますね。

(八幡会長)

ありがとうございます。

他の委員の方、いかがでしょうか？

(谷委員)

この計画方針などで、熊本市の地域事情というのは盛り込まれているのでしょうか。熊本市内でも人口が減っている地域とそうでない地域、高齢化が進んでいる地域とそうでない地域があり、それぞれ背景も違うところがあると思われれますが。

(八幡会長)

ありがとうございます。いかがでしょう。

(事務局)

基本計画書には施策が 19 あり、その中で地域における男女共同参画の推進と位置づけております。

また、様々な分野で活躍している女性を女性人材リストとして集めております。

いくつかあげさせて頂いている所がありますが、地域の特色においては、校区の協議会、自治会、PTA といった活動の中で、意思決定を行なうなど、女

性活躍促進の取り組みに書かれているところでもあります。

そういった意味で、各区におけるそれぞれの取り組みも違いますし、色々な特色も人々もそれぞれ違いますし、どの方々が地域活動に参加されるかという部分においても違います。

そういったところで、熊本市としましては、地域における女性活躍推進をそれぞれ促していくところです。

(八幡会長)

よろしいでしょうか？

おそらく、国と県とでは、それぞれ役割分担の違いがあると思います。

(浅井委員)

今、地域性という話題があがっておりますが、熊本市がどのような社会を作っていくのかという延長上にこれがあるのかなと捉えた時に、4ページにやすらぎのある社会を目指すという目標・指標があるわけですね。

それを考えましたら、職業生活におけるという言葉が必要であるのかどうか、ワーク・ライフ・バランスをしていく上での、やすらぎという意味かもしれませんが。女性活躍推進計画は、言葉として法律の中にありますので。

(八幡会長)

はい、ありがとうございます。

(澤田委員)

確認でございますが、今日ここで配られた、女性の職業生活における活躍推進に関する法律（女性活躍推進法）の概要、その中の3番目に女性活躍推進計画書の策定がありますが、今回の計画案はこの部分に当てはまるということによろしいですね。

この計画案の策定によりますと、法律としては、市区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を策定しなさいという事で、おそらく、職業生活における女性活躍推進という文言が、入っていると感じます。

逆に職業生活における女性活躍推進を少し絞り込んで、基本計画の中でも青く色づけした3～11番だけが「職業生活における」という部分の対象として、抜き出してあるなという風に思っていた訳です。

「職業生活における」というところが、無くても良いのかなと思っているんですけど、これを無くしてしまうと、この3～11番だけでなく基本計画の全部が対象となる訳で、どちらを選ぶか、法律の趣旨としては職業に絞って特化して書きなさいという話なのか、この辺りの感触がよくわからないわけです。

(事務局)

澤田委員のおっしゃったように、すでに基本計画を作っております中で、今回、基本計画より抜粋するといった形でお話を進めさせて頂いております。

今回、現政権になりましてから、女性が活躍する社会、もちろん女性だけじゃなく男性も活躍するのが本来の姿ですが、今の社会の中では女性管理職比率など、やはり、子育て等との両立などの事情でなかなか上がっていかない。

そのような色々な弊害を取り払い支援をしながら、女性が活躍できるような社会を目指してこれまで進んできています。

澤田委員がおっしゃったように、「職業生活における」という部分で、青色で網掛けした3～11番をお話しさせていただいております。

計画を策定してから現在まで、すでに取り組んできておりますので、改めて、根本的に変えるのではなく、あくまで基本計画をベースとして抜粋し、特化したということでまとめさせて頂いたところです。

(八幡会長)

ありがとうございます。

計画の背景に関する部分は、再度ご検討お願いしたいと思います。

それでは、「計画の策定の方向性」の2番目ですね。

1ページあたりについて何かご質問等は、ございませんでしょうか。

(本田委員)

1番の計画策定の中に「迅速かつ重点的に」とあります。

1ページから、策定してありますが、その中に、何を迅速・重点的に取り組み、どれを優先しているのか、策定の方向性としては、分かりにくいと感じました。

例えば、先程、市役所の中でもワーク・ライフ・バランスという言葉を知らない職員が40%もいたということが挙げられます。

まずは知ってもらうための努力をするのか、どこにスピード感をもって行うのか、内容については数年かけても重点的に行っていくとか、そこを少し分かりやすくしたほうが良いのかなと思いました。

(事務局)

以前、基本計画の中間見直しをおこなった際、市役所内における男女共同参画を進めていくということになり、市役所内でアンケートを取ったところです。

ワーク・ライフ・バランスという言葉を知らないことは、誠にお恥ずかしい話ですが、役所に周知を図るため、早速、職員研修を行いました。

まずは、係長級の職員で行い、そこでも改めて「知らなかった」という意見がございました。

昨年度は管理職にも研修を行いまして、働き方の改革をしていくことがなぜ必要なのか、また仕事と子育て、介護、家庭生活との両立の重要性等について研修を行ったところであります。

まずは、こういった職業生活における女性の活躍推進におけるものを作成す

るに当たり、今までも、基本計画の中での取り組みを行ってきたところでございますが、今回、職業生活として特化した部分でもございますので、企業向けに行政としても、取り組むべきところであり、昨年度から女性活躍推進事業という形で、ワーク・ライフ・バランスの研修を行い、また、今年度も女性活躍推進事業という形で、企業に対してアドバイザー派遣を行ったり、ワーク・ライフ・バランスを知っていただきながら、また働く女性に対してはセミナーなども予定しているところでございます。

さらには先日、働く女性の方々を対象に大交流会を実施いたしました。

その交流を進めていく中で、働き方を変えながら、どういった女性が登用していけるのか、そういったところも、交流しセミナーを行ったところでございます。

そういった意味で外部に対しても、企業に対しても、ワーク・ライフ・バランスに対して取り組みを行っていくという部分で、今回の職業生活における女性活躍推進というものを作成しているところでございます。

(八幡会長)

少し重点的に取り組むという所の柱をもっと明確にすべきだというご意見ですが？

(事務局)

今回、基本計画のなかの3～11を特化してやっていく部分ではございますので、柱というものは、特別設けておりませんが、基本計画の中のグラフを見て頂きますと、お分かりと思いますが、このブルーの所ですね。

この部分が特化した部分でして、柱といいますと、下の方で方向性のところの中で、やすらぎのある社会の中で3～11という部分で位置づけるという形でございますので、ここを重点的にやっていくという部分になります。

これに対して新たに柱を設けるということは今回はありません。

(八幡会長)

よろしいでしょうか？

熊本市の男女共同参画基本計画では16の施策の中で3つの柱は立てておられるのですね。

働く場における女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランス推進、子育て・介護・家庭支援を3本柱として、それと対応図で基本計画体系だと思います。

方向としては、この3つだと思うのですが、よろしいでしょうか？

(澤田委員)

1番と2番に関わる部分で、背景と方向性のお話ですが、基本計画を最初に見た時に、誰のための計画なのかがよくわからない。

勘違いして熊本市の職員向けの話かと思って、特定事業主計画と一緒にして

いたんですけども、何故かというところには熊本市民全体として取り組まなければならないのに、訴え方が正直言ってあまりないものから、これを見た熊本市民の方が理解するかが重要で、自分達が企業がこういう事に目配りするか、あまり理解できないと思うのじゃないかと思います。

計画の策定の方向性にも、その1行目の最後あたりは、行政としての計画でありそう書いてあり、そもそも2番のところには市町村計画とあるが、なんの計画を指しているのか、よく分からない。

2番のところを最後まで読んでみると、男女共同参画基本計画の話をしているのか女性活躍推進計画の話か、それもよくわからない。

ですので、もう少し市民の方に対する訴え、熊本市全体でやっていかなければならない、そういうものを全面に打ち出して、背景なり方向性の文言が必要なんじゃないかと思われま。

この計画が誰のためのものか、誰に対して訴えているのか、もう少し1番か2番文章の中にあればいいのかと思います。

(八幡会長)

ありがとうございます。

今ご発言いただきました方向性のところに今一度、加筆をお願いできればと思います。それから、先程からご意見が上がっておりますが、熊本市の基本計画と今回の女性活躍推進計画との関係ですが、2番の計画策定の方向性に男女共同参画計画と一体としてもよいとありますが、熊本市の場合は、施策の3～11を特化して位置づけようとしているわけですが、ワークライフバランスや職場体験などいろんな活躍が含まれており、必ずしも職業生活に無関係というわけではありません。

それから、3つの柱を特化した、重点化した時に、その3～11、それを重要な施策として位置づけることで、趣旨をここに入れるとわかりやすく、両方の関係がよくなるのではないかと、読ませて頂いたところです。

このあたりも含めて、ご検討頂ければありがたいと思います。

他にいかがでしょうか？

このあたりの前触れの部分、よろしいでしょうか。

では、計画期間は、平成29年度～平成30年度、熊本市男女共同参画基本計画の計画期間が平成30年度に終了するタイミングなので、今回は2年間とする。大体、この計画は2年～6年で、女性活躍推進計画の期間は各自治体で設定できると思いますが、今回は2年ということですね。

(事務局)

はい、平成29年度～30年度です。

改めて全体的に見直しをしなければならないので、今の時点では、30年度

という形で提案させていただきます。

(八幡会長)

その後、この女性活躍推進計画はそれ（熊本市男女共同参画基本計画）に合わせて5年ごとに連動して作成していく可能性はある、今回は2年と短くなった分コンパクト、迅速に対応できるというメリットもあるという風に思いますが、この2年という期間でよろしいでしょうか？

それから、続きまして、数値目標として、こちらには、ひとつずつ数値目標を盛り込むということが求められていたかと思いますが、今回、熊本市より、決定された数値目標は、女性の管理職比率、この場合の管理職とは課長級以上のおよび、こちらでも20%以上。

例えば、国の女性の指導的地位にある女性の割合をという場合は30%以上、2020年度までに30%以上というように、数値目標が掲げられていますが、先程も企業調査では、係長級以上は、もう30数%達成しており、すでに高い割合を示しているの、今回の試算としては、てこ入れしていくべきではないかということ、課長級以上の数値ということ、掲げられた、という理解でよろしいでしょうか？

(事務局)

企業意識実態調査18.1%という低い数値でございます。

来年度は、企業意識実態調査を行う予定でございます。

(八幡会長)

2年という計画期間でもありますし、ある程度、達成可能、是非達成して頂きたいと思っております。20%でご異存ございませんでしょうか？

それでは、数値目標も、ご了承頂けたと言う事でいきたいと思っております。

続きまして、「計画の概要」というところは、基本的には、施策の中の3～11を3つの柱に沿って整理されたところと理解をされているところですが、3つの柱で、これに従って整理をするという方法でよろしいでしょうか？

それから、一番大事なものは、熊本市の男女共同参画基本計画で、16ある中で3～11の部分に特化して今回ある女性活躍推進計画に位置づけている、このあたりの方法を、これが一番根幹に関わる内容かと思っておりますが、今回のこのような方法について何か、ご意見・ご質問等ございませんでしょうか？

(越地委員)

今回は、先程からでているように、その中でも職業という視点で絞り込んで立てましようということになれば、その成果を出さなければならない。

絞り込んでということは、国から言われたから一応義務を果たさなければいけない、それを契機に、職業ということで絞り込んで大げさにいうことで徹底的に目を向けて、成果が問われる、ということが一番大事と思っておりますね。

私は、あまり文言ということは気にならないのですが、そのやろうとする、その言葉使いがきれいになっただけで終わるんじゃないかと何をするか何が変わったのか、そこを追求しなくてはいけないと思います。

今回は、期間が2年という短い期間で責任も重いです。

2年間で職業というところにポイントを絞って、何か重点的にやります、と宣言するとすれば、2年後は、何になるのか、成果という点を是非、重々にして、この数値目標ということは、これで問題はありません。

数値目標も実態調査の示している18.1、はたしてこれが実態を反映しているのかというと、また、色々と課題がある。

つまり、回収率というと極めて低いですね、回収したが、この数字である。

大方こうゆうのは、上手くいっていないところは、回答しない。

表面的には、18%であと2%で目標が達する、こういうのは実態とは違うのではないのかと思います。

私は、アンケートを取るときは、いつも厳しくみななければいけないと思っ

ているんですが、大体、回収率2割3割というデータもあります。そういうところにも、目配せしながら成果を出すと、プレッシャーになるかも知れないが、そうしないと、わざわざ絞り込んだ女性の職業という、努力義務なのでやっておかないといけないので、とりあえず、やりましたなんて、ないと思いますが、地方公共団体ですので、当然、反応しなければならないので作りました、でも、基本計画と連動というところをひとつの逃げ道にして、結果は、2年間で変わりませんでしたというのでは、ちょっと寂しいですね。どうぞ、その辺をよろしくお願いしたいと思います。

(八幡会長)

ありがとうございます。

2年間ではありますが、成果に繋ぐ積極的な働きかけ、取り組みを期待しますという、ご要望だったかと思います。よろしく申し上げます。

他にはいかがでしょうか？

(本田委員)

今、おっしゃった事と少し被りますが、数値目標の20%を目指しますとい

いますと、どのような形で数字というものをと考えられましたか？

(事務局)

現状18.1%ですので、やはり30%という高い数値目標でありますので、18を超えるようなところで目標値を設定させていただきました。

(八幡会長)

そのための働きかけとございますか、企業向けの、例えば、啓発セミナーとかございますか。



(事務局)

企業セミナーは例年継続しておこなっておりますし、今年度は企業へのアドバイザー派遣もごさいます。

子ども男女共同参画課としてやれる部分としては、とても狭いものですので、子ども支援課など他課とも連携し、なぜ働き方の見直しが必要なのか等について、啓発を行っていきたいと思っております。

また、今年8月29日には、「働く女性の大交流会」ということで、働いている女性200名程に参加いただき、佐々木かをりさんを講師に女性が職場で輝くということについてご講演をいただきました。

このような意識で、働く女性の意識を変える事、それから、一方で企業さんの方にも研修会をやっていただき、働きかけの具体的に先程、越地委員のおっしゃったように、やはり、何かをやらないと何々を目指しますというだけではなくて、それを、目指すために何をやるか、そして、どのような成果をあげるかということが出てくるとかと思います。

成果が2年で出るとは思いませんが、やっぱり、具体的にやらないと次のステップにならないと思っておりますので、今年は、働く女性という形の分では今年、講演をさせて頂いているところでございまして、今、本田委員からもありましたように、やはり、ここを特化はしたんだけど、この中で何を特化するかも、ひとつの重要なポイントはないかと思っております、そこら辺も併せて検討してください。

(八幡会長)

ありがとうございます。

部長相当職が5.1%から18.1%、これを3倍、伸びたとみるか、まだまだ伸びるとみるか、色んな見方があるんだと思うんですが、確実に伸びている、これを、決して失速させないよう順調に確実に上に増加をさせていくような効果的な働きかけを、是非お願いしたいと思います。

何かこうした働きかけを具体的に、ご提案があればありがたいと思いますが、何かそのあたり、また、次回の会議のときでも、ご提案頂ければありがたいです。

(越地委員)

おそらく、これは、自治体の努力義務とはいえ、相当数作成すると思うんですね。だいたい、掲げる項目は皆、同じだろうと思えます。

その中で、例えば、各自治体の関係が集まって、そちらの特色はなんですかと聞かれたときに、やることは全部一緒なんですよ。

その中で何が熊本らしさ、熊本方式ですか、熊本の目玉ですかと、仮に質問が出た時に、これなんですよ、でるような場面があれば、それが、目玉という

ことになります。

先程からでている言葉でいえば特化です。

熊本らしい、職業生活に関する何とか計画、熊本方式をどこに、どう打ち出すかは、やっぱり、そうすることで若干、薄くなるかもしれませんが、全部、平等にやっ払いこうとすると中途半端になりがちですね。

一点突破は、時によっては効果的で、これだけは一所懸命やっていると思われるものが示されればということがあればいいのですが。

(八幡会長)

そのあたり、見せ方を含めて工夫していただきたいと思います。

他には、いかがでしょうか？

私の方からですね、計画の概要の方から大きく（１・２・３）の内容に従って、それぞれ概要と課題と施策の方向性と具体的な方向性というような形で書かれているんですが、②の施策の方向性のところに出てくるんですが、（１）がやる気のでる社会、（２）と（３）が、やすらぎのある社会とあり、１・２・の項目は違うけれども、すり合わせると、どうしても重複、そういうものが出てくる、そのあたりを読んでいると、スッキリ見えないところもあるかと思いました。

それから、具体的施策の中に書き込まれている項目というのは、男女共同参画基本計画の中からもってこられた内容かと思うんですが、その中には、職業生活以外の例えば、どこまで含めるかなのですけど、地域活動など、そういった内容も含まれているんですが、もし、職業生活に特化するということであれば、そうした視点からみれば、若干内容を修正・訂正を行うというようなこともあるかもしれないと思って見せて頂いたところです。

そのあたり、今一度、ご確認頂けると思いましたのでよろしく願います。

それでは、最後のところに計画の進行管理とそれからスケジュールというところがありますけど、ここについては何かご意見等ありますか？

よろしいでしょうか。

以上、これまで出てきましたご意見を踏まえて、今一度、内容の整理を図って頂いて、方向としては、今回、事務局よりご提案頂いた資料での、この方向で、ご了承頂いたということで、決めさせて頂いてよろしいでしょうか。

ご異論ございませんか。

では、ご了承頂いたということにさせていただきます。

それでは、次の議題ですね。

「その他」ということで、事務局の方から願います。

■議事2 その他について  
事務局より、説明

(八幡会長)

ありがとうございます。

この間の様々な取り組みのご報告でしたけれども、委員の皆様から、折角ですので、ご意見それから質問等を頂戴したいと思いますのですが、いかがでしょうか。

はいお願いします。

(本田委員)

先程、女性活躍18%を目指すということでしたが、頂いた資料の中で市役所の中で女性の管理職の割合が10%以上とする。

現職時の管理職を13%以上にするという資料がありますが、その中で取り組み内容として、やりがいのある職場作りを進めるとなると、今年、特にここをとるところは、どこですか。

(人事課)

人事課でございます。

やりがいのある職場ということで、本年度は、メンター制度の女性の支援という形で進めていくことを計画しておりましたところ、熊本地震がありました。

実は、現状を申しますと熊本地震の関係で、そちらの方が少し遅れぎみの状況でございます。女性職員が活躍して頂くにあたって、先輩あるいはご自身の不安とかを取り除いた将来を見据えてと言いますか、見て頂くための環境づくりといいますものを進めて行こうと考えているところです。

(八幡会長)

よろしいでしょうか。

他には、何かございますでしょうか。

(越地委員)

指定管理者のはあもにいの任期更新について、今の時点で、どのような状況になっているか、どのような段階にきているのか、お教え下さい。

(事務局)

今年度で指定管理導入後5年目になります。現在、来年度以降の管理者選定に向けて公募という形をとっております。

(越地委員)

いつ頃ですか？

(事務局)

今月28日までですので、それから選定いたしまして、来月、選定委員会を行います。それで決まります。

(事務局)

他には、いかがでしょうか。

今日、ご発言いただいている寺崎委員からいかがでしょうか。

(寺崎委員)

全体的計画は、素晴らしいものが出来ていると思います。

私も越地委員もおっしゃったとおり、熊本市なりに工夫してもらいたい、実際、何か残ることをやって頂きたいと思いますので、期待したいと思います。

(八幡会長)

ありがとうございます。

では、初めてご参加頂きました宮崎委員、お願いします。

(宮崎委員)

市が考えた数値目標の女性管理職10%ということで、数値目標ということは、とても大切だと思いますが、私は、3月まで勤めました会社では、国からも女性管理職を増やすということで、対外的な部分もありますので、一気に女性管理職が増えました。

ですけれども、やはり、経験不足というところもありまして、今、現状としましては、競争社会ですから、やっぱり女性の経験不足で実力もどうかという人を引っ張りあげられて、そうすると、周りの方からすると、お手並み拝見という感じで、こうみていっても、家庭との両立、言い訳にはならないが、どうにもできないというところで、孤立して行って、無理だってなり、やはりキャリアを諦めて行くしかない人も実際にはいる。

今年になっても色々、私にも相談をうけまして、残念だと思いました。

根本にあるのはおもいやりと思いますが、やはり熊本は、先程、お話にもできましたけども、やることは皆一緒ですけども、熊本ではどのようなことが、目玉という話がありましたが、震災もあって、おもいやりがあって、皆様のやさしい心などを、クローズアップされる場所であると思いますので、頑張っている人をみんなで応援するということですね。

(八幡会長)

ありがとうございました。

他には、いかがでしょうか。

先程、事務局の方から、ご紹介がありました、「はあもにい」の方の避難所キャラバン、そちらの方も、本当に早い段階でテレビで性犯罪防止がテロップで流されたとか、車中泊も含めた、実態調査も市内を駆けずりながら、本当に意欲的に動かれました。8月末の今日も話題に挙がっている女性の大交流会の方にも200人参加者が集まられて、非常に貴重な色んな行事を超えた交流で勇気もらったとか、新しい企画にも期待をもっているところですので、そう

したところをますますパワーアップして取り組んでいただきたいと思います。  
それでは、今日の議事をこれにて、終了させて頂きたいと思います。