

平成27年度第3回くまもと市男女共同参画会議 会議録

- 1 日 時 平成28年2月8日（月） 午後3時から午後5時まで
- 2 場 所 熊本市議会棟 議運・理事会室
- 3 出席委員6名（五十音順、敬称略）
加島 裕士、越地 真一郎、寺崎 拓、本田 幸恵、八幡（谷口） 彩子（会長）、
山田 美保
- 4 傍聴者 0人
- 5 会議次第
 - （1）開会
 - （2）議事
 - 1）企業ワークショップ及び地域推進員研修の結果報告について
 - 2）平成28年度の事業について
 - ①企業における女性の活躍推進（特に中小企業向け）について
 - ②女性の活躍推進に向けた推進計画の策定について
 - ③連携中枢都市圏構想（DV相談窓口関連の連携）について
 - ④はあもにい次期指定管理について
 - （3）その他
 - （4）閉会
- 6 会議録 以下のとおり

■議事1 企業ワークショップ及び地域推進員研修の結果報告について
事務局より、企業ワークショップ及び地域推進員研修の結果報告について説明

（八幡会長）

ありがとうございました。ただ今のご説明について、ご質問等お受けしたいと思いますが、その前に（2）地域推進員研修のファシリテーターを務められました越地委員から、実際に活動に関わられてのご感想ですとか、あるいはただ今の説明に対する補足等ございましたら、お話をお願いしたいと思います。

(越地委員)

内容については資料に書いてあるとおりです。

皆さんもご存知かと思いますが、地域推進員というのは当初、自治会からの推薦という形で200人くらいいたそうですね。そして、実態的に活動されていない方も多かったようで、現在150人になっている。ただ、その中でも、とりあえず前からの流れで活動されているという方もいらっしゃるって、実質、20人とか30人とかいう数だという具合に聞いています。その中で、15人の方がお見えになりました。感想と言いますと、研修当日で一番大きな議題になったのが、地域推進員として何ができるのか、あるいは何をすべきなのかというようなことですが、この辺は皆さん、実はなかなか把握できていない。私ももちろん把握できていないんですが、だからこそ、このような研修を改めて行ったということになります。今後、これを進めていく上では、やはり地域推進員というのはこのようなものであると。一応、定義はあるけれども、定義は飽くまで抽象的なものですから、具体的に何をやればいいのか、また何ができるんだろうか、という模索をそろそろ具体化する一つのステップになればというのが、今回の手応えみたいなことです。敢えてこれに関連して、私が日ごろ思っていることを付け加えますと、私たちの暮らし、生活の舞台というのは、家庭、仕事、地域と大きく3つあると思います。男女共同参画の流れも、私はこの3つのステージで考えると分かりやすいのかなと思います。つまり、男女共同参画を言い始めたときは、スタートはやはり家庭における男女共同参画のあり方でした。夫、妻の関わりとか、家事の分担であるとか。その辺から最初、進んだような気がいたします。そして、改善したかどうかは別として、だいぶ意識は変化してきたでしょう。第2のステージが企業、いわゆる仕事における男女共同参画。今ちょうどその最中に来ているのではないかと思います。これは現在の政府の後押しもあります。そして、3番目の地域における男女共同参画、これはまだ非常に手薄である。逆に言うと、これからの分野であるということが言えると思います。こちらはなかなか実態がつかみにくく、進めづらい。例えば企業であれば、女性の活躍が収益とどのように繋がるのかや女性役員の割合はどうなっているかなど、色々な側面からのデータ分析もできますが、地域における男女共同参画は、じゃあ実態としてそれがどのように進展して、今後どうなっていくのかということが、なかなか見えづらい。よって、まだ手付かずの部分が多分にあると思います。しかし、さっき言った3つの舞台というものを考えたとき、企業が現在女性の活躍に向けて一生懸命やっていますけれども、企業と同時に地域にもそろそろ社会は目を向けるべきであろうということですね。それにより、地域推進員の人たちも自分の地域で何をやっていけばいいのかと、先ほど当初私が言った戸惑いつつ、ということなのですが。逆に

言えばこれからの楽しみでもあります。こちらに視線を向けるということが今できることなのかなと思います。以上です。

(八幡会長)

ありがとうございました。これからの新しい領域ということで、こうした地域における男女共同参画あるいは地域における生活をさらに充実させる取り組みというの進めていかななくてはならないなどお話を伺いながら思ったところでした。ありがとうございます。

いかがでしょうか、ただ今の(1)(2)含めまして、ご意見、ご感想等を頂戴したいと思いますが、どなたからでも構いませんがいかがでしょう。

(山田委員)

今、ご説明がありました地域推進員の方々が行う男女共同参画というところについて、ここに例として、子育て支援、高齢者支援、世代間交流事業を3つの柱として挙げられていますが、このことと男女共同参画ということと、どのような関わりがあるのか紹介していただければと思います。

(事務局)

資料にありますように、平橋さんという方に世代間交流事業と子育て支援と高齢者支援を3本の柱として掲げた地域における積極的な活動についてということでご紹介をいただきました。この方はずっと長く地域推進員をやっていたらっしゃる方で、いわゆる地域における、女性だけではなくて男性も一緒になって地域の活動に参画していただくという取り組みを続けている中で、この3本を主にいろんな取り組みをやっていますというご紹介でした。ですから、これだけが地域推進員がやるということではなくて、たまたまこの平橋さんという方が、この地域ではこの3本の柱を立てて、男女共同参画地域推進員の役割ということのご紹介でした。ですので、色々な地域における男女共同参画、例えば、自治会長さんが未だに女性の方がやはり少ないとかいったところを、皆さんの働きによって、私もどんどんやってみたいということで手を挙げられていくようなシステムになればいいのですが、まだまだその辺が浸透していないとか、それも一つなんですけれども、一緒になって男性も女性も、例えばいろんなイベントを行う中で男性の役割、女性の役割を決められていろんな作業をやるとか、そういったこともあるので、この3つに限られたことということではないです。

(山田委員)

3つに限られたことという意味ではなくて、これが男女共同参画とどう関係するのかなというところを伺いたかったのですが、委員さん方がこのような取り組みをしていく中で、地域の中で男女関わりなく活躍されるということが男女共同参画につながると受け止めていいのでしょうか。

(八幡会長)

小学校でも子ども会活動ですとか、そうした活動と接したご経験なども豊富でいらっしゃるかと思えますけれども、いかがですか、こうした地域の活動に関して。

(山田委員)

はい、今お答えにございましたように、自治会長さんは全て、今まで経験した学校では男性の方です。ただ、ほかの委員会などは、例えば民生委員や食改善委員など、様々なところに女性の方がたくさん参画していらっしゃるのので、女性の活躍は増えているのではないかなと思っています。しかしながら、やはり自治会長だとか地域の重要な役職となりますと、男性が占めるということがあるような気がします。

(八幡会長)

ありがとうございます。お尋ねですけれども、これは男女共同参画に関わる地域推進員ということでよろしいでしょうか。

(事務局)

はい、そうです。

(八幡会長)

そうしましたら、地域推進員は200名ほどいらっしゃるということなのですが、そうした活動をされるにあたって、推進員を任命される際の研修の機会ですとか、そういうところは男女共生推進室で実行してから任命される、そういう制度ですか。

(事務局)

はい、そうです。

(越地委員)

この平橋さんは、ご指摘があったとおり、これと男女共同参画というのをそんなに強く意識しておっしゃったわけでもありません。こういう事業に地域みんなで頑張っています、というようなニュアンスがありました。それで、先ほど言った、地域における男女共同参画というのは非常に掴みにくい。ただ敢えて掴むとすれば数字というのがあるわけですね。そこで、今、自治会長の話が出ましたが、熊本市は現在およそ100人のうち7人の方が女性です。940人くらいの中で7%ですね。PTAでは17%くらいが女性会長でしょう。仮にこの辺を一つのターゲットにするとすれば、男女共同参画社会においては職場における女性管理職の割合を30%にしようとしている。まだこの辺にしてもかなり届かないわけですね。こういったところは、一つの数値目標にはなり得ると思います。例えば、これからは自分の地域は自分たちの力で、というように言っていますけれども、なかなか進まない。ただ

それが、少しでも行われている中で、やっぱり男性目線で地域のことというのは決まっていくことが多いというわけですね。そういう中では、自治会長というのも当然女性であってもおかしくない。ただもう一つ、地域におけるいろいろなイベントなどでは、役員女性の姿を結構見ますよという見方もあると思います。そのとおりなのですが、一方で、例えばイベントを小学校でやるとします。その時に、料理係は女性と、もう最初から何の疑問もなく決まっているわけですね。そういう声が出ました。女性たちも参加しているのですが、女性の役目は最初からこれ、これと決められていて、誰もそれに疑問を抱かない。もちろん、それはそれで適役としてやってもいいのだけど、ほかにもやれることあるし、男性だってそういう調理などもやってもいいだろうけど、全くそういうことに目が向かない。よって、家庭の中では、家事は女性云々というのは徐々に改善されつつありますが、それを職場に移しますとまだまだ旧態依然というのが垣間見えるというような声もありました。よって、私は自治会あたりが一番大事だと思うのですが、自治会の会議、もっと言えば自治協あたりでの会議で、この男女共同参画ということ、おそらくテーマにはほとんど挙がったことがないと思います。自治会の会議で、これからの社会の在りようとして男女共同参画とよく言われますけれども、我々の町内ではどうなっていますかね、とかいう投げかけも、これから始める必要があるだろうという感想を持ちました。

(八幡会長)

ありがとうございました。私も子ども会の会長をさせていただいて、地域活動関わらせていただきましたが、割と若い世代ではやはり女性が子ども会等を通じて地域活動に関わっていらっしゃる。そしてご高齢の方になると、仕事を退いた男性が地域の活動に関わっていらっしゃる。やはり世代によって、地域活動へ参画していく状態が随分違うのかなと思います。恐らく、この平橋さんという方は、そうした地域の実態に合わせて、隔たりというか偏りのある実態をうまく丸くしていくための役割を担っていらっしゃるのかなと思います。思いながら、実践活動の報告ということでお話しをいただいたのではと思います。このような取り組みも社会的に発信していただくと、他の地域においても活動としても参考になるのではないかなと思います。それでは寺崎委員、ご感想などでもお聞かせいただければ。

(寺崎委員)

私もこの地域推進員には今まで関わったことがないので、まったくイメージが沸かなかったので、今回初めてこういうものがあって、研修もされているということを知った次第です。なので、仕事をしていて働き盛りの男性だと、やはり仕事中心になってしまいますので、地域における活動というのが

なかなかできない状況にあるかなと思っています。ただ、そうは言っても、やはりできる方から地域の活動をしていかないといけないので、こういった推進員さんに、ぜひ、男女共同参画についての啓蒙をしていただいて広めていただきたいなと思います。

(八幡会長)

ありがとうございます。(1)に関しましてもご意見合わせて頂戴できればと思います。本田委員お願いします。

(本田委員)

企業のワークショップについてですが、参加者の中で、ロールモデルが不足しているというご意見がありました。熊本市としてロールモデルにはどういうことを求めているのかということと、ロールモデルとして候補に挙げられるような企業があるのかということをお尋ねいたします。

(八幡会長)

そのあたり、何か意見があがっていますでしょうか。

(事務局)

ロールモデルについては、企業が実際に取り組んでいる中での現状ですと、ロールモデルの不足ということが挙がっていましたが、それは何かといいますと、上司に魅力がないというご意見がありました。そういった中で、他のところも聞きますと、全般的にロールモデル、そういった人たちがいないというご意見が多かったのですが、私たちが求めるというよりも、ロールモデルというものの自体が企業の中で育っていないというのが実態かと思います。実際、ロールモデルになり得る人がいると、当然女性の社員たちは、ああいう人に憧れるだとか、ああいう人になってみたいということを感じてキャリアアップも開けてくると思います。今回参加していただいた企業さんが少なかったというのもあるので、全体的な意見ではないのかもしれませんが、ご参加いただいた企業の中では、やはりそういったモデルとなる女性が少なかったということなので、行政としてはそれを増やしていかなければならないところです。働きかけという形において、実際そういう方々があれば一番うまくつながっていくのだと思いますが、ワークショップに来ていただいた企業さんの中で、すごく先進的に取り組んでいるところがありました。そこが、ロールモデルがいたということは把握ができていないのですが、女性の活躍推進のためにはどうやっていくのか等、企業内で勉強会をよくされているところなどはありましたので、これから期待できるところではないかなと思います。そういった企業さんにどんどんこのようなワークショップ等に参加していただいて、取り組みを広めていただければ、というふうに私たちも期待するところです。

それから、候補者というのは、実際に今回少なかったもので、なかなか見つけてはいないのですけれども、そういったアンケートの結果ですとか、また私たちがこれからも継続してそういった形で把握をして行きたいと思っておりますので、どんどんロールモデルになっていただけるような企業さんを見つけていきたいと考えているところです。

(八幡会長)

こちらの企業ワークショップも、参加された方はとても好評で、大変参考になったというご意見が多いのですが、やっぱり参加される方が少ないのが残念だなと思うところです。何社くらい呼びかけをされて、実際に参加されたのが12社ということなんでしょうか。

(事務局)

昨年度実施した企業意識・実態調査アンケートの回答にご協力いただいた企業の中から、取り組みが進んでいない従業員50名以下の中小企業にぜひ参加していただくため、抽出して案内を送付したのですが、そういった意味で少なくなってしまったということがございます。あとは、10月におこなった企業対象セミナーにご参加いただいた企業で、また参加したいとお答えいただいた方へご案内しています。

(八幡会長)

ありがとうございます。熊本市の場合、割と規模の小さい企業が多いので、そうしたところの意識啓発ということですね。どちらも非常に興味深い活動で、おそらく次年度以降もこうした、私もぜひ、この実践発表ですね、地域でこのような、地域推進員の方がどういう実践をされていらっしゃるのか、ぜひ知る機会があればなというふうに思っております。それで、このような実践的な活動をされている方の、更にその輪が熊本市全域に広がっていく、ぜひそのような動きが加速化するような取り組みを充実していただきたいというふうに思いました。

それでは、議題2についてのご説明を事務局よりお願いします。

■議事2 平成28年度の事業について

事務局より、①企業における女性の活躍推進(特に中小企業向け)について、②女性の活躍推進に向けた推進計画の策定について、③連携中枢都市圏構想(DV相談窓口関連の連携)について、④はあもにい次期指定管理について、それぞれ説明

(八幡会長)

ありがとうございました。以上、4点について事務局からご説明いただきました。この4点について委員の皆様からご意見を頂戴したいと思っておりますが、少

し小分けにしまして、前半の①と②が女性の活躍推進に関する内容ということですので、①、②に関するご意見をまず受けさせていただき、③と④はそれぞれについてご意見を頂戴する形で進めさせていただきたいと思います。

まずは前半の熊本市でいろんな構想なども含めて取り組んでいる、女性の活躍推進への取り組みについて、どのようなサポートを考えておられるか、それから熊本市の男女共同参画基本計画にそうした女性の活躍推進に向けた基本計画の部分を組み込むというお話でした。来年度いっぱいでした作業を進めたいというようなご説明だったかと思いますが、そうした熊本市の女性活躍推進に向けての取り組みについて、ということでご意見を頂戴できればと思います。

少し熊本大学の取り組みのご紹介をさせていただくと、女性の職業生活に関する活躍の推進に関することで、従業員数が301人以上ですので、熊本でも比較的規模の大きい事業所は今年度中に女性の活躍推進に関する行動計画を作成して届け出ないといけないという、これは義務になっておりまして、熊本大学でもただ今この行動計画案を作成中です。この計画策定のポイントは、それぞれの事業所が数値目標を盛り込むことが義務付けられているところで、しかもそうした行動計画を立案するにあたっては、事業の実態など調査・分析を踏まえ計画を立てることになっているわけです。熊本大学では、男女共同参画についてこれまで取り組んできた実績があり、今までのデータの蓄積もあるので、比較的こうした計画立案にはスムーズにというか、まだ十分分析ができていないところも次年度以降、実態調査に取り組むということではありますが、約900名ほどの教員がいる中で、まだ現状では女性比率が16.1%くらいのところを、3年先には17%、わずか1%ではあるんですが、なかなか熊本大学ではここ数年、この17%の目標値を掲げながらその枠が到達できていないという現状があります。そうした数値目標を掲げる予定で今のところ検討を進めているところです。熊本大学でもなかなか手こずっているところ、実際に努力義務の範疇の事業所も幅広く視野に入れながら、女性の活躍推進のサポートを行っていくには、いろんな課題も多い中でどのようなことが効果的なのかということも考えていかななくてはならないと思います。何か、具体的なアイデア等、こうしたことをやってみてはいかがですか、というようなご意見なども頂戴できればと思いますが、いかがでしょうか。それぞれ職場でやはり実態が違いますので、効果的なことと言われても色々あるかとは思いますが、そのあたりのご意見なども含め頂戴できればありがたいと思います。

(本田委員)

私が勤務しているところも200人少しなので300人以下のところに入

と思います。それで、特に女性が8割いまして、産休、育休もきちんととらせています。その間に、1年で必ず戻ってきますので、慣れない人を入れて指導するのがいいのか、それともみんなで助け合っどうにかしていかみみたいな話をしますが、何か補助とか支援とか、この間に受けられる制度があればいいな、というのはいつも思います。ただ、女性で結婚したり、出産したり、子どもを育てるということは、やはりすばらしいことだと思いますので、嫌な顔をせず喜んで送り出すようにはしていますけど、やっぱり残ったスタッフは大変だなというのが実感です。何かそのあたりで行政的に支援とか補助とかいうのを考えていただくことはあるのかなというのをお尋ねしたいと思います。

(事務局)

今のところ、市としての助成などはありませんが、例えば厚生労働省からの助成金がございます、メニューも豊富ですので、そういったものもご活用されるといいかと思います。

(八幡会長)

去年10月のワーク・ライフ・バランス推進セミナーもこうした女性の活躍に向けた取り組みと思いますが、来年度に向けてどういった取り組みやセミナーを予定しておられるかお聞かせいただければと思います。

(事務局)

今年度、ワーク・ライフ・バランスに関する企業向けセミナーを行いましたところ、とても好評だったということと、ただすべての企業さんに来ていただいたわけではありませんし、もっと幅広く企業の方に目を向けていただければと思いますので、今後周知の方法等も含めまして、もっとたくさんの方に来ていただけるよう工夫しながら、セミナーも継続してやっていきたいと考えています。

(本田委員)

先ほどロールモデル不足や魅力のある上司がないという話がありましたが、企業としてロールモデルとなるようなところはありますか。もしあれば、そういう企業の取り組みを紹介いただいたり、そういう企業からお話をさせていただくセミナーを開催するなどはいかがでしょうか。

(事務局)

そういった企業さん同士の話ができるようなワークショップのようなことも考えているところです。

(八幡会長)

個人の女性をターゲットにしたロールモデル紹介紙は、はあもにいの企画で大学生がロールモデルへの取材・編集を行った「クマモト・ウーマン」な

どもあるかと思えますし、今度は参考になるような取り組みをしている企業を紹介する取り組みは、子ども支援課でも行っていると思っているところですが、進捗状況はいかがでしょうか。

(子ども支援課)

前回の会議でもご報告をさせていただきましたが、市内に事業所がある企業約4,400社、実際ご回答いただきましたのは約1,400社くらいですが、その中で、例えば、安心して子育てができ、それが就業規則にきちんと規定してある。また、それだけではなく、実際に取得されているかですか、それ以外にも法律で決まっている以上の独自の進んだ取り組みをされているなどを審査項目にしまして、3月末に企業規模別に認定・表彰をしたいと思っております。企業から応募・提出していただいた書類と実態が間違いないか、社会保険労務士さんに確認していただいております。それができましたら、子育て支援優良取り組みの事例集などを作って、大学生や若者に配布したり、公共施設等にお配りしたいと思っております。具体的にどういふ事例があるかというのは、事例集ができてからかたご報告したいと思っております。

(八幡会長)

まだ取りまとめ中ということで、その事例集、冊子が完成するのをお待ちしております。それは、だいたい30社ほど取り上げられる予定ということでしょうか。

(子ども支援課)

大・中・小の企業規模ごとで10社ずつ、合計30社程度を認定企業したいと思います。

(八幡会長)

ありがとうございます。事例集ができてからそれをご活用いただいて、こういう計画を立てるとき参考にさせていただければと思います。

(越地委員)

ここの中小企業向け、「特に」と書いてあるので、この辺がポイントだと思います。一口に企業と言っても的が広いわけですから、あれもこれもでは結局は上滑りということになると思います。では、特に中小企業向けというのは、具体的にどういうことなのか。何か既に計画されている構想として、来年度事業として描いているものがあれば、そういうものを逆に出してもらった方が分かりやすいのですが。

(八幡会長)

ありがとうございます。構想をいくつかご紹介いただけるとありがたいです。

(事務局)

今おっしゃられたように、従業員数がたくさんいらっしゃる企業というのは、中小企業と比べて割と取り組みやすいようだ、というのは私どもも認識しているところではあります。従業員が少ない企業をメインターゲットにしたいと思っけていても、実際にはなかなかご参加いただけていないというのが実情でして、企業への周知の方法も、中小企業の経営者団体ですとか、関連するところにご協力をいただきながら、ワークショップなどをおこないたいと考えているところです。

(越地委員)

例えば、企業アンケートも去年されていますよね。回答率はあんまり良くない。これは仕方ないにしても、その中で、中小企業、中と言うより私は小企業というイメージですが、そういうところに絞ったアンケートというのはできるんですか。

(事務局)

今のところ来年度にそれを行う予定はありません。

(越地委員)

一度、そのような対象を絞ったアンケートもあってもいいのかなと思います。それで、アンケートの前書きで、今回はある一定規模の会社を対象にアンケートを採らせていただきますと書くと答える企業も自分たちのことをターゲットにしているのだという自覚が生まれますよね。

(事務局)

例えば50名以下の中小企業等の想定でしょうか。

(越地委員)

はい。現在おこなっている、従業員3,000人規模の企業も10人の企業も一緒くたにアンケートだと、やはり受け止める方も、自分たちは元々違うよ、みたいな気持ちになるのかもしれない。まずは、そのような実態把握ができてからでしょうから、それと並行して講演会やワークショップの開催という、両方が必要だと思います。ぜひ、回答率も少ないとされる中小企業に的を絞ってやってみると、設問の設定も若干変わってくるのではないかと思います。そして、前回のこの会議でも言いましたけれども、スーパーウーマンが光り輝く、そしてそれをモデルにしてリードしていくというやり方、これは当然必要ですよ。非常に分かりやすいし、目標になり得ます。一方で、スーパーウーマンというのは所詮数が限られていますので、普通の人が普通に光り輝く、キラリと光る、そのような男女共同参画というのは、掘り起こさない限り出てこないですよ。放っておけば絶対その人たちは目に見えてこない。しかし、何か兆しは見えるみたいなことを、敢えて拾っていくという姿勢は何か欲しいなと思

います。実際は見えてこないから難しいとは思いますが、でもなかなか見えてこないものを見つけるというのは、大事なことだと思っています。

(事務局)

ありがとうございます。検討させていただきたいと思っています。

(八幡会長)

ありがとうございます。今年は、熊日新聞さんも1面トップで女性の活躍推進を大きく取り上げられるシリーズを手がけられたり、このようなテーマの取り上げ方も各所で工夫が見られるなど思っているところですが、いろんな領域で活躍していらっしゃる方を、紹介できるような取り上げ方の工夫もあると良いのかなと思います。そういったアイディアは、越地委員やマスコミの方もお持ちではないかと思っていますので、そういうお知恵もお借りしながらと思っていますので、よろしくをお願いします。寺崎委員、いかがでしょうか。

(寺崎委員)

今までの話のように、小規模な企業へ男女共同参画の考え方を広めていかななくてはいけないなど感じているところです。私の会社の紹介をさせていただくと、当社は会計事務所ですが、女性が比較的多くて男女半々の割合ですが、女性の職員には、正社員より少ない仕事量で働く準社員という方と、いわゆるパートの社員の方がいらっしゃいます。最近、新卒で採用した人が結婚して産休を取るという形も多かったのですが、出産して、一年位して職場に復帰するという事例が結構あります。会社としても、不慣れな人を採用するより、昔、経験がある人を採用した方がいいため、積極的に、出産される方も辞めてもらうのではなくて、産休・育休を取ってもらい、子育てがひと段落したらまた働いてもらうようなシステムを取っています。会社次第では、社長さんの考え方というのは大きいとは思いますが、我が社としては、上手いこと職場づくりが出来ているのかなと思っていますので、我が社の取り組みが参考となるなら、何か発信していければと思っています。はい、いるところです。

(八幡会長)

ありがとうございます。これが決め手だというふうに思われることがありましたら、また、次年度以降のこの委員会でもアイディアをご提供いただければと思います。先程から挙がっております、子ども支援課の企業の実践事例の取り組みも、実は私も集計に関わらせていただきましたが、企業の規模が100人以上の企業よりも、規模の小さい50～30人以下の企業のほうが、子育て支援などすごく頑張っているのだというのを実感しています。点数化していく中で、そういう見えないところを拾い上げていくと、大企業のように小まわりや融通の利きづらい企業ではどうにもならないところでも、中小企業であれば工夫が拾い上げられていきやすいのかなとも思いましたので、出来るだけ早く、

その情報冊子の配布をお願いしたいと思います。

それから、企業の規模の小さいというふうなお話が先程から出ているのですが、熊本市の全事業所の中で、100人以上の事業所の占める割合はどれくらいで、小さい企業の占める割合がどれくらいか、だいたいで結構ですが、産業政策課でお分かりになりますか。

(産業政策課)

中小企業の割合になるのかと思いますが、国の定義は業種により違いまして、小売業は50人以下、サービス業等は100人以下、製造業はもっと多くなります。今、熊本市の場合の正確な割合は持ち合わせていませんが、熊本市の割合は約99%が中小であると認識しています。

(八幡会長)

100人以下あるいは50人以下くらいの割合がどれくらいか等、わかりますか。

(産業政策課)

今、正確な数字を持ち合わせていませんのでわかりませんが、ほとんどが中小企業ということになります。

(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)

学校の立場からは、今のお話に直結するようなアイディアは出しにくいところがございます。しかしながら、暫く先の5年後、10年後ということを考えての意識改革といった点では、学校教育の担う部分は大きいのではないかと考えております。小・中学校でもキャリア教育に取り組んでおりますが、その内容をさらに充実させていき、また、キャリア教育に女性の活躍推進の視点を取り入れるように、教育委員会からも働きかけるなどして全市的に共通理解されて取り組むことにすれば、意識改革は広がっていくのかなと思います。

(八幡会長)

ありがとうございます。今、教育委員会のお話しが挙がりましたが、実は例えば熊本大学では、いくつかの事業所ごとに、例えば附属小学校ではこれくらいの目標、医学部ではこれくらいの目標というふうに、事業所ごとに目標を定めるということをしています。学校の場合は、この中学校で、例えばワーク・ライフ・バランスをこれくらいの目標で実現しているという具体的な取り組みを、学校ごとに設定されているのか、熊本市の教育界全体でこれくらいのワーク・ライフ・バランスを実現してくださいなどと取り組んでおられるのか、その実態として、どういう取り組みが、学校ごとに校長先生の裁量によって、この学校は職員が働きやすく、それが活気に繋がるような経営をされている、

というようなことが学校ごとに取り組めるのか、そのあたりはどうなっていますか。

(教育政策課)

教育政策課でございます。現在の教職員の多忙化や負担増という中で、負担軽減に向けた取り組みを進めており、教職員のワーク・ライフ・バランスも含めまして、学校現場における業務改善の取り組みを進めていただきたいと考えております。そこで、教育委員会としても学校現場で普及できるような取り組みをおこなっている学校の状況を調査しながら、全体的に取り組むことが出来るような事例を含め紹介していきたいと思っております。今のところ、全ての学校で進められるのか、各学校単位なのか、といったところまでは具体的には整理できていませんので、今後の課題として検討したいと考えています。

(八幡会長)

ありがとうございます。そうした実態調査が行われているという情報提供をいただいたのも非常にありがたいです。それがぜひ成果として、職場全体で過重労働が無くなるような方向で先生方も働きやすい学校になって欲しいと切望するところです。山田委員、校長先生の立場から何かありますか。

(山田委員)

先ほど申し上げたキャリア教育というのは、今の小中学生を対象にした意識改革という部分でのキャリア教育ということです。今のご質問にあった、現在の教職員の働きやすさといったことについては、取り組みは徐々に進んでいるなど思っています。例えば、子どもたちが持ってくる学校への校納費を全部担任が集めて計算し、業者に払うことをどこの学校でもやっていますが、うちの学校では事務室で一括管理をしています。担任が集めた校納費を全て事務室に持って行き、事務室で業者に支払うというようなシステムをとっています。それについて教育政策課からも調査に来ていただきました。負担軽減の事例集にも紹介されるのではないかと思います。また、部活動についても見直しが進んでいます。女性管理職の登用についても徐々に数値は上がってきているのではないかと思います。

(八幡会長)

ありがとうございます。学校は子どもたちが見える身近な社会だと思いますので、是非、少しでも働きやすい職場というところを子どもたちにも見せていけるようお願いしたいと思います。

議事2の①②に関してのご意見は以上でよろしいでしょうか。ご意見は出ませんでしたけど、2番目の改定作業の中で入れていくということについて、特段ご異論はないということで、承りたいと思います。ありがとうございました。

それでは、③に進んでまいりたいと思います。連携中枢都市圏構想について、

何かご意見を頂戴できればと思います。連携中枢都市圏構想というのは初めて聞かれた委員の方もいらっしゃるのではないかと思います。例えば熊本市が政令市になって以降、熊本県都としての存在感を地域全体の中で発揮していく、ということが求められているかと思えます。色々な分野でこうした連携が模索されているのだらうと思えますが、男女共同参画の領域の中で、DV相談窓口についての連携が挙がってきているということかと思えます。これだけに限らず、男女共同参画の分野では、例えば、はあもにいで様々な事業をおこなっており、そのようなイベントも積極的に近くの市町村にお声かけをしていただき、熊本市のイベントにもご参加いただくことも今後充実していけば、近隣市町村の住民へも貢献できるようになるのかなと思えます。

(本田委員)

質問させていただきます。DV相談窓口の連携ということで、自分の住んでいる行政には相談しにくいから熊本市の窓口で、というお話があったと思いますが、離れている所であれば相談しやすいと思えます。例えば、DVであれば、警察や子どもがいるケースは児童相談所も関係があるのかなと思えますが、熊本市が関わるというのは、相談窓口ということでしょうか。それとも、相談したところの警察とか児童相談所とかいうところまで踏み込まれるのでしょうか。

(事務局)

今のところ、配偶者暴力相談支援センター窓口で相談を受け付けるという状況でございます。他の市町村の住民へも窓口が広がるというところでは、利便性の向上につながるのではないかと考えています。

(八幡会長)

昨年までのこの会議で、そうした相談を受け付けてシェルターなどへの紹介まで結びつける、そのようなお話も出ていたかと思えます。例えば、DVを受けて保護しなければいけないような方を優先的に市営住宅等に入居いただく、というような流れを視野に入れたときに、例えば熊本市の近くに住んでいる、だから相談が離れたところだからしやすい、それから、加害者から離れたところだと安心である、そういうこともあって相談しやすいだろうと思うのですが、そのあたりの対応についてはどのように考えていますか。

(事務局)

例えば、近隣市町村のDV被害者の方が、住民票はそのままで熊本市に逃げてきた、といった場合には、もちろん受け入れは今でもやっていますし、その状況は変わりません。それから、警察に関わるような案件であれば警察にも繋ぐ、あと、一時保護に関しては、一時保護所というのが熊本市にはございませんので、一時保護所を持っている県に繋ぐ、ということになりますし、その後、シェルターや市営住宅に繋ぐなど、もちろん熊本市に来ていただければできる

というふうを考えております。

(八幡会長)

ありがとうございました。もう既に実績があるということですね。

(事務局)

はい、ございます。

(八幡会長)

ということは、無理なく移行ができると。

(加島委員)

私も以前に聞いた事例で、新潟の方が、配偶者からのDVで佐賀県まで逃げて来たということがあります。やはり、知人を頼って来ると、その夫が、だいたい、知り合いがどこに住んでいるということで、当たりをつけて追いかけて来るので全然知らないところまで逃げた、という話まで聞きました。それとは、直接関係ないかも知れませんが、マイナンバー制度について、送付先が自宅になります但对策等何かされていますか。

(事務局)

はい、それは勿論やっておりまして、そのような被害者の方が市町村の窓口に行っていただければ、対応するような対策をとっております。

(八幡会長)

その方が単身ではなく子どもがいる場合には、市内の学校にお子様を入れるなどの対応もされているとは思いますが、そのあたり幅広い分野で連携が必要なると思いますので、よろしく願いいたします。他にご意見等ございませんでしょうか。

(越地委員)

熊本市が距離的に受けやすいということと、もうひとつ、熊本市にも相談業務が充実している点もあるのですよね。

(事務局)

そうですね、政令市への移行に伴い区役所ができましたので、各区の福祉課でも対応していますし、はあもにいでも相談を受けていますので、相談者にとっては相談先の選択肢が広がったこともあります。現在も、市外からの相談があり受け付けておりますので、このまま継続していきたいと考えております。

(越地委員)

17市町村でスタートしますから、中枢である熊本市でそのような仕組みをつくってやっていく、というのは良いですね。これは考えれば17市町村だけの問題でもないですね。

例えば、天草市の方は構想圏内に入っていないから受付しません、ということはもちろんないでしょうが。

(事務局)

はい、ありません。

(越地委員)

この構想には、若干、矛盾点といったら大袈裟ですが、熊本市は熊本県の核なので、リーダーシップを発揮いただきたい。たまたま今回は、連携中枢都市は17市町村になっていますので、この問題に目をあてた時に、熊本市でも対応します、となるのでしょうか、全県的にも機能を果たしていただければと思います。そして、それに関連して言えば、それぞれの市町村で、個別に同じテーマで迫っているのですよね。これが、集合体でいきますと非常に大きな働きになる。それこそが、中枢都市圏構想と思うので、DV相談に限らず男女共同参画という大きなうねりを全域でやっていきましょう、というくらいの話でもっていかないと、非常に狭い範囲のものになると思います。例えば、合同でイベントをやろうかとなる時も、当然、施設面など熊本市が核になるのが一番自然でしょう。

今日は、男女共同参画がテーマですから、中枢都市圏構想は、すべてを含んでいることですが、あえて男女共同参画ひとつをとってみても、この構想で男女共同参画を広域という発想をもっと強めていくきっかけに捉えることが一番大事だと思います。

(八幡会長)

はい、貴重なご意見ありがとうございます。いかがでしょうか。

(事務局)

今回の構想では、現在17市町村となっていますが、実際、相談業務としましても、やはり市外の市町村は相談員の人数が少なく、相談を受けるにも不安であるとか、どうしたらいいか、という相談もあっております。熊本市は大きいですし、相談員の人数も多いので、色々な研修ですとか、本市で実施しているDVセミナーですとか、そういったところにご参加いただけるよう働きかけております。実際、先月に開催しましたDV被害者支援セミナーにも各市町村から多くの担当職員にご参加いただきました。

(八幡会長)

越地委員がおっしゃったように、この17市町村で、熊本市よりも早くから男女共同参画連携都市のような取り組みを進めていて、熱心に取り組んでいる都市もあるかと思います。熊本市も今一度、男女共同参画の影響力を波及させていくという役割を再認識していただいて、そうした機能を充実していただきたいと越地委員のお話を聞きながら思いました。

この連携構想は、男女共同参画の分野に関わらず、熊本市全体の連携のあり方にも関わってくるかと思いますが、今後、熊本市がどのように地域の中で存

在感・リーダーシップを発揮しようと思っているのか、このあたりのお話を聞く機会も多くないと思いますので、ご説明いただけたらと思います。

(政策企画課)

政策企画課でございます。連携中枢都市圏構想については、地域の幅広さ、また事業の幅広さを今後とも熊本市が中枢都市としてやっていくべきではないかと越地委員からご意見頂きました。現在、平成28年度4月から17市町村でスタートすることとしておりますけれども、この枠組みにつきましては、今後とも是非、県内の中でお声がけがあれば広げて参りたいと思いますし、事業につきましても、今回は、DV被害者支援のところを男女共同参画事業としてまず決めさせていただいておりますが、この連携中枢都市圏構想の該当事業につきましては毎年見直しを行って行く予定でございますので、この事業をきっかけに、更に事務局でも紹介のありましたような男女共同参画事業を拡大して、市としても他市町村と連携して取り組みを進めていければと思っておりますので、この会議の中でも、色々ご提言をいただきたいと思っております。どうぞよろしくお願い致します。

(八幡会長)

おそらく、こういった連携が広がっていきますと、交通体系のあり方ですとかも充実の方向に向かっていくのかなと思います。例えば、DV相談員になっている方を対象とした研修会をはあもにいで行うというような場合に、車を使った移動経路の充実とか、そうしたことも考えて頂けるかなと。熊本市にとってもより充実の方向に働く施策に繋がっていくものと期待を申し上げるところです。この件に関しましてはよろしいでしょうか。

では、次の議題に進みます。はあもにい次期指定管理についてということで、指定管理が始まりまして早いもので4年が経過し、来年度で5年目ということです。事務局よりスケジュール等をお示し頂いたところですが、このスケジュールに関しまして、5年という期間を区切って指定管理者を指定していくところにも複雑な思いもありますが、次の指定管理者にこういうことを望みたい、という要望なども含めてご意見を頂ければと思っております。

(寺崎委員)

はい、指定管理者システム自体、すばらしいとシステムだと思っております。熊本市が、民間と協力して男女共同参画という考え方を広げていただければいいかと思っております。前回の会議でもありましたが、利用者も増えているということでしたよね。今後とも熊本市としても厳密に精査していただいて、平成29年度以降も継続していただきたいと思います。お願いします。

(八幡会長)

はい、ありがとうございます。寺崎委員も関わっておられる「パパの読み聞

かせ」事業ですが、全国女性会館の特別受賞を受賞したということで、はあもにいさんの活動が非常に目覚ましい成果を挙げていることは、大変喜ばしく思っています。

(山田委員)

勉強会で月1回程度夜間利用しています。対応もよく、利用させていただいています。指定管理者とは直接関係ないことかもしれませんが、貸室のキャンセルが難しかったかな、と思うことがありました。

この指定管理者について、勉強不足な点もあるのですが、市民会館のようなネーミングライツはできないのでしょうか。別ものでしょうか。

(事務局)

はい、ネーミングライツとは別になります。

(越地委員)

はあもにいは、他都市と比べて、場所の問題は常に出てきますね。ちょっと繁華街から離れていますから。他の都市に行った際は、男女共同参画センターをできるだけ見るようにしていますが、大体都市の中心部にあります。ただ、これは逆に考えますとメリットでもありまして、特に先ほどの連携中枢都市圏構想という考え方でいくと、街中周辺にあるよりも、現在の場所にある方が近隣市町村や全体的なことを考えると、ハンディにはならない点もあると思います。となると、活動も視野を広げ、熊本市の74万人の市民だけという以外の発想ももってほしい。

それは決して風呂敷を広げるということではなく、視野を広げることで気づくことも出てくると思います。小さなことが逆に見えてくるというメリットもあるかと思います。まさにあの場所にあるということは圏域を睨んで、しっかり構えていけると思いますので、そういうセンターを目指していただきたいと思います。付け加えて、この会議は、くまもと市男女共同参画会議という名称ですね。これは敢えて、「くまもと市」と平仮名にしていますよね。これは発足のときに相当こだわりがあったと思います。つまり、漢字で熊本と書くのが当たり前ですが、それでは杓子定規であると平仮名にすることで、発想は柔軟であり、色々チャレンジできるような気持ちがこもったのが平仮名だと思います。そういった発想の柔軟さを男女共同参画の随所に発揮していただきたいと思います。はあもにいもその一つであると思います。

(八幡会長)

はい、私も同感です。あの地の利を逆に活かしていくような工夫でもって、はあもにいの可能性が広がっていけばいいなと思います。

(本田委員)

私も、最初は場所が不便だなと感じていました。会議や学会で使うのですが、

バスなどの交通の便や駐車場の場所でどうしても不便だと思っておりましたが、越地委員のご意見でそういった逆の発想もあるのだとわかりました。次からそのような捉え方をしたいと思いました。

(八幡会長)

ありがとうございます。それでは昨年度まではあもにい副館長でした加島委員からお願いします。

(加島委員)

はあもにいは場所は決して悪くないと思います。ホールと多目的ホールの2つコンベンション施設があり、同時にホール使用が入りますと駐車場がまったく足りません。パレアや森都心プラザはもともと駐車場がないので、周りの民間駐車場に停められます。ところが、黒髪地区の場合は民間の駐車場がほとんどない状況です。また、おっしゃったように、バスが不便であると。実際には、済々黌高校の正門側の通りのバス本数は多いですが、3号線側が少ないためどうしてもそのような印象になってしまっており、デメリットとしてあります。私も3年間はおもにいに勤めましたが、一つひとつのイベントに対して駐車場の計画を立てないと溢れてしまう状況で、近郊の駐車場をお借りしたり、時間をずらして入っていただいたりしておりました。そういう意味では通常しなくてよい業務に忙殺されるということがありました。

指定管理に関して私の考えとしましては、前回も言いましたが、はあもにいは2つのホール同時に入れると駐車場が溢れるので、ずらして入れるとか操作してやっている中で考えると、稼働率はかなりいいところまでいっていると思います。また、これ以上ホール利用を入れると、駐車場が対応できないということがあります。そういった中で、稼働率をこれ以上上げていくということは至難の業だと思っています。ましてや、あと3年後には中心市街地にMICE施設も出来るということなので、地区的にはその影響をもろに受けるところだろうと思います。ですので、無茶な5年計画で稼働率を上げるということを目指すよりも、一般の貸館施設である市民会館さんなどは、もちろん稼働率を上げるのがしかるべきだと思いますが、はあもにいの性格上、稼働率よりも事業の内容を重視し考慮いただくのが良いかと思います。

また、国際交流会館は1階の喫茶室でフェアトレード商品を扱っています。男女共同参画推進の一つにフェアトレードも入っていますし、国立女性会館にもフェアトレードのコーナーも設けてあります。熊本市もフェアトレードシティーとなっていますので、目的外使用とか規制はあると思いますが、そういったものも扱えるようになるとよいと思います。

(八幡会長)

いまのご意見にたいしてはいかがでしょうか。

(事務局)

貴重なご意見をいただきましたので、今後検討していきたいと思います。

(八幡会長)

このスケジュールを見ますと、5年計画ではあもにいの運営に影響が出ないように、引継ぎがスムーズにできるような計画としていただきたいと思います。

(事務局)

平成28年度で、一旦5年の指定管理期間が終了しますので、次期の指定管理者がもし新たな事業者へ入れ替わりがあった場合、はあもにいの機能に影響が出ないように、スムーズに事務引き継ぎができるよう指導してまいりたいと思います。

(八幡会長)

私ははあもにいの運営審議会の委員もしておりますが、現在のはあもにいのスタッフの皆さんが頑張って運営されているのを知っていますので、このような指定管理者制度はなかなか複雑な思いがあります。この4年間、藤井館長をはじめ、若い女性スタッフの方々が本当によく頑張られて、男女共同参画や事業のことを勉強して積み上げられたところで、もし次に別の指定管理者が入れたら、その方たちのキャリアをどう活かしていくのかを考えないといけない。そして藤井館長が“はあもにいの顔、男女共同参画の顔”として随分頑張ってこられて良かったと思います。このまま引き継ぐのが良いと思いますが、もし別の事業者になったとしても、その4年後、5年後に今の藤井館長のように“熊本市の男女共同参画の顔”となって育っていく、そういう良さもあるのではないかと思います。ちょうど私のゼミの卒論生がこの男女共同参画センターはあもにいの指定管理者制度について卒業論文を書きまして、全国の指定管理者制度を導入している男女共同参画センターについて調べる中で、センターの運営審議会というものを持っているのは10数施設くらいあるそうで、そういう意味では熊本市では精練された制度をもっていて、政令市の男女共同参画センターとはどうあるべきかを考えさせられました。この指定管理者制度が、どのようにはあもにいの機能充実に関わっていくのかということに関心をもって見守りたいと思っています。そして、藤井館長や関わられた職員の方が、それぞれの分野で、センターで積み上げられたキャリア、男女共同参画の専門性を各企業に戻られてから活かしていくというような輪を広げていく効果も検証できたらと思います。

それから、運営審議会に関わらせていただいて見えなかったことが1つありまして、お金の動きですね。この指定管理者選定業務の中で経費の精査というのが最初にあります。限られた予算内でどれだけのことができるのか、手を挙げられた事業者に出してもらって、その中から一番効率性、コストパ

フォーマンズの高いところを選ばれるという仕組みなのでしょうか。そのあたりをお伺いします。

(事務局)

総合評価により選定を行います。指定管理制度はご承知のとおり、民間の持つノウハウを自治体の公の施設の管理運営に活かしていこうという制度でございます。ですから、単に運営上のコストが安ければ良い、というものでもなく、お金の面だけでなく、民間のノウハウを活かしまして、より質の高い公共施設の運営を求めるものでございますので、総合評価方式によりまして、金額も評価の一つでございます。金額はこの予算の範囲内ということはもちろんですが、応募された事業者がどのような運営の提案をされるかということの評価したうえで、総合的な観点から判断し相手方を選ばせていただくという方法でございます。ですから、お金の面も含め、最終的にどの事業者が会館の運営に最も適しているか、という観点から選ばせていただきます。

(越地委員)

この選定委員会というものが大きな意味を持つと思いますが、どういう立場の人たちが委員になられているのでしょうか。

(事務局)

市役所庁内の職員になります。

(越地委員)

庁内の職員ですね。外部の者は入らないのですね。わかりました。

また別件ですが、はあもにいには、現在、食堂はありませんよね。やはりあの場所にある以上は食堂やレストランは必要だと思います。というのが、近くに食事できるところがほとんど無いですよ。いわれる、あの場所にあるからこそ、おしゃれなランチが食べられるとか、メニューを揃えとかしないと、不自由だなと思います。1階の喫茶スペースの利用者はいつ決まるのですか。

(事務局)

既に決まりまして、4月から営業予定となっております。

(加島委員)

時間は何時まで営業されるのですか。

(事務局)

前の喫茶室の事業者さんは閉店が早かったと思いますが、利用者の利便性を考えて伸ばしていただくようお願いしています。

(越地委員)

これは指定管理に関係ないのですか。

(事務局)

はい、目的外使用なので別でございます。

(加島委員)

経験したこととして、以前、市の会館直営から指定管理者に移行した際に、鍵を全て換えなければいけませんでした。総額200万円ほど掛かりました。もしまた別の事業者になったら、その額が再度発生するということは頭に入れておいていただきたいと思います。

(藤井館長)

本当にあつという間に5年目を迎え、最初はまったく素人ばかりで、男女共同参画ということを理解するのに気負いがありました。そのあたりは市民の先駆けでいらっしゃる方や大学の先生方のご協力を得て、少しずつ私達も必死に学びながら、全体を見渡せるまでに3年はかかったかなと思います。熊本市からの指定事業があるのですが、それを消化してきましたが、余裕を持って見るできるようになったのは、やはり3年が過ぎ4年目になって、今年度がそういう時期であったと思うところです。そういう意味からすると、最初の指定管理者として5年の時間をいただいたのはとても良かったなと思っています。また、5年の区切りがあるということが私達にとっても1つの緊張感となっていましたので、残りの時間は積み残しのないよう、精一杯取り組んでいきたいと思っています。最初から、区切りがあるのは分かっておりましたので、スタッフひとりひとりにこの5年間で自分のキャリアを積み重ねるように、と話をしてきました。研修会などにも時間も費用も費やし、それぞれが専門性を高めるようにしてきました。特に男女共同参画の事業に携わった職員に関しましては、学習オーガナイザーという事業を組み立てる資格やワーク・ライフ・バランスのコンサルタントの資格を取ったり、先日もユニバーサルマナーの資格を取って、市民の方々に提供しつつ私達も機会を捉えながら研鑽を重ねている状況です。万が一のことになっても、それぞれの場所や立場で力を発揮できるように考えていきたいと思っています。ただ、叶うならば、今期行ったことを次の5年に繋げていけるならば、私達の目指しているところが達成できるのではないかという希望を持って頑張っていきたいと思っています。

私達がいま一番課題と思っているのが、男女共同参画センターはあもにいをまだまだご存知ない方が多くいらっしゃるということです。タクシーに乗って「はあもにいまで」と伝えても、ご存じないタクシーの運転手さんも多くいらっしゃると思います。名前が変わったということもあるのでしょうけれども、そういった周知をして、認知度を高めていきたいということで、お手元にお配りしたミモザフェスティバルのチラシをご覧ください。今まで会館の中で実施していたイベントを、4年目になりましたので、会館の中でお客様を待つだけでなく、思い切って上通まで出てイベントを行います。今まで、はあもにいに

用事があって来られた方に啓発していたのを、道行く方々にも男女共同参画、国際女性デー、そのほか市民意識調査のなかでまだまだ啓発が出来ていないと思われることをパネルやクイズ形式にしたりして、市民の方々にもっと関心をもっていただきたいと思いイベントを実施することにしました。ぜひ足を運んでいただければ、私達の活動も街のなかでみていただけるのではないかなと思います。

また、指定管理制度について要望が言えるとするならば、私達は今回3社のコンソーシアムを組んで指定管理にあたらせていただきましたが、一番難しかったのが若い人材の確保でした。5年間の限定ということでもやはり給与面で不安定さから将来の心配ということもあるのですが、利用料金制という中では、人件費を抑えて予定を立てざるを得ないということで、最初の年度がスタートしました。それぞれが努力した結果、今年度までは赤字を出さずに売り上げ目標を達成しているのですが、実際のところはまわっている状況ですが、やはり売り上げが上がりなかつた場合とか、そういった不安をいつも感じながらやっています。

先日の企業向けワークショップに私達も参加して、色々な企業の取り組みを聞くことで、私達もはあもにいとして、意識して市民の方に発信していけるようにしたい。4月から休みも含めて働き方を意識したいと話しました。

(八幡会長)

ありがとうございます。せっかく慣れてきたところで次の選定がかかるというところですね。はあもにい運営審議会で収支の話はまったく挙がってこないところでもありまして、ずいぶん経営努力をされているんだなと、今のお話を伺いながら思いました。そうしたところも、この指定管理者制度の良さでもあり厳しさでもあると思いますが、これまで精一杯努力してきた成果というところも評価していただきたいと思います。

他にご意見ありませんか。

それでは、これで予定しておりました全ての議事を終了いたします。スムーズな議事進行にご協力ありがとうございました。(終了)