

平成28年度第2回くまもと市男女共同参画会議 議事録

- 1 日 時 平成28年11月8日(火) 午前10時～12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)  
浅井 弘美、加島 裕士、越地 真一郎、寺崎 拓、東本 君子、  
本田 幸恵、八幡(谷口) 彩子(会長)
- 4 傍聴者 無し
- 5 会議次第
  - (1) 開会
  - (2) 委員挨拶(加島委員、東本委員)
  - (3) 議事
    - 1) 熊本市女性の職業生活における活躍推進計画(仮称)(案)について
    - 2) 平成27年度男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について
    - 3) その他
  - (4) 閉会
- 6 会議録 以下のとおり

■議事1 熊本市女性の職業生活における活躍推進計画(仮称)(案)について、事務局より説明

(八幡会長)

ご説明ありがとうございました。

第1回の会議にご出席された方には既にご意見を求めていますので、今回から参加された委員と、それから1回目から参加された方でも追加でご意見等があれば頂戴したいと思いますが、いかがでしょうか。

(加島委員)

前回出席していませんので、流れが全然違う話になるかも知れませんが、今年の5月に政令指定都市の各市長が集まって、イクボス宣言をされているかと思います。熊本市においてもそのような動きがあるのであれば教えてください。

(人事課)

人事課でございます。

お尋ねのあったイクボス宣言についてでございますが、政令指定都市市長会の会議で、今年5月に共同で宣言いたしました。

熊本市といたしましては、それに先がけて独自にイクボス宣言を行う計画としておりました。具体的には、「GOイクボス」に掛けて5月19日に宣言する予定としていまし

たが、直前に熊本地震があった影響もあり、今の時点ではまだ出来ていません。

当然、取り組み自体は必要ということで認識しておりまして、昨年度から関係課で打ち合わせをおこなっていたところでした。現時点では、指定都市の共同宣言の中でさせていただいているところです。

(八幡会長)

予定していた5月19日には出来なかったということですが、今後、宣言する予定はありますか。

(人事課)

現時点では、具体的な日時を定めてイクボス宣言をするというところまでは検討が進んでいません。

(八幡会長)

是非、積極的にPRができるような取り組みを行っていただけるようにと思います。

(加島委員)

民間では、熊本でも現在盛んにイクボスが増えてきておりますが、まだ民間のイクボスグループが立ち上がるころまでは至っていないようです。

管理職の方々がマタニティや育児の疑似体験をするという取り組みもあっており、本日の新聞にも女性市議の取り組みの記事が載っていたが、なかなか男性の意識改革が進んでいかないのが現状です。社会の意識を変えていくためにも、ここは思い切った改革が必要だと思います。

(東本委員)

最初の計画策定の背景と目的ですけど、8行目の「生活に不安を抱える市民も」の部分、及び12行目の「やりがいを持って活躍できる風土づくりも」の部分の「も」は「が」がよろしいのではないかと思いますがいかがでしょうか。

(八幡会長)

その当たりの文言をもう一度読み直して、どちらが妥当かというご判断をいただきたいと思います。

今回の修正案は、1回目の会議に比べると、最初の計画策定の背景と目的に熊本地震に関することも書き込んであり、第1回目の会議で意見としてあった市民へ向けた計画という点でも、とても市民に対して訴える力がある文章になったと思って読ませていただいたところですし、追加で関連データのグラフが入ったので、より分かりやすくなったと思います。

さらに、前回、熊本市としてこの期間に特に重点的に取り組む内容について、メリハリをつけたほうがわかりやすいのでは、というご意見があったことを踏まえて、修正案では特に重点的に取り組む施策がわかりやすくなったと思うところです。

ひとつ、5～6ページのところで、ワーク・ライフ・バランスの認知度について、企業で働く方と市役所職員との認知度をグラフで比較しやすいように、帯グラフを入れて

ありますが、平成26年度あたりで比較してみると、むしろ企業の方が熊本市職員より高い傾向にありますので、是非市役所職員の認知度がもっと上がるように取り組んでいただくことを期待したいと思います。

(越地委員)

各自治体で策定する推進計画も、基本的には大体同じであると思います。そういった中で、強いて熊本市の独自性、或いは熊本らしさ、という部分としては、こういうところが挙げられるのではないかと、ということについてお尋ねします。

どの施策も重要な中で、これが一番大事です、という言い方は非常に難しいかと思いますが、例えば、特にこの活躍推進計画で、熊本市はメッセージとして、こういうことが熊本らしい推進計画なんだ、と言えることが仮にあるとすれば、どのようなことでしょうか。

(事務局)

働き方の改革という部分につきましては、やはり、ワーク・ライフ・バランスがとても重要だと思っていますので、先ほど会長がおっしゃったとおり市役所職員の認知度が低いという点では、まずはその辺りを浸透させていく必要が一番あるのかなと思います。

(八幡会長)

よろしいでしょうか。他にはいかがでしょうか。

(浅井委員)

5番、計画の概要の(1)②についてですが、前回協議時には、タイトル横に「やりがいのある社会」という文言が明記されていたかと思います。ここは、基本計画の中の一番、「やる気のでる社会」、「やすらぎのある社会」、ここに関わってくる部分かと思いますが、この文言を残された方が基本計画との整合性がとれるのではないかと思います。

(八幡会長)

申し訳ありません、この部分は、私が意見を出させていただいた部分ではありますが、熊本市の男女共同参画推進計画にこれ(女性活躍推進計画)を関連づけて、複数の項目にこの文言が出てくるものですから、整合性という部分からいかがでしょうかと私から事務局の方々に意見を汲み取っていただいたという経過がございます。

(浅井委員)

失礼致しました。整合性という所を見ていたところでした。すみません意見として聞いてください。

(八幡会長)

よろしいでしょうか。残したほう方が「やる気のでる社会」と、熊本の4本の矢という部分が強調される部分になるのかどうかというところですが、いかがでしょうか。

それでは、今回熊本市の女性活躍推進計画(仮称)をご検討していただきましたが、この会議の中でご承認されたとさせていただきます。ありがとうございました。

■議事2 平成27年度男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、事務局より説明

(八幡会長)

たくさんの取り組みの内容についてですけど、現状を中心に説明いただいたかと思いますが、委員の皆様からのご意見・ご質問は事前に資料5に集約してございます。

質問をいただき、短期間でしたが、それぞれの課・部署からご回答を頂いたところです。ご確認いただければと思います。事前に質問を挙げていない事項で、会議を進める中でご意見等ありましたら、併せて頂戴したいと思います。

施策の方向性が4本あります。委員の皆様から出されたご意見の半数以上が方向性1に関する部分かと思っておりますので、まずは方向性1から順番に確認等をさせて頂きたいと思っております。

それでは、資料5に従って事前にいただいた意見・質問に沿って進めてまいります。教育部門について質問をいただき、その後、関係部署から回答を頂戴したいと思います。

浅井委員、本田委員からご意見ありますでしょうか。

(浅井委員)

手元到人権学習の本を持ってきておりますが、熊本市で作成しているこの「じんけんシリーズ」は誇れる内容です。先日、さいたま市で開催された政令市の校長会に出席してまいりました。その中で人権教育をしているところは珍しく、とても誇りに思ったところでした。

じんけんシリーズのじんけん8以降が出ているところではありますが、実は、小学校1年生から男女共同参画を系統たてているのは、じんけん1です。

これを是非、小学校としては、1年生からの積み上げとして大事にしていきたいと思ったところでありましたので、そこにじんけん1を残していただきたいということで意見させていただきました。

(八幡会長)

ありがとうございます。

このシリーズが立派にできているということは事前に伺っておりましたが、どの辺までご活用されているかということですね。また後程、活用の仕方をお伺いできればと思いますので、よろしくお願いします。

思いはあるが、現場では使われていないということはもったいないことでありますので、そのあたり、また後程お話しを頂戴できればと思います。

それでは、本田委員から何かご質問はございますか。

(本田委員)

接遇におけるコミュニケーションを質問させていただいておりますが、接遇の事前指導が重点事項になっているかと思っております。地域の中で指導していくという計画を掲げて

いらっしゃいますが、具体的にどういう方々が指導されているのか、お答えいただければと思います。

(八幡会長)

ありがとうございます。今の案件についても後程お伺いできればと思います。

あとは、他の委員から、教育・学校関係で何か意見はございますか。それと、私の方から事前に出させていただいた質問にご回答いただいております。感謝いたします。

やはり、教育の分野ではなかなか数値目標を設定し、それを判定していくのはそぐわない、というのは、私もそのとおりだろうと思い、読ませていただいたところです。そもそも、熊本市において、男女共同参画会議等のご意見の中にもあったかと思いますが、教育に関する全体計画の中に男女共同参画の視点をどのように位置づけて、それを具体的に何か現場に活かしていく、そういった全体的な視野をお持ちで、そうして教育が行われた経緯があり、それを受けて子どもたちがどのように育っているのか、何か具体的なものをご紹介いただければ、数値目標に代わるとご報告になるのではと思書かせていただいたところです。

担当部署から少しお話をいただければありがたいと思いますが、よろしく願います。

(人権教育指導室)

男女共同参画の視点、教育においては男女が仲良くという部分でございますが、本市におきましては、各学校において「男女平等」や「女性の人権」に関して学習を行い、100%の実施状況でございます。

男が先、女が後という概念につきましては、教育現場、私自身が教育にいた際の現場におきましても、感じられるということがなくなってきたと感じています。

最近では、グループで、人権教育ではお互いを尊重する、互いの意見を聞く、対話を通じて認めてもらう、そこで自分の自尊感情が高まっていると感じる、そういったことを授業中でやっていたというわけでございますが、グループ活動におきましても、男女が頭と頭を付き合わせるようにしてグループ活動が行われているといった場面が見られるようになりました。

また、ICTを活用しました様々な健康診断等含めて、男女を分けざるを得ない時期もございましたが、一緒にできるものは一緒に、という形でやっていくという文化はできているのではないかと思います。具体的例としては以上でございます。

(指導課)

先程質問がございましたナイストライ事業における地域人材の活用についてご説明いたします。

ナイストライ事業は、中学2年生が地域の事業所等に伺い社会体験を通じて学ぶわけですが、例えば、販売業や地域の方にナイストライの事前指導として学校においでいただいて、挨拶や応対等の接遇について指導をお願いしていただいているところであり、

このような場面で地域の人材を活用しているということでございます。

(八幡会長)

ありがとうございます。

熊本市の教育体系の中に今後、男女共同参画の視点を位置づけ、それを、総論・各論にどのように下ろしていくかというような、今後の計画の中に男女共同参画をどのように位置づけていくことが可能かどうか、見通しがありましたらお願いします。

(教育政策課)

現在の教育方針の中においては、特に男女共同参画の視点というものを示してない状況でございます。しかし、体系化しないというわけではなく、今後、様々な事業の中で、当然、男女共同参画の視点を示していかなければならないと認識しています。

(八幡会長)

ありがとうございます。

また、しかるべき機会に、何かしらの取り組み・体系・施策が出来ましたという答えをいただきたいと思います。

それから、今1番の施策についてご回答をいただいているところですが、評価のつかない内容をいかに市民に対してアピールできるか、熊本市の教育は、ここが凄いなだと私たちに実感できるような情報があれば、これは本日でなくても結構ですし、また必ずしも数値にこだわる必要はございませんのでご報告お願いします。

今回ご回答いただいた実施状況報告の中で、家庭科の中学校の取り組みの中で、生活の課題と実践というようなものがあります。昨年、熊本市で家庭科の九州大会が行われまして、ちょうど家族と家庭生活の領域における生活の課題と実践と題して発表されました。県外からの先生等もいらっしゃったんですが、中学生なりの視点を活かして、何か子どもたちに関わるような取り組みをしている、幼稚園～中学校まで一貫した教育を行っていくなかで、中学生として地域貢献として何かできることがあるのではないかとということをおっしゃいました。私も参観させていただき、このようなすばらしい中学生が育っているのであれば、熊本市の教育はすばらしいと思ったところです。

そうした情報を、このような様々な部署が集まる場でご披露いただくと、熊本の教育に対して情報共有できる非常に良い機会だと思いますし、是非今後は、そうしたことも考えていただくこともお願いします。少しお仕事を増やすようなお願いになったんですが、PRにもなると思いますので、よろしければ今後ご検討いただければと思います。

ちなみに、少し補足させていただくと、そうした学習をした子どもたちが高校生になり、そして熊本地震の時、避難所で生活をする中で、小さい子どもが泣いていて、「うるさい」ではなく、一緒に遊ぼう、一緒にシャボン玉づくりをして遊ぼうと、小さい子どもと関わろうとする高校生の姿が避難所で見られたと聞いています。すばらしいことだと思いますね。男女に関わらず、そのような姿を具体的に示していただくと数値に勝るものになるものかと思いますので、そういった情報も是非お願い申し上げたいと思いま

す。

(加島委員)

私は大学の講義に出まして、インターンシップに参加された250名位の学生がいました。熊本地震でボランティアに参加されましたかという質問に10分の1位の方が参加されたと、また半分以上の方が熊本のことが心配であるし、何か熊本のためになることはないか、また行きたいと言いました。先ほどの流れの延長で考えていくと、熊本で起きたことは学生にとってはある意味貴重な経験になったのではないかと思います。

(八幡会長)

教育については、これでよろしいでしょうか。

それでは、2番目は男女共同参画への理解を広げる啓発・学習の充実ということで何か、こちらについて大丈夫でしょうか。資料3の方では、数値が出ている出前講座の実施受講者の評価がB、回数のところはC、セミナーと講座数ではAとなっておりますが、ここの出前講座に来てくださと言われていないとなかなか回数は上がりませんので、そのあたりは、Cも難しいものかと思えます。

それでは、ご意見がないようですので、次の3番目ですが、こちらは色々ご意見の多いところと思えますが、政策・方針決定過程への女性の参画促進に関しまして、これも例年色々取り組みを行っていただいていることは認識しておりますが、何故これが増えないのか、何か数値を増やす取り組みや考えについていただけましたらと思えます。

(事務局)

ご指摘のとおり、なかなか女性の登用は進まない現状がございます。

今年度の数値を見ていただきますと、29.1%と低い数値でございまして、これについては、例年頭を悩ませているところでございます。ただ、課としての取り組みは、審議会を所管する担当課に、事前協議をおこなう中で女性委員の積極的な登用を促しております。

全体の数字としては未だ29.1%と低く、審議会全体としての数値は、目標には届いておりません。ただ、中には、40%を超える審議会というものもございまして、例えば、局別で数値を出しておりますけど、市民局などは40%を超えている状況でもあります。また、全く進んでいない審議会ばかりではなくて、こういったことも踏まえまして、分野毎に登用状況を分析しまして、今後、進まない部分の課題整理も行った上で、いかに当課としての推薦を行っていくか、そのあたりも図っていく考えです。

(八幡会長)

ありがとうございます。何かこのあたりについて、ご意見はございませんでしょうか。

(越地委員)

他の政令市との審議会の比較はどうですか？

(男女共同参画課)

熊本市は低い方でございます。

(八幡会長)

今の審議会で、あて職は外してあるのでしょうか。

(事務局)

はい。外しております。

(越地委員)

あて職を外しているということは、市側である程度はリードできる余地もあると考えてよろしいでしょうか。

(事務局)

そこが一番難しく、例えばひとつの審議会におきまして、担当課のほうで関係団体に対し推薦依頼するということが多く、なかなか女性人材リストの活用ができずにいます。

また、リストの中でも、専門性の高い技術分野のところではなかなか女性人材がいらっしゃらなくて、例えば医療や建築、土木等の分野においてはまだまだ人材不足のため、私たちの方でも人材の掘り起こしに注力していかなければならないところですが、推薦というのは、一番多いのが推薦団体の会長宛てに推薦をお願いされますから、その段階で事前協議をし、できるだけその団体の中でも女性人材がいれば推薦をお願いして欲しい、ということで行っているところです。

(越地委員)

それはあると思います。

あて職は除く、それはそれでいいので、ある程度あて職以外のものを事前協議で再三お願いしておくことが大事だと思います。

そうでなければ、関係団体からの推薦だから仕方が無いとなると、おそらく、団体の役職者等のあて職的な推薦というのはあると思います。それと、女性の登用が少ないとありますが、審議会で女性が過半数を占めているというのはいくつかありますか。

(事務局)

はい、過半数というところですが、指針の中では、同数をお願いしますとなっております。できれば、同数でお願いしたいのですが、同数というものもなかなか厳しい部分がございます。今のところ過半数を占めている審議会はありません。

(八幡会長)

まだですね、様々な委員会で女性が一人もいない0%の委員会がありますね。例えば、色んなところに推薦を出すときに、何人か推薦していただく場合は、その複数の中に、女性を必ず含めていただくとか、何かそのあたりの取り組みの工夫をしないと、なかなか改善しないと思います。

(寺崎委員)

熊本市は女性の登用率が低いということですが、逆にいうと、高い市町村はどのような手法をとっているとか、そういったことを聴くことはできますか。良い部分を取り込



んでいけばいいのかなと思います。

(事務局)

はい、ご指摘のとおりで、各市に状況については調査をしたところでございます。

ただ、熊本市の場合は4月1日時点の登用率ということで公表させていただいておりまして、他の政令市によりますと3月31日、あと5月1日だったり6月1日だったり、公表されているところが多くございます。

それは何故かと言いますと、4月1日以降に立ち上げられたところが多くありますので、その辺り多くなってくると女性の委員も増えてくる、というところを勘案しますと、5月1日ですとか、6月1日時点ということで数値が上がってくる部分もございます。従いまして、全市で4月1日時点の数値が上がってきている訳でないということがひとつ。

また、政令市の中でも熊本市の場合は、土地所有者を要件とする土地換地委員会といったものも含めておりまして、土地所有者はほとんどが男性であることから、必然的にどうしても委員がほぼ男性となってしまいます。しかし、そのような委員会は除いているという政令市もございますので、本市でもそこを除くと数値が多少上がる部分もございます。ですから、全部同じ基準で比較しているという訳ではない、というところがあります。

(加島委員)

数字の部分は理解しますが、具体的に他の都市はどのようなことを取り組んでいらっしゃるのですか。

(事務局)

そうですね。やはり熊本市と同じように事前協議をやっているところが多くて、そこで、何とか推薦をお願いしているということと、人材リストもなかなか活用できていないということは同じような状況かと思っております。特に専門性の高い分野では男性が多く、仕方が無い部分はあるかと思っておりますが、こういった形で女性の登用率を上げるのかというのは、全国都市会議の中でも必ず議題として挙げられている状況でございます。どのような取り組みが有効か、他都市にも聴き取りをおこなっておりますが、やはり事前協議等で促していくしかないのかなと思います。

(加島委員)

はあもにいで実施したウィメンズカレッジを受講された方で、審議会の委員になろうという方々もいらっしゃるかと思いますけど、どれくらいいますか。

(事務局)

昨年度は11回講座があり、修了生は20名おりまして、本日ご欠席ですが宮崎委員もウィメンズカレッジの出身です。

(八幡会長)

女性の人材について足りない分野などは分かっておりますか。

(事務局)

医療、建築、土木等の専門性の高い分野です。

(八幡会長)

開拓しようという動きは。

(事務局)

例えば、直接、建築関係の部署に聞きましても、なかなか難しいと言われておりまして、建築関係の業界などに直接あたるしかないのかなと思っております。

(加島委員)

そういう組織は女子部会なども持っていらっしゃると思いますが、そのようなところにターゲットをあてていかれるのでしょうか。

(事務局)

はい、そのように考えております。

(八幡会長)

是非そのようにお願いいたします。

(越地委員)

この話ばかり多くなって申し訳ありません。私は、先程も申し上げましたけど、市側の心掛け一つでかなり改善できるのではと思っています。先ほどの話のように、元々女性の少ないケースは勿論あります。しかしながら、それは全部ではない。審議会がいくつあるか知りませんが、広く捉えた時は、一部の審議会は仕方ないかもしれませんが、その他は、やり方次第で出来るはず。今日もこの審議会メンバーで10人いるのですが、男女5人ずつになっておりますね。男女共同参画だから半数にしなければという姿勢があるからこうなっているでしょう。どういうことは、そのような姿勢で臨めば、市のリーダーシップでできるということだと思います。そのあたりが一番大事だと思いますね。

(八幡会長)

そのあたりでご意見あればお願いします。

(本田委員)

今、特に女性のメンバーが少ないのが建築・土木とお話しがありましたけれど、例えば、医療の現場などでは、24時間体制で働いており、また保育園、幼稚園などの女性もそうですし建築・土木とかというの厳しい職場と思いますけど、そこで働いている女性こそ是非参加していただき、様々な意見を出していただきたいなと思っているところです。よろしくお願いします。

(八幡会長)

はい、ありがとうございます。是非、よろしくお願いします。

それではこの案件についてはよろしいでしょうか。

具体的な内容については、市役所管理・監督職への登用については、次の4番の市役所における男女共同参画の推進というところでも、関連する資料があるようですので、

そちらも見ていただけたらと思います。それでは4番の市役所における男女共同参画の推進に移らせていただいでよいでしょうか。

では、市役所における男女共同参画の推進について、資料3に示されておりますが、Aが多くあるところですが、熊本市においてどういう取組みをされているのか、今回追加資料で、すこやか子育て支援プログラム、次世代育成支援体制についてと、それから、熊本市職員を対象とした特定事業主行動計画がありまして、特に私は、すこやか子育て支援プログラムは、かなり詳細に現状を分解していただいて、第2次のこうしたプログラムを策定していただいていると、とても勉強させていただきました。

これと併せて、女性職員の活躍に関する行動計画で、様々な部署での、例えば、あるチャレンジがどういう状況にあるのか、とても詳しい資料をお出ししていただいているかと思えます。このあたりの説明がありましたらお願いします。

(人事課)

まずは、すこやか子育て支援プログラムの方でございます。

これは、平成27年度から計画を立てまして、現在第1期でございます。10年計画でして、平成27年4月1日から平成37年度までということで計画を作っております。

今、その中で10年間の期間の中での振り返りで申し上げますと、8ページに課題を載せさせていただいております。

子育てしやすい職場環境の整備と働き方の見直しについて、それぞれ3点ずつ、課題及び今後どのように取り組んでいくかということで示しております。

9ページ以降に取組みについて示しておりますので、これに基づいて取組みを行うということで、少し資料を出しております。資料5の最後の方に数値目標に対する現状値を掲載しております。2枚目で両面になっていきますのが、平成27年度、昨年度の検証ということで数値をあげております。その2面には、26年度までの数値を記載しておりますのでご覧頂きたいと思えますが、子どもの出生時における男性職員の休暇取得率なども掲載しておりまして、目標を平成32年度までに70%取得としております。

平成27年度の実数も掲載しておりますが、まだまだ少なく、2面と併せて見ていただきますと、26年度20%、その前が21.6%ということで、1/5、1/6くらいの状況でございます。できるだけ、子育てへの参画ということで、周知啓発を全庁的に行っているつもりではございますが、まだまだ、取れていないのが現状です。

それから、目標2のところ、育児休業等の取得率についても目標を立てておりますが、それに関しては、平成32年度で男性は5%、女性は100%取得が目標で、平成27年度については、資料にお示ししたとおりです。

以前は、男性職員が育児休業を長期で取るということは、2面の数値を見ていただきますと0%だったものが、その後、僅かですけれども育児休業を取得する職員ができてきて、本年度も実際取っている職員もおります。

女性職員につきましては、これまでも、ほぼ100%近い数値ですが、中には育児休

業という形では取られない方もいらっしゃいます。特に、男性職員につきましては、育児休業は女性が取るものだという認識から、少しずつ男性も一緒に参画するという認識に変わってきていると思っております。

それから、子育て支援プログラムの中でワーク・ライフ・バランスですが、熊本市役所でも、長時間労働が常態化しているところもありますので、事務事業の見直し等にも取り組んでいるところでございまして、年休の取得についても16日を掲げております。

実際、平成27年度につきましては、12.9%ということで、まだまだそこまでは達していない状況ですが、2ヵ年度を見ますと、少しずつ横ばいという形かも知れませんが、ワーク・ライフ・バランスについては、上向きに推進しているところです。

できるだけ仕事の内容を見直すということを今もまさに取り組んでいます、すべてというところではございますけど、そのような中で仕事をするのと休みをしっかりと取るということを位置づけるということで、仕事に対する考え方、余暇の過ごし方、様々あると思いますけど、そういったものを個人がしっかり考えていく必要があるかと思えます。身体を休めるとか趣味の時間に当てるとか、そういったものに時間を有効に使うと思えますが、ワーク・ライフ・バランスとして一体となっておりますので、平成27年度におきましては、そのような研修を行ってまいりました。全体で6回程研修会を開催しているところでございます。少し長くなりましたけど、すこやか子育て支援プログラム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。女性職員の活躍推進計画の方もお願いしてよろしいですか。

(人事課)

熊本市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画でございますが、本年4月1日に策定いたしまして、4年間を計画期間としております。資料をご覧頂きますと、その中に現状を分析しておりまして、女性が働きやすい職場ということで、女性職員を登用して市役所の中でどのように力を発揮していただくかということでございますけども、節目と致しまして、女性の監督職・管理職に就くというタイミングもございますので、そのあたりの状況を示しております。

管理職への登用状況ということで、平成27年4月現在で、女性が全体の中で7.3%ということでもあります。

管理職の女性の割合をそこにお示ししておりますというの、熊本市役所におきましても、管理職の登用試験というのがあります。試験から対象になってない職種もございまして。そのような中で、平成27年度時点の中では7.3%でございまして、3ページに③で課長級昇任試験率というのがございます。ここで、男性・女性・全体と見ていただきますと、やはり、男性の受験率に比べまして、女性の受験率が低くなっております。

このあたりについては、私どもでもアンケートを実施して、それはなぜなのか、実際の声拾っているところでございまして、職責が重くなることに対する不安や、そこに

対する仕事と家庭との両立の面での不安なども意見として上げっております。また、自分自身に管理職的な能力がないということをおっしゃっている職員の方もいます。そのようなことから、男性に比べて女性の方の受験率が低いというようなことが言えます。

計画の中には、このような登用状況、また6ページには時間外勤務の状況について掲載させていただいております。

それに加えて、育児休業の取得率の実態をお示しした上で、最後の8ページ9ページに目標ということで、やはり、推計目標をだしまして、まさに本年度への計画でございますので、現在取り組みを進めている最中でございますが、本年度の取組みがまだまだできていないというところは反省しております。

そのような中で、やはり数値目標をもって取り組むべきであり、具体的な取組みの中で先月の当会議でも申し上げたところでもありますが、女性職員のメンター制度ということで、8ページの中程に挙げておりますが、やはり管理・監督職になっていくうえでの悩み等、そういったものを解決していけるような先輩職員からのアドバイス制度を整備していかなければならないということも考えているところです。やはり不安という部分が非常に大きいと思いますので、このような制度を充実させていく必要があると思っております。

最後に、子育てしやすい職場環境ということで、先程の説明と重なる部分もございしますが、仕事だけでなく、家庭生活との両立というものも職員にも率先してやっていただきたいと思っております。

以上でございます。

(八幡会長)

詳しくご説明いただきました。ありがとうございます。

今、熊本市における2つの計画をお示ししていただいたところですが、今回、大勢の行政の皆様においでいただいているので、この2つの計画について、人事課のすこやか子育て支援プログラム等についてご存知の方は手を挙げていただけますか。1/2くらいですか。ありがとうございます。

では、もうひとつの女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画を策定されているところですが、ご存知の方、挙手をいただけますか。ありがとうございます。

こういう認知度について、まずはそこに課題があるのかなというふうに思うところです。おそらく、色々な部署の委員会名など連なっていましたけど、学校などでも対象になっているのかなと思うのですが、この計画についてご存知で、こうしたことを理由にして色々な学校運営を現場で行っているということでもよろしいでしょうか。

(浅井委員)

はい、子育ての支援プログラムについてはさせていただいております。具体的な計画の認知度については、まだ低いのかなということです。

子育て支援ハンドブックというものがありますけど、私はこれを活用させていただい

ておりました、お父さん、お母さんになられた先生両方に子育て支援ハンドブックをお渡しして、こうゆう休みがあるからねと見出しをとっていただいて、十分活用させているところです。

私は、女性で管理職ですので、女性職員から子どもが熱を出して休み取っていいですかと相談を受けますけど、そういうことを言い出しやすい職場環境づくりに努め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す。

管理職の受験率などかなり詳しいデータを載せていただいておりました、この話ばかりで申し訳ございませんけど、学校の先生などの管理職への受験率や職員全体の女性の先生の受験率の比率が高いにも関わらず、本当に挑戦される方は、わずかなので、データから分かったのですが、数値が、22.9%というのが、目を引いたところなのですが、このあたり何か対策をされているのでしたらお伺いしてもいいですか。

(教育政策課)

この計画の数値については認識しております。管理職昇任試験等を担当しております課長が出席しておりますので、説明いたします。

(教職員課)

熊本市教職員の管理職の選考試験を担当しております。

女性職員で管理職の選考試験を受験する方が少ないという指摘ということでございまして、これに対する取組みということですが、管理職になるか、ならないかは、ご自分の希望に関して、やはり学校経営に関わってくるポストで管理職ということになりますので、ある意味子どもたちに、直接接するとか、担当するとか、子どもたちとの関わりが薄くなることになってくるというところが、女性の先生方には、ある意味抵抗があるのかなと思います。

それともうひとつは、いわゆる管理職の教頭先生で、教頭は長時間労働ということが現状あるので、そういった意味においても懸念されているのかなと思っております。

私どもといたしましても、負担軽減という部分も行っていく必要があると考えておりますが、具体的にという、未だになかなか少ないというのが現実です。

(八幡会長)

いろいろと現状の分析をしていただいて、先月、私の教育実習の生徒の子どもたちが、沢山お世話になって、特に女性の先生方が、丁寧にご指導していただきましたが、こういう方が、是非、管理職になっていただいたら、さぞや、実習生だけでなく、学校経営全体に力を発揮していただけるのではないかと思います。女性のベテランの先生はとても沢山いらっしゃると思いますので、是非、そういう方も経営の場にも参画していただくような取り組みをやっていただけたらと思うのですが。

(浅井委員)

充分させていただいていると思っておりますけれども、やはり力がある先輩の担任先生ほど、なかなか子どもたちから離れきれないということで、そういう教育心情を持っていらっしゃると思いますので、これで教職員生活を全うするというような方も多いというのが実情でございます。

ただ、熊本市には職員の育成プログラムというような内容がございますので、資質向上ということをや男女問わず、そのようなマネジメント的に組織を動かしていくということをしているところではあります。そのような視点を持ちつつも、管理職になるか、ならないかは決められますので、管理者としても、しっかり資質ある先生が、現場で育成をしていただきたいと思っております。

(八幡会長)

ありがとうございます。是非、お願い申し上げたいと思っております。

まず、熊本市の何かこうした取り組みなどに、ご意見等はございませんでしょうか。今回詳しく資料等を出していただいておりますが、何かいかがでしょうか。

(寺崎委員)

折角ですので、目標の男性職員の育休取得率5%という目標がありますが、5%という数字はすごく低いような気がします。考えたら、低い取得人数でも1%は簡単に上がるわけですから、この目標値が30年まで2年間の目標値ですので、1人ずつ声かけして、是非、目標を達成してもらいたいというふうに思います。

(八幡会長)

ありがとうございます。まず、働きかけをお願いしたいと思っております。

(加島委員)

先程マタニティや育児の疑似体験のことを申し上げた件は、本来ここで言うべきだったのですが、本日来ていない方々も含め、育児休暇や男女共同参画に理解を示していただきたいと思っております。話をしやすい状況をつくっていかねばならないと思っておりますので、考えだけではなくて、色々な体験をやって頂いて、育休を取得される職員や、将来そうなる方たちがそういった気持ちを共有できる場をつくって頂けたらと思っております。

(八幡会長)

広告代理店の若い職員の方の自殺によって、働き方というものについて全国的な関心が高まっているところだと思っております。とても、大事な問題であろうと思っております。是非、働き方についても、熊本市の職員としてどのような働き方がいいのか、何がどこまでできるのか、といった部分で、それぞれの業務の中で今一度ご検討いただき、効率的な業務のあり方について問いかけて頂ければと思っております。

熊本市では、男性の育児休業が低いといわれますが、全体的には、高い目標を設定していただいていると私は思いますが、やはり、なかなか目標が達成できず、現実と目標の乖離があるという状態が続いておりますので、数値を高めていくための具体的な検討が今後進んでいくことをご期待申し上げたいと思っております。

(加島委員)

テレワークのことなのですが、企業では現在テレワークが進んでいて、なるべく、現場で指揮しないでいいのであればと思いますけど、市役所で出来ないことはないのではないかと考えているのですが、どのようにお考えですか。

(人事課)

テレワークについてですが、労務管理の部分など、まだまだ様々な課題があると思っております。実際、実施自治体の例で、例えば千葉市でも取り組まれているという情報も持っております。調査を実施しているところでございます。

ただ、熊本市としてどのようにやっていくのか、これからの検討課題ということで考えておまして、様々な課題を洗い出しながら、実現可能性について今後検討していかなければならないと思っております。

(八幡会長)

それでは施策の方向性1について、他に何か意見はございませんか。

では、施策の方向性2のやすらぎのある社会について、ここはワーク・ライフ・バランスの推進という内容が含まれていますが、多様な働き方への理解やワーク・ライフ・バランスの推進、子育て支援、介護に関する支援、生活に関する支援がここにでております。

施策の方向性について、委員の皆様からのご意見がでております。事前に回答を頂いておりますけども、回答が不十分ではないかという様なご意見も出されていたかと思いますが、いかがでしょうか。質問等ございませんでしょうか。

本田委員からご質問がでておりましたが、こちらの回答でよろしいでしょうか。31ページから33ページになります。よろしいですか。

それでは、2つ程ここでご説明いただきたいと思いますが、先程、熊本市における女性活躍推進で目玉は、ワーク・ライフ・バランスの推進だというようなお話があったかと思っております。具体的にどう取組みを考えているのかをご紹介いただければと考えます。

(事務局)

はい、ワーク・ライフ・バランスの推進セミナーですけども、34ページのところをご覧いただきたいと思いますが、ワーク・ライフ・バランスの中の手法のひとつとして、テレワークという形がございます。昨年度もワーク・ライフ・バランスのセミナーということで、テレワークによるマネジメントの第一人者である田澤由利先生をお招きし、企業向けのセミナーを行ったところでございます。

これは、国や自治体のテレワークの普及や、企業に向けての導入支援などにより、企業側も意識が高まっていらっしゃるようで、昨年度参加者113名ということで、とてもご好評を頂きました。

今後についても、ワーク・ライフ・バランスの推進ということでセミナーを開催したいと考えております。



また、女性活躍推進セミナーを、企業向けに行い、働く女性に向けたセミナーも今月で終了させていただきました。こうした地道ですけども、企業向けに対してワーク・ライフ・バランスの推進を行っていきたいと思っております。

(八幡会長)

はい、ありがとうございました。

事業者と連携した取り組みをご報告いただいたかと思いますが、関連があるかも知れませんが、子ども支援課さんの方でも、そうした取り組みについて昨年度から力を入れていらっしゃるかと思いますが、折角の機会ですので、昨年度の取り組みと、今年度も継続されるのか、併せてご説明をいただければと思います。

(子ども支援課)

子育て支援優良企業の取り組み、その中で優良企業について育休の取得だったり実績だったり、それを評価しまして表彰しております。今年度も継続予定です。

(八幡会長)

今年度も進めていらっしゃるということですか。

(子ども支援課)

現在進めております。

(八幡会長)

第1回目の会議で参加された方は、以前配布された資料でご存知かと思いますが、そうした取り組みを今後も継続いただくということです。

それから、子ども支援課の9番のところですけど、評価Aが並んでいますが、どうでしょうか。例えば、待機児童数減少に対して、減少すればAというものは良いのですが、300人位の児童がいることに対して、A評価でいいのか、どうなのかと思うところではありますけども、何かそのあたりの補足、子ども支援課の施策について何かご意見のある委員の方ございませんか。はい、お願いします。

(本田委員)

先程も少しお話をしましたが、保育サービスについて、医療・福祉関係は365日、24時間体制でスタッフも働かなければならない。ここにありますように平日の保育サービス、延長保育サービスは掲載されておりますが、それ以外の医療の仕事ですね、そのようなところで働くスタッフのニーズに対する取り組みなど、何かありますでしょうか。

(保育幼稚園課)

保育サービスということで、多様な働き方が今現在多くなってきておまして、今ご指摘のありました病院などについては、事業所内保育で、病院とか企業内で保育園として実施していただいております。

認可園の24時間保育については、夜間保育を実施しているところは数件ございますが、24時間開けているところは、今のところはございませんので、そのあたりはニ-

ズなどを把握しながら取り組んでいくなど検討していきたいと思います。

(八幡会長)

待機児童の解消に向けて、幼稚園から認定子ども園への移行、地域型保育事業の普及、促進という内容がでてきているのですが、これは、熊本市の独自事業になりますか。

(保育幼稚園課)

地域型保育事業は、国が全国的に推進している事業でございます。待機児童の多い0歳～2歳までの保育園でございます。保育園には、認可基準というものがございまして、保育士の配置や、面積に厳しい基準がございまして、その基準が条件でございますと、なかなか保育事業に取り組む企業の方々のハードルが高くなりますので、未満児の待機児童を解消するため、例えば施設面でも認可基準よりも低い基準で、地域型保育事業の小規模保育施設等、取組みやすい、事業参入しやすい形で、保育推進をしております。

実際のところ、熊本市の小規模認可施設ですが、平成27年4月現在が7施設ございました。けれども、平成28年4月現在は40施設に増えております。そういった取り組みを含めて、待機児童解消を進めているところでございます。

ちなみに、平成28年度は、4月時点では待機児童0件となっております。

(八幡会長)

身近な所で地域型保育事業を見るようになりまして、力を入れられているというふうにしていただけたところだと思います。ありがとうございます。

それでは、次の3に進めていきたいと思っております。

こちらは、まちづくりに関する内容で、ご意見をお出しになった方もいらっしゃるかと思います。いかがでしょうか。

(加島委員)

はあもにいは黒髪地区にありますが、高齢化が進んでいるといったところで、男性の来場者が少ないのですが、男性が参加しやすい取り組みとして、地区のガイドみたいなことでの活用の方法などできれば、他の地区でも非常に歴史的なものもございまして、そのような形で、ひとつの観光資源としての一助になればという感想を述べさせていただきました。

(事務局)

はあもにいの館長も本日来ておりますが、黒髪地区については、地区の住民の方々の色々なイベントとですとか、そういったものも交えまして、最近ではよく、黒髪地区の方々が来られているようでございますので、男性もどんどん来ていただけるような取り組みもやっているところでございます。

(寺崎委員)

はあもにいに関連して、おそらく以前のホームページで男性の特集、パパと子どもの料理教室というのを開催していただいておりますが、意外と人気があるらしく、すぐに、

埋まってしまう。

すぐ埋まるというか、男性が積極的ではなくて、奥様の方が「貴方いってきなさいよ」と、申し込みをする方が多くいるらしいですが、理由はどうでもいいと思いますね。そのような人気の講座があるので、もっともっと、講座の回数を増やしていても良いのかなと感じました。

(八幡会長)

何かそうした、予定とか計画など、人気のある男性向けの講座を増やすことに対して何かございますか。

(はあもにい館長)

男性の料理教室はすぐに埋まる人気講座です。

ただ、年間の講座数が決まっていますので、その中で決まった回数をやっていくというところで、まだまだ他に啓発しなければならない講座もありますし、そういったところは、子育て関係のところと連携を取りながらというようなことで、進めて行きたいと思っております。

(八幡会長)

やはり、自治会長さんのデータなど今回出させていただきましたけど、男性の比率が高いですね。ご年配の方が多からでしょうが、女性にも地域のためにがんばっていただきながらというように思うところではあります。

それから、地震に関する項目は、ここで、よかったですでしょうか。

本日は危機管理防災総室も参加されていると思いますが、今年度の地震後の取り組みについて、非常に貴重なご回答をいただいております、是非こうした取り組みを次に繋いでいただいけるような、熊本地震に対して、男女共同参画の視点から気づかれた事とかありましたら、回答をお願いします。

(危機管理防災総室)

今回の地震によって、まずは地震発生後に避難所等について色々と皆様にご迷惑をおかけしたかと思えます。避難所における女性・高齢者・乳幼児・障がいをお持ちの方への配慮ということ、今回痛感したところでございます。

避難所の区割りにについてもそうですが、授乳室や着替える場所、トイレなど、女性・高齢者・障がい者の視点を取り入れた避難所運営をおこなったところでございます。

現在、熊本地震に伴い、地域防災計画の見直しの会議が数回進められていますが、来年9月に新たな地域防災計画を提出する予定でございます。

地域防災計画の中で、様々な備蓄や避難所の運営計画、避難所運営業務マニュアル等の見直しも同時並行で行っている現状でございます。来年度のこの審議会におきましては、もっと具体的なものがお示しできると思っておりますので、よろしくお願い致します。

(八幡会長)

是非、よろしく申し上げます。

本当に、この熊本地震以降の対応については、全市をあげてご尽力いただいたということに対して、一市民として、心から感謝申し上げるところです。この貴重な機会は、これからの防災に活かされていくというところで、また来年よろしくお願いします。

関連することで、はあもにいで取り組まれていたかと思いますが、はあもにいでなく、様々な部署が取り組まれて、その中でいろいろと気付かれたことなどもあったかと思いますが。そうしたことも機会があれば男女共同参画の視点から、来年度の報告で機会がありましたらご報告をよろしくお願いします。

何かはあもにいさんから補足はございますか。

(はあもにい館長)

はあもにいで、発災後すぐに、性暴力などの啓発活動をしました。

その後に、避難所キャラバンとして環境改善ということで避難所を巡回したのですが、集約避難所に関しては、2週間くらいを目処に大体の環境は整っていたかと思います。

その中で少し気付いたのは、この計画の中にも触れていただいた方がいいのかなという気がしたのですが、非常時の際の行政職員のお子さんのこと、24時間体制をとられる時に自分の子どもを家においていかなければならない状況があったと思います。

やはり、その時にも自分自身の子どもを心配しながら、その預け先がないという状況がありましたので、非常時に備えておくことが必要かなと思います。

それと、メンタル面は今から問題になってくると思いますが、私たちもいろいろと調べていますが、保育所の先生方から、かなり子どもたちがとても不安定であった、また、お母さんたちも不安定になられたので、そういった方々も自分も被災者でありながら、受け止めている状況の中で、かなり若い保育士さんたちへの負担も大きかったということが、離職に繋がっていかないかいうことを懸念されている先生方がおられました。そういったところの支援も必要ではないかと、男女共同参画センターを利用される方々のコメントにも気になるものがありましたので、非常時のことは常に意識をしながら作っていくということが、必要ではないかと思ったところです。

それから、今回の防災計画の中ではあもにいのスタッフとして気付いたのは、熊本の女性が繋がっていなかったと言えるのかなと思いました。人材の育成というのは急には出来ないのも、やはり人を育てていく、そしてそれが、縦にも横にも繋がっていくということを想定しながら進めていくことが重要だと思いました。

避難所キャラバンについても、必要とされるところがあれば情報提供していきたいと思います。

(八幡会長)

実際、動いていただいた経験をもとにお話いただきましたが、来年に向けてそうした情報を共有されることをご期待申し上げたいと思います。

それでは施策の方向性3については、一応ここで区切っていきたいと思いますがよろしいでしょうか。

では最後になりましたが、施策の方向性4、やさしさのある社会ということで、ここはDV、セクハラ等を許さない意識づくり、相談体制の強化と被害者の自立支援、それから生涯通じた健康であるための支援という3つの項目をあげられています。

実際に委員の方からは意見はあがっていなかったかと思いますが、何かこの場でご質問等はありませんでしょうか。

このあたりの内容は重要なことだと思いますが、相談体制と拠点都市として熊本市の取組み、地域と連携しながらということをお願いして、それではこれを持ちまして、平成27年度年次報告書を終わらせていただくということによろしいでしょうか。

それでは次は議題の3「その他」になりますが、何かございますか。

(事務局)

特にございません。

(八幡会長)

ありがとうございます。

他にご質問あればお願いいたします。

(越地委員)

先程の年次計画にありましたが、資料2のグラフの見方について教えてください。

2つのグラフですが、「男女共同参画の内容を知っていますか」また、「そうした社会を感じる市民の割合」ですが、平成26年度は落ちてますよね。これはどう捉えたらよろしいのでしょうか。

それから、いずれも男性の割合が女性より高い、これについてご回答をお願いします。

(男女共同参画課)

これは第6次総合計画に関するアンケートで、毎年12月末から1月の半ばにかけて行っているものの回答なのですが、平成26年度の数値が下がったというところについて、何故下がったのかというところまでは分析できていない状況です。

この男性の方が値が大きいということですが、これは以前から変わらずというところでありまして、やはり女性の方がそういった男女共同参画という言葉自体の事を難しく考えていらっしゃるのか、割合の方が少し低いのかと思っております。

男女共同参画といいますと、どうしても言葉自体を難しく捉えていらっしゃる方が多く、以前は男女平等ということから入った時代もあり、そのあたりのこともあるのかと思います。

(越地委員)

はい、この男性が高く女性が低い、ここにヒントが隠れているような気がします。一度しっかり分析する必要があると思います。

それから、先程の事業実績の評価について、評価の方法についてお尋ねします。

A B Cの評価は数値評価ですね。言い方を変えれば、総合評価ではない、という受け止め方をしました。つまり、何年後にこうしたい、そこに届けばA、近づけばB、離れ

ていればCである、単純な言い方をすればそれが出来る。これは、一種の一次評価とすれば、二次評価的なものはあるのでしょうか。例えば、企業でも自己評価などありますが、自己評価で終わるのではなくて、それを誰かが見て、いわゆる客観的評価、二次評価をすればいい。また数値評価といいましたけども、数値に表れない取り組みというのをどう吸収するか、それが二次評価であるところですが。例えば、数値評価に届かなかったけれども、何か手ごたえを感じたということですね。数値に届けばよしということで終わりではなく、逆に数値は届いたものの、課題が山積しているものはあると思いますし、そのようなところの多角的な評価をどこかでする必要があると思います。

併せていえば、数値目標ということが果たして妥当かどうか。これは数年前に立ててあると思いますがいつですかね。

(事務局)

平成21年です。

(越地委員)

平成30年度までですね。ただ、その時にその数値に届いた・届かなかったというところが問題ではないと思います。その間、動いていますよね。だから、低く設定したかも知れない。まして、男女共同参画というのは、流れは加速的に世の中は進んでいますから、数年前に作ったものをそのまま設けようとするのはどうかというものもあると思います。よって、数値も目標とするものをチェックし直すということをする、評価が進んでいくと思います。以上です。

(八幡会長)

ありがとうございました。

評価のあり方について、ご指摘いただいたかと思います。今後、こうして、前年度の事業評価は行われていくかと思いますが、数値の妥当性、そうしたものを複合的な視点から、今後取り組むというようなものを考える評価に変えていけばいいのかなと思います。是非、今後は、それぞれの部署で評価されるときに、妥当性というそもそもの視点も今後検討をいただければありがたく思います。よろしくおねがいします。

(加島委員)

今、全国的に3つか4つ出来ていると思いますが、たしか、宮城県庁とか、庁内に保育所をもっていらっしゃると思います。やはり、自治体を中心となって女性たちが働きやすい環境をつくっていくためには、庁内に保育園・保育所とかあるということがひとつの検討課題ではないかと思います。是非、非常時に子どものことを心配せずに働けるというような環境づくりが必要ではないかと思いますので、検討課題にいただければと思います。よろしくおねがいします。

(八幡会長)

ありがとうございました。

それではそろそろ時間ですので、これで議事を閉じさせていただき、事務局にお返し

いたします。

(事務局)

八幡会長、ありがとうございました。

また、委員の皆様には、大変、活発なご議論をいただきましたことを、貴重なご意見を賜りましたことを誠にありがとうございました。

それでは、これにて平成28年度第2回くまもと市男女共同参画会議を終了いたします。ありがとうございました。