

平成27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27年7月17日(金) 午前10時～12時
- 2 場所 熊本市役所別館(駐輪場) 8階会議室
- 3 出席委員8名(五十音順、敬称略)  
澤田 道夫(副会長)、谷 和彦、寺崎 拓、花野 泰子、東本 君子、本田 幸恵、  
八幡(谷口) 彩子(会長)、山田 美保
- 4 傍聴者 6人
- 5 会議次第
  - (1) 開会
  - (2) 委員委嘱
  - (3) 市民局長挨拶
  - (4) 委員紹介
  - (5) 会長・副会長選出
  - (6) 議事
    - 1) 男女共同参画年次報告書(平成26年度事業実績)について
    - 2) その他
  - (7) 閉会
- 6 会議録 以下のとおり

■議題1 男女共同参画年次報告書(平成26年度事業実績)について

事務局より、熊本市男女共同参画基本計画及び平成26年度事業実績について説明

(八幡会長)

ありがとうございました。男女共同参画基本計画についてのご説明と、平成26年度における各担当課の男女共同参画に向けた様々な取り組みについてのご説明でした。

ここまでのご説明につきまして、何か委員の皆様からのご意見やご質問等がございましたらお願いしたいのですが、何かございませんか。

(澤田委員)

事務局に質問いたします。A3横の取りまとめ表がございますけれども、こちらに取

り組み名称と参考指標、評価担当課と書いてございますが、これが非常にまとまっていて、この評価というところを見ると、Cの方でどれ位進めているかということが、たぶん分かるという資料で出して頂いていると思いますけれども、この評価のABCについても一度ご説明を頂けますでしょうか。

(八幡会長)

事務局、説明をお願いできますでしょうか。

(事務局)

こちらのABC評価につきましては、各課による自己評価ということになっておりまして、Aが順調である、Bがあまり順調でない、Cが順調ではないという評価となっております。昨年度のこの会議におきまして、それぞれの評価と理由、というものを合わせて記載するということになりまして、今年度の資料から、そちらも合わせて記載しております。こちらのA4版の、それぞれの取り組みに関する実績報告に評価の理由等について書いてございますので、よろしく願いいたします。

(八幡会長)

よろしいでしょうか。こちらの取りまとめ表につきましては、また後程じっくり検討させて頂きたいと思いますが、先程の説明に対しまして他にはございませんか。

(寺崎委員)

A4版の「熊本市男女共同参画年次報告書」(概要)中の、「男女がともに参画している社会と感じる市民の割合」が基準値に比べて減っているのが気になりまして、昨年と比べてもまた減っていますが、何か原因で考えられるものはございますか。

(事務局)

成果指標の表の、一番先頭のところだと思います。

こちらの方は、基準値を平成20年という形で設けておりまして、目標値は平成30年で、例えば、知っている市民の割合は49%から、平成30年度では70%を目標としているところでございます。このアンケートですが、毎年年明けに総合計画に関する市民アンケートを1万人対象で実施しておりまして、そのアンケート調査の結果となっております。アンケートを市民の方々をお願いしているものですから、私どもも低くなってしまったという結果について危惧しています。そういったところでございます。

(八幡会長)

よろしいですか、何かもう少し。

(寺崎委員)

そうですね、やはりここは上がって行くように何かしらの対策が必要かなあとと思います。ありがとうございます。

(八幡会長)

何かそのあたりの対策についてお考えはございますか。

(事務局)

啓発といった部分については、やはり周知がもう少し足りないところがございますので、地域に関してもっと入り込んでいながら、周知、広報をやっていきたいと思えます。

(八幡会長)

ありがとうございます。よろしいでしょうか。他のご意見等があるかも知れませんが、実施報告書の検討を進める中で、事前に意見をお出しいただいた分もありますが、その時はなくても、この場で気付いたということがございましたら、積極的にご発言をいただければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

私たち委員には、事前に分厚い実績報告書が送られてきて、それを検討させていただいて意見を出させて頂きましたが、私は3年目ですので、ある程度、ページをめくるのは慣れてるんですけども、なかなか慣れていられない委員の方には、精読していただくのも大変だったのではないかと思います。ただ、事前に意見や質問をお出しいただいた分に関しましては、もうすでにある程度資料をご準備いただいているかと思えますので、まずは、そちらの年次報告書についての意見、質問に従いながら検討を進めていきたいと思えます。

この熊本市の男女共同参画基本計画ですが、安倍内閣は3本の矢ということなんですけれども、こちらは4本の矢ということで、4つの施策の方向性が示されているのですが、今回出された意見やご質問はかなりの部分が、1の「やる気の出る社会」に関わることご意見が多かったかと思えますので、まず前半は、その部分について検討を進めさせて頂きたいと思えます。

それでは、事前に出された意見、質問に沿って進めて参りたいと思えますが、具体的な内容に入ります前に、全体にかかわるものということで、寺崎委員より、資料の整理の仕方、それから概要、グラフ化というようなご意見が出されておりました。これに関しましては、先程ご説明がありましたA3の取りまとめ表ですね、今までこのような表はありませんでしたが、今回、おまとめ頂いて、確かにこの男女共同参画は色々な部署にまたがる、非常に横断的な領域でございますので、とても見やすくなったかなと思うところです。今、この資料を見て、これに対してどう、という意見もなかなか十分には出ないかもしれませんが、いかがでしょうか。そうですね、順調である、これはあくまで自己評価ということですが、Aの順調であるという評価を頂いている項目がある一方で、いろんな意味で困難を抱えている、順調ではない、Cの評価もあげられているわけですね。

例えば、施策の方向性1のところになると、最初にCの評価があがっておりますのが、2番目の①、社会の各分野への男女共同参画に関する出前講座の実施というあたりが順調ではない。なかなか実施されていない。

それから、3番目の、これはまた後で個別のところでも出てくるかと思うんですけど

ども、③と①の「審議会等への女性の登用促進」の項目が、これまでも度々指摘をされていたところかと思うんですけれどもC評価となっています。

それから、裏面に移って、施策の方向性2の「やすらぎのある社会」に移りますと、10番の介護に関する支援のところですね。①施設・在宅介護など高齢者・障がいのある人に対する介護サービスの実施、というところで、実施件数がいくつかC評価となっているところがございます。

また、次の施策の方向性3の「やりがいのある社会」に移りますと、12番目、地域における男女共同参画の推進の①でしょうかね。男女共同参画地域推進委員、まちづくりサポーターなどの人材の育成と活用のところがC評価となっております。

それから最後、4番目の「やさしさのある社会」というところでは、14番目の③市民・事業者に対してのセクハラやデートDVに関する研修の実施、というところの参加者数の数値がC、ということになっている、このあたりが非常に見やすくなったかなというところでしょうか。

この後、その具体的な報告毎に検討を進めて参りますので、また、該当するところでご意見を頂戴できればと思いますけれども、なにかこのあたりのとりまとめにつきまして、寺崎委員から何かございますでしょうか。

(寺崎委員)

はい、表の取りまとめ、ありがとうございます。私はですね、この報告書が分厚かったもので、何か全体的に取りまとめて、大まかに捉えてここが弱いとか、パッと見て分かるものがないかなと思って要望したんですけれども、この取りまとめ表に関しては他には特にございません。

(八幡会長)

ありがとうございます。何か事務局から。

(事務局)

今回、寺崎委員から事前にご質問で、全体的にどのような取り組みが進んでいる、進んでいないというのが大きく分かる資料があったほうが議論をしやすいのではないかとご提案をいただきましたので、事務局でもどのように作りこみをしようかと考えまして、このような形で、まずはたたき台ということでこのようなまとめ方にさせていただいております。それで、それぞれの評価も当然大事なところではございますが、参考指標の数値がないというような指標もございまして、そちらについては、評価が入っておりませんので、なかなか反映できないということにもなっております。細かくは、94ページにわたりますこちらの事業実績報告書をご確認いただくということになりますけれども、まずは大きくこちらの取りまとめ表を見ていただいて、ご参考としていただければと考えております。

(八幡会長)

今ご説明のあった通りですので、それではこちらの報告書の方にしたがって検討を進

めて参りたいと思います。

まず、1 ページ目について3つほど意見が出されておりますけれども、私と本田委員、山田委員となっています。まずは私の方からですが、「じんけん」という資料集があると思います。人権教育の資料がまとめられた資料集なのかなと思いましたが、ご回答を拝見いたしますと、そうではなくて、各教科で教科ごとの人権教育の視点が入ることになるかと思いますが、人権教育の視点の入った教科の指導案集等がまとめられた資料がこの「じんけん」ということで理解させていただいてよろしいということでしょうか。はい、ありがとうございます。それから本田委員ですけれども、何かここに書かれていることに補足説明がございますか。

(本田委員)

この報告書の中を見て私が感じたのは、この学年でこれを学ぶというふうに枠組みがしてあるのではないかと感じたことです。その学年ごとに、例えば、ここで私も書いていますが、1年生から6年生までとか、中学校に入って、その9年間で一貫してテーマに沿って少しずつでも学べていけば、学年を限定して人権教育をしなくても流れに沿って一貫した教育ができるのではないかというふうに思いました。

(八幡会長)

今のご意見ですけれども、人権教育指導室で何か回答がございますか。

(人権教育指導室)

人権教育指導室でございます。委員からご意見がございましたが、限定した各教科において行っているということではございません。まず、人権教育、人権学習ですが、授業は各教科等の目標達成のためのものですので、人権学習ということで取り上げて授業をすることではございません。各教科各々のねらいがありますので、それを達成していきながら、その中に私たちの方でございしますが、こちら参考までに持って参りましたけれども、「じんけんシリーズ」という部分で、本年度は「じんけん10」を作るということで進めているところでございます。そのような中で、先生方にそういう認識を持っていただきながら、各教科のねらいに沿ってこの人権に関する、例えば、女性の人権について認識を持っていただきながら授業を進めていただくということにしております。それで、ある程度こちらの方で学年を指定した形にはしておりますが、各学校の、学級の児童、生徒、園児の実態に応じまして、例えば、私どもでは2年生でというふうに思っている部分であっても、学校や担任の判断によりまして、例えば4年生で扱ったりしながらなど、柔軟にやっただいていただいているところでございます。そのような形で9年間の中でやっていただくための参考資料として使ってもらえるように作成しているところでございます。

(八幡会長)

このような人権に関する学習は、学校の教育活動全てを通して行うと、そういう位置づけになっていて、教科で取り組まれている分があると、そういうことだと思います。

それで、特に低学年のご指導にあたりましては、山田委員がそのあたりお詳しいかと思うのですが、何かそのあたりの低学年の指導等も含めて、ご意見を頂戴できればありがたいのですが、いかがでしょうか。

(山田委員)

今、説明がありましたように、人権教育は全教育課程を通じて行うということです。例えば、学級指導、保健学習などの中で、男の子と女の子の違うところ（心身の成長）と変わらないところといったものを指導しますし、教科書の中にも様々な配慮があります。例えば、男の子はブルー、女の子はピンクといったような、旧来の固定化した色分けではなくて、男の子も女の子も変わらないというような意図での記載になっています。また、人権ということに特化して焦点を当てた授業を行います。さらに、子供同士の中でトラブルがあればそれを取り上げて、男女関係なくみんな同じ、互いを尊重して生活していこうという意識を高める学習を行っています。高学年になりますと、社会科や家庭科の中で、男女同権、家事の役割分担といったものが性差によるものではない、というようなことも学習しています。

(八幡会長)

ありがとうございました。そのような色々な場で、男女に関する学習は行われているということですね。この件に関しまして、何か他にご意見等ございませんでしょうか。

特に無ければ、次の2ページ目の方に進んで参りたいと思いますが、1ページ、2ページ目も含めて、山田委員から調査母数の件でご質問があっていますが、これはこの説明のとおり分校があるので、それが分かるようにあえて母数が違う形でお書きいただいた、というこの説明でよろしいでしょうか。

では、2ページ目のナイストライ、職場体験などというところについてもいろいろご意見があがっているかと思いますが、本田委員からナイストライ事業について、優先順位やポジティブ・アクションが何らかの形で関わっていますか、ということなんですけれども、補足説明はございますか。

(本田委員)

ナイストライ事業というのは、男女がともに自分の能力を發揮できる環境づくりを進めるということを前提で取り組まれていることではないかなと思いました。それで、生徒さんたちが訪問される各事業所について、例えば男女がともに自分の能力を發揮できる環境という目線で事業所が選ばれているのかなというのを質問させていただきました。

(八幡会長)

中学生の職場選びの実態というようなことについて、少しご紹介いただけますでしょうか。

(指導課)

教育委員会指導課でございます。今のご質問にお答えします。まず、今、委員がおっしゃったようなことを含めまして、子どもたちが地域に生活する人々の生き方に学んだ

りとか、学校、家庭、地域社会がそれぞれに役割と責任を果たして、三者が連携して取り組んで行くような形で、その時代を担う子どもたちを育成するという視点から、ナイストライ事業を行っております。これは中学2年生において各学校で、ここに書いておりますように原則として校区内の事業所に参加をしているということでございます。様々な事業所がございまして、幼稚園や保育園に行ったり、飲食店に行ったりして、そこで一緒に生活をするを通して、社会環境適応能力を育てていくということで実施をしているところでございます。

(八幡会長)

よろしいでしょうか、何か重ねてご質問があれば。

(本田委員)

回答いただいた中に、子どもの希望に応じて選ぶということが書いてあったのですが、今後、例えば男女共同参画事業というのを推進されていく中で、何かこういうことを加味して選んでいければというようなご意見がもしあればと思います。

(指導課)

失礼しました。まず、男の子ならここ、女の子ならここ、というような選び方ではなくて、男子も女子も関係なく、自分の行きたいところ、という形で選んで行っております。よろしいでしょうか。

(八幡会長)

ちなみに、うちの子どもが中学校2年生だった昨年、このナイストライ事業を体験したんですが、例えば保育所であれば、先生方は女性が大半なんですが、そこに行ったのは男子生徒が2人行ったりなど、割りと中学生はそれほど性別に拘りなく職場を選んで参加をしているというようなこともあるようで、まずは、希望を優先して配慮されているということだと思います。それから、次の私からの質問ですが、やはりキャリア教育ですね。熊本市は市立で2校高校を抱えていらっしゃると思いますので、高校のキャリア教育の実施状況についてということで、非常に詳細な資料をお出しいただきました。この内容で私の方は了解いたしました。ありがとうございます。

それで2ページ、他にナイストライ、キャリア教育、そのあたりについてご質問等はございませんでしょうか。

それでは3ページ目ですが、また私から、この部分は家庭科教育に関するところで質問させていただいております。まずは、熊本市立高校2校における家庭科教育の実情についてお尋ねをしたわけですね。やはり、家庭科といっても、小学校と中学校における男女共同参画の学習内容と比較し、高校の比重がどうしても高いという実態がございまして。そうした高校で、どのような教育が行われているのかということで、A4用紙2枚で別添資料をお出しいただきました。今回私が注目しましたのは、実は、私たちの世代は高校の家庭科は4単位で学習をしているのですがけれども、今は2単位、半分しか学習をしない中に、食物、被服というような内容に加えて、消費者教育や環境、それか

らこのような男女共同参画に関する内容など、非常に盛りだくさんになっております。いかに授業の効率化を図っていくかというところが大きな課題になっているかと思いますが、そのような中で非常に授業を工夫してこうしたテーマと取り入れていただいているということを理解したわけです。特に、千原台高校ですね。情報科はそうした厳しい中で、3単位で実施いただいているというところに注目させていただきました。他は2単位しかやっていないじゃないかということで、2単位に減らすように圧力をかけることなく、このような貴重な取り組みはぜひサポートをしていただきますよう、お願い申し上げます。それから、高校のこうした授業と連携して色々な授業を計画しておられる部署もあるように伺っています。こうした高校における学習内容も参考にさせていただきながら、子育て支援や男女共同参画や、そのような取り組みも連携していただければと思います。今回、このような資料を出していただいて、お手間だったと思います。ありがとうございました。

それから、実はこのことに関して、今度は指導課の体制等についてということで回答いただいております。男女共同参画に関する研修機会や授業研究会は残念ながらおこなっていない、というようなことですか、指導課には残念ながら、家庭科担当の指導主事の方はいらっしゃるけれども、この方は家庭科の免許をお持ちの指導主事さんでいらっしゃるのでしょうか。

(指導課)

いいえ。

(八幡会長)

できれば、技術分野だけではなくて家庭分野においてもそうした指導体制の充実ということをお願いしたいと思います。それから、中学校が教科ごとの免許制ということになっておりますが、42校ある中で、家庭科の先生は39人配置。配置されていない学校が3校程度あるわけですが、このあたりはどのようにして指導が行われているのか、お尋ねしてもよろしいでしょうか。

(指導課)

いわゆる小規模校というようなところがありまして、そこを家庭科の教員が、技術科もそうですけれども、複数校掛け持ちをすることで対応しております。

(八幡会長)

免許外での指導ということは熊本市では行われていませんか。

(指導課)

このことについては教職員課の担当になりますが、免許外がないようにということで、そういう措置はとっております。

(八幡会長)

ぜひよろしく申し上げます。家庭科に関して、事前にお出ししていた意見は以上ですが、実はちょっと気になることがありました。これは、うちの子供が数日前に、「お母さ

ん、学校で少子高齢化について習ったよ」と言うので、どんなことを習ったの、と尋ねたところ、「女性の社会進出が少子化の原因なんだ」と言うんです。えっ、と思って、じゃあ少子化の原因は女性で、女性が悪いの？と内心思ったので、他にはどんなことを習ったの、と尋ねたところ、保育所についてということなんです。おそらく、今、ディベートとか多様な学習方法が進んでいるかと思いますが、これはややもすると、じゃあ少子化を食い止めるためには女性が家庭に戻れと、矢印を逆向きにすればいい、みたいな子どもたちの発想につながらないような、社会の人口構造の変化や家庭の変化やそういう女性の変化に、社会の環境整備が追いついていないので、環境整備のために、例えば中学生も社会の一員として何ができるかを考えさせるような、そのような指導の機会とありますか・・・なかなか家庭科も社会科もこのテーマで研修を設けるとするのは難しいということは重々承知しているんですけども、何かそのあたりの充実の施策をご検討いただければありがたいと思います。これはあくまで子供からの又聞きですので、先生はきちんとご指導されていると思うんですが、女性の社会進出という部分だけが強く印象に残るんですね。そのあたりが昨今、伝統的男女の役割分担に賛成する意見が増えている、という調査もありますので、教育のあり方もやはり難しいなと思いながら、子どもの話を聞いたところでした。どうぞよろしく願いいたします。

他に何か委員の皆様からございませんでしょうか。

(花野委員)

先程のナイストライの件と、今の家庭教育のことの両方について、ナイストライの際に発言できないままでしたので、ついでにお話したいと思うんですが。

ナイストライもそうなんですが、体験に行く、そして体験に行ったあとに子ども達が何を感じてきたのかとか、例えば、うちの子どもの幼稚園にも中学生の男の子が来たとの報告があったのですが、行った先の保育士は皆女性であるという環境を見て、子どもたちは何を感じたか、どうしてそうなっているのかというようなところの問題まで学校に戻った後に研究させる等、そういったフォローをおこなっていく授業に発展していければいいのではないかと思います。

(八幡会長)

おそらく、そういったフォローは中学校に戻ってからされていると思いますが、いかがですか。

(指導課)

ご指摘の点は、中学校で十分なされていると思います。まとめたり、或いはグループごとに発表したり、ご意見いただいた内容も含めまして、学習したことを子ども達がきちんとまとめとしてやっております。

(花野委員)

ぜひそういったものを全体的に市民の方が見れるようになると、ますます良いのかなと思いました。ありがとうございます。

(八幡会長)

学校によっては、文化発表会での発表は保護者も行きますので、やはり、すごく成長していることを感じる貴重な体験だと思います。ありがとうございます。

それでは、次の4ページ目に進んでいきます。まず、私のほうからは、昨年度の熊本市職員を対象としたアンケートの結果を踏まえて、研修がどのように行われているかに関しまして回答をいただいております。参加者も155名とたくさんの方が参加されているのだなと資料を見て思いました。これについてはわかりました、ありがとうございます。

それから、WEBを活用した研修のようなことの可能性について本田委員から質問いただいております。このことについて男女共生推進室からいかがでしょうか。

(事務局)

ひとつ本田委員に確認したいことがございますが、「WEB研修を検討されたことがありますか」というのは、出前講座に関してということでしょうか。

(本田委員)

はい、例えば出前講座の実施の評価はCです。そして、もうひとつの3ページ目のサポーターなどの養成講座もCとなっておりますので、このあたりで参加者のカウントが難しいのであればネット上で申し込みをして、その方だけに見れるようにするeラーニングのような手法もあるのではないかと思いますので、そのことを検討されましたか、という趣旨です。

(事務局)

確かに、出前講座は回数自体増えてきておりまして、参加者数も徐々にではありますが増えてきている状況の中ではありますが、目標値の1,900名にはまだまだ到達していないという状況ではあります。また、出前講座は学校など参加者が多いところと小規模な事業所や地域の団体では人数が少ないという違いがありまして、トータルで換算するとやはり年度ごとに数値は変わってきているというところの評価でございます。

委員のおっしゃったWEB研修ということですが、あくまでも参加人数を増やすためにということにおいてeラーニングはどうかというご提案ですが、eラーニングは個人を対象とした研修であると思っております。そういった場合にどういう対応をとるのか、また学習環境も必要になってきますので、出前講座の考え方としてはどうなのかなと思っております。

ただし、男女共同参画センターはあもにいにおいてeラーニングでの研修を行っているところではございますので、出前講座に関わらず、違った意味で講座を入れていくというのは検討の余地はあるのかな、と考えております。

(八幡会長)

何か関連してご意見はございませんでしょうか。では、次にまいります。

6ページの件に関して、このページをはじめ、たくさんページに渡って男女共同参

画センターはあもにいでの取り組みに関する報告があります。私は、はあもにい運営審議会委員も務めておりまして、年に2回程度、年次取組事業報告について、はあもにいの会館でのプレゼンなどをとても楽しく見せていただいております。男女共同参画に関する取り組みだけではなく、自立のための職場復帰支援等を(市の)色々な部署の方が、はあもにいでこんなセミナーを実施しているのか、では連携してみようというように思っていたような取り組みを多数行われており、とても頑張っておられます。先ほどの概要版でもご紹介いただいた「クマモト・ウーマン」の冊子ですとか、楽しい取り組み、注目すべき取り組みも多数ございます。回答としましては、この会議の中で10分でもそのプレゼンをいれていただけると、ということをお願いを申し上げておりましたところ、今回の会議では時間が窮屈なので、次回ご検討いただけるということで、楽しみにしたいと思います。

次は8ページに進みます。ここでは、市役所で市政広報物表現ガイドラインを作成されましたので、今回この冊子をお配りいただいております。私も初めて見る冊子ですので、大変興味深く見せていただきたいなと思っております。この辺りのマスコミ、広報関係で花野委員何かご意見ございませんでしょうか。

(花野委員)

これは、市政広報物に限ったガイドラインということですよ。市役所の方々がこれに沿って、気をつけて広報をしようというものです。市や県で各メディアにどのような形で指導していくか、という計画というものはあるのでしょうか。

(事務局)

指導とまではいかないのですが、まずチェック体制です。市政広報物として「市政だより」が一番大きなものですが、やはり市民の方にとっても情報源でありますので、掲載する段階において、このガイドラインを見て表現に気をつけるなど、各課においてチェックをしていただくというためのものです。しかし、当室でも見ておられますとまだ疑問点がある掲載物もありますので、まだまだ浸透が浅いかなというところはございますので、これからも積極的に周知していきたいと思っております。

(八幡会長)

よろしいでしょうか。また、精読されまして何かありましたらお願いいたします。

次にまいります。今回一番重点的に検討しなければならない課題ではないかと思えます。10ページ、11ページにあります、各審議会における女性の登用率があまり上がってきていないということに関して、これは資料に書いてある数値のとおりということではよろしいでしょうか。何か補足説明はございますか。

(事務局)

私どもも毎年、ビクビクしながら数値をだしているところです。当室では、審議会の改選の際と、新たに設置する際に必ず事前協議を行っていただくようお願いしているところです。協議を行うということにおいては、しっかり周知されておまして、100%

近く実施されているところですが、事前協議の段階で既に委員を決めてから当室に相談されることもありますし、団体が推薦をされるというところにおいては、各課の事務局が、この団体に推薦をお願いしているということなどで女性の人材情報を掴んでいない。また、専門的な分野にあってはなかなかそのような女性がいらっしやらないということもありますので、そこで伸び悩みということがございます。

また、それにプラスして、土地に関する審議会がございしますが、土地に関しますとどうしても土地所有者は男性がほとんどでございします。そして、そういった審議会は人数も多いものですから、女性の割合が低くなってしまいます。

平成26年度は数字が下がってしまいましたものの、推薦の段階で当室の方でもなんとか女性をお願いしたい、ということで審議会事務局への働きかけを行っているところです。

(八幡会長)

ありがとうございます。10ページの参考指標「審議会への女性の登用促進」によりますと、平成20年度の基準値が31.7%だったのが、平成26年度は28.8%というように、なかなか厳しい状況なのですが、このあたりの行政の問題について、澤田委員なにか良いアイデア等ございませんでしょうか。

(澤田委員)

はい、それではここまで見て感じたことを申し上げます。資料のC評価のところを見ていくと、ここもC評価なのです。指導的立場に占める女性の割合を増やしていく、というのが国全体の目指す方向性ということで、ここは間違いないところなんですけれども、その中でも比較的早期に手をつけることができるのがまさに、審議会委員の登用の部分です。ここについては、行政の考え次第でいくらでも増やしていける部分というところがございます。あて職を含むとありますが、あて職の部分はどうでしょう。ここには誰を充てるという人自体が決まってしまうので、そこはちょっと別に置くとして、それ以外の委員の方々は、行政の考え次第で調整できる部分かなと思うんですけれども、そこがなかなか進まないということです。資料を見せていただくと、熊本市さんも非常に努力はされている。システムの的にも整備はされていますので、ここはもっと進めていただきたい部分かなと思います。

それと、男女共生推進室の11ページに書いてある女性人材リストの整備です。もうひとつ、進んでいない要因があるとすれば、登用すべき審議会委員としてお願いをすべき女性人材の母数の問題も出てくる訳です。例えば、男性はたくさんいるけれども女性の方はリストが少ししかない、となると、その女性だけが（審議会に）引っ張りだされてしまう。そうすると自分の仕事に差し障る、となり、断られてしまう状況になる。ですから、女性の人材の部分をどんどん充実させていかないといけない。

実施概要のところ新たに8名の人材リスト登録につながったと書いてありますけれども、この8名が多いのか少ないのか。母数が1,000人くらいいる中で8名なの

か、30人での8人なのか。ただ、母数としては少ないと思いましたが、本当はもっと増えないといけないのかというのは知りたいところです。

(事務局)

人材リストに関しましては、現在190人ほどに登録いただいているところです。やはり、なかなかいらっしやらないところもございまして、コンソーシアム熊本などにご協力いただき、専門性の高い方また、活躍されている方の紹介をお願いしているところです。県とも連携しまして、県に新たに登録された方は市にも紹介いただく、また、市の場合も同様で、お互い連携をとりながらやってきているところではございますが、一気に増えていかないところではございます。

(澤田委員)

それであれば、やはり女性人材の充実をどんどん図っていく、その方策が絶対に必要になりますね。お願いをしていくべきだとは思いますが、そのためにもやる気のある方、能力のある方はどんどん出ていただくような取り組みが必要かと思っておりますので、そのあたりの充実を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。この委員会にも公募委員ということで女性2名が入っていらっしやいますが、ほかの委員会にも公募枠というのは設けてあるのでしょうか。

(事務局)

公募枠については、人材リストに関してでしょうか。はあもにいの事業でウィメンズ・カレッジがございまして、現在活躍されている方や今から手を挙げられる女性の方々には登録をお願いしております。ぜひ女性人材リストに登録いただいて、ご活躍いただくように促しているところでございます。

(八幡会長)

ポジティブ・アクションではないのですが、女性枠的なものを設けることができれば、そこにウィメンズ・カレッジで育てておられるような人材を入れることが考えられるかもしれません。

(事務局)

ほとんどの審議会に公募枠を設けておりますが、女性に限ったものではないようでございます。

(八幡会長)

ほかにありませんでしょうか。それでは、登用率がこれ以上低下せず、上がっていきますことを色々な部署にもご協力いただきたいと思います。よろしく願いいたします。

次は、企業実態調査の話です。企業における女性の育成・活躍というところに入っていきます。谷委員、企業における女性の活用というところについて、現状と活用策等ご紹介いただいでよろしいでしょうか。

(谷委員)

はい、私どもで取り組みをさせていただいておりますことを紹介いたします。

今年の4月から私ども肥後銀行におきましても女性活躍推進室という部署を新たに人事部内に立ち上げました。当然ながら、女性の活躍をより推進していこうという活動を進めております。そのような中で、私もこの委員会に参画させていただいたのかなと思っております。ここはまさに企業だけでなく、社会全体で取り組んでいくべきものだと認識しております。具体的に何をやっているかという、市の方からも数値目標というのが挙げられておりますけれども、私どもも女性職員の役職者の割合をまずは向上させるという取り組みの中で、部下を持つ役職者のうちの女性比率を、現在の16%から4ポイントほど伸ばし、20%まで上げるという目標を持って取り組んでいるところです。具体的にどのようにやっていくかを今まさに検討しているところでございますので、このような会議を活用させていただきながら、お知恵を拝借させていただければと思っております。

(八幡会長)

ありがとうございます。管理的な立場にある方の取り組みが変わってきている、というようなことでしょうか。

(谷委員)

そうですね。管理的なこととは一方であるのかもしれませんが、ダイバーシティという中で、女性が活躍できるフィールドが広がらないと企業としても永続が難しいという状態ですので、管理的な部分もありながら、ボトムアップというところでまさに取り組んでいるところであります。

(八幡会長)

ありがとうございます。寺崎委員いかがでしょうか。企業にお勤めのなかで、このあたりの企業における男女共同参画についてお考えなどありましたらお願いいたします。

(寺崎委員)

企業の方向性に関しては、やはりトップの考え方ですね。社長の考え方次第ですので、社長さんを教育していくことが大事かなと思っております。市のほうでもそういった活動ですとか、講演とかされていますので、できれば社長さんにそういったものに参加してほしいなと思います。なかなか、社長さん自ら参加しないことも多いので、そういったところに声かけができるとだいぶ変わってくるのかなと思います。

(八幡会長)

ぜひそういったところへの声かけもよろしくをお願いいたします。

後ほど紹介があるかと思いますが、熊本市でも今後そういう企画を実施されるということですのでよろしくをお願いいたします。

一方、職場環境の整備というところもあるかと思いますが、企業の実態に関しまして東本委員いかがでしょうか。

(東本委員)

職場環境といいますと、先ほど寺崎委員がおっしゃいましたが、トップの方、あるいは管理職の方が、女性の働き方、能力について意識が高まっています。しかし、スキルがある方がパートさんだったり女性の一般職の方だったりする場合に、仕事をする評価として、管理職の方にもっとスキルアップできるように流れをつくっていただきたいのですが、実際そこまではなかなかいきません。話がずれるかもしれませんが、これは男女に限らず、今、いろいろなキャリアアップ助成金制度があります。例えば、パートから正規雇用への転換、あるいは、従業員の育成の助成と、本当にいろいろな助成金があります。このような人材育成支援策で職場環境は少しずつ変わってきています。ただ、数字として上がるような結果はなかなか難しいので、助成金というものを考案しながら進められているのだと思います。実施されている支援策が結果に表れるようになるには、時間がかかると思います。ですから、いかに周知活動をしていくか、事業主さんに対してもそうですけど、働く女性ももっとこういう制度がある、正社員になれるという働く意識を高められるといいのかなと思います。そのためには、周知活動の方法をどうするか、例えば市政だよりを使ってとか、いろいろなところで目や耳に入ってくることで、少しずつ意識が変わっていくのではと思います。

(八幡会長)

ありがとうございます。職場環境の整備に関しましては、また後の方で話が出てくるかと思いますが、子ども支援課でも非常に頑張って、企業向けのアンケートや職場環境改善など積極的に取り組んでいらっしゃるようです。ちょっと順番が変わりますが、このあたりご説明いただいてもよろしいでしょうか。

(子ども支援課)

はい、意見質問にあります一番最後のページの上から2番目の65ページの分とも重複しますが、子ども支援課では少子化対策のひとつとして、企業による育児支援やワーク・ライフ・バランスなどの働き方の見直しを進めたいということで、先ほど会長の方からもお話が出ましたように、県内の企業約6千社に「企業における子育てしやすい環境整備のためのアンケート」として、例えば育児休業の実態や取得状況というものを調査させていただきたいと思っております。その調査結果に基づきまして、雇用環境の整っている企業を「子育てしやすい企業」として認定し、その中の数社を表彰したいと考えております。

また、先ほど企業トップの方への研修とありましたが、私どももそういったことができないか考えておまして、企業の代表者向けのワーク・ライフ・バランスの推進についてのセミナー、また担当者向けのセミナーを実施したいと考えております。

(八幡会長)

ありがとうございました。現在、事業が進行中かと思しますので、成果の出た段階でぜひこの場でもどういう成果があったのかご報告いただく機会があればと思っております。

すので、頑張っていたきたいと思います。環境整備事業ですね、よろしく願いいたします。

では、ここまでのところで何かご意見はございませんか。トップの目標設定、取り組み、それから環境整備というところが取り組みとして並行して進んでいる状況ではあるが、なかなか数字に結びついていないというところですね。

続きまして、学校における管理職の登用について、続きが12、13ページです。このあたりはいくつか質問があるようですが、いかがでしょうか。教頭試験を受けられる方の実状ですとか、あるいは職場環境の改善の状況について、教職員課にご説明いただければと思います。

(教職員課)

教職員課でございます。ご質問にありますように、まずは現場の負担軽減に取り組まなければいけないと考えております。回答の方にも書いておりますが、教職員が負担を感じる業務としては、外部からの調査、保護者対応、部活動の指導等があげられているため、教育委員会において実施する諸調査の精査、それから学校への人的支援の拡充ということで、学級支援員やスクールカウンセラー等の配置もお願いしております。それから、校務の情報化ということで、Cネット、Eネットを使った校務を進めることで職員の負担軽減にまずは取り組む、ということになっています。また、学校現場の負担軽減に関する手引きやチェックリストも今後作成していければ、と考えておまして、学校現場の負担軽減をすることで、管理職になりたい、もしくは、なってみようと思う人材を拡充していきたいと考えているところです。13ページの質問の回答のところにも書いてあるのですが、特に教頭業務は多数多岐にわたっております。勤務時間外における在校時間が長くなっているのも現状としてあります。ですので、引き続き教頭業務も含めて、現場の負担軽減に取り組んでいくことで、誰でも教頭職、管理職試験に取り組みたいと思えるような職場環境をつくって行きたいと考えております。

(八幡会長)

ありがとうございます。女性の小学校の校長先生が本当に増えたなということを実感として思っているのですが、昨年データでは、教頭先生の、その前のステップのデータが低下しておりましたので心配しておりましたが、随分ここが回復されたということで、この方たちがさらに次のステップに進まれるといいなと思っております。ぜひよろしくお願いいたします。本田委員も今の回答でよろしいでしょうか。

(本田委員)

はい。ありがとうございました。

(教職員課)

ちなみに補足ですけれども、教務主任、研究主任だけではなく、学年のリーダーである学年主任まで含めると、13ページの資料に書いてあるところは、小学校が54.2%になります。それから、中学校で20.6%となって、かなり女性のミドルリーダーが

増えてきていると捉えていいのかなと思います。それと最後に、さきほど家庭科教育の配置につきましても、ここでは正確なデータが出ませんので、持ち帰りまして今後の配置等を考えていきたいと思います。

(八幡会長)

ありがとうございます。よろしくおねがいたします。山田委員は現場にいらっしゃいましてこのあたりはお詳しいかと思いますが、何かご意見ございませんか。

(山田委員)

教職員課から、小学校では、教務主任、研究主任、学年主任の登用率が増えている、50%以上ということでしたけれども、やはり実力とやる気がある職員には、門戸が開かれているというのが教職員の職場ではないかなと思います。それが今度は、管理職、教頭職になっていくときに、なかなか増えていかない。その要因の一つは、やはり土日の出勤、長時間の勤務があるかと思っています。そういったところも色々な負担軽減の取り組みの中で少しずつ改善されていくことを期待しています。私たち校長も、主任の立場の女性教職員に、管理職としてのやりがい、楽しさなどをしっかり伝えて、管理職を目指すように働きかけているところです。教職員の管理職は、自分の意思で選考試験を受けてなっていくものですから、管理職を目指そうという意識を育てていきたいと考えています。

(八幡会長)

ありがとうございます。有能な方が積極的にチャレンジしていただけるようなお声かけ等もできましたらお願いしたいと思います。何か学校に関することでご意見等は他にございませんでしょうか。

では、次に参りたいと思います。次は18、19ページの区におけるまちづくりサポーターの件で、東区ではやっております、ということで、ありがとうございます。西区、北区につきまして、やはりそのあたりは難しい状況がある、でも行われているということでしょうか。

(区政推進課)

こちらには記載がありませんが、行われております。名称は変わったり、手法を替えたりしながら、継続的に行っているところでございます。

(八幡会長)

やはり、そういうサポーターも重要なまちづくりのキーパーソンになっていくかと思っていますので、ぜひよろしくおねがいたします。

それから、次にまいります。22ページになりますでしょうか。市役所の管理職以上の女性職員の割合の件について、寺崎委員からということなんですけれども、何か寺崎委員の方から補足がございますか。

(寺崎委員)

これに関しては書いているとおりでして、熊本市が率先して女性の登用に積極的な姿

勢を示してもらうことを期待しています。

(八幡会長)

今回の見直し以降、そうしたところも強化されたかと思うのですけれども、人事課から何かございますか。

(人事課)

人事課でございます。女性の活躍推進については、市長も力を入れているところでございます。それで、先ほどちょっとご紹介もありましたように、本市でも管理職にあたりましては昇任試験を導入しておりますが、この昇任試験の受験率がなかなか上がってこないというのが現状でございます。アンケート等によりますと、職員の意識の中に、管理職になることへの不安というのが非常に高いというような状況でございます。それで、ここにもありますように、そういった不安をまずは解消して、できるだけ管理職になっていくということへのやりがいを感じてもらい、そういったものは先ほど山田委員からもご紹介があったような考え方でございます。そこで、今取り組んでいますのは、女性向けのキャリアアップのための研修に力を入れておりますし、また時間外の縮減についても全庁的に男女を問わず取り組むことで、そういった仕事に対する不安感というものを軽減できないか、というようなことを考えているところでございます。さらに、特に相談体制については、現在、具体的にどういう相談体制をとるのかということは今検討しているところでございますが、そういった特に女性職員のいろいろな不安解消に向けての相談体制についても、現在検討を進めているところでございます。また、ご指摘もありますように、キャリア形成への支援の中では、やはりなんと言っても人事配置も大きな影響があるという考え方を持っておりますので、そういった女性のキャリアの形成にもつながるように人事配置についてもおこなっていきたいと考え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。今のご回答でよろしいでしょうか。

(寺崎委員)

はい。

(八幡会長)

ぜひよろしく願い申し上げます。この件に関しまして、他にはご意見ありませんか。

(澤田委員)

一点だけよろしいですか。熊本市には管理職登用の試験があるとございましたけれども、この試験の受験資格は何歳以上というのはありますか。管理職の平均年齢とかも分かったら教えてください。

(人事課)

平均年齢は手元に資料がないんですけれども、受験資格としましては、今、主幹級と言いますが、主幹級を丸二年経た職員が試験の受験資格になっております。

(澤田委員)

何歳くらいになりますか。

(人事課)

45歳よりちょっと上くらいになっております。

(澤田委員)

承知しました。

(八幡会長)

よろしいでしょうか。では続きまして、32ページ、農業の振興のことについては2つ意見が出ておりましたが、熊本市でも農業女性アドバイザー制度を受けた方が誕生しているということと、商品化ということも行われているということ。こういう商品化の情報を消費者に向けた熊本市の“売り”ということでアピールできるといういなと思ったところでした。この農業の問題に関しまして、花野委員から何かございませんか。

(花野委員)

農業に従事している方の割合が意外と低いということが私も勉強して分かったところなんですけど、ただ、それは農地が縮小しているということに一番絡んでいるのだらうと。ただ、ベーシックなところで、私が熊本に2年前に来て感じたのが、皆さんの意識はやはり農村的なジェンダー秩序、難しい言葉で申し訳ないんですけども、そういったものから始まって、特に世代が少し上の方々だと、農業に関わっている方々の生活スタイルみたいなものが、すごくいろいろ市民の方にも影響を及ぼしているのではないかなというような気がしていたものですから。逆に農業に携わっている方が少ないとしても、そこにスポットをあてた何かムーブメントとしてあると、ちょっとした意識改革の刺激になるのかなということがありまして、農業女性アドバイザーを持っている方などがいらっしゃるのであれば、その方などを活用した何か、ちょっとした仕掛けなどがあるといいなと思ひまして、ここに注目した質問をさせていただきました。

(八幡会長)

ありがとうございます。昨年、はあもにいが作った冊子「クマモト・ウーマン」などは、いろんな活躍をする女性を幅広く取り上げてくださっていますが、こうした分野に関する情報、こういうのももっと発信する機会があってもいいのではないかなということになりますかね。ありがとうございました。

では、ここまでが施策の1の「やる気」ということに関わるご質問等だったわけですが、他には何か質問漏れ等はございませんでしょうか。

いささか時間の方も迫ってまいりましたので、次の2問目の「やすらぎ」というところについて進めて参りたいと思いますが、38ページと40ページ、いずれも花野委員からです。ワーク・ライフ・バランスに関する出前講座と、実態調査の件についてのご質問がありまして、ご回答いただいておりますけれども、このあたりいかかでしょう。

(花野委員)

ここは確か評価もCで、あまりされていないということだったので、実際行かれたのはどういうところなのかなという、単純な興味で質問させていただいたのと、内容が具体的にどのようなものなのかなというのも、何かマニュアル的なものがお有りなのか、それも拝見してみたいなという気がします。どういったことをやっていらっしゃるのか。

(事務局)

出前講座につきましては、こちらの人材リストに登録していらっしゃる方ですとか、そういった方々に講師をお願いして派遣しまして、事業所や医療系の企業ですとか学校など、そこに出向いてワーク・ライフ・バランスの研修を行っていただいています。出前講座全てに、男女共生推進室の職員が行っている訳ではないものですから、内容は講師をお願いをしているというような状況でございます。

(八幡会長)

よろしいでしょうか。

(花野委員)

市として、こういったことは知っておいてほしいとか、そういうものがあるといいのかなと思いました。

(八幡会長)

ありがとうございます。他に何かこの施策の2番目に関しまして、ご意見、ご質問等お有りの委員はございませんか。大丈夫でしょうか。

では、次に進めて参りたいと思いますが、次は施策の3つ目の「やりがい」ということに関しまして、3件ほど意見、質問が出ております。そのうち2件は私から出させていただいています、私から出させていただいた意見に対する回答は、こちらの回答で了解しました。PTA役員等の実情について、短期間でお調べいただきまして実情が良く分かりました。ありがとうございます。それで、もう1件、花野委員から出されているのが、子ども支援課の取り組みについてということに関しましては、先ほど順番を替えて先にご回答いただきましたが、それでよろしいでしょうか。

(花野委員)

はい。

(八幡会長)

ありがとうございます。この施策の3に関しまして、何か言い忘れたことですか、何かお尋ねしておきたいというようなことはございませんでしょうか。

では、最後の4本目の矢に進めて参りたいと思いますが、「やさしさのある社会」ということに関しまして、92ページ、これは本田委員からです。熊本市が行った調査に関するについてご質問が寄せられておりますが、これについて補足はよろしいですか。

(本田委員)

追加させていただくとすれば、例えば、相談事業を行われているんですけど、ほぼ毎

回1回だけの相談で終わっているということなのですが、これを今後続けていかれるということであれば、このことに対する需要というのをどういうことで感じていらっしゃるのでしょうか。

(子ども支援課)

子ども支援課でございます。やはり少子化と言われている中で、妊娠、結婚ということにおいては、相談体制というのは非常に重要だと考えております。そういう中で、24時間の相談体制をしております、先ほどの1回で終わっている、ということなのですが、基本的に匿名で受け付けておまして、例えば、内容を見ますと継続しての相談もあっているみたいでございまして、はっきりと継続かどうかは分からないものですから、このようになっております。

(本田委員)

必要性というのを相談の中で、こういうことが多いのでさらにこういうことが必要だと思うという、この事業に対する特別な需要みたいなのを何かで感じられることはあります。相談を通じてですね。

(子ども支援課)

基本的にこちらの相談内容として多いのは、やはり妊娠、避妊に関する相談ですとか、思いがけない妊娠というものが非常に多くございます。ですからやはり、そういうことに対して早めにご相談いただけるような体制作りが必要かなと思っております、熊本市には「このとりのゆりかご」という施設もございまして、どちらかという相談件数が他都市に比べると多いのではないかなと思っております。全国からも相談が寄せられておりますので、熊本だけではなくて、こういう相談にのれるように、全国的に対応できるように国の方にも要望しているところでございます。

(八幡会長)

よろしいでしょうか。熊本市特有のゆりかごに関する相談ですとか、いろいろご対応いただいているところだということ。では、この4番目の施策に関しましてはこの意見のみということだったかと思いますが、他に何かご質問等がございませぬでしょうか。実は、昨年までのこの会議には、DVの相談員の経験をされた委員の方がお二人ほどいらっしゃいまして、DV防止法の一部改正に伴い相談窓口が立ち上がることについて、いろいろな連携のあり方など貴重なご意見をいただいたところなんですけれども、そうした内容に関して私も専門外のところがございまして、引き続き昨年までのご意見などを踏まえた取り組みの充実をぜひお願い申し上げたいと思います。

それでは、ひとまず予定しておりました平成26年度の取り組みに関する質疑応答は終わりとしていただきたいと思います。何かこれだけは言っておきたいということはないでしょうか。澤田委員、何か最後に一言、初めて参加されたご感想でも構いませんが、よろしくお願いたします。

(澤田委員)

では、すみません。私の専門は行政学ですので、行政学の立場から申し上げさせていただきますが、昨今、地方創生という話がございます。地方創生という話が出てきた背景に、消滅可能性自治体ということが、昨年度非常に大きくクローズアップされ、直接のきっかけになっているんですけども、日本全国でたくさんの自治体が今後、2040年までに消滅する可能性があるという、そういうことが取り沙汰されたわけです。多くの自治体なぜ消滅してしまうのかというと、単純な話ですね、女性がいなくなるから消滅するという話なんです。女性はその地域で働くことができない、魅力を感じないということで、もっと働き先のある首都圏などに流出してしまって、子どもを産む女性の方がいっしょらなくなるので、どんどん人口が減って行って消滅してしまう、それが消滅可能性自治体の指摘ですよ。それで、熊本市がどうかと考えると、特に熊本県ですけども、熊本県は例外的に非常に女性が多い県なんです。男性よりも女性の方が10万人も多いのです。これは非常に珍しいパターンで、ということつまり、熊本というところが女性にとって、今、非常に魅力のある場所になっているということです。ですから、熊本市としても、熊本市は熊本県のリーダー的な役割を果たさなければいけない、そういう立場にある自治体ですので、女性の輝ける熊本市、ということに力を入れていく。そして全国、どんどん消滅可能性ということが取り沙汰される中で、熊本市は違うということを示していく必要があるのかなと思っております。

それで、先ほど見せていただいた中で、Cという評価の出ているところが大きく2つに分かれるかなと思っております、講座の参加者数とか講座の実施数が少ないというCと、あとは大きく言ってしまうと指導的地位に占める女性の数がまだまだ足りないというCですね。講座の参加者数の方はちょっと置いておきまして、指導的地位に占める女性の割合という話になりますと、役職の話でしたら、先ほど市役所では45歳ぐらいの方がだいたい管理職の登用試験を受けられるという話ですけども、そのぐらいの年齢の女性というのは、お子さんも難しい時期にさしかかりますので、お子さんの教育とかで忙しくてなかなか、というところもあるかと思います。ですから、そこから得られるものとして一つ、会社組織、行政組織どちらでもワーク・ライフ・バランスというものを一層進めていかなければならない、ということですよ。それには委員の方からのお話にもありました、トップの意識が重要。もう一つは、審議会委員登用の話としましては、女性の人材をどんどん育てていかなければならない。これは非常に熊本市も取り組みをされていますけれども、今後、益々それを進めていく必要がございます。その2点をどんどん進めていくことによって、熊本市が消滅可能性ではなくて、むしろ、発展するような自治体、熊本県全体がそれによって発展していくような、そういう自治体になっていただければいいなと、そういうふう感じた次第でございます。

(八幡会長)

ありがとうございました。これからの熊本市のあり方を決める上で、非常に重要な審

議がこの場で行われていくということですね。貴重なお纏め、ありがとうございました。  
それでは時間も参りましたので、これで議題の1を終えたいと思います。

## ■議題2 その他

(八幡会長)

続きまして、議題の2「その他」ということですが、事務局から何かございませんでしょうか。

(事務局)

はい、次回第2回の参画会議でございますが、だいたい11月頃の開催を予定しておりますので、また、日程が固まりましたら速やかにご連絡をいたします。

また、先ほど会長の方からもご紹介がありましたが、10月9日に女性の活躍促進に向けた企業向けセミナーを男女共同参画センターはあもにいで執り行いたいと考えております。詳細につきましては、決まり次第、皆様にもご案内したいと考えておりますので、どうぞご協力よろしくお願いたします。

(八幡会長)

ありがとうございました。他に皆様から何かございませんでしょうか。他に何もございませんようでしたら、本日の議事はこれにて終了させていただきたいと思います。スムーズな議事進行にご協力いただきましてありがとうございました。それでは事務局にお返ししたいと思います。

(事務局)

八幡会長、どうもありがとうございました。また、委員の皆様におかれましては、活発なご議論をいただきまして誠にありがとうございました。

それではこれにて、平成27年度第1回男女共同参画会議を終了いたします。本日はどうもありがとうございました。

終了