

全部

委員会名	平成29年度第3回 足立区男女共同参画推進委員会
日時	平成29年9月6日(水) 午後2時～4時
会場	L・ソフィア 会議室
出欠状況	委員現在数13名 出席者数11名
出席者	<p>【委員】</p> <p>石阪督則委員長・中川美知子副委員長・乾雅栄委員・本間博子委員・長谷川幸恵委員・清水典子委員・遠藤美代子委員・西村真海委員・中村稲子委員・高祖常子委員・猪野純子委員</p> <p>【事務局】</p> <p>下河邊純子区民参画推進課長、佐藤仁彦男女共同参画推進係長、望月孝志男女共同参画推進係主事、宇根紅桃男女共同参画推進係主事、信原典子共同参画指導員</p> <p>【傍聴者】なし</p>
会議次第	別紙のとおり
配布資料	<p>資料1：平成29年度第2回推進委員会の要点</p> <p>資料2：男女共同参画事業実施状況(平成28年実績)前回までの意見入り</p> <p>資料3：平成29年版あだち子育てガイドブック</p> <p>【ヒアリング資料】</p> <p>就労支援課よりの提供資料</p> <p>住区推進課よりの提供資料</p>
発信者(敬称略)	議 事 内 容
下河邊	<p>1. 前回の振り返り・前回の会議でのご質問への回答</p> <p>今年度の重点課題として、中小企業のワークライフバランスの推進、男女の多様な働き方の支援、男性の家事育児への参加、男性の地域活動への参加を重点課題とする。足立区子育てガイドブックP36「パパが育児を楽しむコツ」の周知について、来年度に向けて充実させていく話を進めている。父親ハンドブックは今年度から配布を開始した。衛生部の事業で配布している。ひとり親家庭自立支援プログラム策定事業の平成28年度実績6件の内訳は就労支援ナビゲータに結びついた件数。</p>
石阪	<p>資格や就職につながった件数はまだ少ないが就労につながっている。子育てガイドブックの中でほんの少しだけが父親に関するページが掲載されている。2ページしかないのと「子どもを預ける」というカテゴリーに入っているのはどうかと思う。ページを増やすというよりは目立つところに配置してほしい。読み飛ばされてしまう可能性も高い。父親の育児参加をこの部会では重点課題にしている。その他の重点課題も含めて何かありますか？</p>
本間	<p>表題がよくない。妊娠・出産だと女性に限られてしまう。</p>
石阪	<p>きっと女性向けのガイドブックなのだろう。目次を見ると「パパが楽しむコツ」をどこに入れるか迷った結果「子どもをあずける」の表題の場所に入れたのではないか。確かに違和感がある。コラムや特集のほうが良かったのかもしれない。</p>
下河邊	<p>こども家庭部と協議していく。</p>

猪野	目次を見てすぐに分るようにしたほうがいい。
乾	理想では父親（ハンドブック）を分けるのではなく一冊の中に全部入っていたほうが良い。子育てハンドブックは全体的に女性が中心になっている。
石阪	イラストは明らかに母親のものが多く、他の自治体ではイラストも厳しくチェックしている。
乾	こういったところから自然と刷り込みされてしまう。
高祖	共働き世帯が増えている。パパが子育てを一緒にしていくことを進めるために分りやすくしてほしい。父親ハンドブックは、ファミリー学級だけでなく、来ない人にも渡してあげたほうがいい。
石阪	予算的に難しいのであれば、母親向けの子育てガイドブックを大編集して男性の子育ての項目を増やしてほしい。
本間	若い人は紙媒体よりもネットを見る機会が多いのでアドレスを載せたほうがいい。
下河邊	ネットの掲載は確認していないが、ガイドブックのボリュームがあるので全ては掲載されていないのではないかと。
本間	文字が多いただけでは見てもらえない。
石阪	次の作成時に参考にしてもらいたい。みなさんもイラストは気になったようだ。
就労支援課	<p>2．男女共同参画推進に係る庁内事業進捗状況等に関する担当課ヒアリング</p> <p>支援ハンドブックは足立区の高中生や中学卒業生にむけた支援機関をまとめたもの。学びなおしから就労までの説明がある。全ての都立高校に配布中。28年から中退者の学生にも配布している。女性のためのスキルアップ講座は全4回を予定している。人材の定着・育成を支援する事業は、企業に対する人材育成・人材の定着支援をしている。高校生はハローワーク経由で、学校からの紹介がないと就労できない。ハローワーク経由の就職率は100%である。去年もおととしも100%。都立学校に自立支援チームを派遣する事業も行っている。若者支援、女性支援シニア等ターゲットを決めながらハローワーク等と連携しながら就職面接会や高校生対象の企業説明会を行っている。</p>
本間	資料の求人数（1,234人）に対して充足数（222人）が18%とは人が足りていないのか？
就労支援課	高校生については圧倒的に求人のほうが多い。
本間	全国に求人募集すれば働く足立区民が増え、将来的に子どもが増えるのではないかと？

就労支援課	企業が特定地域の人材を必要とするときは非公開にしているが、基本的にハローワークが受け付けたものは全国で公開している。
長谷川	高校生はここ数年求人が増えているのに対し、就職希望している高校生の数が減っている。企業は高校を指名しているところもある。地方から足立区の企業へ送り出す場合は高校生がひとりで自立できるような支援（住居等）があると充足しやすい。そういう対策があるといい。
就労支援課	指導担当の先生も企業を良く知らない。そのため指導担当の先生を連れて企業周り（見学会）をしていてかなり好評である。工場で若い人が働くところを見て参考となるケースもある。
石阪	人材を定着させるために WLB を進めるような話はするのか。
就労支援課	人材不足 = 定着率が悪いからということもある。足立区の企業は規模が小さいので就労支援課で専門のカウンセリングを行っている。ニーズは 40 社枠でやっているがそれを超えている。
石阪	女性のためのスキルアップ講座ではどうか
就労支援課	2 回目の講座が終わり、職業体験をしている。女性は事務職を希望が多い。ビジネスマナーを教え、職業体験を経て雇用までを支援している。講座には募集定員の 2 倍は集まっている。
中川	マッチングと定着率はどうか
就労支援課	ほぼ研修生の全員が就労している。定着率も良い。講座の受け入れは面接を行い、本人の意思確認をしている。
本間	マッチング先の会社はどこでつながっているのか
就労支援課	人材会社に委託している。足立区を中心にダイレクトメールしている。ハローワークの求人とは別になっている。年齢層は 30 から 50 代。広報紙でも掲載している。
清水	職場体験は何社受けられるか。支援の内容は？
就労支援課	希望があれば複数紹介できる。働いた後の支援も状況を確認している。
乾	（女性のためのスキルアップチラシ）対象で小さなお子さんがある場合に預け先が確保できる方とあるが難しい場合はどうするのか
就労支援課	保育室がないため。ターゲット層が少し違うこともある。
石坂	企業の選定をしているのか。WLB 認定企業を対象としているとか。
就労支援課	女性を採用し長く勤められるように労働条件等をチェックしている。トラブルは聞いていない。

本間	WLB認定企業に立候補してもらうのもいいのではないかな？
猪野	仕事の基本的なことができるが就労ができない人に同じようなシステムがあるといい。
就労支援課	毎回同じものをやっているわけではなく、ある程度ターゲットを変えながら開催している。
本間	検索ワードが委託業者になっているがそれはどうなのか
就労支援課	委託事業であり、そちらに検索できるようにしている。
石阪	区内の経営者にもどのような知識や技術が必要なのかの意見を聞いたほうがいい。それを講座に組み込むとマッチングがすでに出来上がる。
就労支援課	企業がどういう人材を必要としているのか来年度向けにスキームを考えていきたい。
猪野	高齢者を対象にしたものもあってほしい。
就労支援課	ハローワーク足立では生涯現役窓口がある。年齢問わない窓口もある。
猪野	働きたい側のマッチングがまだできていないのではないかな
就労支援課	求人倍率は東京だと2倍。ただ事務職の求人倍率は低い。職域を広げることも必要。
石阪	人気のある職種はマッチングが厳しい。女性は事務職を望む方が多い。足立区としての独自性を出して欲しい。続いては住区推進課。男女共同参画の観点から
住区推進課	住区センター（子育てサロン、学童保育室、児童館、悠々館、集会室）と放課後すごし方ガイドのパンフレットについて説明。 学童保育室が27年度から対象が6年生までになった。子どもたちの放課後のすごし方としては、放課後子ども教室、学童保育室、児童館の3本立てで行っている。待機児童が多い関係でランドセルを持ったまま児童館にいける制度がある。入退室配信メールもやっており、保護者にとっても安心して利用できるサービスがある。子育てサロンも63ヶ所ある。
清水	学童保育室の特別延長保育の利用率はどれくらいか
住区推進課	数で言うと36室。300人くらいで全体で4500人くらいいるので8%くらい。36室に入れれば利用できるが、それ以外の保育室だと利用できない。
住区推進課	5時から6時までを延長保育という形でやっている。6時以降は有料になる。
長谷川	終了した後の迎えは

住区推進課	6時までは必要ないが特別延長保育利用の7時だと迎えは必須
高祖	児童館入退室制度は学童保育ではやらないのか？
住区推進課	学童保育室では指導員がいる。ただ将来的には学童保育でもそういったものが出来ればいい。
高祖	他部署では乳幼児と高齢者の交流を行っているがそういった試みはあるか？
住区推進課	多世代交流をしていけるように実施はしている。中学生が赤ちゃんとふれあう交流会がある。命の大事さと、将来の自分の姿を感じるような事業を行っている。
高祖	高齢者の方も赤ちゃんの抱っこで刺激を受けたりもできる。
本間	貧困世帯の子どもに対する支援としてNPOとの連携はあるか
住区推進課	住区センターを活用して無料食堂をしたり少しずつ活動している。
石阪	区の職員がやっているのか
住区推進課	区の職員ではないが管理運営委員会の職員がやっている。有償でやっている。
中村	地域の役員が委員をやっていたが、高齢になり各町会から推薦してもらっている。学童には面倒見る人は集まりにくい。従業者もキャリアがないと子どもについていけない。なり手がいないので一年中広告を出している。町会の掲示板やハローワークも利用している。
住区推進課	どこも人材の取り合いになっている。
中村	6年生までだととても大変。
石阪	スタッフは慢性的に不足している。PTAで何か協力はできないか
西村	PTAは放課後子ども教室をやっている。ただ人を選ぶのが大変。
中村	3年生と6年生をまとめるのは従業者にとっては至難の技。扶養の範囲内で収めなければならない事情もあり勤務時間の制限もある。その中で責任者を選ぶことになる。
中川	両親が働いている世帯は子どもの夏休みとかの対応はどうしているのか
住区推進課	夏休み期間は10時の開店を9時にしている。学童のようなおやつは出ない。学校のある日はランドセルを持ったまま児童館に行く。厳密に言うと寄り道扱いになってしまうが学校との取り決めで了解を受けている。

中村	児童館には来るが学童に来ないときもある。従業者のほう多いときもある。
石阪	学生ボランティアにきてもらうことは？
住区推進課	アルバイトという形で区内の大学に募集をかけている。
中川	実態に即した施策が必要。それとおやつが出る学童保育と出ない児童館が一緒の場所がある。子どもはなぜ自分におやつがないのかの区別がつかない。子どもが一緒のスペースにいるときにそのようなことがあっていいのかという疑問がある。
住区推進課	児童館によってはクッキングでお菓子を作ったりしている。
乾	夏休みの場合、おやつを持っていくのはだめか。
住区推進課	自分で考える力を培ってもらうことや児童館の良さを出していきたいという思いもある。
清水	児童館は18歳まで利用できると書いてある。特に夏休みであれば塾にいけない子どももいると思うので東京未来大学の学生に呼びかけてワークショップや勉強を見るなど、子どもが行きたいと思うようなプログラムを組んでほしい。
住区推進課	鹿浜いきいき館で試験的に行っている。うまくいけば今後波及させていきたい。
中川	児童館は18歳まで利用できるので常に頭の中に入れておきたい。
中村	18歳位のこどもが来るといたずらをしていく。下の子を面倒見てくれればいいのだが。
高祖	サロンでは子育ての情報交換等はできるが、働き方の情報がなかなか出来ない。いいだしづらく悩んでいる人もいる。
長谷川	子育てサロンの出張について、今は働くよりも育児を優先しても、近い将来の就労に向けて出張相談ということで協力出来る。マザーズハローワークでは働く先と子どもを預ける先を同時に進める支援をしている。月1回セミナーも行っている。
石阪	働き方の多様性や夏休みストレスの問題に対しそれをサポートする支援メニューを考えて、足立区初のおもしろい取り組みをしてほしい。放課後支援は他の自治体に比べると足立区はひとつのモデルにもなっている。23区を牽引してもらいたい。
	3．年次報告について 自由討議・意見交換
長谷川	かつては区の中で就労の部分を担当していたが成果が出ない、若しくは見直しがあってなくなった部分があるが、実際に必要なものはハローワークと協力できるのではないか。

石阪	途中で消えてしまった事業をもう一度見直して復活できるものがあるかもしれない。予算の関係やや期間限定の理由でそのまましてしまうのはもったいない。考える余地はある。
長谷川	マザーズハローワークのある建物に若者ハローワークも新しくできた。利用の仕方も提案しながら新しくできるものや復活できるものもあるかもしれない。
石阪	講座をやるための根拠。調査結果やニーズに基づいて資料を他部署に配布して連動していくことも大切。今までは講座の開設も感覚で行っていた部分もあるのではないか。
清水	根拠があれば先ほどの女性のための事務講座も定員 10 名も応募がたくさんきて受講を絞っているのであれば最初から枠を広げていても良かったのではないか。
石阪	調査結果の共有も必要。ほかの事ではどうだろうか？働いているお父さんお母さんが何を求めているのかが見えてこない。実際に 6 時に帰ってこられるのか。
西村	7 時になれば（子どもが）自分で帰ることになる。
石阪	もう少しフレキシブルに対応できないか。職員の都合によるものか？
西村	従業員も母親なので朝早く子どもを預かるのはいいが、夜遅くまでは難しい。
高祖	働き方改革といっているのだから見直していくべき。子どもを預けられる時間を見直すよりは、それにお母さんだけでなく、お父さんの両方が迎えにいけるようにしていくべき。
石阪	区としては学童保育時間延長ではなく、WLB や短時間勤務の推進を目指すべき。
高祖	重点課題にもある男女の多様な働き方の支援、男性の家事育児への参加にも合致する。
長谷川	都の制度で労働時間管理やシステム構築のアドバイザー派遣があるがあまり利用がない。その必要性を企業のトップがどこまで感じているか。ハローワークで紹介するときは土日休みや残業時間が少ない企業は圧倒的に募集率が高い。
高祖	応募率が高いと優秀な人材が集まる。働き方を考えている企業はいい人材が集まってくる。
長谷川	定着率も結果的に良くなる。
石阪	周りは分っているのに企業が理解しないのはなぜだろう。
遠藤	私も最初から満点だったわけではなく、更新の際にも指摘された事項を修正してきた。人を採用しにくくなってきているので残業を減らす努力がいろいろな部分に波及してきている。
石阪	コンサルタントを派遣して、短時間勤務や定着率をアドバイスしてもらうほうが効果があるの

	ではないか。社労士からみてどうだろうか
清水 石阪	女性社労士もいる。協会も積極的なスタンスでやっていこうとしている。 協力して支援をしていくとなれば経営者も利用したいとなるのではないか
本間	うまくやっている社長の話で惹きつけて、コンサルタントはその後の継続で入っていく。
石阪	企業が人材の確保や定着に困っていて何とかしたいという思いは強い。
乾	産業経済部を呼んではどうか？
石阪	企業側に理解があればそれはやがて子育て支援に繋がっていく。
下河邊	産経部にヒアリングを行うよう調整する。
石阪	今日は就労の話が多かったが、男性の子育てについては持ち越しとする。