

富士宮市女性応援会議議事録 (H28.10.18)

○開会

○委員自己紹介

○副市長挨拶

本日は、大変お忙しい中、富士宮市女性応援会議にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本来ならば、市長が皆様にご挨拶をするべきところですが、いま説明にありましたとおり、市長本人もこちらに伺うことができず、大変残念に思っておりました。

本日は私から、皆様にご挨拶申し上げます。

本日もご出席の皆様におかれましては、委員にご就任いただきまして、また大変お忙しい中ご出席いただき誠にありがとうございます。アドバイザーの白井先生に至りましては東京から通ってらっしゃるということで本日はありがとうございます。

国の方針として一億総活躍の実現と言われており、市としても女性活躍に関して推進しているが、自分も教育委員会で男女共同参画プラン策定に関わり、男女共同参画社会をどのようにつくっていくのか、行政の側からつくっていくことのむずかしさを痛感している。実体的に女性の力を最大限発揮できる状況を社会として作り上げていくという的があるようでないというところがある。

今年度女性が輝くまちづくり推進室を立ち上げ、今後女性活躍にどのように取り組んでいくかこれから積み上げていくところである。それぞれの分野で活躍されている応援会議の皆さんから市としての課題、方向性など活発なご意見、アドバイスをいただき、市行政施策を充実させていきたい。よろしくお願いいたします。

○女性応援会議の設置について

○委員長の選任

- ・松浦氏を委員長に選任した

○自己紹介・自社の取り組みなど意見交換

委員 1

・人事、労務、営業、新規事業の開拓などあらゆる業務に従事し、経営の勉強をしているところ。

・当社はパート、アルバイトを含め120名ほどの社員がおり、そのうち70名が女性。女性管理職もリーダー以上で5名おり、積極的に女性の登用をしている。自分が人事を担っており、入社時、面接を自分が担当しているので、女性の声が直接届きやすい状況である。その声をこの会議にも届けたい。

・今後家庭と仕事の両立をめざし自分が良いモデルケースとなるように頑張りたい。

・心がけているのは、製造業かは男性がメインという印象があるが、ちょっとした工夫であるがなるべく色を使うなど明るい職場づくりを目指している。

- ・たとえば、女性の作業着も女性の体にあった肩のあたりが固くないとか、冬は腰が冷えるので腰にサポートがあるものなど何事にも女性の意見を取り入れるようにしている。
- ・社内に安全衛生委員を置き、環境改善にも取り組んでいる。安全衛生委員会を設けそこにも必ず女性を何名か入れて女性の意見を取り入れている。
- ・機械オペレーターという仕事も男性のイメージだが、女性でもやってみたいという声があり、重いものは器具を使うなど女性が操作しやすいように提案を取り入れるように会社全体で取り組んでいる。
- ・家庭の事情も耳にするが、若い女性正社員が出産し育児休暇取得後、早く職場復帰したいが保育園がいっぱいで入れず復帰が遅れるというケースが何人かあった。
- ・今後自分も子育てをしながら会社の経営をしていくことから、会社に託児所を設けて女性が働く環境を整え、女性の働きやすい職場を目指していきたい。託児所は場所も確保し設置に向け動いている。

質疑応答

Q：企業内託児所は国のほうでも積極的に推進している。そういう補助金を利用することも考えているのか。

Q：企業内託児所設置についていろいろ制約があるかと思うが、その点はすでにクリアされているのか。人材確保についてはどうか

A：現在いろいろ調べながら取り組んでいる。

従業員の隠れた能力とか資格を活かす経営をしていきたい。大企業とは違った当社にあった託児所の設置を進めていきたい。

委員2

- ・お客様相談プラザでローン、資産運用、相続、年金などの相談業務に従事している。
- ・相談プラザは女性スタッフ4名が中心になって業務を行っており、このプラザは女性という視点での信用金庫初めての取り組みである。
- ・子ども連れのお客さまでも安心して相談できるよう、キッズスペースを設けている。
- ・富士宮信用金庫は全職員300人中100人が女性職員。

従業員向けの取り組みとして

行動計画公表サイトに掲載している事項として、管理職登用候補に占める女性の割合を決めている、

・対象となる女性に研修を実施し、女性活躍推進委員会を設置し上位促進に向け意識醸成を行っている。

・普段女性がなかなか携わらない業務について実際経験した女性の悩みを研修内容に取り組みようと考えている。

・男性、女性ともに時間外労働の削減に向け最近厳しく取り組み、金庫全体としてワークライフバランスに取り組んでいる。

・法改正があると次から次に業務の取り扱いが変わるので、育児休暇中の職員が職場復帰する際、研修内容に盛り込んで、抱えている悩みや不安が解消されるよう努めている。

・地域の信用金庫として女性活躍を応援する取り組みとして、協定締結をしたベビーステーションの役割りとして、ミルク用のお湯の提供、おむつ交換の場所の提供、子育て情報の提供を行っている。

・お客様相談プラザでは子育て中の親を中心に、働くお母さんが教育資金について悩むことがないように人生の3大イベントのひとつと言われる「子供の教育費」についてセミナーを開催している。

・警察、社会福祉協議会など外部機関と連携し高齢者家族を対象に金融犯罪である振り込め詐欺防止キャンペーンを行っている。

※「預金小切手等を活用した特殊詐欺被害防止対策プラン」(75歳以上の高齢者が、金融機関で300万円以上の出金をする場合に、現金の代わりとして預金(貯金)小切手による手続きをすすめる制度)

・高齢者への適切な対応をめざして、介護職員初任者研修にも取り組み、現在女性職員100人中19人が資格を取得している。

・女性が仕事と家庭を両立する際に自分のことより子どものこと、親のことを考える。お金に関する悩みが少しでも軽減されるよう社会貢献活動としてこのような女性活躍を応援している。

質疑応答

Q：昔は金融機関は、結婚すると退職するということが多かったと思うが、今はそうでもないと思うが、現状はどうか。

A：確かに昔は寿退社や出産で退職することが多かったが、現在は県外へ転出する以外は育児休暇をとって働き続ける人が増えている。

委員3

・前職場も女性が多く、面談などで働く女性の相談も受けてきた。

・従業員5人の会社のうち3人が女性。男女関係なく仕事をやっている。男性だから女性だからという考えはなく自分の持ち場の仕事をこなしている。

・前職場の自分の配属部署は男性ばかりだった。女性の視点からも仕事を見なければいけないと、今までで初めて自分の課に女性を配属してもらったようにした。

・女性が大きな組織で活躍するとなるとどうしても、おそくまでの仕事もあり、子育てしながらだと正直難しいところがあるのではないかと。

・その女性にこれからは、女性活躍の時代であるといったところ、女性にだけなぜ「女性、女性」なのですか。仕事をしなかつ活躍もしなければならぬのか。との発言があった。

・女性活躍推進法の概要を見たところ、男性という言葉が入っていないおかしいのではないかと。家庭では女性が活躍しているし、PTA、子どもの部活の集まりには女性が出てく

る。充分活躍している。

・今回の会議は女性の職業生活の推進ということなので、現状は難しい。そこで男性が家庭で活躍しないといけないのではないかと。

・家庭で男性が活躍し女性をバックアップしないと女性のM字カーブ、子育てなど男性が家庭で輝く社会を作る方向にもっていかないと、女性は大変である。男性が家庭で輝けば自然と女性が活躍できる社会になっていくのではないかと思う。

・男性が育休を取るということがひとつのキーワード。

委員4

・企業で働く一女性として参加。

・全事業所で従業員は1200人。このうち富士宮の工場の女性の数は10名程度。製造業で女性の占める割合はかなり低い。

・当社の男性の育休の取得については、全国で従業員1200人のうち育休を取得した男性は2例のみ。取得期間は1か月が1名、1か月半が1名。(今年度1例、2、3年前に1例)

・法令改正で男性の育休取得を推進するようになってから、当社も対応するよう変えた。

・女性は産休、育休取得後、子どもが1歳で復帰することが多い。育休明けの保育園の待機児童の問題はどこ地域でもある。

・必ず復帰しようと考えている職員は早めに保育園入園に向けた準備をしている。

・育児をしながら職場復帰の準備も大変なことであるが、サポートしていきたいが、できていないのが現状である。

・日頃、仕事をするうえで考えているのは、製造業でなぜ女性が活躍できる部署がないのか。製造業イコール男性の職場という先入観があって、すべて男性でなければならない仕事なのかという議論を会社ですており、女性が担当できる仕事、活躍できる仕事があるのではないかと今後これから展開させていきたいと考えているところ。

・これからの労働人口が減少していくことを考えると、もっと女性や高齢者が活躍できる職場環境を整えていかなければ今後大変になっていくのではないかと実感している。

事務局市役所で育休を取った男性職員はいない。出産休暇（慶弔休暇）を平均1.5日取っているだけ。

質問応答

Q：男性が育休を取った場合、男性は家庭でどのような役割をするのか。

A：第2子出産時、第1子がまだ保育園に入所していない場合上の子の面倒をみるなど。育休取得した2人は妻の体調が良くなかったという事情があった。

Q：まわりの反応はどうだったか。戻ってきたときの皆の反応は、抵抗感は。

A：最初は驚きの声もあったが、それほど抵抗はなかった。市役所の男性が育休を取

っていないのが驚きである。

Q：育休でぬけた穴はどうフォローするのか。

A：ぬけたところは周りがフォローすることになるので、部内の理解と協力が必要である。

アドバイザー

・育休を義務化している会社もある。男性も100%取得すること。(5日以上)
アップリカ(赤ちゃんメーカー)は子育てしている人の気持ちがわからなければ赤ちゃんメーカーの社員としてはいけない。育休のレポートを提出させ仕事に生かすための取り組みとしている。

委員5

・富士富士宮支部の弁護士35名くらいのうち、3名が女性弁護士と少ないが、離婚などは、女性の方から女性弁護士のほうが良いと仕事を依頼されることも多い。
・親として仕事と家庭の両立の中で感じることもある。
・弁護士事務所の執務時間は9時～5時と一応決まっているが、夜や休日の呼び出しもあり不規則な仕事である。夫の手助けが大きい。
・東京にいたときに第1子が生まれ、4月に保育園に入所する際ママ友を作り、駅が近いなどこの保育園が良いのかいろいろ情報交換をして準備し、子どもが10か月の時保育園に預けた。延長保育がPM8時までであり、おやつの提供もあった。
・上の子は小学1年生の時午後1時、2時に帰宅していたが、学童保育は人数の枠があり入れず4月は事務所でみていた。仕事しながらでは大変である。学童は1年生を優先的に入れてほしい。

委員6

・業務は建設業、建築業、不動産業を営んでいる。
・従業員7人のうち4人が女性。(うち1人は妻)3人の女性はそれぞれ建築士、宅建の資格を持っており、仕事に対するクオリティーが高く活躍しており、女性をもっと雇用したいと考えている。
・中小企業家同友会の富士宮支部長をしており今年度「人を活かす経営」をテーマとしている。
・日々の経営に追われ労使の関係がおろそかになりがちなので、従業員ともしっかりと向き合うことが企業の発展の礎になるのではと感じている。
・以前は建築会社ということもあり、見た目にもあまりこだわらなかったが会社をきれいにするようにしたら人も集まるようになった。
・女子社員に聞いたところ、資格を持った人が社会に埋もれている。そういう人たちを引っ張り上げ社会で活躍してもらおうというのはその人のためにも、また社会のためにもなる

こと。

- ・コミュニケーションをとることで職場改善のヒントも生まれるのではないかと。
- ・就労規則には産前産後、育休制度、介護休暇制度があるがまだ利用したものはいない。今後は男性に関する休暇も加えたい。
- ・女性は美容関係にお金がかかるので、美容手当などよいのではと考えた。

委員 7

- ・市内で2校が女性校長、女性教頭が配属されている。
- ・学校は、女性だから〇〇、という感覚は少ない場所だと、みなさんの話を聞いて感じた。小学校の女性教員の割合は、60～70%を占めている。給与など全てにおいて男女平等であり女性だからできないということはない。
- ・10年以上前から教員は3年の育休制度があり皆取得するが、3年に入る前の4月に保育園、幼稚園に預けられるよう時期を見計らって、職場復帰している。
- ・長期休暇を取得する場合、担任の代わりに講師がクラスに入るので本人も後の仕事に不安がなく休暇を安心してとることができ、恵まれていると感じる。
- ・このような制度も昔からあったわけではなく、長い年月を得て組合が勝ち取ったものである。自分の時の育休は1年であった。
- ・師範学校の時代から女性が教員になるというのは認められた職業だったため、制度も早くに改善されてきたのだと思う。
- ・情報漏えいのこともあり学校にいなければできない仕事が増えている。
- ・校長、教頭とも女性であることを活かし、女性ならではのきめ細やかな指導を校長に習っている。
- ・学校で大事にしているのは、仕事と家庭生活との両立でタイムマネジメントである。職員会議の発表の時間もはっきり決め会議終了時間をきちんと決めるようにした。
- ・管理職から先生方に帰宅の声掛けをし、帰りやすい雰囲気づくりを心掛けている。
- ・女性が多い職場なので、どのようにしたら女性の先生が自分の力を発揮できるか考えている。先生の経験、得意とするものを活かして分掌に就いていただき力を発揮してもらうようにしている。
- ・必ず目標シートを作成し学校のグランドデザイン実現のためにどのような仕事をしたいかそのためにはいつまでにどのような立場で、という地図を自分なりに作り、周りもアドバイスをしている。
- ・風通しのよい職場が働きやすい職場である。自分の意見を素直に発言することができそれに対して意見をもらえるという意味の風通しの良い職場。悩み事や相談できる環境づくりも大事である。

アドバイザー

- ・専門は家族社会学で少子化、産み育て、富士宮市では古いお産婆さんの聞き書きで5年ほど前に来ていた。静岡県の子ども若者会議のアドバイザーを務めている。
- ・本日いろいろ話を聞いた中で、男性の家庭責任が大きな話題であると感じた。
- ・男性が早く帰るとか、男性が家事を行うということではなく、もっとさらに踏み込んで、たとえば共働きで子供が熱が出た場合どちらが休むかとなった時、デフォルトで妻が休むことが決まっているのではなく、どっちが都合つけられるのかという男性が家庭責任を担うためにはというところに踏み込んだ議論ができればよいと思う。
- ・たとえば、事業所内保育所のことがあがっていたが、母だけでなく父が自分の職場に子どもを連れて行くということになれば事業所内保育所の利用者も増える。男性がメインで子育てにかかわるということもありだと思う。
- ・家族のアクシデントに妻以外に男性も休みをとれるような職場でないと男性も女性も働きづらい。有能な職員を失ってしまわないためにも大いに取り組む価値があるのではないか。
- ・ヨーロッパでは男性の育休で、パパクォーター制度がある。総育休時間の4ぶんの1は男性が取らなければならないという制度で、1年育休を取る場合3か月は男性が取らなければ女性は9か月取れない。
- ・育児メーカーのアプリカでは男性も5日以上育休を取ることが義務付けられている。企業が目標をもって取り組むことにより男性も取りやすくしていく必要があるのではないか。
- ・近年男性の子連れ出勤をしているIT企業も出てきた。
- ・ワークライフバランスを一步踏み込んだワークライフミックスという生活の中に仕事と家庭が入り混じってもよいのではという考えやライフワークバランスというライフが先という発想もある。仕事の残りが家庭という考えはどうなのかという発想である。
- ・学童も大きな問題であると思った。1年生の壁はとても大きくそれを機に退職する人も多い。
- ・大事なのは1年育休をとっても、1年で子どもが育つわけではないので、育休が何か月か1年かという議論よりもその先の長い育児をどう過ごしていくのか。アクシデントもあり、学童が4年生で終わる4年生の壁と言われる問題もある。学童も使いづらく隣の小学校に学童があり、保護者が送っていかなくてはならないというところもある。祖父母がいるとか、夫婦そろっているという発想が行政のサービスにあってはいけないと思う。
- ・家族が多様で、離婚してひとり親というだけでなく祖父母の病気、単身赴任であるとか、土日勤務、夜勤など就業も多様になり、その多様なところをどう支えていくのか保育園だけではだめである。
- ・自分は、ベビーシッターやママ友を作って助けてもらっていた。
- ・在宅の保育サービスもある。会社が法人契約をして幾分か経費を負担し、シッターを在

宅派遣するというサービス。多様な保育、多様な保育や子育て支援が求められている。

・今後はぜひ実態がどうなっているか、市民の方や企業の中でどういう希望がありどのような実態があるのか。

就労率がどのくらいか、有休の取得率がどのくらいかなど実態をまとめていくことが必要。現状だけでなくニーズを把握することが必要なのではないかと。

・今日の視点で足りないと思ったのは、パート、アルバイトの人。いわゆる育休、産休のない方はそこで退職しても一度就職することが困難な方。そういった制度にのらない女性たちをどのように把握していくか。

・いわゆる不安定就労という働き方（常勤ではない）のニーズと実態を把握していくことが必要なのではないかと。

事務局

・市で把握しているデータと少し相違があると感じた。実際富士宮市で待機児童問題はないと聞いている。希望する保育園に集中することはあるのかもしれないが、全体として平となっているのも知れない。

・今後女性の活躍が推進され働く女性が増えて、働く母親の子どもが増えてくるとまた待機児童も増えていくのかもしれない。行政も横の連携をもち環境整備をしていかなければならないと感じた。

・今回の法律でも行政の役割りと事業主の役割りを今後しっかり役割分担して問題意識をしっかりとらえていろいろな形で富士宮市独自の対策を考えていけたら。ぜひ皆さんから富士宮市に絞った課題とかご意見をうかがえるとありがたい。ご意見をよろしく願います。簡易的な会議録をフィードバックします。

事務局

・今回皆さんから、自社の取り組みなど自由な意見交換ということで、今回の意見を参考に次回は具体的なテーマに絞って富士宮市としての女性活躍の施策に向けていきたい。

・今後皆さんから、こんなテーマはどうか、またこのようにこの会議を進めていったらどうかなどご意見がありましたら参考にお聞かせください。

終了