

議 事	令和元年度 第2回富士宮市女性応援会議		
日 時	令和元年10月28日(月) 9:30~11:00	会 場	富士宮市役所111会議室
出席者	<input checked="" type="checkbox"/> 白井千晶 <input checked="" type="checkbox"/> 松浦由美 <input checked="" type="checkbox"/> 加茂聡子 <input checked="" type="checkbox"/> 後藤久美子 <input type="checkbox"/> 朝日康典 <input type="checkbox"/> 渡邊美穂 <input checked="" type="checkbox"/> 芝切弘孝 <input checked="" type="checkbox"/> 松井敬子 <input checked="" type="checkbox"/> 伊藤 <input checked="" type="checkbox"/> 滝川 <input checked="" type="checkbox"/> 田村 <input checked="" type="checkbox"/> 臼井		
議 事 要 旨			
事務局	<p>(1) 女性応援のための取り組みについて ・フォトコンテストについて事務局説明</p> <p>(2) 意見交換 ① 育児休業に関する取り組みについて 各委員所属の職場での内容、個人の考えなどを意見交換</p>		
加茂委員	<p>1人目を出産した時に所属していた所のボスは育休を取って良いというスタンスだったので、1年取得した。2人目の出産の時は独立をしたので、夫が会社を辞めて事務所に入って、子育てをしながら仕事をしていた。その後1年2か月で保育園に預けた。</p> <p>弁護士は、事務所勤めの方は育休が取れているが、独立している人は取れていない。</p>		
後藤委員	<p>勤め先では女性は100%取得している。</p> <p>過去は、出産で退職という流れだったが、育休制度を導入し、1年で職場に復帰している。(保育園に預けられない等の理由で6か月延長可能)</p> <p>懸案は1年休業時、派遣社員を活用しているが、仕事内容によっては、派遣社員で代用できないため、周りの社員がフォローしている。</p>		
芝切委員	<p>勤め先では、現在育児の対象者がいないので、自分の考えとしては、女性の社会進出には男性の育児参画が大切だと思う。</p> <p>娘が一昨年出産したが、1人目の時は娘が1年、夫が3か月育休を取得した。</p> <p>2人目の時は、娘の仕事に影響があり、1年取れず、代わりに夫が半年育休を取った。</p> <p>育休を長く取ると復帰する際に影響がある。女性活躍の観点で企業等に対</p>		

<p>松井委員</p>	<p>し、財政支援なども必要だと思う。</p> <p>20年くらい前から育休が1年から3年になってきている。今は取っている人が増えていて意識が変わった。</p> <p>男性職員は配偶者の出産休暇のみの状況。</p> <p>短時間勤務や部分休業という制度の活用は、担任になれず、3、4時間目の家庭科等の勤務となり、現在学校のカリキュラムも混んできており、なかなか調整できなく、取得しづらい状況である。</p>
<p>松浦委員長</p>	<p>勤め先では女性はほぼ100%取得している。</p> <p>自分は1人目は産後8週間で復帰して大変だった。2人目は第1号で育児休暇を取得した。</p> <p>その際、1年も休むの？と言われたが、今思えば8週間はきつい。</p> <p>勤め先では、男性は年休を5日取得する事も大変な状況だが、男性も休むことで愛情が芽生え、仕事に役立つ事もあると思う。</p> <p>育休時には制度が変わった情報等を発信し、復帰しやすくしているが、3年取る人は少なく、1年の人が多い。</p> <p>また、バタバタと大人数が育休を取るとフォローが大変である。</p>
<p>事務局 (滝川)</p>	<p>市では、育休は3年取れることになっており、無給となるが共済組合が産後180日まで給料日額の67%給付し、その後1歳まで50%支給している。</p> <p>育休の取得状況は女性が32名の対象者のうち29名が取得した。(30年度実績)</p> <p>そのうち、1年未満が6人、1～3年が23名で、未取得が3名だった。未取得者は、看護師で8週間の産後休暇後に退職した。</p> <p>男性は対象者33人のうち、2名取得し、1人が7か月、もう1人が3か月だった。</p> <p>自分は、1人目の時、ちょうど育休が1年になったばかりの時、同僚と相談し、ここで育児休暇を取らないと後輩も取りづらくなり、つながらないと思い1年取得した。</p> <p>2人目は迷わず1年取得したが、今は管理職として育児休業取得者のフォロー体制の協力を呼びかけるようにしている。</p> <p>今回このテーマにさせていただいたのは、市議会の総務文教委員会で男性の育児休暇取得に関する質問が多く寄せられたからとなります。</p>

<p>事務局 (伊藤)</p>	<p>男性の目線で話をさせていただくと、子供は3人いて、不定期勤務の部署にいたこともあり、育児にあまり参加していなかったことを反省している。</p> <p>定時に帰って家庭に関わることが大切。男性も女性も育児中の若い職員が早く帰り、土日休めるように管理職が促すことも必要だと思う。</p> <p>質問・その他</p>
<p>後藤委員</p>	<p>学校での男性の育児目的の休暇の紹介があったが、各委員はどのような状況か？</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入院時から産後2週間までの間で3日（松浦委員） ・5日間連続で1週間は育児に参画してくださいという名目で育児目的休暇と呼んでいる。昨年度から制度ができて活用している。育児の商品を作っていることもあり力を入れている。（後藤委員） ・2日で、出産立ち合い時と退院時に使用している。（市事務局）
<p>白井教授 コメント</p>	<p>ベビーカーメーカーを訪問した際、妻の出産時に男性社員も強制的に休ませてレポートを提出させ、それを研修とすることで仕事に活かしている企業があり、それはどんな職種でも考えられると思いました。北欧では、パパクオーター制度があって、女性が1年休暇を取ったら夫はその1/4の3カ月取得しなければならない国もあり、こういう事をしないと男女の格差は開いてしまうと思う。</p> <p>気になる事として、フルタイムに近いパートや出産すると退職することが前提で働いている女性も多く、産休、育休が取れない人相当数いる。女性の中でも格差が広がっているので、そういう時は男性も育児休暇を取ることで良くなっていく。</p> <p>出産で休むことが評価制度によってもらえるお金が変わるとか、復帰する際に影響はないか？</p> <p>自分の所属している学科では、翌年の計画を立てる際、自己申告で介護とか看護とか育児とか申告して、介護は0.8人分の仕事をしているとかポイント制で、男性でも保育園の迎えがある場合は5、6時間目に入れないとか、親が認知症の職員は1年ボリュームを減らすなど言える育児だけが労働者としてリスクにならないようにしているなど働きやすい。また、全職員が1度だけ半年から1年の研究休業が認められている。</p> <p>例えば先進的な取り組みとしては、3人の仕事を4人つけている会社や、子連れ出勤可という会社もある。微熱くらいで出勤させ、普通にベビーベットがあったり、そこでは親より同僚の方が子供をかまっているが、効率が落</p>

	<p>ちたりしていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昇給はしないが昇格については、90日以上の場合は1/2出勤したと見なしている。復職時は育児休暇期間を100/100で換算し、給料を調整している。休暇中は人事評価の対象から外している。(市事務局) ・学校も市と同様(松井委員) ・休業中は評価対象外。半期に対しどうだったかという評価であって、育児休業で不利にならない。(後藤委員) ・育児休業中の定期昇格や評価は無く、復職時は休んだ所から再スタート。(松浦委員) <p>② 育児短時間勤務制度に関する取り組みについて 各委員の所属している職場や委員個人の考えなど意見交換</p>
加茂委員	<p>弁護士の仕事上、保育園の迎えなどの時は自分で仕事を入れられないなど仕事の調節ができるので短時間制度はなじまない。</p> <p>事務所にいなくても仕事ができるようにしている友人がいる。</p>
後藤委員	<p>育休を取得した職員は全員取得している。小学生まで基本2時間短縮で9:00から16:00までという職員が多い。</p>
芝切委員	<p>私以外パートの女性で幼稚園の送迎等がある場合はフレックスにお互いカバーして働いてもらっている。</p> <p>こういう制度は大きな都市では充実しているが、地方は遅れ気味である。早く男性が育児に参画する景色を見るためには、批判も出ると思うが進めていくべきだと思う。</p>
松井委員	<p>学校では時短勤務として、毎日を2時間短くする部分休業とあらかじめ勤務時間が4パターン決まっている短時間勤務と選べる制度があるが、取っている職員に会ったことがない。職員に意識も無いように感じる。</p>
松浦委員	<p>3歳までの子供がいる職員が1日の勤務時間を6時間に短縮できる制度がある。(1か月から1年以内で)ただし、短くしたい日のみ遅刻や休む人が多い。夫婦で別の支店に勤めていたりする場合、奥さんに時短勤務をしてもらうと同じ境遇の他社員が帰れなくなる。そういう難しさもある。辞めるのが当たり前という家庭や、育休が3年取れる家庭など環境に差があるので、女性応援会議として親の育児環境のバランスが整うようになると良いと感</p>

	じた。
事務局 (滝川)	<p>小学校就学まで育児短時間制度がある。松井委員と同じで4パターンある。男性職員の取得者はいなく、女性職員が4人(H30実績)取得している。</p> <p>育休者が29人の中で4人は少ないと感じる。育児休業が当たり前となっていて、時短等は、人事異動で対象者が来ると困惑される感じがある。</p> <p>後藤委員のように、育休後は時短が当たり前というのは良いと思う。</p>
松浦委員	<p>子供ができた瞬間に、子供をどこに預けるか、具合が悪くなったら誰が見る、親の具合が悪くなったら誰が見るということを決めておかないと安心して子供が産めない状況もある。</p>
後藤委員	<p>管理職は育休明けの職員は時短をしようと思っているので、何時にするか聞いている状況。女性社員が少ないから影響が少ないのかもしれない。</p>
松浦委員	<p>情報交換が進むと、不平等感が明らかになったり、同じ職場で子供のマラソン大会等で休みを一緒に取りづらいなどもあったりする。</p>
後藤委員	<p>学校の先生などは育休は取れるが、その後の子供の運動会など行けない人も多い。</p>
松井委員	<p>学校は保護者の理解も必要になってくる。</p>
芝切委員	<p>格差をなくす事は必要。自分は子育ては終わったが、家事を手伝うようにしている。洗いものは自分がやり、妻が拭くことをすることで、会話が生まれる。今の若い人はそうってきている。</p> <p>白井教授が言っていた3人でやる仕事を4人でやるような先進的な取り組みは、市も企業もなかなか実現できない。そういう先進的な事業をやっている企業に助成をするなども必要だと思う。</p>
白井教授	<p>企業を回ると人がいないというところが多い。最終的にはそこに行きつくと思う。</p>
芝切委員	<p>そのために家庭にいる女性が社会に出ると良い。そのためにどうしたらよいか堂々巡りとなる。(定年退職の見直しの声あり)</p>

<p>白井教授 コメント</p>	<p>家事育児分担の国際比較によると、定時で帰る国では、男性の家事育児時間平日5時間、日本では、妻が専業主婦の男性は17分、共働き世帯ではさらに減って14分で、共働きの方が少ない結局妻が仕事を調整するか、総菜を買うかダブルワークをしている状況。多分、その時間は子供と一緒に風呂に入る時間ではないかと思う。家庭の中と仕事の働き方はつながっている事が分かった。</p> <p>日本の10年、20年の傾向としてワークシェア、時短を考えると、パートをやれとか、労働組合も人を切るような改革に硬直的な対応となってしまうことがある。時短は日本では体の良いリストラと判断され雇用の劣化ととらえてしまうことがある。</p> <p>WLBで不妊治療を進めたい会社が時間単位で有給を取れるようにフレキシブルな働き方を取り入れたことで不妊治療に効果があった事例がある。時短をしても、サービス残業をしている実態がある。全体的な働き方が硬直的だと、一人だけフレキシブルな働き方ができないということがある。</p> <p>シングルマザーの問題として、シングルマザーは静岡では住みにくいといわれ、お迎え、看護等の時見てくれる人がいないので働けず、都会に流出している現状がある。働きにくい環境だと若い人が流出していく。</p> <p style="text-align: center;">閉 会</p>
<p>事務局 (滝川)</p>	<p>それぞれの立場からいろいろな意見をいただいた。もう少し掘下げたい内容もあったので、今後にもつなげていきたいと思う。これをいかに早く事業所に伝えることが市役所の務めだと思う。今後も皆さまの知恵をお借りし検討していきたい。</p>
<p>事務局 (伊藤)</p>	<p>皆さまから建設的な意見や、先進的な取り組みのお話をいただいた。この話題のきっかけが議会の総務文教委員会で出た話であり、人事課と共有し、市で何が出来るかを協議し皆さまに報告ができればと思っています。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>