

令和5年度 第1回女性応援会議 議事録

日時 令和5年8月1日(火)
午後1時30分～午後2時30分
場所 市役所5階510会議室

〈出席者〉

委員 渡邊委員(委員長)、加茂委員、芝切委員、渡辺委員、深澤委員
アドバイザー 白井教授
事務局 佐野市民部長、佐野市民交流課長、松本女性が輝くまちづくり推進室長、
田村主任主査、古川主査

〈次第〉

- 1 開会
- 2 市民部長挨拶
- 3 協議案件
(1) 女性が活躍するための働く場所・働き方の研究(大学コンソーシアム)について
(2) イクボス宣言の状況について
- 4 報告案件
(1) 令和5年度女性活躍推進事業について
(2) 令和5年度「家族」フォトコンテストについて
- 5 閉会

〈協議案件〉

【委員長】

事務局から協議案件1『女性が活躍するための働く場所・働き方の研究(大学コンソーシアム)について』説明をお願いします。

【事務局】

令和4年度の第2回女性応援会議の場で議題にさせていただきました、県内の大学ゼミに市の課題を調査研究してもらった「大学コンソーシアム」において、「女性の活躍するための働く場所・働き方」について課題提出したところ、この度手を挙げていただくことができました。

依頼先については、静岡産業大学・経営学部・宮田ゼミのゼミ生4名となります。

研究は、労働需要側である企業側に焦点を絞り、『どのようにすれば、女性が働きやすい企業となるのか』を富士宮市在住の女性労働者・復職者・求職者にインタビューを行うことで、構造的課題を明らかにし、先進企業の実践例等を参照しつつ、女性が活躍できる企業となるための提言を行うことを目的にしています。

今後の予定ですが、多くの5つのジャンルにわかれています。一つ目が、個人へのイン

タビューです。こちらは富士宮市在住の女性労働者にインタビューを行います。二つ目が、先進企業の調査を行います。三つ目に個人に対するインタビュー調査の分析を行いながら、女性活躍に関する先進企業に対してヒアリングを行っていきます。四つ目は、提言作成を行いながら、市内企業に提言に対するヒアリングを行います。最後に、提言修正と成果発表を行います。

これらのことに対して、市が依頼されていることとしては、個人に対しての調査協力者の選定です。対象としては30代の女性で、学校卒業後ずっと現在勤めている仕事をしている人(A)、現在仕事をしているがスキルアップ等で離職したことがある人(B)、現在仕事をしているが妊娠・出産等のライフイベントで離職したことがある人(C)、現在は仕事をしていないが、かつて仕事をしていた人(D)の4つの属性となります。

また、市内の先進企業や、提言内容に関するヒアリング先の紹介、成果発表会のセッティングが依頼されています。

成果発表会については、この項目については、市が富士市と共同で行っている、若者が戻ってくる企業づくり等をテーマにしたワークショップがあり、そちらを会場として想定しています。正式に決定しましたら、ワークショップも含め、皆様にもご出席いただければ幸いです。

また、企業様及び所属されている職員様へのインタビュー等のご協力を、現在いくつかの企業様にいただいているところではございますが、女性応援会議に委員としてご出席いただいている企業の皆様につきましても、企業またはお勤めの方にインタビューのご協力をお願いしたいと考えております。ご協力をよろしくお願いいたします。

【委員長】

このことについてご意見を伺いたいと思います。

【芝切委員】

調査協力者の選定ですが、10名程度となっておりますが、10名程度で分析は可能なのでしょうか。もっと多く取ったほうがいいのか、とも思います。

【事務局】

10名というのは大学側の意向ではありますが、なかなか個人の話聞いていくにあたり、(A)(B)(C)についてはまだ見つけやすいかと思われませんが、(D)について該当する方を見つけるのは困難だと思われまます。そのような困難さを含めての10名だと認識しております。

【委員長】

前回の女性応援会議で議題に上がっていて採択されるのを楽しみにしていましたので、手が挙がってよかったと思います。

当社でも、女性が今75%なので、何年も前から女性が働きやすい企業づくりについて、いろいろな取り組みをしてきましたが、年々難しいことが増えてきて、女性というだけで

なく、年齢とかそういったものでも価値観や考え方がたくさんありますので、そういった中で働きやすい職場は、これという答えが出てこないのが、非常に難しいところがあります。当社の場合、製造業なので事務部門であったり現場で作業する部門だったり、職場の中でも様々な職種がありまして、その中でもやはり考え方や働きやすさにギャップがあるなかで、私としては10名の選定ということですが、様々な業種や職種に分けていただいて、幅広く偏らないようにしていければいいなと思います。

また、ワークショップで発表してもらうなど大学生の声が聴けるということですが、新卒を4名採用したのですが、3か月経って残ったのが4名中2名となかなか定着率が上がらず、ほかの企業さんでも入ってもすぐ辞めてしまうという話を富士宮市だけでなく、都内でも聞きます。実際にこれから社会人になる人たちのリアルな生の声。私たちが聞き取るより、当事者たちが何を求めているかニーズをつかめるのではないかと考えています。

【事務局】

今回調査するのは、30代の女性が対象であるということで、そこに対して大学生の感想のようなものを入れていかないと、今のご意見は反映できないと感じています。それが可能かどうか、事務局のほうで確認させていただきます。

【深澤委員】

製造業の職場で働いていると、女性が働いていきやすいというと、融通しやすかったりということがあると思いますが、3交代で働いているとそういったところは難しくなってしまうのが現状です。事務で働く人と生産現場で働く人と、例えば10名で話し合いましょうとなったときに、前提が違いすぎて議論の難しさというところがあるのではと感じました。ある程度同じ属性の人で共感ができるような人選ができればと思います。

【白井教授】

先ほど10名で足りませんか？というご指摘がありました。とても大切なことだと思います。

調査方法と量の問題ですが、私自身はせつかくであればアンケート調査、いわゆる量的な調査はやっていただきたいと思います。かつてアンケート調査は、お金も時間もかかるものでしたが、今はグーグルフォーム等で簡単に行えてコストもかからず、人手や手間もかからなくなっています。今回は女性応援会議で企業の皆さんが参加しており、依頼しやすい環境が整っている中で、アンケートをしないのは大変もったいないと思います。ゼミが受けてくれるのであれば、数百規模の量的なアンケートは可能で、単純集計だけでも参考になりますし、自由記述で本人たちの経験や要望等多くの情報が集まります。こういったところが、インタビューには代えられない重みだと思いますので、可能なら質的な調査であるインタビュー調査、量的な調査であるアンケートを併用してもらうのがベストではないかと思いました。量的な調査をするからこそ、インタビューのひとつひとつの言葉が生きてくるということもあります。ゼミが難しくても、あまり負担がないので、別の方

法で調査をするのもいいと思います。

また、インタビューやアンケートにしても、どのへんの属性まで聞いていくのか、調査項目も気になりますし、早い段階から打ち合わせをしていくのが大切ですね。

あと、この調査をすることに意義があるのではなく、この調査結果をどう活かすかのビジョンがありませんので、市政や政策にどう活かすか、このフィードバックを企業側に受け止めてもらって、企業がどのように活用するのか、このデータをどう使おうかというイメージを共有していく必要があります。活用の計画を立てていくようにしてください。成果発表会でも、成果をもつての議論であるとか、そのような形がいいのではないかと思います。

【委員長】

この成果をもつて、議論できる場や考える場ができればいいなと思います。

【白井教授】

設問など、リクエストできるといいと思います。

【加茂委員】

成果発表会でどのような方がくるのか想定しているかはわかりませんが、この成果を使いたい企業さんや、学生の話を知りたい企業さんが成果発表会に来てくれば、女性が活躍する企業について検討できるのかと思います。

【委員長】

当社の人事担当者が頭を悩ませていて、社内だけなので社外のことがわからず。社内でも人事をしていない人ではわからない悩みなので、同じ部門で悩まれている方同士の話し合いの場があると相談しやすいと思います。

【事務局】

いただいたご意見については受け止めさせていただき、ゼミにお願いできること、こちらで対応できることを精査させていただきます。

【委員長】

ありがとうございます。では、協議案件（1）については以上となります。続いて、協議案件2『イクボス宣言の状況について』、事務局からお願いします。

【事務局】

イクボス宣言について、私から説明させていただきます。イクボス宣言とは、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス(仕事と生活の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のことを指します。

この考えに賛同するボス(経営者、管理職等)が、自ら「イクボス宣言」(イクボスであることの宣言)を行い、ワークライフバランスなどを大切にしたい働きやすい職場づくりに取り組むものです。なお、イクボス宣言は厚生労働省でも取り上げられています。

富士宮市では平成28年度に女性応援会議で提案されたことをきっかけに、平成29年度に市長をはじめとした管理職(部長・課長等)が宣言を行いました。

今年度の宣言期間は5月いっぱい募集をし、114名中83名の宣言をいただいています。

また、市での宣誓ではありませんが、市内での宣誓としては、平成30年度から市内小中学校の校長先生が宣誓を行っています。

イクボス宣言を開始してから7年目を迎え、年々宣言者が減少しつつありますので、管理職への周知や働きかけが必要になってきていると考えており、宣誓していない管理職の洗い出しを進め、働きかけを行う準備を進めております。

また、男性の育休が本格的にスタートし、女性応援会議でテーマとして取り上げた令和3年度は、男性の育休取得者は3名だったのに対し、令和4年度は10名が取得しました。これは、職員の間にも、男性の育休という認識が広がってきているものと思われます。

以上で説明を終わります。

【委員長】

ありがとうございます。事務局から市の状況についての説明がありましたが、企業の方についてはイクボス宣言の導入状況と、イクボス宣言のように、育休や介護の休暇など休みを取りやすいような取り組みや制度がありましたら教えていただければと思います。また、自分が働くときに、働きやすくなるような、あったらいいと思う制度があれば教えてください。

【渡辺委員】

イクボス宣言については、宣言はしていない状態です。男性の育休についても制度等は整えていますが、まだ取得するというようなところに至っていないのが現状です。ワークライフバランスについては力を入れていかないといけないというところですが、現状追いついていないのが現実です。

なかなか男性が育休をとるということ自体に感覚が慣れていないことから、抵抗があるところがありまして、ほかの企業さんがどうやっているのかお伺いしたいと思います。

【委員長】

当社も同様に体制が整わないと難しいところがあります。大きくは人手です。若い男性だとお子さんのイベントとか家族の予定等で休みを取りやすいイメージがありますが、年齢が上になると、そういったことで休むことという考えがあまりない世代なので、会社としては人手不足でなかなか体制が整わない、ということがありますね。

【芝切委員】

男性の育休といっても、1週間や2週間の方も多く含まれていると思います。私は、何ヶ月という単位で取得していかないと、少子高齢化、人口減少を抑えることはできないと思います。男性の育児休業を推進すると女性の管理職が増えるという専門家の方もいます。男性をいかに家庭や育児に参加させていくかで、女性が活躍できるかが変わってくると思います。長く男性も育休をとると子育てに対しての意識が違ってきます。今までは男性は家での立場がありませんでしたが、男性が育児や家事をやると女性と対等に家庭でも話ができるので、お互いにフランクに子どものこととかを話すことができます。そういうことがとても大事です。なので、男性の育児休業が重要だと思っています。

イクボスですが、イクボスはどういうことをしますよ、どういうことをしますよ、ということを確認しないと、宣言だけして終わってしまうことになると思います。また、宣言をしていない人を洗い出していくという話でしたが、宣言しない理由が気になりました。

【委員長】

イクボス宣言は当社もしておりません。ハードルが高いということもありますが、宣言することによって、会社としてメリット、例えば求人が増えるとか、仕事を選ぶ際にイクボス宣言をしているのかを参考にするとか、そういったプラスがあれば宣言したくなると思いますし、年々管理職の負担が増えてしまっていて、管理職自体をやりたくないという人も増えてきています。そのような中で、宣言するメリットがわからないと、やりますと自ら言えない雰囲気があったりするので、そういったものがあればいいと思います。

【深澤委員】

管理部門だと育休は男女関係なくとっていく風潮がありますが、3交代作業のなかで有休をとるとか育休をとるとかということが、本人の判断だけでできないというハードルの高さがあります。そういったしわ寄せが若手や新人、家庭がない人に行ってしまうことがあったりしていますので、サポートすることでメリットがあるとか、双方が苦しまらないような仕組みづくりが大事だなと思っています。弊社だと、育休のサポートに入っている人は賞与に反映させるような取り組みが始まってきています。ライブイベントがある方ばかりではないので、そういった方が負担にならないような仕組み作りがあればと思っています。

【委員長】

不公平感というのは弊社にもあります。人それぞれ違いますので、均衡をとりながらやっていきたいと思っています。

【加茂委員】

イクボス宣言をしていない人の洗い出しをする際に、なぜ宣言をしないのか、という理由も聞いていく必要があると思います。理由を明らかにすることで、障害を取り除けたら宣誓する人も増えると思います。

【事務局】

イクボスの非宣言者については何件かまわってしまっていて、その中で宣言していたが報告をしていなかったという人もいましたが、業務が休めるような状態ではないため、宣言ができないという部署もありました。また、回れていない部署も多いため、理由を聞きながらそれぞれの抱える問題を把握していきたいと思います。

【白井教授】

男性の育休ですが、これから進めたほうがいいと思うのは、産後パパ育休です。産後パパ育休を実践できそうか、という現実感についてお伺いしてみたいし、育休はちょっとという時でも、これは最初の手がかりになるのかな、と思いました。産後パパ育休は2022年10月1日から新しく始まった制度です。男性を想定していて、子どもが生まれてから8週間以内に、4週間の休業を取得できる制度です。お母さんが出産後大変な時、上のお子さんの面倒を見るときに休みがとれるという、一番大変な時に休めるものですし、職場としても2週間ぐらいなら取らせやすいものもあると思います。産後パパ育休の取得状況であるとか、来年度ぐらいから取り入れられそうかとか、この職種からなら始められそうとか、そのあたりを突破口にできればいいと思います。もうかなり実践しているところは、そのノウハウをシェアできればいいと思いました。また、同僚の負担を軽減する点では、中小企業向けの応援手当ですね。周りの人は仕事が増えますので、本人だけではなく周りも手当てがあることで、使えそうか、どれだけ効果があるか意見交換したらどうかと思いましたし、周知していくことも重要だと思いました。

イクボスは学生が就職するときに、イクボス宣言をしているかしていないかわからないので、人材を集めるという点で学生が意識しているのは『くるみん』かだと思います。ホワイト企業であることが望ましいし、ワークライフバランスがとれるかということも今の学生は気にしています。富士宮市内ではくるみんのハードルが高いので、くるみんを取得するにはどのようなハードルがあるのか、何か改善できればエントリーできるか応援するようなものがあれば取りやすくなるのかな、と思います。

【委員長】

ありがとうございます。皆様、そのほかにご意見はございますか。これ以上はないようですので、協議案件については以上で終了となります。

〈報告案件〉

【委員長】

続きまして、報告案件に移ります。(1)「令和5年度女性活躍推進事業について」、(2)「令和5年度「家族」フォトコンテストについて」事務局から続けて報告をお願いします。

【事務局】

令和5年度の富士宮市の女性活躍推進事業について報告します。

ひとつ目の事業は妊娠出産子育てシェアサポート事業になります。この事業は、女性が

社会で活躍するための、妊娠出産期からの途切れのない支援として行っているものです。委託先は今年度も公募型プロポーザルで選考した結果、NPO 法人母力向上委員会さんになりました。事業スケジュールは基本的に前年度と同様ですが、先日ベビーステーション事業やハハラッチ事業との複合型イベントを開催し、多くの方にご参加いただきました。当日は、この事業において構築した子育て支援ネットワークに登録している団体が出店し、事業の広報等を行いました。また、当事業は女性の社会復帰についても取り組む事業であることから、ハローワークとの連携を行い、チラシや相談場所などの共有を行い、紹介しあう予定です。また富士市にある、女性専用相談窓口であるマザーズコーナーとも連携します。

ふたつ目の事業はふじのみやハハラッチ事業です。この事業は、お母さん目線で記事を公開し富士宮市のシティセールスを行うだけでなく、記事を書くことで、子育て中で孤独になりがちなお母さんが社会とつながり、社会への参加を深めることを目的とした事業です。こちらの委託先も NPO 法人母力向上委員会となります。事業スケジュールとしては、8月から8期生ライターの募集を行い、全9回の養成講座の後、市公認ライターとして活動予定です。

今年度の新規の取り組みとしては、妊娠出産子育てシェアサポートでも説明しましたが、ベビーステーション事業やシェアサポート事業と合同で実施したイベントにおいて、ハハラッチライターとして活躍中のお母さんたちのスキルを活かし、講師として講座を開催。また、幼稚園保育園等を選ぶ際に悩んでいる保護者の方向けの座談会を実施しました。また、テレビ静岡産が運営されている、静岡県内の情報発信サイトである wasabee(ワサビー)にお声がけいただき、7月末までに5件の投稿を行っています。これもハハラッチが富士宮市の情報発信を長年行ってきた結果が評価されたものと思われま

す。以上で、令和5年度富士宮市の女性活躍推進事業についての報告を終了します。

続いて、令和5年度「家族」フォトコンテストについて報告します。

「家族」フォトコンテストは募集を開始しており、今年度は多くの方に見ていただく機会の提供のため、展示期間を1週間だったのを2週間に延長しました。また、現段階で作品の申し込みは、16作品となっています。あと1か月募集期間がありますので、ぜひ所属企業の方々に引き続き広報のご協力をいただければと思います。よろしく願いいたします。

【委員長】

ありがとうございました。なにか意見はありますか。

ないようですので、白井教授から総括をお願いします。

【白井教授】

しばらくぶりの会議でしたが、出るたびに有意義な意見交換ができて大切な場になってきています。今後の調査に関する質問などがありましたので、ぜひ事務局には検討していただいて、次の会議では前に進んでいるといいと思います。