

令和6年度秋田県男女共同参画審議会要旨

■日 時

令和6年5月29日(水)14:00～15:30

■場 所

秋田県議会棟1階「議会大会議室」

■出席者

【秋田県男女共同参画審議会委員】

飯塚委員、越前委員、熊谷委員、高島委員、長岐委員、長谷川委員、
堀井委員、柳田委員

【事務局】

丹治理事、仲村あきた未来創造部次長、糯田次世代・女性活躍支援課長 ほか関係職員

■会議の成立

(事務局)

本日は審議会委員10名中8名の出席をいただいております、過半数に達しているため、秋田県男女共同参画推進条例第22条第3項の規定により、会議が成立していることを報告する。

■議 事

◎堀井会長あいさつ

先ほどの丹治理事の挨拶を、そのとおりで聞いていた。こちらの委員の職を拝命してから、考えていることは変わっていない。男女共同参画、女性の活躍、男女平等というのは、秋田県待ったなしの最も大事なテーマであり、県庁は、最先端で県民を引っ張って、社会を変えていかなければならない重要な役目を担っている。そして、この審議会は、県が行う施策について、声を上げられる数少ないフォーラムである。本日お集まりの皆様には、それぞれの立場から、男女共同参画について、忌憚のない声をぜひ上げて欲しいと思っているので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

【議 事】

第5次秋田県男女共同参画推進計画の指標の変更について
事務局(次世代・女性活躍支援課)より資料1に基づき説明。

◎堀井会長

それではただいまの説明について、御意見、御質問等があればお願いします。

◎堀井会長

修正等を求める意見はないので、議案に異議のない旨、知事に答申することとしてよろしいか。

(「異議なし」の声あり。)

それではそのように決定する。

【報告】

(1) 第5次秋田県男女共同参画推進計画の取組状況について

(2) 令和6年度の県の男女共同参画推進関連事業について

(1)及び(2)について、事務局(次世代・女性活躍支援課)より資料2及び資料3に基づき説明。

◎堀井会長

それではただいまの説明について、御意見、御質問等があればお願いします。

○越前委員

資料2のNo.14の自治会長における女性の割合が非常に実績が低い。非常に難しいテーマである。今、自治会自体の存続が非常に危ぶまれている。大館市のある自治会が解散宣言したことが、ニュースで騒がれる状況になっている。町内会の運営が大変な状況になっている中で、さらに女性の会長が運営していくというテーマは大変難しいものだと思っている。しかし、このテーマを指標として掲げている秋田県男女共同参画推進計画は素晴らしいと思う。この3、4年にわたり、私は各地域の自治会を回り、女性が自治会・町内会において、どのような状況にあるのか、というところから始めて支援をしていった。1年目は、他人事だ、あるいは不可能だと受け取られていたが、これを繰り返していく中で、自治会が大きなテーマを持っているのであれば、これは真剣に取り組まなければならないという意識が芽生えてくる。

私の町内会は、役員15人のうち、3分の2以上が女性である。今まで女性は、大体宴会があるとその後の片付けのために呼ばれるため、それが嫌で自治会への運営には関わらないというのが常であった。しかし、私の町内会の場合は、女性は企画段階から参画して、こういうことをやろう、こういう運営はおかしいのではないか、といった発言をする。高齢者の見守りや町内会の防災、町内会費の使途の見える化、広報についても提案してくれる。女性が参画することによって、市民目線、弱者目線の町内会運営となってきた。このことを各地で話すと、町内会でそんなことができるのかと驚かれるが、町内会で全てができるわけではなく、できない部分を行政に補ってもらい、一緒に行くことで、高齢者の見守りや災害防災の取組が進んでいくものだと言っていると理解していただける。

実際の具体的な事業に反映している北部男女共同参画センターの活動に、非常に敬意を表しているところであり、引き続きこのテーマを存続していただき、各センターで事業を進めていただくようお願いしたい。

○長谷川委員

越前委員のお話に付け加えると、私が住んでいる横手市の自治会でも男性がメインで、ほぼ全て男性が決めている状況。リーダーを担っている年配の方々のアンコンシャスバイアスへの理解は必要だと思うが、なかなか難しいところがあると感じているのが現状である。その点に関しては長い目で見ていく必要があると思うが、徐々に、かつ着実に理解を促進していく必要があると思う。

資料2の2ページの県内民間事業所における男性の育児休業取得率について、課題として、女性が出産・育児をしながら職業生活で活躍するためには、企業の理解や男性の家事・育児への参画が不可欠とあるが、全くそのとおりだと思っている。そのためには、父親の家庭参加に向けたイベントや夫婦もしくは家族で協力していくと、子供にとっても家族にとっても地域にとっても良いことがある、というところをイベントやセミナーでどんどん伝えていく必要もあるかと思っている。

また企業においては、従業員のワークライフバランスを応援しながら、かつ、自社の実績も達成させ、経営者、その上司本人も、自らの生活を楽しむというイクボスを増やしていく必要があると思う。育児休業を取得する上で、職場と家庭、お互いが気持ちよく取得して、復帰しやすくするためには、やはり経営者と上司、子育て当事者のお互いの理解、共感が必要であり、これからもますます進めていかなければいけないところかと思う。

先日、青森県に行ってきたが、青森県では、イクボスになるための知識やあり方が書かれたイクボスガイドブックと、実際にイクボスに取り組まれている企業の事例集、イクボスケーススタディがサイトに掲載されている。また、イクボス企業宣言をした企業に対して、「あおりイクボスバッジ」を配布している。そちらは求人票にも載せられるようで、実際に就職する側にとっても、企業にとってもメリットがあり、そういった取組も企業がイクボスを進める上での一つの材料になるかと思い紹介をさせていただいた。

●丹治理事

貴重なご意見、大変感謝申し上げます。自治会の問題も、男性の家事・育児参画の問題も、先ほどの冒頭の挨拶で申し上げたとおり、非常に重要なものであると考えており、こういったところに施策を向けていかなければならないと認識している。今後の施策の中に、今いただいたご意見も入れさせていただきと思う。

○長岐委員

資料4、ひとり親家庭等への支援、No.4 養育費確保対策事業について、秋田県ひとり親家庭

就業・自立支援センターにおける養育費に関する弁護士相談が実施されているということだが、実際ホームページを見たところ、弁護士にも相談できるという案内があった。センターに対しての相談実績値等がもしあれば、教えていただきたい。

●地域・家庭福祉課

令和5年度は、県全体で40名の方が弁護士相談を利用された。

○長岐委員

実施方法としては、面談か、電話か。

●地域・家庭福祉課

センターが相談を受け付けて、秋田弁護士会に登録されている弁護士あてに、中継ぎし、日程調整をしている。

○長岐委員

秋田弁護士会の法律相談や法テラスという窓口において、養育費に関する法律相談を受けることもあるが、1人の弁護士だけではなく、複数の弁護士に相談してみたいとか、無料で相談できる機会を探されている方が多くいる。

秋田県ひとり親家庭就業・自立支援センターの存在について、ご存じの方がまだ少ないというふうに私は感じている。無料相談できるのであれば、もっと周知をして、養育費について相談したいという方がいれば、ここも1つの選択肢としてあるということ。特に秋田市から離れてしまうと、相談の機会が限られてくるということもあるので、センターの周知をぜひ進めていただきたい。

○堀井会長

資料1の参考、第5次秋田県男女共同参画推進計画指標一覧、推進の柱3男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化にある、管理職に占める女性の割合について、先ほど事務局からの説明の中で、概ね順調に進んでいるということで、実際そのとおりかと思うし、努力されているところかと思う。令和元年から比べると、管理職の割合は上がっていると思うが、県職員の管理職(課長級以上)に占める女性の割合の令和7年目標値15%は何らかのシミュレーションに基づいているのか。例えば、一般的にマイノリティが忌憚なく意見を言えるような雰囲気づくりのための壁である30%は何年度くらいに達成できそうかとか、あるいは50%に届くのは大体何年くらいになるとか、目安があるのかうかがいたい。

●人事課

特段把握はしていない。15%の目標値は近年の実績等を鑑みながら定めているところである。

○堀井会長

次に、人権の尊重と理解促進について、こちらは児童へのアンケートのようだが、学校では男子も女子も同じように活躍の場があると考えている児童は90%以上で高いということだが、社会では男女とも平等に活躍できる場がたくさんあるという設問になると、実績値が70%以下ということで、がくっと下がっている。児童でも結構現実的に(社会を)見ていると捉えるべきなのか、県としてどのように捉えているかうかがいたい。

単純に、子供達も現実を見据えていると捉えるべきか。本当であれば社会でも学校と同じように男女共に活躍できると思えるようにしないといけないと思うが、この結果を見たとき、大人が作っている社会の敗北だと感じた。これについて、どういうふうに対応していくべきか考えることが大事だと思い、発言させていただいた。

●事務局(次世代・女性活躍支援課)

本日、担当課である義務教育課が欠席しているため、後日回答したい。

【意見交換】

◎堀井会長

次に、次第5の意見交換に入るが、委員の皆様が男女共同参画について取り組んでいること、課題に感じていることなどについてお話いただきたい。また、本日、事務局で用意していただいた資料に限らず、普段の生活の中で感じていること、この場で共有したいことなど、忌憚なく御発言いただきたい。

○越前委員

先ほどから北部センターのことばかり話していて申し訳ないが、北部、南部、中央センターの3センターがそれぞれ拠点として発するメッセージ、あるいはF・F推進員が、そこから出発して、課題を掴んでまたそこへ帰ってきて事業化、というダイナミズムは、男女共同参画にとって大事なテーマだと思っている。センターを一本化するという噂が聞こえていたため、そうなると、事業が進んでいけないのではないかという気がしている。ぜひ北部、中央、南部の3センターをこれからも存続し、ダイナミックに男女共同参画の事業を推進していただくようお願いしたい。

●仲村次長

各センターの皆様方と話し合いを進めながら、これからどうあるべきか検討させていただいているところである。県としても、限られた予算の中で、これから強化していかなければいけないところは何か、そのためにはどういった体制で臨むべきかというところを、丁寧に皆様方のご意見をいただきながら、よりよい形になるように検討を進めてまいりたい。引き続きご意見いただければ

と思うので、よろしくお願ひしたい。

○飯塚委員

昨年、我が社で初めて男性の育休取得者がいたが、今年また1人、育休を取得した男性社員がいる。取得期間は1年間。私どもが事業を始めて27年目になるが、やっと1年間取得するという社員がでた。

会社内において、人員や業務量が増えてはいくものの、業務がスリム化されることによって、何となく少し余裕も持てるようになって、カバーできる体制がある。また、先ほど、経営者や管理者の理解も必要だという話があったが、やはり一緒に働く周りのスタッフの理解や会社の中の雰囲気づくりはすごく重要だと感じた。

今日の話を受けてもそうだが、何か物事に取り組むとなると、やはり数字的な目標を掲げるのは、とてもわかりやすいし、そこに向かうこと自体はとても大事だと思う。

先ほど、私も同意はしたが、例えば県職員の男性育休の取得率100%はすごい数字、目標だと思った。ただこの数値目標の意図がうまく伝わればいいが、これがプレッシャーみたいなものになってしまうようにしなくてはならないと思った。特に県職員は職種が幅広いので、育休を取りやすい仕事の人がいれば、時期的なものとか、その年度で向かう事業によっては、対象者であっても休みが取りづらいというところもあると思うので、実際に働く人たちへのこのような数字的な面での配慮は必要ではないかと感じた。

それに関連して、自治体の女性リーダーというところもあったが、正直なところ、私は女性がリーダーにならなくてもいいと思っている。

ただそこに参画していく、一緒に取り組む、そういったところが今日話を聞いても、すごく大事なのではないかと思った。

私たちは、3.11のような大きな地震や、今年に入ってからには能登地方での地震を経験した。いろいろ災害について報道されている中でも、例えば女性目線の体制がなかなか取れなくて、生理用品であったり、お子さんがいれば哺乳瓶やおむつだとか、そういったものが、なかなかきちんと揃う体制がなかったというような新聞記事も目にした。

そういう意味でも、必ずしもリーダーということではなく、自治体や町内会に女性がどんどん入ってきて、そういった目線でもって地域を支えるというようなことがすごく大事ではないかと思い、今日は意見として発言させていただいた。

○長岐委員

私からは2点あるが、今どんどん理解がある会社が増えてきている一方で、相談者の方の中にはお子さんの関係で、休みが多くなってしまったところ、更新の時期が近づいて、次回は更新しなくても、臨時で来て欲しいときに来ていただければ大丈夫というようなことで、事実上退職を勧奨されたというような事案があったりと、なかなか社会の中でも、理解のある会社とそうではない

会社というのが、分かれてきてしまっている。もちろん、規模であったり、いろんな難しさというものあるかとは思いますが、そういったときに、県の数値目標というものであったり、他の会社の方もやっているということで、みんなでやっていこうという空気感に徐々に繋がっていけばいいと思っているところであり、今後も継続していくことが大事であると感じている。

もう1点については、ぜひ、県の方でも検討していただきたいと思っていることであり、今回共同親権が導入され、その是非についてはいろいろあるかとは思いますが、ひとり親支援の中に、養育費に関してはかなり進められていると思うが、面会交流の支援というもの、検討いただきたいと考えている。離婚をしてもそれぞれのお父さんお母さんは、お子さんに会う権利があるということはもちろんそうだが、同居している親御さんからすると、別居している親御さんに合わせることを、ストレスに感じてしまったりという事案も多く、他方で、別居しているお父さんお母さんは、お子さんに会いたいというところで、当事者間のコミュニケーションがなかなか難しい事案というのが、今でもあり、おそらく共同親権が進めば、もっとそういった事案、トラブルが増えてくると思う。

そうしたときに、面会交流を支援する機関というものは、今も、小さくやられてるところはあるかもしれないが、東京だと、FPIC(エフピック)という大きい団体があったりする。ただ秋田で、民間だけに任せていると、そういった面会交流のサポートをする団体は、なかなか大きくは展開できないのではないかと考えている。もちろん当事者間でやれることが一番理想ではあるが、やはり、お父さんお母さんがうまく連絡が取れない、コミュニケーションが取れない、でもお子さんが、会いたくても会えないということになってしまっただけでは元も子もないということもある。例えば連絡調整の際に第三者が入るという方法であったり、小さいお子さんの場合であれば、付き添いなど、いろんなサポートの仕方があるが、第三者が入ることで、円滑に面会交流が進んでいき、本来は面会交流とは別の話である。当事者の方は組み合わせて考えてしまうことが多い、養育費も貰えるという方向にも繋がっていくというところもあるかと思う。県の事業としても、面会交流だったり、そういった離婚後のサポートの一環として、検討をいただきたいと思う。

○高島委員

育休を取る方が増えて、制度なども整ってきており、そういう意味では良くなっているはずだ。

それでもまだ子供が産みにくい、産んでも育てられるだろうか、という葛藤が続いている。もちろん枠組み、制度は大事だが、意識が変わることが、何より大事だと改めて思っている。

例えば育休を取る男性の中にも、稀に、自分の休暇としているような方がいるという話を聞いた。実際に、2人で育児をするとなったとき、良いときだけではなく、子供の具合が悪いときに保育園のお迎えに、お父さんが率先して行くような家庭というのは、うまく回っていると感じる。どんなときも2人で育てていくという意識が、本人たちにも、周りにも整ったときに、制度や仕組みと相まってうまく進んでいけるのではと思っている。

今、朝ドラの「虎に翼」がとても好評だが、80年前に仕事を持って子供を産み育てる苦労を見て、今は良くなったと思う反面、まだ今も変わらないところがいっぱいあると思わせるところが、皆

さんの気持ちを惹きつけているのだろうと思う。

先ほどの話と繋がるが、いろいろ改善されて、憲法や法律などの制度が変わっても、意識や価値観がまだ変わっていないというところが大きく、それが現状にも繋がっていると思う。

今後は、この数値目標というものもわかりやすいが、やはりセミナーなどを通して意識を変えていくということにも力を入れていただくことも大事だと思っている。

○柳田委員

初めに、資料に基づきお話ししたい。まずは、資料2の1ページ、1番と2番だが、法律に基づいた計画を策定する企業数ということで出ており、現状分析の欄をご覧になっていただくと、一番最初に「あきた女性活躍・両立支援センター」という言葉が出てくる。これは、県から私ども商工会連合会が委託を受け、私どもの職員が、企業訪問等しているものである。

課題や今後の対応方針の欄にも書いているが、この事業を6年間やっている。今年7年目になるが、訪問してる職員の話によれば、当初に比べるとだいぶ経営者の意識が変わってきてるということで、女性活躍とか、育休取得に対する経営者の意識は向上しているようである。

ただそれにも関わらず、なかなか進まないのは、こういった取り組みをしても、なかなかメリットが目に見えてこないというところがあるようである。建設業とかの場合は入札等で加点される点数が加算されるとか、そういったメリットがあるので、割と進みやすいようだが、そういったところがないところだと、訪問しても、なかなか説得しづらいという声を聞く。

最近では、人手不足ということもあるので、企業としてなるべく人材に来てもらいたいということで、やはり給料面で秋田県の中小企業は限界があるので、せめて職場環境を良くしようということで、頑張ってる企業が出てきている。もう少し時間はかかるかもしれないが、意識は着実に変わってきてるということは言えると思う。

それと、資料を見て良い取り組みだと思ったのが、資料3の主な取り組みの(1)、女性が活躍し続けられる職場づくりの推進の、経営者等の理解促進というところで、一番上に、女性活躍推進に関して、優れた取り組みを行う企業の映像コンテンツを作成し、ウェブ等で発信とあって、やはり、あまり取り組みが進められない企業にとっては、モデルとなるような取り組みを実際に見ていただくのが重要だと思うので、こういった取り組みは非常にいいと思った。企業の取り組みと合わせて、活躍してる女性の状況をもっと広く発信していただければと思う。

商工会の女性経営者の方々からいろいろ話を聞くと、経営者の方が管理職にならないか、と言っても、なかなか自分には無理だということで、経営者から見ると十分やれそうな人でも、尻込みしてしまう人がいるということなので、そういった方に自信を持っていただくことが必要だというご意見がある。

それと合わせて、男性の育休制度についても、いくら制度が整備されてもまだ職場内で休みづらい環境にあるので、引き続き、普及啓発していかなければならない(と思う)。先ほどの長岐先生からのご意見でも、空気感という言葉があり、まさにぴったりだと思うが、意識を変えていくの

は、すぐ目に見えないかもしれないが、だんだんそういった空気にしていくことがいろんな面で、重要ではないかと思った。

育児関係だと、今年の2月に、大学生や若い経営者の方に集まっていただいて、秋田に住み続けていくための条件はどういったものかと話を伺った。

やはり女性の性別への役割分担が非常に問題視されて、結婚とか性別とかそういったものに対する意識を、若い人が非常に深く悩んでいるというところが見られたので、着実に県の施策の取り組みを進めていく必要があると思う。

私どもの職場関係で話すと、商工会は県内に21あり、全部の職員合わせて250人ぐらいで、今は半分以上が女性である。採用試験においても、はっきり言って女性の方が優秀というか、受験者の層によるかもしれないが、非常に親身になって会員の支援に当たってくれそうだなと思うことが多く、女性が中心的な役割を担っている。

今年の4月に、新たに昇格した局長が6名いるが、うち3名が女性の局長ということで、これからますます活躍してくれることを、私も組織としても期待している。

県でもいろんな幅広い施策をやっているが、意識普及啓発はなかなかやりにくい面があると思うが、空気感を作っていくためにも、ぜひ着実に進めていただきたいと思っている。

○熊谷委員

先週、大宮で全国校長会があり、他県の女性校長との交流会に参加した。その際、話題になったのは、次の女性管理職(校長、教頭)をどのようにして見出し、育成していくかということであった。現状では、そもそも女性教員で教頭試験の受験希望者がなかなかいないという共通点があることが分かった。理由としては、多くの場合、学校では授業や部活動以外に、様々な課題があり、それらに対応しながら、管理職試験を受けるための準備をするということは、時間的にも難しいということであった。また、家庭生活との両立の難しさもあるなど、様々な理由から断られるケースが多いということであった。

本県の高校の場合、女性校長は、県立学校で3名、私立学校で1名の計4名であるが、この総数はここ数年大きな変化はない。教頭と副校長の数は、以前に比べれば若干増えたという印象はあるので、県としても女性管理職の登用については意識して取り組んでいると感じる。

先ほども話が出ていたが、職場で産休、育休を取るとき、「申しわけない」と言う言葉を口にする職員が多い。確かに、年度途中では、仕事の割り振りに急遽変更が生じることになり、個々の働き方に影響が出る場合もあるが、そういう時こそ「チーム学校」と言われるように、チームとして互いにフォローできる関係性を日頃から築いていくことが、本当に必要だと感じている。

例えば、ある男性教員は年齢や経験からしても、中堅として学校の校務分掌において、大いに活躍が期待される人材ではあるが、今年度は、本人の希望を尊重し、配偶者の産休、育休を配慮した仕事の割り振りになっている。本人との面談で、今後の「キャリア形成」や「ライフプラン」を共有したことで、仕事上、見通しをもって働ける環境を共創することができたと思っている。

これは、男女の差なく、面談で管理職として心掛けていることでもある。これからは、学校組織としての充実のためには、教師個々の資質・能力の維持・育成を図り、男性であれ女性であれ、それぞれの状況に応じて、自分のやりがいを実感しながら働ける環境を整えるということが、大事になると考える。

最近、面談でよく耳にするのは親の介護のことである。男性教員も以前に比べると家庭生活へ参加していると思うが、まだまだ女性教員が負担を感じているケースが多いという印象である。

校内の研修は、授業改善や生徒相談、ICTに関することが主であるが、今後は、「ライフプラン」に関する内容を取り入れるなど、学校としてもさらに多様な情報提供が必要になるかもしれない。退職年齢が先に延びたことで、昨年度あたりから、弘済会等の「ライフプランの見直し」に関する話題も増えたと感じる。

生徒・保護者との面談内容の報告では、母子家庭・父子家庭が増えているという印象である。

学校が、子供の問題を保護者が一人で抱えないための支援として行ってきたことは、先ほども話題としてあったように、公共の福祉機関についての情報を提供したり、スクールソーシャルワーカーやスクールカウンセラーなど、外部専門家との連携や接続を図っている。子供との接し方や子供の間関係におけるトラブル、子供の進路の悩みなど、親の悩みは多岐にわたっている。

「チーム学校」として機能するためには、教員間の連携だけでなく、地域や学校外との連携は不可欠である。「つながる」スキルを身につけるための、社会とつながる体験が必要となる。男女共同参画がある意味確保されている「学校」だからこそ、職場環境のさらなる進化を図りながら、次代に生きる生徒を育てることができる、次の世代の管理職や教職員を輩出しなければと思ったところである。

○飯塚委員

先ほど柳田委員が話されていたことだが、実は昨年、レディアクションという番組で、弊社を取り上げていただき、自分も出演させていただいた。すごい反響で、視聴者から私本人はもちろん、家族に電話がかかってきたりするほどだった。知人や知り合いの方がたくさん見てくださって、テレビの画面を撮ったものがSNSで届いたりした。番組を見て、詳しく話を聞きたいという女性の方から直接私のところに連絡があり、実際お会いしてお話をしたということをご報告させていただく。

番組に出演してみても思ったことがある。いろいろ秋田県の事業や、秋田商工会議所のセミナーで、好事例紹介ということで女性活躍、会社の中の働き方改革をテーマにお話させていただいたことが何度かあるが、例えばこういう番組で取り上げられた企業は、紹介しきれいな苦労話もあったり、撮影時は2倍、3倍くらい話自体をしているが、カットされてきれいにまとめられているので、番組で紹介できていない部分も結構ある。例えば、企業訪問と番組放送をセットにすると、実際働きたいというだけではなくて、会社を運営される方とか、総務、人事の方などの理解を深めるいいチャンスにもなると思えば報告させていただいた。

◎堀井会長

他の委員から素晴らしいお話が出てきたので、あまり付け加えることはないが、先ほど出てきたところに関し2点コメントしたい。

ひとつは、いろいろな人の声を聞くことが男女共同参画社会のためには大事かと思う。

なかなかこういう場に、主婦や非正規で働いているパートの方などが呼ばれる場が少ないのではないかと感じている。審議会や理事が尽力されてるラウンドテーブルのような場にフルタイムで働いていない女性が呼ばれるケースは少ないのではないか。

介護に従事されてる方、子育て真っ盛りの方を考えると、なかなかフルタイムというのは限られていて、子供を通して知り合った女性を見ている、仕事を一時的にでも辞めている、あるいは主婦でずっといるという方がいる。フルタイムでも時短など就労形態が様々である方たちが多いが、それは別に声を持たないわけでもなく、意見がないわけでもない。その声が届いていないというふうに感じている。

なかには、週末に、地域の活性化のために頑張ってる方もいるのに、全然(そうした人たちの声)あがってこないというのは、もう少しこちらから聞こうという姿勢が必要なのではないかと思う。

もうひとつは、職場の関係ということでのコメントであるが、介護と育児をしている人にどのようなサポートができるかというのは、私の勤務先でも大きな課題となっている。育休産休の他に、時短勤務などがあるが、様々な突発的な対応が求められ、なかなか9時5時働くというのが難しい場合もある。

そういったときに、申し訳ないという気持ちなく、休むときに休んでもらうためには、職場の環境づくりや理解が非常に大事だと思う。例えば最近、報道で育休から戻るときに(職場に)クッキーを持っていくという話があったが、おかしいのではないか。職場の空気感を変えていくことは大事だと思うし、そういったときに、しわ寄せが、独身者や子供がいない人にかないようにしないと分断が進むばかりではないか。

他の職場の公務員と話す機会があったが、とくに30代40代がもやもやしていると言っていた。

働き盛りで独身の場合、同僚で子供を持っている、あるいは介護が必要な人は、そのことでフルタイムで働けない。それは当然のことなので周りは理解する。ただ、仕事の全体量は変わらないので誰がそれを引き受けるかという話になる。すると、「やってくれるよね」という感じで(自分に)振られると、断る正当な理由もなく週末職場にくることになり、もやもやを隠せないと聞いた。

オンオフがしっかりしている人もおり、結局自分が引き受けているという不公平感が出てくるという話をうかがった。こういった特定の誰かが結局やらないといけないという不満感が出てくると、チームとして回らないのではと思う。こういうもやもや感は、本当であれば、現場の人間が引き受けるべきものではなく、それがないように差配するのが管理職だろうと思う。忙しかったり、目が向かなかつたりというのがあるが、やはり自覚的に上(層部)が動かないと、下が引き受けて上には案件としてあがってこないと思う。積極的に声を聞くことが必要だ。そう考えると、声を聞く相手として、子育て真っ盛りの人たちだけではなく、今増えている独身の人や、子供を持たない女性の

職員などからも客観的に、同じようなリスペクトを持って、状況を聞く必要があるのではないか。

◎堀井会長

それでは、以上をもって、議事は終了したので進行を事務局にお返しする。

●事務局(次世代・女性活躍支援課)

今年度については、今後新たに諮問すべき事項が生じた際、改めて開催を調整させていただく場合があるので、よろしくお願ひしたい。

以 上