

## 令和5年度 うべ女性活躍応援ネットワーク(第1回会議) 会議録

〔日 時〕 令和5年11月13日(月) 14:00~15:45

〔場 所〕 宇部市役所 3階 会議室3-4

〔出席〕 委員11名 真宅, 藤井, 植田, 斎藤, 松本, 地主,  
吉武, 角光, 藤田, 濱田, 黒瀬

オブザーバー1名 今藤

※欠席8名 (岩本, 中村, 上田(佳), 河野, 上田(健), 今田, 武居, 須藤)

事務局4名 (石川(次長), 片岡(課長), 山口(副課長), 上野(主任))

### ◆開会挨拶(市民環境部長)

### ◆議 題(会長進行)

○事務局から資料に基づき説明。主な意見等は以下のとおり。

#### (1) 宇部市女性応援ポータルサイトのリニューアルについて

- ・企業側としては登録したら見直すことはあまりないので、新たに一般の女性が興味をもつことが調べられるようになると思うが、他にも色々な課がもっているホームページもあるのではないかな。  
→〈事務局〉リンクを張り、ここを見れば知りたいことがわかるという形で考えている。
- ・最近では何かを調べる際は直接検索をすることが多く、昔ほどポータルサイトで調べることはあまりない。どういう人が見るのか等、ターゲットを絞るほうがよいのでは。  
→行政としてはポータルサイトで情報をまとめることも意義があると思う。  
→〈事務局〉市民が情報をとりやすい形にし、地域などで活躍される方も増やしたい。今までのポータルサイトは企業向けが主であったので、間口を広げていきたい。
- ・サイトの存在も知らなかった。わざわざ「女性」で検索することはなく、フェイスブックで調べることが多い。LINEアカウントなど、情報を拾いに行くのではなく、入ってくるほうが効果的だと思う。  
→〈事務局〉SNSとの連携により広く伝わるようしたい。
- ・「働く」だけでなく、資格をとることができるような情報等があっても良いと思う。

#### (2) イクメン・カジダン関連事業について

- ・男性の育児休暇取得率の状況は。  
→制度はあるがまだハードルが高く、給料も減るのでなかなか難しいようだ。対象者の約3分の1の職員が取得している。期間は1週間から1か月が多く、長い人で3か月程度である。  
→教員は長期間取得するのは難しいが、勤務時間の調整がきくのでそれで育児参加をしている。職員は男性育休も進んでおり、1週間や数か月間とる職員もいる。段々とりやすくなっていると感じる。  
→2人職場の相方が対象になったが、話し合った結果、有給休暇対応となり、学生には「ホワイト職

場」として受けがよかった。就職課の職場ということもあり理解はある。実際取得するには事前準備などとても大変である。

→わが社は90%が男性の職場で独身が多いので、若い人は育児休暇取得の意識がない。特に男性は仕事中心で全く考えたことがない。自分ごととして直面しないと考えられないのであろうか。昔は「そんなに長くとるのか」と思ったこともあるが、時代が変わったので、今は全く思わない。

→だれも取得していない。覚悟がいるし、周りの負担も考えないといけないし、自分の仕事にも大変な影響がある。制度があるが全く活用できておらず、とても遅れている。若い世代は取りたい気持ちはあると思うがなかなか言い出せない。世代の違いもあり職場の意識の改革がまだまだ進んでいない。今の時代に即した状態になるには、誰かが道を開いてもらわないと改革できない状況ではある。

→今年33才で四歳と二歳の娘がいる男性であるが、現実育児休暇を取得するという考えはなく選択肢にもあがらなかった。どの企業も人手不足の状況で、個人の仕事量も増えている中、休んでしまった時の周りの負担を考えると取得できなかった。家庭の事情と仕事の事情を一緒に考えられない。

→一昨年度は2名の男性従業員が育児休暇を取得した。昨年度は実績はなかったが、病気がちの子供がいて毎月3日入院する必要がある、育児休暇のかわりに入院付添の休みを取りたいと希望があったので、会社としても取得してもらうように配慮したが、本人にも会社にも負担となっている現状がある。

・市職員は職場で取るように声掛けしているのか。仕事があるとなかなか難しいと思うが、分割で取得したケースもあるか。

→〈事務局〉令和4年度は38.5%。だんだん増えている。仕事の状況にあわせて分割する場合もある

・大手企業で制度が整っていて、社員がたくさんいるところなら取得しやすいが、中小零細は将来の査定等いろいろ考えてしまう状況ではないか。すぐには変わらない。いきなり全部を変えることはできないので、徐々に変えていくしかない。若い人に意識を植え付けさせる。

会議に出席した皆さんが会社に戻って会議の内容を報告し、意識改革を始める一歩とすることが大事である。

### (3) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の施行について

・相談をする窓口は常時あいているのか。相談件数や法改正への対応は。

→〈事務局〉DVセンターは月曜日から土曜日の9時から16時の間受け付けている。電話相談がほとんどであるが、令和4年度は電話・訪問あわせて964件である。

法改正の背景として、若年女性、性被害や生活貧困の問題など、女性を取り巻く問題の複雑化がある。これまでのDVセンターという役割は維持しながら、更に相談対応や支援を拡充して行っていきたい。

・昨年の12月末に、たまたま友達の家で避難していたケースがあった。年末ということもあり、どこに相談すればよいのかわからず困った。関係機関等とのネットワークなどで、窓口が閉まっている時でも助けていただく方法があればよいと思う。

→〈事務局〉緊急の場合は警察にお話しいただくのが一番早く、危険性の判断によって、すぐに一時保護ということもある。ただ、必要な時にその情報にたどり着けるよう、周知に力を入れる必要がある。

→女子学生が色々な意味で当事者になりうる状況。現実、マッチングアプリで良縁につながるものもあれば、危険にもつながってしまうことが山口でも発生してしまう。こういった情報は学生にも伝えていく必要がある。

相談に関しても困窮でいうと大阪の NPO では LINE やチャットでの相談もあると聞いているので、ゆくゆくは対応して欲しい。よりハードルが下がって相談しやすくなると思う。

・生活困難な方への対処としてどうするのかわからないが、経済面で相談してすぐ対応しないとより悪い方へ向かってしまう。宇部市での対応は。

→〈事務局〉緊急でお金や住居が必要であれば社会福祉協議会で貸し付けや住宅確保の支援がある。長期化するようであれば生活保護申請の同行など行っている。庁内で連携しながら進めていきたい。

#### (4)女性リーダー交流会について

・今年、女性リーダー助成金を受けて研修を受講した。受講生同士で話してみると、役職がついた女性も多いが心がついて行っていない人が多いと感じた。また、異業種の方であっても悩みは結構同じであると感じた。このような機会がなければ他業種の方と話すこともないので、講師の話を伺うのもよいが、交流会のなかで同じ悩みを持つ人と内に秘めた思いを話し合う機会があれば参加をしたいと考える。

・コロナ禍で交流会もできなかった。特に女性はそういう機会に恵まれていない。ジェンダーバイアスなどを見直すいい機会になっている。

#### (5)その他(意見交換等)

・女性活躍の推進について、男性の上司の方はどのように対応しているのか。

→様々な女性と接して意見を聞かないと、若い職員の考えがわからない。研修会などで色々な方の話を聞いて、しっかり理解したうえで自分の感覚だけで接するのではなく、職員とのコミュニケーションを図りながら、個々の事情の違い(職場環境・家庭環境)を言い合えるような上司、職場であるよう心掛けている。

→イクメン・カジダン・育児休業など個々の分野だけやっても組織には根付かない。どの職種も人材確保が難しい中で、対象は Z 世代が中心で、その特徴として給料や福利厚生でなくプライベートと仕事がわかれた企業を選ぶ傾向がある。

生産年齢人口は減っていくのは間違いない。その中で人口が減っても生産規模が確保できるような将来像をイメージし企業を変えていくうえで、女性活躍なども併せて進むものであると思う。市としても事業振興などすすめていくのでご協力をお願いしたい。

・中小零細企業にもハードルの高い問題としてジェンダー問題への対応などはどうか。例えばトイレなどはどうするのかなど。

→本部(山口市)の方では「みんなのトイレ」の整備は進めているが、工学部は男子学生が多くまだまだの状況である。学生からは「みんなのトイレ」も逆に抵抗があるという話は聞いている

→10年の勤務の間に、入学時と卒業時の性別が違う例が2例あった。入学時に性別を記載しないようにはしている。学生の間では女性男性とかないので、イベント等の案内で性別があるのも違和感がある世代であることを伝えておきたい

【ハローワークからの情報提供】 ※当日欠席の委員から事前に聴き取りを行ったもの。

- 求職者は増加傾向にあり、男性より女性の割合の方が高く、在職者が3割程度を占め転職の機会をうかがっている状況である。パートタイムからフルタイム職場への転職を求めている。また、就職にあたっては給料より休みがとりやすい、残業がないかなどのワークライフバランスを重視している。
- 令和5年10月から年収の壁対策としてキャリアアップ助成金の制度があるので活用してください。
  - 女性もしっかり働いてほしいが、同一労働同一賃金になっていない状況があり、女性はまだまだ働きづらい。パートタイムではなく正社員でしっかり働いていただく必要があり、企業もそれなりの制度を整えて働きやすい環境にしていく、女性も意識を改革する必要がある
  - 経営者側からすると壁をなくしてフルで働いてもらう方がありがたいのだが、労働者は壁を意識して調整される方がおり、バランスが難しい。労働人口確保のためにも皆に働いてほしい。

【オブザーバーからのご意見】

- 市のメニューも揃ってきているので情報をどう届けるのかを考えていく必要がある。継続性が大事なので、まずはやってみて見直して繰り返していくことが大事である。
- ポータルサイトについては、SNS をうまく使い分けて、どの媒体であればどの情報がうまく届くのか効果検証して使い分けて欲しい。
- ロールモデルの本来の意味を再考して欲しい。普通に働いている方を取り上げないと、起業しているとか経営しているとかのモデルをあげてしまうと、自分には関係のない人物像が浮かんでしまう。  
みんな頑張っているので、自分でも手が届く働き方を目指す人物がアップされるという情報ゾーンにしていきたい。
- イクメン・カジダンという言葉に対して、否定的なイメージがついている。言葉を使うことについて当時のイメージとは違ってきているので、普通に「育児参加」「家事参加」で伝わるのではないか。

以 上