

令和 6 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6年10月30日(水) 14:00～15:40

[場所] 宇部市役所 5階 第2委員会室

[出席] 委員15名 藤井(会長)、岩本(代理 重松)、中村、上田、齋藤、前村、原、
松本(誠)、大北、吉武、角光、松本(隆)、須藤、林、黒瀬
オブザーバー 1名 福島
*欠席 委員 4名 真宅、上田、今田、地主
事務局 4名 床本(次長)、半田(課長)、山口(副課長)、木原(主務主任)

◆開会挨拶(市民環境部長)

◆自己紹介

◆役員選出(会長の互選)

◆議題(会長進行)

(1)女性活躍推進の取組状況について

①令和 4～5 年度の取組

◇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。

- ・(会長) 様々な取組をされているのが分かった。本日、出席の委員の中で実際に助成金を活用したという事業所等はあるか。
- (金融機関) 昨年、女性リーダー育成支援助成金を活用し研修を受けた。研修後には他業種との交流会があり、リーダーとしての悩み等を共有することが出来て、いい出会いの機会となった。後輩にもぜひ参加するよう紹介したい。
- ・(会長) 交流会には弊社も2名が参加し、初めて参加した若い人はいい経験になったと思う。皆さんも積極的に参加してもらえばと思う。

②令和 6 年度の取組予定

◇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。

- ・(会長) 色々な取組をされているが助成金の件数等は把握しているか。
- (事務局) 令和 5 年度の実績であるが女性職場環境改善助成金は17件交付、内容としてはトイレ・更衣室等の整備、就業規則の見直し、従業員への研修などである。
女性応援イクメン奨励助成金は14件で、2週間以上 3 社 3 名、1 か月以上 4 社 4 名となっており、長期間取得する従業員が増えてきている
- ・(会長) 山口県は男性職員の育児休暇取得率が最下位だったため、知事が取得率向上

のため先頭に立って取り組んでいるが、宇部市ではどうか。まずは行政から進めていかないといけない。

→(事務局) 国の動きを受け、令和 6 年 2 月「やまぐち“とも×いく”共同アピール」により、「とも×いく」の実現に向けて、山口県・市町が一丸となって取り組み始めた。ちなみに本市の男性職員の育児休暇取得率は、令和 5 年度が 55.6%で令和 4 年度が 38.5%なので取得率は上がってきている。取得期間は全員 1 か月以上取得している。

→(会長) 弊社は、9 割が男性職員であるが、結婚や出産にあたる従業員が少なく、育児休暇の取得を奨励してきたが、結婚していない若い方が多いので実績は少ない。

女性側にも古い考えの職員もあり、夫に手伝ってもらわなくてもやっていけるという意識があるため、赤ちゃんの面倒を見ながら夫の面倒もみないといけなくなるので、育児休暇は必要ないという女性もいる。

・(会長) 男性はいかがか。

→(経済団体) 男性が育児休暇を取りにくいという風潮は残っており、会社としては推進していきたい。そうしないと社会の流れで、駄目な会社というイメージがついてしまう。

→(金融機関) 社会的にはそういう流れの中で、弊社でも育児休暇を取ることが当たり前になってきている。職種によって違うと思うが、短期ではあるが必ず取得するようになっている。職場の中で誰かが育児休暇を取っても、営業が滞りなくできるシステムになっているので、取得しやすくなっている。育児に参加するというより育児が当たり前になる社会になって欲しい。

→(金融機関) 昨年 9 月から 6 か月取得した従業員がおり、育休を取ったことで夫婦間での関係性もよくなり、取得してよかったと言っている。

→(大学) 大学でも長期で取得する男性も増えてきている。職員が少数の職場なので、長期に取得してもらう事で、他の代替職員を充てることができるので助かる面もある。もちろん、長期間取得することによって職場で不利になることもないので、取得しやすくなっている。

・(会長)) 女性の方はどうか。職場への復帰のタイミングで保育園など預けるところが決まれば復帰するなど、個人個人で違ってくるが、それを企業がどの程度認めているかがポイントになる。

→(企業等) ここ数年で 2 名が取得しており、そのうち 1 名は保育園がなかなか決まらず、1 年半ぐらいかかったが今は職場に復帰している。

→(会長) 復帰したい女性従業員を待てるか、その間、業務に支障が出ないように派遣社員を雇うか、それとも残っている従業員でカバーするのかで色々と違ってくると思う。弊社では 100%復帰している。保育園が見つかるまで従業員の復帰を待っている。

中には、就業規則を見直して、テレワークによる勤務が可能な環境を作り、復帰して頑張っている従業員もいる。

従業員が復帰して働きたいという強い意識があれば、会社もそれに添うべきで、会社と

しては厳しいところもあるが、そういう事例を作ることによって他の女性社員の意欲向上にもつながる。

→(経済団体) 育休を取ったのは10年位前で、今でも超過勤務もなく、行事にあわせて休みを取らせてもらっている。配置転換もあるが、色々な業務を経験しながら頑張っている。

・(会長) 学生など若い人は、都会に出ていく女性も多いと思うがいかがか。

→(大学) 本学の学生は地元志向が強いが、ちょっと都会に出てみたいという学生も多い。山口大学工学部の学生は、ほとんどが県外に就職し、県内に残るのは3割程度である。

→(会長) 女性が地元に着しないとう人口は増えないが、女性の定着は難しい課題である。弊社では、育休取得後の復帰者は、そのほとんどが県外出身者で、結婚で山口県に来たという女性が多い。

→(金融機関) 以前は結婚したら退職するのが当たり前だったが、今では子供を産んでも育休を取って復帰することが当たり前になってきた。

(2)女性リーダー交流会について(市長と語ろう！うべ未来トーク)

・(会長) これは市長が各地域を回って意見を聴く懇談会を市で行うというものなのか。

→(事務局) 昨年度までは市政懇談会として各地域を回っていたが、今年度からこういう形になった。すでに第1回が行われている。

・(会長) この会のメンバーには案内があるのか。

→(事務局) ご案内させていただくので、ご都合が合えば参加して欲しい。

・(会長) 若い市長なので子育て等、色々わかってもらえると思う。機会があれば皆さん、参加してください。

(3)その他(意見交換等)

・(大学) 宇部市に感謝している。昨年も「キラリと光る企業紹介」に参加させていただいたが、学年が上がるにつれて、その成果が徐々に出てきており、出来なかったことをやってみようという視点になってきている。

今後とも継続されるのであれば、来年も参加するように学内で広報をしたい。

育児カードゲームは、すごく面白い取組と思っている。大学祭で出店等検討されれば地域の方や学生のカップルも参加できる。

→(事務局) キラリと光る企業紹介の取組が学生の役に立っているのはうれしいので、継続していきたい。カードゲームについても、ご意見を参考に検討していきたい。

・(経済団体) 会社の仕組みとして、女性社員に対しては育児休暇を推奨しているが、男性社員には取得しにくい状況である。弊社自体が創業120年と長い会社なので、どうしても考え方が古いところがあり、変えていかないといけないという意見も出ているが、長期で休むことが難しい職場のため、なかなか実現出来ていない。時代の流れに合わせて今後

は変えていかないといけない。

- ・(企業等) 産前産後の整体の仕事をしている。妊産婦さんから育休取得の話はよく聞いている。夫が育児休暇を取得しているお母さんは、自分の時間が取れると子供を夫に預けて整体に来られる。夫婦で育休期間を過ごすことで、過ごし方が変わってきたと思う。妊婦教室などで産後に夫婦と赤ちゃん3人で過ごすことを想定した何らかの取組があると違ってくるのかなと感じている。
- ・(行政) ハローワークでは雇用保険の育児休業給付金を支給している。給付率も増えてきており、現在は実質、手取り分ぐらいは支給されるまで増加している。
手続きがすごく難しく、利用者からも分かりにくい制度であるが、ぜひ活用して欲しい。
- ・(経済団体) 弊社の女性は長く働いており、4年間、育児で休んだ後も復帰して、今も働いてもらっている。
- ・(会長) オブザーバーの方の意見等をお願いします。

→(オブザーバー) 事業を始められる方への融資を行っているが、全国で年間3万件近い融資を行っており、その中で、女性が4分の1を占めている。美容、飲食など生活に密着した事業が多い。

先日、宇部市の商工会議所の起業塾に参加し、ビジネスプランの発表などがあったが、女性の方も多く、この場に参加されている女性委員もそうだが、女性で活躍される方が増えていると感じた。

以上