

令和4年度 うべ女性活躍応援ネットワーク（第2回会議）会議録

〔日時〕 令和4年10月4日(火) 10:00～11:35

〔場所〕 宇部市役所 3階 会議室3-4(オンライン併用)

〔出席〕 委員13名 (会場参加…………… 真宅, 藤井, 植田, 岩本, 上田(佳), 武居,
吉武, 角光, 藤田, 永岡, 濱田, 原田)

(オンライン参加…………… 今田)

オブザーバー1名 (会場参加…………… 今藤)

※欠席6名(中村, 齋藤, 河野, 上田(健), 松本, 地主)

事務局4名 (石川(次長), 片岡(課長), 林(副課長), 上野(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)

- ・互選により、前期会長である藤井委員が会長に選出された。

◆議題

- ・会長を議長とし、議事を進行。概要は以下のとおり。

(1)令和4年度 of 取組状況について

- ・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。

◇女性人材バンクについて

- ・女性人材バンクとは。

→〈事務局〉専門的な知識を有する女性を人材バンクという形で登録し、活用いただくもの。さまざまな分野での登録があり、例えば講演会の講師や、市の審議会委員の選出などに活用いただいている。

◇男性の育休取得について

- ・市の男性職員の育休取得率は。また、復帰後も休みやすい環境となっているか。

→〈事務局〉R2年度で25.0%。1～3か月での短期間が多いと聞いている。育児参加のための休暇、時間外勤務の免除など、復帰後の環境も整えられているが、各自が思い通りに活用できているか不明な部分もある。今後、行政が率先して進めていくべき課題であると認識している。

- ・まずは市職員に積極的に取っていただかないと、民間企業で進めていくことは難しい。

・孫のための休暇を取得して分かったが、祖父母の協力がないと難しい面もあった。出産後には、定期的な乳児健診等もあるので、男性が休みやすい環境整備が必要だと感じる。

- ・自社では、R3年度に3名が取得。概ね2～3週間。妻が保育園を探すまでが一番大変だった。

- ・自社では、社内結婚の場合、妻が保育園等に迎えに行けない場合、夫が代わりに行くよう、社内規定にも明記している。同様に、有給休暇も家族で取得しやすいよう配慮している。これらの改善は、このネットワークでの意見交換を参考にして実現したもの。
- ・自社では、女性のパート社員が、育児がある程度落ち着いた後に、正社員へ登用されるケースが多い。
- ・自社では、女性だけが負担とならないよう、男性が応援していくという社風を大切にしているが、中途採用者からは、男性が(社長よりも)早く帰っていいのか、といった昔ながらの意見もよく出る。業歴の長い企業ほど、その傾向は強い。やはり、企業の体質は変えていかないとけないと思う。
→自分も以前は、休みが取りづらい職場で、参観日などにもほとんど行けなかった。このことを理解してもらうため、わざと会社の行事に子どもを連れていくなど、少しずつ風土を変えていく努力もした。経営者となってからも、この経験を活かし、積極的に取り組んでいる。

(2) 地元企業等の魅力発信、及び、女子学生の地元定着促進について

- ・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。

◇ポータルサイトへの企業情報掲載について

- ・〈事務局〉前回募集したが、現在まで応募がないため、ぜひ、学生へのPRを含めて、積極的に情報発信をお願いしたい。
→学生の情報収集は、現在、インスタグラムや動画が主流となっている。ポータルサイトでの情報発信もありがたいが、この視点も踏まえて、とにかく学生の目に触れる機会を増やしていただきたい。文字よりも視覚的に訴えると効果的だと思う。

◇女子学生の就職や採用について

- ・宇部市役所を就職先と考えるならば、インターンシップの中で、受け入れてみるのも良いのでは。期間限定でも良いと思う。
- ・自社の採用関係で言うと、近年、地元志向の学生が増えてきた印象がある。また、結婚後も働き続けることが前提と考えている女子学生も多くなった。時代とともに学生の意識も変化しているので、企業側もそれに気がつき、速やかに対応できるよう、意識を変えていかないとけないと思う。
- ・病院への勤務をめぐり、学生からは、院内保育所の有無、特に夜間勤務中の預かりについて、よく話題が上がる。最近では、保育園のバスが乗り付けてくれる病院も増えているので、このネットワーク会議で、そのような情報提供をしてもらえる機会があると良いと思う。
→専門職希望の学生の場合、ずっと働き続けることが前提で、いかに出産・育児がしやすい環境であるか、と考えている者が多い。一般企業希望の場合は、まず就職できるかどうか前提となるため、意識は変わってくる。
→企業内保育所の有無は、企業の魅力の一つであり、これにより応募者が増えることは望ましいと思うが、福利厚生の一環なので、仮に利益が出なくても(赤字でも)運営していく、という経営者の覚悟が必要。「企業内保育所があるから、ずっと働きたい。」と言ってもらえるのは採用する側としても嬉しいし、また、そのような意識を持った学生ほど、長く働いてくれる傾向がある。まだ会社の制度が整っていなかった時代、せっかく育ててきたのに、途中で退職し

てしまった女性社員も多くいて、大変悔しい思いをした。こうしたことから、今では女性活躍を目標に、とにかく女性に働き続けてもらいたいとの思いで取り組んでいる。

- ・最近男子学生の意識も変化しており、「何かあったら親元に駆けつけられるような場所にいたい。」と発言する者も増えてきた。
- ・若者が地元に残るためには、やはり、魅力あるまちづくりが重要。「どうしても福岡に負けてしまう」、というのが実状だとは思いますが、最近、若い方の意見を聞く場も増えてきたので、ぜひそれらを活用して、企業側も頑張っ取り組んでいきたい。
→市外・県外からの学生たちからは、「地元に戻りたい。宇部市には全く魅力がない。」との声をよく耳にする。もちろん、友達がいないからというものもあると思うが、宇部のまち自体が、居ても楽しくない、とこぼす。いくら企業側が環境を整備しても、宇部市がまち全体を魅力的なものにしていかなければ意味がないのではと感じている。何かを誘致するとか、まちを底上げしていく取組を期待したい。
- ・最近の学生の就活ツールは。
→インターネット上の求人情報(ナビ系サイト)等から学生自身が見つけてくる場合が多く、大学内で資料を閲覧する、学科ごとのつながりによる就職担当者からの情報提供、などもある。確実に紙の時代からウェブの時代へと変化している。
→ネット上のサービスとして、「山口県インターンシップ推進協議会」での検索機能を活用すれば、400社くらいとのマッチングが可能。

◇保育園との提携について

- ・以前、勤めていた企業で、会社と保育園が提携し、通勤と送迎をセットで効果的に行うことができないか取り組んだことがあった。(当時の担当役員 9 名中 8 名が男性で、結局、実現には至らなかった。)自社で保育園を運営するのは大変なので、そういった手法も取り入れてはどうかと考えている。また、そのような取組に対し、市が一部助成などでできれば、宇部が働きやすいまちであることがPRできるのではないかと思う。
→宇部市には待機児童がいない、ということにはなっているが、「実際に預けたい所へ預けられていない」といった実態もあるようなので、ぜひ、参考意見としてほしい。

(3)やまぐち女性活躍応援団「地域シンポジウムin宇部」について

- ・事務局から資料に基づき説明。特に質問等はなし。

(4)その他(意見交換等)

- ・女子学生との交流イベントについては、参加対象となる学生の学年や出身地によって、内容も大きく異なってくると思う。ぜひ、学生側の求めるニーズと企業側が伝えたい情報がうまくマッチするような企画をお願いしたい。

以上