

令和7年度 第一回女性応援会議 議事録

日時 令和7年7月18日(金)
午前10時～午前11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)、小田委員、加茂委員、古怒田委員、津田委員、徳田委員、
深澤委員
アドバイザー 白井教授
事務局 佐野市民部長、市川市民交流課長、佐藤女性が輝くまちづくり推進室長、松
永主任主査、関口

〈次第〉

- 1 開会
- 2 市民部長挨拶
- 3 委員紹介
- 4 事務局紹介
- 5 協議案件
 - (1) 女性の活躍推進事業について
 - (2) 家事シェアについて
- 6 報告案件
 - (1) 令和7年度「家族」フォトコンテストについて
 - (2) ふじのみやベビーステーション事業「Co育てアシストプログラム」について
- 7 閉会

〈協議案件〉

○女性の活躍推進事業について

【委員長】

それでは、次第により進めさせていただきます。

事務局から、協議案件(1)として「女性の活躍推進事業について」が提示されています。
本会議において何度か議論していただいた女性活躍等に関する取組みについて、現在どの
ような取組をされているのか、委員の皆様、順番に状況をお知らせいただきたいと思います。

【津田委員】

学校現場では、中学校は男性の方が多のですが、小学校では女性の割合が6割以上を占め
ています。小中学校を通して女性が活躍できている状況です。ただ、女性だけが輝くのでは

なく、女性が男性とともに力を合わせてさらに輝けるように、そして、働きやすい職場環境になるように、管理職は職場環境を整えようとしています。育児休暇や親の介護など様々な休暇がありますが、それぞれの家庭状況に応じて必要な対応をし、女性と男性が協力して働きやすく生活しやすい職場環境を作っていきたいと思っています。

【徳田委員】

富士宮信用金庫では、男性が少し多いものの男女比率はほぼ半々というところで、幅広い年代の職員が勤めています。現在は20代や30代の職員が多くなってきており、女性活躍推進は大きなテーマになっています。

看護休暇や介護休暇が今まで制度としてはあったものの、無給という形で対応していたため利用する人があまりおらず、機能していませんでした。この4月から位置付けを改正し、通常の有給休暇とは別に、対象の子どもや介護が必要な方一人につき5日間ずつ、という形で制度を整えたり、時間給もとれるようにしました。有給休暇だけでは対応しきれなかったところを補えるようになってきたのではないかと感じています。今後は当庫なりに制度を整えて、男性でも育児休暇がとりやすく、男女関係なくより休暇をとりやすい体制を整えていきたいと思っています。

【深澤委員】

私たちは工場なので、どうしても男性が多く、生産工程になると圧倒的に男性が多い状態です。近年では女性の新卒採用も積極的に行っているものの、生産現場に女性の職員はいても、同年代の女性がいないというのも女性職員が少ない理由の一つと考えています。

育児支援だけでなく、現在は新卒に限らず月経や不妊治療、更年期など、幅広い年代の女性にフォーカスを当てた研修を積極的に行っています。それらの知識をオープンに話せなくて、自分の中で悩んで抱えてしまうことが多いかと思うので、男性女性にかかわらず全社員向けに研修という形で話をしています。管理者が実際に女性の悩みなどを口に出すのも逆にセクハラではないか、というところでタブー視されていたキーワードについて、適切な知識を得るところからまず始めていき、その中で女性同士が共通の悩みを抱えていることで共感して横の繋がりを得たり、若い職員が今後先輩として後輩を適切に導いてあげられたりするような環境にする取組をしていきたいと考えています。

【古怒田委員】

子どもを育てながら働くお母さん、親の介護をしながら働くお父さん、と男女関係なく、働きながら仕事と生活面とを両立できる取組として、最近では社内の電波改善を行いました。個人の私用スマホは会社では電波が悪いため、格安のキャリアでもつながりやすいように改善したことで、病院やデイサービスからの連絡が取りやすくなりました。職場の代表電話では繋がりにくいことなどもあり、電波に対する支援もしよう、ということから取り組み

ました。

【加茂委員】

12 年前に独立し、夫と二人で個人の事務所を経営しています。自営業のため仕事の自由は利く方ですが、こどもが小さいときは保育園に預けたり、夫に手伝ってもらったりしながら仕事をしていました。今も育児・家事をしながら仕事を続けています。

自分で事務所を経営している人たちは、私と同じように比較的融通が利くなかで働いていますが、上に先生がいてその下で働いているような他の事務所の女性弁護士に話を聞くと、結構大変な部分があるそうです。

私は独立する前は東京の事務所で働いていましたが、そのときの上の先生はとても理解のある人で、育休や、何かあったときにすぐ帰っていいよという働きやすい環境でありがたかったです。

女性弁護士は全国でみると 2 割弱、富士、富士宮でいうと 1 割もいないほどで、地方になると女性への偏見がまだ残っているため、融通が利かないなど大変な部分はあるようです。

【小田委員】

移住や自己実現を考えている人たちの受け皿、導線のような役割を担っています。女性の移住者の中で住まいなどの環境の変化もですが、自分らしい仕事をしてみたい、富士宮で自己実現を叶えたいという方々に、創業を含めてビジネスコネクトをしたり、あるいは実際に富士宮市で活躍されている方へ繋いだりしています。また、学生の女の子を受け入れて、創業や仕事づくりも含めて自己実現の手伝いもしています。

【委員長】

以前は女性が 75% とすごく高比率でしたが、最近は男性の比率も増え、同じぐらいの比率になってきています。年齢層としても、下は 18 歳から上は 70 代まで、性別も年齢も様々な比率のため、多様な考え方があります。

今まで人事の専門部門はなかったのですが、女性の役員を新たに就け、人事の統括をしてもらっています。そこでスマイルワークという、いくつかの部門の中から様々な年代性別の社員が選任して、昼休みの時間を使って一緒に食事をしながら、ざっくばらんに話せてヒアリングできるような機会を設けたり、社内の公式 LINE を使って、日ごろの業務についてなど、どんなときでも個別に人事部に相談できるようなツールを作成したりしています。他にも、社員一人一人の要望や家庭の状況などが多様化しておりますので、面談も頻繁に定期的に行うようにしています。個々に状況を聞いて、一人一人が能力を活かせるような体制を整えています。

女性の活躍というところでは、女性の管理職はどんどん増えていますが、一方で、製造業

なので、技能やスキルを伸ばしていきたいといった女性も多くみられます。今まで、これは男性の仕事と区分けられてたところを、時間を設けて女性でもチャレンジできるように整えています。そうして技能が上がると技能給がつかますので、全体的に女性の個人給というのも会社の中で上がってきています。女性管理職というだけでなく、スキルを伸ばすといったところで賃金アップを目指し、どんどん進めていければと思っています。

ワークライフバランスのところでは、女性は、お子さんや家族のために有休を使う状況がすごく多くて、自分のために有休を使うことができないといった意見もありましたが、今年度からバースデー休暇を有休とは別で設けました。自分の誕生日月の前後一か月で一日休暇をとり、自分のために使ってもらえるよう設けました。現在の取得率は100%で好評な取組です。そうしてプライベートも仕事も両立して、モチベーションを保てるような取組を続けていきたいと思っています。

【徳田委員】

女性のための全職員向けの研修を行っているとのことでしたが、どのように実施しているのでしょうか。

【深澤委員】

本社が企画して、昼休みに視聴できるように配信しています。

【徳田委員】

動画の時間は短めでしょうか。

【深澤委員】

基本は自由視聴で1時間程度のものです。若手の女性職員が増えたためどうマネジメントしていいか分からないという生産現場については、必須で視聴してもらっています。

【委員長】

他にないようですので、協議案件1の「女性活躍推進事業について」は以上となります。ありがとうございました。

○家事シェアについて

【委員長】

では、協議案件2の「家事シェアについて」に移ります。

このことにつきまして、事務局から説明をお願いいたします。

【事務局】

家事シェアについて説明させていただきます。

今年度、『家事シェア』をテーマに女性応援セミナーの開催を予定しています。講師は、日本で唯一の『家事シェア研究家』として全国各地で講演をされている NPO 法人 tadaima! の三木智有さんをお招きします。三木さんの簡単なプロフィールは以下のとおりです。

続いて、女性応援セミナーのテーマとして設定している『家事シェア』について説明させていただきます。家事シェアという言葉には、日々の生活を一生懸命回し、こなしていくために家族が力を合わせるという「暮らしを助け合うこと」、家族の関係性や信頼関係を築いていくという「家庭を築くこと」の2つの意味が込められています。家事シェアは、機械的に作業を分担するのではなく、家族全員が家事育児に責任を持ち、助け合いの関係を育むことで、分担ではなく共有が、よりよい家庭環境へ繋がるとされています。このような家事シェアをテーマに設定し、12月に女性応援セミナーを開催予定です。

つきましては、家庭を超えて、職場における男女にとらわれない業務のシェアの方法や、仕事を分担するための工夫として実践していること、参考にできそうなことなど、ご意見をいただければ幸いです。よろしくお願いいたします。

【委員長】

事務局から説明がありましたが、このことについてご意見を伺いたいと思います。

【徳田委員】

小学校6年生の娘一人と夫の3人暮らしで隣に自分の実家があるので、両親の助けも借りながら家事を回しているような現状です。私は18時から19時ごろには帰宅しますが、夫は22時過ぎに帰宅するため、朝に家事をしてくれることが多いです。娘も最初はこちらがお願いしたら家事を手伝ってくれていましたが、両親が忙しいと感じ取ってくれて、洗濯物をたたむなど、今では積極的に家事を手伝ってくれています。家事シェアというと、夫婦の男女間の話のように感じます。こどもが小さいうちは難しいかもしれませんが、普段から家族全員で家事をするように呼びかけていくと、自然とこどもも一緒に参画してくれるのではないかと思います。

【加茂委員】

自分の実家は自宅から離れているため、家事シェアは夫と二人でやっているような状態です。先ほども申し上げたとおり、仕事の自由が利くので、朝忙しいときは後に回して時間があるときにやったり、自分が仕事に出ている間に、夫が仕事の合間を縫ってやりくりしたりしています。こどもたちは気分が乗ればやってくれて、なんとか4人で家事を回している状況です。

【事務局】

ご意見ありがとうございます。女性が輝くまちづくり推進室では、固定的な性別分担、アンコンシャスバイアスの解消など、意識改革が必要だということで、まず、小さい単位の家庭から、家事シェアというような形で今回このような講座を設定させていただきました。同じような視点で、各事業所の中で、性別に囚われない役割分担や仕事を分担するための工夫などがあればご意見いただきたいと思います。

先ほど委員長からお話がありました、技能職は男性という意識があったものに対し、技術やスキル面を伸ばすことを希望する女性職員がいて、そこが賃金アップにつながるというお話があったように、女性ができる、男性もできる、というような視点で、仕事を分担するための工夫や、アンコンシャスバイアスを解消する仕組みなどがもしあればお願いします。

【徳田委員】

当庫は、女性は内勤、男性は外回りから始めるという考え方が古いところがあります。他の金融機関さんでは女性の営業がたくさんいらして、バリバリやっぺらっぺらの中で、室長がおっしゃったアンコンシャスバイアスが当庫では長く続いており、女性の営業が根付くことが難しい状況でした。

今年の春からそういうところも制度的に変えていきたいということで、性差によって内勤か外回りかを決めるのではなく、高卒の方は内勤、大卒の方は外回りとしました。高卒の方はアルバイト経験などの社会経験が少ないため内勤でじっくり育て、大卒の方は男女関係なく営業に出てもらっています。人事部がこれらの配置や係などを決めているのですが、変えていきたいという思いを汲み取ってくださった店長がいて、今まで営業でバリバリ外回りをしていた男性職員を窓口の第一線で働いてもらったり、広報事務をやっていた女性職員を融資の知識を得られるように融資係に配置したりと、様々なジョブローテーションを行って、変えていこうとしているのが現状です。

他の金融機関さんに比べて取組が遅いことは否めませんが、男女ともに色んな面で平等に、それぞれが活躍できるような形を編み出していきたいなと思っています。

【事務局】

ありがとうございます。大変参考になりました。

市役所も就職氷河期の頃は、管理職だけでなく係長級の監督職にも女性がおらず、先輩たちを見て自分が上に上がっていく想像がなかなかできない中で過ごしてきましたが、今の子どもたちは最初から管理職、監督職に女性がいる環境で、女性も男性も同じような役割を与えられてる中なので、その世代が上に行く頃には、今よりもアンコンシャスバイアスも解消するだろうという望みはあるんですけど、意識の改革は1年2年の単位でできるものではないと思っています。少しずつでも改善していければと思っていますので、いろいろなアイデアをいただけてありがたいです。ありがとうございます。

【委員長】

私も採用の面接を行っていますが、職員一人一人の考え方や目指したいものが多様化しているのが現状です。中途採用の方が多いのですが、その会社でかなりのポジションにいて、この人が抜けてしまったら大変なのではないかというような即戦力の方も多くいます。退職理由を聞くと、会社と本人の求めるところの不一致が主なようで、本人は現場でスキルアップを目指していても、管理職になってデスクワーク中心になってしまい、転職を考えるパターンが多いようです。一人一人の状況を見て仕事を提供する必要性を感じているので、細かなヒアリングが大事だと思っています。

家事シェアについても、今は個人情報であまり自分のプライベートや家族構成、家庭内状況を話したくない、知られたくないという社員さんもいますが、その中でもコミュニケーションをとって話しやすい環境になるように努めています。コミュニケーションが取れると家庭の状況が見えてくるので、それぞれの体制に応じて会社からのケアや周りのフォローがしやすくなります。個人情報は言いたくない中でいかに聞き出すか、話しやすい雰囲気を作り出すか、というのも重要性を感じています。今子育て世代の男性も増えているのですが、料理をする方もいるらしく、夕方ごろには、社内で夕飯のメニューやレシピの話題を共有して、男女関係なくそういった話をする状況も見受けられます。そうやって、自分の状況を話しやすいような職場づくりが家事シェアにもつながっていくのではないかと社内を見ていて感じるので、制度だけでなく、雰囲気づくりというのも並行して進めていくことが大事ではないかと思っています。

【委員長】

ほか、皆さん追加で意見やご質問はよろしいですか。

【津田委員】

共有すること、協働することが大事というのは、子供のころからきちんと教育の面で伝えていく必要があるのかなと思います。例えば小学校では、低学年では家族の一員として家事のお手伝いをするように呼び掛けています。今は夏休み前なので、夏休みもお手伝いしようねというように伝えていきます。

高学年になったら、お手伝いとしてやってあげているというよりも、自分も家族の一員として家事を分担していく、仕事としてやっていくという意識を持つための教育が大事なのかと感じます。

今まで家事は分担するものだと思い込んでいましたが、家事シェアと聞いて共有するというのが新しいと思いました。本質的には変わらないかもしれませんが、共有するということは、その仕事、家事に対する大変さなどの心情面が大きくかわるのではないかと思います。こどもたちにも参加してほしいと感じました。

【白井教授】

セミナーの名前が女性応援セミナーでは、男性が参加しづらくならないでしょうか。せっかく男性の講師で、家事シェアという内容なのが、女性応援セミナーというと女性しか参加資格がないのかというイメージを持ってしまうのではないかと。もう少し変えられたら男性も参加しやすいのかなと思いました。

【事務局】

ありがとうございます。女性も活躍できながら、女性が活躍できる環境で男性も、というような意味もあって今回は家事シェアを選びました。確かに女性応援セミナーというところを、女性側からすると女性が応援してもらえている、と思えますが、男性が参加しやすいかという視点で見ると、戸惑うかもしれないというのは感じました。検討させていただきたいと思います。ありがとうございます。

【委員長】

皆様ありがとうございました。白井先生から協議案件1、2についてご意見お願いします。

【白井教授】

皆さんの取組がすごく勉強になってありがたいと思うのですが、こういう事業所間のいいことのシェアというのは、この場だけでなく、例えば同友会とか商工会でもされるのですか。人事や総務などの情報交換というのは他にもたくさんあるのでしょうか。

【委員長】

商工会議所が主催の労務管理研究会というのがあって、そこで人事や総務の担当者が集まって、お互いの悩みを細かく相談し合う機会はあります。私は同友会にも加入していますが、この女性活躍をテーマに絞った全体的な情報交換の場はないです。

【アドバイザー】

すごくいい取組や勉強になることをたくさんされているのもったいなかったです。富士宮市のホームページにこの会議はアップされていますが、各事業所の取組を市の広報に載せていただくとか、商工会とタイアップしたり、今どきだと皆さんの一言一言をYouTubeで発信したりと、色々あると思いますが、このような取組を発信する機会があればいいなと思いました。

家事シェアですが、分担ではなくシェアというのが新しい視点でぜひ進めていただきたいと思います。私はヨーロッパの状況などを教えてもらったりしているのですが、以前短期間デンマークに行ったときに、夕方になると父親も母親も学校に集まると言っていました。夕方になると、仕事はできるだけ早く切り上げて学校に集まり、学校の保護者会のようなもの

に参加するそうです。そこでは、学校からただ保護者に説明があるだけでなく、学校の運営、取組にかかわることに対して集まって話をすることで、親もお客様ではなく参画しているため、いわゆるモンスターペアレントにもなりにくいようです。こうして積極的に親もみんなと一緒に学校づくりに参加するというようなことを言ってました。そのミーティングが終わったら、親たちが子どもたちを連れて一緒に帰り、道々のマーケットで食材を買ったりしておしゃべりをしながら、一緒にご飯を作って一緒に食べる、そういう時間にしてると聞きました。そのため、私がこれを行っている間にあなたはこれをして、というような分担は確かに合理的だと思いますが、合理性の追求だけではもうSDGsでないことはわかっているのです、このように子どもを交えながら一緒に過ごす時間、話す時間、そして家事をする時間というのが、モデル的に示せていただければいいなと思いました。

【委員長】

これ以上ないようですので協議案件は終了いたします。

〈報告案件〉

【委員長】

続きまして、報告案件に移ります。

(1)「令和7年度「家族」フォトコンテストについて」、(2)「ふじのみやベビーステーション事業「Co育て(こそだて)アシストプログラム」について」事務局から続けて報告をお願いします。

【事務局】

フォトコンテストの報告をさせていただきます。女性応援会議の発案により平成29年度から開始し、今年度8回目を迎えた家族フォトコンテストですが、今年度もご協賛をいただきました企業の委員様につきましては、誠にありがとうございます。

また、ご協賛企業の方については、9月16日の審査会と10月8日の表彰式にご出席をいただきますので、お忙しいところ恐縮ですが、ご協力をよろしく願いいたします。作品は今月1日から9月1日まで2か月ほど募集しております。後ほどチラシをお渡しさせていただきますので、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。「家族」フォトコンテストについての報告は以上です。

続きまして、ベビーステーション事業「Co育てアシストプログラム」について報告させていただきます。令和6年度の女性応援会議でも協議していただいた「Co育てアシストプログラム」ですが、簡単に事業概要等を説明させていただきます。

ふじのみやベビーステーション事業は、平成28年度から富士宮市とNPO法人母力向上委員会が協働で実施している事業です。母力向上委員会の発案で事業化し、「みんなで子育て みんなが仲間」をスローガンに、ハードとソフトの両方から子育てをサポートすること

で子育ての負担を軽くし、笑顔で子育てができる環境づくりを進めています。

ハード面のサポートについてです。ベビステ登録件数が、コンビニエンスストアが57件、公共施設が21件、その他の施設が2件、市で登録しているものだけで80件となっています。ベビステーションの登録要件として、コンビニエンスストアでは、粉ミルクのお湯の提供、ベビステ講習への参加、公共施設では、粉ミルクのお湯の提供、おむつ交換台またはそれに代わるスペース、ベビーキープまたはそれに代わる機能、授乳スペースが定められています。

続きまして、ソフト面のサポートについてです。ベビステーションサイトの公開について、令和4年度から公開され、ベビステの場所を地図上で検索できるサイトになっています。そのほか、こどもと一緒にのお出かけコースの提案や、子育てガイド等を掲載しています。ベビステフレンズについてです。ベビステフレンズとは、ベビステの理念に共感し、子育てを応援する気持ちを表明した方のことです。ベビステサイトに表明した人数を記載しています。Co育てアシストプログラムについてです。母力向上委員会発案の講座で、令和3年度から実施しています。資料4のスライド資料のような取組を行っています。子育て世代以外へのベビステの周知広報及び、市域全体での子育て意識の醸成を目的とし、高校生と高齢者を対象として実施していましたが、令和6年度から中学生まで範囲を広げ開催しています。この講座を受講者した方は、ベビステの理念を理解したとして、『ベビステサポーター』に認定しています。開催実績は下記のとおりです。今年度は、北山中学校、富士宮西高校で開催しました。また、今年度から新たに、富士宮信用金庫様の新規採用職員の方に向けて実施しました。徳田委員、その後実際どうでしょうか。

【徳田委員】

新入職員の中には高卒の子もいたり、大学生でもなかなか小さいお子さんと接する機会のない職員の方が多いものです。ただ、いざお客様のご自宅を訪問すれば赤ちゃんがいらっしゃるご家庭もあります。窓口にも小さなお子さんを連れてお母さんもいらっしゃいますので、初めての取組でどうかと思ったのですが、本当に実践的な講座になったのではないかと、職員からも好評でした。

【事務局】

ありがとうございます。他の事業者の皆様には、ぜひ来年度以降の導入を検討していただければと思います。報告は以上です。

【委員長】

Co育てアシストプログラムの公募型の受講者が70人いらっしゃるということですが、受講者の方は、こういったところでこのプログラムを知って応募するのでしょうか。開催の

日時もどのように設定されているのでしょうか。中学生高校生が積極的に自分から参加しているのが素晴らしいと思ったので。

【事務局】

Co 育てアシストプログラムは基本的に中学校や高校の単位で母力向上委員会が出向いて、学校によって入れてくださるプログラムは異なりますが、高校だと総合や家庭科の授業など、授業時間を割いて赤ちゃんの抱っこを体験したり、ミルク作り体験をしたり、という講座を行っています。ただ、学校単位では回り切れないというか、参加が限られてしまうというところもあって、広くこういう Co 育てアシストプログラムをやりますよ、対象は中高生の方ですよ、と広報し、応募してくださった方に講座をしたというのが公募型です。今年度は公募型の方は日程的に考えてはいませんが、富士宮信用金庫様のような事業所をはじめ、中学校や高校を回っています。

公募型は、市内にある交流センターなどを使って、学生の方が参加しやすいように、学校が休みの土日に開催しています。

【白井教授】

事業所訪問型も学生公募型も、市の委託費の中から事業していただける形ですか。

【事務局】

ベビーステーション事業というものを、市が母力向上委員会という団体に委託しているのですが、母力向上委員会の方でこの Co 育てアシストプログラムそのものを考案していて、母力向上委員会の方で作っているワークと体験というような、座学と体験を一緒にできるプログラムとして、委託の中の事業で実施しています。

【白井教授】

例えば事業所が社員研修の中で取り入れて来ていただきたいというときには、市から母力さんへの委託の中に含まれている、ということですか。

【事務局】

そうなります。

【委員長】

これ以上ないようですので、最後に白井先生から総括をいただきたいと思います。白井先生、お願いします。

【白井教授】

とても勉強になりました。ありがとうございました。

少し補足をすると、皆さんがこの女性応援会議と男女共同参画のプランとの関係性を、どのように位置付けてこれから展開していくのか今年度考えなければいけないのかなと思いました。というのも、皆さまご承知のように富士宮市の男女共同参画プランは、令和 8 年度、2026 年からの 10 年間という大きな計画変更が走り始めるところなので、私たちの女性応援会議の様々な議論と男女共同参画プランのすり合わせとといいますか、より男女共同参画プランが発揮できるような形でこの会議を継続していくには、ということをおよびの会議で議題にしてもいいのではないかなと思います。というのも、男女共同参画プランの方では困難女性の支援であったり、性の多様性のことであったり、意思決定への参画ということで職場での女性の意思決定への参画、地域での女性の意思決定への参画なども取り上げられています。また防災というのも大きなトピックになっていて、子育て家庭が水害や台風などのいろいろな被害に遭った時にどうするか、という安心安全についても、この会議でまた話題にしていけたらいいのかなと思いました。

富士宮市の人口構成で言うと、20 歳から 34 歳の若い女性がとても少ないというのが特徴だと思いますので、女性応援会議もまた若年層に焦点を当てて議論してみても良いと思います。「家族」フォトコンテストも、若年層でも参加できるようにはなっていると思うのですが、若年層によりアピールするような形で実施ができていたら良いのではないかなと思いました。

【委員長】

ありがとうございました。進行を事務局へお返しします。