

令和元年度 第1回阿賀野市男女共同参画プラン推進協議会 議事要旨

1 会議の概要

日 時：令和元年10月4日（金） 午後2時00分から午後3時40分まで

場 所：阿賀野市役所 4階「403会議室」

出席者：遠藤委員、小野委員、音瀬委員、齋藤委員、酒井委員、町田委員、見尾田委員
（11人中7人出席）

傍聴者：1名

2 議題（公開・非公開の別）

- (1) 第3次阿賀野市男女共同参画プラン 課題ごとの指標と目標値 （公開）
- (2) 第3次阿賀野市男女共同参画プラン搭載事業について
—平成30年度実績報告および令和元年度実施計画— （公開）
- (3) 新潟県女性財団との共催事業について（報告） （公開）
- (4) 事業所におけるワークライフバランス推進について （公開）
- (5) 男女共同参画に関する意識調査について （公開）

3 主な意見（○・・・委員 ●・・・事務局、商工観光課）

(2) 第3次阿賀野市男女共同参画プラン搭載事業について

【ハッピーパートナー登録企業】

○水島鉄工（株）が厚生労働省のユースエール制度に認定されたと聞いたが、阿賀野市の企業なのか。市内であるとすれば、認定第1号なのか。

●水島鉄工（株）は京ヶ瀬工業団地の企業であり、市内だけでなく、ハローワーク新発田管内においても認定第1号である。

【男性の育児休業】

○企画財政課の職員が実際に育児休暇を取得したとのことだが、取得にあたっての調整などを聞きたい。また、取得後は早く帰れているのか。

●妊娠段階で育児休暇の取得を考えており、調整できる期間は比較的長かった。業務ごとに前倒しなど工夫した。課内職員の理解と協力のもと、取得できた。

取得後も職員の協力をもらいながら、効率的に仕事を進める意識は強くなった。

- 後に続いて取得しようとする職員もいるのか。
- 数名に対して取得を働きかけているが、業務や家庭内など個々の事情もあるので、今後の状況次第だと思う。
- 第1子の育児休業取得は、第2子第3子を望むかどうかにもつながるので重要だと思う。市役所の中からも、第1子を出産した職員は定時に帰れる配慮などがあるといいのでは。

- 市役所内での男性の育児休業チラシは企業への配布予定もあるのか。
- 企業の考え方や制度はまちまちなので、このまま配布する予定はない。個々の業態に合わせて、市がどういう形で支援していけるのかという点を検討したい。

- 職場内では3年ほど前に育児休業を取得した男性職員がいたが、数日だった。気楽に長く取得できる環境や雰囲気が大切なのは。今後は少しずつ周りの受け止め方も変わってくるのでは。
- 育児休業は収入面の不安もある。若い世代の核家族などでは収入が減り、生活が厳しくなることにもつながる。一概に男性の育児休業を推進すると、収入面などの問題から、取得したくない人が居づらい雰囲気になりかねない。色々なスタイルがあって、それを認める社会が大事だと思う。
- 中小零細企業では穴埋めが難しい現実もある。代替の従業員を雇っても、仕事に慣れるのも苦労があり、景気が良くならない状況ではまだまだ取りにくい面もある。

(3) 新潟県女性財団との共催事業について

【絵本の読み聞かせ】

- 会場が子育て支援センターだが、小さいお子さんも見てもらえのか。
- 子育て支援センターとは別で、子どもを預けるための保育ルームを用意するが、申込段階で要望があればその都度検討させていただく。

- 孫に絵本を読み聞かせた経験もあるが、書いてある話とは別に、話を作って読んで子どもは聞いてくれる。子どもにとって、絵本は心の教育といった良い影響になるのでは。読み聞かせの方法などを是非学んでもらいたい。

(4) 事業所におけるワークライフバランス推進について

【ワークライフバランスの推進】

- 社会保険制度が整備されていない企業が、従業員の希望で制度を整備した例を知っている。賃金だけの問題ではない時代になっていると感じている。将来に向けて安定した生活が重要視されてきている。
- 商工観光課は企業訪問の際に意識啓発しているとのことだが、どの程度訪問しているのか。
- 商工会の会員は、イベント等で話をする機会がある。そのほか、工業団地や産業団地の企業を中心として訪問している。話の中では最初に雇用状況の話題になる。苦労している企業としていない企業があるが、ある企業では、何年も前から時間外労働禁止という取組をしている。このような企業は求人票を出しても、新卒で就職する人が多い。

- 息子が就職活動をしていた時期にはブラック企業という名前が流行り出していた。その時は給与だけでなく、休暇や厚生関係を重点的に確認していた。今はそういう時代なのかなと思っている。
- 製造業などでは24時間稼働している企業もあり、深夜勤務などで仕事と生活のバランスが取りにくい現状もある。

- 各種認定制度の説明を聞くと、内容は良いように思えるが、市内では活用している企業が少ない印象を受けた。宣伝不足や手続きの煩雑さなど、問題点はどこにあるのか。
- 例えばハッピーパートナーでは、登録のメリットが伝わっていないのでは。企業にメリットを伝える必要がある。業種によって状況が違うと思うが、登録済の企業はどんな業種が多いのか。
- 当市では建設業が多くを占めている。当市は建設工事の入札時にハッピーパートナーの加点制度を設けている。推測だが、登録のきっかけは入札加点によるものの可能性が高い。順序は逆かもしれないが、結果的に企業内ではワークライフバランスの制度が整備されている。他業種に広めていくには同様の制度が適切か、別の手段が必要か、検討したい。

- 新潟市は育児休業に対して奨励金を設けているが、阿賀野市としては同様の考えはないのか。
- 現時点で具体的な話はない。金銭的支援については、企業内の本質的な部分まで変えられるのかという疑問があるが、一定の効果も期待できるため、検討していきたいと考えている。委員の皆様へ、金銭的支援が有効かどうか、考えを伺いたい。

- お金を出せば解決する問題ではないと思う。雰囲気や体質を変える必要がある。金銭支援で悪化することはないが、本質は変わらないと思う。単なる金銭支援よりは、先ほど話にあがった入札加点のような制度が有効なのでは。
- 事務局の説明の中で、大企業には 50 万円、中小企業は 30 万円の支援制度があると聞いたが、中小企業の方が制度整備は大変だと思う。金額は逆なのでは、と思う。従業員が少ないなかでやりくりする企業への支援が重要。また、中小企業は大企業の下請けになることが多く、大企業の働き方改革のしわ寄せが来ている。自分たちは労働条件を良くしようと思っても、環境的に難しい。そうなると、雇用にも苦労する。悪循環が生まれている。解決のためには大企業への指導なども必要なのでは。
- 説明資料にもあるように、阿賀野市の企業は中小企業が圧倒的に多い。大企業との関連など、実際のところまで踏み込む必要があると感じたがどうか。
- 同感である。ハッピーパートナーの推進以前の問題なのかもしれない。様々な視点から、同時進行で考えていく必要があるのだと思う。
- 建設業は入札に有利など損得勘定もあるかもしれないが、他企業との差別化ということもある。結果としていい方向に働くこともあり、社会全体の幸せを中心に検討してもらいたい。対象の立場になって検討してもらえれば、いい方法が浮かぶのでは。
- 1人の理想が社会の理想だとは限らない。何かを推進するにしても、押しつけではなく、行政としてはある程度の線引きが必要だと考えている。
- 制度の浸透には時間が必要な場合もある。
- 業績を伸ばしている企業は世の中の流れを受け入れているところが多い印象を持っている。働き方改革で、既存のやり方では納期の遅れや経費のロスが出てくることもある。やり方を変えずに仕事量を増やすのではなく、例えば機械を導入して生産性を上げるような、一時的に機械導入の費用がかかったとしても、割り切って時代に合わせてうまく対応している企業もある。
- 様々な課題が出たようだが、大企業と中小企業に着目した取り組みなどを実現してほしい。

(5) 男女共同参画に関する意識調査について

【調査の対象】

- 議題4での話の通り、中小企業へのアンケートもあるといいのでは。
 - 同じ内容で中小企業にもアンケートを取り、比較するとか。
 - 無作為抽出であれば効果的に調査できる。
- 今年度の調査については前年度の協議会での協議を受けて準備したため、今からの対応には限度があるが、今後検討していきたい。

(6) その他

- 男女平等と聞いて、平等も大事だが、お互いに認め合ってそれぞれの良さ 尊重することが平等につながっていく。体や能力は男女で違うので、すべて同じように、ということではなく、認め合うことが大事だと思っている。

4 議事要旨に関する問い合わせ先

企画財政課 企画係 TEL：0250-62-2510（内線 2242）

E-mail：kikaku@city.agano.niigata.jp