

第3回 武蔵野市男女共同参画推進市民会議（第3期）会議録

日 時	平成23年11月24日（木） 午後7時～9時
場 所	商工会館 第1会議室
出席者 (敬称略)	委 員・・・沖島徹哉、北原譲、千田有紀（副委員長）、高田素子（委員長）、 野田順子、二子石薫 事務局・・・市民協働推進課男女共同参画担当職員
議 題	1 基本目標Ⅰ「ワーク・ライフ・バランスの実現」 （男性の育児・介護・地域への参加・企業への働きかけ等） ※担当委員からの発表 2 今後の予定について 3 その他
議事要旨	<p>1 基本目標Ⅰ「ワーク・ライフ・バランスの実現」 （男性の育児・介護・地域への参加・企業への働きかけ等）</p> <p><担当委員></p> <p>■ 先日参加した日本生産性本部主催の、ワーク・ライフ・バランスのコンファレンスについて説明。</p> <p>ワーク・ライフ・バランスに力を入れた企業の表彰式があり、大賞は日本IBM(株)で制度面に工夫をしている。①1日の勤務時間の短縮、もしくは週3日、4日働くという働き方ができる。②フレックスタイムだが、コアタイムがない。IBMの仕事の性格上、自宅ですることができるということもあるのではないかと。③e-ワーク。一日のすべて、もしくは一部を自宅から勤務する。これを利用している人数は、相当多いということだ。④ホームオフィス制度。週の大半を終日自宅勤務する制度で、会議等は電話会議をしている。今は成果を評価する制度も安定してきたので、こういうやり方ができていると言っていた。「取組・活動により得られた成果」の中で、男性の育児休業取得者については15人に過ぎない。女性が3000人、男性が1万4000人ぐらいの会社で、そのうちの15人は大変少ない。「社員マインドの変化」については、女性の出産が2010年は141人に増加し、ほぼ同数が育児休業をとった。</p> <p>次は花王(株)で、社員は男性が5000人、女性が2000人。今、力を入れていることは、①継続的に絶え間なくやる仕組みをつくっていくこと。②仕事と介護の両立支援をスタートすること。③男性の育児参加。花王のシミュレーションによると、2008年の段階で介護を要する社員は8%だったのが、15年後の2023年には19%になる。ここを支援することは企業風土として必要であ</p>

ろうという話があった。工場の生産性は相当高くなっているようだが、ホワイトカラーの生産性を高くし、長時間労働を減らしていくことが課題だという。「取組・活動により得られた成果」については、男性の育児休暇取得率が大変高い。2010年で28%。4割くらいとっている年もある。最初の5日だけということはあるようだが、その後、育児をやってみようという意識改革にはつながっているようだ。

次の**資生堂**は、従業員は男性が2000人強、女性が3000人強、6割が女性という会社。課題解決に向けた取り組みとして、2010年に全事業所で副会長がキャリアサポートフォーラムの講演会をおこない、トップメッセージを共有するようにした。これによって男性管理職の意識が変わり、今まで女性に補助的な仕事ばかりお願いしていたが、チャレンジできるようなOJTをしている。また、他社のロールモデルを呼んで、ラウンドテーブルで座談会的なことをしている。以前の課題は、制度や環境を整えることだったが、今の課題は働きがいを持つということ、これには意識改革が必要だと言っていた。働きやすい制度として、カンガルススタッフ制度というのがあり、主に大学生が1400人ぐらい、夕方5時から7時まで働いている。

最後に、**三菱化学(株)**で男性が6000人、女性が数百人という会社。ワーク・ライフ・バランスということで、3班3交替、5班3交替とし、休暇をとりやすいようにした。生活と仕事の両立支援ということで転勤を減らす努力をしている。女性は将来に対して不安が多くて辞める方が多かったので、制度を整備した。制度として整えることにより、女性自身の意識も変わり、それによって風土が変わると言っていた。

次に大企業ではない会社を説明する。**荻市の病院**で全員参加型会議というのをやっている。松江市の現地企業の会社で**長岡塗装店**は、ベテラン社員の技能伝承をするような仕事の仕組みを入れている。**株式会社カミテ**は秋田県の、30人ぐらいのプレス加工をしている会社だが育児休業等の欠員をカバーするため、いろいろな仕事ができるように多能工化をしている。また、子育てだけでなく、介護休業にも配慮して生活しやすいようにしている。

■ 資料を基に、基本目標 I 「ワーク・ライフ・バランスの実現」(男性の育児・介護・地域への参加・企業への働きかけ等) について説明。

◇男性の育児・介護休暇取得に向けた啓発・支援と企業への働きかけについて

モデル事業所を決めて表彰や取材をし、情宣をすることが可能ではないかと考える。ほかの事業所への影響がある活動だと思うし、市役所がみずからやっていくことが一番公平感があるかもしれない。

また、会社としてはやりにくいことでも、実際に育児休暇をとったり、介護休

業をとっているロールモデルとなる方がいれば、そこから始まり組織につながる
ことがあると思う。制度はつくったが取りにくい場合などは相談窓口や相談員が
いればいいと思う。さらに、根本的な問題だが長時間労働というやり方が、育児、
介護休暇をとりやすくしている一因かと思う。残業代も含めて生活給という考え
方があるが、成果を上げて賞与をもらうように制度を変えていくことも必要では
ないか。

◇男性向けのワークショップなどの実施と活動・学習グループへの支援について

継続してやってほしい。参加者の増え方は期待どおり増加しているのか、これ
以外に何かやり方があるのか。また、数とともに範囲は広がっていく可能性がある
のかなど、市だけではできない場合は、NPOなどほかの組織と連携すること
もあるのではないか。また、市の職員の方で開催すると、意識調査や行動調査な
ど、その後のフォローやモニタリングが一般の事業所よりもできる可能性がある
ので、ご協力いただける場所があったら、お願いしたい。

◇ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた情報提供について

生産性本部は、勤労感謝の日をはさんだ1週間をワーク・ライフ・バランス週
間に行っている。武蔵野市もこのような週間または月間をつくり、パネル展やシン
ポジウムなどを合わせてやるといい。

また、推進隊のようなものが事業所に行き、情報提供の応援するというような
こともいいかもしれない。

企業的な、事業所的なイメージだが、業務改革として業務量が減らせないか、
会議を短くしたり少なくしたり、資料も簡素化するなど。また、コミュニケーション
はネットを使っているようなケースもあるし、フェース・トゥ・フェースで
やらなければいけないこともあるが、業務効率ということはあるのではないか。
もう一つは、いろいろな世の中の有識者の懇談会等でのご意見などを聞く機会も
参考になるのかもしれない。

◇男性の地域活動について『まなこ』やヒューマン・ネットワークセンターを活用した情報提供と啓発活動について

現在している活動は継続してもらい、できれば事業所へ出前講座をしてはどう
か。『まなこ』は、もう少し企業向けのアプローチがあってもいいかもしれない。
支援アドバイザーみたいなものへのアプローチはどうか。

◇きっかけづくりの情報提供とバックアップについて

いろいろなパーティーや交流会等がおこなわれているようだが、これらがつな
がるような仕組みを作るといい。男性は地域社会に参加しにくいところがあるの
で、もっと気楽に参加できるようにできないか。

◇企業の地域貢献の推進について

大体前と一緒にようなことが書いてあるので、割愛する。

<各委員>

- 男性と女性がダイバーシティという多様性を持った働き方をするためには男女共同参画が必要で、それには長時間労働がよくないという新聞記事を読んだ。男性がどのようにして育休をとるか、短時間正社員制度など、多様なキャリア形成を用意したほうがいい。

また、四、五十代の男性の自殺が増えているので、男性は弱音をはかない、涙を見せないということで、受診する前に亡くなってしまうことがある。その辺も考えていかなければいけない。

<委員長>

- 男性の育児・介護への参加の促進と男女共同参画の視点に立つ意識啓発の強化については、モデル事業所の表彰、取材、情宣という施策は、市内事業者に向けての制度のPRなのか。

<事務局>

- 市民、市内の事業所に向けてのPRだが、労働相談情報センターなどのチラシ等を配布、配架する程度のことをしている。

<委員長>

- 事業所として、このような情報が商工会議所を通じてあるとしたらどうか。
- 市から情報があればどうか。

<各委員>

- 中小企業の場合、特に小企業は零細企業が多いので自分のところには関係ないという話になってしまう可能性が高い。
- 市から情報があれば、検討に値することだろうと思う。

<事務局>

- 市役所の取り組みの紹介として、資料「ワーク・ライフ・バランスニュース創刊号」を基に説明。

昨年3月に事業所として、武蔵野市特定事業主行動計画（後期計画）を策定した。市役所が率先して効率よく仕事をし、仕事と生活のバランスをとっていこうということをつくった。また、リミット21とチャレンジ1というのは、残業は9時までに終わらせ、会議は1時間以内にする。会議の資料も原則はA4、1枚でおさめるなど、効率よく仕事をするための取り組みをした。

男性職員の育児休暇の取得は、まだ少ないのが現状だ。

■ 育児休暇とは別に出産支援休暇があり、20年度の対象者19人のうち15人と、8割近くの男性職員がとった。

22年度の育児休業取得状況は、女性職員が35人、男性職員は2人がとった。介護休暇に関しては昨年度、男性が1人、1カ月程度とっている。

ことしは節電の関係もあったが、毎週水曜日をノー残業デーとし、どうしても必要であれば朝にするというケースも若干あった。

今年から月に1回、家庭で過ごす時間や、仲間と楽しむなどのために残業をしないで早く帰れる日をつくろうと、カエル（帰る）デーという日をつくった。

<委員長>

■ モデル事業所の表彰については、前市民会議のときにも意見は出たが、難しい。

<事務局>

■ 武蔵野市内には事業所の数がそれほどないし、23区と状況が違う。26市を調べたところ、企業の表彰制度があるのは八王子と町田で、規模が40万、50万人の都市だ。武蔵野市は13万人なので、状況が違うのかなと思う。表彰制度は、まだ難しい。

<各委員>

■ 例えばホームページ上に表彰された事業者を公開してはどうか。事業者にとってもメリットであるし、そういう事業所があるということは武蔵野市のイメージもアップする。

■ 少ない社員数なので、100%みんなに働いてもらわないと成り立たない。1人でも2人でも休まれると困る。

■ 短時間労働の方を正社員として雇って、多人数でカバーすることはできないのか。

■ 専門職なので、誰でもいいというわけではない。非常に難しい。

■ あまり表彰という言葉にとらわれず、紹介するということでもよいのでは。

■ 育児休暇、介護休暇はすごく長くとるというイメージがあるが、2日でも3日でもいいと思う。

■ 育児休暇は1日でも2日でもいいから、そこから始める。1週間取るとその後、育児の面白さや、奥さんがこんなに大変だとわかる。すると意識が変わると思う。

■ 商工会議所のホームページを見てきたが、個人の従業員を表彰しているようだ。男女共同参画の視点で、この会社のはこのようにしていると紹介してはどうか。

■ 事業所もそうだが、個人としてもロールモデルとして紹介してもいいのでは。

私の会社の社内報で実際に見た。

- 『まなこ』などで取り上げ、ネットワークセンターなどでロールモデルとなる方々に集まってもらうなど。ただ、残業という問題は大きい。
- 残業代を生活費として計算に入れて組んでしまうと大変だ。
- 男性の残業をなくして労働時間を短くし、女性が働けるようにしては。
- IBMなどがワーク・ライフ・バランスをやっていくとき、制度面でIT関連会社であるというのが大きいように思う。
- 例えば週に1回だけ在宅にするというのでも難しいのか。
- 設計などの仕事は自宅勤務で出来ないことはない。

<委員長>

- ロールモデルを通して、そういう働き方をしてよかったという人を知れば、少しずつ女性の意識も変わってくる。例えば市の企画で、ワーク・ライフ・バランスコンサルタントを入れて見直したことにより、企業効率が上がるという企画をおこなうのも一つの方法だ。

次の男性向けワークショップ等の実施について、市の状況はどうか。

<事務局>

- 育児体験学習の、このとり学級が22年度は延べ319名。ペンギン学級や、沐浴体験クラスはなくなっている。このとり学級に全部の事業をまとめた。

<各委員>

- 育児体験学習などの後にママ友などができると、住まいも近くなので、その後の情報交換も楽になるのだと思う。
- このとり学級に限らず、参加された方がその後、育児にどの程度参加しているか、料理教室に行った人は料理をつくるようになったのか、といったアンケートを取ったらいいのではないか。

<委員長>

- すべて情報の提供の仕方などに修練していくのではないかという気がする。そういう側面からも提言していけたらいいと思う。

では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた情報提供。

<各委員>

- ほかの自治体は、ワーク・ライフ・バランス週間を設定するとか、みんなを取り込んでくるようなイベントをやっている。その辺をもう少し実践的で目につく

形がいいのではないかと、『まなこ』の内容も、ほかの自治体の情報提供に比べると、少し固いし内容がちょっと薄いように感じた。ホームページについては、男女共同参画のメニューを探して入ることすら容易でない。

<事務局>

- ワーク・ライフ・バランスについては、6月の男女共同参画週間に、今年はDVのパネル展をおこなったが、去年はワーク・ライフ・バランスのパネル展をおこなうなど、啓発活動はおこなっている。

ワーク・ライフ・バランスの情報提供は、子ども家庭課と私どもが主管している。ことしは子ども家庭課と共管でワーク・ライフ・バランスに関する講演会の企画を練っている。

啓発は、まだ予算も決まってないが、来年度は子ども家庭課がワーク・ライフ・バランスに関する啓発グッズなどを予算化していこうと動いている。

<委員長>

- 男性の地域活動について『まなこ』やヒューマン・ネットワークセンターを活用した情報提供と啓発活動については、小さなサクセスストーリーのようなものを提供して、認知度アップを目指していくということだと思う。また、きっかけづくりの情報提供、バックアップなどは、おとぼ（お父さんお帰りなさいパーティー）が頻繁におこなっている。

<各委員>

- 現役を引退した年代の方が、企業じゃなくて地域に戻って何かをする、というような感じだ。
- その後どういうふう広がっていったのかがわからない。
- 若い人がもっと入っていかなければ、多分固定されてしまう。
- 興味のない人たちに知ってもらうために、少し大々的な啓発活動が欲しい。

<担当委員>

- 資料を基に（男性の育児・介護・地域への参加・企業への働きかけ等）について説明。

私どもの会社で育児休業の取得者は3人該当する。この時期だと社員数は約50名、男女比は4対1ぐらい。

（例-1）リフォーム関係業務を担っていた女性で、長年勤めていた非常に優秀な人で、会社にとっても大事な人材だった。子供が生まれても絶対に仕事は辞めないと言っていたが、子供が生まれてから子供がかわいくて、とても仕事に復帰で

きなくなった。ほぼ管理職に近い立場だったので、会社としては非常に困った。

(例一 2) 2級建築士として設計部に勤務していた。彼女がいない間に会社としても困ったので、女性で設計をやる人を入れた。復帰したが1級建築士の資格を取るために、会社を辞めて学校に通うとのことで、辞めてしまった。復帰したときには、4時までの時短勤務で復帰している。

(例一 3) 勤めは続けたいが、家があまりにも遠くて、子育てと通勤で体がもたないと、やめてしまった。

男性の育児休業という形で休暇をとった人はゼロ。有給休暇を使って1日、2日休むということはある。

フランス在住者に聞いた話だが、フランスの場合は非常に出生率も高く、育児休業等についても手厚い制度があるが、男性が育児休暇をとることは、非常に珍しいケースだと言っていた。女性がとることも非常に少なく、例えば法務大臣だったラシダ・ダチさんも、子供が生まれるまで働いていて、子供が生まれて5日で復帰している。そういう人が非常に多いと言っていた。そのかわり、女性はかなり確率で正社員として働く。この内閣府の資料からも、フランス(パリ)は復帰後、フルタイムで働く女性の割合が高い。

ドイツについて知り合いのドイツ人に聞いたところ、男性が育児休暇をとることはほとんどなく、託児所が充実しているので、休む必要がないと言っていた。ただ、これは個人に聞いた話なので、全体とはまた違うかもしれない。

またフランスに戻るが、パリでは託児所が非常に充実していて東京より全然入りやすいので、女性も早い時期に復帰しやすい。託児所に入れない人はベビーシッターを雇う。育児手当に関しては、1子目はかなり収入制限があるが、2子以上になると、かなり手厚くなってくるらしい。

娘は夫婦で働いているが、子供が病気で娘が休めないときは夫のほうで休んで子供の面倒を見る。それが当たり前で、日本と全く違うと言っていた。

残業は少なく休日は必ず休むので、子供と接する機会は非常に多く、長期夏休みなどの休暇もとるので、男性が子育てに関与している率というのは非常に高い。

<各委員>

■ ドイツは育児休業が手厚過ぎる。最近変えたようだが、以前は3年とれた。そうすると、復帰できなくなってしまうこともあるので、育児をたくさんとらせるよりは、保育所やベビーシッターなどの両立支援をしていったほうが出生率や働き方にはいいと思う。

■ 日本は、M字型の落ち込みがほかのどの国よりも大きい。また、大学教育を受けている人は麒麟型といって復帰が難しい。そういう意味では企業的にとって

もダメージだ。

- 辞めた方たちの後にリクルートはできているのか。

<担当委員>

- 以前からいた人が育ってきて、代わりができるとういうことはある。また、女性は使いにくいという意識が男性のほうにあり、できれば男性をとってほしいというような話はある。

<各委員>

- 病院などでも、女性医師が最近が増えていて、男性医師は、女性医師は使いにくいというのを聞いたことがある。それは男性と同じように働けというのなら、使いにくいということになると思う。
- 職種によるが男性が女性のほうがよいと、女性ばかりとろうとするところもある。
- 武蔵野市のグループで活動していてわかるが、高学歴でいいところに勤めている人が、子供を生んだ後は子供にかける、ということがある。
- 子供の就活が今は難しく、お母さんが悩んで、うつになることがある。
- お母さんが、子供のことに異常に入り込み過ぎているのではないか。
- 新生児から預かってくれるような保育所や託児所はあるのか。
- 武蔵野市もある。
- 今は子供の数も少ないし、高齢出産だとなおさら子育てへの期待が高くて、こんな託児所に入れるのなら自分で育てる、と考える人もいるのはわかる。
- 日本はまだ、3歳ぐらいまではお母さんが育てたほうが良いという考え方がある。
- 必ずしもお母さんだけがべったり密で育てたほうが良いとは思っていないが、外部の人に頼む場合には、頼む人が大事だし、どのように質を維持するかという問題はある。
- 現実問題として、共働きじゃないとやっていけない社会になってきている。
- ドイツもフランスも、同一価値労働、同一賃金だから、時短もしやすいし労働形態のフレキシビリティにつながる。武蔵野市でどうすればいいのか。
- 託児所を充実させることが一番いいと思う。
- 今は昔と違い、支店長も女性が大変多い。以前は低賃金の人で回転させていったほうが良いという考えだった。
- みんなが働くと、地域活動とかを担う人がどんどんいなくなる。地域活動も両立できるような働き方も必要だ。
- どうやって自分の住んでいる地域に入っていこうかと考え、お祭りのときに行

ってみたのをきっかけに、今は地域の人たちと親しくなっている。

- 保育園の仲間が今でも続いている。子供が二十歳過ぎているが、先日も同窓会をやった。
- PTAの延長線で地域のサークルやスポーツなど、何でもいいと思う。やりやすいもので、ちょっと盛り上がる経験があると、つながりができる。
- 子どもが、吹奏楽が盛んな小学校に行ってたので、子供たちの吹奏楽を見て、お父さんたちの「おやじバンド」というのができた。
- 新聞にも取り上げられているが、中核になる熱心な人がいて、どんどん広がり、お母さんバンドもできた。
- 子どもと接する時間をつくることが重要で、長時間労働が一番いけない。
- 10年以上前だが、時短ニングというのをやった。どうやって時短をしようかと、アイデアをだしあってやった。
- フランスでは不妊治療までお金が出るらしいが、出生率を上げるにはそれくらいやる必要がある。
- 男性でお子さんがいない方とか、結婚してない方のことも視野に入れて、子供を持っている人だけが固まらないようにすることも必要かもしれない。

<事務局>

- 事務連絡など。
 - ・武蔵野市平和の日条例というのが9月の議会で制定された。今日がちょうどその武蔵野市平和の日だ。昭和19年11月24日に中島飛行機の工場のあった、今の中央公園のあたりが空襲を受け、そこから本格的に首都圏に空襲が始まった。昨日も公会堂でイベントがあり、今日は植樹祭をおこなった。
 - ・全部の小学校ではないが、地域の男性サークルとして、おやじの会というのがある。ソフトボールをし、その後にみんなで飲もうというところから始まり、あくまでも自主的な活動だが、結構おこなわれているようだ。
 - ・次回は12月19日。防災課長、あるいは防災安全部長が出席し、話をして意見交換をする。

次 回

- ・平成23年12月19日（月）19：00～
- ・武蔵野商工会館 第3・4会議室
- ・男女共同参画の視点からみた防災対策とまちづくりの課題など