

平成22年度 第3回仙台市男女共同参画推進審議会

1 開催日時 平成22年7月1日(木) 18:00~20:00

2 開催場所 仙台市役所本庁舎2階 第五委員会室

3 出席者

〔委員〕

高橋満会長, 下夷美幸副会長, 河崎祐子委員, 倉茂基一委員, 佐藤わか子委員,
玉淵安夫委員, 朴賢淑委員, 平井みどり委員, 望月美知子委員

〔仙台市〕

市民局市民協働推進部長, 同部男女共同参画課長, 同課主幹兼企画推進係長,
同課担当者

4 会議の進行経過

1 開会

2 協議

(1) 会議の公開等について

〔高橋会長〕

早速であるが, 会議の公開非公開については, その都度審議会で決定することになっている。事務局では, 本日非公開にすべき案件はあるか。

〔事務局〕

6月23日に行ったヒアリングの概要をまとめたヒアリングメモについては, ヒアリングそのものを非公開で行っているため, 非公開でお願いしたい。

〔高橋会長〕

先日のヒアリングは非公開で行われ, 参加者からもそれを前提にご協力いただいている。よって, ヒアリングメモについては非公開とする。

〔玉淵委員〕

後ほど, 学校関係のことについて私からお話させていただくが, 話の中には具体的事例もあるため, その部分については非公開にしていきたい。

〔高橋会長〕

では, 先程のヒアリングメモ, そして, 玉淵委員からお話いただく内容の一部についても非公開とさせていただきたいが, よろしいか。

〔全委員〕

了承。

(2) 議事録署名人の指定について

〔高橋会長〕

議事録署名人は出席委員の中から五十音別をお願いしており、本日は平井委員と望月委員をお願いしたい。

〔平井委員・望月委員〕

了承。

(3) 新・男女共同参画せんだいプランについて

〔高橋会長〕

それでは前回のヒアリングについて、下夷副会長にご報告をお願いしたい。

〔下夷副会長〕

それでは、6月23日に実施した3件のヒアリングについて簡単にご報告したい。

1件目は、仕事と育児の両立支援を積極的に行い、表彰も受けている企業の取り組みを伺った。大きな取り組みは2つで、契約社員とパート社員を含む全社員に向けて育児・介護休業の取り方についての説明会を行ったこと、そして社内広報誌へ育児・介護休業の取り方の手続きを2か月毎に全8回掲載したことである。その結果、過去5年で6名が育児休業を取得している。ただ、男性については未取得であり、休業中の所得補償がネックとなり実績につながらないのではと議論になった。質疑の中では、行政表彰受賞の効果についての質問があり、この企業においてはイメージアップにつながっているということであった。

2件目は介護現場の方々に取り組みを伺った。現在は、ケアプランの作成が業務の大部分を占めているため、介護保険以外のサービスの提供を充実させていきたいとのことであった。ハード面においては、施設の便が悪いという課題があり、市民センターや学校の空き教室等の地域住民の近隣施設を有効利用できないかのご提案をいただいた。ソフト面の課題については、少人数の職員で業務を行っているため負担が大きく、職員の精神的なケアが課題であるとのことであった。その他にも、家族介護者支援の難しさや、高齢者虐待を生み出しやすい男性介護の実状についての認識もお話いただいた。また、特別養護老人ホームについては、現在は待機者が非常に多く、経済的問題を抱えている方もいるため、個室よりも相部屋スタイルの多床室増設が課題なのではとのご指摘をいただいた。

3件目は、性や生殖に関する健康・権利の支援活動の取り組みを助産師の方に伺った。一般的に、性や生殖に関する情報や知識が市民の中に不足しているため、非暴力教育・人権教育を進めていく必要性をお話いただいた。子供向けの分かりやすいパンフレットもあるので、それらを有効的に使い、幼い段階での教育を行うことの大切さ、そして乳幼児の親御さんや学校現場の先生方への研修の必要性、特に教員課程やカウンセラー養成課程での教育の導入は必須であることをお話いただいた。質疑では、情

報提供や教育以外の支援についての質問があり、DVについては自助グループがあるが、DV以外については継続的活動の困難や当事者グループをつくる難しさなどから支援につながらないため、予防の観点から非暴力教育や人権教育が重要であるとのことであった。

〔高橋会長〕

これまで6つの団体等についてヒアリングを行ってきたが、今回は重点的課題Ⅰの「施策形成及び意思決定の場における男女共同参画の推進」、そして重点課題Ⅴの「女性に対する暴力の根絶と被害者支援」について検討を行った。今回は、報告にあったヒアリングに基づき、「男女共同参画に関する教育・学習の推進」と「子育て・介護・地域活動等と仕事との両立の支援」、「労働の分野における男女共同参画の推進」の3つの柱について現状や今後の政策の方向性を検討していくことになるが、ヒアリングについて補足的な説明やご質問等ある方はいらっしゃるか。

〔朴委員〕

1件目のヒアリングの企業からは、育児休業の実績が6人で表彰に値するレベルだったというのが日本の企業が抱えている課題であり、日本全体の課題でもある。2件目の介護の現場の取り組みにおいては、施設の設置場所が高齢者の利用・相談に大きく影響を与えていた。また、介護保険の1割負担も高齢者にとっては非常に重いため、高齢者貧困問題も考えなければならないと思った。3件目の助産師の方のお話では、教育現場での女性の暴力に関する教育がいかに重要かを話していただいた。

〔高橋会長〕

河崎委員はいかがか。

〔河崎委員〕

朴委員に的確にお話いただいて、私もその通りであると思った。

1点だけ付け加えさせていただくと、介護現場の方々の現場の状況や難題についての問題意識が非常に高く、お話いただいた現場の声が非常に勉強になった。具体的な提案も出していただいたので今後につなげていければいいのかなと感じたところである。

〔高橋会長〕

ご質問を含め、他にはいかがか。

〔下夷副会長〕

企業については、私たちはつい取得者実績だけを見て判断しがちになるが、会社としていろいろ厳しい問題がある中で、時間を取って全社員にパートや契約社員も休暇を取得できると説明したことは非常に評価すべきことである。社内報に具体的な手続き方法を掲載したことも制度の定着につながり、一緒に働く社員の理解も一層深まるし、実績の問題はあるが積極的な取り組みと言えるのではないか。

実際、私の勤務先では、このようなことは行われていないと思う。こうした取り組

みの情報が他の企業に伝われば、取り入れるところもあるのではないか。いろいろなアイデアを企業間で共有できる方法がないかと思っている。

〔佐藤（わ）委員〕

私はこの企業をよく知っているのですが、少しだけ補足説明をさせていただきたい。

問題は、育休取得者数ではなく育休後の復帰であると思う。本人が正社員での復帰を望むのか、あるいは子育て専念の為パートでの復帰を望むのか、その部分をしっかりヒアリングして個々の状況に合わせて復帰できるようにしているというところが、この会社の一番素晴らしいところである。確かに大企業の育休取得率の高さは断トツだが、取得しにくい中小企業の中で復帰後のことも考え取り組みを行っているのは、頑張っていると評価できるものである。

〔高橋会長〕

やはり、この企業の取り組みは、モデルとなり制度拡充の上でも目標になる事例であると考えられるのではないだろうか。

〔平井委員〕

2件目についてだが、現在小学校では教室が余っており、それを利用したいと思っている人がいるのに利用できないという話であった。行政としてももう少しスピードある対応で接すれば、魅力のある仙台市になるのではないかと感じた。3件目の話では、最終的には教育が全てなのだ実感した。教育がしっかりしていけば、時間がかかっても必ず解決することを強く感じた。

今後の仙台市、そして日本を育てていくには、それが必要不可欠であり、この面でもスピード感ある対応を望むところである。

〔高橋会長〕

介護現場のお話については、時間が不足していたため、もう少し男女共同参画の視点からのご質問を差し上げて現状についてお聞きしたいところであった。今後、育休問題と並び、介護休暇の問題も企業の課題として大きく入ってくるものであり、非常に厳しい状況であると感じている。

では、質問等がなければ、学校教育の取り組みについて玉淵委員にお願いしたい。

〔玉淵委員〕

では、学校での男女共同参画についての取り組み、あるいは現状について、自分が指導してきた中での経験を基にお話ししたい。そして、同時に、もし教育の中で進んでいない部分があるとすれば何処に問題があるのかをお考えいただきたい。

まず学校教育についての現状について説明したい。学校は学校教育法に示された目標を達成するための場所とされている。今回、学習指導要領が改定され、教員増を前提とした指導内容及び授業時数が増加されたが、教員増は図れていないのが現実である。また近年では、学習指導要領に無かったり、複数の教科領域にまたがったりする内容の教育、金融教育や人権教育等、早期教育の観点から沢山の教育が小学校段階で

導入されてきている。男女共同参画・男女平等教育についても、仙台市では人権教育の一環ということに位置づけ、学校の教育活動全体を通じて推進するスタンスで進めている。今の指導要領等の中で、特に男女共同参画、男女平等について関連があるのは、社会科・家庭科・理科・体育であり、内容としては、「地域開発の中での子育て支援事業を取りあげ、子供たちに政治の働きを説明する」・「実際に自分の家庭を調査し、そこから男女共同参画の意義を学ぶ」といったものがある。これらの教育は、学校や指導する教員により温度差が生じてしまい難しい部分でもあるが、我々は少なくとも、子供達が将来大きくなった時に、自分の意思で家庭を形成し、そしてその家庭の中の仕事分担を自分達の意思でお互いが納得して進められるということを一つの狙いとして考えている。また、今の学校教育現場での男女共同参画・人権教育は、年間35時間の学級活動内に限られている。しかも、学級活動の中には、クラス内での話し合いや避難訓練や健康診断の指導等を盛り込まねばならず厳しい状況ではあるが、担任の意識によって頑張れる部分であると考えている。

先日要望のあった、道徳教育についても少しお話をしたい。社会で大きな問題が生じたり、子供たちの荒れた行動が取り上げられる度に道徳教育の必要性や大切さが叫ばれるが、残念ながら道徳教育は万能教育ではない。道徳教育に対する見解は様々で、学校教育の現場でも厳しく対立していた部分でもある。道徳教育が特効薬・万能薬のように報じられていることには、正直違和感がある部分である。社会が安定し子供達にとって望ましい姿を呈しているところで、子供達にこういうことが大切なんだよと、このような姿を目指そうというなら効果は大きいと思う。しかし、現実の社会はかけ離れたものであり、道徳教育さえ行っていれば何でも解決できるというものではない。そして、学校全体を通して行われる道徳教育と、週1時間の道徳の時間の指導についても、まだまだ認識されていない部分があると感じている。

今は、道徳教育では特定の価値観を教え込むような教育は行わない。価値を主体的に自覚させ、それを基に自分を見つめ、前向きに生きていこうという信条、意欲、態度を養っていき、また個々により価値観や考え方が異なることを知った上で、自身の考えを深めていくのである。即効性は無いが、一人一人の子供が実践につなげられるような内面の学習を高めることが道徳教育の狙いである。仙台市では、小学5年生と中学校には人権教育を広く捉えた冊子「みとめあう心」を配布している。「すべての人がかけがえのない存在であるとの認識の下、自分の大切さとともに、他者の大切さにも気づき、自分や他者の人権を守るために主体的に実践する・できる児童生徒の育成に努める」という理念の下、人権教育を進めている。

次に、学校教育の背景となる保護者、地域社会についてお話をしたい。保護者に対し学校は、教育内容、またそれに向け何が大切かを伝えながら、共働きの保護者も安心して働けるよう配慮を行っている。例えば、学校側が児童のかかりつけの病院を把握し、緊急の際役立てるといったことや、カウンセラーを設置して保護者の精神的なサ

ポートも行っている。児童の安全についても、私のいる小学校の地域では、地域ぐるみでの安全確保が進んでおり、子供と地域の方が名前呼び合えるような配慮を地域の方々にしていただき、非常に嬉しく感じている。また、社会学級の啓発についてであるが、社会学級やPTAで啓発講座や研修会を実施しているが、基本的には自主的な組織であるため、講座の内容等は最終的には運営委員の方の判断となるのが現状である。本校としては、少しでも今の子供達、これからの子供達のためにということでご理解いただいているところであるが、社会学級については開催日時が平日の日中であり、残念ながら男性の参加はほとんどないのが現状である。

最後に、学校を教員の職場という視点に変えてお話ししたい。学校を職場として見た時に、小学校という職場は素晴らしい能力の女性が沢山活躍している職場である。今、教員の資質向上が叫ばれて多くの研修が義務化されているが、多くのことが学校に盛り込まれている中で研修に充てる時間がとれず、職員会議さえも勤務時間をやりくりしながら行っている。ワーク・ライフ・バランスが非常に取りにくく、全国的な平均で月に40時間超の超過勤務が現状である。超過勤務以外にも、朝早く教員が学校に来て教室で子供達を笑顔で迎え入れてトラブルを未然に防ぐようにしており、学校の安定を保っている。

育児休暇については、ほとんどの方が取得しているが、短時間勤務に関しては周りへの配慮や保護者の方々への目もあり、取得し難いのが現状である。

学校管理職への女性登用も広がってきているが、学校の管理職の「管理」という範囲が教育課程の管理、あるいは児童の生活の管理等幅広いものになっており、このような実態から管理業務より子供たちとの関わりを深め、育てることに力を注ぎたいと考える教員がいるのも確かである。

研修については、様々なレベルの教員を対象に人権教育、コンプライアンス研修、セクハラ研修等があるが、定員40~50名ということで仙台市の教員総数から見ると受ける機会が少ないかなと感じている。また、人権教育の研修よりは、即効果的な教科教育等の研修に希望が殺到しているのも事実である。

非常に進んでいる職場ではあると思うが、男女共同参画に馴染まない表現が聞かれることもあり難しい部分があるとは思っている。しかし、意識を変えていくためにも、日頃から教員自身の視野を広げ、ゆとりある心を忘れないでいきたいと感じている。

以上。

〔高橋会長〕

詳細な報告を用意していただき、重点課題Ⅱの教育学習に係るお話をしていただいた。委員の方々から、ご質問があればお願いしたい。

〔倉茂委員〕

私自身、職場としての学校というところに非常に興味があった。教員のワーク・ライフ・バランスについて、具体的に何か方策があれば教えていただきたい。

〔玉淵委員〕

個人的な見解になるが、労働時間を週単位、月単位で管理するのは無理だと思われる。しかし、年単位で考えるのであれば可能ではないか。

〔倉茂委員〕

そのような状況で、教員家庭が仕事と家庭の両立、男性の育児参加を実践していくのは難しいか。

〔玉淵委員〕

保育所の延長保育の利用、ご両親の援助等により先生方は頑張っている。ただ、一般の企業に配偶者が勤務している場合は、女性の教員が休みを取ることが多いようではある。

〔佐藤（わ）委員〕

先生方の実情は存じ上げているが、学校の現場での性教育等は進めて行く必要がある。新たな教育を受け入れる余裕がない場合、一体どこで教育したらよいのかということになるが、長野県の例では、教育委員会からの受け入れを拒否されたNPOが知り合いの校長先生を頼りに性教育を実施したところ非常に好評で、そこから広がっていき80%位の学校で取り入れられているという報告がある。子供達の未来を考えたら、今後の仙台市のプランにも盛り込んでいくべき項目である。まずは突破口を見つけなければならぬし、これから皆さんで議論していかねばならないと感じている。

〔玉淵委員〕

性教育については、学校現場の実情を分かっていたきたいという思いから現場は大変だという話をしたが、その上でやはり大切であるという認識は持っている。学校とNPO団体とかそういった方とをコーディネートする方がいらっしゃると非常によいのではと思うところである。

〔河崎委員〕

私は、ものを教えるのは、全て学校でやるというのは違うのではないかという問題意識を持っている。

また、前回のヒアリングの中でも思ったことだが、育児休暇制度を利用できない理由の1つは、やはり周りの目を気にしてしまうからである。人権教育や男女共同参画問題に関して、保護者の方々と一緒に取り組むことはできないだろうか。相互学習のいい機会になると思うのだが。

〔玉淵委員〕

本当に必要な分野であるとは考えているが、難しいのが現状である。

〔高橋会長〕

社会学級やPTA組織といかに連携し、機会を設ける努力が必要ということでもある。玉淵委員の報告で、教員の現状における時間確保の問題や研修参加への難しさ等の課題が指摘されたが、これらについては今後検討を進めていきたいと思う。

では、企業の取組みについて倉茂委員にお願いしたい。

〔倉茂委員〕

当社の人事部スタッフ・千葉とともにお話させていただきたい。

当社は生活用品の製造卸売業で、本社は仙台市、工場拠点が全国8カ所、営業拠点が50ヶ所ある。現在、正社員とパートを合わせた全従業員は約2,300名で、正社員は6割で男女比は約8:2、パートは9割が女性であり、合計すると男性55%・女性45%の構成となっている。社員構成は非常に若く、特に正社員の女性は20代前半、男性でも30代が最も多く、若い管理職も多く活躍している。また、今春の新入社員は、大卒46名、高卒31名の合計77名であった。

男女共同参画の現状ということで、まず女性管理職の割合について説明したい。主任以上がリーダー職であり、この主任以上を管理職と考えた場合に全リーダー職に占める女性リーダーは約7%弱(19名)、マネージャー職・課長代理から次長までが4%(4名)で割合としてはまだまだ低い結果だと思っている。しかし、厚生労働省のホームページに掲載の一般的な製造業における女性管理職全国平均と比較すると、0.5から0.8ポイント程高いのが現状である。

産休・育休の取得状況であるが、2009年度では産休取得者は17名(対象者全員取得)、育休に関しては12名(5名未取得)である。配偶者の転勤や両親の援助を得られたことなどが未取得者の理由となっており、実質100%の産休・育休取得率となっている。

男女共同の支援として実施している取組みについてもご説明したい。6月30日からスタートした短時間勤務制度については、6時間勤務だけではなく、7時間勤務も選択可能にしている。有休制度についても、昨年からは半日有休制度を実施しており、これが非常に好評で、子供の通院や学校行事への参加などで毎月社員の15%が利用し、有休取得率が伸びているところである。また、スムーズな職場復帰も大事ということで、会社負担による通信教育の受講や社内報・通達の送付を通じて、職場を離れた方への情報の支援を心がけている。

社員に育休を取得させることは、そんなに難しいことではないと考えている。企業にとっての大きな課題は、育休後の女性社員のバックアップであり、子供がある程度成長する小学校3・4年生ぐらいまでは、女性は安心して働くことができないのではと考えており、社内のワーク・ライフ・バランス活動に取り組んでいる。残業時間短縮として、女性だけではなく全社員で決められた時間で決められた成果を出す働き方に取り組み、閑散期には全社一斉ノー残業デーも実施している。そして、もう1つ大事な事として、1人が多能工になることに取り組んでいる。これは、昨年の春に組織を4分の3に集約し、部署の縦割りをなくして1人ができる仕事の領域を広げようというものである。自分しか判らない仕事が多ければ多いほど、休みが取れないという悪循環が起こるので、これを防ぐための試みである。また、まだ一部の部署での取組みではあるが、能力スキルマップという表を設け、部署内の必要な仕事は全員ができ

るようになろうということによって表に○×△を記入し、全員が○になるように努力するということが実施されている。そして、有休の取得しやすい環境づくりということで、先程もご紹介した半日有給や年2回連続2日以上の有休取得（リフレッシュ休暇）を実施しており、人事部も部署長への声がけ等でバックアップを行っている。

制度の広報については、特に育休や短時間勤務等についてもできるだけ多くの社員に知らせることが大切であると考えているが、契約従業員も含めた全従業員数が2,300名という規模になり、全員を集めることは困難である。そのため、社内報（年5回）に人事のページというものを設けて、全社員とご家庭、1人暮らしの社員の場合は実家のほうにも配布して告知に努めている。

それでは、今後、当社の取り組むべき課題、要望についてお話しさせていただく。

当社は現業職・営業職はともに力仕事ということで、男性のみの採用というのが実態になっており、男女が平等に働いている状態ではない。女性でも営業職に就きたいという人は多いが、そのような方には門戸を開いていないというのが現状である。

男性の育児参加については、まだまだ遅れているのが現状であり、実際の育休取得はゼロである。会社としては推進していきたいが、やはり大きな問題がある。実際には、数日・数週間休むことは可能であるが、男性が長期間育児休暇を取得するという事は、周囲の目もあり、また自分の評価への恐怖もある。当社は全従業員が上司・同僚・部下から評価を受ける多面的評価を実施しており、その結果で昇格・降格が決まるようになっている。このような職場風土が、何か月も職場を離れることへの不安につながってしまうのではないだろうか。

また、男性総合職の転勤が非常に多く、社内結婚の従業員の場合、夫の異動に伴う妻の異動受け入れ環境が整っていないこともあり、戦力になっている女性でも夫の転勤で余儀なく退職する残念なケースもある。

後は、男女共同とは少し異なるが、心の病気による休職者の急増が現在大きな課題になっている。特に2008年頃から増えてきており、10人以上の社員が休職している。社内にキャリアカウンセリング室を設け、カウンセリングを行なって復職を支援しているが、同じ職場に復帰して同じパフォーマンスで働くことができるかという難しい問題である。

〔高橋会長〕

では、倉茂委員の説明についてご質問、あるいは補足的な説明を含めたご要望があればお願いしたい。

〔佐藤（わ）委員〕

多くの従業員を抱えている大手企業などでは、事業内保育所を整備しているところが多いが、貴社では事業内保育所というものを設けてはいるか。

〔倉茂委員〕

6年程前に一度設置を検討したことはあるようだが、結論としては設けていない。

〔高橋会長〕

では、事務局から、「家事や育児等と仕事との両立に関する意識調査」の概要について説明をお願いしたい。

〔事務局〕

それでは、概要を報告させていただきます。

この調査は、男女共同参画に関する市民の意識を把握するとともに、育児期の女性の労働力率が低い要因を分析し、女性の就業や就労継続支援の施策を検討することを目的として実施した。仙台市内に居住する二十歳以上の男女2,500名を対象に調査を行い、回収数は1,053、回収率は42.1%であった。

まず問1の「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という、いわゆる固定的性別役割分担意識の考え方についての設問であるが、この考え方について「反対」は20代及び40代の女性で5割を超えている現状である。一方、男性では年齢が上がるほど「賛成」の割合が高くなっており、全体の割合では賛成と反対がほぼ拮抗した状態ということになっている。

続いて問2、「各分野における男女の地位について」の設問である。家庭生活、それから職場、政治、社会通念・慣習・しきたりの部分では、「男性が優遇」されているという様子が伺える。これらの回答の傾向と異なり、学校教育の場では「平等」であるとの回答が6割を超えている。平成14年度も本市において同様の調査を行ったが、「男性のほうが優遇されている」との割合が若干ではあるが減少傾向となっている。

続いて、問3の「男性が家事や育児等を行なうことについて」の設問である。「男性が家事や育児等を行なうべきである」との回答が9割近くとなっており、否定的な意見はごくわずかであり、若い年代ほど「積極的に家事や育児等を行なうべきである」と回答している割合が高い傾向になっている。

問4の「家事や育児等の実施状況」の設問では、「女性は十分に行っている」と回答している方が多く、「男性は行なっているが十分ではない」との回答が多くなっている。なお、男性では15%近くの方が「行いたいと思っているが、実際には行っていない」との回答になっている。

問5は、「生計、家事や育児等を行なう際の配偶者の分担割合について」の設問になる。これは夫と妻の「生計、家事や育児等の分担割合」の理想と現実について尋ねたものであり、理想の方では男性も女性も「ほぼ同じように分担」あるいは「主に妻が負担」が同様に多くなっているが、現実としては「主に妻が負担」「専ら妻が負担」が多い状況から、理想と現実のギャップが大きいことが伺える。

問7～9の「仕事に就いているかどうか」、そして就いている場合の「就業形態」、「1日の労働時間」についての設問に移りたい。まず仕事に就いている人は約6割であり、そのうち「正社員・正規職員」の割合が5割強、「非正規社員・非正規職員」の割合が3割強という結果になっている。労働時間の割合については、1日の労働時間が「8

時間以上」が約6割となっている。

問11は「今後の就業意向」についての設問であるが、仕事に就いていない人のうち40代以下の方は「すぐにも仕事に就きたい」と回答している割合が高くなっている。

問12は「ワーク・ライフ・バランス」の認知度について」の設問である。まず、「ワーク・ライフ・バランス」の認知度であるが、認知層が約4割程度、非認知層が約6割にのぼっている状況である。

次に、問14の「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために重要だと思うこと」については、「各種休暇・休業を取りやすくする」「経営者・経営層の意識改革」が上位となっており、政府・自治体での必要性については、「保育所など子育て支援の拡充」「各種支援制度の充実・導入促進」がそれぞれ5割強、4割強の回答となっている。「ワーク・ライフ・バランス」の推進のためには、各種休業制度など企業への啓発、子育て支援の充実が必要であるという結果が伺える。

問16は「女性が職業を持つことについて」の設問である。子供ができれば職業を辞めて、子供が大きくなったら再び職業を持つほうがよいと考える「中途再就職型」が、最も多く4割弱となっている。本市で平成17年度に行った調査と比べると約13ポイント低くなっており、子供ができてもずっと職業を続けるほうがよい「就業継続型」との差が縮まっていることが分かるものとなっている。女性が働くこと、働き続けることについての意識や理解が、より高まっていると考えられる。

問17は、「結婚・妊娠・出産・育児をきっかけとした退職経験の有無」についての設問である。既婚女性における結婚等をきっかけにした退職経験は約6割を超える結果となっており、退職経験のある方に勤め先を辞めた設問の回答では「家事や育児等に時間を取りたかったため」、「勤め先や仕事の状況から働き続けるのは難しかったため」が、いずれも40%を超えており、この2つが退職した大きな理由になっている。

最後の問19の育児休業制度、介護休業制度の認知度及び利用経験についての設問である。まず育児休業制度の認知度は8割強で、実際に利用したことがある方は約5%であった。介護休業制度については、認知度は6割強であり、利用したことがある方は1割にも満たないという結果であった。

簡単ではあるが、以上を意識調査の説明とさせていただきます。

〔高橋会長〕

今回の調査結果と併せて、企業のワーク・ライフ・バランスの認知度については、先程の倉茂委員からのご報告でも優れた取り組みが確認できたが、国や自治体として取り組むべき課題というものも符合するような形で出ていたと思われる。

私自身も給与面はもちろん、休業等を取った後の支援が非常に大事だと思っており、そのアイリスオーヤマさんの状況をご説明いただきたい。

〔千葉氏〕

当社では産休・育休前に務めていた部署への復帰がほぼ100%ということから、休暇

中に会社の状況を伝えることで不安を取り除くことが大切だと考えて取り組んでいる。その結果、休職中も職場の状況を知ることができるのは有難いという声もあり、復職後も仕事が大変で辞める職員はいない状況である。

〔倉茂委員〕

当社は産休・育休取得者が元の部署に戻ることが大原則であるが、契約従業員等で休職者の穴埋めを行なっているケースが多いため、休職者復職後の契約従業員の扱いが非常に難しい状態になっている。企業によっては、育休・産休者を部署の組織から外し、復職した際には人材が足りない別の部署に復職させる制度を取っているようで、本当に難しい問題になっている。

〔下夷副会長〕

別の部署に復帰させるという形だと、むしろ男性が取りにくいことになってしまうのではないかと思われるが。

〔倉茂委員〕

その通りであると思うので、当社では元の部署への復職制度を取っている。人事というのは社員の声を聞きつつ、経営側の対応も求められるので難しいのが現状である。

〔下夷副会長〕

産休・育休の代替要員は、必ず補充されるのか。補充されるのであれば、周りに負担をかけてしまうという気兼ねがなく、休暇を取得できると思われるのだが。

〔倉茂委員〕

必ずではないが、補充されるケースが多いので、そのようなメリットはあるとは考えている。

〔佐藤（わ）委員〕

休職者が復帰後も、代替の契約従業員も雇い続けているということになるのか。

〔倉茂委員〕

雇い続けているが、必ずしも次回の更新以降も継続して雇い続けるということではない。

〔望月委員〕

私は、ワーク・ライフ・バランスの推進として男性職員も休みを取りやすくし、バランスを取って働くという取り組みがとても大切だとの認識を再確認させていただいた。今の日本男性の働き方は異常であり、このような状況の上、家庭でも協力しなさいというのは非常に酷なことなのではと心配になっている。また、そういった男性を支えている女性も協力が得られないのが現状であると考え、貴社の取り組みは重要な視点の1つになってくると考えている。このような制度の中で、会社の男性社員の意識として変化しているところはあるか伺いたい。

〔倉茂委員〕

特に営業の現場というのは今まで無制限に働いているのが現状であったが、非常に

改善されてきた。私も実際に営業職の従業員の話聞くが、早く帰る時間を利用してジムに行ったり勉強したりと、彼らの意識も大きく変化していると感じている。

そこで、一番大切になってくるのが、彼らの評価を行う管理者の意識改革となる。残業することが頑張っていることではないという意識改革が最も重要であり、それを行わなければ、定時退社や男性の育休利用、有給利用につながらない。そういった意味でも、やはり経営層の意識改革というものが制度の拡充につながる鍵になると考えている。

〔平井委員〕

育児時間について、先程工場の中に事業内保育所を設置していないというお話であったが、資料の中に休憩時間の他に1日2回各30分の育児時間の申し出ができるというところがあるが、これはどのようなことか。また、2010年に1名利用者がいるが、どのような環境の下で行なわれたのかを教えてください。

〔千葉氏〕

これは育児休業を取得せず、産休のみを取得して復帰した社員が主な対象であり、母乳で育てたいが、仕事をしているとそのような時間も取れないということで設けた制度である。1日2回利用でき、1名の方はお昼休みを利用して自宅に戻り授乳されていた。

〔倉茂委員〕

自宅が近い人は利用できる制度である。

〔平井委員〕

了解した。

〔高橋会長〕

では、企業の取り組みについては、これで終了とさせていただきます。倉茂委員のご報告の中にも、行政が取り組んでいくべき課題が呈示されていた。今後、それらについて検討を進めていきたい。

それでは、公開ヒアリングについて、事務局に説明をお願いしたい。

〔事務局〕

それでは、事務局から公開ヒアリングの現段階での実施案について説明させていただきます。この公開ヒアリングは、仙台市男女共同参画推進審議会が男女共同参画推進のための計画のあり方を審議するにあたり、市民の方々からご意見をお伺いするものであり、7月28日（水）午後6時から8時まででエル・パーク仙台セミナーホールでの開催を予定している。ヒアリングの内容であるが、当日はお1人、また団体の場合は1団体5分程度お話しいただく時間を設ける予定である。ご自身が取り組んでいる活動の内容や男女共同参画に関すること、また新たなプランへの意見・要望等をお話いただく。なお、意見発表後、審議会の委員の方から、いくつか質問させていただくことも予定している。

発言をしていただく方の募集人数は15名を予定している。申し込み期間は7月7日(水)から7月21日(水)までの2週間で、郵送、電話、ファックス、インターネット、または来庁による申し込みで受け付けを行いたい。

また、これは公開ヒアリングとなるので、当然一般公開となる。傍聴のみの希望も可能であり、事前申し込みは不要で直接会場にお越しいただくように考えている。男女共同参画課のホームページ等も含め、広く周知に努めていきたい。

〔高橋会長〕

これまで2回に渡り審議会としてヒアリングを行なってきたが、これについては私どもの方で計画の柱に沿って関係する団体をお願いし、ヒアリングさせていただいた。28日のヒアリングでは、市民の方からご意見やご要望をお話いただくことになる。審議会の委員の方々も多数参加をしていただきたいと思いますので、よろしくお願ひしたい。

それでは、次回審議会についてであるが、8月10日(火)または8月11日(水)の午後3時からということで検討させていただきたい。委員の方の中には夜の参加が難しい方もいらっしゃるるので、次回については日中の開催を計画させていただいた。

〔事務局〕

後程、事務局の方で日程の調整の連絡をさせていただきたい。

(4) その他

〔高橋会長〕

委員の方から、ご意見等があればお願ひしたい。

無いようなので、事務局の方から連絡等はあるか。

〔事務局〕

特になし。

〔高橋会長〕

今回は、現在の計画の進捗状況、計画が進まない現状と課題について議論し、今後の方向を決めていきたいと考えている。今後ともご協力をよろしくお願ひしたい。

5 閉 会

議事録署名委員の署名

仙台市男女共同参画推進審議会委員

平井 みどり

仙台市男女共同参画推進審議会委員

望月 美知子