

みえ現場 de 県議会

「女性活躍の推進～中小企業の現場で～」実施概要

1 日時・場所 平成29年1月18日(水)13時30分～15時30分
鈴鹿市文化会館 さつきプラザ

2 テーマ 「女性活躍の推進～中小企業の現場で～」

<テーマの選定理由>

女性活躍の推進に向け、女性が生き生きと仕事ができ、活躍しやすい環境づくりに取り組むことが求められています。

そこで、県内企業の多くを占める中小企業に焦点をあて、県内の女性経営者や一般公募の県民の方等から、女性が働く上での課題、女性活躍の推進のために県に期待すること等に関するご意見を直接お聞きし、現状や課題を把握し、今後の議会での議論に反映していきます。

3 参加者等

- ・中小企業の女性経営者等 3人
- ・一般公募の方 3人
- ・県議会議員 13人 印は広聴広報会議委員

中村進一議長、

日沖正信副議長(広聴広報会議座長) 中村欣一郎議員(座長職務代理者)、
石田成生議員(戦略企画雇用経済常任委員長) 彦坂公之議員(環境生活農林水産常任委員長) 小島智子議員(健康福祉病院常任委員長)

芳野正英議員、中瀬古初美議員、○津村衛議員、○木津直樹議員、
野口正議員、大久保孝栄議員、長田隆尚議員

- ・傍聴議員 7人

下野幸助議員(防災県土整備企業常任委員長) 杉本熊野議員、藤田宜三議員、
館直人議員、舟橋裕幸議員、青木謙順議員、前野和美議員

- ・傍聴者 17人

4 プログラム

- (1) 開会 挨拶(中村進一議長)
- (2) 趣旨説明
- (3) 自己紹介
- (4) 意見交換
- (5) 閉会 挨拶(日沖正信副議長)

5 主な意見等

【経営者のサポートを】(戦雇、環農、防県)

(現状)

- 三重県の男女がいきいきと働いている企業の認証制度は、平成22年度以降、公共工事の入札の加点対象となり、建設業で認証を受ける会社が年々増加していたが、平成29年度以降、入札の加点対象から外すとの発表を受けて、平成28年度は認証を受ける会社が減少した。
- 経営者が思う女性が働きやすい会社と、女性が思う働きやすい会社とではギャップがある場合がある。
- 商工会などの講習会で助成金の話などを聞いたことがあるが、ことばが難しくて理解することができない。

(提案)

- 経営者が女性活躍推進に取り組むきっかけを作って欲しい。
 - ・経営者が女性活躍推進に取り組むようになるような制度を作ってもらいたい。
 - ・女性活躍推進に取り組むメリットについて、具体的に情報発信してもらいたい。パンフレットを渡すといった一方的な情報発信ではなく、個々の状況に応じた丁寧な情報発信を行い、女性活躍推進に取り組む中小企業に対し、助成金の活用を推進するような取り組みを行ってほしい。
- 働く女性の交流の場が出た意見を経営者に伝え、働く女性が求めていることを知ってもらおう。
- 助成金を分かりやすく説明してくれたり、申請の手助けをしてくれる人がいれば、経営者には助かる。
社員の保育に対する支援を行っている会社に対して、補助金や助成金があるとよい。
- 働く側は経営者に、昇給、ボーナス、休暇に対して「ありがとう」という感謝のことばを口に出した方がいいと思う。経営者も何かいいことを実践した時に「ありがとう」と言われると、もっとやってみようとなる。

【働きたい女性に対する支援】(戦雇、環農)

(現状)

再就職のきっかけは、研修生として参加した再就職支援事業(県がNPO法人人材育成センターに委託)だった。

- 離職して復職する場合、家事・育児・介護を抱える女性の前には、働きたいという強い意志があっても、たくさんの壁がある。働きたい気持ちはあっても、子どものことや、働く時間帯の問題で働けない人は多い。
- 復職する女性の共通点は、家計のためだけでなく、社会と繋がりたい、一人の女性として輝きながら自分の人生を生きたいという思いがある。
- 女性が働きやすい会社というのは、男性にとっても働きやすい会社だと思う。今は子育てに焦点が当たっているが、介護の場合は男性にも大きく関わる話なので、働きやすい会社というのは男女ともに必要なものだと思う。

(提案)

- 再就職支援事業をどんどん行い、内容をブラッシュアップして行ってほしい。また、その際のインターン受入れ企業の充実も望む。
- 女性活躍推進のためのセミナーで、成功事例だけでなく、失敗事例なども聞かせてもらいたい。
- 女性側の働く意識の改革のために、多くの企業の意見を聞く機会を設け、企業側の求めている働く女性像を聞くことで、女性と企業がお互いに歩み寄ることができる。職場の理解の増進、短時間勤務や在宅勤務ができる仕組みや環境づくりなどを推進することで、助成の活躍の場が広がる。
女性が頑張りすぎなくてもいい環境づくりという意味で、男性にも料理、家事、育児の楽しさにふれてもらう機会を設けてはどうか。

【女性管理職育成のために】(環農)

(現状)

- 管理職になりたくないという中堅以上の年齢層の女性は多い。家庭のことに加えて、部下の面倒まで見られないという思いがある。
女性は、チャンスにつながる異動や昇進に踏み出す勇気がないことが多々ある。

(提案)

- 女性をサポートする制度が充実すれば、働く女性が増え、やりがいを見つけた女性が管理職を目指して働きたいと思うようになると思う。
- 管理職になる際、周りから「一緒に支える」という言葉があって引き受けた。周りの環境や上司の理解、夫の理解も必要になってくる。
女性の管理職比率と言っても、企業ではなかなか難しい。まずは、国や県が、「こういう実行策をとっています。企業もどうですか。」という形で実行すれば、企業の意識も高まると思う。

【働く女性の交流の場を】(環農)

(現状)

○中小企業は社員数が少なく、自分のロールモデルとなる女性社員がいない場合や、相談相手がいない場合がある。また、三重県北部では様々な勉強会やイベントがあり、頑張っている女性や活躍している女性に出会える機会があるが、東紀州地域では機会が少ない。

(提案)

○女性社員が情報交換し、話し合える交流の場を提供してほしい。

- ・多くの女性に参加してもらうために、各地域で行い、経営者の協力のもと就業時間内に行ってもらいたい。
- ・長期的な視点で工夫しつつ繰り返し行い、働く女性のネットワークを広げていくことが大切。
- ・たくさんの業種や年齢層の女性が参加できるようにしてほしい。

【意識改革の必要性】(環農)

(現状)

○県民の中に根深い男尊女卑の意識がある。

- ・事業用の部屋を借りたり、コピー機をリースしたりする時、女性だからという理由で、年金生活の父を保証人にするよう求められた。

子どもは女性がみるものだという風潮がある。

○「同僚だった女性が自分の上司になったら言うことを聞けない」と漏らした男性社員がいた。それが男性の本音かなとも思った。

(提案)

○女性を支援する施策をぜひ行ってもらいたいが、まだまだ男尊女卑が県民の意識の中に残っているということを分かったうえで取り組んでほしい。

ビジネスに対してやる気のある女性が三重県から出て行ってしまふ。もっと女性に風通しのいい県にしていってほしい。

○女性が活躍していくためには、会社内の制度づくりだけでなく、経営者・管理者・従業員の、それぞれの意識の改革が必要だと思う。メンタル面のサポートや福利厚生を手厚くすることで、心身ともに快適に仕事を続ける事が出来ると思う。

【働く女性が安心して子育て等ができる環境を】(健病)

(現状)

- 小規模な事業所では、従業員から子どもの都合で急な休みの申し出があることへの不安がある。核家族では、子どもを両親、親戚、兄弟などに預けることは難しい。
- 不妊治療が必要になったとき、働きながら治療を続けることが、時間的にも、金銭的にも難しい場合がある。
- 母子家庭での子育ては大変金銭的に厳しい。仕事を掛け持ちした時もあったが、体調を崩してしまい、正社員を解雇された。
祖母の介護、両親の介護など、一気に重なってくる可能性もあるので心配。
- 安心して働くには、子どもを安心して預けられる環境が必要だが、子どもを預けられる場所の確保が難しいのが現状。
 - ・3歳や4歳で保育園に入るのは難しく、育休復帰時に保育園に入るのが一番入りやすい。このような状況から、企業内に託児所があっても、保育園に申し込む人もいる。
 - ・津市では、保育園を利用している3歳以下の子どもがいる家庭に、もう一人子どもが生まれた場合、退園しなくてもよくなったが、団地なども増え、逆に保育園に空きが無い状況になっている。
 - ・保育園入園者の多くは、子どもが小学生になったら学童保育を利用する。その時に学校の近くに学童がない、定員オーバー、預けられる時間が17時まで等の問題がある。
- 小学校5年生から保育士を目指し、短大で保育を学んでいる娘が、保育実習で体験した現場が大変すぎて諦めようとしているという現状がある。
- 女性が仕事をしていく場合、時間やお金以外に、働ける体力、いざという時に子どもをみってくれる家族、学童保育の環境などの資産が必要。

(提案)

- 保育園の制度が変わったり、団地が増えるのが分かっているのであれば、それに合わせた環境を整えてほしい。
- 病児保育の拡大や男性の協力態勢が必要。夫の協力は、女性が仕事と育時を両立する上でのカギ。
- 例えば学童保育など小学生でも受け入れる施設等がもっとたくさんあると働く女性にとっていいと思う。
保育現場をサポートすることも必要。

6 会場アンケートで寄せられた主な意見、感想など（参加者、傍聴者）

【全般について】

- 様々な立場の女性の貴重な意見が聞くことができて良かった。
同じ女性として経営者の方や管理者の方の思いや考え、同じ様に女性の働きやすい職場づくりや活躍の場を作りたいという意見を聞く事ができ、私自身の今後の仕事、職場、家庭に活かしていきたいと強く思う事ができた。
もっと県民へ広く広報した方がよいと感じた。女性も男性も意識の改革をしていくとともに、環境整備をしていく必要があるかと思う。「中小企業の現場で」とあるように中小企業だからこそできる事があると思う。育児も家事も男性も参画していかないと感じる。働き方（タイムマネージメント、ワークシェアなど）を見つめ直す。行政には自ら先だって行動し、企業へと広げてほしい。
- 有意義な時間だった。今後も意見交換の時は、経営者、管理者、一般職、子育て中で働いていないが今後仕事をしたい方など、様々な方が発表できると良いのではないかな。
- それぞれの女性ならではの悩みがあり、勉強になった。その後どのように解決するか等について聞きたい。また、女性の社会進出をもっと県に支援してほしい。

【運営等について】

- 鈴鹿での開催なので、鈴鹿の事業所の方の話を聞きたかった。
話すことに慣れている人（この分野における意見をしっかりと持っている人）（特に公募の方）が多く、広聴の場としての意義はいかなのかなと感じた。もっと埋もれている方を掘り出す工夫がほしい。
データの提示があったが、パソコンから映写すれば見やすかった。
傍聴者はテーマに関心がある方たちだと思うので、傍聴者から質問を受け付けてもよいのではないかな。
- 参加者の意見発表等の時間が少し長かったように感じた。5分程度でもよかったのではないかな。また、2時間の時間設定も少し長いように思った（人の集中力は90分程度）。
- 2時間という限られた時間だから仕方がない。2時間以上の設定は困難だろう。
- 意見交換の場を有意義なものとするためにも、事前準備ができるように、発言者ともう少し打合せがあってもよかった。
課題や問題点の改善の実行を是非お願いする。
- 以前、みえ現場 de 県議会に応募して、学童保育所の運営費補助を訴えたことがあった。しかし、その後、運営費補助がカットされ、あ然とし、知事にも、三重県議会にも不信感をもった。（ ）
今日の参加者のみなさんの貴重な意見を全議員が共有し、常任委員会で協議し、ひとつでも、ふたつでも政策に反映していただきたい。
（ 放課後児童対策事業費補助金については、平成24年度当初予算において、所要見込額に満たない予算額となっていました。県議会の本会議や委員会等で議論がなされ、同年度の9月補正予算において所要見込額が計上されました。）