

令和4年度第1回上越市女性サポートセンター運営委員会 会議録

1 会議名

令和4年度第1回上越市女性サポートセンター運営委員会

2 議題（全て公開）

(1) あいさつ

(2) 議事

ア 令和3年度事業実施報告について

資料1、2

イ 令和4年度事業について

資料3、4

ウ 令和4年度ワーク・ライフ・バランス推進セミナーについて

別紙1

エ ワーク・ライフ・バランス推進施策に関する意見交換

別紙2、資料5、6

オ その他

(3) その他

3 開催日時

令和4年6月22日（水）午後2時00分から3時50分まで

4 開催場所

上越市文化会館 4階 中会議室

5 傍聴人の数

なし

6 非公開の理由

—

7 出席した者（傍聴人を除く。）氏名（敬称略）

・委員：齊京貴子（委員長）、片所真理子（副委員長）、佐藤義明、竹山貞子、
坂西由記

・事務局：産業政策課 岡係長、武藤主任

8 発言の内容

(1) あいさつ

(2) 議事

ア 令和3年度事業実施報告について

※資料1、2に基づき事務局から説明

○質疑・意見等

齊京委員長：今ほどの説明について、質問や意見を求める。

竹山委員：セミナーの定員に対して参加者が少なく、特に「働く女性のライフステージと健康」のセミナーは少ない。原因をどのように分析しているか。

事務局：「働く女性のライフステージと健康」は、グループワークで話しやすい環境とするため、対象を女性に限定するように講師から依頼があり、その結果人数が伸び悩んだ。

竹山委員：人数を伸ばすための働きかけはしたのか。

事務局：インターンシップ登録先企業や商工会議所のメルマガ登録者への周知等を行った。初めてのオンライン実施により慣れていない人もおり、参加者が少なかったと分析している。

イ 令和4年度事業について

※資料3、4に基づき事務局から説明

○質疑・意見等

質疑なし

ウ 令和4年度ワーク・ライフ・バランス推進セミナーについて

※別紙1に基づき事務局から説明

○質疑・意見等

齊京委員長：私は、別紙1の10番のセミナーについて興味を持っている。今の若い人はストレスに弱いため、どのようなことでストレスが軽減できるのか、人との付き合いの中で、心が折れる言動や部下が感じる圧力など、もう少し上司が学んでいけば、お互いに楽な職場環境になるかと思う。

上司がどのように接していくといいか勉強できる機会があれば、興味がある。

佐藤委員：同様に別紙1の10番について。労働相談を受けている中で、人間関係の話が多くあり、パワハラ等の相談を受けることがある。悪気はないと思うが、ちょっとした言い方で、若い人はきつく受け止めてしまう。管理者が勉強する機会があれば、職場の雰囲気はよくなるのではないかと思う。

竹山委員：健康経営とはなにか。また関係法令とは。

事務局：健康経営とは、従業員の健康増進、健康管理を経営課題としてとらえ、従業員を大事にすることが、従業員だけでなく、会社の利益にもつながる考え方を指す。健康経営に関する1つの法律があるわけではなく、従業員の健康を守ることにつながる要素が、様々な法令に組み込まれているので、法令を踏まえながら、健康経営という考え方を学んでいくセミナーである。

竹山委員：セミナーでは、新しい法令や考え方、新しく導入されたことを知りたいと思う。新しいことや考え方を学ばないと、上司と部下ですれ違いが起きたり、若い人が辞める原因になったりする。別紙1の10番は問題提起としてよいと思う。

片所委員：今のコロナ禍で一番興味をもったのは、別紙1の4番と5番である。テレワークがあちこちで行われるようになり、その労務管理がどのように行われるのかは興味がある。現在、テレワークを実施している企業が少なくても、このようなことができるということを知ること、新しい考え方に触れられることに興味がある。

佐藤委員：新潟県はテレワークを進めており、パソコンをモバイルパソコンに変更して、在宅勤務を進めている。今年目標は、週1回の実施となっている。ただ、窓口の職場や訪問が必要な職種などはテレワークが難しい現状がある。

片所委員：新しい取り組みは知っておかなければならないと思っている。知ることが大事。実際には導入できない職場でも、世の中の流れを知ることがよいと思う。

坂西委員：別紙1の10番について。今の若い子はストレスに弱く、少し怒るとすぐ辞める、またはすぐ黙る子が多い。上司の対応もそうだが、部下自身にも、考え方を改めるような、上司が叱る背景や考え方を教えてあげるのもよいかと思う。

また、別紙1の1番に関連して、現在、男性の育休取得促進の流れがあるが、私は男性の育休取得に伴う、育休期間中の職場の人たちへのしわ寄せを課題に感じている。休むことが難しいシングルマザーにしわ寄せが生じ、また、子どもが熱を出して休みたいのに人手不足で休めないという状況があると聞いている。

また講師について、遠くに住む大学教授等ではなく、上越市内の企業の課長級等の人のほうが、近しく感じられ、話を聞きたいと思うのではないか。

事務局：講師について、主に講師派遣事業を活用しており、セミナーのテーマを事業者伝えて、適した人材がいれば紹介をしていただいている。また、市が個別に適した人材に声をかけることもできるが、講師謝金は、今年度の予算内での対応となる。

竹山委員：講師を受けることは、資料を作ったり、話を考えたりと面倒である。少ない金額で講師を依頼するのは、頼むほうも心苦しい。

齊京委員長：経営者でも卓話の出来る人はいる。パワーポイントを使った説明に慣れている方も多く、また心に響く話ができれば資料の作成は必要としないと思う。人数が集まらない状況で資料を作ってきてもらうのも申し訳ない。市内に適した人材がいるかどうか、事務局で探してみしてほしい。

竹山委員：会社の業務命令で参加する人もおり、その場合、参加者は会社に戻ったあと報告書の作成が必要となるため、資料はあるとよい。私も昨年セミナーに参加したが、個人的な参加は少なく、業務命令で参加される方が多い印象を受けた。

齊京委員長：セミナーの対象者はどのように定めているか。

事務局：事業主や総務・人事担当を対象としての実施を検討しており、セミナーのテーマに関心を持っている人も参加可能とする予定である。

身近な人から講師を探すとしてもテーマや方向性が決まっていたほうが、講師を探しやすい。

齊京委員長：では、テーマを決めたいと思う。先ほどは10番の意見が多かったが、今までの協議を踏まえて、再度意見を聞きたい。テーマを10番として検討いただくことでよいか。

各委員：良い。

事務局：では、「ストレス軽減」や「管理監督能力」等に着目して講師を探す。上越市内で講師に適した人がいれば、その方への依頼を検討し、いなければ、講師派遣事業を通して、講師に依頼をする。講師が変わると内容も変わるおそれがあること、ご承知おき願いたい。

竹山委員：セミナーの内容に男女共同参画の観点が入らなくてもよいか。

事務局：10番に関して、男女共同参画ではなく、ワーク・ライフ・バランス推進をテーマとしている。

竹山委員：この運営委員会のテーマが、女性のサポートとしているため、質問した。

事務局：男女共同参画推進センターで企画している事業と、産業政策課の実施事業の内容が似通っており、ともにワーク・ライフ・バランスを取り扱っている。産業政策課では会社の経営者等を対象に、企業内の意識改革に努めることとし、すみ分けしている。

エ ワーク・ライフ・バランス推進施策に関する意見交換

※別紙2、資料5、6に基づき事務局から説明

○質疑・意見等

竹山委員：女性の町内会長が少ないことが気になっている。町内会長は女性では難しいのか。

齊京委員長：町内会長は誰もがやりたいと言って手を挙げる役職ではない。やらなくてよいのであれば、やりたくないという女性が多いのではないかと。女性がやりたいとあって、率先して手を挙げれば、じゃあやってくださいとなる町内会は多いと思う。

片所委員：資料5の職場における男女の地位の平等感について、男性優遇と感じている人が多いが、実感がわからない。女性が保護されている面もあるので

はないか。

事務局：毎年取っているアンケートではなく、平成 29 年度上越市の男女共同参画に関する市民意識調査のデータであるため、少し古い内容となっている。

齊京委員長：男女の地位の平等感は時代とともに変わっていくと思われる。今は平等になろうと努力している時期であり、アンケートのデータは古いものになっていて、これからはバランスよく男女平等になっていくのではないかと考えている。

この女性サポートセンター運営委員会についても、女性だけでなく、男女平等にワーク・ライフ・バランスを推進していく必要があり、「女性サポートセンター」という名称に違和感を覚えるほど、女性が強くなっている。「ひとサポートセンター」という形に変更していかないと、ワーク・ライフ・バランスの推進はできないと考えている。

佐藤委員：資料 5 の「市内女性の理想とする子どもの数」と「女性の出生率」の開きが大きいことについて、課題と感じる。出生率も下がっている中、産みたいにもかかわらず、産めていないのは問題と感じる。要因も、育休による職場への負担や金銭的負担、家事の負担など多様であり、簡単ではないが、少しずつでも理想に近づけられるよう、地域全体としてももう少し対応できればと思う。

坂西委員：同様に「市内女性の理想とする子どもの数」について、女性が欲しいと思っても、男性を原因とし、子どもが産めない場合がある。女性だけに理想とする数を聞くのは、アンケートとして不十分に思う。

また、男性育休取得に関して、職場でほかの社員が休みにくい環境になる現状もある。

事務局：男性の育休取得が、他の職員の負担になっていることが課題だと感じた。他の職員の負担を解消するため、このような制度があればいいなどの意見はあるか。

坂西委員：施策に関する意見はない。他の職員に負担が及んでいる現状を伝えたかった。

事務局：国の制度で、「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）」というものがあり、企業が男性社員に育児休業を利用させた場合、企業に対して 20 万

円を支払う助成がある。ただ、長くても1か月程の育休取得の現状で、代替職員の雇用は難しいという課題がある。

坂西委員：助成金の活用方法は把握しているか。

事務局：市の事業ではないため、件数や活用方法は把握していない。

齊京委員長：10月から法改正することをふまえ、上越市でも制度周知をしてほしい。

小さい会社ほど市のフォローが必要である。

また、現状や困っていることの事例を包み隠さず、市民に伝えるべき。先ほどの男性の育休取得による他職員への負担など、制度によるいいことばかりではなく、困っていることもフォローしていきたいという姿勢があるといいのではないか。

竹山委員：男性の育休取得期間は短いのか。

事務局：資料5は、市内企業の取得率が不明のため、市役所の男性職員の育休取得を記載している。令和2年度は対象者22名に対して取得者3名、平均取得日数は92日間となっており、取得者数や取得日数は増えている。

竹山委員：子育てを手伝ってくれる人は必要。生まれた子の相手をしながら、上の子を保育園に連れて行かなければならず、パパも休めればとの声を聞く。

坂西委員：男性が育児休暇を取れば母親が助かることはわかっている。ただ、シングルマザーはひとりでがんばっていることも知ってほしい。

事務局：子育ては一人でできないうえ、三世代同居が減り、より夫の手助けが必要となり、男性育休のニーズが高まっている。一方で、産業政策課と部署は変わるがシングルマザーへの対応、ケアが必要であると感じている。

齊京委員長：知人男性が、育休ではなく有給で対応していた。育休の取得が面倒であることと、育休と言いくかったとのことであった。一方で、別の知人男性は、会社の雰囲気から育休を取得しており、育休取得により、社会保険料が免除になったと言っていた。会社が積極的に、育休対象者の男性に男性育休のメリットを紙で渡すことが大事だと思う。

事務局：育児・介護休業法の改正に伴い、今年の4月から、男性の育休対象者に対する個別周知と意向確認が必要となった。8月実施のセミナーでも、その点について説明する予定である。

竹山委員：有給休暇の積み立て制度について。有給休暇が時効消滅せず、積み立てをし

ている会社がある。積み立てた有給を長期入院等の際に適用させていた。普通は2年で時効消滅のところが多いが、市で推進できないか。

齊京委員長：雇用主側としては、従業員数が少ないなかで、急に長期休暇を取られて、給料は支払いをし、不足する分の人材を補填するとなると、潰れてしまう。大きい会社でしか導入できないが、そうすると人材はどんどん大きい会社の流れ、小さい会社は不利になるので難しい。分割で取得してほしい。

オ その他

事務局から国・県・市の助成制度を紹介

(5) その他（なし）

9 問合せ先

上越市産業観光交流部産業政策課

TEL：025-520-5730 E-mail：sangyou@city.joetsu.lg.jp

10 その他

別添の会議資料もあわせてご覧ください。