

# 令和5年度旭川未来会議2030 女性活躍分野 第1回分野別会議 会議録

1 開催日時 令和5年7月5日（水） 午後4時から午後6時まで

2 開催場所 旭川市第二庁舎 3階 問診指導室（旭川市7条通10丁目）

3 出席者（参加者） ※敬称略、五十音順

伊賀康弘、江良万里子、川村健太、坂井寿香、相馬淳、高橋和恵、難波俊哉、長谷川愛実、早川舞、山田貴子

4 出席者（市側）

（運営事務局）

女性活躍推進部 片岡部長

女性活躍推進課 松山課長、藤田課長補佐、青木主査、麻生主任

（統括事務局）

広報広聴課広聴係 乙坂主査

5 会議の公開・非公開 公開

6 傍聴者 0名（市民等：0名、報道機関：0名）

7 内容

(1) 議事「女性活躍推進部の設置目的・事業内容」

（事務局）

資料1に沿って説明した。

(2) 議題「前回ミーティング（キックオフ）の振り返り」

（事務局）

資料3に沿って振り返りを行った。

(3) 議題「女性活躍の理想と現状のギャップ」について

（事務局）

資料4及び資料5に沿って、分野別会議の進め方と本日のワークについて説明した。

【ワーク内容】

- ・ 女性活躍推進をテーマに、資料4の「2 現状・課題」を「1 理想」に近づけるための方法を考える。資料6の問立てシートにある「どうすれば『①誰・何』に対して、『②何をどのように』することで、『③インパクトある変化を起こすことが』できるだろうか」の①から③にはまる言葉を各自考えて発表する。

## 【ワーク発表】

### (参加者)

- ・ 成長意欲がある女性の学生にとって、魅力があって給料が高い会社がもっと増えれば、旭川に残ったり、来てくれる若い女性が増えるのではないか。
- ・ 子どもがまだ幼く保育園を休むことが多い。今一番ストレスなのが会社を休むという電話を上司にすることである。嫌味を言われてもどうしようもない。そういう子どもが体調不良の女性に対して、仕方ないよとか頑張れと言ってくれるような上司や職場が増えれば、長く働くと思う女性も増えるのではないか。
- ・ 子育て世代の共働き夫婦が、家事代行やベビーシッターを気兼ねなく頼むのが普通という価値観に変われば、もっとバリバリ稼いでいこうと思う人が増えるのではないか。日本では子どもは親が見るものみたいな感じがあるが、学生時代にアメリカに住んでいた時、向こうではそれほど所得の高くない人も普通にベビーシッター等を利用して、夫婦での食事や仕事を行ったりしていた。
- ・ 出産からの復帰後もバリバリ働きたい女性もいると思う。そういうときに男性側が時短勤務などできるようになれば、キャリアを止めずに働いていける女性が増えるのではないか。女性の方が稼いでいる場合もあるので、それならば夫が休んでもいいのではないかと思う。
- ・ 出産後はいったんスローダウンしたい人もいると思う。そういう人も受け入れて、子どもが一定程度の年齢になったときに再度スタートしても遅れないようなキャリア形成の制度があれば、長期的に働くことができるのではないかだろうか。
- ・ 子の送迎などで職場を抜けなければならない人は、周囲に申し訳ないと思いながら抜けているのだろうが、それは結構ストレスだと思う。でもそれは仕方のないことなので、職場側はどうせ送り出すなら気持ち良く送り出すべきだと思うし、自分の会社でもそうするように伝えている。

### (参加者)

- ・ 年齢を重ねていくことに無力さを感じている人が、年を重ねてもいきいき働くことができるということを分かる（そういう人を見る）ことで、自分にもできるかもと勇気が湧くと思う。
- ・ 子育ては女性が担うべきという考え方のために動けない人に対して、今は子育て中でも自宅やオンラインでもできることがあったりするので、家にいたい人やいなければないと感じている人でも、いきなり社会でバリバリ働くという感じではなくても、ちょっとずつやれることをやることで自己肯定感を上げていくことができるのではないか。
- ・ 車を持たないため行動範囲が狭くなってしまうのではと心配している人に対しても、自転車やバス、徒歩などでも実際活動している人がいることや、オンラインによってできることがあるということを知ってもらうことで、何でもやればできることが増えていくので、少しずつ世界が広がるのではないか。

### (参加者)

- ・ 子育ては女性がするのが当たり前だと思っている人に対して、強制的に子育てる時間を持たせることで、楽しみを見つけることができるのではないか。まさしく自分がそうだった。
- ・ 男女共同参画に遅れている会社に対して、取組が進んでいる企業に無理やり出向させるこ

とで、新しい気付きが生まれるのではないか。

- 似たようなことだが、男女の正規雇用が1：1になっていない企業や組織に対して、それが既にできている場所で研修させたら、新しい気付きを学ぶのではないか。
- 昭和に執着している人が令和の楽しいイベントに参加することで、新しい発見を見つけるのではないかだろうか。
- 育休取得に罪悪感を感じている男性に、三井住友海上に出向してもらう。三井住友海上は、育休を取得する人の周りの人に応援手当を出している。残った人に10万円支給することで、逆に周りが休むようにと言うようになる。

(参加者)

- 自分の会社は本当に小さな会社なので、本当は育休でも子どもが熱を出したときでも休んでほしいのだが、会社の体力がなく人もいない。そういう小さな会社がどうすれば快く育休産休を取らせてあげることができるだろうかと考える。
- 自信がないという話と少し似ているのだが、子どもを産んで家庭に入ってしまって、働きたいけどいきなりフルタイムは自信がないという女性について、これは自社の取組なのだが、働く日や時間を好きに選んでもらっている。そのように、日にちや時間や場所を自由に選んでもらえる仕組みがあれば、少しづつ働くことに自信をつけ、子どもがもう少し大きくなったりにはフルタイムで働くとかいったように自信をつけていくことができるのではないかだろうか。

(参加者)

- 自分は旭川出身ではなく、旭川に来た時に誰も周りに知り合いがない中で出産したため、結構孤独な子育てをしていた。そういう孤育て（孤独な子育て）しているママたちが、町内会などの地域コミュニティに参加しやすい体制づくりができると、地域みんなで楽しく子育てができるのだけはないだろうか。最近、町内会のバスツアーに初めて参加した。同世代は誰もいなかったが、自分も子どももとても可愛がってもらい、おじいちゃんおばあちゃんもすごく喜んでいたし、子どもたちも喜んでいた。自分も近所に親戚ができたみたいな感じで、近くのおばあちゃんがうちの畑を耕してくれたりして、とても有難かった。でもあまり参加する人はいないと思うので、もっと地域コミュニティに入りやすくするといいと思う。
- 昔ながらの男女の固定的役割分担意識を持つ人が、それぞれの仕事を交換してみることで、お互いの負担感や思いを一番知ることができるのでないか。これも自分の経験なのだが、会社員時代に営業と事務を2週間交換するという制度があり、自分はもともと営業だったのだが、事務はすごく合わないなと思った。営業になった事務の人は2週間で胃腸炎になってしまった。それは男女でもそうだと思う。女性は男性が理解してくれないと思うことがたくさんあると思うが、女性も男性側を経験することで、男性はこういうことが辛いのだなと分かったり、互いに共感できると思う。結局経験してみれば分かるのかなと思う。
- 子育てで挫折感を味わって自信を無くしてしまう方がすごく多いと感じる。自分はスキルもないし仕事もあまりやってないしと気持ちも落ち込んでいるのをよく見るのだが、そういう人に対して、あなたは価値があるよ、子どもちゃんと生きているじゃないというようによきちんと認めてあげる何かができれば、自己肯定感が高まり、また仕事をしたいとか社会に出たいということにつながるのではないかだろうか。

(参加者)

- ・ 組織や会社は結局上の人人がOKを出さないと動かないというのはあると思う。
- ・ 古い考え方、特に「仕事観」については、日本人の仕事の仕方は勤勉でまじめで規則正しくてと言うが、ルーズであることは別としても寛容さがないと感じる。本来比べるものではないのに「仕事と家庭のどっちをとるんだ」といった、どちらかというと仕事を選ばざるを得ない考え方方が評価されがちな価値観だと感じる。評価ということでは難しいが、仕事もプライベートも両方大事であることは皆が分かっていいと思う。
- ・ 性差については、女性は窓口や事務職が多くて現場や営業、専門担当は男性みたいなことが自然と当たり前になっていないかというのがある。誰でも望めば好きな役割ができるといいと思う。
- ・ 家庭のためや自分のために短くとも長くても堂々と休みを取れるというのが大事。労務関係にも携わっているので思うのだが、休みを取ると給料とか評価につながってしまう仕組みなっていて、国が示すモデルなどがそうなっているというのも結構あるのだなと日々の仕事で感じる。

(参加者)

- ・ 起業を考えている女性が、相談する機関や支援をしてくれたり話を聞いてもらえるところ、女性経営者のロールモデルに出会うことで、一步踏み出すことができるのではないか。できるのに諦めてしまうことが多いので、それを応援してくれることがあるといい。
- ・ 団体等の会議に参加しても発言できない女性がいると思うが、必ず発言の場を設けたり質問するなど今日みたいに全員が発表する機会があったり、女性の割合を増やすというがあれば、次も参加してみようと思うのではないか。そして、そういう人が思っていることが一番大事だったり、そこから新たな価値が生まれてくるのではないか。
- ・ 会社に当てはめて考えても同じで、話をよく聞く、仲良くなる、好きになるということが大事だと思う。懇親会は大事な場で、そこでその人の内面が分かるし、仲良くするということが会社では大事だと思う。そういうことで、いい会社だなと思えば仕事がうまくいき、やりがいを持ってくれて、辞めないでもらえるのではないか。
- ・ 妊娠・出産をしながら働く女性に対しては、周りの社員の理解や声掛けだけでも違うと思うが、そういう支援や制度を設けることで、悩みを伝えてくれるようになり辞めないにつながると思う。
- ・ 女性のキャリアアップについては、会社の体制も大事だと思う。男性が「あいつは」というような体制であれば女性ということを強調されてしまい、本来は能力があっても、女性だから上がったんだ、今の時代に合わせたんだというようなことになるので、会社としてアンコンシャスバイアスをなくすことが大事だと思う。女性が認められる世の中になれば、仕事に専念したり、好きなことに力を注ぐことができて、女性活躍につながるのではないか。
- ・ 育児中の共働きの男女が男女平等に育児に関わる。男性も子どもを送迎したり、仕事を休んで面倒を見るということ。あとは、どんな状況でも預かってくれたり、家に来てもらえるといった制度が充実していると、誰もが活躍できるのではないか。仕事を休んでいくと、そのことで自信を失っていくと思うので、そういう支援があれば誰もがやりがいを持って働くことができるのではないか。

(参加者)

- ・ 女性特有の健康課題が分からぬ男性に対し、この場合の「分からぬ」は、理解しようとする人もいれば、理解したいけどよくわからない、困っていそうだけど声をかけられないといった人も含めて、女性特有の生理だったり更年期だったり女性ホルモンによる影響について知識として知ってもらうことで、仕方ないということを理解してもらえるようになるのではないか。
- ・ 職場において決定権のある管理職に対して、実際に現場で困っている女性の具体的な意見を伝えることができれば、自分たちの職場で本当に必要なサポートは何だろうということを考えてもらえるきっかけになるのかなと思う。
- ・ この場のように、女性活躍の推進に興味や理解がある人たちが、そういう仲間作りや環境を整えることで、楽しく具体的に考えらえるのではないだろうか。

(参加者)

- ・ 子育て後にスポットを当てた。子どもが小さな時は（仕事との両立は）難しいことも多く、女性自身が子育てを優先したいと考えることも多いため、子どもがある程度大きくなつた女性に声をかけてキャリアを積ませれば、子育てを経ても働き続けたり長く働くという将来が見えると思うし、そういう姿を見た下の世代も長く働こうと思えるのではないか。優秀な女性スタッフに役職を付けようとして打診しても、子どもが小さいからもう少し待ってほしいとか、今ではないと言われる場合が多いと聞くので、子の年齢に応じたキャリア形成ができるといふと思う。
- ・ 子育てしながら働く人に対しては、周りのスタッフがフォローする場合があると思うので、そういう周辺スタッフに対して手当をつけてはどうだろうか。そうすればフォローされる側も気兼ねなく休むことができると思うし、互いにWINWINな感じになるといいなと思う。
- ・ 子育ては女性がするという意識が一般的にはまだ残っており、育休に入るのは男性ではなく女性という場合が圧倒的に多い。そういう子育てのために積んできたキャリアを一旦中止しなければならない女性に対し、復帰までの支援体制を整えたり、いきなり復帰するではなくて在宅勤務ができるとか、会社にいる時間は短いけど家に帰って少し仕事をするといった制度を整えてあげることで、継続的に働くことができると思う。
- ・ 会社と保育園と病院が近くにあれば、いきなり子どもが熱を出したときでも効率的に時間が使えるようになるので、そういうまちづくりができれば理想的かなと思う。

(参加者)

- ・ 昔ながらの考え方を持つ年配の男性というのがやはりポイントで、昭和のパワハラ・セクハラがあるような職場環境で生きてきた人間がまだまだ残っている。産休・育休を取得する女性が増えてはいるが、人の補充ができず職場が忙しくなると、年配男性は「何だ」と思う人が多い。今の考えに切り替えられない年配男性は社内で指導しても変わらないので、それなりの立場の女性に言ってもらつてはどうだろうか。外部講師を招いた研修で、女性活躍や産休育休の配慮の仕方などをしっかりと講義されれば、なかなか進まない女性のキャリアアップの促進につながるのではないか。女性のキャリアアップが進まない理由に、そういう人たちによる弊害も一部あるのではないかと感じる。
- ・ 子育てに悩んでいる夫婦が、子育て経験の豊富な夫婦と座談会などの集まる機会を設け、

悩み相談などができる機会を持てば、子育てと仕事の両立を考えられるようになるのではないか。

- ・ 産休育休制度を利用する職員は増えてきているが、保育園から急な呼出などで仕事を途中にして帰らなければならない復職後の先輩職員の大変な様子を見て、自分が実際子どもが生まれたときにこの職場で働き続けられるのかと考える職員も一部いる。そのため、自分の会社では産休育休制度の他にも復職制度を設け、退職後7年以内に戻れば、やめたときの資格を引き継いで再就職できる制度がある。そういう制度を使って長く働いてもらいたいが、会社側の周知不足もあり取得職員は少ない。そのため、今後長く働いていいのか悩んでいる職員に対して、企業側が制度周知をしっかりすることで、長く働いてもらえるのではないか。

(事務局)

ここまで発表内容や今回のワークについて、感想や意見をお願いする。

(参加者)

資料4について考えてきたことを発表したい。意識ということで言うと、職場においては、非正規雇用は圧倒的に女性が多いことを当然だと思っている男性が多いということと、家庭については、自分よりも上の世代はまだまだ家事育児だけでなく介護も女性が行うものと思っているので、自分たち世代もやりづらい。下の世代は大分変わってきていると思うが、自分はなかなかできなかったと思う。社会ということで言うと、旭川ではまだまだ女性の経営者自体が少ない。特に土木・建築関係の会社が旭川にはいっぱいあるが、ほとんど男社会になってしまっており、女性社長はあまり見たことがない。そういう意識が少ないし、もっと言うと旭川市長には今まで一度も女性がなったことがない。他の自治体では女性が市長にもなってきており、旭川も女性市長になってもらいたい。

環境としては、正規雇用の比率が1：1になっている会社はまだまだ少ない。市役所や管理職についてもどうなっているのかと思うし、まずそこからやらなければならぬと思う。東京などでは結構見られるが、職場の近くに子どもを預けられるところがある。それが旭川はあるのかなと思う。そういうものがあればもっと皆働く。自分が東京でよく泊まるホテルにはホテル内に保育所があり、働いている人が子どもを預けて働くようにしておる、こういう職場は働いている人がすごく働きやすいのではないかと思う。家庭環境のことを言うと、男性も家事育児に専念して、夫婦が交代で家事育児をやるというのが今まだなかなかできていない。自分の息子は共働きなので結構そういうことをやっていて、自分たちはそういうことを全然やらない世代だったから本当に格好悪いなって思いながら、子どもたちは頑張っているなと思って見ている。育休取得を推奨しながらも、まだまだ取得できていないし、男性社員へのバッシングがあるということで、先ほど話したように三井住友海上では、育休を取った社員の同僚に手当が出るなんてすごい発想だなと思う。こういう会社があることをもっと皆に知らしめて、そういう会社には自治体から補助金を出すなどしてどんどん推進するというようなことをしてみると面白いのではないか。

(参加者)

今日のワークをやろうとなったときに、あまりにテーマが広くてどこから考えていいのか分からなかった。そのくらい女性活躍推進というテーマは、広く深いと感じた。ワーク自体はと

ても楽しくできたが、ここから実際に動くにはどうしたらいいかというものがすごく膨大で、どこが一番優先順位が高いのかとか、そういう精査が結構難しいと思った。

(参加者)

女性活躍というテーマで皆の意見を聞いていて、やはりまだ昭和っぽい体制がありありで、「女性活躍」という言葉だけは輝いているように見えるのだが、現実は違うということが特に分かった。それをどうにかするために、こういった話し合いをしたり、すごく良い意見や、こういうことがあるといいよねという意見が出ていたと思うので、ディスカッションを繰り返すことで意見を言えるようになり、何か少しでも変わっていくことが、この会議の意味でもあるのかなと思う。また、参加した側は、それについて意識づけたり、色々な方に伝えるなどして皆で取り組めば、一つでも変わるのではないか。そして一つ変われば、そこから枝分かれして変わることもあるのではないかと思うので、こういう風に意見を出し合うのは大事だと思った。

(参加者)

今日皆の意見を聞き、本当にすごいと思った。この会議に参加するとなったときに、最終的に市長や皆の前でプレゼンすると聞き、一体どのように会議が進むのか、意見をまとめ上げられるのかなと不安な部分があったのだが、皆の意見を聞きながらすごいなと思いつつ、この参加者ならまとめ上げられるのだろうと思った。自分もそこに乗っからせてもらい最後まで務め上げたい。そして人事労務目線で参加させてもらい、少しでも意見を吸収した中で、発表もそうだが、それ以降も含めて、女性活躍推進に向けてより良いものに取り組んでいきたい。

(参加者)

今日はすごく楽しかった。色々な視点からの意見や自身の半径の中での悩みとか、すごく凝縮されており、改めて自分の知り得ない多様な見方を知れたのも勉強になった。そんな中でやはり「誰を」というところでは、昭和だったり男性だったり、一人一人の思い込みというのがあり、「～すること」というのは、その思い込みを外したりだと、相談に乗るとかコミュニティを作るだとか、そういったことで解決に結びつなかうというのを感じた。私がすごくいいなと思ったのは、会社で子どもが熱を出したとかいうときに周りの人にお金を出すということ。男性だけでなく、女性同士でも色々な考えを持った人が、互いにモヤモヤせずにお金で解決できることはお金で解決したらしいと思った。

(参加者)

楽しかったというのとやりきった感がある。自分が感じていたことと感じていなかったこと、感じていたけどうまく表現できていなかったことが、皆の意見を聞いて言語化されて改めて感じたりした。それぞれの職場環境や家庭環境、男女比の違いなどで対策は違ってくるとは思うが、少しでも皆にとって善い対策が見つかる会議になるといいと感じた。

(参加者)

色々な意見が出て、その度に共感し思っている事は皆結構同じなのかなと思ったり、自分ってこういうことを思っていたかもって気付かされたりとかした。年代や団体規模などできることや必要なことはそれぞれだと思うが、こういう話し合い自体はとても前向きで明るい空気感で、まさに未来の感じがした。

(参加者)

本当に勉強させてもらったという感想である。どうしても自分がいる組織や業界は、資格や

スキルが必要だったりということで、自分のいる組織は新卒採用を計画的に行う組織ではなく、今多くの職員がいる中で、新卒から長く働いている人は本当に少数である。中途採用が多いというのもあるし、転職が多い業界でもある中で、どうしても若手が少なく年配者が多い。そういうところで、色々な組織の形というところでの発想を学ばさせてもらい非常に勉強になったし、女性活躍と言いながら、女性だけが頑張ればいいということではないんだということを改めて感じた。

(参加者)

ここにいる皆さんは女性活躍推進に非常に理解のある方たちなので、逆に理解のない人を1人か2人ここに投入したい気持ちになった。説教ではないが、1対9とか2対8くらいの割合で少し入れて、そういうことをあまり理解できていない人に参加してほしいなと思いながら、今日は参加していた。自身は子がないので、子育てしている人の大変さは分からぬ部分もたくさんあると思うが、両立しているスタッフのことはすごく尊敬しているし、そういう女性を応援する立場になりたいと思う。

(事務局)

本日の会議は以上となります。