

女性活躍に係る新組織設置に向けた各種意見聴取について

1 庁外意見

(1) 旭川市男女共同参画推進団体（18団体）

ア 実施方法

方 法	対面によるヒアリングの実施 ※一部書面での回答
ヒアリング 事 項	<ul style="list-style-type: none"> ・団体の取組・活動に関する課題 ・男女共同参画の現状への認識 ・行政に求める機能, 今必要なこと ・男性の育児参画を進めるには

イ 主な意見

就労支援	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの居場所づくり ・就労支援に繋げる相談窓口の設置と経済的な自立支援 ・スキル習得などの再就職支援と企業支援の充実
相談窓口	<ul style="list-style-type: none"> ・気軽に訪れることができるオープンな情報交換スペース ・web相談と電話・対面による相談の両立, ハラスメント相談など相談先の充実
WLB 推進	<ul style="list-style-type: none"> ・各種休暇の普及と取得促進・働きやすい職場づくりに係る経営層への働きかけ ・男性の育児・家庭参画の推進への行政による促進 ・保育の充実（病児・病後保育の増, 24時間体制保育園の設置）
啓発・教育	<ul style="list-style-type: none"> ・小学生からの継続した男女共同参画教育
新組織の機能	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍」の名称は違和感 ・輝くような活躍ばかりではなく, あらゆる人が良い状態になることが重要 ・部長職を配置し, 総合的な推進を図れる位置づけの組織とする
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・市民の関心を高めるためには, 声を聞く体制の充実と一緒に考えることが必要 ・職員, 附属機関委員のクォータ制, 女性割合の向上

(2) 市内女性関連団体 (7 団体)

ア 実施方法

方 法	書面によるヒアリングの実施 ※一部対面での実施
ヒアリング 事 項	・団体の取組・活動における課題 ・行政に求める機能, 今必要なこと ・男女共同参画の現状への認識

イ 主な意見

支援活動の課題	・人員不足, ボランティア不足, 運営費不足 ・団体間の連携の難しさ ・社会的養護施設への社会の関心・理解の低さ ・市内における先行事例の不足, 職員のレベルアップ方法 ・適当な施設(建物)の確保
相談窓口	・ワンストップの女性相談窓口 ・若年女性の支援窓口(現状は女性相談と生活支援窓口の行ったり来たり)
啓発・教育	・幼少期からの総合的な性教育 ・学校教育の役割は大きく, 多様な意見を皆が理解し受容できる教育が必要
新組織の機能	・子どもや支援者を支えるための制度やサービスの整備 ・地域住民に向けた呼びかけや情報提供 ・学校教育や貧困対策等を通じた子どもの健全育成 ・利用しやすい各種助成金制度 ・男女共同参画促進のための具体的な情報提供
その他	・女性活躍は女性に特化せず, 男性の活躍との両輪で進めること ・定期的に行政と民間が情報共有する取組が必要 ・行政は市民と手をつないでいてほしい

(3) 市内企業（旭川市ワークライフバランス推進事業者表彰受賞者）の人事担当（10社）

ア 実施方法

方 法	書面によるヒアリングの実施
ヒアリング 事 項	<ul style="list-style-type: none"> ・採用における課題 ・社内での女性活躍における課題 ・女性活躍推進に関して行政に求める機能、必要だと感じる事項 ・就労継続における課題 ・それぞれの課題解決に向けた取組（あれば）

イ 主な意見

採用での課題	<ul style="list-style-type: none"> ・門戸を広げていても、未経験やブランクがあるなどの理由で応募に消極的になる傾向がみられる ・職種や企業イメージにより女性応募者が少ない ・求める職務の高度化と就職を希望する人材の不足
両立環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・復職制度の整備 ・時短勤務やテレワーク、出退時間の調整など、個別の事情に合わせた就労体制 ・育児介護休業規則の整備 ・計画的なジョブローテーションによる多能工化と休職者業務の分配吸収
女性活躍の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・登用・職域制限は設けていないが、育児・介護を理由に管理職への登用に二の足を踏んだり辞退するケースが見られる ・女性の配属先が限定され、入社後一定期間を過ぎると女性の離職率が上がる ・女性職員自体が少ないため、女性管理職はいない・少ない ・職員の多くを女性が占めるが、管理職については転勤のできる男性しかいない ・女性管理職割合が目標値に遠く及ばないため、各種研修を通じてキャリアアップを支援中
新組織の機能	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育休・介護休暇が取得しやすい社会雰囲気の醸成 ・女性活躍推進事業者に対する補助金・助成金など公的補助の仕組みの構築 ・中小企業にも実効性が高い取組の紹介 ・ロールモデル、働く女性の励みとなる交流会・表彰などの実施 ・サービス業以外でも女性も活躍できることのPR、女性への情報提供の場 ・女性の就業に対する既成概念が覆るような啓蒙・マッチングの機会の創出 ・子どもの預け先の利便性向上 ・男性の家事育児参画を促す取組 ・行政自らが多様な働き方の推進

(4) 市内大学生 (269名)

ア 実施方法

対 象	北海道教育大学旭川キャンパス, 旭川大学
方 法	スマートフォンやPCへの入力によるアンケートへの回答
ヒアリング事項	・希望する就職先 ・働き方・キャリア形成について ・就職活動における課題 など

イ アンケート結果

就職先に求めるもの	①給料が良い ②安定している ③休日・休暇が多い
働きたくない職場	①雰囲気が悪い ②休みをとれない ③給料が安い
就職後に重きを置きたいもの	①家族 ②趣味・関心事 ③仕事
「働くこと」に求めるもの	①収入 ②楽しく働くこと ③仕事と生活の両立
結婚後に希望する就業状況	①共働き ②相手(女性) / 自身(男性)の収入のみで生活する ③結婚せずに自分の収入で生活する

全体の傾向としては、仕事における評価よりもプライベートの充実に重きを置きたい意向が強く、働くことに対しても「やりがい」や「社会貢献」などの「働くこと」そのものへの意味づけよりも、「収入」など生活するための手段としての割り切りが見られた。また、家庭内における就労形態としては男女ともに「共働き」への希望が圧倒的に高かった。

(5) 混合座談会

ア 実施方法

参 加 者	企業3名×学生2名×市職員2名
方 法	市民の協働イベント内のステージイベントとして、座談会を実施
ヒアリング事項	・働き方について(就職前後のギャップ, 理想の働き方, これからの働き方など)

イ 主な意見

就職前後のギャップ	・就職当初は、業務・配属に対し性別による役割分担がはっきりしていると感じた。 ・自営も経験したが、自営には自営の自由と大変さがある。 ・子の成長に伴い経済的に大変になってきた。 ・就職は生活の糧を得るためと思っている。
理想の働き方	・子育てをしながら仕事も充実させたい。 ・良質なサービスを提供するには、自分自身が健康であることが重要と感じる。 ・仕事と家庭を両立できることが理想。
今後の働き方	・業務量が多く、どうしたらいいのかという気持ちがある。 ・キャリアアップして会社に貢献できる人になりたい。

2 庁内意見

(1) 各部照会

ア 実施方法

ヒアリング 事 項	<ul style="list-style-type: none"> ・女性に関わる事業と新組織への集約の要否 ・新組織に持たせる機能や組織体制など
--------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------

イ 結果

新組織に集約 すべき業務	<p>【人 事 課】 ・特定事業主行動計画関係の策定及び実施 ・女性の職業選択に資する情報の公表</p> <p>【子育て支援課】 ・女性相談窓口 ・母子生活支援施設等運営費 ・母子生活支援施設整備特別補助金</p> <p>【経 済 総 務 課】 ・多様な人材活用・育成事業</p>
新組織について	<ul style="list-style-type: none"> ・部の名称に「女性」をつけると男性への逆差別と捉えられる懸念がある。また、性的マイノリティ関連施策を扱うのであれば、「女性」の名称は適当ではない ・女性の就労に対してはライフステージごとの支援が必要となるが、関連業務すべてを新組織に移管することにはならないのではないか。 ・従来の男女共同参画担当業務を拡充するにしても、他部局と比較して部として業務量が適正か否かの検討が必要。 ・女性に関することを集約するというのではなく、目的を明確にしたうえで機能や集約する業務を絞る方がよい。 ・性的マイノリティ関連は「人権」的な視点になるため、雇用や働き方とは別の枠組みになるのではないか。2課構成にするならば、女性の「雇用」「働き方」を支援する課と、性的マイノリティへの配慮等の人権尊重を扱う課で分けては。

(2) 職員アンケート

ア 実施方法

対 象	正職員全員（回答者数510人）
方 法	庁内掲示板に通じて職員に周知，匿名による電子申請への入力による回答（任意）
ヒアリング 事 項	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランスについて ・キャリア形成について ・新組織の機能について ・職場における業務の分担体制について ・職場における男女共同参画・女性活躍について

イ 結果

【アンケート集計結果】 別紙（資料3）

【個別意見】

<p>女性活躍 について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性だから管理職という発想はどうなのか、男女問わず有能な人になるべき。 ・女性活躍という考え方が時代遅れ・違和感。 ・女性である自分にもっと活躍しろと言われていて重荷。 ・一番必要なのは「やる気がある女性」をフォローアップする仕組み。 ・女性に家事育児の負担があるのは明白であり、男性が家庭内で積極的に支援すべき。 ・全体の時間外が減れば、子育て期間もキャリアアップを中断しなくても済むのでは。 ・子育てへの男性の当事者意識が希薄、子看のために女性ばかりが休みを取る状態の中では休みやすい職場を選ぶしかなく、そのような中では仕事と家庭を両立するだけで精一杯で、キャリア形成まで考える余裕はない。 ・育休は女性が取得することが当たり前という風潮の中で復職したくともできず、その間の昇給・昇任もないが、夫は周囲の目を気にして育休を取ろうともしない。 ・女性への配慮が行き過ぎるあまり、上司によっては何もさせてもらえないときがある。女性の声を男性に聞いてもらえる機会がほしい。 ・人員不足・業務能力の偏りにより「こなせる人への過重負荷」が常態化しており、責任感のある人ほど家庭と仕事の両立は困難な状況にある。 ・もっと仕事に打ち込みたい・各事業に深く関わりたいが、残業が当たり前の職場にあって、時短勤務の現状では困難。
<p>新組織の機能 (庁外向け)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・各所にある女性相談窓口を総括する機能・相談窓口の一本化 ・企業のDX化やリモートワーク制度の推進 ・家庭内分業に対する意識改革 ・中学校・高校への出前授業の実施（男女平等の現状と対策の共有） ・男性の家事・育児参画への意識向上と具体的なノウハウの学習機会 ・父親を対象とした社会的な育児支援制度確立のための働きかけ（父親サロン等） ・出産・育児制度紹介媒体（パンフレット・HP）作成 ・育休取得男性への父子手帳配布 ・男性でも利用しやすいおむつ交換台等の庁内設置 ・企業内託児制度・育休取得推進制度に対する支援・費用補填制度 ・性的マイノリティへの偏見・差別解消の啓発のパートナーシップ制度の導入 ・ネットワークづくり・ハブ機能 ・就労支援（復職支援・育児中でも就労可能な仕事の斡旋など） ・ヤングケアラー、ダブルケアラー（子育て＋介護）の相談支援 ・仕事をする上で子どもが重荷にならない社会づくり ・子育て世帯向け就労支援の窓口設置（経済総務＋生活支援＋子育て助成の連携）

<p>新組織の機能 (庁内向け)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・繁忙期の職場への職員応援体制の整備と業務の偏りの是正 ・業務削減への組織的な取組と、部局間連携による人員調整 ・職員増を図り、女性職員の採用を増やす。人事課と人事制度の見直し ・育児と仕事が両立できるテレワーク・フレックス等のフレキシブルな働き方の推進 ・部局別男性育休取得率の公表（異動希望の参考として） ・育休等の期間・手当を見直し、取得しやすい制度へのブラッシュアップ ・働きたい人が働きたい職場で能力を発揮できる職場づくり ・他部局（特に男性の多い職場）への積極的介入による職場環境の問題抽出・改善 ・職員のスキルアップをサポートする仕組づくり ・時間外勤務の実態の庁内情報共有と労働環境の改善（庁内公表・ヒアリングの義務づけ） ・多様（職場・性別・年代）な職員による定期的なグループワークによる課題洗い出し ・育休取得しなくても働き続けられる環境整備（在宅勤務・託児所完備など） ・育休・育児中の職員をフォローしているであろう職員への評価・フォロー制度 ・育児・介護による休暇取得がキャリアに悪影響を与えにくくする仕組みづくり ・妊娠～産後の実際の働き方（職場への報告、休み前の引継等）について相談できる窓口 ・子育てのみならず、不妊治療・親の介護・持病の通院などの悩みへのサポートの充実 ・性差以上に全体の働きにくさの原因となっている「人員不足」「メンタル不全者の職場への影響」「過剰な負荷に耐える職員の献身に頼る構造」を排する取組 ・年功序列の人材育成や管理職登用など現行の人事評価をリニューアルし、新しい時代の人材育成を推進する
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児参加推進については、金銭的支援や昇任等に影響を与えない制度設計が必要。 ・女性・育児・介護というキーワードだけでなく、誰もが平等に仕事とプライベートを両立できることを目的とした取組を検討すべき。

(3) 職員座談会

ア 実施方法

<p>対 象</p>	<p>正職員（各部局に対し年代・性別を指定した上で該当者の推薦を依頼）</p>
<p>方 法</p>	<p>参加者への事前アンケートを元に、性別や年代、育児や介護経験の有無等により6名程度のグループ分けを行った上で、グループ毎の座談会を実施。</p>
<p>ヒアリング 事 項</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の両立の上での課題 ・希望する制度や就労環境 ・休暇取得による職場への影響 など

イ 主な意見

<p>休暇取得</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・業務量が多い職場での休暇取得は同僚への負担が心苦しい ・育休取得後の職場復帰が不安 ・職場によらず休暇取得できるよう庁内全体での業務量平準化が必要 ・職場によっては休暇を取得しにくい風土がある ・制度があっても環境が整わなければ休めない ・必要があれば取得する。役所の仕事は全体で負担すべきであり、個人が負担すべきことではない。
<p>男性の育休取得</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・取れるのであればぜひ取りたい ・周囲への負担を考えると取得できなかった ・希望したが繁忙期と重なりかなわなかった。職場の育児への理解不足も感じた。 ・男性が育休を取得して何をするのか疑問である ・妻のフォローという意味もあるが、父親も単純に子どもといたいし子育てをしたい。 ・長期休暇というよりは、定期的に休めたり毎日早く帰ってきてくれる方が役立つ。
<p>業務負担</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・同僚の休暇取得による影響はそこまで感じない ・休暇取得の影響があったとしても、残された側に不満が出るかどうかは、それまでの人間関係に因るところも大きい。 ・庶務業務は女性というだけで安易に割り振られることがある。
<p>職員配置</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・正職員の欠に会計年度職員を充てられても、任せられる業務は少ない。 ・休暇取得による欠員がそのままになっている場合がある。きちんと補充してほしい。 ・職場によって忙しかったり暇だったりするのはどうかと思う。
<p>ジョブ ローテーション</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・係内全員が各業務をできるようになれば、休暇取得も気兼ねなくできるのではないかと。 ・主務・副務は設定されているが、副務は名ばかりで機能していない。 ・一人仕事の職場だと休みにくく復帰したときも大変。 ・代わりに処理できる人がいないと、休んだ分だけそのまま仕事が残っている
<p>両立の課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・残業が当たり前の職場では子育ては完全に親に頼っていたので、頼る人が近くにいない人は本当に大変だと思う。 ・保育園等の送迎は祖父母に頼めても、病気のときはさすがに頼めない。
<p>キャリア形成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な職場を経験したいが、育児・介護が発生した際、時間外の多い職場は不安。 ・子どもを持ちたい希望はあるが、復職後に職場が限定される不安がある。 ・夫や同期の仕事の話を聞いていると、子育てで時短中の自分は焦りは感じる。 ・正直に言えば責任ある立場は望まないし、皆も本当に望んでいるのだろうかと思う。 ・仕事もやりがいがある方が良く、子どもにも目を向けていたい。 ・女性管理職は徐々に増やすよりいっそ一気に増やした方が、なる人も心強いのでは。
<p>家庭内での 家事分担</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・当初は当分に負担していても、育休取得の流れで在宅を理由に女性の負担が増え、復職後も元には戻らない。 ・残業して帰ってきて、なぜこんなに家事が残っているのかと思う。

3 意見の総括

(1) 新組織の体制

- 部長職の配置
- 総合的な推進を図ることができる位置付けの組織

(2) 新組織の機能・事業（庁外向け）

ア 男女共同参画の推進	・教育現場への啓発・学校教育における
イ ワークライフバランスの推進	・両立環境整備の支援
ウ 男性の家庭参画の推進	・育児・介護休暇の取得率向上 ・家事・育児参画を促す取組・社会雰囲気醸成
エ 全ての人の活躍推進	・雇用促進・就労支援 ・再就職・復職に向けたスキルアップ支援 ・企業と求職者のマッチング
オ 相談窓口機能の充実	・女性相談窓口の充実 ・若年女性の支援 ・支援団体のネットワークづくり・ハブ機能 ・男性相談窓口の設置
カ 性的マイノリティ関連事業	・パートナーシップ認証制度の導入 ・相談窓口の設置 ・差別解消に向けた啓蒙・啓発

(3) 新組織の機能・事業（庁内向け）

ア 庁内ワークライフバランスの推進	・フレキシブルな就労体制の構築 ・業務改善 ・DXの推進 ・適正な業務量と人員配置の実現
イ ライフステージに応じたキャリア形成の実現	・評価方法の見直し ・育児や介護等に係る休暇取得が可能な職場環境の整備 ・職員の適正配置と柔軟な応援体制の構築
ウ 就労継続に向けた環境整備 職員の健康管理	・職員の託児制度の充実 ・働き方に係る職員相談窓口の設置