

第1回 市長とジェンダーミーティング（旧名称：苫小牧市男女平等参画を推進する市民会議）開催報告

日時：令和4年7月22日（金） 13時30分～15時30分

会場：苫小牧市役所5階第2応接室

参加者：苫小牧市長、企業・市民団体等13名、講師1名（第1部のみ）、事務局6名

≪第1部≫

●オンラインによる講演「会社も従業員も家族もハッピーになる！男性育休のススメ」

講師：えびの電子工業株式会社（宮崎県）

代表取締役社長 津曲 慎哉 氏

※本公演は苫小牧市におけるワーク・ライフ・バランス推進事業の一環として希望する市内企業関係者及び市民へも公開。

≪第2部≫

●市長挨拶

苫小牧では以前から市民団体が女性の地位向上のため様々な活動を積み重ねてきました。2007年に市議会で苫小牧市男女平等参画推進条例が制定、施行されました。国においては男女共同という言葉を使っていますが、苫小牧市は特にこだわって、現在でも男女平等という言葉を使っています。2013年に苫小牧市では男女平等参画都市宣言を行い、2017年には「日本女性会議2017 in とまこまい」を実施し、多くの皆様に御協力をいただきました。その経過を受け、2019年に男女平等参画を推進する市民会議を立ち上げ、今日に至りました。2022年からは“市長とジェンダーミーティング”と名称を変え、Round2という位置づけで様々なことにこれから取り組んでいく第1回目となります。そうした経過や、現在のポジションについて共有したいと思います。

また、昨年自分らしさ応援 EXPO について女性市議会議員の皆様のパネルディスカッション「見てください、聞いてください、女性議員のリアル」という動画が内閣府における政治分野の好事例集に掲載され全国に紹介されています。

Round2でも様々な意見を伺いながら、この街により男女平等参画の意識を醸成していかなければならないと思っています。

先般ジェンダーギャップ指数の最新版が公開されましたが、日本は先進国の中でも後れをとっています。時代に近づく努力を市民、あるいは企業市民レベルでもより取り組んでいかなければいけないと感じています。引き続き宜しくお願いいたします。

●個人ワーク

第1部の講演を聞き、「今まで持っていた男性育休のイメージ」と「講演後に感じた男性育休のイメージ」を各自まとめ、自身の変化に気づくワークショップを実施。

●グループディスカッション

個人ワーク後に各自が新たに気付いたことや感想についてグループ内で共有。

●宣言行動

参加者それぞれが「男性育休を応援するための行動宣言」を実施。

・メンバー1

「男性育休を応援するため、私は自社の実績を紹介しながら短期間の育休も含めてPRします」

自社の実績を調べると、昨年度の育休取得率は女性が100%。男性は179名配偶者が出産し、その2割にあたる36名が取得しています。取得期間は平均で3ヶ月弱程度の取得ということがわかりました。講演の中でも1ヶ月でもいいから育休を取得すると変化があるとお話がありました。自社の実績を紹介しながら、短期間の育休取得も含め、PRしたいと思います。

・メンバー2

「男性育休を応援するため、私は相談窓口になります」

今日の講演を聞き、制度だけではなく本人と会社を繋ぐ窓口が必要だと感じ、コミュニケーションをとることが必要だと思い、私自身が相談窓口になろうと思います。

・メンバー3

「男性育休を応援するため、私は育休取得&復帰サポートを前向きに取り組める職場づくりをします」

男性の取得について、まだ周知が足りていない、遠慮があると感じましたので、私は育休取得のサポートを会社全体で前向きにとらえられる職場づくりをしていきたいと思っています。

・メンバー4

「男性育休を応援するため、私は男性の育休を推進するための全ての支援（パパの育児ガイドブックなど）を応援します」

講演を聞き、本当に社員が明るく働く、笑顔で働く、そういう会社作りをされていることに感銘を受けました。みんなが笑顔で働ける組織がいいと私も思いますし、これからも目指したいと思います。私は男性育休を推進するための全ての支援を応援し、保育現場ということもありパパさんガイドや育児ガイドなどの策定をするときは提案をしたいと思っています。

・メンバー5

「男性育休を応援するため、私は使ってもらえるパパ育休を制度導入します」

私は人事の人間として使ってもらえるパパ育休制度を導入しますと宣言します。現在、法対応でパパ育休の対応をメンバーと一緒に取り組んでいますが、意識としては法対応という意識がありました。あらためてこの機にパパ育休、育休がより進むということでロールモデルになるように頑張っていきたいと思っています。

・メンバー 6

「男性育休を応援するため、私は必要とする社員が気兼ねなく育休を取得できる環境（特に意識づけ+仕事の属人化の解消）を整備します」

一つは、ライフステージに応じて必要な休みについては、社員の皆さんが気兼ねなく休めるといった意識づけが必要だと感じました。もう一つは、誰かが誰かの犠牲になるという形は絶対に避けなければいけないと思いました。そのためには講演にもありましたが、意識を変えること、また、無駄な仕事はしない、仕事の属人化の解消を具体的に進めていきたいと考え、私は必要とする社員が気兼ねなく育休を取得できる環境を整備しますとまとめました。

・メンバー 7

「男性育休を応援するため、私は生き方の理解尊重します+育児当事者として楽しく生きる」

講演を聞き、心を打たれました。津曲社長の社員の皆様と色々対話をされているという優しさを強く感じ、本当に感動しました。男性育休というのは生き方ということになると私は思いました。様々な人、様々な生き方、多様性の理解尊重を念頭に置きたいと思います。また、自分自身も小学生と幼稚園の子どもがいます。育児の当事者でもあるので、育児は楽しいということを様々な場面で発信し、自分自身も楽しく生きていきたいと思っています。

・メンバー 8

「男性育休を応援するため、私は男性に育休を応援します」

私は男性の育休を応援したいと思っています。町内会でも若いお父さん達に育児休暇をとれるように話していきたいと思っています。

・メンバー 9

「男性育休を応援するため、私は相手の立場をお互い理解します」

私も会社経営をしている中で、講演にもありましたが、育休に限らず様々な事情、年代によってお互い様な部分は必ず出てくると思います。そういうことからお互いの立場を理解していきますと宣言します。

・メンバー 10

「男性育休を応援するため、私は育休はハッピーになれると周りに伝えます」

周りの若いお父さん、お母さん達に2人で子育てをすることを含め育休を取りましょう、ハッピーになれるよと伝えていきたいと思っています。

・メンバー 11

「男性育休を応援するため、私は育休機関の拡大、倍増に取り組みます」

会社での取組では男性の育休取得を義務化し100%となっています。しかし、期間が5日間であり、土日と合わせ実質1週間です。これはやはり短いと思いました。今日の講演を聞き、その倍増に取り組みたいと思います。

・メンバー 1 2

「男性育休を応援するため、私は育休を取得し、体験談を周知することで、社内の育休取得を推進します」

偶然ですが、私自身 8 月に子どもが生まれます。育休取得をし、体験談を周囲に周知することで、社内の育休取得の推進をします。

・メンバー 1 3

「男性育休を応援するため、私は女性の社会進出にとって“必須課題”であることを、意識の変革を、あらゆる場面で発信します」

講演を聞き、講師の方が以前お勤めされていた会社も先進的な経営をされていた会社だと認識しております。そういった経過も経て現在に至っているのかと感じました。私は男性育休を応援するため、女性の社会進出の必須課題であること、意識の変革をあらゆる場面で発信し、訴えていきたいと思いをします。

●市長より総括

Round 2 最初の試みが今日でした。これからも“市長とジェンダーミーティング”の運営についてご意見をいただきながら、ブラッシュアップし進めていきたいと思いをします。こうした動きが苫小牧市における男性育休に対する考え方や制度が広まることにより、時代に近づいていけると考えています。

現在、苫小牧市の男性の育児休暇について、市内事業所における取得率については、調査への回答があった事業所全体で 7 % という数字でした。市職員の取得率は令和 3 年度 1 3 . 5 % です。市職員の取得期間では 6 割が 2 週間以内、最長でも 1 2 ヶ月となっています。意識が高まることにより、育休取得率も上がっていくと考えており、我々が足元で努力をしていかなければなりません。

最後になりますが、市長という仕事は法律上、特別職となります。特別職は規定上休暇や勤務時間がない職種です。今の時代に法律上、休暇がないという事実も考えながら本日の講演を聞いていました。

また、市のホームページから男女平等参画の情報へのアクセスが複雑であることを問題提起していただきました。今後トップページから簡単にアクセスできるように変更したので、一人でも多くの皆様に知っていただきたいと思いをします。

次回第 2 回へも皆様にぜひ御参加いただきますようお願いいたします。

以上