

総務委員会 県内調査活動状況

- 1 調査日 令和3年6月1日（火）
- 2 出席委員（9名）

委員長	渡辺 淳也							
副委員長	流石 恭史							
委員	望月 勝	永井 学	向山 憲稔	久保田 松幸				
	卯月 政人	土橋 亨	佐野 弘仁					

3 調査先及び調査内容

（1）【山梨県立やまなし地域づくり交流センター】

○調査内容（主な質疑）

問) 指定管理者へ応募したのは何社あり、選ばれたのか。また、指定管理料について確認をしたい。

答) 今回の指定管理者の募集について、1月から3月にかけて募集を受け付けし、2事業者から応募があった、ただし、1事業者については、途中で取り下げをしているため、最終的に一次審査を通過した団体は、ダイバーシティ推進共同事業体の1事業者のみである。

価格については、総額で1億5426万1千円という上限額に対し、候補者からの提案価格は、1億5349万1千円であった。

問) ダイバーシティ推進共同事業体からどのような提案があり、今後の方針が示されたのかを伺いたい。

答) 今回の提案の中で特徴的なものは、運営するに当たり、運営協議会を設置することになっている。運営協議会のメンバーは、県、教育機関は大学、調査研究機関、その他、ボランティア・NPOセンターも入っており、さまざまなメンバーが入って、月1回運営協議会を開き、それぞれの事業の内容や実施した事業の評価等をする事になっている。

加えて、事業についても、そういう方々がいろんな意見を聞きながら進めていく部分と自主的な事業として、コワーキングスペースの利用者の増加や継続利用について、交流会を週1回なり開いて、多くの方々に利用をしていただく方策がとられているといった特徴もあり、ダイバーシティ推進共同事業体を選定した。

問) 愛称募集について、愛称が1回決まったら愛称は残ると思うが。ネーミングライツを今後検討することは考えているか。

答) 今回親しみやすい施設を目指し、愛称募集をしている。決まった愛称は当然それを継続していくということを考えている。

ネーミングライツについて、今回の施設が収益施設ではないため、現在のところ、検討は行っていないが、この施設が、今後継続して利用されていくにあたり、そういったものがどうかを今後、研究あるいは検討をしていきたいと考えている。



※説明、質疑の後、山梨県立やまなし地域づくり交流センターの視察を行った。

(2)【意見交換会】

①出席者 女性活躍の促進に取り組む県内企業の女性役員・女性社員の方々

②内容 「女性の活躍を促進するために必要なこととは」

○主な意見

委員) 皆さんの中で、お互いに住民同士が交流する場、いわゆる自治会のようなものはあるのか。

委員) 女性が活躍するために男性の意識改革が必要とのことだが、皆さんが、会社で働くなかで、どうしたら男性の意識改革に繋がっていくのか、皆さんの意見を伺いたい。

出席者) 職場の長である管理職の意識が一番重要だと考えているため、管理職の意識改革から始めている。

2017年5月から、管理職向けに、「男女関係なく接しているか」、「男女関係なく成長活躍を後押ししているか」、「コミュニケーションを積極的に行っているか」、「時間外労働の削減を積極的に行っているか」、「育児休業や短時間勤務者等が活躍できるような後押しをしているか」の五つのカテゴリーの設問からなる「気づきシート」を作成し、管理職は月に1回、パソコンを立ち上げる際に、チェックシートが表示され、自分の行動を振り返って採点している。

また、一般職向けに、なぜ女性の活躍が必要なのかという、本質を理解してもらおう内容のセミナーを一番初めに行い、その後、男性の育児や家事への参画や女性が活躍していくためのマネジメント等、さまざまなセミナーを行っている。

開始前と、2017年時点、2019年にどのように意識が変わったのか調査した結果、すべてのカテゴリーでポイントは上がっており、特に「男女関係なく成長活躍を後押ししているか」のポイントがかなり上昇し、できていないがゼロになった。意識のみではなく、性別を意識するのをやめた等、行動の変化も見られている。まだまだ途中であるが、意識の変化はみられる状況。

出席者) 男性の意識改革は、経営者等、上司がそう考えれば、男性の意識改革の方向性に向かうと思う。女性の活躍ということばは、男性からは、女性が有利と感じるところもあると思う。確かに、男性と女性と、体力的な問題とかがあっても、女性ならではの感性や男性にないものを女性が持っている。

今、山梨支社では、幸い上司の意識改革がすごく変わってきているので、女性も男性も頑張る人は評価されていることは、一つの結果に繋がっている状況だと感じている。

女性というレッテルが男性は面白くないのか、理解してもらうために、どうしたらいいかというところは、会社より、世の中の風潮をそのように変えていく方

向性にもっていければよいと思う。

会社だけではなく、世の中全体が、いくらこういった話をしても、なかなか浸透していないのは、小さい頃から、「あなたは、男の子だから女の子だから」と言っていて育ってきている。そういうところを小さいときから変えていかないといけないと思う。会社に入って、女性活躍と、急に変わっても、付いていくが難しい。女性が活躍しなければならないから、例えば、あなたは部長ですよ。と役付けを仮にもらったとしても、活躍させるがために就く役職ではないと思っている。

会社はもちろん、全体的な意識改革をしない限りちょっと難しいのではないかと感じている。

出席者) 経営層の意識が一番低いと思う。

女性だからということで、昇給していく中、育休とか産休とか取れば、休んだ結果になってしまう。普通に働いていれば、ハンデにならないような制度があればいいと思う。

子育てに専念したいなど、1度、子育てに専念するためにやめてしまっても、カムバックできる制度が全体的にあればいいと思う。

出席者) 私の考える対策は2点。

繰り返し研修を行って意識改革を促す。もう一つは、上位者がみずから行動してみせるその2点だと思う。

まず、研修について、私どもの会社では、イクメン研修、イクボス研修を約2年前から取り組んでいる。

研修では、男性が育児参加することで、子供の成長にどんな影響があるかを、実体験をもとにいろいろな話が講師からあり、課長以上が参加したが、部長など子供が大きい方は、「もっと早く知っておきたかった」という感想もあり、大変参考になる話だった。

また、イクボス研修に関しては、男性の管理職者だけでなく、女性管理職者にとっても大変参考になる話で、管理職が、育児中の社員、男性社員も女性社員も、「こういう事情で、今日は残業ができません。」「土曜日に皆が出勤しているけれど、どうしてもできない。」という時、「わかった自分も小さい子がいたとき、そういうことあったよ」と、快く申し出を聞く雰囲気ができていることで、働く女性が育児をしながら仕事を続けられる環境が定着していくと思う。

また、女性管理職の話だが、管理職の女性が、部下が、残業しなければいけない時も、「子供のご飯をつくらないといけないから帰る」と言って帰る。その様子を見ていて、どうしても、帰るって言っちゃいけないっていう雰囲気ではなくなる。管理職者がそういう様子を見せることは、ワークライフバランスや働き方改革にも繋がっていくと話を聞いて思った。

出席者) 男性の意識改革は必須だと思っている。

会社が制度をつくるのも当たり前に必要なという前提はもう、今の時代だと思っている。

その上で弊社では、こういった制度も全種類あるというぐらいある。

勉強会 イクボス、イクメン研修はもちろんあり、女性が、管理職になるときは同じセミナーを上司も受けなければならないという制度もある。イクボスアワードの推奨や「エイジョカレッジ」といって営業女子の活動で、時短勤務の女性社員グループがみんなで4時に帰る。ただ業績は下げないように、みんなで工夫していくということで、そこの部署の男性上司も一緒に4時に帰ることを必須でやった。結果的にグループだけ全員4時に帰るっていうことやったが、業績はそのチームが一番上がったっていう事例が表彰されたということがある。

制度は、やはり男性意識改革は必要だと思うが、その上で、あえて私が考えているのは、やはり女性自身も、もうちょっと責任とか覚悟を持つことも必要だと感じている。

私も小学生の子供が2人おり皆さんと同じように忙しく毎日やっている。私も出張に行っても正直行きたくない時期もあり、今は子供が優先なので、お断りする。ただ、オンラインであれば、「そのセミナーが本当は受けたいです」とか、「研修行きたいです」とか「出張行きたいです」ということはたくさんある。そういったことをしっかり話せる風土とか、あとは女性でも、家庭を優先したい方や、仕事も男性と同じようにやって評価されたいっていう方もいる。女性自身が女性活躍というと、ちょっと優遇されているところがあるかなって思うところもあるが、もうちょっと責任をもってというのを発信して、自分がなりたいたい姿を明確にする風土みたいなものも必要で、それを受けてくれる会社の風土や社会の風土も、今後必要になってくると感じている。

出席者) 上司の世代が50代で、比較的上司の世代でも子育てを一緒にしてきた方が多いこともあり、女性に対しての理解がすごくあると感じている。

ただ理解があってもすごく恵まれていると思うが、やはり男性、女性みたいな話がお互いでてくる。勝手な配慮で、踏み込まず、推測してしまうところや優しさからか、あまり触れずにいようみたいなことを感じる結構ある。その辺を、お互いに、教えるようなコミュニケーション、女性ってこういうふうなことを考えたり、こういう意見が出るということ、男性に限らず、管理職に、出た意見を渡して、その中で、どういうことができるのかを考えるようなワークショップをやってみてはどうかっていうのが今、案として挙がっている。

もう少しお互いを知るところを、今後、コミュニケーションをとって理解を深めるのがいいと思っている。

出席者) 女性に対する意識改革の、セミナーなどは継続的に行っていたが、男性職員に対する、研修やセミナーは今までやっていない。

経営陣の方はやはり、女性活躍を意識していると感じているんですけども、営

業店の、支店長、次長あたりに浸透しているかという疑問が残る。ですから意識改革の研修、セミナーを継続的にやっていくように私の方から提案していきたいと感じている。

出席者) 私どもも、特別な男性へのアプローチというのはしていないが、制度は、誰でも使えるように作っている。

例えば、ひとり親家庭や障害児を持つ子の親への特別休暇の付与、この4月から不妊治療に係る特別休暇も認めるようにしている。制度を作ったからには、必要な方に使っていただきたいという思いがある。特に、不妊治療、男性という、もしニーズがあったとしても、手をあげにくい制度とは思いますが、自然にそういった特別休暇の請求ができる組織づくりを普段からしていくことが大事だと思う。そのためには、地道な研修を行うとか勉強会を行い、相互理解を深めていくことが大事だと思う。

委員) 全国から見た中で、山梨の女性の働く環境の整備は進んでいるのか、いい面があるのか、改善することがあるか。

Uターンについて、男性と女性で比較すると、一度都市部に出てしまうと、なかなか山梨に帰ってきにくいというデータがあるが、働く職場の環境に影響しているか、個人的な感想になると思うが、伺いたい。

また、今、国では、政治の女性参画ということで、クォーター制の話が出ており、今後、創設をしていく中で、皆さんがどのように考えているか伺いたい。

出席者) 全国的にみると、まだまだ、女性が活躍できるような環境下ではないのではないのかと思う。それは、制度は整っていたとしても、それを使えるような、風土ではないことや、男性が有利な風潮が残っていると感じており、それは会社だけではなく、地域でも同じことを聞くことがある。例えば自治会、組の会議に女性は出席できないと言われる。すべてそうであると限らないと思うが、実際にそういう地域性があり、まだ根強く残っていることを聞いてちょっとショックを受けた。

女性議員を増やす方法について、まず、私自身もそうだが、政治家という職業に対して、興味がちょっと気薄なところがある。特に国の議員とか国の政策は、ニュース等で情報発信されてくるが、地方議員の取り組みはなかなか見えてこない。私自身が取りに行かないというのがあるかもしれないが、情報発信というものを、紙ではなく、例えば、スマホ等、情報機器が発達しているので、それを使った意見交換会や議会に参加、傍聴できるといった、いろんな世代に語りかけていくことが、まず政治っていうものを知ってもらい、興味をもってもらい、その先に、自分自身もかかわってみたいというふうに繋がればいいと思う。

女性自身も、家事、育児が多く負担になっている。政治家という職業は、日常業務と選挙区の後援会の会合への出席、地域のイベントに出席しているところを実際に見ていると家庭との両立は非常に難しいと感じる。そのようなことをする

ためには、やはり男性が育児、家事に積極的に参画をして、支援できるようなサポート体制がないと、難しいと感じている。

あと、小学校のときから、政治について興味をもってもらえるように、小学校に出前出張みたいに教えて行って、政治に触れる機会を増やしていくことも必要と思う。

また、夏休みの体験学習をしたり、学生であれば、インターンシップで受け入れて体験してもらうこと等、いろんなことをしていく。それを継続していくことが重要だと感じている。

出席者) 全国からみた環境整備の点ですが、私どもの本社が東京にあるので、制度は整っていると個人的には感じている。ただ、山梨県を見たとき、都内のリモート勤務を比べると、ちょっと遅れているというイメージが強い。

改善ということはないが、子供の学校で千羽鶴を折るのでお母さん来てくださいという話があり、細かいことは女性の仕事になっているということお知らせを見て残念に思った。最終的には、制度とか環境というよりも個人の考え方がなかなかまだ抜けていないのかなと感じた。

男性、女性を見たときになかなか女性が県に帰れないという話があったが、山梨は、企業も少なく、採用も少ないことがあるのかと思う。

あと政治の女性参画の件ですが、政治は難しく、私自身正直なことを言うと一切魅力を感じていない。今回コロナの関係ではかなり振り回されていると感じている。議員になったときは、自分の時間を割いて、分単位で行動するイメージがあるため、いろいろなものを犠牲にできる状況でなければ難しい。女性が活躍をするという意味では一番すごく目立つと思うが、なかなか気持ちが追いついていない。女性参画ということに対して、政治は環境がある程度整わないと進んではいけないと個人的には思う。

出席者) 山梨は環境的には、とても子育てしやすいところだと思っている。また、制度的には大分いいと思っているが、子育て世代の若いメンバーに聞くと、4月でない希望の保育園に入れなかったため、育休が終わる前の4月に復帰するような現状になっている。山梨は待機児童ゼロをうたっているが、そういった実情があることを、公表してない。待機児童ゼロを大がかりに言っているが、働くママにとってはそういった悩みがある。

一度大学で外に出てしまうと帰ってこないという問題だが、今コロナでテレワークになっていたり、大きな企業が富士北麓に、本社を移転したりといった流れもあって、そういった企業を誘致したらもっと、山梨の魅力も伝えられ、働く人口も増えてくると感じている。

政治に興味があるのだが、女性にとって負担だと考えると、なかなか政界に対して、「ぜひ行きたい」と思う人は少ないと思う。

実際に、どうしても女性をとということではなく、数値で表そうとする風潮があ

まりよろしくないと思う。山梨に女性の意見を汲み取って、実行する政治家がいれば、特に山梨が低い数値であっても、県民満足度は増えると思う。

出席者) 女性が働きやすい環境という点に関して、20年ほど前、東京から山梨に来たときに、何気なくかけられた言葉が子供のことについてだったので、当時働いていた東京の職場や都市部では、女性だからといってそのような言葉をかけることはしない時代になっていたのも、山梨は遅れていると当時思った。

今はそういったこともなくなってきたかと思っていましたが、先ほどの学校の折り鶴の話聞いて、まだ、そういう考え方が残っているかもしれないと思った。

Uターンの女性の率が男性に比べると、低いという話を初めて知ったが、仕事や収入面での差が山梨と都市部ではあると思う。

山梨県は中小企業が多く、条件面などを考えると、女性も男性も、向こうにいたいのかなと思う。また、女性は男女差がなく扱ってもらえる環境など、山梨の魅力より、都市部の魅力のほうが強く感じることもあるかもしれないと思った。

議員のクォーター制は、あまり賛成ではない。いきなり議員にお願いしますと言われても、女性自身の意識も追いつかない気がするので、意見交換会等の機会を持つことで、徐々に、意見を述べたいという人が増えていくのがよいと思う。そして女性議員等の代表者の女性が占める割合が低いことに驚いた。

下から2番目の県に、大きく差をつけられての最下位だっというのは、びっくりした。県民がそれでいいと思っていればいいのかもしれないが、対外的に見て、「遅れているんだな」とか「ジェンダーの平等っていう、SDGsの部分を知っているのかな」など見下すような見方をされる可能性がある。私たちがそれでいいと思えばいいのかもしれないが、バランスよく配置することによるメリット、されていないことによるデメリットっていうのを十分に県民に知らせると、「これではまずい」という、県民の考えがあるかもしれないと思うので、まずはそこからかと思った。

出席者) Uターン率の件について、今の時代、リモートが主になってきて、子供たちが社会人になるとき10年後、15年後、今ある仕事では、なくなっていると思っており、場所とか、もう関係ないのではないかと考えている。そう思った時、地場企業に、地域創生や地域活性化に着目することや、企業が活性化すれば山梨に人が来るという考え方自体がそろそろ変わってくるのではないかと感じている。どこでも働けるようになってきているので、Uターン率はだんだん関係なくなってしまうのではないかと。

県内外の女性活躍の差についてだが、会社の異動で、山梨に戻ってきた女性がおり。電話をとったり、お茶を出すことを女性が行っていることに東京支社から来た女性がすごく驚いており、また、女性活躍推進グループが必要ということにも驚かれていたので、格差を感じた。

あと、息子が野球をやっているが、女性はグラウンドに入ってはいけないこと

になっており、それがよしとされているところはやっぱり山梨だからなのかなと
感じる。

最後にクォーター制ですが、個人的にはすごく賛成。政治家の仕事に魅力を感じ
るかどうとかではなく、政治家は、未来の山梨のために働いていると思っ
ている。子供たちの未来のために、考えて議論している認識があるが、そう思うと
子供たちの未来を一番に考えているのは、誰よりも絶対お母さんだと思う。お父
さんではなくって、お母さんだと思う。

子供たちへの思いは絶対お母さんが一番だと思っているので、お母さんたちが
言いたいこととか、本当はこうしてくれたら、もっといいのにといい意見は必ず
あるが、今は言えない状況にある。その仕事の内容が不可能だから、できないと
か、魅力を感じないとかになってしまうと感じる。

ただ、クォーター制になると、1人しか女性がいないと、女性目線では当たり
前の不満とか、不思議なことをずっと言えない状況が、半々になると言えるよう
になると思う。こういう会も、お子さんの送り迎え間に合わないから、クラブハ
ウスや、ズームでやればいいんじゃないですかという意見がいっぱい出てくると
思う。

子育てのお母さん向けの勉強会に、参加して、話をしているお母さんたちを見
ると、政治家にならなくてもいいと思うが、お母さんたちの意見をもっと組み入
れる環境があればいいと思う。

あとは、お母さんたちもお父さんたちが、もうちょっと子育ての知識とか、共
通で必要な知識を勉強する基盤があると、男女がうまく共同できるのではないか
と思う。

出席者) 私は山梨で育ち、山梨が大好きっていうところもあり、子供を自然環境あふれ
る山梨で育てることができ、すごく育てやすい環境だと思っている。やはり実家
がある山梨で仕事をする、しやすさがあるが、働くことだけに焦点を当ててしま
うと、まだ働きやすさという面では、まだ落ちる部分があると感じる。

東京に出ていった方がなかなか戻ってこないっていうことだが、自分がやりた
い仕事や、情報、物が東京の方がたくさんあふれており、そういったものを求め
て行く部分もあって、戻ってこないとか、男性は跡継ぎで、戻る方もいるが、女
性だと1度出て、結婚すると戻らないというのは、確かにあると思った。

政治参画の部分ですが、議会とか、政治の世界は身近なものではなくて、遠い
別の世界なので、どうしてもイメージから、男性が多いので、男女平等には見え
ないところがあって、なかなか一歩踏み込みにくいところがあると思う。実際、
企業の場合、採用の時に、今こんなふうな女性活躍に取り組んでいるといった話
があって、様子がわかるが、議会の中で、どのように女性が受け入れてもらえる
のかというのが、見えにくいところがある。そういったところをもっと議会に接
触する機会や議会に参加する機会が増えると、身近に思えると思う。

また、近くで女性の方が議員になっていることを知ったとき、お母さんでも議

員になれるのかと感じて、一步近寄った気持ちがした。そういった形でやはり女性の方が、増えるといいし、今日参加している女性の方の話を聞くと、しっかりした意見を持っているので、そういった方が参加すると、女性の意見が反映されやすくなると思う。私も、なぜ政治に女性が参加する意味があるのか、この前は思っていたが、女性の声が反映される社会になるという部分で、ぜひ皆さんに、身近なものになって参画してほしいと思う。

出席者) 以前、私どもも、全国の女性活躍の企業を参考にして、取り入れるものがないか調べたことがあった。女性活躍の企業のサイトがあり、そのなかでできることをいろいろ見ていると、やはり女性の意識改革や、一人一人のニーズのアンケートをとるなど、大体どこも同じようなことをやっていた。そう考えると、山梨だから低いとか、全国が高いとかそういったことは無いのではないかなと感じている。

5年前、同業種だけで女性活躍に関する意見交換会をやったことがあり、振り返ってそのときの内容を見てみると、やはり同じようなことを話し合っている。ということは、皆そういう意識はあるけど、なかなか現状進んでいないということをすごく痛感している。

都心に出たら戻ってこないことについては、私が学生の頃、東京に出ており、人とかかわりという面でいうと、山梨県民の方が、温かさを感じ、働くなら県内に戻ろうと決めた。そういった面や環境の良さは、山梨はとても、素晴らしい環境があると思う。そういったことをもっと出していくと、もう少し改善されるのではないかなと思う。

女性の政治参画は、これは地域の根強い考え方があると思う。先ほど自治会の話が出たので思い出したが、組でお葬式があった時に、最後の組長の挨拶は、男性でないとだめだということにすごいびっくりした。

また、女性がそんなことをすると驚かれたこともあり、そういった根強い考え方を少しずつ変えていかないと、なかなか政治参画は進まないのかなと感じている。

出席者) 女性の活躍ということで、自分の周りを見ると、職場で活躍する女性や、地域で活躍する仕事をしていない女性がたくさんおり、それぞれ幸福な感じで暮らしていることから、山梨はとてもいいところだと思っているが、ここで挙げられたような女性活躍ということを見ると、やはりまだ伸び代があると思う。

女性の政治参画、クォーター制、さきほど出たが、とても単純な話で、今、皆さんのお話を伺っていて、教育現場の話だと思った。

初めて選挙を、体験する小学校の児童会選挙。女の子の立候補者、児童会長たくさんいる。中学、高校でも、女性の生徒会長はたくさんいると思う。そのときその年齢に合わせて、熱意をもっていたり、その組織運営をしたいと思ったり、そういうことを考える立場になりたいと等の考えもつ女性はたくさんいると思う。

ただ、社会人になったときに、何かのストッパーがかかってしまう。それが、地域的なものなのか、違った形での社会進出ということなのかかもしれないが、必ず一定数は、政治への興味や、かかわりを持ちたいという気持ちをもった女性がいると思う。クォーター制がもし導入されたら、該当される女性もたくさんいると思う。一般企業の活動と、政治家の活動と一緒に考えることは、なかなか難しいと思うが、そういった熱意や志が高い女性はたくさんいるのではないかと思う。



意見交換会の様子

