

## 令和5年度 第2回女性応援会議 議事録

日時 令和6年2月6日(火)  
午前9時30分～午前11時  
場所 市役所5階510会議室

### 〈出席者〉

委員 渡邊委員(委員長)、芝切委員、古怒田委員、深澤委員、松井委員、  
渡辺委員  
アドバイザー 白井教授  
事務局 佐野市民部長、佐野市民交流課長、松本女性が輝くまちづくり推進室長、  
田村主任主査、古川主査

### 〈次第〉

- 1 開会
- 2 市民部長挨拶
- 3 議案  
令和5年度女性活躍推進事業の取組の評価について
- 4 報告案件
  - (1) 令和5年度「家族」フォトコンテストについて
  - (2) 女性が活躍するための働く場所・働き方の研究(大学コンソーシアム)について
- 5 閉会

### 〈議案〉

#### 【委員長】

事務局から「令和5年度女性活躍推進事業の取組の評価について」の説明をお願いします。

#### 【事務局】

事業1「妊娠出産子育てシェアサポート事業」から説明させていただきます。

この事業は、社会から孤独になりがちな母親たちが悩み不安を解消し、自分と向き合う時間や、自分のスキルアップなどを考えたりすることにより、女性の社会参加や活躍を促進することを目的としています。

委託先はNPO法人母力向上委員会にお願いしました。

事業実績は、まだ中間ではございますが、PLAYDAYと称して安心して子育てできる自己と環境の整備を目的にした、親子の居場所(遊び場)の運営、妊娠・育児相談、座談会を、全9回実施しました。総参加人数は1月18日時点で240名。座談会は、こども向け性教育や園選び等の内容を実施しました。相談内容としては、お母さんの体調についてや、出産等がありました。

PLAYDAY では、当初は居場所に遊びに来ただけの母親が、スタッフと話をすることで相談につながるなど、人とのつながりを通して不安を解消される方もいました。

FORMEDAY では、女性の社会参加や活躍を促進するため、保護者が子連れでも自分のために時間を過ごせる居場所の提供、講座、キャリア系の相談対応を、全6回実施しました。

総参加人数は12月7日時点で92名でした。講座の内容としては、社会復帰、ライフデザイン、企画運営方法等を行いました。相談内容としては、仕事についての相談やパートナーシップの相談がありました。

FORMEDAY では、フリースペースで手仕事やワーク、資格取得等の勉学に励む方が多く、自分の時間のための利用が多くみられました。

また、TRYDAY として、実社会での活躍の場を創出することを目的に、乳幼児子育て中の親がやりたいこと、持っているスキルを活用する機会の提供を全4回行いました。

総参加人数は12月6日時点で14名であり、講師側として4名、受講者として10名であり、講座内容はハンドマッサージ、子育て、布リース、味噌づくりでした。

TRYDAY は講師への定員を超えた申し込みがあり、母親達が自身のスキルを試す場を望んでいる様子が見られました。参加者のキャンセル待ちが多いことや参加者アンケートの共有が指導者側のモチベーションにつながっており、過去の参加者の中では別の機会に講師として活躍している方もいます。

支援ネットワークの強化として、子育てに関わる団体や企業のネットワークである「富士宮市子育て未来 LAB.」を活用し、相談内容によって情報提供や団体紹介を行うほか、各団体を紹介するパンフレットを配布しました。

複合型イベントとして、7月25日にベビーステーション事業、ハハラッチ事業と合同で開催するイベントを実施しました。妊娠出産子育てシェアサポート事業としては、先ほど申しました「富士宮市子育て未来 LAB.」に登録している団体や地域で活躍している母親達が出店するブースを用意し、子育て応援や女性活躍について発信しました。

参加者は大人116名、こども127名の計243名。出店数は、子育て支援団体が4店舗、母親のスキルを活かした10店舗の計14店舗となりました。

ハローワークとの協力として、女性の就労に直結する機関であるハローワークとの間で紹介しあい、お互いにチラシを配布しあう関係を構築し、周知や配布に協力をいただきました。

参加者アンケートによると、参加回数を重ねるごとに前向きな気持ちが上昇する結果が出ました。また、新規利用者が全体の37パーセントであり、リピーターだけではなく新規の利用者も一定数獲得することができています。

続いて、事業2のハハラッチ事業について説明します。

この事業は、お母さん目線で記事を公開し富士宮市のシティセールスを行うだけでなく、記事を書くことで、子育て中で孤独になりがちな母親が社会とつながり、社会への参加を深めることを目的とした事業です。

こちらも委託先はNPO法人母力向上委員会となっています。

実績としては、8期生ライターとして新たに7名のライターを育成し、総勢55名のライターが活動しています。養成講座の満足度はいずれも高く、積極的な参加者が多い印象でし

た。現在、8期生ライターが積極的に記事をアップしてくれています。

テレビ静岡の運営する情報サイトである、wasabee(ワサビー)への投稿を7件行い、奇石博物館、まかいの牧場、明星山公園等市内のおでかけ場所について発信しています。

妊娠出産子育てシェアサポート事業の際も説明しました7月25日開催の複合型イベントでは、ハハラッチ事業として、ハハラッチライターで活躍中の母親達の持っているスキルを披露する場として、ライターを講師とした講座を開催しました。内容は、ヨガ、金融知識、バランスボールなどです。また、幼稚園保育園等を選択する際、悩んでいる保護者の方向けの座談会を実施しました。

記事の投稿は、令和6年12月末時点で90記事投稿し、市内幼稚園、こども園、私立保育園の記事が今年度中に全園掲載できる見通しです。

他団体との交流として、富士市が主催するふじ応援部と長泉町が主催するママラッチとの交流会を開催しました。

第1回目を令和5年10月2日にオンラインで開催し、2市1町で互いの記事の講評やライターのみでの交流を実施。取材の仕方や記事の構成の工夫等を共有しました。

第2回目は令和6年1月12日に富士市で開催し、ふじ応援部のライターとともに、富士市のハローワークが所管する女性向けハローワークのマザーズコーナーを取材。互いの取材方法について学びながら交流しました。

ライター達からは、記事の感想を聞いてよかった、記事の書き方の勉強になった、他の団体のことがわかった等、モチベーションにつながった発言が見られました。

ハハラッチ事業は、現在600件以上の記事を掲載し、毎年新規ライターに一定数申し込みがある等、活動を盛んにしています。

市の広報誌である、広報ふじのみやにも毎月コラムを掲載し、サイト外でも市の広報活動を行っています。

事務局としては、今年度も滞りなく進行し、概ね目的も達成していると考えます。皆様のご意見をお願いいたします。

#### 【委員長】

ご意見をお願いします。

#### 【芝切委員】

女性だけでなく男性にも枠を広げてほしいですね。母親だけでなく父親に対しても研修とか力をつけていけないのではないかと思います。

#### 【事務局】

男女共同参画センターで未就学児のお子さんと父親母親と一緒に体を動かす講座を年数回実施し、父親も参加しやすいように工夫したり、未就学児を持つ父親母親向けに簡単な料理を作る講座を実施しています。

実際には男性の参加率は女性より低くなっていますので、参加しやすい日程を検討する必要があるとは感じています。

### 【事務局】

交付金の関係上、妊娠出産子育てシェアサポート事業とハハラッチ事業は女性限定の事業となっております。

市単独の事業では、セミナーを実施する際に男性も参加したくなる内容を検討し、今年度は著名な女性経営者をお招きし、応募条件も女性に限らず募集した結果、今までになく男性の申し込みがありました。このような工夫をしつつ、検討していきたいと思えます。

### 【古怒田委員】

女性男性問わず、生活と仕事が両立できることが大切だと思います。性別によって特出しせず、こういった施策ができればいいのかなと思います。今、男性のほうが育休について注目されていて、男性からの相談はもしかしたらもっとあるのかもしれないので、そのような場があればありがたいと思えます。

務めている女性や育児中の女性に聞いたりすると、育児をしながら仕事をしたい、という人は多いです。今、ノーワークノーペイの企業は増えてきていますので、仕事と育児を両立させたい人は多いですので、市としても企業に支援をするような制度も必要なのではないかと思えます。

### 【松井委員】

妊娠出産子育てシェアサポート事業の参加人数が非常に多いということで、素晴らしいと思えます。

悩みや不安というものは、お母さん方お父さん方も感じているところではありまして、学校でもこれから入学してくる保護者向けに子育て講座を行いました。新年度入学する児童の約半数の保護者の出席があり、その中にお父さんも数名いらしていました。

内容としては、幼稚園保育園から小学校にあがるにあたり、保護者の関わり方や立ち位置が変わっていくと思えますが、なかなかその立ち位置が変わらずに、手をかけてしまいがちな方もいますので、これからの関わり方について学んでいただくものです。

講座終了後も、講師に質問をしに行く姿が見られ、不安を分かち合う場を設けることは重要だと思えました。

妊娠出産子育てシェアサポート事業で学びを得たお母さん達が、そこで終わるのではなく、次に続くお母さんたちに活かしていってくれば嬉しく思えます。

### 【委員長】

松井委員もおっしゃられた通り、こういった相談できる場というのがすごく有効だということがわかりました。ただ、富士宮市にもともと住んでいる方だけでなく、富士宮の方と結婚し転入してきた方ですとか、結婚はしてなくても都内から移住したい方など、知らない土地でコミュニティを新たに築くときに苦労されると思えます。この事業では、そういったコミュニティづくりにも役に立っているし、移住者にも住みやすいまちとしてアピールできる内容だと思えます。今後も移住定住の面でも発展があればいいと思えました。

**【委員長】**

ここまで様々なご意見を伺いまして、委員としては事務局と同様概ね達成しているというところでよろしいでしょうか。

(賛同多数)

ありがとうございます。では、議案については以上とさせていただきます。

〈報告案件〉

**【委員長】**

次に、報告案件にうつります。(1)「令和5年度「家族」フォトコンテストについて」事務局から説明をお願いします。

**【事務局】**

令和5年度に実施した『家族』フォトコンテストについて報告します。開催にあたり、委員の皆様には今年度も多大なるご協力を賜り誠にありがとうございました。

実施期間は令和5年7月1日から10月6日で、展示は9月25日から10月6日までの2週間行い、表彰式は最終日の10月6日に行い、申し込み作品数は149点で過去最高となりました。受賞作品については、別紙のとおりです。

過去最高の申し込み作品数となり、年々自分の家族について考える方々が増加しているものと思われます。スマートフォンの普及もかなり高まっていることから、今後も増加していくことが見込まれますので、一人当たりの応募作品数を見直すなどの検討をし、新規の方も気軽に申し込める環境を整えていきたいと思っております。

令和6年度も実施予定ですので、引き続きご協力のほど、よろしくお願いいたします。

**【委員長】**

先ほど男性の参加も、という意見がありましたが、このフォトコンテストで感じるころは、お子さんと一緒に表彰式に出席されるお父さんが多いということです。このフォトコンテストはお母さんだけではなく、家族全体で参加できる取り組みとしていい事業だと思います。

**【古怒田委員】**

確かにお父さんが多いですね。写りがいいとか構図がいいとかじゃなくて、家族のコミュニケーションがしっかりとれるきっかけになっていると感じます。

**【委員長】**

お父さんが家族の写真を撮るためお出かけをする、きっかけになっているといいですね。

**【委員長】**

では、ほかはないようですので、報告(1)については以上となります。

### 【委員長】

続きまして、報告（２）「女性が活躍するための働く場所・働き方の研究（大学コンソーシアム）について」事務局から説明をお願いします。

### 【事務局】

今年度、大学コンソーシアムを活用し、どうすれば、女性が働きやすい職場になるのかの調査研究を静岡産業大学の宮田教授のゼミ生の皆様にしていただき、さる1月17日に研究発表がありましたので、その報告をさせていただきます。

インタビュー先として、7つの企業・団体、協力者として13名の方にご協力いただきました。この際、委員様の所属されている会社様や委員様ご本人にご協力をいただきました。ありがとうございました。

協力者は、経営者や運営者等の企業を動かす側の方、従業員の方、現在はお仕事をされていない方等様々な立場の方がいらっしゃいます。

主な質問項目としては、初めて就職したとき、結婚、出産、育児等のライフイベントによって発生した様々について、職場復帰の際の検討、総括として直面した課題や成功経験、課題の克服について、になります。なお、今回インタビューした方で最初に就職した仕事を続けているのは、13名中1名のみでした。

インタビューの結果、初職へのアプローチの部分で、多数の方が発言されていたのは、就職の際に結婚、出産、育児を考えていなかったということです。後ほど説明します、学生向けのアンケートでも育休介護休暇制度等を重視している学生は少数でした。また、事業所内での同僚との立場の共有や、上司からの権限の付与や声掛けが目立ちました。

これらのインタビューの結果、経営者の女性協力者への関わりに着目し、経営者からの、女性への個々の向き合いや事情を考慮した支援、自主性を与えることを女性に対して行うことが、女性の組織への感謝や信頼、モチベーションの向上につながると考察しました。

また、静岡産業大学で学生向けの就業意識アンケートを行い、80名の回答を得ました。

企業選択のポイントとしては、安定している会社、休暇の多い会社、勤務制度・福利厚生がいい会社が上位となり、先ほども言いましたが、育休や介護休暇の制度がしっかりしている会社や、男女差別がない会社については、重視していないことがわかりました。また、企業志向については、大企業志向でないことがわかりました。

学生の調査内容については以上となります。

### 【深澤委員】

個々に合った上司の向き合い方については、社内を見ても感じるどころです。制度として整えていても各々の都合があるので、細かいところの要望が増えているような気がします。共働きだったりおひとりで子育てをされていたりと、子育てをしながら成果を上げていけないといけない中での制約が昔に比べると大きくなってきているのかな、と思いました。そのなかで、上司も制度を使うよう促すだけでなく、ひとりひとりの基準に合わせた形で提案していくのは難しいとは思いますが、声掛け等を細やかにしていく企業が、女性が働

きやすい企業であるという考察には納得しました。

**【渡辺委員】**

アンケート結果を見て、私の認識が古いのかもしれませんが驚いたところがありました。育児休暇や介護休暇という制度が整っている会社が就職先に選ばれるのかと思いましたが、あまり意識がないということでしたので、我々の世代とは違うのかと思いました。私が勤め始めたころは、勤めたら永久就職じゃないですけど、一つのところにできれば長く勤めるというスタンスで就職先を決めましたが、ニュース等でも若い人たちは長期のスパンでは考えていないことを聞いて、今のスタイルがアンケートの結果に出ていると思いました。

**【委員長】**

年代でも考え方は変わりますし、女性でも家庭の事情によりそれぞれで、たくさん働きたい人や仕事より家庭を優先したい人等、本当にさまざまです。どこかにターゲットを絞って対策を立てることが非常に難しいと感じているので、ひとりひとりと向き合ってフレキシブルに対応しないといけないと思いますが、そこで一番大変なのは管理者や総務人事になりますので、経営者としてはそういった社員のケアも重要になってきます。全員が働きやすい職場にするのは難しいと感じました。

**【古怒田委員】**

受け止めないといけない結果だな、と感じました。非常に参考になります。今、多様性への対応として、企業は幅広く様々な取り組みをしていますが、もしかしたら響いていないのかもしれない。それなら多様性ではなく、うちの会社は女性に優しい職場です、のようにどれかに特化してしまうのもありなのではないか、と結果を見て感じました。

**【委員長】**

弊社は女性が75%を占めており、部署によっては9割越えのところもあります。その場合、女性に特化して取り組んでいったほうが定着率も上がりますし、腑に落ちるご意見でした。自社の特徴をつかんでいくのがいいと思いました。

**【委員長】**

これ以上ないようですので、報告（2）については以上となります。  
では、白井先生より総括をいただきたいと思えます。

**【白井教授】**

女性活躍推進事業の評価についてですが、市にも取り組んでいただきたいのがシェアサポート事業をどのように安定的に続けていけるかということです。

シェアサポート事業は行政の枠組みになっているので、その先どうなるのかわからないところが懸念するところです。

皆さんがおっしゃったように、この事業は他の自治体にはない特色のある良い事業だと

思っています。妊娠出産育児にまで継続性があるということや、働いている方も働いていない方もいろいろな方のニーズに応じているというのがとても特徴的で、それを安定的に続けられるように考えていただきたいと思っています。例えば、児童館や子育て広場のようなものの運営を法人に委託をして、指定管理の中で活動していただいたり、長く拠点になっていただいたりしていただくような、より安定した委託の仕方であったりとか、最近では産前産後の包括支援センターが求められているので、そのようなものの委託をすれば、この事業が細切れにならず、市民に定着していくような仕組み作りが必要だと思います。

新しく4月から法律が動き出すのに、困難を抱えた女性の相談支援に対するものがあって、その受け皿にもなれると思います。

また、調査についてですが、このゼミが経営学部ということもあって、考察をリーダーシップ論で行っていて得るものが沢山あり面白いと思いました。個別性が重要ということですよ。経営者には、パートナー的な関係が求められていて個別的な相談や信頼関係が必要であるという結果は参考になります。

一方で、詳しくインタビューのコメントを見てみると、結構衝撃的なことが書いてあって、経営者の努力だけでどうにもならない環境要因が多く見られ、例えば専業主婦への要因として、自分のスキルを活かせる会社がない、働き方が想像できない、自分が辞めるのが当たり前、キャリアでも自分を見失う、働くことを阻害する要因でも、代わりがない、不公平な人事評価、自由な働き方の負の側面、変えられない働き方、職場の慣習…等々、辛い環境要因が並んでいて、リーダーシップ、経営者だけではどうにもならない職場としての環境をどうしていくのかというのを考えることができたかな、と思いました。

こうなったらいいな、と思うのは、この結果をどういうふうに公開していくかということです。例えば、ハハラッチでWEB記事にする、市の広報への掲載や、同友会等で共有をする、ということです。ぜひこれを企業側で活用してほしいくて、例えば、この結果図を分析したり、自分の会社ならどうか、ということを研修や勉強会で行ったり、この結果を活かしていくような仕組み作りが必要で、この結果を受けてさらにどうするかということがこれから課題になっていくと思いました。市民に知らせるとか、働く女性に知らせるだけではなくて、企業側として取り組む際に活用していただきたいと思っています。

#### 【委員長】

ありがとうございます。本日の議事は以上で終了となります。