

第2回 湖西市職住近接・未来ビジョンアドバイザーボード 会議議事録

開催日時：令和3年12月22日（水）10時～12時

会場：湖西市役所 市長公室（オンライン併用）

テーマ：女性活躍、ダイバーシティ

発言者	発言内容
岩間委員	<ul style="list-style-type: none">・企業アンケートで多様な人材や働き方の施策がとられていないという回答が約 50%と最大。比例して満足度も低くなる。・経営者や上役が良かれと思ってやったことではなく、従業員の意見を取り入れることが満足度に繋がる。・現場で働く人たちの声を聞いて、それを働き方改革というようなことで組み入れてやっていくと市民の声を聞くというところに通じる。・働き方でインクルージョンがないと人材が制度が整っていても、いい結果が出ない。・「アンコンシャスバイアス」= 無意識の偏見が、ダイバーシティを阻害する大きな要因の一つ。50代に強い。・個々の経験や、能力、考え方がまとめられて生かされている「インクルージョン」の状態が働きがいとなり、女性活躍に繋がる。・これから本当に少子化で共働きが増えていく中で、2人で子育てをしていくという意識がないと、男性偏重の出世が続く。・組織の意思決定ができる層に多様性がないと、組織は変わっていかない。正社員としてそこまで育てていくということも大事。・働きたい時間の問題から非正規を選択していたものが、フレックスやテレワークにより正社員でも働きたいときに、場所や時間を選ばずに生産性の高い仕事ができるようになってきている。・アンケートでも責任の重さから管理職になりたくないという女性が7～8割おり、静岡県の女性は首都圏より割合が高い傾向。・ダイバーシティはすぐにできるような取り組みではなく中長期的にやっていくことで結果が出てくるもの。アフターコロナを見据えてやっていかないと、コロナが終わり普通の日常に戻ったときにそこからやっていってもすぐにはできない。・社会のあり方や価値感が変わっていく中で本当に取り残されないために、ダイバーシティは継続してやってほしい。・静岡銀行では組織のフラット化として縦割り改善のために男女役職上下問わず「～さん」と呼ぶようにしており、意識は変わってきた。

大倉委員

- ・女性活躍という言葉が大きすぎて曖昧になっている。女性従業員の増加や、昇進、保育園の整備ではなく、もっと前の段階で幸せを感じたい人がある。働くとか社会と繋ぎなおす再生のステップを支えることが、働きやすさの以前の問題としてある。
- ・市の就労支援や女性活躍セミナーなどの周知を。
- ・女性の活躍を、周りの人も支える社会であってほしい。パートナーや親など。
- ・インクルージョンなどの意味をまず理解して、納得して、それを人に伝えたり自分が実践していいんだ、当事者だよってわかるようにできるような制度や、当事者を増やしていくための取り組みがあるとよい。
- ・市の事業をプロセスエコノミーで過程を見せると良い。ファンになる人は、出来上がった成功ではなくてアンバサダーなりに関わっていきたいところがある。いいねや登録するということは「見てますよ」というサインでもある。
- ・身近なロールモデルを取り上げて情報発信することで、自身のアンコンシャスバイアスに気がついて変革に繋がる。

野村委員

- ・就職して正社員で入られた女性になるべく辞めないような支援というのを続けていってほしい。
- ・「控除の壁」があり、出産後パートで復帰することで時給が低く抑えられていって、同一労働同一賃金になっていかないという状況を、女性が望んだことのように思われてしまうというのが問題。
- ・女性活躍するためには女性が頑張るんじゃなくて、周りが頑張ること。
- ・製造業の意識改革が進めば働く場所と住む場所が近い場所にあって全て完結できる土地柄。通勤などのもったいない時間が比較的ゼロに近づけられるようなメリットがある。
- ・各保育所からバスが子供たちを乗せて、保護者が仕事が終わるところに連れてまとめて連れて行くと、迎いの渋滞もなくなるし事故も少なくなり、更に時間が短くできる。
- ・男女問わず子供ができたときに、上司の方から育休とか産休どうするのっていうふうで聞くと

井上委員

- ・「少子化」という言葉自体が差別化に繋がっている。「子育て支援」などのほうが適切。
- ・工科系の大学でも就職に際して女性が不利な様子はなくなってきた。
- ・多様性を受け入れることで組織が変わることもあり、それにより段々社会が変わってくるので、そこを率先して湖西市がやれると良い。
- ・市内企業労働者の男女比率が県内で最も悪い（女性が少ない）。これをどうやって解消するかを考えてほしい。
- ・休日出勤する職員の保育サポートなどの支援策が市から始まると、他の企業など様々なところに広がっていくので、そういった仕組み作りを市や企業でやるとよい。
- ・職場での同僚・部下の呼び方に男女で統一性をもたせることも、アンコンシャスバイアスの改革に繋がる。

菊地委員

- ・多様性が新しい視点を増やすというのは、会社や組織だけではなくて、地域社会にも当てはまる。
- ・地域作りにおいてよそ者若者馬鹿者の重要性ということが指摘されることもあるが、そういう方たちが入り込んで新しい発想とか新しい視点で提言をしたり行動力を発揮して、新しい視点を増やす地域の化学反応を起こしているところがある。
- ・今田園回帰の流れがあり中山間の集落単位には、かなり移住者が入ってきていて、中にはその集落の2割から3割ぐらいが移住者で占められているところも結構あって、コロナ禍以降そういう動きが活発化していて、中山間の集落に移ってくる多くが若者そして女性がすごく多くなっている。
- ・戦後形作られてきた価値感により今の社会が形成された結果として、少子化未婚化、女性問題や労働問題がもたらされており、持続可能な社会とか多様性の観点からも価値観や産業構造を変える方向に向かってやり続けていくことが必要。

袴田委員

- ・電動化やDXに対応するため、市内で仕事を回そうという考えたときに、核となる企業が何社か出てきて、そこを受注をして、そこから下の小規模の企業さんを使いながら回していくというそういったシステムができてこない、湖西市内の中小企業かなり減少してしまう。
- ・中小企業を上手くDXの方に移行していくということを、市と企業が手を取り合いながらやっていくことが大事。
- ・中小企業は国のDX化に伴って非常に大きな波が来ているが、企業任せにしてもやれないところも出てくる。そういう意見も商工会や市などいろんなところが吸い上げながら、共に乗り越えられるようにしていくというのがこれからのあり方。