

第8回 男女平等参画を推進する市民会議 会議録（概要）

- 1 日時：令和3年7月8日(木) 14：15～15：40
- 2 会場：市民活動センター（ふれあい3・3）1階多目的ホール
- 3 出席者：別紙のとおり

<宣言唱和>

<市長挨拶>

大変お忙しい中、第8回目を迎えました市民会議、御出席を頂きまして、誠にありがとうございます。また年度変わり、あるいは改選期などを迎えて、新しい構成員が紹介されました。改めてよろしくお願いを申し上げたいと思います。

これまで第1回目から第7回目までのプロセスというものがありませんでした。「男女平等参画」、北海道、苫小牧は、この「平等」という言葉にこだわって、これまで運動をされてこられた推進協の皆様の想いを受け止めて、市のほうも「男女平等参画」という呼称で、活動していることについて御理解をいただきたいと思います。世界の先進国で、後れをとっているこのジェンダーの問題でございます。北海道で最初に男女平等参画都市宣言をし、日本女性会議というプロセスを経て、この問題、私自身も認識を高めさせていただいたわけでございます。時代が求めるこの「男女平等参画」、かなり幅広いテーマでありますけれども、これの実現に向けて、是非この市民会議で、皆さんの忌憚ないご意見を伺いしながら、事業にぶつけていきたいと考えていますので、よろしくお願いを申し上げたいと思います。

それでは、これまでの市民会議で決定されましたミッションステートメントではありますが、そのミッション2「10歳までの子どもを安心して預けられる環境を充実させる」について、どのような方向性で達成していくかについて、考えていきたいと思います。まずは事務局から説明をさせますので、事務局よろしくお願いをいたします。

<事務局説明>

まず、ここまでの市民会議の経過につきまして別紙資料1でご説明させていただきます。平成31年3月19日の1回目会議から数えて、今回は8回目の市民会議となりますが、市民会議では、最初に会議の目的をメンバーの方と共有しました。そして、次に男女平等参画の推進を阻害している課題をメンバーの皆様から出していただきまして、その課題の協議をしました。課題はA3の別紙にあるものになります。その後、課題の優先順位の決定と根本原因の研究を行いまして、2つのミッションを立てました。そして、この2つのミッションの達成方法について協議をいたしました。本日の協議としましては赤い点線で囲ってありますようにミッション1の「固定的役割分担意識」や「無意識の偏見」に気づききっかけを提供し続けるを達成するために行います自分らしさ応援 EXPO の実施・企画につきまして、最終的な検討を行うとともにミッション2 10歳までの子ども

もを安心して預けられる環境を充実させるを達成するための方策を検討いたします。

それでは、資料1の2ページを御覧ください。ここでは、2つのミッションについてのこれまでのおさらいから御説明させていただきます。これまで、市民会議で設定しました2つのミッションのうち、ミッション1「固定的役割分担意識」や「無意識の偏見」に気づききっかけを提供し続けるを達成するために、自分らしさ応援 EXPO の実施や日々の男女平等参画の啓発を実施しますということで、市民会議の中でも自分らしさ応援 EXPO の内容について検討してまいりました。一方で、ミッション2 10歳までの子どもを安心して預けられる環境を充実させるにつきましては具体的な達成の方策が決まっておらず、このミッションを達成するための方策について第6回市民会議において御意見を伺いました。

第6回の市民会議の中で伺った皆さまからの御意見ですが、ミッション2の達成方法について30個のアイデアを御提出いただきました。この御意見は5つのカテゴリに分けられまして、一番多かったのは地域で保育を支えていたら良いのではというものでした。内訳は町内会館等で預かるという意見が3人、元気な高齢者の力を借りるが2人など、職場や習い事や近所の人、ファミリーサポートセンター、児童クラブ、ベビーシッターをうまく使ったり、アプリを使ったら良いのではという御意見がありました。次に多かったのは保育の人材強化で求人者へ託児施設への就職あっせん、学生、インターンシップの活用、Uターン就職する保育士への学費負担、保育士資格取得方法等の情報発信、保育士資格よりも簡単に取得できる資格の創設という御意見がありました。3番目は補助金等の支援で、保育士処遇向上のための補助金充実、企業内保育所への補助金等の充実、習い事を行う団体等への補助金充実という御意見がありました。4番目は施設等の設置で、認定こども園を増やす、ハローワーク、市役所等、常時、人がいる場所での一時預かり所の設置、企業が地域との共生託児所を設置、病児が通える保育施設の設置という御意見がありました。5番目は制度の充実で、男性も女性も安心して育児休暇がとれるよう育児休暇取得の義務化にするという御意見でした。いただいた御意見につきましては、各部署と共有させていただきます。御意見をいただきましてありがとうございます。

また、皆さまから頂きました、御意見から浮かび上がってきたことが2つあります。まず、1つ目ですが、意見の多かった地域で支える保育について分析しますと、どこかに預けたい「保育の対象」がいらっしゃる一方で、地域にはハードにあたります「保育できる場所」とソフトにあたります「保育する人材」がいます。例えば、保育の対象は病気のお子さんや児童クラブ終了後のお子さん等で、地域にあります保育場所は町内会館、コミセン、職場、託児所、公共施設などが考えられまして、保育する人材は、近所の人、働きたいけど働いていない方、高齢者、ベビーシッター、習い事の指導者等が考えられます。少なくともこのように地域には活用できる資源がありますので、このように、保育が必要なお子さんと地域資源を結びつける、いわゆるマッチングができればミッション2の達成に近づくのではないかとということに、たどり着きました。

そこで、保育が必要なお子さんと地域資源を活用するためにマッチングが必要ということで、ミッション2を達成するため、第6回の市民会議の中でご紹介がありました「子育て

てアプリ」について研究していきたいと思います。子育てアプリの特徴としましては子育てなどに必要なものや必要なこと、必要な送迎や託児をシェアすることができ、お子さんと地域資源をマッチングすることができます。例えば下の括弧にありますように預かってとか、預かるよとか、貸して、譲って、貸すよ、譲るよ、お出かけやイベントに誘ってや誘いますなどいろいろとシェアすることが考えられます。また、お子さんの預かり中の事故はスポンサー企業からのタイアップがあって、無料で保険が適用となります。そして、アプリの登録料や手数料は0円ということで、気軽な頼り合いを促進することになります。本日は、後ほど、このことについて皆さんから御意見を伺いたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

アプリによるマッチングのイメージですが、子どもを預けたい、子どもの送迎をお願いしたい、物を借りたい、イベントに参加したい、誰か誘ってというときに、子育てアプリでマッチングして解決していく仕組みとなります。

次にアプリによるマッチングまでの流れを御説明いたします。まず①サービス提供者がアプリに登録しまして、②利用者がアプリを通して支援依頼して、③サービス提供者が依頼内容を確認して了承すれば④支援やシェアを行い、⑤利用者がサービス提供者に謝礼を1時間500円程度支払う仕組みになっております。サービス提供者に保育士資格がなくても問題ありませんが、基本的にはトラブルを避けるためにもサービス提供者とアプリ利用者は知り合い同士、あるいは知り合いになってからの保育が前提となります。

地域資源の有効活用のためのマッチングにより見込まれる可能性ですが、1つ目は子どもの預かり先ができることや働いていない女性が保育者として活動できるため、女性活躍の促進につながります。2つ目は女性活躍が促進され、世帯収入が上がり、生活の向上につながります。3つ目としましては、アプリ利用者の共助・情報交換が活発になることにより、育児・働き方・暮らし方の多様性が加速し、暮らしの選択肢が増えます。4つ目としましては、高齢者も保育者として活動できるため、高齢者の活躍促進にもつながります。この4つから地域で好循環が生まれる可能性があります。

ここで皆さまからいただきたい御意見の1つ目ですが、ただいま、御説明させていただきました地域資源の有効活用のためのマッチングについて、地域で好循環を生むために、掘り起こす必要があると考えられますサービス提供者をどのように増やして行けば良いか、後ほど御意見を頂きたいと思います。例としましては広報とまこまいに掲載やSNSで周知等が挙げられるかと思えます。

次に、皆さまの御意見から浮かび上がってきたことの2つ目は地域で支える保育の中で、「児童クラブ終了後の習いごと、預かり保育が必要」、「ファミサポの保育有資格者の専用枠の創設が必要」、「民間ベビーシッターの導入が必要」、「子育てマッチングアプリの導入が必要」という御意見がありました。このような御意見があることから現状の保育サービスでは保育定員・保育時間が不足していることが伺えます。しかしながら、保育施設の充実については、前回、御説明しましたように限界がありますので、各企業等における働き方等の「ワーク・ライフ・バランスの推進」について考えて行く必要があるのではないかと考えに至りました。

そこで、ミッション2を達成するための2つ目としまして、「ワーク・ライフ・バランス」をより推進して行こうと思います。皆さんご存じだと思いますが、ワーク・ライフ・バランスの推進について個人ができることは、仕事の効率を上げること、仕事をする場所、時間を変えること、勤務形態や雇用形態を見直すことなどが考えられます。企業ができることとしましては、福利厚生制度の改善、労働時間の削減、働き方の選択肢を増やすなどが考えられます。双方がこれらのことを行い、趣味等を楽しみ、家事、育児、介護の時間を確保することで仕事と生活の両方を充実させることがワーク・ライフ・バランスの推進になります。本日は、このことについても後ほど皆さんから御意見をいただきたいと思っています。

ここからも、皆さんご存じのことと思いますが「ワーク・ライフ・バランス」の推進による好循環のイメージについて御説明させていただきます。ワーク・ライフ・バランスの推進が進みますと、時間が生まれます。時間が生まれますと健康増進、趣味を楽しむ、家事・育児・介護への参加、地域活動への参加ができるようになっていたり、家庭等で保育ができる状況になりまして、現状の保育環境でも足りるようになる可能性があります。そして、最後にみんながハッピー、すべてがハッピーという風になります。

「ワーク・ライフ・バランス」の推進により見込まれる可能性としましては、①心身の健康増進、家族との時間、趣味の時間増加によりプライベートが充実します。②誰もが家事、育児、介護へ参加できるようになり、女性の社会参加がしやすくなります。③地域活動に参加する時間も確保でき、地域の活性化につながります。④企業も優秀な人材を確保しやすくなりまして、これら結果から地域での好循環が生まれる可能性があります。

これらのことを踏まえまして、皆さまから、「ワーク・ライフ・バランス」の推進について、「今、自分ができること」や「どのようにしていけばワーク・ライフ・バランスを推進できるか」について御意見をいただきたいと思っています。

最後に、皆さまからいただきたい御意見についてまとめますと、頂きたい御意見1つ目は地域資源の有効活用のためのマッチングについて地域で好循環を生むために、どのようにサービス提供者を増やして行けば良いかになります。頂きたい御意見の2つ目は「ワーク・ライフ・バランス」の推進について「今、自分ができること」や「どのようにしていけばワーク・ライフ・バランスを推進できるか」になります。この2点について、この後、御意見をお願いいたします。説明は以上です。

●市長：後程皆様から御意見を伺う時間がありますが、まずは今の説明に対して質問等がありましたらまずはお聞かせいただく時間を取りたいと思います。御質問がある方はいらっしゃいますか。

<質問>

◇メンバー：保育資格がない人がサービス提供者になることに関しては、法律的な問題は無いのでしょうか。

◆事務局：北海道胆振総合振興局の社会福祉課に確認いたしましたところ、日頃の親同士の付き合いの中で預かる分には問題ないとの回答を得ております。

◇メンバー：例えばオープンにした形というか、ある程度形を作った中でやった時にですね、実際このサービス自体を誰が主催しているのかという色々な問題もあるかと思いますが、例えば苫小牧市さんです、というようなことになった時に、苫小牧市さんがちゃんと管理しているのか、ということにならないのかどうか心配です。

◆事務局：様々な課題があると思っております。色々なご意見をいただいた中で、一つの解決方法として考えています。市として推奨してこのサービスを入れていくかどうかは、今後になってからですが、本日は、まずは研究していくといったことで、ご意見を頂戴し、参考にさせていただきたいと思っております。

●市長：その他質問はございませんか。よろしいですか。それではほかに思いついたことがあれば、後程質問の際でも結構ですのでおっしゃっていただければと思います。

それでは、地域資源の有効活用のためのマッチングについて、「地域で好循環を生むための方策」と、「ワークライフバランスの推進」について、御意見を伺ってまいりたいと思います。できれば全員の方に少しでも御発言いただければと思います。

◇メンバー：ありがとうございます。3つほど御提案できるかなと思いました。

まずマッチングのアプリに入ってくる層を増やす、認知してもらってというのが大事なかなと思いました。例えば子どもの出産のときに配布する物とか、保健師さんと連携とかっていう中で、例えば仙台市さんなんかでは「のびすくナビ」っていう、仙台市さんがやっている子育てサービスをネット上で見れるっていうのがあるんですけど、マッチングのアプリとはまた別なんですけどね。例えば苫小牧市さんで、子どもの相談ごととか、子どもの情報発信はここですよというのとセットで、抱き合わせでマッチングアプリをつけてしまうのが良いのでは、というのがまず1つ。

もう1点がですね、もうすでにお子さんをママ友さん同士とかで預かったりしている人が絶対いると思うので、その人たちにまず登録してもらって。かつ、友達同士でやっているから別にアプリ登録しなくてもいいよ、とならないように、例えばとまチョップポイントや地域通貨といったもので、登録したら何か付与、+αで何かありますよ、といった感じで増やしていけたらいいかなと思います。

あとはプレマッチングなどをやるなど普及活動などもやっていければいいかなと思います。

◇メンバー：私も保育現場におりますので、今ちょっとお話を聞きながら、会社さんの方で、お父さんたちのお仕事もうちょっと早く終わってれば、お母さん一人で送り迎

えをずっと担っていなくていいなあと思うことがあります。今、7割方、お母さんがお迎えに来ているんですね。お母さんが帰ってからの時間のことを考えると、食事の支度、お風呂に入れて、寝かしつけまで、全部、女性が一人で担わなければならない。昔は家族がたくさんいたので、おじいちゃんおばあちゃんの助けがあったけれども、その点、核家族化が進んでいるので、お母さんの負担がすごいんですね。メンタルで体調を崩される方がいたりもしますし、そういう点では本当に、お父さんの仕事が終わる時間がせめて18時であればいいと思います。やっぱりお話を聞いているとお父さんの帰宅時間が20時、21時という方いらっしゃるので、まず、働き方改革ではなるべく時間を短くして、一緒にご飯を食べる時間、一緒に語り合える時間が確保されればいいなあと思っています。

あと、育児休業を男性社員も取れるような、社会の仕組みができるようにということなんですけれども、これについても男性が育児をするにあたっての社会的支援があればいいなあと思います。男性が育児休暇を取ったら、いったい何をすればいいかわからないと混乱する人も多いのではないかと思います。この制度についてはすごく賛成なんですけれども、その充実については、しっかりサポートしてかなければならないと思っています。

あとちょっと1点ですね、「保育者」という表現がマッチングアプリの中に出てきているんですけれども、ここはですね、国家資格をもったり、専門学校・大学を出た専門職のものを「保育士」ということになっています。「保育者」と「保育士」って、混乱しないかなという懸念があります。やはり専門的に預かる方なのか、教育を受けた方が、保育ヘルパーとか保育サポートとか、そういう名前ですっきりくくりをしておかないと、何となく感覚として、しっかりとした資格をもっている人と勘違いしてしまわないかな、っていうのがちょっと心配で先程から聞いておりました。アプリを使うという点についてはやはり試してみる必要があって、この世の中 SNS やアプリは本当に皆様の生活に密着しているので、活用する必要があるかなとは思いますが、その活用の仕方については十分懸案しながらやっておかないと、大変なことになってしまうかな、とちょっと心配です。

●市長：ありがとうございます。「保育者」という表現については誤解を招くリスクがあるということで、事務局のほうで検討させていただきたいと思います。

◇メンバー：マッチングアプリの提供者を増やすには、前提では知り合い同士のみのコミュニティになってしまうとのことで、配偶者の転勤で苫小牧に来て、働きたいけど誰も知り合いがいなくて、預ける人もいないから働けない、そういう人たちに周知してまず知り合いを作るマッチングイベントが必要なのではないかなと思います。あとは、保育士資格を持っている人には、知り合いではなくても預けることができると良いと感じました。

あと謝礼、お金のやりとりをするとトラブルが起きやすい印象があるので、ルールを明確に、何をしたらいくら、ですとか、アプリの中でお金を決済できるといったような工夫が必要なのかなと思いました。あまり複雑にしまうと高齢者の方などがサービス提供者になりにくい感じもするので難しいところではあると思いますが、工夫が必要だなと感じました。

◇メンバー：サービス提供者をどのように増やしていくかという話で、私も、すでにあるネットワークというのを充実させるのが一番早くて、そちらをまず広げていく活動が早いのではと感じています。

あと、アプリをどうやって使ってもらおうかというのがポイントになってくるのかなと思っております、山口さんもおっしゃったように、お金とかだとあんまりよくないなと思っていて、やるのであれば何かポイント制にするであるとか、あとは、実際にお金は出さなくても、10歳までの子どもを対象に商売、物を売っている事業者や会社、例えば幼稚園児くらいであればおむつとかですね、その試供品をもらえとか、そういうような、このアプリを使っているといろいろと新しい情報が入るなどの、メリット・付加価値をつけていけば利用者が増えるのではないかと考えています。

◇メンバー：サービス提供者を増やすための戦略ですが、苫小牧自体が産業が盛んな街で転勤の多いところですので、転勤した人が必ず訪れるであろう市役所窓口等での宣伝が一番有効なのかなと思います。と言いますのも、私の会社も相当転勤族がありまして、転勤といのは2週間前にいきなり言われて、2週間後に全部引っ越すというわけですから、かなりの負担を家族にかけることになります。多くの場合は、弊社の例ですと、男性従業員が突然引っ越すことによって配偶者の女性のキャリアが断たれるという状況が起きております。さらに転勤者の場合は、実は働いていない配偶者の方もかなりの数いらして、その中には保育士や幼稚園教諭の有資格者も実は結構いるが、じゃあそういう人たちが苫小牧に来て働けるかという、次にいつ転勤するかわからない、1年後かもわからない5年後かもわからないという中で、多くの人がパートアルバイトという働き方を選択していて、その資格を活かしていないという状況があります。そうであればこのアプリのように、単発、単発で、その場その場で持っている能力を提供することができるサービスというのは、ある程度有効に働くのではないかなと感じています。もちろんそこから人と人とのネットワークが繋がっていけばそれはそれで大変喜ばしいことだと思いますし、まずは苫小牧に転入された方に周知するのが有効かなと思いました。

◇メンバー：サービス提供者を増やすことについては、いかにたくさん目に触れるところで周知していくしかないと思いますので、まずは学校や保育園などで紹介していただくとか、私の子どもたちも最初は子育てサークルを利用していましたので、子育てサークルでの口コミなどで増やしていくのは可能かと。ワーク・ライフ・バランス表彰のように、何か業績をあげたサービス提供者を表彰するなどの制度をつくとモチベーションも上がるし広がっていくのではと思います。

ワーク・ライフ・バランスの推進については、これは私の会社の話になりますが、逆に私の周りでは、もうこれ以上できないっていうくらいやっているのではないかと、正直思います。逆にできていないところはどこなんだろうと。昔に比べると労働時間も短くなっていますし、逆に人手不足で非常に現場としては困っている中で、働き方改革なども進め

なければならぬ。かなり時間の方も短くなっていますし、先程おっしゃっていましたが送り迎えもですね、実際私の会社でもそのために今日は早く帰りますよ、というような人もいますし、それを会社としてもどんどん推進していますし、できていないといったところが逆に、どういった会社なのか業者なのか、とポイントを絞っていくしかないのではないかと思います。正直、私の感覚的には、もう相当、ワーク・ライフ・バランスについての制約については取れているんじゃないかと思っていて、逆な偏見なんじゃないかという風に思っているくらいです。もっともっと事例を出していくということもあるでしょうし、もしできていないところがあるのであれば、そういう業者や会社さんなりで事例を出していくなどがいいのではないかと思います。

◇メンバー：マッチングアプリについては、非常に先進的でおもしろいアイデアと思いつつ、一般的に受ける印象としては若干、不健全というか、そういった印象を持たれている方が多いのではないかなというのが、初めて聞いたときの率直な印象でした。内容としては知り合いを前提として、保険などの最低限の担保を行いますという前提だと思うんですが、やっぱりその地域出身でなければ知り合いは多くないし、知り合いであればアプリじゃなくても何とかなる、というのが充分あるのかなと。単身赴任等で、周りに知り合いが少ない、頼れる人がいない、という方もマッチングアプリを使えるようにするには、ジャストアイデアですが、個人、個人が直接アプリに登録するのではなく、ひとつ間接的な場を設けるといいますか、例えば病院だと、国家資格をもったお医者さんや看護師さんがいらっしゃるって安全が担保されていて安心できる場所がそこにある。保育所は保育士がいる、小さな子を持つ同じような境遇の人がいる、という場があります。そこには拒絶感などはなく、信頼して子どもを預けられる場として、そういう印象をもって預けている方が多いのではないかなと。なので、マッチングアプリに直接登録して誰かの元に子どもを預けるといよりは、市役所、この空間でしたり、病院の空いているところなどに保育する場所を設けて、そこに参加して、預けたり、子どもと触れ合える場所などの仕組みを作れば、ある程度拒絶感なく登録してくれる人が増えるのではないかと思います。

◇メンバー：まずアプリに関しては、実際にやるには周知になるのかなと感じていて、広報とか SNS を使うのはもちろんですし、僕は普段 NPO で働いているんですけど、イベント周知等でアンケートを取ると、なんだかんだで一番強いのは新聞だったりします。そういうところから広がっていくのではないかなと思います。

あとマッチング方法について思ったのが、やり方にもよると思いますが、例えば普通のお母さんが登録しています、かたや保育士さんも登録してます、ってなったら、使う側の心理ってベテランの保育士さんを選んじやいませんか。そうなったときに、せっかくみんな協力してやりましょう、マッチングしてやりましょうと言っているのに、結局一部の人に依頼が集中してしまって、サービスとしては成り立つのかもしれないけど、結局、本来の目的から反れてしまうのではないかと思っていて、そのマッチング方法が実際やるとしたらデリケートなところなのかなと思いました。

ワーク・ライフ・バランスのところなんですけれども、実際、私がいま働いているところに対して文句があるかと言われると全然なくて。子育てしながら働いていますけれども、すごく皆さん気遣ってくれますし、十分できてるんじゃない、と思ったりします。ただやっぱり、まだ話が出るということは、不安・不満を抱えている方が多いのでは。実際、僕も保育園に行くと、ほとんどお母さん、送り迎えは最近お父さんも増えてきたけれど、平日の昼間の行事はやっぱりまだお母さん率が高い。そういうのが見える時点でまだまだ改善の余地あるなと考えております。ただ、じゃあ残業0になったから全員幸せですかといわれるとそういうわけではないと思うんですよ。最終的に従業員の方、に働いている方が何を思っていて、雇い主や管理者の方は、じゃあこういう働き方ができますよ、と働き方を提示する、という話になってくると思うんですよ。答えがないからこそ、ワーク・ライフ・バランス企業表彰で毎年表彰されているように、事例発表いただけると大変参考になりますし、小さなことでいいので発表できる場や数を周知できる場をつくっていただけるのが良いのではないかと考えております。

◇メンバー：今回の話を伺って、色々と施策としてはあると思うんですけれども、箱もの作って人を新規に格納して、というようなことをするには期間とお金がかかりすぎる。地域に有効な、活用できる資源があるということであればそれを使っていく、かつ、時世に乗っていいアプリがある、ということなら、これを選択するという点について、全く違和感はありません。

その中で、どう好循環につなげていくかというところなんですけれども、やはりお子さんの育成を考えると、安心して預けられる、ということが一番なんじゃないかなと思っております。そういう意味でいくと、アプリに関しては、さきほど美馬さんからありましたけれども、どちらかというと匿名性というイメージがありますけれども、お子さんの子育てということから考えると、やはり、お願いする方の先が見える状態でアプリなりサービスを活用することになるんじゃないかと思えます。

行政が入ってくるとなると、知り合いだけでなく、先程言われた転勤族の方が来ても、地域に知り合いがいなくても、安心したサービスがあるんだということであれば、それは使ってみようかな、という人は増えてくると思います。これから検討していくということなので、どういった方法で安心を担保するのか、行政からどこまで関わっていくべきなのかを、ぜひ研究していただければと思っております。

ワーク・ライフ・バランスについては、弊社の取り組み状況を含めてご紹介方々させていただきたいです。弊社では育児と仕事の両立の観点から、育児短時間勤務というのを取り入れています。具体的には、小学校3年生の年度末に達するまでのお子さんを養育する勤続1年以上の社員を対象に、御本人からの要望があれば、1日2時間の短縮勤務を認めております。つまり最長で10年間、2時間の短縮勤務が可能です。短縮分の給料でませんけれども、そういった制度を作っております。さらに、お子さんを病院に行かせるなどの場合に、特別休暇をお子さん一人につき5日間取得可能としております。2人以上の場合は10日が限度となっておりますが、突発的な傷病について対応できるような取組

を行っています。またコロナ対策としては在宅勤務やWEBを使った会議というのも行っています。会社に出てこなくても仕事ができるという環境は徐々に整いつつあるかなと思っています。さらに昨年度から、1時間ごとに休暇をとれる制度を全社的に導入してございます。朝1時間、2時間遅れますとか、中抜けして病院に行きますとか、早帰りします、などの時間休暇制度も取り入れました。資料の中には、お子さんを連れて会社に行く、などの表現もありましたが、弊社の中では、どちらかという、子どもを連れて職場にくるといふより、家で仕事、もしくは早く帰るといふ取組をされている方が多いのかなといふふうに認識しています。

◇メンバー：まず子育てアプリについて、前回ご提案いただいて、会社帰ってググってみました。知らない人に預けるのは嫌というニーズにもちゃんと配慮していて、なかなか良くできているなという感想を持ちました。周囲の保活中の女性社員に聞いてみたら、こういう仕組みやサービスを利用するかどうかは、やっぱり信頼・安心が大事だなあと言っていました。という点から、2つ意見を申し上げたいと思います。

1つはやはりサービス提供者がどんな属性の人かというのは結構大事なかなと思います。私が意見を聞いた社員も、確かに、ママ友でもですね、やはりここは、気心が良く知れている人もいれば、そうでない人もいます。そういうことを考えるとむしろ、小学校の先生を退職された方、だとか、保育所・保育園のOBさんとかのほうの方が安心して預けられるかなあ、というような意見がございました。なので、こういった組織があるかどうか不勉強でわからないのですが、先生方が繋がっているようなOB組織みたいのがあるのであれば、そういったところに声掛けしていくのも1つかなというように思いました。この点では、町内会というのが、苫小牧市の場合、どのくらい横のつながりがあるかということにもよるんですが、やはり地域で支えるということ考えた場合には、ご近所さんというのも、こういったサービスを提供する方を集めるベースになるのかなと思います。

そして2つ目ではありますが、やはりここも信頼とか安心感ということになりますが、やっぱりここっていろんな人がいらっしゃいますので、そこをどう担保するかがひとつ大きな課題かなあという風に思います。この仕組みはおそらく善意の仕組みなので、これから申し上げるアイデアはひょっとしたら合わないのかもしれないけど、例えば配車アプリなどは、まさに利用された方が評価をすることによって、次、そのサービスを利用する方の指標になっています。こういった評価というものを取り入れるというのも、信頼・安心というのをスクリーニングするうえでは有効かなと思います。

ワーク・ライフ・バランスについてもざっくりした意見で申し訳ないですが、結局、仕組みの問題と意識改革の問題と大きく2つあるかなと思っていて、仕組みの方は働き方改革系の仕組みとして、これは結構みなさん会社として制度は作っているのかな、と思っています。仕組みの問題で最後残っているのは、残業抑制とか声掛けとか休暇制度といった話ではなくて、これはやはり、仕事も仕事で自己実現に繋がるといふか、充実した仕事をさせる、っていうのが、これも働き方改革やワーク・ライフ・バランスにおいてはすごく大事なところかな、と思っていて、こういった充実した仕事、とじてもらえ

る、そういったことをどう制度として担保していくのか、というのが大きな課題として残っているのかな、と思っています。具体的に言うと、無駄なことはさせない、事務の合理化、あるいはチームでちゃんと工夫するとか、RPA(Robotic Process Automation=人間の代わりに業務をする自動化ツール)とかですね、これは新聞報道で苫小牧市さんでもRPAの実証実験をされていらっしゃるということを拝見しましたが、こういった取り組みを常に繰り返し、しつこく取り組んでいくしかないのかなと思っています。

あともう1つの方、意識改革系の話ですが、当社の場合でもそうなんですが、休む人は休みますし、早く帰る人は早く帰ります。ずっと残っている人は残っている。というやはり、組織というか部によるのか、人によるのか、やはりそういった大きな違いというのが残ってしまっていると思っています。これは本人の考え次第なのか、上司との関係なのか、あるいは、当社の場合でいきますとお客様との関係とか。それでやはり残らざるを得ない、そういった要因っていうのも結構大きいのかなと思っています。そうしてやっぱりそういった、世の中の意識っていうのを変えていかなければいけないのかなと、すみません非常にあやふやな言い方で申し訳ないのですが、これがやっぱり残っているなという気がしています。ですので、各企業で地道に、制度もそうですし、いろんな周知活動もそうですが、それは当然やっていくとしても、世の中の動きとして外圧を加えるというか、もうこれが世の中の動きですので、これ以上遅れるというのは恥ずかしいよね、ということをして、今回このレジュメの方にも書いていただいているような、先進事例や他社の取り組みを、いろんな機会で見ることができるというのが、後押しする上で非常に有効かなと思います。またそうすることによって、効率性を上げていくというのは、地域間の競争力の強化にもつながると思いますので、そういったことで進めていければどうかなという風に感じました。

◇メンバー：マッチングアプリに関しては、とてもおもしろい案だなと思ったんですが、サービス提供者と利用者との間にどれだけ信頼関係が築けるかというところが肝じゃないかなと思っています。それに対して具体的なアイデアは思いついていないんですけども。元々ママ友みたいな間柄でも、力関係で、一方的にこっちばかり預かっている、とかそういうのが無くなるのであれば、いい方向に向かっていくのではないかなと思ったので、ママ友同士でもアプリを使っていくというのは意義があることなんではないかなと思いました。

ワーク・ライフ・バランスについてですけれども、私の職場も、昔は本当に、ほとんどの先生たちが男性でしたし、職員も男性の方がずっと多いんですけども、昔に比べると、夜遅くまで明かりのついていることはだいぶ減ったかなと思っています。若い先生たちも増えてきて、「今日うちの子卒業式だから」などと休みを取る人もすごく増えてきて、周りもそれを認知しているということも増えてきていますので、そういう意味では、認識というか意識はだいぶ変わってきているかなと思います。男性職員でも育児休暇を取られた方がいらっしゃいますし、すごくやっぱり、世の中が変わってきているとは思いますが、それをどこまで広げていけるかということが、まだまだ足りないところで、じゃあ

どうすれば良いのかっていうのは案がなくて申し訳ないんですけども、ただ変わってきているということは実感しています。

◇メンバー：皆様から出ているお話をまとめただけでも、色々な意見がこの会議の中ではなされているんだなと感じました。地域で好循環を生むためにどのようにサービス提供者を増やしていくかというところは、皆様からのご意見にあった通り、どこに周知していくかということがとても大事なことなんだなと感じました。市役所の窓口、幼稚園・保育園・学校、出産に関わる医療機関などに、こういったサービスがありますといった周知ができるというのはとても有効だなと思ったんですが、やはりマッチングアプリを使うに当たって、双方にとって安心・安全であるということが担保されない限り、なかなか進まない事なのかなとも感じました。それを平等な形で、というところが重要視されるのではないかと感じます。行政の方をお願いしたいというよりは、どういったところに一番最初に着手していくのかという御提案なんですけど、アプリを活用されている全国の事例をたくさん仕入れてみて、どういったものが苫小牧に合っているのかということを確認しながら取り組まれるっていうことを、またこの市民会議の中で話をしていけたらいいのかなという感じがしました。

ワーク・ライフ・バランスについては、資料をみさせていただいたときに、企業ができることと個人ができることが分けられて書かれているように見えたんですが、もう取組まれている企業様の方ではお分かりになるかと思うんですが、どちらも、働く側も企業側も考えるところではあるのかなという風になります。そういった対応がなされる中で、どういったものを社員も企業側も選択できるか、この選択肢が多ければ多いほど、働きやすくなるし暮らしやすくなるのかなという風に思います。そういったことを踏まえて、この会議でも「うちは充実しているよ」とか「すごく良くしてもらっているよ」というご意見も出ているので、やはりワーク・ライフ・バランスの表彰というのも有効であるな、ということと、周知をしたときに、あとこれは私の個人的な意見なんですけど、取り組みをしてらっしゃる企業の方々が、どうしたらいいのかな、と思っている企業の皆さんにレクチャーに行く、会社同士の悩みも一緒だったりっていうところで、こういったところをこんな風に良くしているよ、というようなお話も聞けたりとか、より良い案が浮かんでくるのかな、と感じました。そして遠藤さんから出ていた、時間はあるんだけど、パパさんがどうしていいかわからない、っていうことが出てきたときに、幼稚園や保育園の先生でも良いですし、パパさんレクチャーというか、パパさんがこういうことするといいんだよっていう、パパ支援サポート、すごくいいなと思ったんですよね。やりたいのにやり方がわからない、夫婦間同士の対話的に自分はやっているつもりだけれども不安を持つ、ということは皆様のご家庭であると思うので、そういったところは多々ありますよっていうことを誰かが言ってくれるだけでもとても楽な気持ちになれるんじゃないかっていうことあるので、企業で、うちはもうワーク・ライフ・バランス進んでいるよ、っていうところが、幼稚園やよそのパパさんの支援に携わったりしても、おもしろいっていういい方はなんなんですけど、苫小牧が先進的なことに取り組んでいるという都市になればいいなと思

うので、そのような取り組みもあつたらいいな、っていう風に思います。

●市長：ありがとうございました。今日のテーマについて全員からご意見を伺うことができました。事務局で整理をして、次の展開を考えていくということになりますので、ぜひ皆さん、これからの事務局の作業をお楽しみにしていただきたいなという風に思います。時間も押しておりますので、次に行きたいと思います。令和3年度「自分らしさ応援 EXPO」の開催方法の変更について、事務局からご提案させていただきますので、事務局から説明をお願いします。

<事務局説明>続きまして自分らしさ応援 EXPO の開催方法の変更について説明させていただきます。

資料2の2ページを御覧ください。令和3年9月18日の10時から16時に実施予定の自分らしさ応援 EXPO について、昨今のコロナウイルス感染症拡大を考慮いたしまして、オンラインを中心とした開催にしたいと考えております。そこで、本日は自分らしさ応援 EXPO のオンラインを中心とした開催について、事務局案をお示しさせていただきます。

ここで、オンラインでの開催方法について御説明させていただきます。事前にお配りしております別紙資料2を御覧ください。オンライン開催にはここにありますように、① Zoom ミーティングを用いたリアルタイムでの開催と②Youtube を用いたオンデマンド開催に分けられます。Zoom ミーティングを用いたリアルタイムでの開催ではこの絵にありますように、講義形式、ディスカッション形式でリアルタイム、いわゆる生放送で講演等を受講することになります。Youtube を用いたオンデマンド開催ではこの写真にありますように、協働・男女平等参画室の公式 Youtube チャンネルに動画を掲載しまして、見たい方が見たい時に動画をクリックすると向かって右側にありますように動画を視聴できます。この2つがオンライン開催の基本となります。

それでは、資料2の3ページをご覧ください。まず、開会式は Youtube を用いたオンデマンド開催としたいと考えております。開会式の内容は市民会議の座長であります市長の挨拶と自分らしさファッションショーを開催します。次にワーク・ライフ・バランス講演会は講師の方の著作権の問題もありますので、Youtube を用いたオンデマンド開催としまして、動画をアップする期間を限定し、参加者につきましても申し込み者限定で、パスワードを設定して配信したいと考えております。こちらの内容は星加良司先生によるワーク・ライフ・バランスを推進するマジョリティの意識改革講演会の実施となります。次の女性議員のパネルディスカッションは Youtube を用いたオンデマンド開催としたいと考えております。内容は4名の女性市議会議員が議員生活のホントのところを紹介し、女性の政治参画に結びつけるディスカッションとします。次の多世代ワールドカフェは ZOOM ミーティングを用いたリアルタイムのオンライン配信としまして、ZOOM を利用できない方も一定数いることを勘案しまして、コロナウイルス感染症の状況によっては、少人数であります。会場にも参加者を入れて参加したいと考えておりますが、コロナウイルスの状況

等によりましてはここに記載がありませんが Youtube を用いたオンデマンド開催を検討しております。こちらの内容は萩原なつ子先生が市長を交えて多世代の方と男女平等参画の推進に関するディスカッションを行います。

4 ページを御覧ください。パネル展示は来場する方の時間がばらばらで、会場が密にならないということを想定しまして、パネル展示のみは通常どおり開催したいと考えております。また、パネル展示するものに関しましては9月18日だけではなく、より多くの方に御覧いただけますよう9月17日につきましても、準備が整い次第、少なくとも午後からは展示を行いたいと考えております。そして、会場に来られない方もいらっしゃいますので、パネル展示は市の公式ホームページでも紹介したいと考えております。このパネル展示の内容は職場のワーク・ライフ・バランスに関するプチ自慢になります。次にロールモデルカフェ、働き方とデザインにつきましては、参加者の方から Youtube での配信を許可できるかどうか次第によりまして、ZOOM ミーティングを用いたオンライン配信あるいは Youtube を用いたオンデマンド開催としたいと考えております。内容は活躍している女性のロールモデルの座談会を予定しております。

5 ページをご覧ください。ベアテ・シロタ・ゴードンさんのパネル展は他の展示と同様に9月17、18日の日程で予定どおりの展示を行うとともに、市の公式ホームページでも紹介したいと考えております。また、映画上映会につきましては、パネル展の中で同時に実施したいと考えております。次に働き方体験は、介護ロボットの展示を予定しておりましたが、オンライン開催が難しく、Youtube に介護ロボットの動画も多数挙げられておりますことから、中止といたします。次の1万人アンケートの結果展示につきましては、他の展示と同様に9月17、18日の日程で予定どおりの展示を行うとともに、市の公式ホームページでも紹介したいと考えております。次の来場者アンケートはオンライン講演会の参加者やパネル展示の見学にいらっしゃった方などにアンケートを取って行きたいと考えております。

次に6 ページを御覧ください。男性の育児・家事参画への近道～プレパパ講座～は基本的には ZOOM ミーティングを用いたリアルタイムのオンライン配信にしたいと考えておりますが、子どもが生まれる前の男性が基本となり、参加者が限定されますことから主催者と協議の上 Youtube を用いたオンデマンド開催も検討してまいりたいと考えております。こちらの内容は子どもが生まれる前の男性に対して育児や家事の重要性を感じてもらう講座になります。次の働き方相談につきましては、オンラインでの開催が難しく、中止とさせていただきます。その下の SDG s カードゲームは、現在、オンライン教材を開発中とのことですので、オンライン教材が開発されましたら、オンライン開催、あるいはコロナウイルス感染症が落ち着きましたら、落ち着いた時点で通常どおりに開催したいと考えておりますので、こちらはひとまず延期としたいと考えております。

7 ページをご覧ください。子ども社会体験はオンライン等での開催が難しいことから中止としたいと考えております。次のみんなでワイワイ☆子育てイベントはママの癒し美容や赤ちゃんマッサージなどについて Youtube を用いたオンデマンド開催としたいと考えております。その下の LGBTQ の方との焼きピロシキ作りは、中止としまして、男女平等参画

推進センターが開催する性の多様性についての講演会等に振替えたいと考えております。VR 建設体験建設現場トイレ展は工事現場で働く女性の紹介や最新の建設現場について Youtube を用いたオンデマンドで紹介したいと考えております。最後のフードカーにつきましては中止といたします。以上が自分らしさ応援 EXPO のオンラインを中心とした開催についての事務局案となります。8 ページと 9 ページはただいま説明させていただきましたものを見やすくしたものになりまして、内容が重複しますことから説明は割愛させていただきます。

次に 10 ページを御覧ください。ここからは皆さんへお願いしたいこととなります。皆さまへお願いしたいことの一つ目は自分らしさ応援 EXPO の全体 PR となります。自分らしさ応援 EXPO の全体 PR チラシが完成しましたら、データ等で皆さまにお送りいたしますので、SNS を用いた周知や職場や友人、御家族等への周知をお願いいたします。2 つ目は女性議員への質問募集周知ということで EXPO 中の女性議員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」においてなかなか知る機会のない市議会議員のホントのところ、女性市議 4 名へ聞いてみたいことなど、御質問を 7 月 31 日まで募集しておりますので周知をお願いいたします。

次に自分らしい生き方を応援する職場の「ワーク・ライフ・バランス」プチ自慢に係るパネル募集周知です。自分らしい生き方を応援する職場の「ワーク・ライフ・バランス」プチ自慢に展示するパネルを募集しております。また、本日、チラシと申し込み用紙等を机の上に置かせていただいております。こちらは 7 月 30 日までにパネルの提出申請書を提出していただいた上で、パネルのデータを 8 月 31 日までに御提出していただき、事務局でパネルを作成し、9 月 17、18 日の展示の中で展示させていただきます。このことについて周知をお願いいたします。

最後に、市民会議の中で実施が決定しました「1 万人アンケート」を絶賛実施中です。職場や友人、御家族への周知をお願いいたします。説明は以上です。

●市長：はい、ただいまの説明について御質問・御意見、補足等あればご発言をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいですか。それでは令和 3 年度「自分らしさ応援 EXPO」は、ただいま事務局から説明がありました通り、オンラインを中心とした開催としたいと思いますが、よろしゅうございますか。

- 全員了承 -

●市長：はい、ありがとうございます。ではそのようにさせていただきます。その他市民会議について何か御意見がある方はいらっしゃいますか。よろしいですか。

それでは、コロナ禍だからこそできること、という視点から、これからやろうとするとも感染状況によってどうなるか、というところではありますが、ぜひ、本年度、皆様と色々と協議のうえでこれはやろう、ということについては、出来る限り 100%消化できるようにですね、これから事務局の方で案を練ってほしいなという風に思います。

なにはともあれ、時代が求める、そしてこの国が遅れているテーマでありますので、皆様知恵を絞りながら、この街の隅々まで、男女平等参画を響かせていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。