

第 11 回 市長とジェンダーミーティング開催報告

日 時：令和 7 年 10 月 29 日（水）15：45～17：10

会 場：文化会館第 2・3 会議室

参加者：市長、総合政策部長、協働・男女平等参画室長、企業・市民団体等 36 名、事務局 4 名

≪第 1 部≫

●市長挨拶

皆さん、こんにちは。本日は、お忙しい中、「市長とジェンダーミーティング」及び「女性から選ばれる職場プロジェクト」にご参加いただきまして、誠にありがとうございます。日頃からお世話になっております市内各企業の皆様や関係団体の皆様、そして今日は苫小牧市の「女性から選ばれる職場プロジェクト」のメンバーも参加させていただいております。このミーティングは今回で第 11 回ということになりますが、私は市長就任以来、市役所内では一人一人の職員を大事にすることをお伝えさせていただいております。これはひとえに、生き生きとした皆さんが、気持ちよく仕事も家庭も楽しむ、そして生きがいを持って毎日を過ごしていただくことを実現したいからです。そういう一人一人を大事にする組織は良い仕事ができますし、市役所では市民サービスができると思っています。

各企業におかれましても、理念に沿ったサービスをすることができ、今日のテーマは企業を問わず全体に言えることだと考えております。誰もが住みやすく、気持ちよく仕事ができる職場作りが必要です。特に、今日はその中でも女性が働きやすい職場作りについて、「選ばれる職場プロジェクト」として取り組んでいます。

市や企業も選ばなければいけない中で、そういった市や企業を実現するためにはどうすればよいか、皆さんにお集まりいただいております。後ほどいろいろとお話があるかと思います。私自身 51 歳ですが、世代ごとに育ってきた環境や時代によって、様々な思い込みがあると思います。それらが今は異なる側面もあるかと思います。肝心なことは、今いる人たちがどういったことで悩んでいるのか、あるいはどういったことをしたいのかということ、しっかり考えていくことだと思います。それが、相手を尊重することにつながると思っています。ここで「女性から選ばれる職場」がどういうものか、またどんなバイアスに気づいて、それを払拭していく必要があるのかをまず皆さんと共有し、良い議論ができればと考えています。限られた時間ですが、この場がそのような時間になれば幸いです。ぜひ皆さんと活発な議論が出来ることを心から期待し、開会の挨拶とさせていただきます。皆さん、今日はどうぞよろしく願いいたします。

- テーマプレゼン「苫小牧市の人口動態を知り、対策の必要性について認識する。職場に残るジェンダーバイアスについて学ぶ。」

《第2部》

- グループディスカッション「誰もが働きやすい職場であるために必要なこと」

- 各グループからの発表、市長の講評

A グループ発表（遠藤さん）

市役所の関係者が多かったのですが、一般企業の方や助産師の方もいて、各職場で働いている方々の意見を伺いました。優秀なグループだと感じました。皆さん、とても発言されていて、働きやすい環境であると話していました。コミュニケーションも非常に円滑にできているとの意見が多く、皆さん本当に良い環境で働いているのだなと感じました。

特に働き方改革をされている企業もあり、フレックスタイムや在宅勤務、育休などの制度がちゃんと活用されている印象です。このように、時代が変わってきていると感じました。また、業務上誰かが休んだ際、サポートする人が誰かという時に、「今まで業務に携わっていないからわからない」となりがちです。市役所の方からの発言では、皆でその人の業務がどうなっているかをシェアすることで、その人が休んでも誰かがサポートできるという取り組みがあり、良い取り組みだと思いました。

自分が所属する団体に関しては、多様な制度があっても実際に利用できるかどうかが大事です。そのための促進も必要です。言葉かけについても相手の立場に立って行うことが重要だと感じました。「これ頼むね」ではなく「これをお願いします」と伝える。簡単な言葉でも相手の受け取り方が全く違うという話をしました。

市長講評

保育現場はストレスの多い現場だと聞きますが、遠藤さんの言っていたとおり、やはりコミュニケーションは大事ですね。

B グループ発表（高橋主事）

B グループの参加者の組織の良いところとして、企業の方から年に1回社長と面談を行うとお聞きしました。社長が社員に寄り添って意見を言いやすい場を設けている点が一つです。また、市役所以外の企業では、年に一回実施される「やりがい調査」があります。結果からも得られる気づきが多いと感じました。スコアがいい企業でも、女性のキャリアについての項目が低かったりすることがあります。このように社員の考えていることや悩みが見えるのだと思いました。

自分があったらいいなと思うところとして、女性同士の悩みを共有できる場があれば良い

という意見がありました。職場で言いづらいことや女性特有の悩みを話せる場所が必要ではないかと思います。さらに、男女別のトイレや更衣室の整備が必要という意見もありました。現在のトイレや設備が男性優先で構築されていることが多く、女性にとって不都合なことがあると思いますので、そんな点も整えていきたいと思います。具体例として男女のロッカールームが一緒の会社で、男性がロッカールームで着替えをして女性が不快になるという企業がありました。そういった問題を解決できればと思いました。

C グループ発表（吉田さん）

C グループは、市役所と保険会社の方が多く参加していました。まず、組織のいいところとして、皆さんが生き生きと働いており、職場の制度も整っているという意見が多かったです。特に、相談しやすいという点が強調されましたが、一部の管理職の方には相談窓口がないという声がありました。

質問として、男女共用トイレが増えてきていると感じますが、皆さんの意見をお聞きしたいです。

中田さん（助産院なりママ）

LGBTの方等の視点から考えると男女共用トイレの設置は大切です。

D グループ（伊藤主事）

D グループでは、年代や男女比が様々で、職員ニーズに応じた柔軟な制度作りが話題になりました。若い世代が多い職場では、定時退社や育児支援の制度が必要とされていることが話題になりました。

制度が整っていても、柔軟さが求められるという意見もありました。子供を育てる世代が増えている中で、制度を使いやすい環境の整備についても話し合われました。お互いのライフスタイルを大切にする職場の作り方が大事だと考えています。

E グループ（櫻田さん）

本日は女性が多く、より活発な議論が出来たと感じました。私は第1回目から参加していて、新しい意見を取り入れるため本日は女性職員も一緒に参加しました。

グループで出た意見の1点目は、育休を取得した職員がいる部署で、取得者の仕事を代わりに担当した職員に、一時金が支給されるという制度です。その制度のおかげで育休取得者も同じ部署の社員も気持ちよく働ける制度だと感じました。

2点目は時間外労働が2か月連続で基準の時間を超えた場合、強制的にリフレッシュ休暇が付与されるという制度です。リフレッシュ休暇には、おいしい食事をするとか芸術にふれるなど様々なプランがあり、組織としてしっかり社員に休んでもらうシステムを作ることが大切だと感じました。

私の職場では担当者が休んだ場合に、代わりの人が対応できるよう担当以外の仕事もできるような取り組みをしています。

市長講評

休みなどに備え、担当者以外もその業務ができる人材を増やすことが、各組織で課題だと皆さんの発表を聞いて思いました。また、育休取得者がいる部署への、一時金支給も本当にいい制度だと思います。

皆さんのお話を聞いて、基本はコミュニケーションだと思いました。上司も同僚部下も、互いにしっかりと目くばりをする事かなと思います。そのためにはやはり日頃からコミュニケーションをとる努力をすることが大切だと感じました。

市長から終了の挨拶

本日は素晴らしい提案をいただき、ありがとうございます。この場での議論が「女性から選ばれる職場作り」へと繋がることまた、男女平等参画が進んでいくことを期待します。どうもありがとうございました。

●事務局から連絡事項

皆様、ありがとうございました。事務局から皆様にお願いとお知らせがございます。

市長とジェンダーミーティングでは、メンバーの皆様から外部への発信のご協力をお願いしております。SNSでの発信や、職場への報告、同僚との雑談や、家族との会話の中で本日の内容を話題にするなど、今日感じたこと、得たものを、身近なところからアウトプット・発信をお願いいたします。

今回撮影した集合写真は、メールアドレスをお持ちの方には、後日データを送付させていただきますので、発信にご活用ください。また、その他の方でデータのご希望がありましたら、担当までお声掛けください。これが、苫小牧市全体にイノベーションを起こす第一歩になると考えておりますので、よろしくお願いいたします。

併せて、お手元にご用意しておりますアンケートへのご回答をお願いいたします。二次元コードからもご回答いただけますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

次回の開催につきましては、近くになりましたらご連絡させていただきますので、よろしくお願いいたします。

以上で、第11回市長とジェンダーミーティングを終了いたします。本日はお忙しい中お集まりいただきありがとうございました。