

花みずき



三重大学 × 桑名市 × 男女共同参画

桑名市では、今ある課題や社会の変化で生まれるこれからの課題を解決し、桑名市の新たな未来を創造するため、あらゆる分野の人々と新たな共創を創出する「桑名オープンフィールド構想」を掲げ、持続可能な社会の実現を目指しております。その共創パートナーである三重大学の学生が掲載内容や記事を作成しました。

今回のテーマは、これから社会に出る大学生が考える「家庭や職場における男女共同参画の推進」です。日頃、大学で労働法や家族法を学び、公務員という仕事にも興味をもつ学生たちが、桑名市職員へのインタビューを通して、ワークライフバランスのあり方や自分自身の将来について考えました。（2022年12月インタビュー実施）

管理職として働く女性

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」通称女性活躍推進法は2016年4月に施行されました。これは、国際的に見ても女性の管理職の割合が少ないことや少子高齢化による労働力不足の解決策として女性の社会での活躍が注目されたという背景があります。

第5次男女共同参画基本計画では「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が約30%程度となるよう」目指すとされています。しかし、現状では2021年度の調査によると全国の企業における課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は12.3%です。桑名市役所の職員においては22.9%であり、民間企業と比較すると高い水準ですが、政府の掲げる目標にはほど遠い現状にあります。

そこで、実際に桑名市役所で管理職として活躍している女性の方にインタビューしました。

管理職について当初、やりづらさがありましたか？

特にありませんでした。

今まで積み重ねた経験を基に仕事に取り組むことができたことが良かったと思います。

ロールモデルがいなかったため、管理職に就く際に相談する相手はいませんでした。今後は、自らが女性管理職のロールモデルとして活躍していきたいと考えています。



※ロールモデル・・・「人生を刺激し、行動や考え方の目標とする人」という意味で、自身の働き方や将来像を考えるうえで参考にできる人のこと。

管理職として気を付けていることはありますか？

いかに皆が仕事をしやすくするという調整力が必要だと思っており、機転をきかせて前もって調整することを一番大事にしています。

また、人間関係がとても大事なので常に声掛けをしてコミュニケーションをとることを意識しています。

管理職において「女性だから」ということは特に気にしたことはないです。



三重大生が考える「女性の社会進出」

インタビューの中での「管理職に性別は関係ない」という言葉がとても印象的でした。女性が管理職に就くことはとても大変で、なにか特別なことであるという偏見があったことに気づかされました。性別の違いを感じることなく、仕事のできる環境が目指すべき男女共同参画社会であると改めて感じました。

「産後パパ育休」はじまっています

男性育児休業の取得率は13.97%（厚生労働省：2021年度雇用均等基本調査）、過去最高となりました。しかし、政府が掲げる「2025年までに30%」という目標とは大きな差があります。

そのような状況の中、男性も女性も仕事と育児を両立できるよう、育児・介護休業法が改正されました。2022年10月から「産後パパ育休（出生時育児休業）」や「育児休業の分割取得」がスタートし、男性の育休が取得しやすくなりました。

育児休業

原則1歳未満の子どもを養育するための休業。育児・介護休業法に定められています。お勤め先の就業規則に育児休業の規定がなくても、会社は休業の申し出を拒めません。

産後パパ育休（出生時育児休業）

産後8週間以内に4週間を限度として、2回に分けて取得できる休業。
1歳までの育児休業とは別に取得可能。

育児休業の分割取得

これまで、育児休業は原則1回しか取得できませんでしたが、2022年10月からは男女ともそれぞれ2回まで取得することが可能となりました。

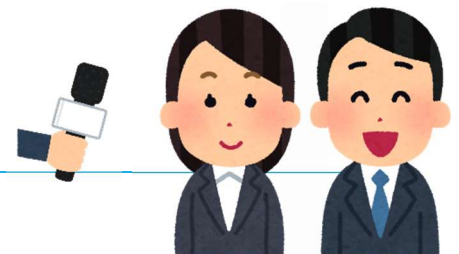


育児休業を取得した桑名市役所職員へインタビューしました

話を聞いた人：桑名市職員（育児休暇取得経験のある女性管理職1名・男性職員2名）

育児休業制度についての意見

以前に比べ否定的な意見は少数に。男性にも普及してきている！



【職員の声】



・「今の育休制度ができる前（産前6週・産後8週）に子育てと家事を両立していた世代には、理解してもらうのは容易ではなかったこともあったが、意外にも男性の方が受け入れてくれたような印象だった」（女性管理職）
・「育休制度ができた頃は、育休を取得できなかった女性からの目が厳しかったが、今では男性も育休が当たり前の時代だと快く送り出してくれる」（女性管理職）

- ・「年齢や性別によって育休取得に対しいろいろな考えがある」（男性職員）
- ・「自分は自然に取得しようと思ひ、実際に取得することができた」（男性職員）



実際に育休をとって

休業期間や業務によっては、
人員補充がされないことも…



【職員の声】

- ・「育休中にも仕事の電話がかかってくるのがあった」(男性職員)
- ・「自身の育休取得で周りがさらに多忙になってしまうことを申し訳なく思っていた」(男性職員)

【三重大生の声】

現状のままでは育休制度利用に否定的な意見が出てしまうので、改善していく必要がある。

気兼ねなく制度を利用できるようにするためには、育休取得によって影響を受ける周りの職員の方々へのケアがより必要だと感じた。

育休取得者の周囲への支援がもっと普及されれば、育休取得の意思を主張しやすい環境ができるのではないかと思います。

育休取得が当たり前の時代になったと言われていても、運用面にはまだ課題が残っているという実情を知った。

「桑名市男女共同参画基本計画」では、育児休業制度の利用しやすさ・利用しづらい理由として「職場の同僚や上司に申し訳ないと思う」「職場復帰が不安」といった意見があがっています。

民間企業の中には育休取得者の業務を負担する従業員を評価し手当を給付しているところもあるようです（※某大手企業は、2023年より育休取得者の同僚に最大10万円の手当の支給を発表）。また、厚生労働省は代替業務支援などの特定の要件を満たす企業に対して助成金を支給しています。



ワークライフバランス推進のために必要なこと

【職員の声】

将来



「以前より休暇を取得しやすい環境に変わってきて、働きやすくなっている。休みたいときにしっかり休むというメリハリをつけることが大切。これから社会に出る世代は、30代前半に結婚や育児を考える人が多いため、仕事や育児について人生設計を立てておいた方がよいと思う」(女性管理職)

「人員配置によっては、長期間休むことができないため、休みが重ならないようにするなどの工夫は今後も必要だと思う。また、育休中に街で赤ちゃんを連れた男性を見かけることが少なく、育休を取得する男性が少ないことが取りづらさの要因の一つだと思う。男性自身が取ろうとする意識も必要だと思う」(男性職員)



「代替職員がいると育休を取得しやすい。負担がかかる職員に手当をつけることができれば、より育休に対するの理解を得られると思う」(男性職員)
「効率よく業務を整理し時短で勤務する職員への評価があると、ワークライフバランスが推進されると思う」(男性職員)
「育休を取得したいという気持ちは誰でも自由に主張して良い」(男性職員)



【三重大生の声】

ひとりひとりが人生設計をしっかりと立てておくこと、その人生設計を職場の上司と共有することが大切。

まだまだ制度の改善や周知の必要がある。



残業手当のような長時間労働者への支援は広く普及されているが、時間効率を重視して評価するという発想がなかったのが勉強になった。評価基準が勤務時間から業務の質（効率）へ変化すれば、今より業務の要・不要が見直され、引継ぎなどもコンパクトになると思う。

三重大生が考える「育児休暇の現状とこれから」

・「職員の方の生の声を聞いて、育休取得が当たり前の時代になったと言われていても、運用面にはまだ課題があるという実情を知りました。課題を改善する制度運用がされることで、子育てしやすい環境になってほしいです。自分がこれから社会に出て働くときには人生設計をしっかりと立て、理想のワークライフバランスを見つけていきたいです。」

・「育児休業は、1972年に初めて法律に努力義務として規定され、1992年に女性の職場進出や核家族化の進行等による家庭機能の変化、さらには少子化に伴う労働力不足の懸念等を背景に育児休業法が施行されました。時代と共に、女性が働きやすい環境が整ってきました。これに対し、男性の育休取得率の上昇や産後パパ育休の新設などから変化はうかがえますが、男性も取得しやすい取組がさらに促進されると良いと思いました。」

・「近年、育休の取得率は増加傾向にあり、制度を利用しやすくなってきています。一方で、欠員補充が行われず周囲の負担が増えてしまうなど、育休を利用するための基盤がまだ十分でないことがわかりました。代替業務支援や時間効率評価などの業務内容に着目した制度が広まれば、育休や時短勤務に対する職場の意識も変化すると思います。お話を聞いて、育休や長時間労働の削減などのワークライフバランス推進のための制度について関心が高まったので、今後もこの課題について考えていきたいです。」

・「働きやすい職場づくりが進んでいて、今後さらに働く世代の子育てに対する意識が変化していくのではないかと感じました。一方で、男女間の子育てに費やす時間の差はまだ埋まっていないと思いました。インタビュー中にも、平日の昼間に赤ちゃんを連れた男性を見かけることが少なく、まだ少数派であることが話題になりましたが、性差に関わらず子育てや昇進についてのライフプランが立てられるような働き方を自分自身も意識していきたいです。」





今回、インターンシップなどでお話を聞くのとは違い、学生としての立場からインタビューという形でお話を聞くことができ、就職したその先のことを考えるきっかけになり、とても良い経験をさせていただけたと思いました。(山下琴弓)

市役所職員の方に直接お話を聴く貴重な場を設けていただき、育休制度の普及について考える良い機会となりました。全員で質問を考えたため、かなりたくさん質問をしましたが、全て丁寧に答えて頂き、理解を深めることができました。

(亀井留美奈)

今回、実際に働いている方にインタビュアーとして参加させていただいたことは大変貴重な経験となりました。少し難しい内容についても質問しましたが、全てに真摯に答えていただけたことが、よりよい情報誌の完成につながったと感じています。

(金子峰々)

インタビューを行うのははじめてでとても緊張しましたが、普段の講義では得られない貴重な経験ができてよかったです。今回の活動を通してワークライフバランスに関する考えを深めるとともに、公務員として働くことへの具体的なイメージを持つことができました。(後藤優衣)

元々関心があった男女共同参画に関することについて実際の声を取材し、それを発信する貴重な機会をいただくことができ、作成における責任感は大きかったです。自分自身の勉強にもなり良い機会でした。今後も様々な男女共同参画について日々関心をもって過ごしていきたいです。

(坂田菜月)

インタビューをするにあたって事前に「桑名市男女共同参画基本計画」を読んで、ワークライフバランス推進に対する行政の取り組みについて知ることができました。インタビューで現在の職場環境を聞いて、ワークライフバランスについてより深く考える良い機会となりました。

(寺本唯香)

令和5年度 桑名市男女共同参画推進事業スケジュール (予定)

- * 女性弁護士法律相談 毎月第2土曜日
- * 三重県内男女共同参画連携映画祭 6月下旬
- * 人材育成講座・男性講座等 随時
- * 【桑名市立図書館と共催】関連図書紹介及びパネル展示 8月・11月・2月

※スケジュールは都合により変更する場合があります。
詳細につきましては、桑名市ホームページまたはメールマガジンをご覧ください。

「男女共同参画メールマガジン」のご案内

桑名市では、男女共同参画に関する情報を発信するため、メールマガジンの配信を行っています。桑名市で実施する男女共同参画連携映画祭をはじめ、人材育成講座、男性講座などの事業の情報を紹介しております。右の二次元コードから登録できます。ぜひご登録いただき事業へもご参加ください。



発行：桑名市役所 女性活躍・多文化共生推進室
〒511-8601 桑名市中央町二丁目 37 番地
TEL：0594-24-1413 Email：hatarakim@city.kuwana.lg.jp