

「働く女性を応援する企業との懇話会」結果概要

1 目的

次期総合計画及び男女共同参画プランの策定にあたり、女性が自らの意思において職業生活を営み、その個性と能力を十分発揮することが一層重要となっている社会を踏まえ、女性の活躍推進にあたっての取組や、課題解決に向けた取組等について、企業と意見交換を行い、施策の方向性を定めることを目的に、懇話会を開催した。

2 開催概要

日時：平成30年10月30日（火）午後3時00分から5時00分

会場：相模原市役所 本館2階 第1特別会議室

テーマ：女性がもっと かがやくまち さがみはらを目指して

参加者：(株)シノテスト、富士工業(株)、ブックオフコーポレーション(株)、(株)横浜銀行
計4社

3 内容

- ・はじめに司会である企画部長から開催主旨を説明。市長挨拶の後、参加者の紹介、市が実施している施策等の説明、企業から取組内容の説明が行われ、その後意見交換が行われた。
- ・市長から、「本日、いただいたご意見を踏まえ、女性の活躍推進に向けた方向性について検討していきたい。」と挨拶をし、閉会した。

4 企業の取組内容（概要）

（(株)シノテスト）

- ・創立は、昭和28年（1953年）。主な事業は、臨床検査薬の開発・製造・販売。
- ・従業員数は、約300人。男性が約70%、女性が約30%。
- ・女性の活躍推進の背景は、人口減少により人材の確保が難しい中で、折角採用した優秀な女性社員が、結婚や出産によって退職してしまうことは企業にとっても損失であり、そうした社員が働き続けられる環境を整えることが重要であると考え、取り組んでいることが、結果的に女性の活躍推進に繋がっている。また、基本的に仕事の適正に男女差はないと考えている。
- ・具体的な取組としては、仕事や家庭での悩みを女性同士で話し合うランチオンミーティングの実施や、工業団地「協同組合 Sia 神奈川」における事業所内保育事業所としての「おひさま園」の設立、運営である。
- ・こうした社員が働きやすい環境を整えるために行ってきたことが、国のえるぼしの2段階目を取得することに繋がり、その結果、えるぼし取得による公共調達における加点がされ、実際に落札に繋がった事例もある。
- ・1年ほどの育休を経て復職を望む場合は、家の近くで乳児を預けられる施設が必要となるため、市には乳児を預けられるような施設を、より細かい区域単位で整備していただきたい。また、不育症（妊娠しても流産・死産を繰り返してしまう）に対する支援も行っていただきたい。

(富士工業株)

- ・創立は、昭和 16 年 (1941 年)。主な事業は、レンジフードの企画、開発、生産、販売、アフターサービス。
- ・従業員数は、約 880 人。男性が約 70%、女性が約 30%。直近 10 年だけで見ると男性が約 60%、女性が約 40%になっており、女性の比率が上昇している。従業員の 7 割 (330 名) は、市内に住んでおり、さらにこの中の 120~130 名が女性となる。
- ・女性の活躍推進の背景は、主に 2 点あり、1 点目は、現社長が「働きたい人が働き続けられる会社でありたい。」というポリシーをもっていること、2 点目は、意欲重視という考え方のもと、性別・国籍を問わずチャレンジ意欲を重視し、採用・配置・育成をしているということである。社員の育成に関しては、海外育成派遣を始めており、公募をしたところ、応募の過半数が女性であり、意欲のある女性が多いことが伺えた。現在、女性 1 名を海外に派遣している。
- ・女性活躍の取組内容については、主に、休日・休暇制度の拡充と、多様な働き方の実現の 2 点となる。1 点目の休日・休暇制度の拡充については、社員のニーズに応じて毎年制度の改善を行なうとともに、法定制度の上乗せや自社独自制度の拡充に努めている。特に時間単位での有給休暇の取得については、学校や保育園の送迎、突発的な用事の発生時などによく利用される制度である。2 点目の多様な働き方の実現については、育児をしながらでも働きやすい環境づくりのため、勤務時間の短縮や時間外労働の免除について、法定制度よりも制度利用要件となる子どもの年齢を大幅に緩和している。
- ・社員に制度が知られていないことが最近の課題となっており、パンフレットを作るなど、制度の周知に取り組んでいる。

(ブックオフコーポレーション株)

- ・創立は、平成 2 年 (1990 年)。相模原発祥の企業である。店舗は、全国に約 800 店舗あり、本や衣類、スポーツ用品など様々な物のリソースを行っている。
- ・従業員数は、正社員が約 1,200 人。男性が約 75%、女性が約 25%。パート・アルバイトは、約 8,600 人で、男性が約 49%、女性が約 51%である。
- ・女性の活躍推進の背景としては、社員の平均年齢 (35 歳) が上がることで、社員も家庭を持ち始め、子どもがいる者も多くなってきた中で、特に女性は働き続けることが難しくなり退職してしまっていた状況があったことから、女性の活躍推進に取り組み始めた。
- ・女性活躍の取組内容については、女性社員やそれを支える男性社員、パート・アルバイトスタッフの声から 2012 年に「働きやすい職場づくりプロジェクト」がスタートし、こうしたプロジェクトや社員の声などを聞きながら、各種制度を整備している。具体的には、従来は、全国転勤を基本としていた働き方について、勤務地が選択できる制度や、退職した社員が再度入社を希望した場合に、退職時と同じグレードで再雇用を行う制度、社内で結婚している社員が多いため、夫婦で同じ地域に異動できる制度などを整備した。

(株横浜銀行)

- ・創立は、大正9年(1920年)。本社は、横浜のみなとみらい。支店数は、神奈川・東京を中心に約200店舗。業種は、銀行業。
- ・従業員数は、約4,700人。男性が約50%、女性が約50%。その他に、キャリアメイト(パート・アルバイト)が約3,500人おり、そのほとんどが女性であるため、キャリアメイトをあわせると、男性が30%、女性70%となり、女性のほうが多くなる。
- ・女性の活躍推進の背景としては、女性行員からのキャリアアップをしたい、仕事と家庭を両立したいとの声を受け、平成17年に「女性行員バリューアッププログラム」をスタートしたことが始まりである。平成26年11月には、「女性行員バリューアッププログラム(第フェーズ)」を開始し、従来のキャリア開発と就業継続支援をさらに強化するとともにキャリア形成への意識醸成と組織全体の風土改革に取り組んでいる。
- ・女性活躍の取組内容については、就業継続支援として、不妊治療受診のための休暇取得ができる制度、時間単位での有給休暇の取得ができる制度、幼稚園・保育園の時と比較し、小学校に入学すると家から子どもを送り出す時間が遅くなることから、出勤時間を遅らせことができる制度などを導入している。また、育児支援としては、産休・育休中に完全に職場から離れないように、ガイダンスを実施したり、職場復帰直前における復帰に向けたセミナーの開催、復職先所属支店長との面談を実施するなどしている。

5 意見交換(概要)(市長の発言 参加者の発言)

(管理職登用について)

現在市においても、女性の管理職登用を進めているが、実際に女性職員にヒアリングをすると「管理職は負担であり、なりたくない」という意見もある。各企業において、そういった声はあるか。女性の管理職への登用を推進しているが、管理職になる負担を考えた結果、管理職になりたがらない女性社員もいる。

女性に限らず、男性も管理職になりたがらない現状もある。ただし、若い社員については、比較的チャレンジ精神を持っている者が多いと感じている。また、最近の採用面接に来る学生を見ると、女性の方が目的意識や将来のビジョンをはっきりと持っている傾向にあると感じる。

(保育について)

業務で突発的な事案が発生し、その対応により保育園のお迎えが遅くなることや、子どもの急な体調不良で会社を休まざるをえない時などに休みづらいなどの状況があると感じている。女性が安心して職場復帰するには病児保育など保育環境の充実が必要であると考える。

管理職になると、業務時間外であっても必ずその人が対応しなければならない状況が発生することがあり、そうした場合、子育てをしている女性社員は、自分の両親等に子どもを預けている状況がある。日本では、ベビーシッターがまだまだ根付いてはいないが、ベビーシッターのように夜の時間帯などに子どもを預かってもらえるシステムがあれば、女性管理職の登用が進むと考える。

延長保育の時間延長や、夜の時間帯の子どもの預かりなど、市民の現状にあわせたきめ細かな施策が必要であると考えている。また、情報提供にはなるが、市では子どもを預かってほしい人と預かる人をマッチングさせるファミリー・サポート・センター事業による支援（有料）を行っている。

そのような制度があることを知らなかった。そういった支援があれば企業としても大変助かるため、もっと積極的に取り組んでいただきたい。

市が実施している制度について、広報紙や他の方法などで周知を図ってきたが、もっと積極的にPRをする必要があると感じている。また、企業を通して、社員の方に周知をしていただくことも有効であると考えてるので、そうした方法も検討していきたい。

（情報交換に関すること）

働きやすい職場環境を整える為に、社員にヒアリング等を行いながら、制度を整備してきているが、利用者側のニーズなどを的確に捉えて実際に活用できる制度を整備していくことに難しさを感じている。中小企業では、他社の制度内容等に関して非常に情報量が少ないので、今回のように市が主導して情報交換の場を設けていただくことや、広く情報提供をしてもらうことは、大変有意義であると考えている。

女性活躍を進めていく上で、いかに社員に制度を有効活用していただくかが鍵であると考えている。その中で意識している点は、「女性の声に耳を傾けること」と「男性の意識改革」の2点である。1点目の「女性の声に耳を傾けること」については、新たな部署を設置し、育児をしている女性社員の声を聞きながら、新たな制度の企画や整備を行なっている。また、2人目の子どもを出産した場合、2人の子どもの保育園への送迎を自転車ですることが難しいとの声があり、マイカー通勤についても柔軟に対応している。2点目の「男性の意識改革」という観点については、育児休業を取得できる男性のリストを各支店に送付し、「男性もきちんと育児に参画しましょう」というトップメッセージを所属長から若い社員に伝えている。ほとんどが数日間の育児休業取得に留まっているが、昨年においては、対象となっていた男性社員の54%が育児休業を取得した実績がある。

市としては、多くの女性の声に耳を傾け、オールジャパンやオール相模原といった画一的な制度ではなく、一人一人のニーズに応じたきめ細かな施策や、時代に合った施策を展開していく必要があると考えている。

6 市長閉会コメント

現在、女性の活躍推進をはじめ、働く環境について大きな変化が起こっている転換期であると考えている。市では、女性が働きやすい環境について、基準や方向性を示す必要があり、今回いただいた意見を踏まえて、今後の計画策定の中で検討をしていきたい。

また、今回の懇話会のような、市と企業または企業間の情報交換ができる場を設けることは、大変有意義であると考えている。