あかし、

女性応援フォーラム plus（プラス）

開催報告

主催　明石市

あかし 女性応援フォーラム plus（プラス）

開催日時　２０１７年2月１１日（土・祝）　１２：００～１７：００

場　　所　あかし市民広場
明石市大明石町１丁目６－１ 明石駅前南地区 再開発ビル２階

参 加 者　約３５０人（のべ）

第１部	１１１人
第２部	７４人
相談ブース	２０人
展示ブース	約１５０人

プログラム

第１部　パネルディスカッション
１３:００～１５：００
オープニングセレモニー
パネルディスカッション　～明石の女性が輝き続けるために～

第２部　異分野交流会　～つながる・ひろがるアフターパーティー～
１５：３０～１７：００
開会
ＰＲタイム

展示エリア
１２：００～１６：３０
相談ブース
団体ブース

目次

第1部　パネルディスカッション

オープニングセレモニー

ミニコンサート …… 3

Trio d'étoiles トリオ デトワール

開会挨拶 …… 3

明石市長　泉　房穂

来賓挨拶 …… 4

明石市議会議長　深山　昌明　様

パネルディスカッション …… 5

～明石の女性が輝き続けるために～

パネリスト・コーディネーター …… 5

あかし女性の活躍推進会議政策提言　概要 …… 5

パネルディスカッション　概要 …… 6

パネルディスカッション　全文 …… 7

閉会

閉会挨拶 …… 17

第2部　異分野交流会　～つながる・ひろがるアフターパーティー～

開会

開会挨拶 …… 18

生活協同組合コープこうべ　第５地区活動本部長　牧　圭介　様

乾杯 …… 18

明石市消費者協会　会長　堂本　艶子　様

PRタイム …… 18

閉会

閉会挨拶 …… 19

医療法人社団弘成会　常務理事　小河　作江　様

展示エリア …… 19

アンケート …… 20

協力企業・団体 …… 22

第１部　パネルディスカッション

オープニングセレモニー

ミニコンサート

Trio d'étoiles トリオ デトワール

開始前BGM　①めぐり逢い
②ニューシネマパラダイス
③エトピリカ

ミニコンサート　①情熱大陸
②花束を君に
③風笛

開会挨拶

明石市長
泉　房穂

皆様、こんにちは。開会に際し主催者を代表してひとことご挨拶を申し上げます。

まずは、本日のフォーラムにこのようにたくさんの方にお越しいただきましたことに、心より御礼申し上げます。平素から明石のまちづくりなど、それぞれの分野でお力添えを賜っている方々に、たくさんお集まりいただき、高いところからではございますが、改めて皆様に厚く御礼申し上げます。本当に皆様ありがとうございます。

さて、今日のこのフォーラムのテーマは、私にとりましてもこれからさらに力を入れていきたい分野であります。

おかげさまで明石市は最近明るい話題も増えております。転入数の増加のみならず、出生数も増え始めております。まちもどんどん元気になり、この再開発ビルもいよいよ本格的なオープンとなりました。

同時に、女性の活躍する場所も増やしていきたいと思い、実現に向けた取組を進めているところでございます。例えば、今日のこのフォーラムを所管する責任者は、女性部長の一人である福田でございます。

次に、最近、このビルを含め、明石市への視察が他都市などから相次いでいます。このビルの6階には市民窓口があります。こちらでは多くの市民サービスを行っており、土日も開いています。この窓口の責任者も、女性部長である豊島でございます。5階にございますこども広場を所管する部長も女性部長の佐野でございます。そして、4階にオープンいたしました市民図書館の館長も女性でございます。

このように、明石市は多くの女性の皆さんに支えられながら、まちづくりを進めています。そして、官民一体となって新たな取り組みをしていきたいと、強く思っております。

昨年来、皆様からいただきました多くのご提言を、順次かたちにしていきたいという思いもあります。地域や企業の皆様にも、「女性の活躍」について応援をいただきたいと思います。行政としても、がんばろうとされる方を応援をしてまいりたいと考えております。

今日はこのあと、パネルディスカッションや異分野交流会がございます。

意見交換とあわせて、市への積極的なご提言をいただければ、市長として責任を持って、女性も含めた「市民みんなが活躍できる明石をつくっていきたい」と強く決意しております。

これからも変わらずお力添えくださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

来賓挨拶

明石市議会議長
深山　昌明　様

こんにちは。明石市議会議長の深山でございます。

本日はあかし女性応援フォーラム＋(plus)のご盛会、誠におめでとうございます。

先ほど市長も言われましたけれども、明石は女性の活躍を一層推進する計画もございます。議会としても、共に推進したいと思っている中、平成28年4月には女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）施行されました。

このビルの5階にはこども広場というのが開設されました。そこで妊娠された女性の方やまた小さいこどもさんを育てる方がそれぞれの立場でいろんな話をしながら子育てをしていただきたいと思っている次第でございます。

今日はパネルディスカッションもあります。その中でいろいろな話がでると思います。持ち帰っていただいて、みなさんの周りで女性という立場を考えていただきたいと思っています。

また、明石市議会には6人の女性議員がおられます。そのうち、今日は4人の方々が来られています。市議会としても、皆様のご支持のもと、その方々を支援し、活動していきたいと思っていますので、どうかよろしくお願い申し上げます。

結びになりましたけれども、今日のフォーラムのますますの発展と会場のみなさんのご活躍を心よりお祈り申し上げまして挨拶とさせていただきます。本当に本日はおめでとうございます。

来賓紹介

参議院議員　伊藤　孝江 様

兵庫県議会議員　伊藤　勝正 様

明石市議会議員　松井　久美子 様　尾倉　あき子 様　楠本　美紀 様
家根谷　敦子 様　丸谷　聡子 様

兵庫県　産業労働部 観光監　岡田　由美子 様
兵庫県立男女共同参画センター 所長　川村　貴子 様

パネルディスカッション　～明石の女性が輝き続けるために～

パネリスト　（五十音順）

大西　亜紀 氏
NPO法人フルーツバスケット
西明石・高丘保育ルーム 代表

潜在保育士の復職支援事業に尽力しており、自身も復職した保育士の一人。現在は西明石及び高丘保育ルームの代表を務め、今年４月から保育士として現場復帰する。

柏木　輝恵 氏
あかし女性の活躍推進会議 委員
NPO法人シミンズシーズ 事務局次長

自社内で楽しく働く仕組みづくりやチームビルディング、組織ブランディングに携わり、最近では外部組織の支援にも従事。３歳・５歳の子育てに奮闘中。

岸本　成司 氏
株式会社キシモト 代表取締役

女性比率95%の職場の経営者として、働きやすい環境づくりのため、企業主導型保育園を開設。今後は定員の増員や企業間提携を視野に、利用しやすい環境づくりを目指す。

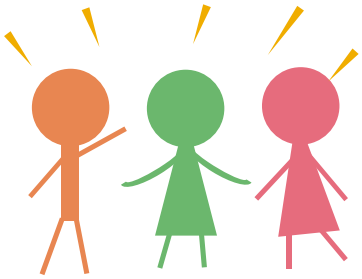
﨑野　圭子 氏
株式会社サキノ
（ダスキン兵庫西工場）代表取締役
あかし女性応援ねっと 代表

経営者として、社員に寄り添い、社員と共に学ぶことをモットーに、ワークライフバランスの推進等、女性が働きやすい職場環境の提供に努める。

コーディネーター

田端　和彦 氏
あかし女性の活躍推進会議 副会長
兵庫大学 副学長

専門は地域政策、地域福祉。著書『参画と協働：理論と実践』『地域福祉の原理と方法』他。兵庫県男女共同参画審議会委員(第5期)を務める等男女共同参画施策にも精通。



女性の活躍推進に向けた政策提言　概要
～一人ひとりが活躍できる社会の実現に向けて～

（平成28年12月提出）

1　「女性の活躍が」求められている背景

少子高齢化が進み、人口減少社会を迎える中で、持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、国民一人ひとりが、その個性に応じた多様な能力を発揮できる社会の構築が不可欠。

特に、女性は最大の潜在力であり、その能力が十分活かされていかなければならない。

2　政策提言の着目点　仕事との両立

- 子育て、介護、地域活動等と両立できる環境整備
- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
- 社会全体の課題として捉える
  - 若者たちへのアプローチ
  - 子どもを持たない女性の活躍
  - 子どもたちの健全育成

3　提言の概要

- 女性の働く現状と課題解決に向けた方策
  - 子育てと仕事を両立するための社会基盤整備
  - 社会情勢の変化に伴う新たな課題への対応
- 一人ひとりが活躍できる社会の実現に向けた取り組みの推進
  - 画一的な働き方の見直し
  - 明石市役所における先導的な取り組みの推進
  - 社会制度、慣行の見直し、意識の改革

4　政策提言に込めたメッセージ

時代の中で変化する多様性が重視される中、多様な働き方もその側面です。『女性だから』『障害があるから』ということではなく『すべての人々が』活躍できる仕組みの構築が望まれます。まずは市役所が先導役を担ってほしいという思いです。

1　キャリアの継続と復職

■ 阻む要因

- □ 家庭生活と仕事が両立できない
  - ・ 子どもの予定などによる急な休暇の取得
  - ・ 施設の不足など社会基盤の未整備
  - ・ 長時間労働
- □ ブランク
  - ・ 結婚・出産による退職
  - ・ 職務スキルに対する不安

■ 具体的方策

- □ 在宅勤務・短時間勤務など柔軟な働き方の導入
- □ 子どもを同伴しての勤務
- □ 就業規則の緩和・休暇の取得促進
- □ 事業所内保育所の開設
  - ・ 他事業所との連携

  →従業員へのメンタルケア
  広域化
  運営の柔軟化
  企業同士での話し合いの場
  ワンストップでの相談
- □ 子育て世帯に対する手当制度の創設
- □ 職場の雰囲気づくり
  - ・ コミュニケーション

  →役職・ポジションではなく個人として
  研修時のグループワーク・ワークショップ
  日々の世間話
  職場風土・働き方に対する個々の思いの共有
  - ・ 育児に対する職場・スタッフの理解
  - ・ チームビルディング
- □ 居心地のよい職場環境の整備
- □ 経営者・幹部職員・男性職員の意識改革

2　女性リーダーの育成

■ 理想のリーダー像

- □ 顧客と現場の心情がわかる
- □ 共感する能力・調整する能力

■ 育成方法

- □ 段階を踏み、時間をかけて育てる
- □ リーダーという言葉のハードルを下げる
  - ・ 小さな成功体験を積み重る機会をつくる
  - ・ 「ほめる」ということを意識的に実行する

  →女性のチャレンジ精神を生み出す

3　まとめ

女性の潜在能力を活用するには、リーダーとしていかに育成していくかという問題があります。そのためには、キャリア形成が重要です。

パネリストの皆様のおかれた立場・組織は様々ですが、取組の共通点は女性の働く場・活躍する場や考え方、そしてリーダーシップが多様化する中で競争力の原点を見つけていくことです。相互のコミュニケーションを通じて、多様化するリーダーシップや考え方などを引き出し、組織の競争力を高めていくことが必要であり、また女性リーダーが求められる背景ではないでしょうか。

田端氏　みなさま、本日はお休みの中、これだけたくさんの方にお集まりいただきまして、どうもありがとうございます。先程、市長から、皆様は市民としてこの明石市の様々な分野でご活躍されている方々ばかりであると伺いました。私も壇上から大変恐縮ではございますが、存じ上げていますお顔も何人かおられまして、緊張しながら、この場に座らせていただいております。

最初に、私から先ほどの紹介にもありました、明石の女性の活躍を今後どのように進めていくのかを検討しました「あかし女性の活躍推進会議」について、少し説明をいたしまして、その後、パネリストの皆様方からそれぞれのご活躍の内容、そしてそこから導き出される、皆様方で考えていただきたい課題について議論をしていきたいと思っております。若干、時間に余裕をもっていただいておりますので、できればフロアの皆様方からもご意見を賜れればと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

それでは「女性の活躍推進に向けた政策提言」を提出するまでの、あかし女性の活躍推進会議での議論を紹介させていただきます。

女性の活躍につきましては市長からもお話がありましたように、特に明石市では多くの女性が部長としてご活躍であるということでございます。そもそも女性活躍と申しましても、今まで女性が活躍してなかったのかというと、そういうわけではございません。たくさんの場面、たくさんの場所で活躍されてきました。しかし、そうはいっても、様々な制約があったことも事実だろうと思っております。国では、特に女性は最大の潜在力である、その能力を十分に活かされなければならないと、これまで本来持っている力を十分発揮できなかったところに、女性の活躍を求めていきたいという、思いがあるわけでございます。国は、女性が社会のあらゆる分野で活躍できるよう様々な施策なども行い、またいろいろ事例もご紹介されています。私が思いますのは、潜在力の中で何について女性の力が発揮されていないのか、一つはリーダー、例えば組織をつくり率いていく、或いは必要に応じて決断を下していく部分での活躍が、なかなか進んでいないのではないかと思っております。市長からは、各部長のお名前も出されてご紹介いただきました。リーダー達が求められているということでございます。この会議に先立ちまして、実は市長からは熱い思いを語られました。その中で、明石市がこの分野で先導を走っていきたい、言うならばリーダーになりたい、ということもおっしゃっていました。我々もそのような意向を踏まえながら議論をいたしました。政策提言の構成は、現在の位置づけも踏まえながら、何が必要なのかということを議論いたしました。少しではありますが紹介をさせていただきます。

メンバーは、今日この会場におられる方の中にも、お名前を連ねておられる方もいらっしゃいます。

政策提言の着目点は、最初にあげましたのが仕事との両立でございます。女性が、例えばリーダーとして活躍するために、組織においては長年の経験が必要になる、しかしどうしても子育てでその経験を中断せざるを得ない、キャリアの中断が生じてしてしまうことが、これまで多々見られました。これをどのように解決していくのかということが課題ではないかと、着目をしました。それでは、具体的にどのような方法があるのでしょうか。まずは子育ての問題、子どもを育てながらキャリアを継続させていくためには、保育所や学童保育のような施設面での充実、そしてそこへ安心して子どもを託せる質の保証がいるだろうということでございます。さらには社会基盤として、子育てと仕事を両立するには地域の皆様方、今日ここにおられるような地域のリーダーの方々のお力添えも必要だろうということです。また、社会情勢の変化に伴い、景気の若干の上向きより生じた人手不足、人材問題は非常に大きな課題となっております。いわゆる長時間労働やブラックバイトと呼ばれるものを全体的に抑えていく、要するに労働における質の問題というものも女性が活躍していく上では重要だろうということです。そして、離職者問題、この後、大西様からのお話にも出ると思いますが、例えば潜在保育士、あるいは潜在看護師とよばれる、持っている能力を様々な事情で発揮できない方々が、どのように復職されていくのか、或いは、子育てを理由に職を離れなければならない方々がもとの職場に復帰でき、もとの仕事ができるようにするための方策もいるだろうということでございます。

このような観点から、具体的な提言させていただきました。まず一点目が、労働の問題について、働き方を見直していかなければいけないということです。生産性の向上には労働の変化というのが非常に大事です。近年、日本の生産性は世界的に見て、非常に落ちてきております。それを改善するためには最新のＩＣＴ技術を活用することなども必要だろうと思っております。そしてそのためには、市長からも官民一体となってという言葉もございましたが、市の取り組みと企業への働きかけというのも大事で、特に企業に対して先進事例の紹介や企業同士での情報交換を活発にするということです。今日も﨑野様や岸本様をはじめとする企業

の関係者にお越しいただいていることも、それが理由でございます。

そしてもう一つの大事な点として、先導役として明石市役所自らが変わらなければならないということも、取り上げております。先導的な取り組みとしまして、いわゆるポジティブ・アクションというものを採用していこうということです。一概に、一遍に変えるというのは難しいのですが、できることはたくさんあるということを具体的に提案させていただきました。例えば、管理職比率を高めていくということです。先ほども部長が女性であるというお話が出ましたけれども、副市長は、理事は、とさらにディシジョン、決断、決定をくだしていける立場、リーダーの方々を増やしていくことも必要と思いますし、市役所内部でのサポートの体制も重要でございます。そして、社会制度や慣行というものがまだまだ残っております。男性がリーダーで、女性はそれをサポートするというような慣習が残っておりますので、この慣習を変革させていく、例えば男性の育休取得数を増やすことも必要だろうと思います。育休を取ったら昇進にひびくと、そんなことではなかなか取ることができませんので、改善しなければいけないだろうということです。さらに、国でも今、議論されている税金の問題、いわゆる配偶者控除の問題もありますけれども、企業が配偶者手当等についての見直しを行うことも可能ではないかという提案をさせていただいています。

そして、最後になりましたが、私たち委員が、この政策提言にどのような思いを込めたのか、少しここでお話しさせていただきます。時代の変化の中で多様性というものが重視されております。多様な働き方もまたその側面であろうと思っております。“女性だから”、或いは“障害があるから”というのではなくて、“すべての人々が”というところに大きな我々のメッセージを込めたつもりでございます。そして、一人ひとりが活躍できる仕組みづくり、まずは市役所の先導役としてという思いでございます。

ここからパネリストの皆様方から、ご紹介いただきます内容については、大変恐縮はございますが5分という制限でお願いしたいと思います。それでは大西様からよろしくお願いをいたします。

大西氏　皆様こんにちは。NPO法人フルーツバスケットで保育士をしております大西亜紀と申します。これから潜在保育士の復職について自身の経験を交えながらお話させていただきます。

短大卒業と同時に幼稚園教諭・小学校教諭の免許を取得しました。その当時の保育士資格は必要がないと判断しまして取得しませんでした。私立幼稚園で5年間勤務し結婚を機に退職、子育てに専念しました。そして、復職のきっかけになったのが、次男のフルーツバスケットへの入会でした。毎回楽しそうに通う息子の姿、安心して託せる先生方の姿に、またこの職に就きたいと思い、次男の幼稚園入園と同時に、午前のみの保育補助として勤務を始めました。この時点では14年のブランクがありました。そしてこの時に、保育士資格を持っていないことにあせりを感じはじめました。幼稚園教諭だけではこの先活かせないと考え、資格試験の勉強をスタートして3回目のチャレンジで保育士資格を取得しました。それまでの私は、我が子を託していた保護者として、見守ってもらい、支援してもらい、応援してもらう、という受ける側だったのですが、これからは保育士として、微力ながら見守り、支援し、応援する、そして子育ての喜びを実感できる環境づくりのお手伝いができたらいいと思っています。

次に待機児童、保育士不足と関連して潜在保育士の問題があります。保育士のイメージとして「子どもとあそぶ」「お世話をする」などが一般的であると思います。女の子のなりたい職業ランキングでは、ケーキ屋さんやドーナツ屋さんなどの食べ物屋さんが１位、次いで幼稚園・保育園の先生が2位に入っています。毎年、なりたい職業ランキングの上位に入っています。これは、先生が優しかった、遊んでくれたなどの実際の経験が子ども達に強く残っているためではないかと考えています。このように子どもたちの憧れの職業ではありますが、どうして復職に踏み込めないのか、ということをお話させていただきます。

潜在保育士が抱えている不安は主に3つあります。「有資格者だが経験がない」「ブランクがある」「ピアノが苦手」。私の場合、この4月に復職するまで19年のブランクがありました。抱っこや中腰の姿勢など体力的な不安のほか、2歳未満の保育など経験がありません。ただ、母親となって自らの子育て経験が大きな意味を持ったと思います。また、フルーツバスケットの5年間の経験は勘を取り戻す、そして保育士資格を取る良いきっかけになりました。そして復職への研修期間となりました。また、子どもの病気などで急な休暇をとり、職場に迷惑をかけてしまうことが理由で復職への一歩が踏み出せませんでした。やりがいや充実感を味わえる保育士とはいえ、自分の家族に負担をかけてまで、復職するにはきっと高いハードルがあると思います。まず家庭のこと、そして仕事とのバランスがうまくとれることが理想です。フルーツバスケットでは、潜在保育士だから、復職を決意したからこそ分かりあえる職員同士の思いやり・信頼関係を築いて

働きやすい職場の事例をこれからもつくってゆきたいと思っています。

次に、企業主導型保育事業について説明します。スタッフは9割が保育士、1割が保育士を目指す方です。また、明石市民サポート事業として、兵庫大学エクステンションカレッジで復職支援研修を実施しました。子ども連れでの参加者も見受けられました。

以上、保育園への復職、ライフとワークのバランスについてお話させていただきました。ありがとうございました。

田端氏　ありがとうございました。ご自身の経験を踏まえて、特に自分の不安をどう解消していくのか、今のご活動の中でもお仕事の中でも活かされていると思いました。特に家庭と仕事のバランスの難しさが、子育ての厳しさを知っているがゆえに感じておられるのではないでしょうか。そこを解消する術は、一つは職場の支え合いであり、そしてそれを可能にするための訓練などの制度だろうというお話でした。どうもありがとうございました。

それでは次に、シミンズシーズの柏木様お願いいたします。

柏木氏　皆様こんにちは。あかし女性の活躍推進会議委員をさせていただきました、シミンズシーズ事務局次長の柏木輝恵といいます。どうぞよろしくお願いします。

私が働くシミンズシーズというNPO法人は、男女比率が概ね5：12の女性が多い職場です。正職員の年齢層は20代から30代の比較的若い職場と思います。今日は、私が子育てをしながら就労する中での取り組みを中心にお話したいと思います。

私自身、現在、明石市で3歳児と5歳児の子育てをしています。次女の出産は30歳の時だったのですが、在宅勤務と短時間勤務というものを組み合わせて正職員で復帰しました。シミンズシーズの取り組みの中で、私自身がありがたかったと思うことは、短時間勤務でした。通常、正職員は8時間勤務なのですが、6時間勤務という2時間の短縮が認められました。朝は8時30分の始業を9時30分にし、夕方は17時30分終業を16時30分に変えられるというものです。朝夕の勤務時間が1時間短縮されるだけで、家事や育児にとても余裕ができましたし、精神的な余裕にもなりました。現在は8時間勤務に戻っているのですが、子どもの予定がある時には、7時30分からの勤務に早めてもらうなど、柔軟に時間の融通をきかせてもらっていることに、とても感謝しています。また、在宅勤務も導入してもらいました。子どもが0歳の時は、週に2回ぐらいのミーティングの時だけ出勤し、それ以外は自宅で仕事をしました。パソコンを使っての仕事が多かったということも幸いしました。時には職場に子どもを連れて行き、子どもを膝に乗せながら会議をするということもありました。同僚たちが、子どもを連れてきてもいいという雰囲気づくりをしてくれたお陰だと思います。

このような職場環境を醸成できたひとつのきっかけは、シミンズシーズの中で設けた「子育て応援手当」という制度です。この手当は、多くの金額というわけではないのですが、法人として子育てを応援する雰囲気づくりへ効果があったのではないかと思います。制度面に加えて、現場のスタッフの理解と風土づくりに役立ったことは、チームビルディングを徹底してきたことではないかと思っています。毎月1回、必ずパートスタッフも含めた全員で、コミュニケーションを取る機会を設けています。それがチームワークを高める機会になりました。その一例が、「持ち寄りランチ会」といって、ご飯だけを会社で炊いておかずをみんなで持ち寄るという会です。家庭の味が色々垣間見えるなど、コミュニケーションのきっかけになることがたくさんありました。また、日常から特別なイベントに限らず、日々の中でコミュニケーションを取りやすくする空気づくりが何かと役立ってきたと思います。仕事だけではなく、人としての一面を職場の中でどれだけ出せるかということが大事だと思っていますので、職場で役職名では呼びません。ニックネームで呼び合いますので、私も事務局次長と呼ばれたことは一度もありません。業務報告にはプライベートなことを書きこむ欄などがあり、子どもの様子などを伝え、「子どもが今病気だからそんなにあせっているんだな、しんどそうなんだな」など、職場でプライベートの状況を知ってもらうことが、良好なコミュニケーションを生むきっかけにもなっていると思います。

そして、これは私が個人的に思っていることですけれど、両立は自分ひとりではできないと思います。周りの方の理解や応援、協力があってこそできるので、子どもが泣いたりすると、泣く子どもを置いて仕事に行っていいのかと、後ろめたい気持ちも出てくると思いますが、子どもが多くの人との関わりの中で育つことは、子ども自身にとっても有益である部分もきっとあるとも思います。また、そうなるように、いろいろな人とコミュニケーションを自分から積極的にとることが大事だと思います。以上です。

田端氏　はい、どうもありがとうございました。

柏木様には、働き方についてと、チームビルディング、多様な働き方を可能にするチーム、職場を作っていくのかということを、お話ししていただきました。人数がある程度限られた、しかも若い人が多いという理由で、もしかしたら「うちではできない」と思われるかもしれませんが、それぞれのチームに合わせたチームビルディングの可能性にも、柏木様ご自身がお詳しいと思います。そのヒントをたくさんいただけたと思います。

それでは次に、岸本様、よろしくお願いいたします。

岸本氏　株式会社キシモトの岸本でございます。私は、フォトスタジオを経営しておりまして、企業側からのアプローチとしてどのようなことができるのかというお話をさせていただきたいと思います。

結婚写真館や子供写真館が、姫路から神戸市灘区9か所にあり、約200名を雇用しています。その中で男性が7人、約4%という、女性の多い職場でございます。そのような状況の中で、働く方へ向けての企業内保育園を設立しました。

この取り組みをはじめた理由は、まず就労年数が10年程度でベテランになり、スキルもマインドもリーダーシップが出てきたちょうどその頃に、多くの方が結婚・出産というライフイベントを迎えます。年齢でいうと30歳前後です。せっかく積んだキャリアを無駄にせざるを得ないという、風潮ができてしまいました。周りからは、気づかいとして仕事の面で考慮するのですが、本人にしてみれば自分自身の存在価値、リーダーシップの意識が揺らぐようで、退職する社員もいました。一方、パートやアルバイトの採用の際、サービス業であるがゆえに、土日祝が忙しくなり、人手も必要なのですが、子どもを託す場所がないという問題がございました。もともと、働きたいけれども、採用時期に、保育所の入所が間に合わないという問題がありました。それなら事業所内保育をしようということになったのが最初の理由でございます。もうひとつの理由は、先ほども申しました土日祝の営業、出勤が不可欠ですが、土日祝の保育がないという問題がある、ということがきっかけとなりました。

そして、去年の7月、企業内保育所を開園、稼働し始めました。保育自体はプロにお願いしておりますので、子どもさんも楽しく過ごされているようです。ただ、いろいろと問題点もあります。例えば、従業員の定着のために運営しているのですが、子どもたちは成長します。4歳、5歳ぐらいになると、企業の一角だけではもてあますといいますか、むしろ集団保育により社会的な中に置いてあげたほうがよいので、認可保育園などへ巣立っていきます。預かる子どもが少なくなれば、今度は企業内保育の存続の問題が今後懸念されます。もうひとつは、母親自身のメンタルの問題です。働きたいと思っても、いざ子どもを託すとなると、子どもへの罪悪感や、子どもの側にいてあげたいという気持ち出てきます。そのメンタルに対してどのようにケアするのかという問題です。そして、保育士の問題です。私たちのようなサービス業ですと、お客様のご都合で、時間どおりに切り上げられないという問題があります。接客中ですので、お迎えに遅れるという電話もできません。保育士へ我々の仕事について事前にお伝えすることで、無用な気づかいをしないようにしてあげないといけないという問題点も出きました。これはディスカッションをして解決していこうと動いております。

しかしながら、最初に説明しましたように、姫路から神戸市灘区まで支店がありますので、西明石に１か所開園しても、希望者全員をフォローすることはできません。1社では解決できない問題が次々出てまいりました。この問題を解決するため「働くママ応援ネットワーク情報交換会」を開始しました。国から助成金を受けて企業内保育を開設・運営しているのですが、やはり1社だけでは解決できない問題が次々と、やればやるほど出てきます。提携先を探そうと思っても、企業主導型保育で日曜日にも開園している事業所を見つけるというのは、至難の業なのです。企業主導型保育の助成金には、すでに2,000社ばかりの申し込みがあり、この4月には新しい業種も増えることが見込まれます。ぜひ明石市内にも、同様の取り組みする事業所が増えて、車での送迎などの1社では解決できない問題を、一緒に解決できたらいいと思っております。明石市役所に待機児童緊急対策室というのが昨年でき、来年度は8園の認可保育園がオープンしますが、土日祝の運営となると難しいと思われます。先日、市でも企業主導型の保育事業を推進するというお話がありましたので、ぜひ企業関係の方おられましたら、我々と情報交換をして、ニッチなニーズにも対応できるよう企業側で取り組み、問題の解決、ソリューションを一緒にしていただけたらいいと思っております。自社単独でということではなく提携をして企業同士で受け入れあうなど、いわばドミナント戦略のように互いに対象とするエリアをつくっていただけたらいいと思っています。単純に採用のために保育所が欲しいとか、情報がほしいとか、ちょっとした関わりでもやってみたいということでも結構ですので、ぜひ一緒に情報交換ができたらいいと思っております。

ありがとうございます。

田端氏　どうもありがとうございました。認定NPO法人フローレンス代表理事の駒崎さんが、保育というのは自治体の義務であるというようなことを、ブログに書いておられました。確かにそうなのですが、実際には予算の問題等があってなかなか難しい。そういった中で企業ができることがあるのだというのが、岸本様からお話いただいたところと思います。とはいえ1社ではできない、だからネットワークを組んでいきたい、そして協働していきたいと、こういう呼びかけをいただきました。ありがとうございました。

それでは最後になります。﨑野様、お願いいたします。

﨑野氏　失礼いたします。株式会社サキノの代表をしております、﨑野圭子です。また、あかし女性応援ねっとの代表も賜っております。よろしくお願いいたします。

私の会社は、製造・加工・物流・倉庫業で、従業員が120名、その8割が女性という会社です。龍野市に事業所がありまして、残念ながら岸本さんとはネットワークができないかもしれませんが。日頃の会社での取り組み、経営者としてどういうことをしているかというのを、ざっと説明させていただきます。

先ほどから申し上げているように、女性はやはり家事・出産・子育ての主な担い手となってしまいます。女性が多い職場ですので、きめ細やかな、柔軟な、寄り添う経営に努めております。職場環境については、工場・倉庫ですが、クリーンな居心地のよいリフレッシュエリアをつくるというのは大切で、食堂やトイレは、女性が安心して使えるエリアであるよう気を付けています。また、女性は突発的な子どもの病気などがあったりしますので、柔軟なシフト体制も必要です。就業規則などは、産休・育休・介護休、定年年齢引き上げや、復帰後も柔軟な対応ができるよう、短時間勤務・部署変更・面談を随時行っております。専任者がそれに対応する、もしくは社長自らが対応できるよう気を付けています。このような職場環境を整備しながら、社風を作ることが大切だと思います。女性同士みんなが経験していることで、お互いさま社風、そして助け合い、有給休暇も容易に取得でき、完全消化もできるような雰囲気づくりをしています。他社ですが、同僚の消化できなかった有給休暇をストックしておくという会社も最近はあるようです。優秀な人材の流出を防ぐために、このような取り組みをされているという話も聞いております。

いろいろな取り組みの中で課題もあります。これは、介護事業所、保育事業所、そして行政、企業、地域におけるチームビルディングや、女性活躍のための後押しとしての税制改革、扶養控除の問題もあります。また、経営者の意識改革も重要です。女性の活躍支援に前向きになっていただかないといけません。中小企業では対応が難しいということもあります。また、女性を育てるのにやはり時間がかかります。今まで、女性を育成するために時間をとっていなかった中で改革を進めるには、企業側に忍耐や寛容さが求められるのではないかと思います。幸い日本では、企業の99%、労働者の70%が中小企業で働いていますので、経営者のリーダーシップ次第で、トップダウンによる機動力で、企業の女性活躍の推進が期待できると思っています。また、女性自身の意識改革の必要性については、ロールモデルがいないので自分の未来像が描けないという声もあります。（福田部長には、今後もキラキラと輝いて活躍していただき、ロールモデルとなっていただきたいと思います。）そして同時に現状への甘えもあります。女性には素晴らしい真面目な能力があり、男性とは違った価値観もあることに自信を持ち、社会で働いていく、活躍していくという意欲を、ぜひ持っていただきたいと思います。最後に男性の意識改革ですが、少し言いにくいのですが、古典的日本的女性像にとらわれることなく、もっと違ったあり方があるのではないかと意識を持っていただけるといいと思います。女性活躍に関しては、社会や企業における閉塞感を打破する違った価値観として、ダイバーシティ、多様性としての側面があります。性別や国籍を問わず多様な人が集まり、柔軟で力強い体質をつくるという違った側面から、女性の活躍を考えると、未来が明るいのではないかと思います。

最後に、私はこの10年間で、ダイバーシティ、企業の多様化から始まり女性活躍推進法、そしてワーク・ライフ・バランスの推進と、世の中が徐々に変わりつつあることを体感しております。昨年4月にあかし女性応援ねっとが発足いたしました。団体数42、個人19名にご加入いただき、現会員数は2,650名になります。そのネットワークを活かし、様々な活動が展開できます。会員の取り組み事例の発表や情報交換会、そして団体間のコラボレーション。また、行政・地域からいろいろ発信できます。そしてもうひとつが、商工会議所をはじめとする各種経営団体へ働きかけ、意識啓蒙も必要ではないかと。特に、女性だけでなく男性にもこの女性応援ねっとに加入していただきたいと思います。理想的な割合は男女半々ぐらいでしょうか。この数字を目標に入会、イベント参加、出前セミナー開催などをしていきたいと考えております。これからの女性活躍推進を、あきらめることなく、継続的に、

そして世代、老若男女、性別を問わず意識啓発をして、これが大きなうねりになっていけば素晴らしいですね。女性と男性のジェンダーバランスが50：50の社会に近づくよう、私たちも輝いていかなければいけないなと思っております。
　どうもありがとうございました。

田端氏　どうもありがとうございました。寄り添う経営など、経営者としての言葉と同時に、今の経済界におけるひとりのリーダーとして、女性活躍のありようを含めてお話をいただきました。どうもありがとうございました。
　4人それぞれの皆様方のご活躍の内容を、皆様おわかりいただいたと思います。また、いろいろなキーワードも出てきました。これから少し時間をとり、そのキーワードをめぐって皆様の間でご議論をいただきたいと思います。まずひとつは、キャリアを継続させることの重要性。大西様は、ご自身のキャリアが切れてしまったが故に必然的に継続の重要性を思っておられますし、柏木様は職場の理解と働き方の多様性で切り抜けてきました。岸本様は従業員のキャリアが切れてしまうと経営に困ると、経営の側面を言われました。﨑野様は、自社では柔軟なシフト体制などで対応をしているなど、キャリアを継続させるための工夫をいろいろとお出しいただきました。私も、リーダーを育成していく上でも、キャリアの継続は非常に重要と思っております。
　まずは、大西様から、キャリア継続にあたって、特に潜在保育士に対する教育などの復職支援をされていますので、お話にありました不安を解消することが大事ということ以外に、働く女性に持ってほしい、或いは働くことを継続したい女性に持ってほしい意識や思いなどがあればお話いただけないでしょうか。

大西氏　キャリアの継続について、私は私立幼稚園に5年間働いた後に、専業主婦になりました。その後に、育児をはじめとする、一般的にいう専業主婦だけをしていました。母親の立場になると、子育ての経験がない時に幼稚園教諭をしていた頃を思い返し、当時と違う思いが出てきました。当時は気づかなかったことが、親の立場として見えてきたのです。そして子どもの成長を見つめ、小さい子に関わることで得られる喜び、そして、母親たちが抱く不安と同じように、私も不安に悩んでいました。そのような不安の解消へ少しお手伝いができるようになったことが、保育士への復職を前に、途切れたキャリア取り戻すべく、フルーツバスケットで働いたきっかけになりました。同時に、自身の復職への喜びを感じています。

田端氏　ありがとうございました。家庭か職場かの2択ではないということですね。家庭の良さを知ることが、職場にも良い影響を与えるということ。保育以外の場面でもそのような良い面はたくさんあると思います。家庭か職場かと択一的に迫られる方もいるのですが、家庭を経ること或いは子どもを持つことによって働く現場への見方も変わってゆきますし、接し方も変わってきます。特にこれからサービス業化が進む中で、たいへん重要な視点をご指摘いただいたと思っております。
　続いて柏木様からは、チームビルディングというお言葉がありました。会場の皆様は、柏木様の職場は若い人が多いからできるのではないかと感じられた方もいらっしゃるのではないでしょうか。そこを、どんなところでもできると広げる意味でご紹介いただきたいと思います。いかがでしょうか。

柏木氏　若いからできるという、ノリのよさのようなものもあるかもしれませんが、チームビルディングをしていく中で、一番大事なことはコミュニケーションを取ることだと思います。普段、職場では仕事の話しかしないということがほとんどだと思いますが、仕事以外のプライベートな話も、ざっくばらんに上司にも話せますし、また、自分のこれからのキャリアや、どう進んでいきたいかという話を私たちはよくしています。自分の人生についての話をする機会を設けることは、他の職場にも取り入れられることかと思います。

田端氏　コミュニケーションの重要性ということですが、具体的な例をご経験からお話いただけますでしょうか。

柏木氏　あまり多くの人数だと取り入れにくい部分もあると思うので、私はチームビルディングの研修プログラムをはじめとする、いろいろな場面でコミュニケーションをとるようにしています。だいたい20人程度が話しやすい人数だと思います。20人ぐらいが集まって、さらにその中で6人、7人のグループをつくって、小規模の人数でコミュニケーションを取っていくグループワーク、ワークショップをすることが大事かと思います。また、会社に対してもいろいろな意見を出してもらうと同時に、アイディアを出す場としても活用しています。付箋を使って自分の意見を書き、それについて話し合うようなやり方をすれば、普

段話ができないようなことも意見として言いやすくなるという効果もあるのではないかと思います。

田端氏　どうもありがとうございました。企業の側もインナーブランディングのような、企業の中に統一した社風をブランディングしていく一つの方法としてのご紹介でした。

柏木様の事業所は、子育て応援手当によって、組織全体が子育てを応援する雰囲気になっているのですね。

柏木氏　個人のキャリアのことなどを話す機会も大事だと思いますし、社内や課として、どういう場をつくりたいのかということを話し合うということもとても大事だと思っています。それがインナーブランディングにもなると思います。みんなでどういう職場をつくっていきたいのか、どんな課にしていきたいのか、どんなふうに働いていきたいのかと話し合っていく機会が、職場の全体の理解や現場の理解を生むことにもなりますし、意識を統一していくことにもなり、みんなが全力で取り組んでいく機会にもなるのではないかと思います。

田端氏　ありがとうございました。

岸本様は企業への呼びかけもされているということですが、経営者の目線から、企業がネットワークをつくること、ネットワークに参画する意味、メリットを教えていただけますか。もちろん、女性の多い職場とはちがい、製造業などの男性が多い職場だから関係がないと思っている経営者もいるかもしれませんが。お願いできますか。

岸本氏　去年、40名から50名ぐらいの方に集まっていただいてコミュニケーションをとる機会を設けました。まず、エリアが広い時にはそれぞれの職場近くの従業員の子どもを受け入れ合うという方法が可能です。また、福祉関係の方からのご提案では、その事業所が所有する車で、園児、子どもさんの送り迎えができる。クリアしないといけない問題点がありますが、これはとてもありがたいお話です。それから企業内保育には定員がありまして、当社は12名ではじめましたが、子どもたちの成長とともに卒業等をして、今後12名に満たない年度もあるかもしれません。そのような時は、企業間で提携して、一か所で共同運営することも可能です。他にもあります。平日の定員を埋めたい企業と、土日祝の定員を埋めたい企業がコラボしますと、預かる人数が平均化しますので、保育士さんの数を増やすことができます。保育士さんの増加により、少人数ではできなかった対応ができるようになります。そして、急な休暇や出勤による保育の需要にも応えられます。50人受け入れる中で1人、2人が増えることは大きな問題ではありません。ところが、3人受け入れている時に1人増える場合は、全くちがいます。このように、ある程度の規模を有することで、1社ではできないマスメリットが見込まれます。また、複数の企業が共同で専門のカウンセラーを置くこともできると思います。例えば、私が企業内保育をやるといった時に、うちの従業員たちは、当然子どもを託すと思っていました。これはおごりだったのかもしれません。場所を用意すればいいと思っていたのです。しかし、従業員たちは、保育士さんの顔を見るまで、保育士さんと話をするまで意思表示はできませんというのです。自分の子どもなのですから、これほどデリケートなものなのです。子どもを託して、後ろ髪をひかれる思いで仕事へ行くということがあります。幸い現在は、同じ建物内に保育施設がありますので、お昼休みに顔を見に行くこともできますけれど、規模が増えれば同じ建物の中というわけにはいきません。子どもと離れる時間が長くなります。そういった時の心のケアをする専門家を置くことができるようになるだろうと思います。また、企業だから受け入れればいいというだけではなく、家ではできない教育をする必要もあります。文化が合わないと難しいこともありますが、教育の専門家の設置をはじめとするニッチな需要に対応するなど、1社ではできないことが、複数の企業がネットワークを構築して連携すれば、可能になるかもしれません。一方で、企業主導型保育を申し込む時に、たくさんのハードルがあります。でも経験をしてしまえば、その経験を他の事業所へ引き継ぐこともできます。行政が出す書類も、わかってしまえば簡単なことですが、読み取るのに半年、一年とかかることも多いのです。このような問題へのクリアにも、企業間が共同すればできると思います。

田端氏　ありがとうございました。今の経営のトレンドが、ネットワークや、持たざる経営といわれております。それを活かしてできることだと思います。それから、送迎車のことは、コストがかかるわけではなく、今ある資源を使えるというメリット。それによって有能な人材を確保できるのであればこんな安いことはない、というお話でした。ありがとうございます。

それでは、﨑野様からは、経営者の意識を変えていきたいと先ほどおっしゃいました。具体的には、女性の雇用を継続させていくために、経営者にどのような

意識を持ってほしいのか、特に今、経営者には男性が多いので、その男性の意識改革も重要だとおっしゃっていただきました。今日も会場を見ますと女性の数が多い中、男性へ言いたいこともおありかと思います。特に経営者へ、こういうことを考えないと女性は定着しないし、あなた達の企業経営も厳しくなりますよという側面で、メッセージをいただけないでしょうか。

﨑野氏　少し難しいですね。岸本さんは、人材確保のために東奔西走されて、女性の気持ちもよくおわかりですよね。子どもを手放す時に後ろ髪をひかれる思いで別れてくるという言葉を、男性の岸本さんから聞くとは思いませんでした。そういった意味でも従業員さんとコミュニケーションを取ることは、本当に大切なことだと思います。世の50代以上(?)の男性は、女性と世間話をされるのは苦手な人が多いように思います。中小企業の経営者の社長様、管理者の方、女性の家庭の事情を「この頃どないやの？」というように、家庭訪問とまでは言いませんが、会社で家庭の事情を、コミュニケーションの中から聞いてみるのもいいのではないかと思います。仕事中ですと、仕事を最優先とすべきなのですけれども、仕事以外のコミュニケーションをとることで、女性の家庭の事情も把握し、真面目で目標に向かって真っすぐに進むという貴重な女性の特性をより活かし、今までは女性が担っていなかったことも女性にお願いできるのではないかという視点を、1つでも、2つでも増やしていただけたらいいのではないかと思います。

田端氏　ありがとうございました。今の経営者層の多くは、若かりし頃に、女のしゃべりに付き合うなと言われて育ってきた人が多いので、﨑野様がおっしゃるコミュニケーションの取り方が、あまりうまくないこともあるのかもしれません。そのような人は柏木さんの職場へ行って、コミュニケーションの取り方を勉強していただいたらいいのかもしれません。

もう1点、私が今のお話をお聞きして思ったことは、今日ここにおられる方はいろいろな意味でのリーダー的な役割を果たしておられる方も多くいらっしゃいます。これから女性のリーダーを増やしていきたい、それが社会を変えていく原動力になるだろうと思っております。人口減少社会の中で質をどう上げていくのかということは、女性の活躍の範囲の広がりに留まらず、彼女たちが決定をくだしていく、組織をつくっていく、組織を運営していくという対応ができることも多いことでしょう。それは﨑野様がおっしゃったダイバーシティ、多様性こそが力であると思います。そのような意味でも、どのようにリーダーを育てていけばよいのか、次は﨑野様からメッセージをいただきたいと思います。いかがでございましょうか。

﨑野氏　今までは、大抵の女性は、企業内で機会が与えられていなかったことも多いと思います。女性リーダーを忍耐強く育てていただきたいと思います。

田端氏　では、岸本様、﨑野様と同じテーマでいかがでしょうか。

岸本氏　うちの会社ではリーダーには4つの段階を設けています。１つ目は、「自己リーダーシップ」です。約束を守るとかそういう段階から始まり、２つ目は「周りの人とのリーダーシップ」、3つ目が「マネジメント」。この辺からハードルがちょっと上がってきます。マネジメントは、互いに横について目標設定をしたうえで、業務を遂行します。これは、女性がとても得意だと思います。会話の数が多いので、相手の立場になることはもちろん、情報共有が得意です。相手を認めてあげて、共感することによって、人は動くということを理解できれば、周りの土壌もできてくるのだと思います。共感のリーダーシップということです。4つ目は，「組織づくりにおけるリーダーシップ」です。これは、女性が比較的苦手かと私は思っています。任せること、任せる力を、任せながら養っていくという、難しいのですが、コーチングや相談をしながらやっていくしかないと思います。いきなりレベルの高いことを言ってもダメなので、ステップバイステップです。このように４つの段階があるということを互いに認識しながら、時間をかけて人材を育てるということが必要だと思っております。女性は、非常に情報量が豊富で、能力が高いと思っております。

﨑野氏　女性は実に真面目だけれども、岸本様は組織をつくることが苦手とおっしゃいました。けれど、各部署をまとめていくべく調整弁になっていただくというのは、十分に女性の能力を発揮していただけるような感じがいたします。むしろ組織づくりという役割は得意かと思います。

田端氏　ありがとうございました。同じテーマで、柏木様から、いろいろなご経験もおありですし、先ほどのリーダー育成、特に若者のリーダー育成も手掛けておられると思いますので、その観点からいかがでしょうか。

柏木氏　お二人のお話にもあったように、リーダーの在り方が今の時代変わってきていると思っています。これからのリーダーは、ネットワークや協働がすすめられていく中で、共感していくことや調整していく力が、求められる能力ではないかと思います。共感していく、調整していく能力は、比較的女性のほうが得意な部分が多いと聞きますし、コミュニケーションについても、さきほど﨑野様がおっしゃいましたとおり、女性のほうが得意な人が多いように思います。部下へ声掛けしていくことでのコミュニケーションの取り方ができるスタッフは、リーダーとしても機能していくのではないかと思っています。若いスタッフを育てていくにあたって、特に女性の場合はリーダーという言葉に対してのイメージとして、少しハードルの高さを感じている部分があると思います。その心のハードルを下げてあげるために成功体験を積み重ねていけるような機会を、任せていくと岸本さんもおっしゃいましたが、小さいところから任せていく、そして、それを褒めるということを、私達はとても意識しています。褒め言葉のシャワーみたいなことを社内でもするのです。みんなでいい所を褒めていくことを意識的に実行しています。私達が後輩に対しても褒める、できているところを小さいところから褒めていく。女性も、成功体験を積み重ねていくと、ちょっとやってみようかな、チャレンジしてみようかなという気持ちがうまれるのではないかと思っています。

田端氏　ありがとうございました。リーダー像の変化についてお話いただきました。やはり古い世代だと大松監督（1964年東京オリンピック バレーボール全日本女子チーム監督）のように、「黙って俺についてこい」と、それがリーダーだという傾向があります。諸外国では、リーダー論が大学の講義でも取り扱われているのですが、日本ではまだ十分に議論がされていません。さきほど岸本様から、分析的にリーダーシップの在り方なども教えていただきましたし、リーダー像の変化というものも柏木様からありましたように、なかなか進んでいないのが現状でございます。しかし着実に今、社会は変化しております。こういったことも学んでいく機会がどんどん増えればと思っております。

それでは大西様、ご所属のフルーツバスケットでは、女性リーダーである理事長の高岸様のもとで動いていらっしゃいますが、大西様から見られて、どのようなリーダーが理想像かも含めてお話いただければと思います。いかがでしょうか。

大西氏　保育の現場では、ほとんどが女性です。そしてお迎えに来られる方も、お父さんもおられますけど、ほとんどがお母さんです。自分もお母さんだからこそ、園児のお母さんをわかることができる、例えば細やかさや家事の大変さなど、保育士として分かり合えるよう心掛けたいと思います。また、やっぱりリーダーとしては、保育士もお母さんや介護中の方もいますので、分かっていただける方がふさわしいと思いますし、希望します。

田端氏　世の中半分は女性で構成されています。企業からみれば顧客でございます。その顧客の心情をもっとも分かっていらっしゃる方がやっぱりリーダーになるべきではないか、特に現場のリーダーという意味ではそれがふさわしいのではないか、というお話でした。ありがとうございました。女性の働き方をどう継続していくかについての様々なご意見、そして、リーダーシップ、どのようにリーダーを育成していくのかということについてお話をいただきました。

それぞれみなさま方も思うところおありではないかと思います。そこで若干時間をとらせていただきまして、フロアからご質問をお受けしたいと思います。ご質問の場合は、壇上のメンバーの誰々様にというかたちでご質問お願いできますでしょうか。時間が限られておりますので、ご質問はお一人につき一つにしていただきたいと思います。感想のようなものでも結構です。或いは、うちはこういうことをやっているというご宣伝でも結構でございます。

ご質問などがないようですので、こちらから指名させていただきます。さきほど﨑野様から男性に向けての注文のようなご意見もありましたが、兵庫県議会議員の伊藤様、県議会というのも県を率いていくリーダーの場でもございます。ディシジョン、決定をしていかなくてはいけない、重責を担われているお立場だと思います。そのようなお立場からご感想など、今日の議論について何かお言葉をいただければと思います。来賓の方に大変恐縮ではございますが、お願いをいたします。

伊藤議員　今日はありがとうございました。すごくいい機会を与えていただいて、また、男性の一人として参加して耳の痛いお話もさっきありました。

では、岸本さん、企業の側から1社では解決できないこと、いろんなグループでやればとおっしゃっていました。サービス業で働かれている女性が今でも多い中で、例えばスーパーマーケットなどのような小売業でも、女性の力を発揮されている方がたくさんいらっ

しゃいます。そのような業界と組もうと思えば、保育で助け合うようなグループの構築が今でもできるように感じます。行政もまたマッチングをサポートしていかなければならないと思っています。グループ構築の現状と、行政でできることとして、どのようなことがあるのか教えていただけますでしょうか。

岸本氏　ありがとうございます。実際に、探そうと思ってもなかなか相手企業の顔が見えないことも要因です。また、当社には神戸市東灘区に支店がありますので、神戸市東灘区にある事業所に今もお話をしているのですが、新しいことを始めることに難しい縛りがあるようです。経営者同士でお話できればいいのですが、相手が大手になりますと、私どもの事業規模が小さすぎて、経営者同士でお話すること自体が難しいという部分もございます。それから例えば、託児の場まで車での送迎ができればいいと思います。利用するお母さんは嬉しいですよね。仕事場へ子どもを連れて行けば、そこから保育所へ送迎してくれるのならば。車や安全、道路交通法の問題を、クリアしなければなりません。車両についての法的な問題など、どうすればいいのか分からないことが多く、どこに相談したらいいのか、それすらよくわからない、そのような問題もあると感じています。車の送迎など、何かあっては危険という問題があるとなかなか踏み込めないものです。だから、自由に相談できる場があるというのが、今の一番の希望です。

田端氏　伊藤様からは、行政ができることについてのご質問もございました。さきほどのマッチングのようなお話や、相談窓口を1本化してほしいという、道路交通法や運送法などがございますので、それは行政へのご要望かと思うのですが、それ以外にもあればお願いできますでしょうか。

岸本氏　企業主導型保育園に係るワンストップ相談窓口があれば、嬉しいですね。国へお話をすると、市としっかり話してくださいと言われます。市と話をすると、この問題は県ですから保健所へ行ってください。こちらは、国です。という具合に、行ったり来たりしました。国に窓口がございますが、身近にもあればすごく嬉しく思います。

田端氏　伊藤様、よろしいでしょうか。ありがとうございました。他にいかがでしょうか。せっかくの機会でございますので、もうお一方か、お二方ぐらい、ご意見やご質問を承りたいと思いますがいかがでございましょうか。前で手挙げていらっしゃる方、お願いいたします。

参加者　私は今、明石を拠点に、プロの洋画家として個展に向けた活動を行っています。ただ、この活動を通して問題と感じているのが、人材育成です。高齢化が進む一方で若手が伸び悩んでいるということです。人材についていろいろお話をされたわけですが、みなさんがどういうお考えか、先生方のご意見をお聞きかせ願いたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

田端氏　ありがとうございました。時間が限られているので全員というわけにはいきませんので、私が代表してお答えさせていただいてよろしいでしょうか。

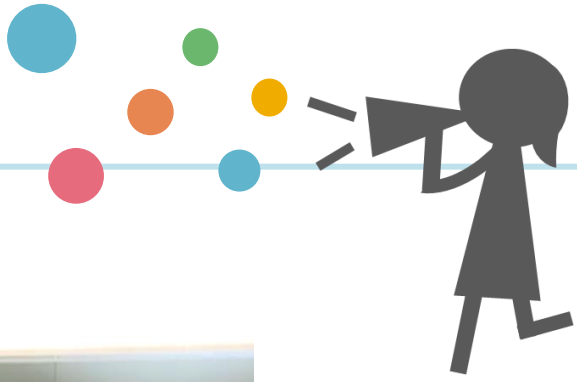
私は、生涯学習を所管しておりまして、さきほど大西様のお話の中にもありましたエクステンションカレッジに、大学で携わっております。おっしゃるように、青少年育成も含めて、学校外での教育を、学校だけに任せずに、市民のみなさんでつくっていくということも大事だろうと思っています。シミンズシーズさんもそのような活動もされています。青少年育成について非常に関心がおありのようですので、私どもの大学、或いはシミンズシーズさんにご相談いただいて一緒に何かやっていければと思います。よろしくお願いいたします。どうもありがとうございました。

締めの時間が近づいてまいりました。みなさま今日はご熱心にご議論いただき、どうもありがとうございました。改めまして、私から最後にまとめとしてお話をさせていただきます。今日、私からは、明石市がすすめております、女性活躍のための政策についてご紹介をさせていただきました。その際に私が申し上げましたのは、女性の潜在能力としてやはりリーダーシップの問題があるだろう、その発揮のためにはキャリアの継続が重要というお話をしました。それについて、みなさまでお話をいただき議論させていただきました。特にこちらにおられる方々は実際にリーダーであり、尚且つリーダーを育成されている方々です。それぞれ置かれた環境も持っている組織も違います。違っている中で取り組みを行ってきました。でも、共通するものがいくつかあったように思っております。それは、多様性の中で競争の源泉を見つけていくということです。リーダーシップも多様化しています。それから女性の働く場も多様化しています。女性が活躍する場も多様化しています。男性も女性も、考え方が多様化しています。そういった中でそれらを、コミュニケーションなどで引きだしながら、自分達の持っている組

織の競争力を高めていく、これが必要なのだろうと思いますし、女性リーダーが求められている背景ではないかと思っております。市長は、女性が活躍する場面をどんどん増やして、明石市がこの分野でのトップを走ってほしいという思いを持っています。

今日、みなさま方には、こちらでいただいた議論をお持ち帰りいただきまして、また、職場なりグループなりお仲間なりで、お話合いをいただければと思っております。

本日は長時間にわたるフォーラムに、みなさまご参加いただきましてどうもありがとうございました。パネリストのみなさまに拍手をお願いいたします。



閉会

明石市コミュニティ推進部長
福田　ひとみ

本日はお忙しい中、たくさんの皆様にご参加いただきましたこと、心よりお礼申し上げます。ありがとうございました。

本日は、市内外での女性の活躍のため、また誰もが活躍できる社会の実現に向けて、様々な取り組みをなさっているパネリストの皆様から、貴重なお話を賜りました。コーディネーター、パネリストの皆様、誠にありがとうございました。

会場の皆様も共感いただけたことや、早速、今日のお話をご自身の取り組みの参考にしたいとお思いになられた方もいらっしゃるのではないかと存じます。

市役所も、一事業所として皆様のモデルとなるべく、また「あかし女性の活躍推進会議」の提言を実現すべく、一層の取り組みを進めてまいりたいと考えております。

また、この後の第２部異分野交流会「つながる・ひろがるアフターパーティー」では、仕事や分野、地域の枠を超え、情報や意見の交換、ネットワークづくりをするとともに、たくさんの方々とのおしゃべりをお楽しみいただきたいと思います。

そして、このパーティーでできたつながりを、女性活躍のための支援ネットワーク「あかし女性応援ねっと」の繁栄へつなげるため、皆様のお力添えを賜りますよう、高いところからではございますがお願い申し上げます。

お手元には、「あかし女性応援ねっと」会員募集のチラシをお配りしております。ぜひともご加入くださいますよう、また皆様の周りの方々にもお声掛けくださいますよう、お願い申し上げます。

本日は、ご参加いただきましたことをお礼申し上げるとともに、簡単ではございますけれどもこれをもちまして閉会のお礼とさせていただきます。

第２部　異分野交流会
～つながる・ひろがるアフターパーティー～

開会

開会挨拶

生活協同組合コープこうべ
第５地区活動本部長
牧　圭介　様

明石市では、コープこうべの組合員さんとして明石市全所帯の約62%、76,000人の方にご利用いただいております。非常にご協力いただいているまちでございます。組合員さんの9割以上は女性で、私どもは女性に支えられている組織でもあります。

私はこのような場にいかせていただく機会多いのですが、明石市ほど元気なまちは他にはございません。市長がご挨拶の時に申されていましたとおり、女性と子どもが元気であれば、まち全体が元気になるのだということを実感しております。明石市、そして今日お集まりの女性の元気なみなさんを見ておりますと、近い将来、やはり女性が中心になってこの国を動かしていくのではないかということを実感しております。この場は、元気な女性の方がネットワークをひろげ、明石市から全国、そして全世界へ、明石の元気をひろげていく場にしていただきたいと思っています。

乾杯

明石市消費者協会 会長
堂本　艶子　様

ＰＲタイム

- 生活協同組合コープこうべ
- 西日本ビバレッジ株式会社
- 東条湖おもちゃ王国
- ＮＰＯ法人はちどり人権塾
- ＮＰＯ法人ママの働き方応援隊明石校

ＢＧＭ演奏

feve　フェーヴ

①早春賦によるポエム
②ひまわり
③If We Hold On Together
④ヒカリノアトリエ
⑤ノクターン Op.9-2
⑥Story

ACQua　アクア

①BUTTERFLY
②蘇州夜曲
③糸
④家路
⑤虹の彼方に
⑥ありがとう

閉会

閉会挨拶

医療法人社団弘成会
小河　作江　様

みなさま、本日は祝日にもかかわらず、そして大変お寒い中、あかし女性応援フォーラム＋(plus)1部・2部にご参加いただきまして誠にありがとうございます。

昨年の2月14日1回目のあかし女性応援フォーラムが開催されました。そして本日は2回目になります。

「明石の女性が輝きつづけるために」というテーマのもと、さらなるイメージアップを目指しまして、あかし女性応援フォーラム＋(plus)と名付けて開催されました。そしてこの異分野交流会は、幅広い女性の活躍を一層推進するために、このようにリラックスした雰囲気の中で、仕事、分野、地域の枠を超えて交流を深めるために催された会でございます。みなさまは手ごたえのある交流がなされましたでしょうか。そしてまたお楽しみいただけましたでしょうか。

今後もあかしの女性が輝き続けるためには、女性自身ががんばる努力、そして皆様方のご理解を改めてお願いする次第でございます。ありがとうございます。

展示エリア

相談ブース

ハローワーク明石
(明石公共職業安定所)
就労相談

明石市看護業務連絡会
市民健康相談

団体ブース

明石市消費者協会
不要なおもちゃ募集・情報提供

NPO法人はちどり人権塾
参加型ワークショップ

ハローワーク明石
(明石公共職業安定所)
情報提供

一般社団法人あそびの先生協会
指定プレスクール明石クラス
キッズスペース・情報提供

アロマボランティアサークル
ラベンダー
ハンドトリートメント体験

株式会社キシモト
ヘアアレンジ

はっぴぃ～農園のはっぴぃママ
時短レシピ紹介

公益財団法人兵庫県青少年本部
ひょうご出会いサポートセンター
情報提供

NPO法人ママの働き方応援隊
赤ちゃん先生プロジェクト明石校
赤ちゃん先生の説明会

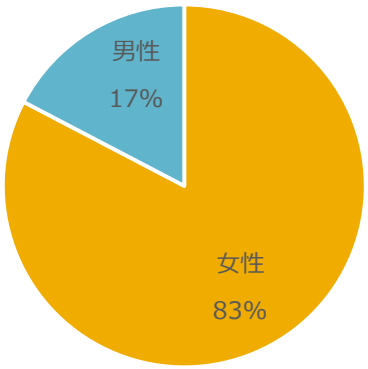
あかし女性応援ねっと
情報提供

アンケート

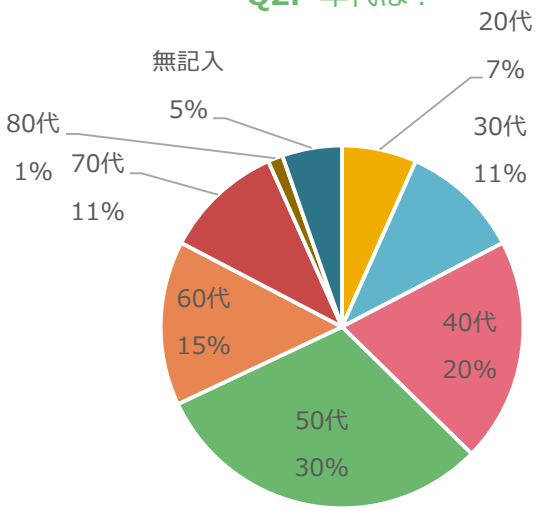
第1部　パネルディスカッション

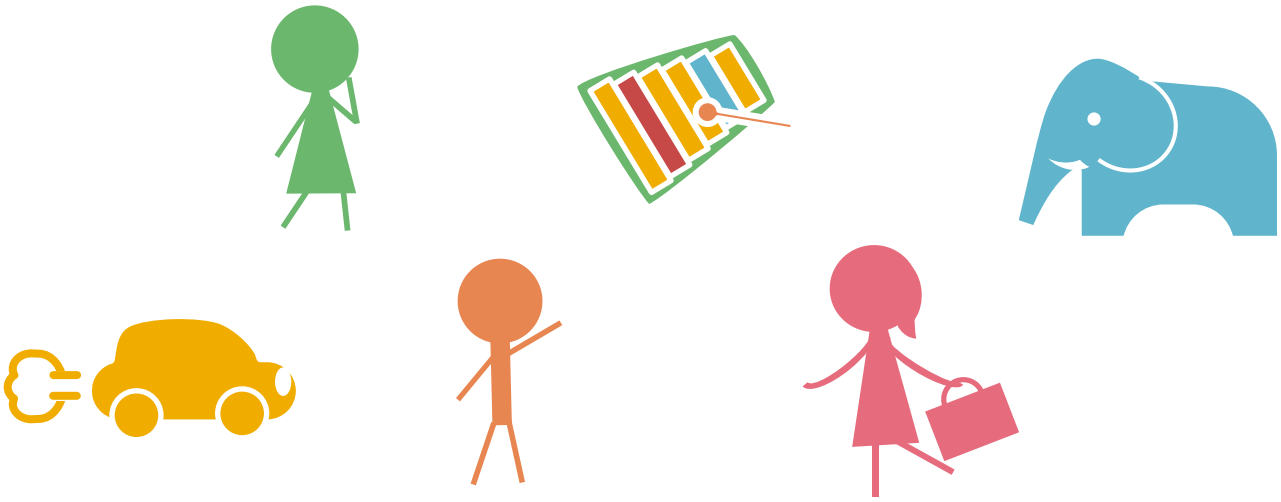
アンケート回収率（実施数108人・回答者数155人）

Q１．性別は？

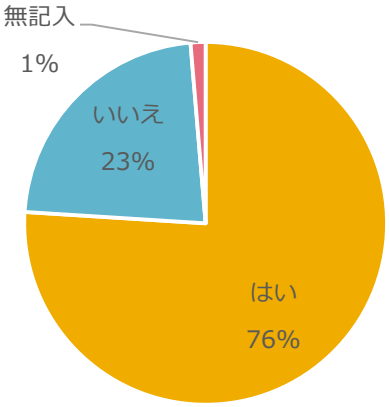


Q2．年代は？



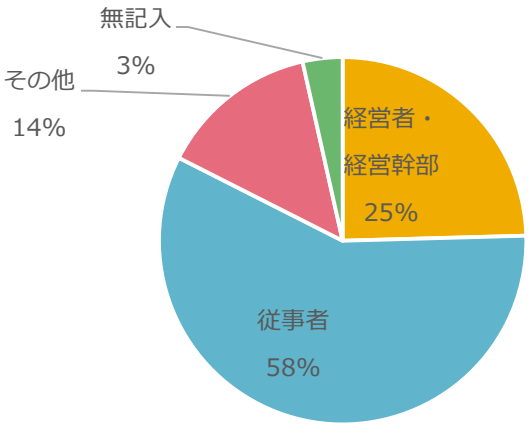


Q3．現在、仕事をしていますか？

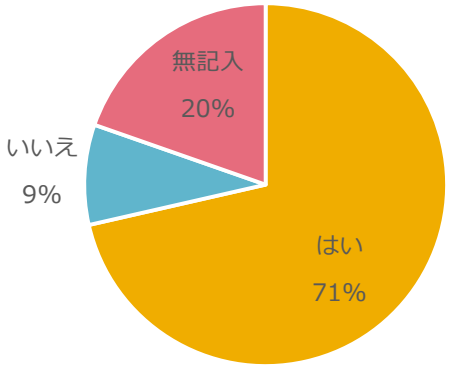


Q4．雇用者ですか？被雇用者ですか？

（仕事している人のみ）

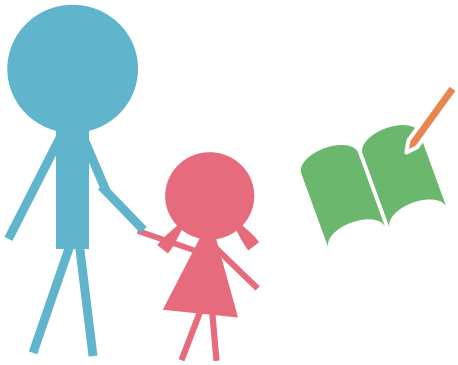


Q5．今日の話を職場で活かせそうですか？（仕事している人のみ）

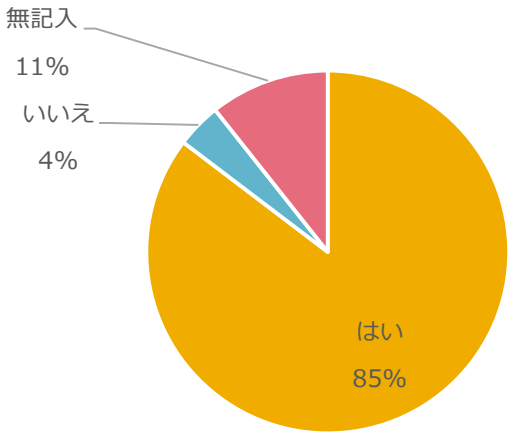


Q6. どのようなことが仕事に活かせそうですか？
（Q5. で「はい」と答えた人のみ）

- 職場でのコミュニケーションの大切さ
- 女性リーダーの必要性・人材の育成
- スタッフ採用時の面接
- 職場内ブランディング
- ワークライフバランスの考え方
- 企業主導型保育ルーム
- ミーティングで資料を共有
- 在宅ワークなど多様な働き方を考える
- 時短勤務を受け入れる制度を導入
- 子育て支援



Q7. 同じようなイベントが、またあればいいと思いますか？



Q6. 本日の感想・ご意見などをお聞かせください。

- 市民ひろばで開催されたことがとてもよかった。今後も一般の方の目につく、子どもやさまざまな人のいる中でオープンに議論を。
- 女性が働き続けるために必要な取組が大変参考になりました。様々な立場や職種の方のお話が聞けて、良い経験でした。
- 地域の力として聞きに来た。地域とのかかわりの中で子どもは育つと言われたことにうれしく思う。
- 企業や働く女性の意識は変化してきていると感じた。就学後の学童保育の現状も知りたい。
- 男性の立場に立った話が多く、参考になった。
- まだまだ女性であることで評価されない人も多い。このような機会が応援・励みになればよいと思う。
- 今日のキーワード、協働、共創、共感が心に残りました。
- 仕事と家庭の両立は、周りの理解と自分自身の意識改革も必要だと感じた。
- 働く女性への支援がもっと増える事を願っています。
- この機会を継続していけるとよい。
- 事前に質問など集めておいてはどうか。
- 子ども、子育て中心の偏った内容。もっといろいろな事例発表をすべき。
- コンサートから始まり癒された。

協力 共催団体・企業 （カナ五十音順）

私たちは女性を応援しています

協力

- 一般財団法人明石コミュニティ創造協会
- アロマボランティアサークル ラベンダー
- 株式会社鍵庄
- 医療法人社団弘成会 明海病院
- 株式会社サキノ ダスキン兵庫西工場
- 日新信用金庫
- ひょうご出会いサポートセンター
- NPO法人ママの働き方応援隊
  赤ちゃん先生プロジェクト明石校
- 株式会社明成
  （日本マクドナルド株式会社フランチャイジー）
- 一般社団法人あそびの先生協会
  指定プレスクール 明石クラス
- 茨木酒造合名会社
- 株式会社キシモト
- 生活協同組合コープこうべ
- 西日本ビバレッジ株式会社
- はっぴぃ～農園のはっぴぃママ
- NPO法人フルーツバスケット
- めいかい歯科クリニック
- 医療法人吉徳会あさぎり病院

共催

- 明石市看護業務連絡会
- NPO法人はちどり人権塾
- あかし女性応援ねっと
- 明石市消費者協会
- ハローワーク明石（明石公共職業安定所）

主　催　明石市

事務局　明石市役所男女共同参画課
Tel　078-918-5613
Fax　078-918-5617
E-mail　j-ouen-net@city.akashi.lg.jp

あかし
女性応援フォーラム plus プラス