# あかし女性応援フォーラム

## 開催報告

［主　催］明石市
あかし女性応援ねっと発足準備会

［後　援］明石市女性団体協議会

# 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

アカシ クラリネット カルテット「ACQua」ミニコンサート ―――― 2

開会挨拶

明石市長　　泉　房穂 ―――― 3

来賓挨拶

明石市議会議長　　絹川　和之　様 ―――― 4

女性の活躍に向けた動き ―――― 5

パネルディスカッション

～明石の女性が活躍するために～

パネリスト・コーディネーター ―――― 7

概要 ―――― 8

全文 ―――― 9

閉会挨拶 ―――― 21


## 第２部　交流会


～であい・つながりティーパーティー～ ―――― 21

協力企業・団体 ―――― 22

あかし 女性応援フォーラム

| | | |
|---|---|---|
| 開催日時 | 2016年2月14日(日)　13:00～17:30 | |
| 場　　所 | 第１部 | 明石市生涯学習センター　子午線ホール |
| | 第２部 | グリーンヒルホテル明石　喜春の間 |
| 参　加　者 | 第１部 | 220人 |
| | 第２部 | 80人 |
| プログラム | 第１部 | パネルディスカッション　13:00～15:30 |
| | | オープニングセレモニー |
| | | アカシ クラリネット カルテット「ACQua」ミニコンサート |
| | | 開会挨拶　明石市長　泉　房穂 |
| | | 来賓挨拶　明石市議会議長　絹川　和之 氏 |
| | | パネルディスカッション～明石の女性が活躍するために～ |
| | 第２部 | 交流会<br>～であい･つながりティーパーティー～　16:00～17:30 |
| | | ＰＲタイム（参加団体の活動ＰＲ） |

## 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

アカシ クラリネット カルテット「ACQua」ミニコンサート

演奏曲【開始前BGM】
① 糸
② BUTTERFLY
③ 麦の唄

【ミニコンサート】
① 365日の紙飛行機
② にじいろ
③ ありがとう

## 開会挨拶　明石市長
泉　房穂

皆様こんにちは。まずはそれぞれお忙し中、今日この場にお越しいただいたことを心から厚く御礼申し上げたいと思います。

本当に今日は画期的な日だと思っています。画期的というのは、まさに「時代を画する」そういう漢字を書きますが、明石にとって今日は記念すべき日になったと、わたくしはそのように感じております。市内・市外含めて活躍される皆様がこの場に集われております。実りある１日になることを強くお祈り申し上げたいと思います。

いわゆる女性活躍という言葉が新聞やテレビで賑っておりますが、私自身にはこのテーマは30年前にさかのぼります。1986年当時ノルウェーで女性の市長が誕生し半分近く女性閣僚であるという報道がされ、時代の変化を感じました。はや30年が過ぎましたが、残念ながら日本社会ではそのような状況には至っておりません。よく女性３割などと申しますが、本来は半々であるべきです。それを実現する取組がようやく明石でも始まったのだと感じております。

女性の活躍を推進する中で、私が強く意識していることは３点ばかりあります。

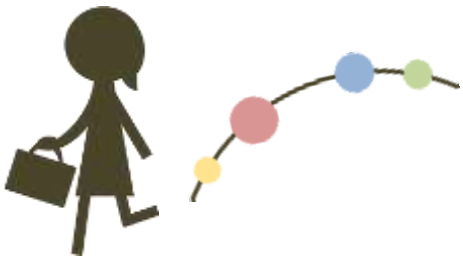
１つ目は、まずは行政自らが具体的な取組を始めることです。例えば明石市では、本年度７月の人事異動にて女性部長級が３人となりました。これは県内最多ですが、これに留まることなくさらに登用したいと思っております。

２つ目は、女性が活躍するための環境整備を推進することです。市議会で審議予定ですが、明石市では次年度から、幼稚園・保育所の保育料について、年齢・所得に制限なく、第２子以降完全無料化をするべく予算案を提出する予定です。年間７億円の税金を費やすこととなりますが、環境整備には当然のことであると考えております。財源の裏付けができれば第１子への拡大を含め、市では女性を応援するという考えで予算編成をしております。また、待機児童についても解決に向け積極的な取組を行いたいと思います。さらに、学童保育の問題も、市が取り組んでいくべきテーマだと強く思っております。

３つ目は、現に頑張っている方、頑張ろうとしている方を応援することです。本日、応援フォーラムを開催させていただきました。様々な意見などに対して、できない理由を探すのではなく市として応援できる体制をつくっていきたいと思います。

私にとっての「女性応援」というテーマは、女性のためではありません。世の中のためです。世の中には女性も男性もいます。また、世の中には障害者も健常者もおられます。犯罪被害者もそうではない方もおられます。いろいろな方々に対して手を差し伸べていく、そして、活躍している女性の皆様と一緒に頑張ってこそ、このまちはよくなっていくと思っております。明石の未来のためには性別に関わりなく一緒に頑張ることが必要だという観点からこの取組を進めていきたいと思っております。

それでは、今日は一日楽しみいただき、忌憚ないご意見ぜひお寄せください。よろしくお願いいたします。



## 来賓挨拶

明石市議会議長
絹川　和之 様

皆様こんにちは。只今ご紹介いただきました市議会議長の絹川でございます。本日のこの女性応援フォーラムにあたりまして市議会を代表いたしまして一言ご挨拶を申し上げます。

したいことをしっかりとやっていく、それが私は女性の強さではないかなとそういうように思っておりますけれども、本当にこの場に来させていただいて本当にこの明石にとってこれから女性を応援するための素晴らしい企画であり素晴らしいスタートだなと思っております。どうかよろしくお願いいたします。

本日のこのフォーラムでは、明石市における女性の活躍を一層推進するためのパネルディスカッションと異分野交流会などが予定されております。

今日、女性が持つ力や可能性が非常に注目され、我が国の成長戦略におきましても昨年８月に女性活躍推進法が成立するなど女性の活躍を応援する機運が高まっております。また、ワーク・ライフ・バランスの推進など女性の個性や能力が十分に発揮できる社会づくりも徐々に進んできております。明石市におきましても、現在市議会には６名の女性が活躍しており、市職員におきましても３名の女性部長をはじめ管理職、また業務の最前線で多くの女性が重要かつ責任ある業務を担っておられます。

日本の社会における女性の参画や活躍は先進国に比べてまだまだ低い水準でございますけれども、身の回りを見てみますと少しずつ確実に増加していると感じている次第でございます。

女性が自分らしく心豊かな社会を築いていくためには、職場や地域社会、また生活の基盤となる家庭においても、男女の性別にかかわらず能力や個性が十分に発揮できる環境づくりを進めていく必要があるとわたくしも強く思うところでございます。市議会といたしましても全ての女性が輝き、いきいきと活躍できる環境づくりを目指しこれからも努力してまいります。

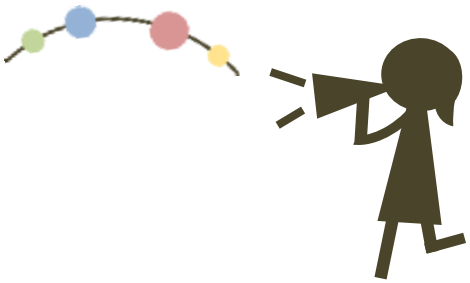
本日のフォーラムが有意義でありますよう、また親睦の輪を広げ皆様にとって実り多きものとなり、今後ますますのご活躍につながりますようお祈りしています。

## 来賓紹介

兵庫県議会議員
伊藤　勝正 様　　樽谷　彰人 様

明石市議会議員
井藤　圭湍 様　　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
林　健太 様

兵庫県
女性生活局長　岡田　由美子 様



## 女性の活躍に向けた動き

明石市コミュニティ推進部男女共同参画担当部長
福田　ひとみ

「政策・方針決定過程への女性の参画」の日本全体の状況について、諸外国と比較すると、「ジェンダー・ギャップ指数」（スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が独自に算定）は、142か国中104 位です。

管理的職業従事者に占める女性の割合、理学・工学分野における女子学生比率、研究分野における女性研究者の割合は、国際的に見て低い水準にとどまっています。

一方、出産を機に退職する女性は62%に上ります。育児休業を取得して就業を継続する女性の割合は増加傾向にありますが、育児期にある夫の一日あたりの家事関連時間はわずか60分程度で、育児期にある男性の長時間労働が、父親の育児参加を妨げている原因と考えられます。男性の育児休業取得率も平成26 年は2.3%にとどまっています（女性の取得率86.6%）。また、介護・看護を理由に離職・転職した人は、平成23年10月～平成24年9月では10万人を超えています。男女別では女性の割合が全体の約8 割（80.3%）を占め、介護を女性が支えている現状から、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進が求められます。

「女性の活躍」がクローズアップされる理由は、「社会・経済の変化」がその要因と考えられます。少子高齢化、未婚・晩婚化、女性の職場進出、雇用形態の多様化などです。

就業を希望しているが就労できない女性は303万人に上り、この就業の実現により労働力率の上昇につながると期待されています。

「社会・経済の変化」への対応は、「男性中心の職場」や「画一的な働き方」の見直し、「多様な人材が活躍できる環境づくりの推進」がカギとなってきます。

その重要なキーワードが

①「ダイバーシティ（多様性）」
性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し共存できる社会であるダイバーシティ社会。

②「ポジティブアクション」
一例として、会社の中で男性のみ配置される部門に女性の進出を促す計画や女性の優先枠を設けるなど、男女の機会均等を推進するために行う一時的な措置で、女性活躍には、「積極的改善措置」が求められる。

③「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」
老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態であること。

次に、女性の活躍にむけた行政、国の動きです。

国の動きとしては、

①「女性活躍加速のための重点方針2015」（平成27年6月決定）
最重要政策の一つとして、重点方針として、「各分野における女性参画拡大」、「課題解決を主導する女性の育成」、「女性活躍のための環境整備」などを推進していく。

②「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年8月制定）
働く場面での女性活躍の取組を加速させるため、企業などに行動計画の策定・公表を求める。

③「第４次男女共同参画基本計画」（平成27年12月策定）
新たな「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定める。

県の動きとしては、

①第3次兵庫県男女共同参画計画「ひょうご男女いきいきプラン2020」(平成28年４月公表予定)
現在、新たなプラン策定に向けて、手続きが進められている。

②「ひょうご女性の活躍推進会議」（平成27年7

月発足）
様々な分野で活躍する女性や経済・労働団体等で構成され、それぞれが連携・協働することにより、社会全体の気運醸成、職場等における意識改革や女性登用を促進することを目的として、活動されている。

明石市の取組状況は、
①「あかし男女共同参画プラン」（期間：平成23年度～32年度）～きらめきプラン21～
プランに基づき多様な各団体と連携、協力し女性の活躍に向けた気運の醸成や、ワーク・ライフ・バランスの推進など女性の個性や能力が十分に発揮できる社会づくりへの取組の推進。その一つとして、女性の男女共同参画担当部長を配置するとともに、部長職に女性を3名登用。これは、県下の市町で最多。
②「明石市まち・ひと・しごと創生総合戦略」（平成27年12月策定）
取組の一つとして「女性の活躍推進」を位置付け、女性の就業相談窓口の充実や、公共調達において女性活躍を積極的に推進する企業を評価・認証する仕組みを構築していく予定。
③「特定事業主行動計画」（平成28年4月策定予定）
女性活躍推進法に基づき、市も事業主として検討を進めている。

地域においても男女共同参画の課題が存在します。その一つとして、世論調査からみた未だ根強い固定的な性別による固定的役割分担意識が残っていることが分かります。

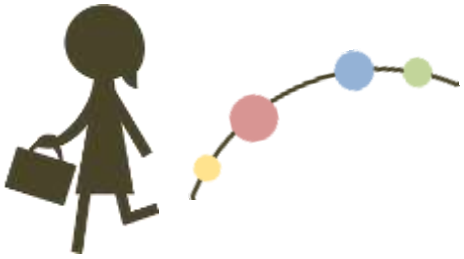
次に、市の様々な施策や地縁団体などの活動の中でトップは男性である場合が多いこと、市と幅広い分野の関係機関やNPOなど団体との連携・協働が必ずしも十分にとれていないことです。

このような現状や課題をふまえて求められる取組について、一つとして「女性の力」の発揮は、地域社会や経済活動などに多様な視点や創意工夫をもたらし、社会の様々な課題の解決や暮らしやすい社会づくりにつながっていくものと考えられます。そして、もう一つは、課題解決のための実践的活動を効果的に展開するためには、男女共同参画を直接の目的としない多様な団体などとも連携・協働が不可欠だということです。

以上を踏まえた「女性の活躍」に向けた今後の取り組みの方向性として、①地域の実情に応じた地域に根差した取り組みの展開、②両立支援に加え、登用促進により女性の活躍を推進、③多様な主体による女性活躍のための支援ネットワークの構築が今後必要だと考えています。

方向性の一つとして、「多様な主体による支援ネットワーク」について、他都市で進めたれる代表的な取組事例を紹介します。
①「横浜市女性ネットワーク会議」（平成23年10月16日発足）
働く女性の学びと交流の場となることを目的に発足しています。
②「女性の大活躍推進福岡県会議」（平成25年5月16日発足）
経済界主導で、女性の活躍が地域経済の活性化へ繋がるものとして、設置されました。
③「ひょうご女性の活躍推進会議」（平成27年7月発足）
様々な分野で活躍する女性や経済・労働団体等で構成され、それぞれが連携・協働することにより、社会全体の気運醸成、職場等における意識改革や女性登用を促進することを目的として、活動されています。

明石市においても、女性の活躍を一層推進するため、各分野が連携・協働して取り組むことを目的としたネットワークづくりを進めていきたいと考えています。



# パネルディスカッション
## ～明石の女性が活躍するために～

### パネリスト

（カナ氏名五十音順）

小河　作江 氏
医療法人社団弘成会
常務理事

女性の活躍に欠かせない介護を支援する老健施設の経営に携わるなど、医療・介護分野に精通。ソロプチミストの活動をする一面も。

﨑野　圭子 氏
株式会社サキノ
代表取締役

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を実践。

高岸　益子 氏
NPO法人フルーツバスケット
理事長

「子育ての喜びを実感できる環境づくり」を目的に、子育て中の女性を支えるなど、多彩な子育て支援活動を展開。新たな雇用環境づくりにも挑戦。

成田　康子 氏
明石市看護業務連絡会
会長

看護職に従事するかたわら、看護関連分野の専門職のネットワークづくりをはじめ、会員への研修会等、人材育成にも積極的に取り組んでいる。

藤原 りつ子 氏
医療法人社団吉徳会
あさぎり病院 会長

病院経営者、眼科医師として先進医療に取り組み、また、女性の働きやすい環境づくりを目指して24時間保育、病児病後児保育（市の委託）を実施。

森　一美 氏
明石市保育協会
副会長

保育所所長として、子育ての不安などの相談に応じるかたわら、保育協会副会長として会員への研修会など、人材育成に取り組んでいる。

### コーディネーター

柏木　登起 氏
一般財団法人明石ｺﾐｭﾆﾃｨ創造協会
事務局長

まちづくり協議会や市民活動、NPO法人の支援等を行っている。またNPO法人シミンズシーズのコミュニティプランナーとしても活躍。

パネリストとコーディネーターの皆様に次のようなことを中心にお話していただきました。

① 女性活躍推進における課題の確認
② 解決のためのアイデアや事例の共有
③ コラボレーションやネットワークへの期待、可能性

その中でも、特に注目すべき「パネリストの皆様や他の事業所などの取組」、「今後の課題」を紹介します。

## パネリストの皆様や他の事業所などの取組

- ワーク・ライフ・バランスを基本にした職場環境づくり
- 事業所内託児・保育
  母のみでなく、父や祖父母の勤務によっても利用可
  24時間対応
  病児保育
- 春・夏・冬の休みに限り学童を受け入れ
- グループ内で相互扶助ができる働きやすい環境づくり
- 若手職員へのバックアップ
- ライフイベントによる退職者の復帰支援
- 妊娠中の職員への配慮
  看護：時短・感染者への接触の敬遠
- 育休取得職員への支援
  育休中：情報提供・研修資料の送付
  復帰時：復帰面接、勤務時間・配属先の配慮や制度の整備
  寛容な職場の雰囲気づくり
- リフレッシュエリアの整備

## 今後の課題と今後取り組むべきこと

- 元気な高齢者の活躍
- 地域・行政・企業をあげた取り組み
- 学童保育への支援強化
- 介護支援の充実（育児と違い、終わりが見えない）
- 中小企業の育休取得と代替要員の配置
- ワーク・ライフ・バランスの推進とキャリアデザインの整合性
- 未就業の女性の就業希望者の掘り越し
  潜在する有資格者（看護師や保育士等）
- 保育士不足による保育の限界の解消
- 就労環境の整備
- 課題を共有化し、雰囲気づくりや取組につなげていく役割を持った、ネットワーク構築

次ページ以降では、パネルディスカッションでの、実際の話の様子を紹介します。

**柏木**　皆様こんにちは。本日、コーディネーター役を務めさせていただきます一般財団法人明石コミュニティ創造協会の柏木と申します。よろしくお願いいたします。私は、明石コミュニティ創造協会といいまして、2012年にできた、明石市の共同のまちづくりを進めていくための財団法人で、事務局長をしながら、同時にＮＰＯ法人の代表をしております。「ＮＰＯ法人シミンズシーズ」というＮＰＯなんですけれども、ＮＰＯで活動していると、働き方や雇用の環境、いろんな取り組みが変わってきてるということを日頃感じています。例えばＮＰＯは小規模なところが多いのでＮＰＯどうしでやり取りするときにはスカイプという、インターネットを通じた会議をしたり、在宅勤務を制度化したりと、色々と働き方を変えないと対応できない、と日頃感じております。今日は、色んなところで雇用環境や制度、環境整備が必要というところを感じている中で、実践されている皆様のお話を色んな角度から課題や取り組まれている内容等のお話を聞いていきたい、と思っています。まず、先程、男女共同参画担当部長の福田部長から、大きく３つのお話をいただきました。１つは女性活躍を取り巻く背景です。日本はまだまだ諸外国と比べて環境とか意識が整っていない、というお話でした。２つ目は、国や県、市も様々な法や条例、計画といったことが整備されてきて、女性活躍推進を進めていく方向性がどんどん加速化している、というお話でした。３つ目が、そういう中で異業種のネットワークの必要性と、明石でも同様のネットワークづくり、「あかし女性応援ねっと」というところで取り組みを進めていこうとしている、そんなお話をしていただきました。今日の、パネリストの皆様は女性応援ねっと発足準備会の構成員として今、積極的に議論をしていただいているメンバーでもあり現場で実践されている皆様でもあります。そういった情報を、先程のような背景を受けて今日は、「明石の女性が活躍するために」という大きなテーマで、パネルディスカッションに入っていきたいと思っております。国や県で色々な計画がつくられているんですけども具体的な中身はまだまだこれからといったところなのかな、と計画を見ていて感じたりしています。具体的にどういった事が必要か、具体的にどんな取り組みが必要かということを、今日は現場ならではの視点で掘り下げていけるといいのかなと思っています。通常は、基調講演があってパネルディスカッションというフォーラムが多いと思うんですけども、今日は、基調講演がないパターンです。これを提案されたのは市長らしいんですけれども、これはまさに「現場ならではの問題提起をたくさんここでざっくばらんにしてほしい」ということではないかなと思っております。なので、今日は、明石でより加速化させていくために現場ならではの視点をざっくばらんに生々しいところも含めて掘り下げていきたいと思っております。今から、進め方について皆様にご案内したいと思います。進め方は３つのステージで進めていきます。まずは、パネリストの皆様に現状取り組まれている課題や取り組みを、自己紹介を兼ねてご紹介していただく。２つ目はその中からの論点を、具体的に掘り下げていきたいと思っています。その中で、最後は、今日せっかくたくさんの皆様にご参加いただいてますので、ご参加いただいた皆様と一緒にディスカッションしていきたい、と思っております。後半は、皆様もお話いただくような場所を設けたいなと思っておりますので是非、感想とか、こういうことも聞きたいな、ということも考えながら前半のパネルディスカッション聞いていただけるといいなと思っています。では、お待たせいたしました。いよいよ、まずはパネリストの皆様にお話をいただきたいと思っております。今（パネリストに）並んでいただいているのは「あいうえお順」なんですけども、今日は、あいうえお順ではなくお話いただきたいと思っています。今日は、医療とか福祉の現場から３名の皆様、あと保育とか子育てとかいう現場から、あと経営者の視点というとこで、色んな分野から来ていただいてます。医療から３名来ていただいているということで医療の経営者の立場から、まずは小河さんに自己紹介と取り組みをお話いただきたいと思っております。ではお願いいたします。

**小河**　皆様こんにちは。本日は明石市のあかし女性応援フォーラム、これは男女共同参画課がお世話してくださいましたわけでございますけれども、今日を迎えることができまして本当におめでとうございます、とまず言わせて頂きます。ただいまご紹介にあずかりました医療法人社団弘成会常務理事の小河作江と申します。本日のパネルディスカッションの担当分野は、医療・福祉の分野でございます。業務内容といたしましては、医療療養型の病院と介護老人保健施設、そして在宅支援でございます。海外研修といたしましては、大体毎

年、行っておりますがアメリカ・カナダの各地、ヨーロッパではデンマーク・スウェーデン、またオーストラリア等、国独自の特色のある介護・福祉を提供しているところを選択して研修に行っております。そのほか、個人的にですが1993年より、「インフォームドコンセント、治療の事前指定」の活動に携わっておりまして、この「インフォームドコンセント、治療の事前指定」の活動の明石支部長をいたしております。この「インフォームドコンセント、治療の事前指定」というのは何だろうかと思われるかもしれませんが、皆様今みんなお元気な方ばかりでいらしてると思うのですが、自分の末期といいますか、自分が判断出来なくなった時に、希望する治療方法を元気な時に自分で指定するということでございます。
その傍ら、国際ソロプチミスト明石に所属いたしておりまして、自分の本職とのワーク・ライフ・バランスを考えながら、国際ソロプチミストが掲げる「女性と女児の地位向上」の目標に沿って、海外や国内、特に地域に対しての奉仕活動を継続することを心がけております。自組織の取り組みでございますけれども、項目だけ簡単に申し上げますと、組織内の女性就労について実践している取り組みですが、まず院内保育所の設置でございます。それから、兵庫県障害者雇用制度の活用、そして職員教育ということでは院内研修あるいは院外研修をいたしておりまして、院外研修に関しましては積極的に参加を奨励しております。そのほかに介護上の配慮点として、気を付けていることが結構ございまして、それらに対する院内での研修等には重点を置いております。簡単ではございますが以上でございます。

**柏木**　はい、ありがとうございました。院内保育とか、そういったところのキーワードが気になる方もたくさんいらっしゃるんではないかと思いますので後程ぜひ詳しくお聞きしていきたいと思っております。今、医療経営者という立場で小河さんの方からお話をいただきました。医療経営者でありつつ、医師という立場でもおありなのが藤原さんでございます。藤原さんお願いいたします。

**藤原**　皆様こんにちは。あさぎり病院の藤原りつ子と申します。職員の方々や、また患者さんのお顔がちらほら見えまして大変嬉しく思っております。まず、自己紹介をさせていただきます。わたくしは２代目、うちは女系でして、母が眼科医でございまして私も眼科医、娘２人も眼科医ということで女ばかりずっと続いているんですが、女系の眼科医でございます。先進医療に取り組むことを目的としてやってまいりまして、これまで自分の執刀しました眼の数は25,000眼になります。
自分自身があさぎり病院に戻ってくるまでに大学等で研修したのですが、その時期、子育てをしながらということもありまして、大変苦労いたしました。その時は女性医師への支援もなかったので、当直の時どうしよう、また子どもをどうしたらいいんだろうと思っていたのですけれども、近所の保育園の先生が「私に任せとき！夜は預かってあげるから思う存分仕事しなさい！」と言ってくださった園長先生がおられまして、それで自分が戻りました時にも、是非そういう女性が働く環境をつくりたいと思って２４時間保育・病児保育の院内保育園をしております。現在３５人程の園児を毎年預かっております。しかしながら、自分のことだけで満足していてはいけないと思いまして、社会貢献ということもあり、明石市の委託の病児・病後児保育の院内保育をしております。病児のほうは毎日利用が定員３人ずつございます。病児保育の必要性を本当に改めて感じているところでございます。次に医療分野での女性活躍に向けた課題と取り組みについてお話したいと思います。
今、女性医師は、若い年代では医学生の４割が女性、私の時は１０人に１人に満たしておりませんでした。その４倍となった女性医師をどのように活用していくか、という取り組みが非常に大切であります。医師は大変忙しいので女性医師が結婚・出産した後、非常勤になってしますケースが非常に多い。これが、あまり大きな声では言えませんが医師不足の原因となっていると思います。
そこで私は医師会でも、男女共同参画ということで女性医師復帰支援の仕事も現在させていただいております。しかし、あまりワーク・ライフ・バランス、女医さんに「働いてはいけないよ」という教育をいたしますと、やっぱり医師というキャリアが一番大事なので、あまりそれを強調しすぎると問題であるということも最近指摘されております。次に、自分ところの職員、看護師さんをはじめとする医療従事者への支援ですけれども、やはりワーク・ライフ・バランスをを基本として環境づくりを行っています。そこで一番今、感じていることは学童保育の問題であります。さっき市長さんにチラッと隣で話したのですが、保育所、すごく募集してて「どんどん待機児童なしにしま

す」（と言っているけど）、「市長、学童どうするんですか」（と質問しました。）「学童、やってくださいよ、藤原先生」と（市長から）言われましたけれども、暑い教室の中で夏冷房もない中、子どもたちがいると思うだけで心が痛みます。ぜひ、保育所の環境を整えたあと、あとじゃない、同時に、ぜひ学童に対する支援も明石市のほうでお願いしたいと最後にお願いいたします。以上ですが簡単に自己紹介と現在の課題をお話させていただきました。ありがとうございました。

**柏木**　ありがとうございます。大事なキーワードがたくさんあったと思います。「病児保育」それだけでもこのフォーラムができそうなぐらい大きなテーマであろうと思いますし、「ワーク・ライフ・バランス」の推進というけれども一方でそのキャリアの問題をどう考えていくか、キャリアデザインとの整合性みたいなものも大きな課題だったり、学童保育の問題など、いろいろと問題提起していただいたと思います。医療の経営者でもありつつ医師という立場でもある藤原さんにお話をいただきました。今度は、看護師の女性がたくさん活躍されている中で、ご自身も看護師でありながら看護業務連絡会ということで、看護師の皆様の組織づくりなど発信されたりしている、成田さんお願いいたします。

**成田**　ご紹介いただきました、明石市看護業務連絡会会長、また兵庫県立がんセンター副院長兼看護部長の成田でございます。本日は明石市の看護職の代表としてお話させていただきたいと思います。まず、明石市看護業務連絡会って何、これは、平成７年、阪神淡路大震災の年に明石保健所の保健師の呼びかけに、病院・訪問看護ステーション・老人保健施設・在宅介護支援センター・教育機関・行政機関の看護職のリーダーが集まり明石市内の看護職のネットワークづくりを目的に発足しました。現在、４４施設が参加し、看護職の能力開発や連携の推進を図っています。看護職は夜勤等含む過酷な勤務環境の中、結婚・出産・育児などの女性のライフイベントのために離職をせざるを得ない状況で長年まいりました。結果、2015年現在、就業中の看護職は全国で165万人いますが、免許を持って働いていない潜在看護職が70万人もいるといわれています。毎年７万人近い新卒看護職が誕生しても、看護職がいきいきと働ける職場環境を整えないとこれからの高齢社会に対応できなくなります。そこで平成25年に出されました社会保障国民会議報告書の中で、医療従事者の定着、離職防止を図ることが明記され、看護職の勤務環境の改善に多くの医療機関が取り組み、看護職の確保・定着に努力しています。その中でさまざまな育児支援制度は整いつつありますが、託児所はあっても、祝祭日・夜間・病気の時は預かってもらえない、育児休暇をとれても復帰後の配慮が不足している、介護支援制度はまだまだ整っておらず、離職をせざるを得ない状況であります。関連施設の女性の活躍を一層推進するための現状を把握するため44施設の管理者を対象にアンケート調査を実施し、29施設から回答を得ました。制度上の課題としては、人材確保困難、経済的負担が大きい、復職の保障がない、などがあるものの、実施されている育児制度としましては、配置転換の考慮、始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ、事業所内託児所の設置、子の看護休暇制度、などが整えられています。育児休暇中の19施設が他部署からの配置転換や人材紹介、派遣会社等を利用して代替職員が配置されています。育児休暇中の支援としましては、休暇中の情報提供、また、ｅ-ラーニングや研修会の資料等を送付し休み中も自己研鑽の支援等をされており、復帰時の支援としましては、復職面談や夜勤の配慮、希望配属部署の考慮に取り組み、働きやすい職場づくりに努力している現状が見えました。今後も「お互いさま」と看護職同志が支援しあえる職場づくりをめざし、看護職がいきいきと働きつづけられる職場づくりを目指し努力してまいりたいと考えております。

**柏木**　ありがとうございました。今日は、看護師の皆様とても心強いんじゃないかと思います。看護を代表していろいろな現状を、アンケート調査もされて裏付けもしっかりした中での今日は貴重なご意見をいただけるのではないかと思っております。今日は、そういった看護、働く側の方々の系図の皆様もいらっしゃいますし、子育てを支援する立場の方々もいらっしゃいます。多くのお母さん方が一番気になるのは保育の問題ではないかと思いますが、今日は保育の現場から副会長の森さんに来ていただいています。保育の現場の状況も含めてお話いただければと思っております。

**森**　皆様、こんにちは。ただいまご紹介いただきました明石市保育協会の副会長をさせていただい

ております、なすみ保育所の森といいます。どうぞよろしくお願いいたします。保育所の方は今本当に必要とされているということで、待機児童もほんとにたくさんいらっしゃるんですけれども、現状は、保育士不足、そこに話がいくんです。私たちとしましては、施設を整備しまして、子どもさんたちを預かる現場で、預かる段取りはできているんですけど保育士がいない。認可保育所は定員をきっちり守らないといけないので、子ども一人に対して職員が何人っていう（定員）がありますので、そこを守ろうと思えば、これ以上預かれないというのが現状です。公立も民間もそこに苦慮しているところです。人材確保に私たちも力を入れてまして、大学の方を訪問させていただいて、学生さんに「園に見学はOKですよ」、「ボランティアで来てもらって雰囲気見てもらったらいいですよ」とかいうことをどんどんアピールもしてますし、もちろん実習も受け入れしています。園に来ていただいて実際保育士たちがどんな動きをしているか、どんな環境で働いているかいうのを見てもらえば、やっぱり保育士になりたいと思ってもらえる方もいらっしゃると思うので、アピールしていますが、現状はなかなか保育士のいいところばかりでなく事務量だとか保護者対応だとかでしんどいと思ってしまうところもあるんですけれども、そこは私たち園長がしっかり保育士を支えていかないといけないところだと思っております。保育士さんを集めるのに、新卒さんばかりではやっていけませんので、今働いてくれている保育士を支えていくということで、働きやすい環境づくり、子どもがいても結婚しても仕事を続けようと思ってもらえるような環境づくりを、今一生懸命しております。幸いうちの園では勤続年数の長い保育士がたくさんいますので、ありがたいことだと思っています。保育所の現状に入ってみれば本当に子どもたちの小さい時の貴重な成長していけるところに出くわしたりとか、本当に真っ白な子ども達が私たちの働きかけでいろんな成長を見せてくださるそういううれしい場面も本当にたくさんあるので、今、潜在保育士で、お家におられる方も、一度保育所の方にどんなかな、と見学に来ていただけたらいいと思っています。パートで、まずはとりあえず短い時間で保育所の方に働いていただいて自分のライフワークに合わせていっていただいてだんだん長くしていっていただけてれば、保育士さんがだんだん集まるかといろんなことを考えて対応しておりますので、保育士の資格をお持ちの方がいらしたらどんどん保育所で働いていただきたいと思い、パートも募集しております。それができれば本当に待機児童がもっと解消できると思っておりますのでよろしくお願いします。

**柏木**　ありがとうございました。待機児童の問題は保育所そのものをどう作るかという話が多い中で、保育士をどう支えるのか保育士をどう増やしていくのか、保育士が働きやすい環境をどう作れるのかというところ（について）、切実な現場ならではのお話をいただけたと思います。そういった子育て支援を、今は保育所の園長先生からお話をいただいたんですけれども、ちょっと違った立場から子育て支援をされているのがＮＰＯ法人のフルーツバスケットの高岸さんかと思います。高岸さんお願いいたします。

**高岸**　皆様こんにちは。ＮＰＯ法人フルーツバスケットの高岸と申します。よろしくお願いします。私たちは潜在保育士といわれている保育士がまず１歩足を踏み込める場所をつくっている団体です。行っている活動は自主活動として、３歳児保育ルーム、昔からある幼児教室的なところで明石では７か所、それと明石市から委託を受けて、子育て支援センターうおずみ・おおくぼ北・にしあかしの３か所、それと公立幼稚園の預かり保育として提案し協働事業の、錦浦幼稚園と大久保南幼稚園の２か所の委託を受けて活動しております。活動の目的・理念として「見守り・支援し・応援する」の３つを柱にして活動している団体です。それは子育てに喜びを実感できる環境づくりというのが大きな目的です。「見守り」とは、自主事業として活動している保育環境は見守りの位置です。子どもたちが楽しく過ごせる環境を作り、親子分離型で参加出来る、幼稚園前の慣らし保育環境や親子参加型の保育環境など個々のニーズに応じ参加出来る場所を提供し子どもたちを見守れる環境をつくっています。その次の２つ目の柱の「支援し」という部分は保護者の心のケアができる環境づくりです。育児相談ができるように、子育て支援センターや預かり保育をしているところで子育て相談に応じて、育児の不安を軽減させる環境をつくっています。「応援する」という部分では、新たな雇用づくりの環境です。チームジョブという形で新たなシステムを取り入れた働きやすい環境を作り活動しております。

**柏木**　ありがとうございます。チームジョブ制度とか、いろんな新しいチャレンジをされているというお話でした。後ほど詳しく聞いていきたいと思います。今は看護や医療、子育て支援という立場からお話いただいたんですけども、多くの女性が働くのが「企業」というところです。これから経営者に対しての意識啓発をどうしていくのかという、もうひとつ大きな課題でなかろうかと思います。そういった経営者の立場から﨑野さんお願いいたします。

**﨑野**　失礼いたします。株式会社サキノの代表取締役をさせていただいております﨑野圭子でございます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。わたくしはもう五十ウン歳でございますけれども、明石に生まれまして中２年間を除いて、ずっと明石で生活させていただいております。残念ながら会社が１５年前に龍野市に移転いたしましたので、事業場だけは市外ということでございます。事業場が、ダスキンという会社の、ご家庭・事業所で使っていただいているモップ・マットを再生加工して、配送していくという物流センターをさせていただいております。そういう工場が全国に４７ございますけれども、その経営者の中で女性は残念ながらわたくし一人でございます。近年、他の工場ですが、製造部長さんが女性というようなところがでてきました。大きな機械を扱う部署なのですけれども、そういう部署に２名程の女性部長さんが誕生してきております。わたくしどもの会社は、８割が女性で、わたくしも同じく、子育てそして介護をしながら働く女性といたしまして、働く女性に何ができるのかということが常に頭にございます。もちろんハードの面で、職場ではリフレッシュエリア、お手洗いとかそういった場所には大変気を使って、居心地のいい清潔なところになるよう整備しております。もう一つはもちろん出産・育児休暇、介護休暇というような就業規則の整備等々の適用を前向きにやっているのですけども、本当に女性はライフイベントに翻弄されながら仕事しながら生活していくという中で、寄り添う経営を心掛けております。最近は、本当に皆様晩婚になってこられ、就業規則でも定年退職年齢がどんどん上がってきておりまして、今、（定年が）６５歳になっているのですけれども、そうすると今度は子育てが終わるとすぐ介護の問題が出てくるわけです。だから本当に子育て、介護の支援というのも待ったなしで、地域あげて、行政あげて、企業あげてやっていかないと、女性の労働力は確保できないなということを痛感する今日この頃でございます。また、会社の就業規則はもとよりでございますが、経営者として社風をつくることも大切で、「お互い様」と助け合って子育て・介護をやっていきましょうという、そういうふうな社風づくりを、日頃から皆様に呼びかけていたり、また有給休暇の取得を抵抗なくとれるような雰囲気づくりは大切だと考えております。社内に向けてはそのような取組をしておりますが、わたくし社外に出て、経営者の集まりですとか、同業者の経営者の会へ参りますと、５８名中３名が女性というような状況でございます。いつも偉そうにしておるようですけれどもドキドキしながら同席させていただいているというのが現状です。一般的に社会を見渡しまして経営者の方には、女性が本当に少なくて、その中で迷いながら対応されているというのが現状ではないかと思いますので、冷静に状況を認識するという意味で、男性と女性の違いとか理論的に勉強しながら男性社会に対応していって、今後の３０年を目指して、女性がのびのびと活躍できるようなバランスのいい社会ができるといいと思っています。モットーといたしまして「しなやかに　かろやかに　のびやかに　そして美しく　たおやかに」というような感じで、男性社会の中で頑張っていきたいなと思っております。以上でございます。ありがとうございました。

**柏木**　ありがとうございました。たぶん働く女性の方は「こんな経営者だったらいいな」と、すごく感じられたんじゃないかな、と思います。さきほどお話がありましたけれども、やはりあのまだまだ経営者は男性がほとんどな中で貴重な女性経営者で、女性経営者だからこそ、ならではの視点をいただいたと思います。
今、６名のパネリストの皆様に、いろいろ現場で感じていらっしゃることをご紹介いただきました。いろいろ大事なキーワードがたくさんたくさん出てきたと思います。病児保育の問題ですとか、学童保育の問題もあれば、女性経営者のお話から、介護の問題ですとか、看護師をどう支援するかとか、いろんな角度からお話しをいただきました。パネルディスカッションで、今から掘り下げていくんですけども、（パネルディスカッションの）多くはだいたい一つの方向にまとめていくというところが多いと思います。今回は、こういった現

場だからこその問題点を明らかにしていくところが、一つの大きな目指していくところなんじゃないかと、今のお話を聞きながら思っています。やはり、今、女性活躍推進（の関係）でいろんな計画とか、具体的な取り組みが必要になっています。市長も「行政の政策が」と言っておられましたけれども、今のお話にあったようなところまで、みんな目が向けられているのかというと、たぶんまだまだな部分もあるでしょう。だからこそ今、いろんな角度からお話しいただいたように、現場ならではの課題を明らかにしていくことが、おそらく大事なのではないかと思っています。今日聞かれている皆様も「いやいや、まだ現場ではこんなことがある」という、また違った視点があるんじゃないかと思います。いろんな見方でいろんな角度から論点を出していくことこそが、本当の意味で女性が活躍できる場をつくっていくことにつながると思います。今日は、一つの方向にまとめるのではなく、むしろいろいろ課題を出していきたいので、参加者の皆様も６名の皆様の話聞いて、「いや、違う」というような思いもぜひぜひ持っていただいて、後ほどの第２部の懇親会にもぜひそういった課題を、まずは明らかにしていくというのがすごく大事なんではないかな、というふうに思っています。後ほどの参加者の皆様とのディスカッションの中でもそんな話もでてくるといいとお話の中で感じたところです。では、ここから皆様話題提供いただいた中で少しずつ掘り下げていきたいと思います。まず、ワーク・ライフ・バランスをいろいろと進めていきつつ、やはりワーク・ライフ・バランスの推進もあるけどキャリアもあり、色んな課題も取り組みの中で感じていらっしゃる、藤原さんからお話しをいただきたいと思うんです。もう少し具体的に、ワーク・ライフ・バランスの推進で例えばどんなことをされているのかを、経営者の視点もお持ちですので、他の企業さんにすすめていくにはどういった課題があるのかも含めてお話いただけるといいと思うのですがいかがでしょうか。

**藤原**　現在、我が国は少子高齢化、非常に急速なスピードで突入しております。今、頼れるのは、高齢者と女性なんです。だから女性を差し置いてはこれからの日本は成り立たないということを、政治も私たちも認識しないといけない。ところが制度がそれに追いついていないということが現状ではないかと思います。ワーク・ライフ・バランスについては、今けっこうどの企業も制度的に進められているということでは進んでいるかと思います。時短制度であったり育児休暇であったりということなんですが、先日スウェーデンへ訪問いたしまして、福祉と教育について視察したんですけども、子どもが８歳までは75%就労ということになっております。それが当たり前ということです。１歳まで休むとか、２歳まで休むとか、３歳まで休むということではなくて、子ども８歳ぐらいまでは３分の２、４分の３の仕事量で構わないという考え方が根付いているので、日本も女性がみんなある程度そういう（方向へ）就労に対して意識が高まって、そしてそれが３分の２だったり４分の３（の仕事量）であれば、合わされば非常に力になるので、やはり私たちの考え方自体も「ALL or Non」ではなくて、フレキシブルに小さい子どもさんや介護があれば、その時に応じて仕事の量を内容をうまく検討することが大切なんではないかと思います。そしてあと問題は、何度も言ってます学童保育、市長さんに後の懇親会で絶対話しようと思うのですが、小学校にあがって急激にそういう（学童保育で待機する）環境になることのないように、親がもう、親が一番、働く女性が一番心配しているのは子どものことだと思います。だから子どもが安心して預けて教育を受けられて過ごせているということが安心してできるような環境をつくるべきだと思います。

**柏木**　はい、ありがとうございます。大事な問題提起をいくつかいただいたと思います。女性活躍では、どうしても子育て支援とか保育の問題ばかりが浮彫になるんですけども、もう一つはそういった女性が活躍するためには、元気な高齢者がどう活躍できるか、あるいは高齢者をサポートできるような体制をどうつくるか、という視点のお話をいただきました。また、フレキシブル、柔軟な対応というお話もありました。女性活躍推進とかいうと、ダイバーシティ、多様性という言葉はよく使われるんですけれども本当の意味でダイバーシティ、多様な形というのは、やっぱりフレキシブル、柔軟に、﨑野さんから「しなやかに」とありましたけれども、そういった柔軟な形がすごく大事なんではないかというところです。もう一つは、学童保育の話ですね。市長は（別の公務で）帰られましたが、きっと議員の皆様が学童保育の話をきちっと受け止めてくださっていると思います。やはり（子どもが）保育所・園から学校

に入って就学すると、一気に仕事がしづらくなるということは、非常に大きな問題で、保育ばかりの問題ではなく、やはり学校に通っている子ども達をどう支えるのかというところについて、非常に大事な視点（での問題提起）をいただいたと思います。そういった意味では、小河さんのところも院内保育をされているんですけれども、院内保育の場を使われて、学童の部分も院内の中でサポートされているということですが、取り組みのご紹介と、そういったこと（取組）をもっと一般化していくにはどうしたらいいかとか、課題として感じてらっしゃること（の話）をお願いしたいと思います。

**小河**　まず、全体の大きなことよりも、足元のことからお話をしたいと思いますが、自組織の院内保育でございますが、先程申しましたように平成６年から稼働しております。平成４年に建築を始めまして実施（稼働）いたしましたのが平成６年ということですけれども、組織の性質上、就労する職員の73%が女性でございます。そこで、この状況を受けまして出産・子育てと、職業の両立を可能にするために、その一環として院内保育所を設置したわけでございます。目的は、家庭を持ち、子育てをしながら就労できるように、また資格を取得して天職として捉えている本人の職業を活かすためということが目的でございます。それともう一つは、妊娠中の職員への配慮、あるいは復帰後の配慮、これは部署とか勤務形態にも配慮いたしております。私共の保育所は24時間対応ではございません。申請時からそのようにいたしております。時間帯は8時半～17時半でございますが、普通の保育所っていうのは大体日曜・祭日は利用できないのですけれども、勤務の形態が一年中続きますので、日曜・祭日は利用予定がある限り開所しております。利用資格ですが、これも面白いのですけども、普通母親ですよね。それが、母親・父親・祖父母が勤務している場合は可能と。これは申請した時に受諾をして頂いております。メリットとしましては、就労平均年齢が下がったこと。現在は平均年齢が45歳になりました。そして設置以前は、独身あるいは結婚後出産までの方、それから子育てから手が離れた方という様なパターンが多かったのですが、年齢層に偏りがなくなってきているように思います。働く意欲を持ちながら就労できない方とか、組織としては、意欲を持ち、体力的にも戦力となる方のサポートをしたいということも組織の目標でもございます。利用する職員は、２人目・３人目の出産の時も利用されます。だんだん慣れてこられてメリットを自分たちの中で確認して利用していただいているのかと思います。また利用されない方はどんな方かと申しますと、やはり祖父母のサポートがあるとか、他の方のサポートがある方というようなことが多いように思います。以前は、そのような機関を利用するという感覚がなかったわけです。それが、だんだん利用状態が変化してきますと勤務の態度、勤務する時の意欲というものもどんどん変わってまいりまして、ベテランの方の良さもあるのですけれども、若い方の意欲、パワーというものの影響を受けまして、全体が活気づくというメリットはあると思います。

**柏木**　さきほど学童の部分の課題とおっしゃってたんですけれども、どんな取り組みをされていらっしゃいますか。

**小河**　私共はもともと学童を対象にしておりませんでした。が、今のところ、夏休み・春休み・冬休みと長期のお休みの時に、今まで利用していた方が「ちょっとどうにかなりませんか」ということで、長い休みに限りまして、学童が学校を終えてからお母様方の仕事が終わるまでの間、学童保育を受けております。

**柏木**　そうですね、長期の夏休みや冬休み、その間だけでもそういう制度があるのはすごく大きいと思います。今、院内保育所を実践されているということですけれども、やはり大きな企業で院内保育だとか企業内保育を実践していこうと思えば、やはり冒頭、森さん（から）も保育士の数が、というお話がありました。そういう中で高岸さんのところは、保育士を育成するためのチームジョブ制度があるというお話をいただいてたんですけれども、もう少し保育士をどうやって増やしていけばいいのかとか、そういったところで取り組まれている事例とか、こんな展開が必要じゃないかとか思われることありますか。

**高岸**　はい、潜在保育士の集まりがフルーツバスケットですけれども、保育事業を支えるママ達は本当に色んな事情を持っており、働きたい時間帯も様々です。希望に合うような環境を作らないと働けないというか、一歩踏み込めないようです。

一度家庭に入ってしまったママ達・お母さん達はやっぱり自分の子どもが大切で、そこを置いてまでは復職できないというのが現状だと感じております。そこで考えたのが多様な働き方として、全てチームを組みそれぞれの生活で合った環境の働き方に参加できるシステムです。最初の一歩は、パパに子どもを見てもらいながら１か月に１回だけ、それも夜数時間の仕事です。その一例として明石フィルハーモニーの託児などで、そこは午後６時から午後９時まで、それも１週間に１回の事業で、数名の保育士が月に一回ずつ交替をしながら入る！これが１つ目のチームです。次は、子どもが幼稚園に入ったばかりのママ達。短時間、午前中だけなら働ける人達のチームで、その中でもメインで働ける保育士の主任のチーム、それからメイン補助のチーム、保育士の免許を持っているけれども働いたことがないというペーパーの先生たちのチーム、国家試験をとってきている先生たちのチーム、それと免許をこれから取りたいなという保育士を目標にしている人達のチーム。また支援センターや幼稚園環境などちょっと長めに働けるチームなどで、保育環境ですので基本的に一年間は固定で保育に就きますが、それぞれのチームでツールを使ってシフト管理をし、家庭の事情で休みたいという時でもすぐ休めるたり、急に子どもが熱出したので休みたい時など、一報をツールの中に入力すると、チームの保育士に連絡行き、その日空いている保育士が代わりに働きに出るという仕組みで、本当に助け合いながら働ける環境です。その他多くの環境に応じた色んなチームを作っています。そういうチームづくりをすることで潜在保育士が社会復帰しやすいようです。よく話題に出てくる学童保育は長時間の保育環境ですが働いてみようと考える保育士も出てきています。最初は夜に月１回だけだった人がステップアップし長時間働けるようになったりなど、夕方まで働けるようになる方は学童保育環境にもつなげ、学童保育の事務局の職員に登録したり、私立の保育園へ正規雇用で面接に行く保育士も出てきています。退職された保育士さんも60歳くらいの先生方のチームを組でいただき働いていただいています。その事によりすごく先生達が輝きだされますので、潜在保育士とは違いますが素敵な取り組みだと思っています。

**柏木**　なるほど。NPOならではの、取り組みというふうにお話を聞いていて思います。これからなりたいという人だとか、免許だけは持ってるとか、本当に潜在保育士さんがたくさんいらっしゃって、そういうところをNPOがいろんな働き方の中で支援し、保育現場に繋いでいくというのは非常に大事な試みかなと思います。そういったところのバックアップを、いろんな角度からできるといいと思いました。保育のお話をいただいてきているんですけれども、ほかに保育の現場で感じられていることは、森さん、いかがでしょうか。現場ならではの視点で感じられることがあれば。

**森**　そうですね、若い保育士（３年目ぐらいまでの保育士）はとにかく打たれ弱いです。「なんでそんなところで落ち込むの」というようなところで落ち込むので、そこを私たちがどれだけやっぱりフォローしてあげれるか、相談にのったりとか、たわいもない話をしたりとか、先輩たちももちろんフォローしてくれるんですけど、そういうところでみんなでカバーしていけるように保育士が続けていけるように私たちがバックアップしていかないといけないと思っております。昔の言葉で、ちょっと笑われるかもしれませんが、石の上にも3年とかいってあったじゃないですか、ああいうのは（若い保育士の一部には）全くありません。今、いややと思ったら「明日やめます」みたいなことを平気で言ってくるので、「ちょっと待って」と。「それをして、（保育所の）子ども達はどうするの？」と保育士には言うんですけどね。ほんとに決断が早いというか、ちょっと考えようというのはあんまりない時代になってます。でも、そうならないように、私たち、先輩たちがとにかく職員の気持ちもそれから保護者との間に入ったりとかして、うまいことまわるようなバックアップをしていかないといけないというのが私たちの課題と思っております。

**柏木**　ありがとうございます。貴重な現場の話で、そういったところをNPOのようなフィールドをどう使うかというところも大事でしょうし、そこまでの学校にいる間に、学生に対する教育というところも今後大事になっていくと思います。今までずっと保育の現場の話をいただいてきました。看護の現場はどうなんでしょうというところを、伺っていきたいと思うんですけども、成田さんいかがでしょうか。

**成田**　先ほど申しましたが、育児支援制度はそこそこ整ってきたと思うんですが、反面、介護の問

題というのが、なかなかまだまだ解決できていない状況です。今回44施設を対象に、管理者にアンケートをとった中に、仕事と介護の両立を目的として取り組んでいること、また今後取り組む予定のものは何ですかという質問をした中で、やっぱり介護休業制度とか休暇制度等のまあ法律等、制度を整える（整えてほしい）というようなことが3割、法律以外の制度また介護との両立のための働き方の取り組みを行うっていう回答も3割、そのような情報を提供してほしいという回答も3割ほどありました。若い人達の育児支援と、今後はやはり40代、50代の働きざかりの看護職の介護の支援の問題ということも考えていかなければいけないということを考えています。また、わたくし現場の管理者でもありますので、現場の声としてスタッフからよく聞くのは、育児支援は子どもが小学校に入るまでとか、8歳になるまでとかってことで期限が限られている。ただ、介護の場合は親が85歳になるまでとか90歳になるまで、最近は100歳以上の元気な方もいらっしゃいますので際限がない、その中でいつまで私はこの介護をしながらやっていけるのか、ということを考えますと、やっぱり途中で退職、ということもしかたがないかなというのがありますので、ぜひこのあたりの制度、また、組織の中での取り組み等も今後の課題かと考えております。

**柏木**　そうですね、どうしても女性活躍というと、今子育てとかイクメンとかが中心です。そういったことも大事なんですけども、介護の問題というのは本当に深刻になってきていると思います。おそらく参加者の皆様、そうそうと思われた方も多かったんではないかと思います。女性活躍のためには介護の問題をどう行政として政策化していくのか、あるいは地域が色んな角度からバックアップしていくのかというには大事な視点だと思います。そういった意味では、介護施設も運営されている小河さん、介護の点で、こういった取り組みがあったらいいんじゃないかなということはありますでしょうか。

**小河**　看介護ですけれども、やはり高齢者の方に満足していただく、満足という言葉が適当ではないかもしれません、それに近い対応が出来るようにということを心において日々過ごしてもらいたいと思っていますが、それにはやはり職員教育というのが基になると思います。まず院内研修というものは定期的に実施いたしております。そしてヒヤリハット委員会、医療、看介護に関する委員会、これは医療安全とか院内感染を含めまして知識の一つとして院内研修を実施しております。それともう一つは明石警察とタイアップいたしまして警察からから講師を招聘しまして危機管理に関するセミナーを開催しております。近々のセミナーでは在宅訪問に行きます時、訪問看護の車に乗って行きますが、ものすごく事故が多いということが、自分の車より事故が多い、これはデータで出ております。これは意識の問題なのかどうか分かりませんが…。また送迎の場合ではお乗せして帰ってくるわけですからその点も含めまして今回は運転部門の危機管理に関するセミナーを開催し、研修をいたしております。そして先ほどちょっと触れましたけれども妊娠中の職員への配慮の点では、体の負担を軽減するために、例えば、体調不良時には時間短縮などを配慮するとか、感染者症の部屋は他の職員にあたらせるとか、諸々のケースを考え、看介護にあたっているわけですけども、この点は基本的なものでして、私が一番気にしておりまして大事にしておりますのは、高齢者の介護っていうのは、（私共の場合は老健ですけれども、）専門職としての対応は当然でございますが、人生を長く生きてこられた、いわばその方の“生き様”を大事にして差し上げるということがとても重要であると思っております。必然的にそれを考えますと、微妙に介護の形も変わることを視野に入れないといけないと思います。すなわち画一的な対応ではなくその人に相応しい対応を心掛けるということが看介護をする上で大きなポイントになるのではないかと思います。これは参考ですが、デンマークにおける研修時の時に、長年認知症に関わられましたデンマークの女性官僚の講演の内容の中に、“知性とか記憶は衰えても、感情はずっと生きています。ただ表現ができないだけ。常にこれを忘れない対応を考えよう”ということを強調されておられます。国内のデータベースでも認知症の人は、“豊かな感情・矜持・思いやり・愛・人の役に立ちたい”という気持ちだけは十分持っておられます。表現できないことを「分かっていない」、「もう理解も何もできない」というふうに健常者の人が思ってしまうところ、これは大変気を付けないといけないという点です。この点を大事にする看介護を職員にはお願いしております。それともう一つ、家族は、お世話になっているっていう気持ちは常にあるわ

けです。ですから遠慮がちになってしまう方も多いと思いますので、家族の気持ちへの配慮、これも大事かと思います。

**柏木**　そうですね、寄り添う介護の在り方というところを、いろんな角度から実践されているということですね。家族の方にも寄り添わないといけないですし、高齢者の方そのものにも寄り添っていくというところの姿勢を今されているというところのお話をいただきました。今、保育だとか介護の問題っていうところが色々と課題としては出てきています。「寄り添う経営」へというキーワードを最初にいただきましたけれども、やはり経営者としてやはりそういった働きやすさ、環境を整備するというのは経営者の方とか意識をどうこう高めていくか、そういった視点も重要ではないかと思います。経営者をバックアップしていく、あるいは経営者への意識啓発をしていく視点とか、どういった取り組みが必要かというのをご意見いただければと思いますが、﨑野さんいかがでしょうか。

**﨑野**　はい、育休の方とか、本当に柔軟に時短を提案したり、部署とか職責の変更も可能ですよとか、そういうことで担当者をつけましてね、随時面接をしていくとか、時には私が面接をして話あうというようなきめ細やかな対応がやはり必要ではないかと思うのですけれども、それは実際、零細企業というか中小企業ではなかなか育休制度を設けても対象者がいないというような企業さんも残念ながらあるわけなのです。整備したいけれども、育休で休職されている間、代替を置くだけの体力がないという中小企業さんもあるようなことを聞いています。いまようやく大企業では、どんどん数合わせって言ったらおかしいですけれども、いろんな整備が整いつつありますが、中小企業の場合は１００％の企業が前向きではないという中、経営者の方々、そして管理者の方々に、そういうことを、啓蒙するような機会づくりっていうのは必要ではないかと思います。社会全体の認識としても子育て・介護をとらえていかなくてはいけないと思いますので、その辺色々と訴えていきたいというのと、また特に女性の経営者、管理者の方々はやはり職責で公の場に出ていかれた時に、なかなか堂々と意見を言えないとか、慣れていらっしゃらないというようなところもあるのです。ですからその辺は男性側もそれを汲み取っていただいて、厚かましいおばさんもいっぱいいるのですけど、なかなかそうではないのが現状のようですので、その辺も雰囲気づくりとか、女性の研修の場というのも必要かとは思いますし、横の連携として女性同士の、共感の場づくり、そういうネットワークづくりなどを通して、一緒にこう頑張ってやっていきましょうというようなことが大切になってくるのではないかと思います。

**柏木**　ありがとうございます。本当に雰囲気づくりをしていくというところが、すごく大事というところを切に感じます。個々で色んな経営者の方々とか色んな現場で取り組みを工夫しながら試行錯誤しながらされているとは思うんですけれども、だからこそ、点では難しくて、点よりも横に繋がって線になるほうが雰囲気づくりもできますし、共感の場を作っていけると思います。そういったネットワークづくりからまずはきっかけに、いろんな現場ならではの問題を、点であるものを線にし、面にしていく必要があるのではなかろうかと思います。だからこそ今、明石市ではあかしの女性の活躍のためのネットワークということで「あかし女性応援ねっと」ということを今取り組んでいこうというのが進んでいるとは思うんですけども、そういったネットワークの場をぜひぜひ皆様も参加していただいて、現場ならではの課題を、まずは点を線にし、面にし、色々と雰囲気づくりであるとか色んな取り組みを動かしていく必要があるということを、お話を聞いてて感じたところです。
まだまだ掘り下げていきたい課題はあるとは思うんですけれども、今日はせっかく200名以上、250名近くの皆様が参加申込をいただいているということで、来ていただいています。皆様のお話もお聞きしていきたいとは思っています。今から、質問どうですか、と投げてもいいのですが、この大人数の中でいきなり手を挙げるのはためらわれる方もいらっしゃるとは思いますので、まず参加者の皆様、お隣同士の方で、二人組になっていただいて、ここまでで感じたこととか、こういったことはやっぱりまだ疑問だな、とかぜひお二人で話し合っていただきたいと思います。今日パネリストの皆様からお話いただいた中からなるほどと思うこともたくさんあったとは思うのですけれども、お隣同士でもまた違った視点があるかもしれませんので、まずは感じたことの感想をシェアしていただきたいと思います。二人組になっていた

だいても大丈夫ですか、お隣はいらっしゃいますか。お隣に間があいてる方は寄っていただきたいです。２人組に、あるいは３人組でも結構です。前後でももちろんかまいません。さっきも点より線のほうが、という話も、ネットワークという共感のお話もありましたので、まず少し自己紹介をぜひ隣同士、せっかくのご縁ですのでしていただいて、お互いに感じたことを話しあっていただければと思います。少しお時間をとりますので、ぜひ皆様も参加していただきたいと思います。どうぞ。

（会場参加者　話し合い）

**柏木**　はい、皆様いかがでしょうか。まだまだ話が盛り上がっているところかもしれませんけれども、ここでパネリストの方に、より聞いてみたいというところを、フロアの皆様からの質問をお受けしたいと思っています。ではお話がまだまだ盛り上がっているところかもしれませんけれども、前に注目していただいてよろしいでしょうか。あと第二部の懇親会もございますのでそこでもぜひぜひ盛り上がっていただければと思います。ではここで、皆様からの質問をお受けしたいと思うのですけれども、質問がある方は挙手をいただいてよろしいでしょうか。今お話の中でより聞いてみたいなっていうところとかあれば手を挙げていただければと思いますがいかがでしょう。前の５列目の方、お名前とどのパネリストの方への質問かを合わせていただければと思います。

**参加者１**　○○と申します。今回お聞きしたいのは、小河さんにお聞きしたいのですが、色々海外に研修に行かれているとお聞きしたのですが、海外における介護現場はどのようにされているのか、また制度としてどのような取り組みがなされているのかをもう少し詳しく聞きたいと思います。

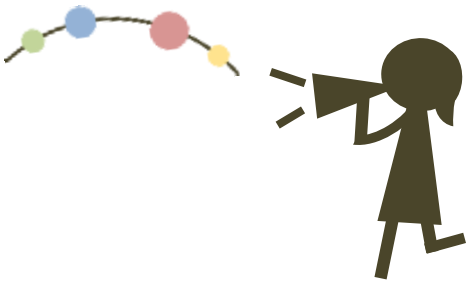
**小河**　まず、アメリカは皆保険ではないという部分と、超高度な医療と、全然医療が受けられないという格差がございまして、私共が参考にしたいという意味では、私共の組織が急性期ではないこともあり、あまり参考にはならない部分が多かったと思います。ただ、女性の立場（ポスト）は、理事長が看護師であったり、ドクターが雇用されているという形も結構多いところがございます。それからオーストラリアはすごく福祉が発達しておりまして、カナダもそうですけども、政府、行政があまりにも福祉に過剰な資金を投入しますと、それが破綻してしまうケースが両国共ありますね。スウェーデンはご存知のように、ものすごく税金が高いわけです。デンマークもそうですが、45%～48%の税金をはじめから納めている。でもそれに抵抗を全然感じておられないのです、皆様が。ということは、高齢者になった時は必ず自分たちが支払った税金の中から政府が看てくれるという安心感がありますので全然それに対してのクレームは出ておりません。ただ、現場を見ましてちょっと思いましたのは、私たちが訪問するのと同じように独居のケースでも、家族も、他人が訪問するような感じで、常に親子の心の交流というものを確かめようというようなところはあまり感じられません。孤独で一人でいるのが当たりまえ、若い方もそのような老後を過ごすことに徹してらっしゃる感じがします。例を挙げますと、（これはスウェーデンですが）在宅の方の訪問を介護の若いヘルパーの人と訪問しました。湖がありまして一軒家なのです。現地は寒い時はものすごく寒いので、カナダと同じように階段が５段ぐらいありまして玄関があるというような形状になっているのですけど、そこに女性が１人住んでいらっしゃる。そして車椅子が３台、３種類あるわけです。ベッドから起きてポータブルトイレに行かれる車椅子、そこから食堂に行く車椅子、食事をする時の車椅子、という様な機能の異なった車種を活用されています。その方は煙草がお好きだったのですが、絶対に一人では吸ってはいけないことになっておりますので、ヘルパーが朝・昼・晩訪問します。その時に外に出ますと階段の上にピロティみたいなものがあるのですけど、そこに車椅子で行って固定してそこで吸うというような形式をとっている。日本ではこの様な介護の必要な状態では決して独居をさせないだろうと思いました。それとやはりケアハウス・ナーシングホームに入るのが当たり前の慣習も…。もう一つ私が気になりました事は、やはりある程度医療提供が必要になってくるわけです。そうすると医療費が増える。じゃあその差額は何処から出費するのですかという質問をしました。そこは項目にちょっとファジーな項目（特別療養費の様な項目でしたと思います）がありまして、その部分からその対象者に支出する。ですから一切自己負担は発生しません。安心感はありますが、家族との絆とか寂しさとか、そういうものにはちょっとひっ

かかるものを感じましたねぇ。

**柏木**　ありがとうございます。それぞれ、日本は日本らしい制度をつくっていけたらいいのかな、と改めて思いました。あと１つか２つお受けしたいと思いますがいかがでしょう。せっかくの機会ですので手を挙げていただければと思いますが。はい、どうぞ。ではお名前とどのパネリストへのご質問かをお願いします。

**参加者２**　皆様こんにちは。○○と言います。ただいまは医療・介護・児童支援の現場の方のお話をお聞きいたしました。私は団塊の世代でございますので、近々要介護ということで介護保険のお世話になることは分かっております。でも私たちの世代の人間はアナログからデジタル両世代を兼ねておりましてなかなか情報的にはめぐまれた環境にいてたと思います。年金の食い逃げ世代とも言われていますが、自分の健康はなるべく自分で守って、２～３日前のEテレ、教育テレビで、歌をうたったり笑ったりすることはコミュニケーション力、認知力、それと回想力、物忘れをあまりしない、そういう効果があることがEテレでちょうど放映されました。私は歌声交流会で毎月第二木曜日に懐かしい歌、唱歌、その他をジャズ、ポピュラー、フォークソング、何でもいろいろ、あの団塊の世代っていうのはまぜこぜの歌なんでもできますので、そういう歌を通じまして、自分で介護予防、まず自分でなるべく現役世代を長びくように、自助効果という形といたしまして、歌声で皆様と楽しく歌っております。ありがとうございました。

**柏木**　はい、ありがとうございました。ご質問というより、やっぱり元気な高齢者というか元気な自分でいるということのために色々なボランティアの活動をされているというお話でした。そういった場に元気な高齢者の皆様をどう繋いでいくのかということもすごく大事とお話を聞きながら思いました。まだご質問をしたい方もあるかもしれませんが、そろそろお時間もせまってまいりました。本日は、女性活躍というキーワードをもとに、たくさんのパネリストの皆様から問題提起をいただいたと思います。言葉で女性活躍というのは簡単ですけれどもそのためには本当にいろんな環境整備も必要ですし、サポートの体制とか、やっぱりその中には行政がやらないといけないこと、あるいは市民ができること、いろんな視点が今日は見えてきたのではないかなと思います。今日は、まだまだそこの中から課題解決というところまではいかず、今日は問題提起というところではあったんですけども、今日のこのような大きなフォーラムで、明石で、問題提起ができたというのはとても意味がある大きなことではないかと思います。今日、ご参加の皆様と共にこの大きなうねりをもっともっと明石で大きなものにしていく必要があるのではないかなと思います。そのための「女性応援ねっと」というネットワークであると思いますし今日ご参加いただいた皆様同志も、ぜひ、名刺交換とか、第２部でもつながりをつくっていただけるといいと思います。これからますます明石が「女性活躍のまちだね」、「女性が輝いているまちだね」というふうに言われるように、皆様でつくっていけるといいと思います。今日、本当にたくさんの現場ならではの貴重なご意見をいただいたパネリストの皆様、長時間にわたりましてお話を聞いていただきました参加者の皆様、そしてこのような場を、実現にこぎつけてくださった事務局の皆様に大きな拍手をもってこの場をしめさせていただきたいと思います。今日はどうもありがとうございました。



## 閉会挨拶

明石市コミュニティ推進部男女共同参画担当部長
福田　ひとみ

本日は本当にお忙しい中たくさんの皆様にご参加いただきまして心よりお礼申し上げます。ありがとうございました。

今日は、素晴らしい、明石で活躍をいただいておりますパネリストの皆様から貴重なご意見を賜りました。そして会場の皆様も共感いただけたことがあったのではないかと思います。

本市におきましては、輝く女性、輝く明石として市全体がさらに魅力あるまちへと成長することを目指してまいりたいと考えております。ぜひとも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よろしくお願い申し上げたいと思います。新たな女性活躍のための支援ネットワークの構築にも全力で取り組んでまいりたいと思っております。

今日は本当にお忙しい中を本当に足を運んでいただい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たいと思います。

ただ、今、外では、春一番と申しますか、暴風波浪警報が出ておりまして、皆様、帰り道、第２部への道中は、くれぐれもお気を付けいただきますようお願い申し上げます。

本当に長い時間にわたりまして、ありがとうございました。また、女性の活躍のため引き続きお力添えをいただきますように、これからもご一緒にすすめてまいりたいと思います。ありがとうございました。

## 第２部　交流会 ～であい･つながりティーパーティー～

女性の活躍を一層推進するための、情報や意見の交換をしていただくパーティーを開催しました。

お食事を楽しみながら、仕事や分野、地域の枠を超え、交流を深めていただけたようです。

たくさんの方にご参加いただきましたので、直接お話しできない方もいるかと思い、会場内には名刺をはり付けて自己紹介していただくスペースを設けました。

また、ご自身の「女性の活躍」について発表していただける時間を設けました。

参加者の皆様同士、大いに刺激になったようです。

お帰りの際には、事務局へ「楽しかった」、「普段ではお話しできない分野の方と交流できた」、「とても有意義だった」、「また、こんな会を開いてほしい」などと、ご好評のお声をたくさんいただくことができました。

お忙しい中、ご参加いただき、誠にありがとうございました。

# 協力団体・企業

「 私たちは 女性を応援しています！ 」

（カナ五十音順）

一般財団法人明石コミュニティ創造協会
明石市公立学校女性管理職会
明石市保育協会
明石生活学校
株式会社鍵庄
医療法人社団弘成会
株式会社サキノ ダスキン兵庫西工場
日新信用金庫
兵庫ヤクルト販売株式会社
特定非営利活動法人フルーツバスケット
日本赤十字社兵庫県支部明石市地区
明石市看護業務連絡会
明石市消費者協会
一般財団法人明石乗馬協会
明石放課後児童クラブ運営委員会
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
花園学童運営委員会
兵庫労働局ハローワーク明石
医療法人吉徳会あさぎり病院

［事務局］
あかし男女共同参画センター
（明石市役所男女共同参画課）
〒673-0886明石市東仲ノ町6-1
アスピア明石北館7階
Tel　078-918-5611
Fax　078-918-5617
E-mail　cdanjyo@city.akashi.lg.jp
※ 受付時間　火曜日～日曜日9：00～17：40
※ 休 館 日　月曜日（祝日と重なる場合はその翌平日）

女性を
応援
しています！