



[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

女性応援フォーラム 開催報告 (概要版)

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 (参加者220人)
第2部 グリーンヒルホテル明石 喜春の間 (参加者 80人)

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

● 開会挨拶 ● 明石市長 泉 房穂

今日は、女性の活躍について一層の取組を始めた、明石にとって記念すべき日です。

女性の活躍推進に関して、私は3つのことを意識しています。1つ目は、行政自らが具体的な取組を始めることです。明石市では、本年度7月に女性部長級が県内最多の3人となりました。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、女性が活躍できる環境整備の推進です。次年度から、保育料を第2子以降完全無料化をするべく、市議会へ予算案を提出する予定です。待機児童解消に向けた取組も行いたいと思います。学童保育の問題も、取組が必要です。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。本日、応援フォーラムでは様々な意見をいただいて、市として応援できる体制をつくりたいと思います。

私にとっての「女性応援」というテーマは、世の中のためです。いろいろな方々へ手を差し伸べていく。また、活躍している女性の皆様と一緒に頑張っておそ、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、この取組を進めていきたいと思っております。

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。



● 来賓挨拶 ● 明石市議会議員 絹川 和之 様

今日のこの場は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スタートだな、と思っております。

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。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。明石市では、女性が、市議会議員として6名、部長職として3名、他にも管理職や業務の最前線で数多く重要、責任ある業務を担っています。身の回りでは、少しずつ確実に女性の活躍が感じられます。

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、家庭においても、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思います。市議会としても女性が輝き、活躍できる環境づくりを目指し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願いしております。



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。

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。

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。

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。

崎野 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。

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。

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。



パネリストとコーディネーターの皆様には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