

**安城市男女共同参画プラン策定にかかる企業・団体ヒアリング
【結果まとめ】**

1	調査の概要	1
	(1) 調査の目的	1
	(2) 調査の概要	1
	(3) 主な調査項目	1
2	企業ヒアリング結果	2
	(1) A社	2
	(2) B社	4
	(3) C社	6
	(4) 企業ヒアリング結果まとめ	7
3	団体ヒアリング結果	8
	(1) 老人クラブ	8
	(2) 町内会	9
	(3) 男女共同参画に関する団体	11
	(4) 団体ヒアリング結果まとめ	13

平成28年10月

1 調査の概要

(1) 調査の目的

「第4次安城市男女共同参画プラン」を策定するにあたり、アンケート調査で数字として全体の概要をつかむことに加え、企業・団体における男女共同参画の現状・課題や参考となるべき事例等を把握、整理し、より現状に即した施策検討に活用することを目的としてヒアリング調査を実施しました。

(2) 調査の概要

- ①調査対象 : アンケートで回答があり、かつヒアリング可能と回答のあった企業 26 から、業種・規模別に 3 企業を選出
地域活動団体または団体で活動している個人から 3 団体を選出
- ②調査年月日 : 平成 28 年 10 月 11 日、17 日
- ③調査方法 : 面談による聞き取り調査

No.	企業・団体名
1	A 社 (碧海信用金庫)
2	B 社 (アンデン株式会社)
3	C 社 (アサノ薬品株式会社)
4	老人クラブ (各中学校区の女性部会)
5	町内会 (前、コープ野村新安城自治会会長)
6	さんかく 2 1・安城 (会長)

(3) 主な調査項目

- ①現在の女性の働き方または活動の状況について
- ②育児休業や介護休業等の取得状況、課題について
- ③今後の女性の活躍について
- ④その他

2 企業ヒアリング結果

(1) A社

実施日時	平成 28 年 10 月 11 日 (火) 10 時～11 時
業種	金融業、保険業
従業員数	1,453 人
女性比率	42.9%
参加者	A社 人材開発部 … 1 人 安城市役所市民協働課 … 2 人 委託業者 (ジャパン総研) … 1 人



【女性社員の現状について】

- 昨年度初めて女性の支店長が採用されるなど、職場における女性の活躍は進んでいる。
- 新入社員についても、女性の応募、採用は多い。新入社員は男性の取り合いになっており、自然と女性が多くなっている。今後も増えていくイメージである。できれば男女同数で採用していきたい。

【育児休業について】

- 出産した女性社員は、9割以上が育休を取得している。夫の転勤などにより結婚を機に退職する人はいるが、出産を理由にして退職する人はほぼいなくなった。ただし、2人目以上の出産、親などの周囲のサポートがない人では、両立が困難になり辞める人もいる。
- 男性で育休を取得した人はまだいないが、1日程度の休暇を取得する人はいる。
- 男性の育休はとれることを伝えているが、営業職はお客様との調整も必要であり、また、周囲もとる雰囲気になっていないことから実績がない。育休は女性がとるのは当たり前になっているが、男性はまだ取得に至っていない状況である。

【育休中・育休後の状況について】

- 育休中の社員がいるセクションは、配置転換、派遣社員やパート社員の導入などで対応している。復帰後は、子どもが小学生になるまで時短勤務を可能としている。
- 社内の変更事項等を確認できるようにパソコンルーム等で情報の確認や端末の練習をすることが可能である。その際の託児費用を会社が負担している。
- 復職の3か月前から研修を実施する。育休をとる女性社員は復職後の業務に対応できるか(システムの変更など)不安に感じることもあるので、端末使用の練習等ができるようにしている。

○1人目の子どもの育休では不安が多いようだが、2人目になると復職も比較的容易であることがわかってくる。

【介護休業について】

○社員に対し、介護休業法の改正についてのセミナーを開催するなどをしている。

○介護休業の実績はまだない。現在、介護を理由として休んだり、退職したりする人はいない。定年後の再雇用をしないという人はいる。

○社員の介護休業・休暇の取得については、まだ必要にせまられているという実感はない。

○介護のことも施設サービスのことや金銭面のことの方が問題としては大きいと感じる。

【女性の活躍について】

○入社5年目、8年目の社員全員に「キャリア開発研修」を実施している。内容はリーダーシップの発揮、キャリアプラン、職域の拡大などに関することである。

○かつて、営業は男性社員が行っていたが、管理職になるには女性でも営業を経験していく必要がある。現在は12人の女性社員が営業に出ている。将来的には25人くらいまで増やしたいところである。

○営業職は、男女問わず、苦手意識を持つ若手社員もいる。女性だけの訪問については危険もあるので、指導している。

○女性の場合、家事・子育てをしながら管理職になるということで業務上の責任が重くなることに対する遠慮がある。やらねばならないことを部下にまかせて帰ることに対する罪悪感などもあると思う。育児期間中は役職を外してほしいという要望も一部で出ている。

○入行8年目くらいから、係長職に就く社員が出始める。将来的に部長、課長クラスの女性管理職を増やすために、今の係長職の女性割合を高めていくことを当面の目標としている。

【その他の取組について】

○働き方の改革については、月に1回、人材開発部主催で女性社員による会議（メンバーは非固定）を開催している。働き方の改革を趣旨として、社員のニーズを確認している。その他社内アンケート等を実施するなどしている。

○男性も、若手社員による会議を開催している。どのようなことが業務のモチベーションアップにつながるのか、キャリアアップにはどのようなことが必要か、社内環境のことなどを話あっている（退職防止のためという目的が主）。今後、男性も働き方を変えていく必要があるので、テーマとしてそのような内容も盛り込んでいく必要がある。

(2) B社

実施日時	平成 28 年 10 月 11 日 (火) 11 時～12 時
業種	製造業
従業員数	1,700 人
女性比率	18.9%
参加者	B社 人事総務部 … 2 人 安城市役所市民協働課 … 2 人 委託業者 (ジャパン総研) … 1 人



【女性社員の現状について】

- 女性社員は全体の2割くらいであり、事務で働く人が多い。工場は男性が多い。
- 新入社員は女性が増えている。女性を意図的に増やしているところもある。技術職は人材の取り合いになっている。まだ女性比率は少ないが、確保していきたい。
- 採用は男女同数でとっていきたい。技術職は男性が多く女性比率は少ないが、近年は女性もみられるようになった。女性社員の定着率も上がっていくと思われる。人が集まらないので、良い人材は性別に関わらず採用したい。

【育児休業について】

- 出産した女性社員はほぼ 100%育休を取得している。夫の転勤などにより、結婚を機に退職する人は少しいる。
- 育休は3年取得できるが、子どもの保育所の入所時期などと調整して2年程度で復帰する女性社員が多い。
- 男性で育休をとった人はいない。仕事の面、収入の面などから、実際にとるまでには至っていない。有給休暇の取得で対応する人もいる。まだ積極的に男性が取得する雰囲気とはなっていない。
- 男性の育休取得は課題であるが、管理職になる年代は子育てがある程度落ち着いている人が多く、課題が見えにくいかもしれない。

【育休中・育休後の状況について】

- 育休中の社員の代替は派遣社員で対応するなどしている。または職場内でのやりくり。1人分抜けるので、その分現場は大変な面がある。
- 育休中の社員には、社内報を送るなどして近況を伝えている。事務職・技術職は基本的に同じ

部署に戻れるが、上司が変わることはある。

○育児明けの人の方が時間的な制約がある分、むしろ仕事の効率が高まる面もあるように思う。

【介護休業について】

○介護休業を取得する社員は1年～数年に1人いるかどうか、という頻度である。

○残業をしなかったり、時々休んだりして対応している人はいるかもしれない。ニーズとしてはまだ出ていない。

【女性の活躍について】

○女性の管理職はまだいないが、まずは採用を増やしていく。そして女性社員も含めた若手社員全体の活躍促進により全体数で増えていくようにしたい。

○30歳で係長職に就く社員が出始めるので、ここ数年で女性管理職も出てくるのではないかと。社員のキャリアデザインを支援する中で管理職への意識を持つように進めていきたい。

○特段女性であるために管理職のやり方が変わるわけではないように思う。性別に関わらず管理職としての職務を全うできればよい。管理職に求められる能力は変えられないが、長時間勤務の是正や付き合いでの残業をやめることなどは課題である。

○現在の女性社員はあまり役職に就く意識がない人の方が多い。家事・育児をしながら管理職に就くことになると部下に残業や休日出勤の指示を出しにくいということもあると思う。

【その他の取組について】

○長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスに取り組んでいく必要がある。有給休暇の取得に関しては部署でばらつきもあるので、取得促進を図っていきたい。

○男女共同参画の意識を子どもの頃から根付かせるような教育や環境があるとよい。

(3) C社

実施日時	平成 28 年 10 月 11 日 (火) 13 時 30 分～14 時 30 分
業種	卸売業、小売業
従業員数	19 人
女性比率	52.6%
参加者	C社 代表取締役社長 … 1 人 安城市役所市民協働課 … 2 人 委託業者 (ジャパン総研) … 1 人



【女性社員の現状について】

- 正社員は男性のみで、女性はすべてパート社員での採用となっている。女性の勤務時間は男性よりもやや短く、女性の営業活動の範囲は会社から 45 分圏内のエリアとしている。
- 仕事の特性上、お客様が帰宅する時間（夕方 5 時以降）の訪問、遠方での営業もあるため、正社員の男性は帰宅時間が遅くなることもある。女性社員は家事・育児等のために帰宅時間を早くしたいというニーズが高いため、勤務時間を男女で変えている。そのため、子どもを抱えながら働いている女性にとっては働きやすい職場となっている。

【育児休業について】

- 育休が必要になる年代の従業員があまりおらず、実績がない。

【介護休業について】

- お客様との調整が可能な仕事であるため、早く帰りたい日がある場合は他の日に長く働くなど、時間の管理がしやすく、自由度も高い。介護についてはそのような中で対応可能となっている。
- 介護休業制度自体は使いにくいと感じている。介護が長期に渡る人もいる中で、取得できる日数がのべ 90 日程度では対応できないのではないかと思う。

【女性の活躍について】

- 女性のパート社員では、管理職が 2 人いる。営業成績は性別に関係ないので、男性・女性で相互に良いプレッシャーになっている。
- 地域密着型の事業展開をしていること、置き薬という分野で母親目線の提案ができることなどが、当社で女性が活躍しやすい特徴だと思われる。
- 女性社員のモチベーションを踏まえなければならない。夫が自営業などで管理職としての責

任・負担が持てない人もいるし、子ども・孫のために働いている人、家の購入のために働いている人など、様々である。仕事に求めるものは人それぞれなので、一概には言えない。

【その他の取組について】

- 「女性活躍」というと、すぐに起業支援などが出てくるが、かなりハードルが高いと思われる。一気に進めるのは難しいので、現状・現実を踏まえながら進める方がいいのではないかと。
- 中小企業はなかなか情報が入りにくく、わからないことも多い。

(4) 企業ヒアリング結果まとめ

女性社員は増加傾向。今後も増え、定着率も高まっていくと思われる

女性社員はA社、B社ともに増えてきており、今後も増加することが見込まれています。A社、B社ともに、女性該当社員のほとんどが育休を取得し、仕事を続けています。男性の育休は実績がなく、業務量や社内風土的にも取得する雰囲気となっていない現状があるようです。

A社では、1人目の出産・育児を乗り越えても、支援の少ない核家族世帯などでは2人目の出産・育児の際に両立が困難となり退職する女性社員もみられるということです。

当面は係長相当職(30代)での女性割合の向上が目指されている

就業継続をする女性が増え、就業年数を経ていくことで、管理職になる年齢層の女性も増えていくことが想定されます。A社、B社ともに、まずは30代・係長級の女性社員の育成を短期的な目標としています。

A社は、女性を含めた人材育成に積極的に取り組んでおり、育休明けの復職支援、研修の実施や、女性社員のニーズを吸い上げ、社内制度等に反映させるための会議の開催などを通じ、女性社員が主体的にキャリアを形成するための支援体制を充実させています。

また、A社、B社からは、家庭を持ち、子育てしながら管理職に就く女性には心理的な負担感(部下に仕事を任せて早く帰りにくいことなど)が大きいという意見が出されています。管理職に求められる能力や働き方が従来から変わらない中で、家事・育児を行う社員が管理職に就くことの困難さがあるようです。

ワーク・ライフ・バランスの促進も必要性が高まっている。

B社では、男性社員も含めた長時間労働の是正、有給休暇の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの促進を進めていく必要性を感じています。介護については、いずれの企業でもまだ必要性はそれほど感じられておらず、課題とはなっていない状況です。

中小企業では女性の働き方も柔軟な体制をとっている。

C社は社内制度を無理に男女平等にするのではなく、現実の社員の家庭の状況に合わせて、より自由に、柔軟に働ける環境となっています。小規模で社員の状況やニーズが見えやすいことが、男女の働きやすさにつながっていると考えられます。

3 団体ヒアリング結果

(1) 老人クラブ

実施日時	平成 28 年 10 月 17 日 (月) 9 時～10 時 15 分
参加者	老人クラブ … 7 人 安城市役所市民協働課 … 2 人 委託業者 (ジャパン総研) … 1 人



【団体について】

- 市内 8 つの中学校区で活動しており、グラウンドゴルフ、ゲートボール、手芸、舞踊、カラオケ、毎月の誕生日会等、様々な活動をしている。各中学校区老人クラブには女性部会がある。
- 老人クラブに入る人の年齢層は高くなってきている。高齢者でも男性より女性で元気な人が多い。

【役員の登用について】

- 前年度までは女性会長が 2 人だったが、今年度から 6 人と増えている。
- 以前は男性が会長になることが当然だったが、今は女性も会長になることが普通になってきている。特に会長の選出にあたって、男性に限定していると引き継ぐ人がいなくなっており、女性も含めた全体から選出する必要性が生じている。役員の負担が嫌われている。

【活動の状況について】

- 会議等への発言も男女平等の地域と、男性優位の地域がある。農村地域は男性優位の意識が未だ根強いようである。転入者が多い地域ではあまり男女の別なく活動がなされている。
- 昔ながらの農家の人はこれまで余暇活動よりも仕事を優先して暮らしてきており、クラブの活動にも罪悪感を持つ場合があるようだ。
- 老人クラブには、男性の方が加入しない人が多い。また、60 代はまだ若いと自認しているため、クラブに入りたがらない。会員は減少傾向である。入って活動すれば楽しく、生きがいづくりになる。

【高齢期の男女共同参画について】

- 女性はお茶飲み友達などがいる。しかし、男性はあまり人と交流しないので、家からなかなか出てこない。男性は仕事を続けてきて、これまで地域と関わっていないため、入り方がわから

ないのではないか。誰か誘う人がいればいいと思う。一人暮らしの男性などに声をかけていきたい。

- 女性は、「母の会」「子ども会」「中学生の会」「婦人会」など、継続して地域とつながる接点がある。男性はそのようなつながりが少ない。最近はやっと「子ども会」に男性も参加するようになってきている。今の時代は女性も働いているので、夫婦で協力し合わないとやっていけない。
- 「女性活躍」と言われるが、男性も活躍しなければならない。クラブではみんながそれぞれに役割を果たし、いきいきとしている。今、役員を担っている世代がいなくなると、組織のかたちも変わってくるだろうと思う。
- 男女共同参画はどんどん進んでほしい。女性の進出も、女性のリーダーが出てくることも当然である。しかし、古い世代から見ると、少し過信してやってしまう人が出てくることを危惧している。男性も同様であるが、何事もしっかりと進めなければならない。

(2) 町内会

実施日時	平成 28 年 10 月 17 日 (月) 10 時 30 分～11 時 30 分
参加者	前町内会長 … 1 人 安城市役所市民協働課 … 2 人 委託業者 (ジャパン総研) … 1 人



【町内会長選定の経緯について】

- 平成 27 年度に、「コープ野村新安城」の町内会長を務めた。選出の方法はくじ引きだったが、それまで 60 歳以上の人がばかりが当たってきたので、30 代の女性が当たったことで周囲には驚かれた。
- 「コープ野村新安城」では 1 年ごとに役員が変わっていく。まさか自分が会長に当たるとは思っていなかったが、怖いもの知らずな面もあり、当たったからには務めてみようと思った。

【役員活動について】

- 何もわからないなかで町内会長となり、その年は小学校の周年記念など様々なイベントの当たり年だったため、活動も大変だった。だが、公民館長や役員、周囲のボランティアの方々に親

身になって支えていただいた。

- 大変だったのは「コープ野村新安城」の顔となることで、様々な人と接することが多かったことである。また、前会長が築いてきた団体・組織等との関係性の引継ぎなどもあった。
- 順番で誰もがまわってくるものなので、他の人と親睦が深められたのはよかった点である。
- 1年ごとに役員が変わるので、周囲に教えてもらいながらも、その年のそのメンバーのカラーで活動が行われる。会議は、性別、年齢に関わらず、分け隔てなく話し合える雰囲気だった。

【家庭・仕事と地域活動との両立について】

- 家族には、「今年1年家を空けることが増える」と伝えた。会合や他の役員等との電話連絡なども増え、子どもには寂しい想いをさせたこともあったかもしれない。会合の際は子どもを他の役員の方の家で預かってもらったり、夫の実家に協力してもらったりして対応した。
- ただし、自分の仕事は比較的自由であり、子育てにおいても周囲のサポートに恵まれている方だと思うので、普通の子育て家庭ではやはり難しかったかもしれない。
- 男性でも、仕事を持つ人が町内会の役員として活動しようと思ったら有給休暇を取るなどしながらでないと難しい。そのため、自分たちの時も「肩書に関係なく動ける人が動く」スタイルで進めていた。

【今後の町内会活動について】

- 近所の同世代のお母さん方も、「やれることがあればやる」という思いを持つ意欲ある方が出てきている。現在は子育て中で動けない人も、これから徐々に活動に参画してってくれるのではないかと思う。
- 無理しない程度に、若い人も町内会活動をやっていけばいいと思う。わからないことは周囲の先輩方が教えてくれる。
- 町内会長を務めた経験から、もっと町内会行事・活動にちゃんと参加しようという思いが生まれた。どれだけの人が動いて、どれほどの予算をかけて進められているのかを理解することができた。今は自分ができることをしようと、「ふれあいカフェ」(住民同士の交流の場)のスタッフとして協力している。周囲の役員経験者も何らかの地域活動に参加している人が多い。
- 家庭のことや仕事のことでも手一杯で、自分から立候補して町内会長になることはなかったのも、良い経験だった。役員未経験者は「なりたくない」と言うが、周囲のPTA、子ども会等の役員経験者に聞くと、皆楽しかったと言うのが印象深い。
- 家庭でばかり過ごしていると、自分の意見を聴かれたり、発言したりする機会もない。仕事にしろ、地域活動にしろ、家の外で活動することは、女性がいきいきするのに大切なことだと思う。

(3) 男女共同参画に関する団体

実施日時	平成 28 年 10 月 17 日 (月)	13 時～14 時
参加者	さんかく 21・安城 会長	… 1 人
	安城市役所市民協働課	… 2 人
	委託業者 (ジャパン総研)	… 1 人



【団体について】

○安城市で活動する複数の市民活動団体で構成する「さんかく 21・安城」は市民グループのネットワークとして 15 年活動を続けてきており、男女共同参画の啓発活動は定着してきていると感じる。社会も変化しており、世の中の変化のスピードも速いので遅れないようにしなければならない。

○活動者の人数は変わっていないので、活動者を増やしていくのは今後の課題である。

【団体活動について】

○人々のニーズも多様になってきているし、様々な媒体で情報が発信されている。情報発信の方法・媒体等がターゲットとマッチしていないように思われる。人気のあるイベントでも、何故なのか、要因が分析できていない。

○講座等の託児サービスのニーズがあることから、子どもを持つ女性の学びたい意欲は感じる。しかし、まだまだ意識面で子どもを預けてまで外で活動することに罪悪感を持つことも多いようだ。

【これからの団体活動について】

○これまで「女性のエンパワーメント」をキーワードに活動してきたが、これからは「男女で支える社会」というものにシフトしてきている気がする。

○特に仕事を終えた男性に活動に参加してもらい、広がりを持たせていきたい。「女性のエンパワーメント」は継続して必要なことであるが、男性の方にもアプローチし、参加を促していきたい。

○男性も含めた活動をしていくことで、若い人を支えることや、社会的課題への対応といった活動にも取り組めるのではないかと感じている。

○活動にあたっては、まず男性はどのようなニーズを持っているのか、「さんかく 21・安城」の活動への意向などを聞きながら現状を把握して検討していきたい。

○次の世代に良いものを残すこと、若い人を支えることを視点として持って活動していきたい。

○行政と団体との関係性も変わっていく時期だと思う。団体活動は組織がしっかりしていないと続かない。そして組織をしっかりさせていくことは非常に大変である。牽引力のある人がいるうちはいいが、その人がいなくなるととたんに活動量が低下する場合がある。

○活動において、企画や運営の状況を行政がチェックしてくれることはありがたいことである。

【男女の活躍について】

○女性が自分の意見を言えるのは大切なことである。意見が言えれば、女性の活躍のフィールドも広がっていく。女性だけが、というのではなく男女が一緒に考えていくことが大切である。今まではそれが不足していた。

○男性の地域活動・市民活動への参画は可能性がある。仕事を終えた60代の人はまだ元気である。仕事をしている時は外に目が向きがちだが、男性が改めて家庭や地域などの中に目を向ける機会があるといい。

○様々な少数者（性的少数者、不登校者、DV被害者等）への対応では、同じ立場の人がまず集まって意見交換していけばよい。いきなり理解しようとするのは難しい。そしてその人たちが居心地のいい環境をつくること、バッシングしないことなどが大切である。まずは気持ちを聞くことと、発言しやすい環境をつくることである。

○「男女共同参画」より「多様性」という色合いが濃くなっていると感じる。同じ課題に対し、一緒に取り組むことが大切である。

【これからの男女共同参画活動について】

○男女共同参画は、全体で底上げしていかなければならない。審議会の女性委員比率も、行政だけががんばっても上がっていかない。社会、企業、団体等と歩調を合わせて、幅広い分野で長い目で少しずつでも進んで行ければと思う。

○安城市は昔からの風習を踏襲する所と時代に応じて変化していく所との差のバランスが良く、そのギャップがまたまちの魅力であると感じている。

(4) 団体ヒアリング結果まとめ

団体における女性役員登用は進みつつある

老人クラブのヒアリングによると、男女共同参画の状況も地域ごとにやや差があるということです。しかし、全体的には活動内での男女の別は徐々になくなってきており、その背景には意識が改善したということ以外に、人材が不足する中で性別という枠にこだわらなくなっていない状況となっていることがうかがえます。

町内会活動においても、「コープ野村新安城」のような若い女性が会長を務める例はまれであり、60代以上の男性が会長を務めることがほとんどです。しかし、実際の活動状況をうかがったところ、本人のやる気、周囲の協力や地域の受入意識があれば、まったく問題なく活動が進められることがわかりました。ただし、活動においては家族・職場の協力も不可欠です。

男女の関係は「共同」から「多様性」へ

地域活動や市民活動の現場では、女性だけ、男性だけの活動ではなく、ともに協力し合って地域課題解決のために進んでいくことが必要とされています。女性は比較的、人との交流や地域との関わりを持ちやすい環境にありますが、これまで職場中心の生活を送ってきた退職後の男性が活躍できる場面が求められています。

また、様々な少数者も含め、多様性を包含できる社会づくりも求められています。