



人権久喜

編集・発行：久喜市人権擁護相談所 発行日：平成 29 年 12 月 1 日 No.46

女性が活躍できる社会をめざして

女性が活躍し輝くことは、暮らしやすい社会、活力ある社会をつくることにつながります。今回は、仕事と家庭の両立に取り組まれている企業など、関係者にお話を聞きました。

司会 私は、本日の司会を務めます人権擁護委員の板東恵子です。

本日は、「女性が活躍できる社会をめざして」ということで、関係する皆様方のご意見を伺いたいと思います。はじめに、久喜市人権相談所石田所長より、ご挨拶をお願いいたします。

石田所長 女性が仕事と生活を両立させながら、活躍できる社会を目指すという事で、仕事と家庭の両立を施策に示されている企業の皆様から、その取り組みをお聞きしたいと思います。

司会 平成二十七年八月、女性活躍推進法が成立いたしました。また、埼玉県では、女性の力で埼玉経済を元気にする「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」を進めております。その一環として「多様な働き方実践企業」を認定しています。

久喜市では、平成二十九年二月現在で、四十三の企業がこの認定

を受けております。中でも、五つの事業所がプラチナ認定を受けており、今日は、その内の三つの事業所の皆様に、ご出席をいただいております。早速ですが、済生会栗橋病院様から、企業の取り組みについてお話をいただきます。

注：埼玉版ウーマノミクスプロジェクトとは「女性が働き手となり消費や投資の担い手となり、自己実現をしていきいきと輝く社会にする」という取り組み

を受けております。中でも、五つの事業所がプラチナ認定を受けており、今日は、その内の三つの事業所の皆様に、ご出席をいただいております。早速ですが、済生会栗橋病院様から、企業の取り組みについてお話をいただきます。

女性が働きやすい、働き続けられる職場

済生会栗橋病院 横井副部長

済生会栗橋病院には、約七百名の職員がおり、うち五百三十名が女性の職員です。医療職を確保しなくてはいけないということで、病院内に保育室を設け、さらに、病児保育にも取り組んでおります。



横井副部長

朝、具合の悪いお子さんと職員が一緒に、小児科病棟に来ていただき、一日入院という形でお預かりしています。特に、冬場はインフルエンザ等で利用する方が多くあります。

また、病院内に保育室を作った欲しい、という要望が上がってきた経緯があり、現在三十数名の方が、お子さんを預けながら働いています。

さらに、産休や育休を取っている方が三十名ほどおりますが、復職されても、子どもさんが小さいうちは、早番や夜勤は厳しく、短時間勤務制度を設けるなどして、早番や夜勤を免除しています。それぞれの職員の生活スタイルに合

◆出席者及び人権擁護相談所員紹介◆

(敬称略・順不同)

・出席者(埼玉県済生会栗橋病院 人事事務副部長)

横井 博

・出席者(埼玉県済生会栗橋病院 教育担当課長)

飯島 恵

・出席者(土屋小児病院総務課長)

渡邊 尋子

・出席者(栗橋ナーシングホーム翔裕園課長)

市川 一洋

・出席者(久喜市役所人権推進課課長補佐)

青木 弘美

・久喜市人権擁護相談所員(十六名)

久喜地区

石田 晴久

橋本 久雄

松村 孝江

草薙地区

原 莊子

栗橋地区

原田 政江

坂東 恵子

板東 幸江

鷺宮地区

未須 成子

池田 岩夫

久喜地区

大豆生田章

益山 典子

金沢 光伸

草薙地区

鈴木 実

栗橋地区

奈良 政利

坂東 幸江

中村喜美子

佐々木伸世

鷺宮地区

未須 成子

池田 岩夫

久喜地区

大豆生田章

益山 典子

金沢 光伸

草薙地区

鈴木 実

栗橋地区

奈良 政利

坂東 幸江

中村喜美子

佐々木伸世

鷺宮地区

未須 成子

池田 岩夫

(この座談会は、平成29年8月25日に開催されたものです。)

寄せた勤務体系の工夫を行っているところとです。そうすることで、出産を理由に退職される方はおりません。

ただし、二人目、三人目となってきたと、病院としてできる限りの支援をしても、常勤での勤務が難しくなってしまう方がおりますので、一時的にはパート勤務にして、落ち着いた時点で、常勤に戻れるという制度もあります。離

職率は10%から12%と低い数字になっております。

司会 女性が、能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備について、お話をいただきました。済生会病院さんの取組みについて質問はありますか。

人権擁護委員 勤務体制の件でパートから常勤に戻った場合の待遇は、どのようになりますか。

横井副部長 常勤として復職された場合、以前の常勤としての待遇は考慮されます。

司会 続きまして、土屋小児病院さんから、取組みにつきましてお話をいただきます。

土屋小児病院 渡邊総師長 当院には、三十八名の看護師がおりまして、一人の平均勤務年数が八年半と大変長くなっています。そこには、「女性が働きやすい、働き続けられる職場を作りたい」という理事長を始めとする歴代師長の思いが受け継がれています。



渡邊総師長

そのためには、一人一人の希望条件を十分に考慮した勤務表が作られています。特に、小児科の医師や看護師は、他の診療科と違い、特別なスキルが必要となります。

で、辞めずに長く勤められるような職場環境づくりに努力しています。そのことが、患者さんや私達スタッフにとりましても、大きな安心感となっているように思っています。

その他、短時間勤務、産休や育休、看護休暇制度に加え、能力給制度を導入し、能力に応じて年三回の評価をしながら、職員の頑張りを認める工夫をしています。

司会 土屋小児病院さんの取組みについて質問はございますか。

人権擁護委員 先日、理事長から、産休や育休復帰後の看護師さんに、「期待する所が大きい」という話を伺いましたが、どのような意味ですか。

渡邊総師長 実際に育児を経験しながら、患者さんと向き合うことになり、具体的な育児アドバイスがきたり、病気のお子さんを持つ母親の気持ちが変わるとい、メリットが大きいと思います。

『おたがいさま』の気持ち

司会 続きまして栗橋ナーシングホーム翔裕園さんから、取組みについてお話をいただきます。

栗橋ナーシングホーム翔裕園 市川課長 当施設は、平成十一年

四月に開設し、十八年目を迎えています。百十五名の職員がおり、六十五%が女性で、女性の管理職は、三十から四十%を占めています。介護の仕事を中心とした女性の多い職種であるということもあり、女性が仕事と家庭をどのようにしたら、両立することが出来るのか、仕事が長く続けられる環境づくりを模索しております。大きく三つに絞り申し上げます。



市川課長

まず一つ目ですが、雇用環境の整備としまして、産休、育休、時短勤務など、当たり前のようになり、自由に使っていたいでいます。法的に定められている中で、相談しながら、希望に添うような対応をしています。その甲斐あってか、産休、育休を利用して復帰する人がほとんどで、出産後退職する人はおりません。育児休業後、復帰し二回三回と利用するケースもあります。

二つ目としまして、何としましても、制度上の法整備に加えまして、「おたがいさま」という気持ちが醸し出す職場の風土づくりが、大切であると思います。「このような制度がありますの

で上手に使うといいですよ。」と、一人一人の状況に応じた、各部署長や管理職の心配り、そして、相談体制の充実です。これらが、長く働き続けられる原動力になるのではないかと考えています。

また、育児休業等で、周囲に負担の大きい業務については、他の事業所からの人事異動やシフトの変更を行い、復職者へのフォローアップと共に、より良い風土環境づくりに努めています。

三つ目としまして、誰もが生き生きと長く働ける環境づくりと、多様な働き方について検討していくダイバーシティ委員会を設置しています。職場の現状がどのようなになっているのか、制度はどうか、雰囲気はどうか等、定期的にアンケートを実施し、改善に努めています。

他にも、休暇中の方も含むメールマガジンの配信や広報誌を発行し、全職員の情報の共有化を図っています。さらに、業務改善に向けた勉強会も実施しています。注・ダイバーシティとは「多様な人材を積極的に活用しよう」という考え方のこと

仕事と育児・介護の両立を求めて

司会 三つの企業のお話を伺いま

したが、質問はありますか。また、実際に勤務しながら、子育てを経験され、女性の立場からいかがですか。

済生会栗橋病院 飯島課長

それぞれの部署で産休、育休の取得後に戻りやすい環境づくりについて、常時、話し合いをしています。その甲斐あって、ほとんどの人が戻ってきてくれます。半年や一年の空白がありますと、以前と同じように仕事が進められるか、不安が大きいです。少しづつ慣れるような、勤務体制づくりに努めています。「やっぱり戻ってきてよかった。」と思えるような病院・病棟づくりを心がけています。個人的には、二人の子育てと母の介護を経験しましたが、ほとんど休むことなく、勤務することができ、その頃から、働きやすい環境風土が、醸成されていたのだと思っております。



飯島課長

さらに、働く職場の中では、「おたがいさま」という意識がないと、何をやっても、うまくいかないと思います。「時間で帰る人が、帰りやすいように、どんなに大変でも頑張ろう。そして、今度、自分が

そうだった時には、頑張ってもらえるように。」と、課長や主任が、声かけをしています。女性が活躍していくには、働きやすい職場の雰囲気や風土が大切だと思います。また、これからは、高齢者が増えていくので、家庭内の介護の負担が出てきます。家庭内の介護の負担を、社会全体で軽減する取組みが必要であるように思います。



人KENまもる君 (久喜地区平和と人権のつどい)

渡邊総師長 私も役職をもちながら、十か月の育休をいただきましたが、復帰後、師長さんから「時短制度もあり、夜勤も免除できるのでどうする。」と、遠慮しなくてよい旨の声掛けを頂き、大変有難

く思いました。このように、子育て中は「おたがいさま」という雰囲気、当院にもあるように思います。今後、病児保育などを取り入れ、さらに働きやすい環境を整えていきたいと思えます。

行政には、女性が安心して働ける社会の実現に向けて、子育て政策に取り組んでいただきたいと願っています。

人権擁護委員 介護を必要としている職員への対応は、どのようになっていますか。

横井副部長 現在、介護休暇制度を取得される方は、一年に一人いるかないかの状況ですが、そのような状況になった場合の多様な休暇の取得について、相談体制を整えています。

渡邊総師長 まだ、介護休暇の申請を出された方はいませんが、取得しやすい環境づくりを整備していく必要があると考えています。

特に、介護休暇となると、中核の方、管理職にある方ということになりますので、組織が成り立つような体制づくりの必要性を実感しているところです。

市川課長 介護休暇の取得者は、今までに二名ですが、その際、役に就いておりましたので、詳細に事情を聴きながら、休暇の種類や他の制度につきまして、最善の方法を、職員と時間をかけて、一緒に考えました。

久喜市の現状は

司会 女性が活躍できる社会づくりは、女性だけでなく、男性の課題でもあります。職場や家庭において、男性や家族の積極的な関わり、協力が欠かせません。次は、男女共同参画社会の実現に向けて久喜市の現状をお話しいただきます。

久喜市人権推進課 青木課長補佐

久喜市では、久喜市男女共同参画推進条例に基づきまして、平成二十四年度から、行動計画を策定し推進しています。具体的には、職場における男女共同参画の推進に向けて、①男女がともに能力を発揮できる職場環境づくりと②女性がチャレンジできる環境づくりへの支援を掲げ取り組んでいます。昨年十一月の市民意識調査から見えてくるものとして、

(1) 女性への職業意識 『女性が職業を持つことについて』では「結婚や出産に関わらず、仕事を続ける方がよい」とする人が、三十六％と最も多く、次いで「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」とする人が三十三％でした。平成二十二年の同じ内容の調査と比較しますと順番が逆転しています。

つまり、前回では「子どもができたなら仕事をやめて大きくなったら仕事をした方がよい」とする人が一番多く、今回の調査では「結婚や出産に関わらず仕事はずっと続けた方がよい」となっています。



青木課長補佐

(2) 女性が働くための条件整備

として『女性が結婚・出産後も働き続けるために、さらに再就職するためには、どのようなことが重要ですか』については、男女ともに「保育施設や学童保育の充実」が六十％を超えており、最も多くなっています。2番目に多い回答を男女別で見ますと、女性は「家族の理解や家事・育児などへの参加」が六十五％、男性は「企業経営や職場の理解」が五十六％となっています。

(3) 仕事と家庭の両立として 『男女が共に仕事と家庭の両立をしていくためには、どのような条件が必要ですか』については、男女ともに「育児・介護休業など利用できる職場環境をつくること」が、四十三％と最も多く、次いで「子育て支援の充実(保育園などの保育環境整備)」が、三十三％となっています。

市民の誰もが、仕事と生活のバランスを望んでいます。現実には、女性は家庭を優先し、男性は仕事を優先するという回答が多く、女性は、仕事を持つ方が良いけれども、仕事と家庭の両立は容易ではない。やはり、家族の理解や協力、職場環境に不安を抱く方が少なからずいるように思います。

市民に寄り添った施策

司会 アンケートから見える久喜市の現状について、お話をいただきます。

人権擁護委員 久喜市における、女性の活躍に向けた、重点施策の進捗状況や問題点等、現時点における取組みを教えてください。

青木課長補佐 まず、人権推進課の取組みとしまして、①男女がともに能力を発揮できる、職場環境づくりに向けて「事業所セミナー」を開催し、事業所等に対しまして、情報提供や雇用改善に関する法制度の普及、啓発を行っています。また、②家庭生活における男女共同参画を推進する啓発活動として、六月の男女共同参画推進月間に合わせて、久喜市と「女(ひと)と男(ひと) いきいきネットワーク久喜」との共催で、「男(ひと)と女(ひと)のつどい」を開催し、

男女共同参画について考える機会を提供しています。

さらに、子育て支援課では、仕事と育児の両立を支援するファミリーサポートセンターの事業や、父親の育児参加への促進や交流。商工観光課では、女性が働きやすい職場環境づくりの支援や就労に関する情報提供。そして、保護者のニーズにあった保育サービスの充実に関しては、保育課で取組んでいるところです。

課題としては、男性に対する男女共同参画意識の啓発のために、人権推進課では、「一日体験学習バスツアー」や共生セミナーで、講演会やワークショップを実施したりしていますが、アンケートからもお分かりのように、「男は仕事、女は家庭」という固定的役割分担意識が、まだまだ解消されていません。固定的役割分担意識の解消と、男女ともに働き方の見直しをする必要があると思います。

地域や家族の協力が背中を押す

司会「女性が活躍できる社会」とは、女性が、職場においても、家庭や地域においても、その能力を発揮しながら活躍し、輝くことのできる社会です。三つの企業からは、職場での取組、久喜市からは、

男女共同参画の意識を通して、家庭の在り方について触れていただきました。

それでは、これまでの、職場の雇用関係に加えまして、家庭・地域と話題を大きく捉えてお話をいただきたいと思います。

人権擁護委員 かつて、女性の離職率が高かった職種の代表とも言える職場が、企業努力や法整備を受入れながら、これ程までに改善



街頭啓発活動（久喜市民まつり）

女性が、自信と誇りをもって、育児に当たらないと、いけないと思います。

そのための職場の働き方の多様性等、着実に改革が進んでいるように思いますが、家族とりわけ配偶者の協力と理解、地域との関わり深い介護については、課題があるように思います。

飯島課長 私も結婚当初から共働きですので、「やれることは、やれる人がやる」という相談のもと、主人と家事を分担し、子どものことも、やれる方がやろうという形で、今日までできています。お互いに「やってあげているとか、やってもらっている」と思うと、きつとどこかで、嫌になってしまうのではないかと思います。

渡邊総務課長 私も、日曜出勤や夜勤もありましたので、主人の協力なしには、現在はありません。実家も遠く、近くに親戚もありませんので、親しくなった友達や地域の方に頼ることもありました。子どもを介して塾の先生が隣の奥さんだったり、学校の通学班で仲良くなったたり、玄関で声をかけ合ったりと、地域の方々との繋がりに感謝しています。大変だったけれど今思うと、よかったです。女性の力ってすごいです。

人権擁護委員 育児は家族や職場の支援が欠かせませんが、介護はそれらに加えて、地域の方々の支

援がより必要だと思います。年を重ねていったときに、徘徊等の問題は家族だけでは解決できません。常日頃から、地域との繋がりを大切にしていきたいと思います。

人権擁護委員 地域の話になりませんが、近年、児童の誘拐や高齢者の徘徊・行方不明者、女性へのひったくりなど、地域におけるさまざまな問題も起きています。

家庭や職場における女性の活躍に加えて、地域における女性の活躍も、これからは求められています。地域における福祉や防犯、子育て等について、多くの経験を活かした女性の活躍が、期待されるのではと思います。

青木課長補佐 久喜市としまして、女性が地域の住民組織リーダーとして活躍できるよう女性の参画を推進しているところです。

司会 女性が活躍できる社会をめざし、職場において、行政において、家庭において、そして、地域において、それぞれの立場で、着実に、改革が進んでいます。

最後に石田所長から、まとめと感想をお願いします。

石田所長 女性が活躍し輝くことは、暮らしやすい社会、活力ある社会をつくることになります。子育てがしやすい、安心して介護ができる、ライフステージに合わせた柔軟な働き方ができる、そして家庭や地域とも十分関わることで

できるなど、女性が活躍できる制度やしくみをつくることは、同時に、男性も共に活躍でき、輝く社会をつくることでもあります。

今日のお話は、出産・子育てを経験しながら、仕事を続けていくための企業の支援、多様な働き方の改革など具体的なお話をいただきました。「おたがいさま」の言葉が光る職場の風土づくり、同僚や家族そして地域の協力を糧に、活躍する女性が増えることと思います。

本誌を御覧になった市民の皆様が、職場や家庭、地域におきまして、深い関心を持ち、女性の活躍を支えていただけることを、心から希望いたします。

司会 以上をもちまして、座談会を閉会といたします。御協力ありがとうございました。

人権相談・女性相談（無料）

- 久喜地区 原則毎月10日 13時15分～16時15分
- 菖蒲地区 原則毎月第3水曜日 13時00分～15時00分
- 栗橋地区 原則毎月第3木曜日 13時30分～15時30分
- 鷲宮地区 原則毎月第4月曜日 9時30分～11時30分

問合せ 市役所人権推進課または
各総合支所総務管理課人権推進係

※この冊子は61,000部作成し、一部当たりの単価は3円です。