

西尾市

男女共同参画に関する団体・企業調査

【調査結果報告書】

平成 30 年3月

西 尾 市

目 次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	2
2	団体調査の実施概要	2
3	報告書の見方	3
II	団体調査	5
1	団体の概要について	6
(1)	活動内容等について	6
(2)	構成員について	6
(3)	活動地域について	8
2	団体の活動について	9
(1)	活動にあたり日頃意識していること（複数回答）	9
(2)	取り組みを進めたことによる団体の中での変化（単数回答）	10
(3)	変化したこと（自由記述）	10
3	活動の状況や課題、今後の方向性について	11
(1)	団体が考える西尾市の課題（自由記述）	11
(2)	団体が考える西尾市の課題を解決するための活動（単数回答）	12
(3)	どのような取り組みを進めているか、または進めたいか（自由記述）	13
(4)	今後、取り組みを行う計画があるか、どのような計画か（自由記述）	14
(5)	活動する上での課題（複数回答）	14
4	その他 自由意見	15
III	自主防災会調査	17
1	回答者や組織の状況について	18
(1)	回答者の状況	18
(2)	組織の役員の性別について	18
2	活動における男女の状況について	20
(1)	地域の防災活動における男女の参画の程度（単数回答）	20
(2)	女性が担っている役割・活動と、今後担うべき役割・活動（複数回答）	21
(3)	男性が担っている役割・活動と、今後担うべき役割・活動（複数回答）	22
(4)	防災・災害時対策で性別に配慮して取り組む必要があると思うこと（複数回答）	24
3	その他 自由意見	25
(1)	自主防災会で特に女性が活躍していることや、女性の参画について独自の取り組み（自由記述）	25

IV	面談調査結果	27
1	団体A	28
2	団体B	30
3	企業C	32
4	企業D	35

I 調査の概要

1 調査の目的

団体調査、自主防災組織調査は、各組織が持つ男女共同参画への意識を把握し、「第2次西尾市男女共同参画プラン改訂版」における各分野での男女共同参画推進の方向性検討の基礎資料とするために実施しました。

また、面談調査は、西尾市の団体や企業が行っている男女共同参画に関する活動や今後の方向性、優良事例などを把握し、「第2次西尾市男女共同参画プラン改訂版」の基礎資料とするために実施しました。

2 団体調査の実施概要

【団体調査】

●調査対象団体

市内で活動する各種団体

●調査期間

平成29年12月

●調査方法

郵送による配布、郵送による回収

●回収結果

区分	配布数	回収数	有効回収率
団体調査	36	32	88.9%

【自主防災会調査】

●調査対象

市内の自主防災組織

●調査期間

平成29年12月

●調査方法

郵送による配布、郵送による回収

●回収結果

区分	配布数	回収数	有効回収率
自主防災会	37	22	59.5%

【団体・企業への面談ヒアリング調査】

団体・企業名	実施日
団体A	平成30年1月22日（月）9：00～
団体B	平成30年1月23日（火）14：00～
企業C	平成30年2月2日（金）13：30～
企業D	平成30年2月2日（金）15：00～

3 報告書の見方

●集計について

本報告書では、設問ごとに全体の集計結果を記載しています。

●「N」について

グラフ中の「N」とは、Number of Cases の略で、各設問に該当する回答者総数を表します。したがって、各選択肢の%に「N」を乗じることで、その選択肢の回答者が計算できます。

●「%」について

グラフ中の「%」は、小数点第2位以下を四捨五入しているため、単数回答の設問（1つだけに○をつけるもの）であっても、合計が100%にならない場合があります。また、複数回答の設問の場合（あてはまるものすべてに○をつけるもの等）は、「N」に対する各選択肢の回答者数の割合を示します。

●選択肢の記載について

グラフ中の選択肢は、原則として調査票に記載された表現のまま記載していますが、一部、必要に応じて省略しています。

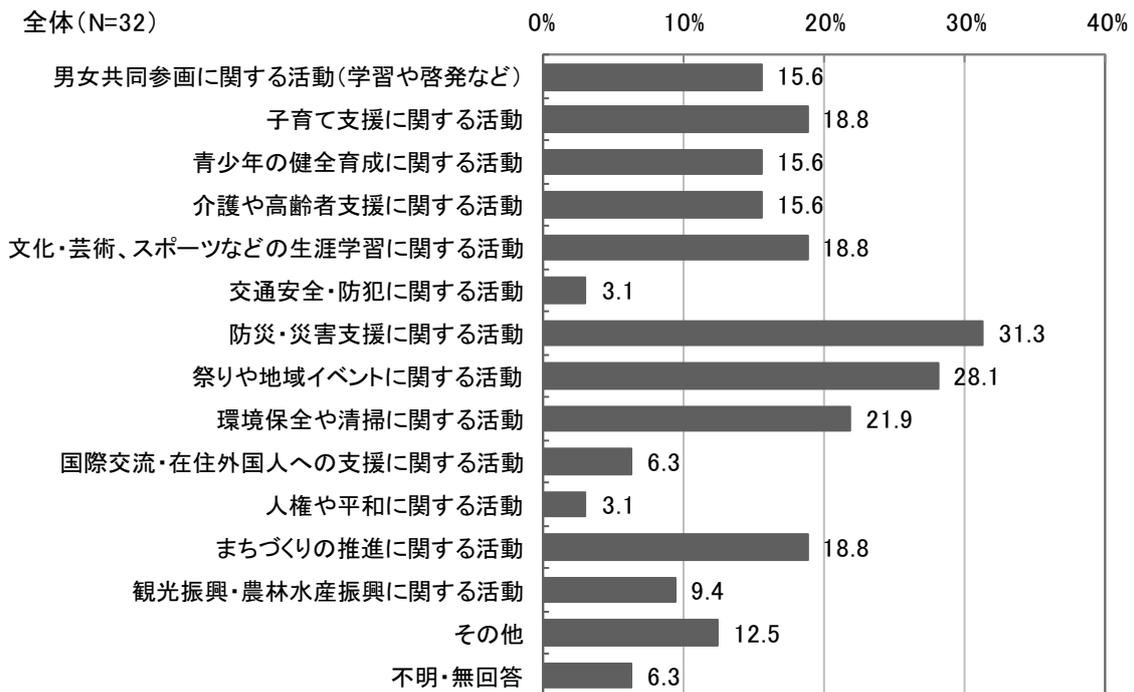
Ⅱ 団体調査

1 団体の概要について

(1) 活動内容等について

① 活動内容(複数回答)

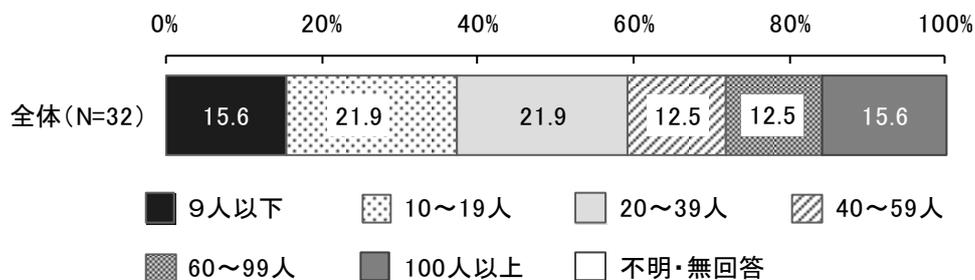
回答団体のうち、31.3%が「防災・災害支援に関する活動」を行っており、28.1%が「祭りや地域イベントに関する活動」を行っています。



(2) 構成員について

① 構成員の人数(平成 29 年 12 月 1 日現在)

団体の構成員の人数は次のようになっています。



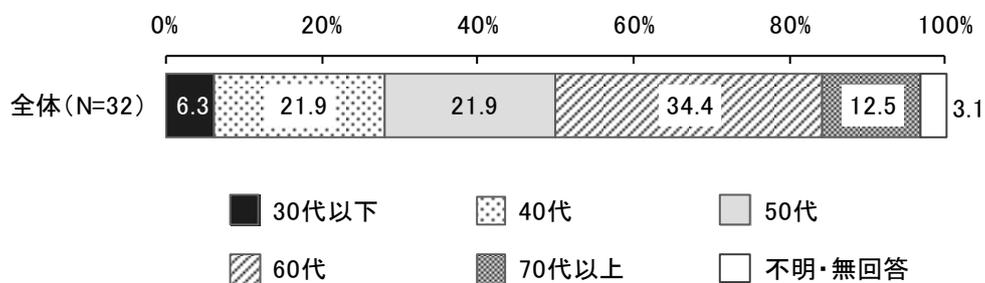
② 構成員の男女比

回答団体の構成員全体（6,881人）のうち、女性の割合は57.2%となっています。



③ 平均年齢

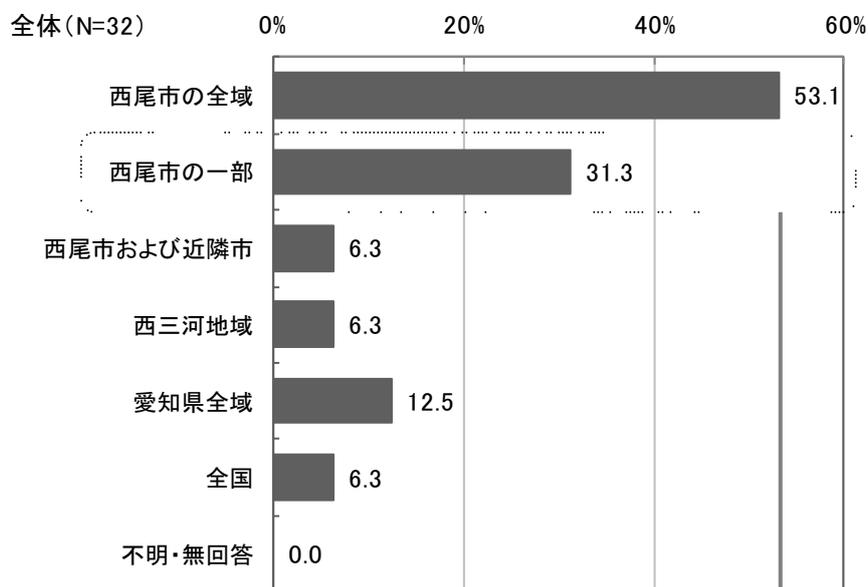
団体構成員の平均年齢は、「60代」が34.4%と最も多く、「40代」「50代」は21.9%となっています。



(3) 活動地域について

① 主な活動地域(単数回答)

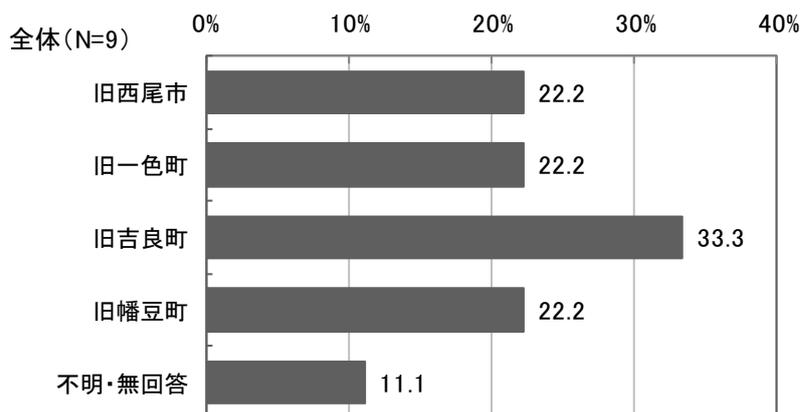
主な活動地域は、「西尾市の全域」が53.1%、「西尾市の一部」が31.3%となっています。



<活動地域が「西尾市の一部」の団体のみへの質問>

② 具体的な地域名

西尾市の一部のうち、「旧吉良町」が33.3%となっています。

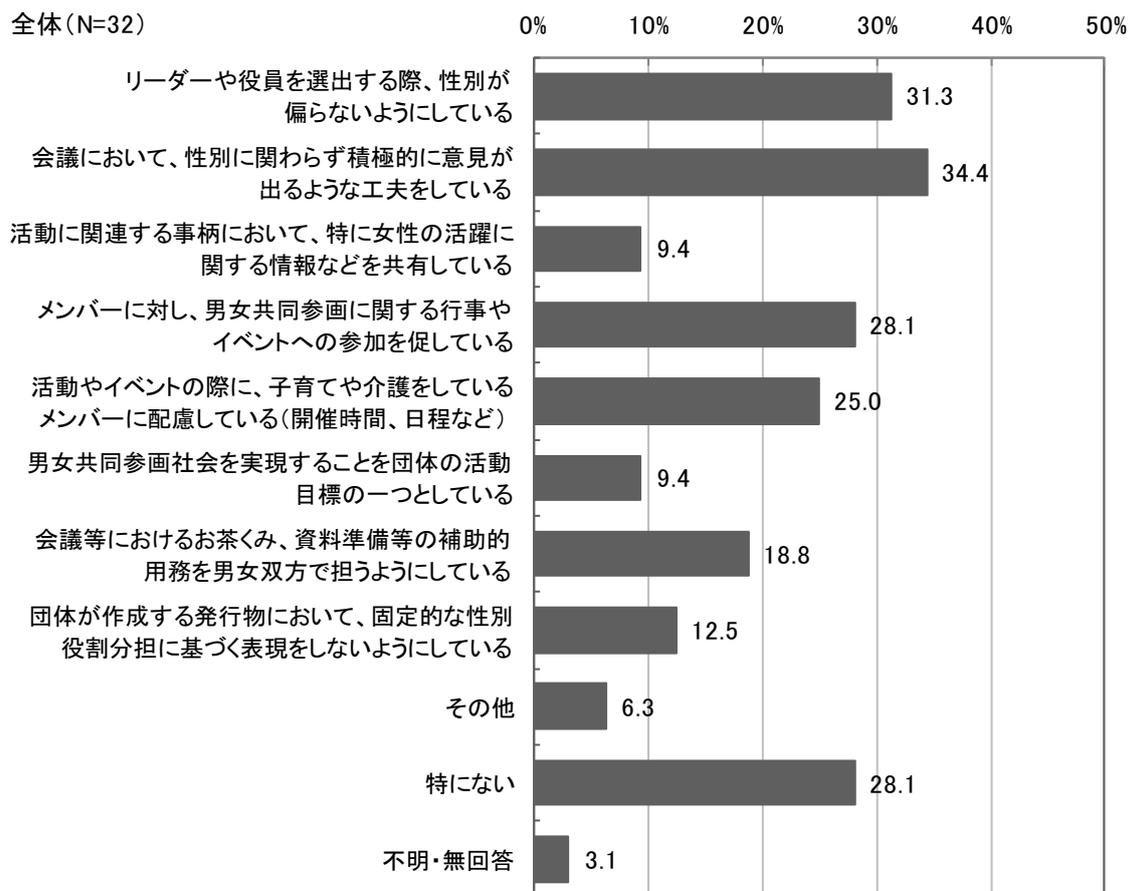


2 団体の活動について

(1) 活動にあたり日頃意識していること(複数回答)

団体が活動するにあたり日頃意識していることは、「会議において、性別に関わらず積極的に意見が出るような工夫をしている」が34.4%と最も高く、次いで「リーダーや役員を選出する際、性別が偏らないようにしている」が31.3%となっています。

「特にない」とする割合は28.1%と、全体の約3割を占めています。



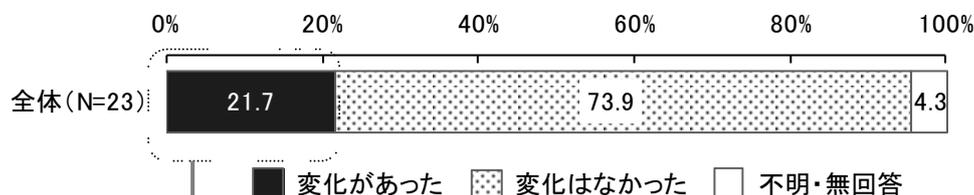
その他回答

- イベントを行うのに、制限を受けたりせず自由に活動している。
- 女性メンバーだからといって特別扱いはしていない。男女平等で活動している。

<活動にあたり日頃意識していることがある方のみへの質問(「特にない」以外)>

(2) 取り組みを進めたことによる団体の中での変化(単数回答)

日頃意識していることがあり、それらの取り組みを進めたことで団体の中で「変化があった」割合は21.7%となっています。



<団体の中で「変化があった」団体のみへの質問>

(3) 変化したこと(自由記述)

回答
○ 雰囲気良くなった。意見が出やすい職場になっている。
○ 女性ならではの意見をイベントなどに活かす事ができた。
○ いつも平等であり、企画運営も協力してやっています。
○ 対象が0～3歳入園前の親子なので、平日午前中の活動とし、上の子の送迎にかからないよう夏休みなどの活動を休止、もしくは一緒に来られるようになり、会を出てもその子の成長をみられ、親の相談にものれるようになっている。
○ 家庭、仕事が優先という意識の中で、都合のつく者が協力して行事を行っていくというスタンスが定着している。
○ イベントを行う際、制約を受けずに取り組める。イベントの内容をタイムリーにとり決めたり、そぐわないイベント等はすぐにやめられる。団員さんが無理なく自分の都合に合わせて参加できる。入団は団員さん達の口コミなどで自由に参加できる。
○ 設立当初より意識していたこともあり、特別に変化はないように思います。
○ 団体の主旨が個々の活動の情報交換の場であり、女性の力による地域社会の発展を目指しています。また会員は全員女性で、愛知県の地域開発事業及び、男女共同参画推進セミナー修了生ですので、男女共同参画社会を実現する事が団体の活動目標の大前提です。当初から男女共同参画社会を実現するためにやっていますので、変化はありません。実現に向けて頑張るのみです！

3 活動の状況や課題、今後の方向性について

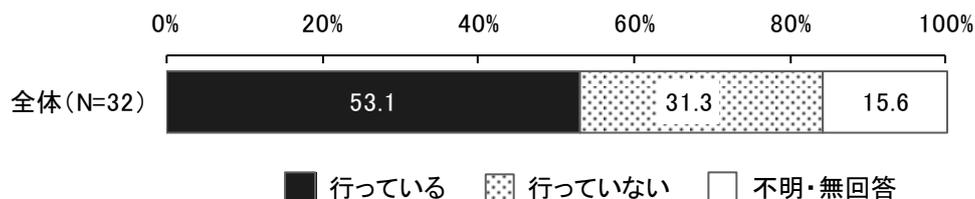
(1) 団体が考える西尾市の課題(自由記述)

回答
男女共同参画に関すること
○ 愛知県は昔から「夫は外で仕事、妻は家庭を守る。」という考えが強い所があると思う。女性の活躍を促進しようと思う時、その環境づくり、保育関係の見直しが必要かと思う。私個人では子どもは3歳までは母親が育てるべきと思うが、それでは意識改革は後退しますね。
○ 女性は家庭を守るために、仕事等に消極的にならざるを得ないケースが少なくない。女性が自らの意思で、社会活動に参画できると良い。
○ 国の状況と同じく西尾市においても、やはり政策・意思決定過程への女性の参画が進んでいないと思います。市の委員会・審議会における女性の割合も近隣各市と比較しても、まだまだだと思っています。差し支えない委員会等については、クォーター制を導入してもいいのでは…?
○ 西尾市においても、男女共同参画担当を特化していただきたい。例えば、男女共同参画室にするとか。
福祉や地域づくりに関すること
○ 少子化がどんどん進んでいる事。地域おこし、まちづくりの取り組み。
○ 地域の繋がり、市がもっと積極的に住民サイドに近づいていけば、地元住民の活力もあがり、コミュニティの原動力になるのでは。上から「やりなさい」でなく一緒に汗を流す、そんな姿勢があれば、住民の意識も変わると思う。自治会が崩壊するような事になってはいけない。
○ 少子高齢化における対策は、西尾市でも始められてはいますが、各地区の特性を考慮し、地域の中で助けあう合い組づくりは簡単にいかない。
○ 障がい者の福祉政策。ホワイトウェイブ付近や、旧一色町、旧幡豆の障がい者が孤立している。市内に来られない。公共交通機関が無い。
防災に関すること
○ 市民の防災、減災意識の向上。
○ 市民の防災意識の温度差。ボランティア活動の多様性や柔軟さ。
○ 1市3町合併後、新西尾市として活動範囲を広げていますが、クラブ員の減少傾向が毎年続いているため、災害時の非常通信を数日間実行する体力が危ない状態であり、一色町、佐久島、東幡豆地域を含め、クラブ員人材が十分でない状態です。防災情報通信の手段を一般の人に理解してもらい、利用できる体制をつくっていきたいです。
団体活動に関すること
○ リーダー研修、ボランティアの集いに関しては、補助金が付くので活動できるが、自主活動については事業費が無いのでできない。企業との交流で安くしてもらっているため、2つの事業が成り立っている。もう少し予算をつけて欲しい。
○ 市から補助金が少しずつ減っていき、来年度は補助金が0円になりました。基準は何でしょうか。
○ 団員の構成メンバーが、PTAとか子ども会の役員だった人や現職の学校の先生だったりし

て、比較的教育全般に関する内輪での雑談が多い。内容は幅広く、中には大切な意見も出るが、その場だけで留まってしまったりする。
○ 各諸団体の代表が集まって、市政を考える場や機会を積極的につくり、開催したらどうか？横のつながりを太くする。関係団体による提言活動ができるように！次世代の担い手になる青年を、上手く活用すべきだと思う。
○ ボランティア活動や市民活動の理解が弱い。行政にまだまだ依存している。市民が義務と責任を履行するよりも、行政批判が多い。
行政に関すること
○ 情報が入りにくい。市民に周知されていない。
○ 職員との住民との距離。世帯の少ない町内会の合併がなされていない。町内会の活動のバラつきがある。コミュニティ活動の希薄化。行政と課題の共有が乏しい。市職員のまちづくりへの参画が少ない。政策形成での住民関与が少ない。
その他
○ 名鉄西尾・蒲郡線の存続問題。
○ 「環境」の事をもっと市民レベルに考えていきましょう。私にもできる事、私達にできる事をし、そして小さな事でも続ける事の大切さ。
○ 周辺の市に比べると、行きたいと思われない。
○ 急増する外国籍住民への対応は、西尾市の課題の一つだと考えられます。従来より西尾市に多く住んでいる南米出身の外国籍住民に対する支援施策は、比較的充実していると思いますが、近年増加が顕著であるベトナム等東南アジア出身の外国籍住民に対する支援施策は、需要に追いついていないように感じます。特に母国語での案内表示や文書の用意や通訳の配置は、要望が多いかと思いますが、多国籍化が進む中、そのすべてに対応する事は困難です。また外国籍住民は日本の文化や生活のルールに対する知識や理解が不足している人もおり、意図せず、周囲とのトラブルになる事があるため、文化や慣習を学ぶ機会の提供などのサポートも必要かと思います。

(2) 団体が考える西尾市の課題を解決するための活動(単数回答)

回答団体のうち、53.1%が西尾市の課題を解決するための活動を「行っている」とし、31.3%は「行っていない」と回答しています。



<課題を解決するための活動を「行っている」団体のみへの質問>

(3)どのような取り組みを進めているか、または進めたいか(自由記述)

回答
○ 利用者の送迎。
○ 地域の特性を活かしたイベントの開催。
○ 自主防災等の防災訓練への支援。女性から見た防災支援活動の展開。
○ 関係所管に足しげく通い、情報を得る。防災課題を町内会と連携し、行政へ要望活動する。防災課題をテーマに市助成金を活用し、研修会を開催する。先進地視察をし、市へ提言する。
○ 自主講座。里山保全活動などの環境活動。市などの講座。同じことでも毎年地味に続ける事の大切さ、継続する事。
○ サークル一覧を、検診時に保健師さんに配布してもらっている。
○ 市の担当課と常に話し合っている。
○ 防災ボランティア活動行事には積極的に参加し、活動を市民の方に知っていただき、賛同者を増員するよう心がけています。
○ 団体が名鉄西尾・蒲郡線を利用する行事などを開催している。
○ 住民同士の繋がりの一助けになればと女性の会は存在しているのですが、その輪が中々広がっていかないというのが現状です。
○ 県に対して、子育てや介護に関わる休暇や勤務形態について、改善を要求している。
○ 団員さんはまちのいろいろな役（現職の先生方や地区でのお手伝い、ボランティア等）を活かして利用してもらおう。
○ 様々なイベントを通じて、認知症の理解等を広めようと日々奮闘しています。住み慣れた地域で最後まで過ごす事ができる仕組みは既にあり、望めば可能であることも広めたいと思っています。そのような事例も積み重ねています。
○ 日本語教室の設置・運営。ボランティアが講師となり、外国人会員に安価で日本語を教えています。 日本の文化・ルールを学ぶ機会の提供。日本語教室では日本語の学習以外にも、餅つきや七夕といった文化を経験したり、ゴミの出し方をはじめとして、生活のルールを学ぶ事ができる機会を提供しています。 この2つを中心に実施し、日本での暮らしに適応しやすくなるように、外国人をサポートしています。
○ 団体役員として市の各種委員会・審議会員として参加させていただいています。今後も微力ながら、地域のために少しでも貢献できればと、会員一同頑張っています。
○ 市民活動推進業務の委託を受け、関連施設で業務を行っている。高齢者生活支援事業を通して、地域のまちづくり、コミュニティの構築を行っている。
○ 地域の防災訓練のお手伝いやコーディネート。防災啓発活動のお手伝い。

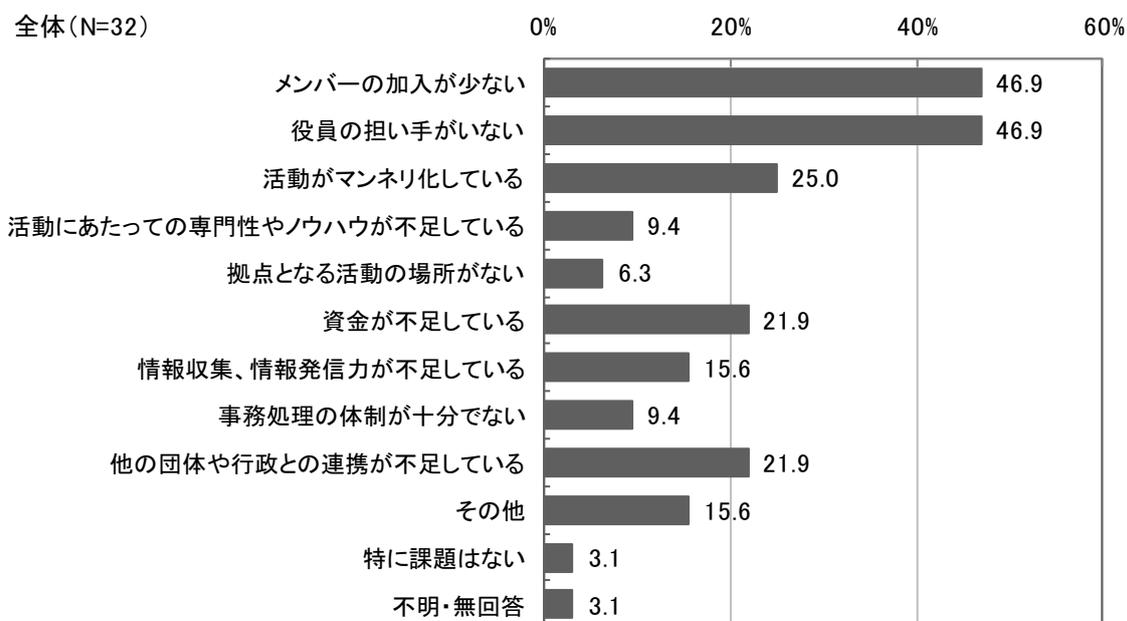
<課題を解決するための活動を「行っていない」団体のみへの質問>

(4) 今後、取り組みを行う計画があるか、どのような計画か(自由記述)

回答
○ 答えにはなりません、この地域は男社会であり、女性が外で活躍したい時にどうすればいいか。若い母親や女性をもっと声を上げるべき。行政にお願いするような行動も、もっと欲しいと思う。
○ お祭りなどのイベントPRを、今以上に広げてはどうか？
○ 計画はないが、市政に対して提言活動ができるような団体が理想だと思っている。
○ 来年度は、会を解散いたします。

(5) 活動する上での課題(複数回答)

団体が活動する上での課題としては、「メンバーの加入が少ない」「役員の担い手がいない」が46.9%、「活動がマンネリ化している」が25.0%となっています。



その他回答
○ 団のリーダーとなる人ができにくい。
○ 事務局（行政）とボランティア団体の役割分担を見直し、ボランティア団体が主体となって活動していくような意識の改革が必要。
○ 後継者の育成と確保。
○ 後継者の育成。

4 その他 自由意見

回答
<p>○ 東日本大震災では、避難所の運営や災害現場での意思決定の場に女性がほとんど参画していなかったため、男女のニーズの違いなど、男女双方の視点に配慮した対策が不十分でした。その事が、避難所の環境整備の不備が災害関連死の増大につながったとも言われています。団体では、被災地の教訓を学び、研修会を開催しました。本年度も関係団体の理解と協力を得て実施します。団体としては女性の防災教育向上と、学ばれた方々が各町内会の役員となり活動される事を目標としています。このテーマは行政とも連携し、成果を出せればと思います。ただし、市民活動助成金も2年で終了しますので、新たな支援をお願いするところです。</p>
<p>○ 意味がわかりづらいため、これ以上はありません。男女平等です。男性も料理したり、女性も山に入って竹など切ります。ごく普通の団体です。</p>
<p>○ 学校トイレの男女個室化。男子の大便に行きにくさが挙げられる。体育の時の更衣室での着替え。新米パパの育児に対する『参加』ではない意識改革のための講話。市役所から変えていく。</p>
<p>○ 役員選出は、適材適所で充分実力が発揮できるようにしているので問題ありません。会長が役員にふさわしい人を探して、団体に加入してもらっています。</p>
<p>○ 祭りに参加し、他の活動団体の方と交流の場を得ている。時の流れに趣味も変化してきている事もあって、女性のクラブメンバーは今後とも望めないと思う。方向を変えた幅広い活動を目指して、より多くの男女の賛同を得ていきたいと考えています。</p>
<p>○ 女性の活躍を促進する事は多様な面で必要あるならば、女性が元気に働き続けられるのは、地域及び身近な所より意識改革が必要になってくると思います。また社会では、中小企業での働く支援、子育てが終わってからの再就職の支援、サポートなど進める事はいくらかでもあると思われます。また家では、夫の意識改革(協力が必要)、子育て支援も必要となる。</p>
<p>○ 役職者の割合を見れば男性が圧倒的に多いけれど、男女平等が叫ばれ、世の中の意識は大分変わってきたと思う。単純に平等というのではなく、個人でも個性の尊厳や、個性を生かす事が言われている今、それぞれの特性を活かした適材適所な配置、役割分担が重要と考えます。</p>
<p>○ 当団体は、男女共同参画の活動がありません。今回の調査は、今後の活動とも方向性が違います。ただし、地域支援等依頼のある活動は積極的に参加するように心がけています。</p>
<p>○ 高齢者の意識を変えるのは、とても大変だと思います。若年層に意識を持たせるよう啓発して欲しい。働き方は、特に企業の協力が必要かと思います。</p>
<p>○ 町内の各所にポストを置き、子ども達から自分の夢や困り事などなんでも書いてもらい、できる事をした。祭りの時のゴミ集め。受験生の応援。ホームページによる呼びかけPR。体育祭の応援参加。子育てを離れた年代の人にも色々な話が聞けたり、意見を出し合ったりして楽しくもある。一人で色んな事に興味を持っている人達の受け皿にもなる。</p>
<p>○ 企業や市行政のIT化。農業の推進。企業の誘致。これらを進めれば、女性の活躍の場が</p>

<p>広がるのではないか。</p>
<p>○ 地域連帯活動支援事業は活動を継続する上で、とても助かっています。まだまだ仕組みができ上がってはならず、次年度も継続していくように申請しますが、資金不足については課題です。</p>
<p>○ 当団体では特に男女共同参画を意識しての活動は行っておりませんが、自然と男女という性別に関係なく「できる・やりたい人がある」といった個人の能力やモチベーションによって、団体内の役割を分担できているように思います。このような性別に関わらず個人に注目していく事は、男女共同参画社会の実現に向けて重要だと感じます。</p>
<p>○ 今後も団体として、市の施策や現状など勉強させていただきます。良いプランができるのを楽しみにしておりますので、担当者の皆様頑張ってください。</p>

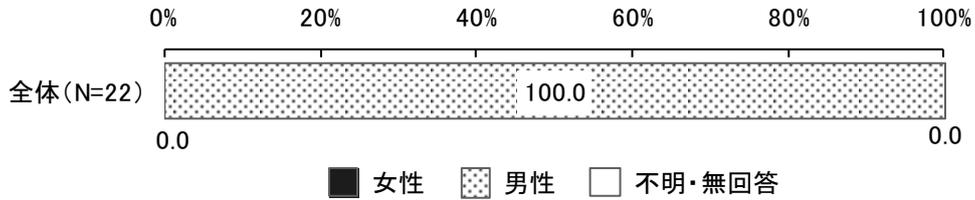
Ⅲ 自主防災会調査

1 回答者や組織の状況について

(1) 回答者の状況

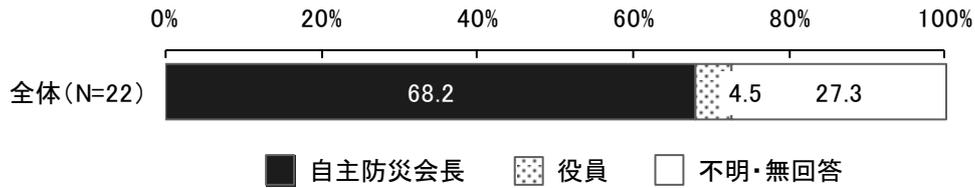
① 性別(単数回答)

回答者の性別は、「男性」が100.0%となっています



② 役職

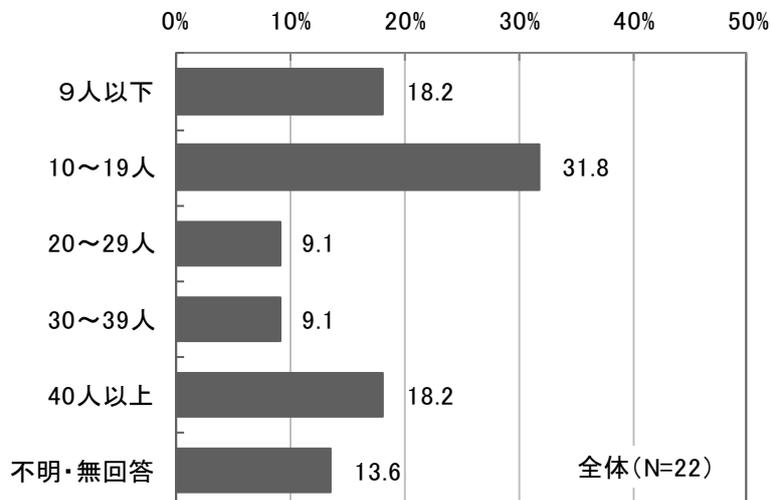
回答者の役職は、「自主防災会長」が68.2%となっています



(2) 組織の役員性の性別について

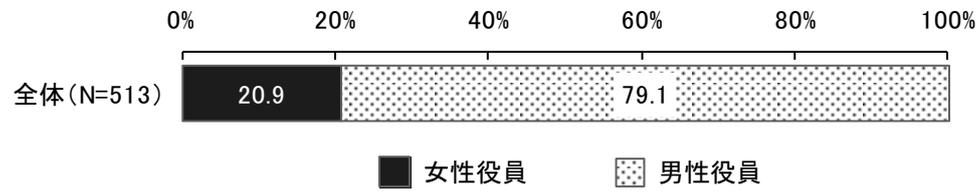
① 全体の人数(数量回答)

組織の役員全体の人数は「10～19人」が31.8%、「9人以下」「40人以上」が18.2%となっています。



② 役員の男女比(数量回答)

平成 29 年 12 月 1 日現在の各自主防災組織全体の役員人数（513 人）のうち、女性役員は 20.9%、男性役員は 79.1%となっています。

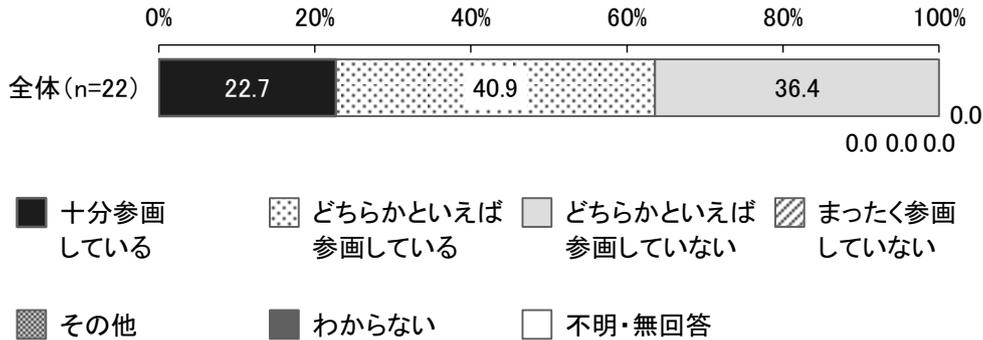


2 活動における男女の状況について

(1) 地域の防災活動における男女の参画の程度(単数回答)

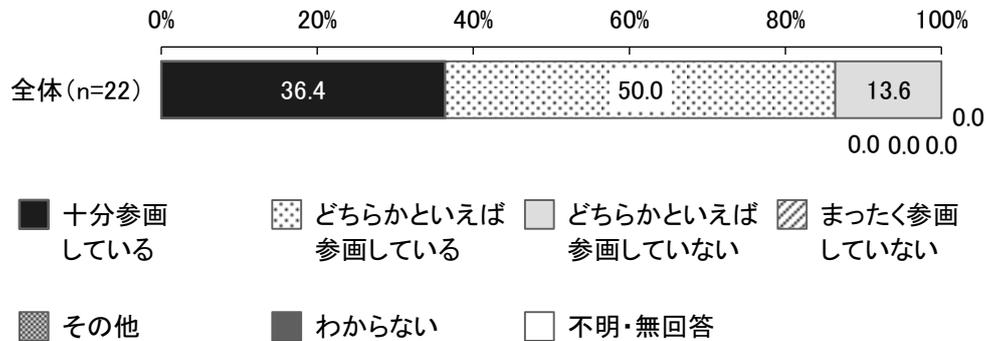
① 女性の参画の程度(単数回答)

地域の防災活動における女性の参画の程度をたずねたところ、「十分参画している」と「どちらかといえば参画している」を合わせた『参画している』割合が63.6%となっています。



② 男性の参画の程度(単数回答)

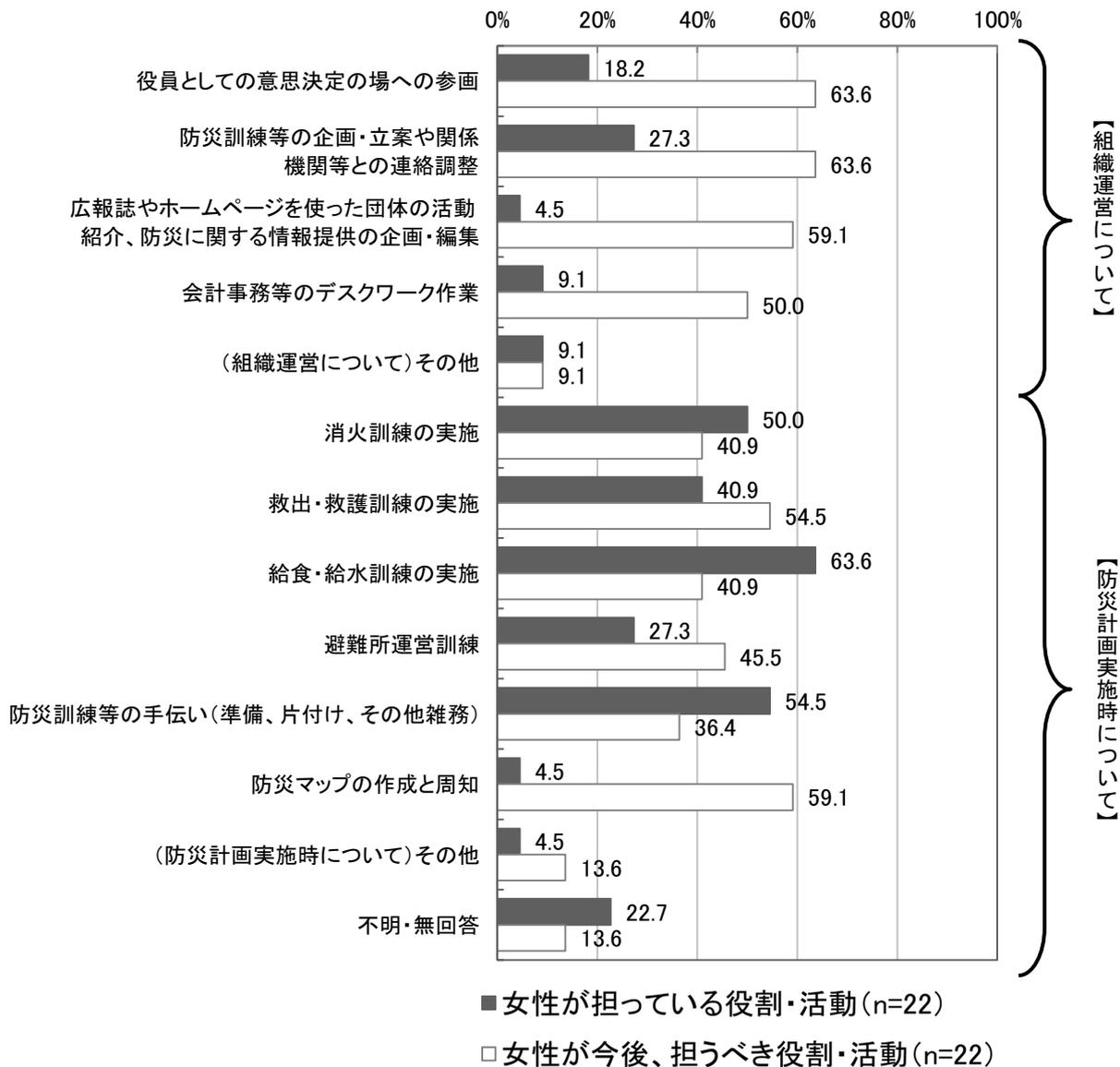
地域の防災活動における男性の参画の程度をたずねたところ、「十分参画している」と「どちらかといえば参画している」を合わせた『参画している』割合が86.4%となっています。



(2) 女性が担っている役割・活動と、今後担うべき役割・活動(複数回答)

組織において現在、女性が担っている役割・活動では、「給食・給水訓練の実施」が 63.6%と最も高くなっています。一方、今後担うべき役割・活動と現在担っている役割・活動で最も差が大きいものは、「広報誌やホームページを使った団体の活動紹介、防災に関する情報提供の企画・編集」、「防災マップの作成と周知」で、ともに今後担うべきものが、50ポイント以上上回っています。

全体的に、女性は現在、【防災計画実施時について】の取組において役割を担っていますが、活動の方向性などを決める【組織運営について】ではその割合が低く、十分に参画していないことがうかがえます。

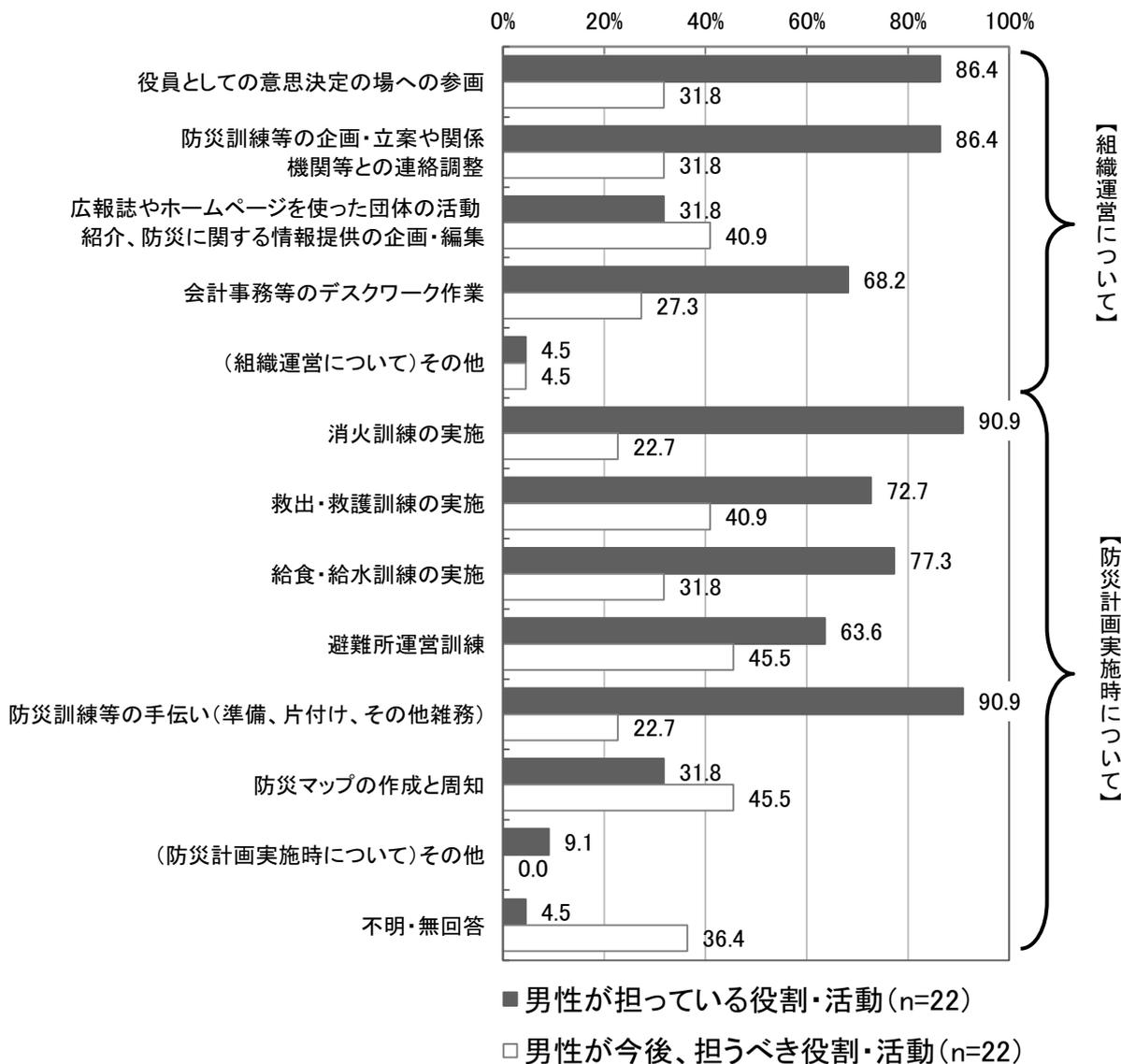


その他回答	
<input type="radio"/>	【組織運営について】様々な分野で。
<input type="radio"/>	【組織運営について】女性の方がもっと前へ出てきて欲しい
<input type="radio"/>	【防災計画実施時について】自分から出てやる人が少ない

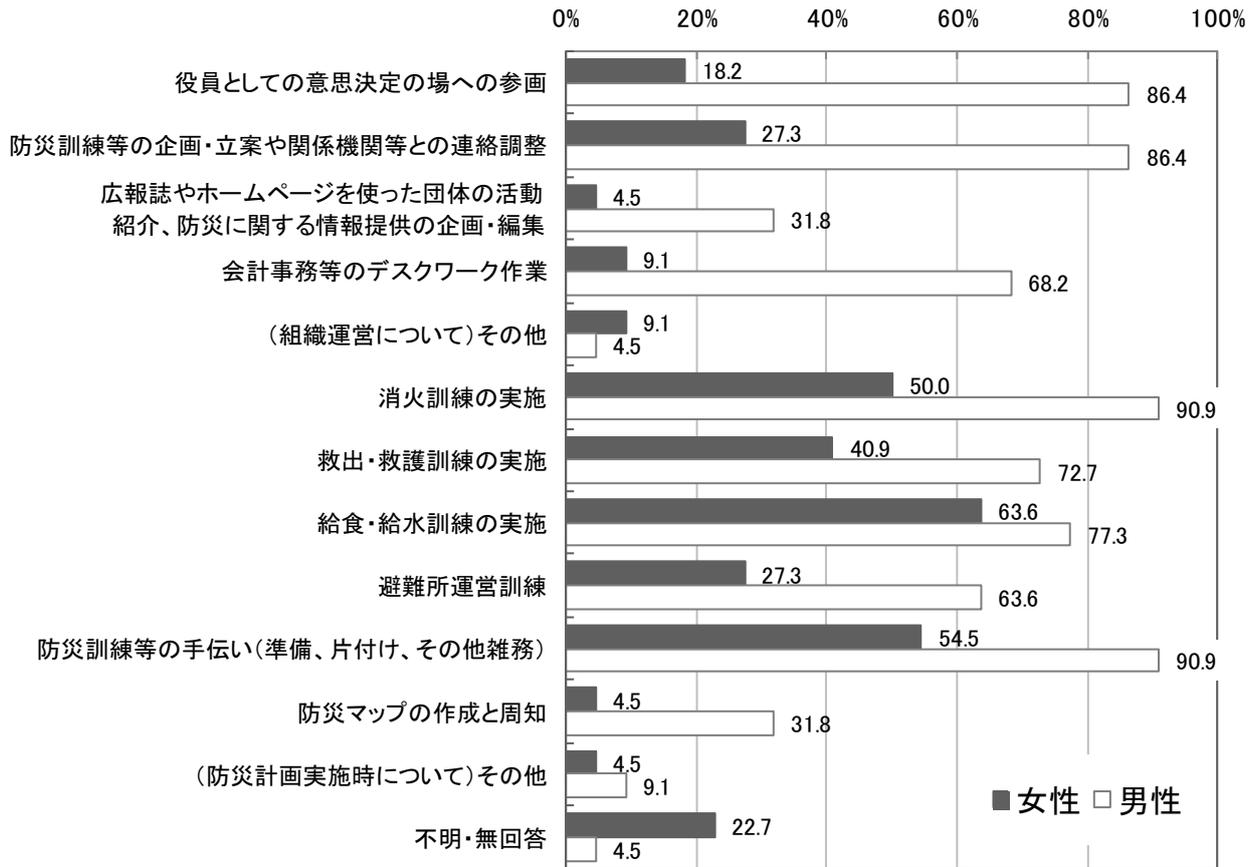
(3) 男性が担っている役割・活動と、今後担うべき役割・活動(複数回答)

組織において現在、男性が担っている役割・活動では、「役員としての意思決定の場への参画」「防災訓練等の企画・立案や関係機関等との連絡調整」「消火訓練の実施」「防災訓練等の手伝い(準備、片付け、その他雑務)」でいずれも8割を超え、高くなっています。

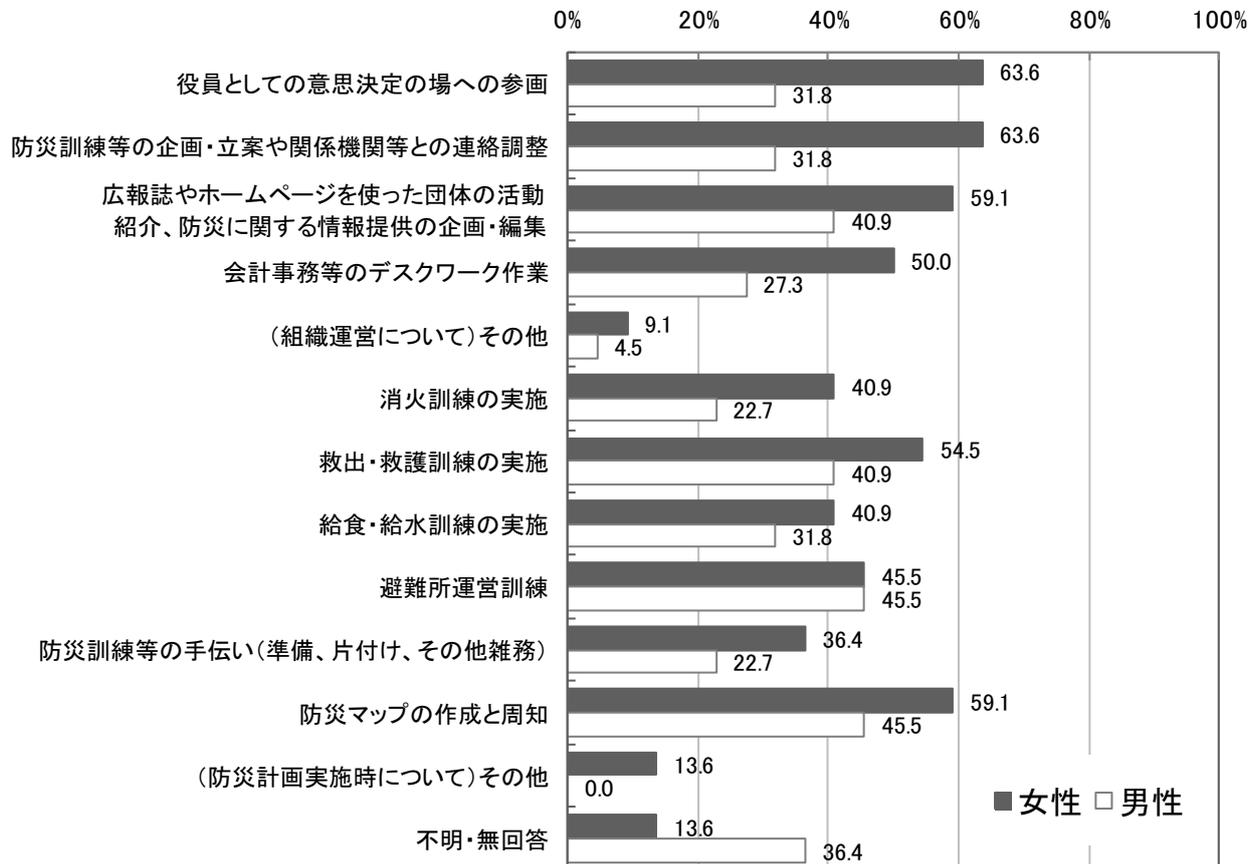
今後担うべき役割・活動が現在担っている役割・活動を上回っているものは「防災マップの作成と周知」のみとなっています。



性別比較・現在担っている役割・活動

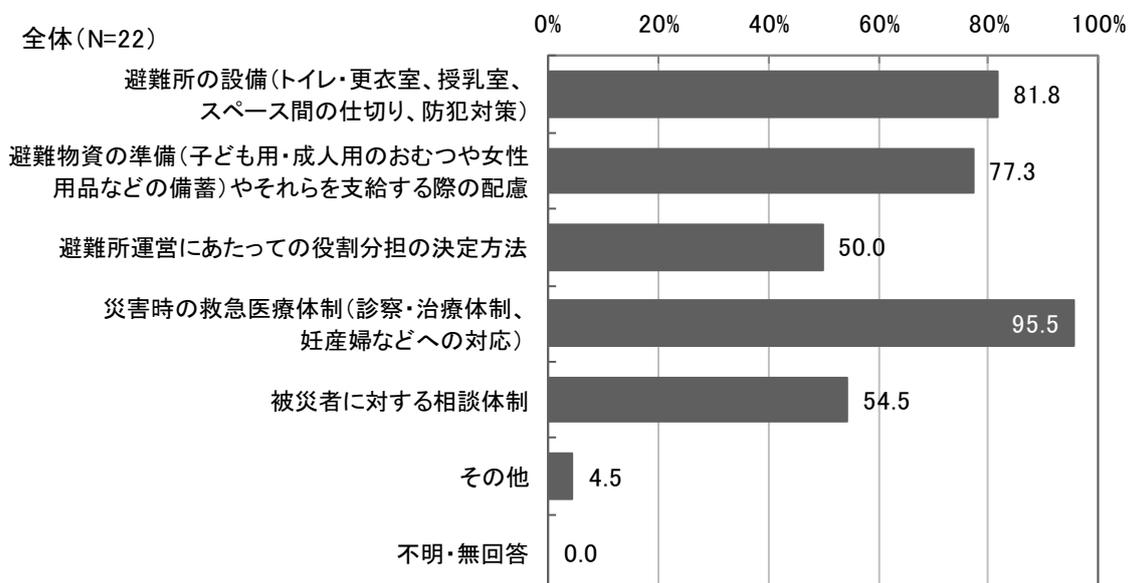


性別比較・今後担うべき役割・活動



(4) 防災・災害時対策で性別に配慮して取り組む必要があると思うこと(複数回答)

防災・災害時対策で、性別に配慮して取り組む必要があると思うことは、「災害時の救急医療体制(診察・治療体制、妊産婦などへの対応)」が 95.5%と最も高く、次いで「避難所の設備(トイレ・更衣室、授乳室、スペース間の仕切り、防犯対策)」が 81.8%となっています。



3 その他 自由意見

(1) 自主防災会で特に女性が活躍していることや、女性の参画について独自の取り組み(自由記述)

回答
<input type="radio"/> 防災訓練時での炊き出し等の実施。
<input type="radio"/> 役員が他の組織役員との兼務であるため、組織が硬直化している。様々な機会を通じての研修が必要。20年以上遅れていると感じる事がある。
<input type="radio"/> 今までは給食訓練のみ女性が担当していましたが、今後は組織運営や訓練の実施に至るまで、女性の参画を求めています。
<input type="radio"/> 当地域は立地条件が異なるため、校区全体での訓練は実施せず、町単位で実施している。本町は構内会組織に女性部があり、当部員が炊き出しをすべて行っている。自主防災会のみならず、女性が進出し、活躍できる方法の検討が必要と考えている。
<input type="radio"/> 自主防災組織編成表はあり、実施は難しい。
<input type="radio"/> 老人に対してのケア。

IV 面談調査結果

1 団体A

年月日	平成 30 年 1 月 22 日（月） 9：00～
参加者	西尾市：2名
	団体：2名
団体の概要	子ども達の健やかな成長を願う仲間の集まり。一人ではできない事も仲間が集まれば何かの役に立つことができるのではないかと考えて、同じ気持ちを持った仲間が集まってつくったボランティア団体。
構成員数	約 10 人
構成員の平均年齢	55 歳くらい

1 活動の状況

- 愛知県の事業で依頼されて開始した活動だが、その後押し付けでなく自由に活動したいという思いで現在に至っている。
- 元々 P T A の活動から始まったため、地域の子どもたちのために何かしようという思いで活動している。
- 様々な思いを伝える箱を小学校、中学校、公民館に置いて 2 週間に 1 度程度、不定期で回収し、子どもの意見を吸い上げる活動を行った。
- 子どもの防犯活動の一環で、コンビニでの徘徊防止のための警察と連携した見回り・街頭啓発、お祭りの際のごみ拾い、受験生の応援など、子どもの周辺環境に関わる活動を行っている。

2 活動の中で意識していることや課題

- 団体の構成員は性別、職業など様々である。組織のモットーとして、「無理せず、楽しく」というものがあるため、構成員の都合がつく時間に合わせて集まりを持つなどしている。
- 団体の人数が少なく、できることも限られてくるため、他の団体ではやらないことに目をつけて取り組んでいる。
- 会議などにおいても男女の別なく意見を出し合っている。女性だから控えめ、などということはなく、積極的である。
- 団体の構成員は地域の役についている人が多く、役が終わると活動できなくなってくる。せっかく活動を通じて成長した人材なので、組織で活動してもらいたいという思いがある。
- グループのメンバーは固定してしまっている。短期間だけ活動する人もいるが、女性の方が活動が長続きするイメージである。
- 会議でも誰かが良いアイデアを出し、実行に移しているが、団体を引っ張っている 2 人（会長、副会長）も年をとってくる。後任のリーダーを育成しなければならないが、交代がうまくいっていない。

い。

3 活動を通じて感じている西尾市の課題

- 地域の中で気になる子どもがいることや、中学生に自転車事故が増えていることなど。活動では個人のことから地域のことまで幅広く取り組んでいる。
- 気になる中学生の卒業後の状況を気にかけてたり、夏のお祭りの際に不登校だった子どもにごみ拾いを手伝ってもらったり、地域の身近なところから子どもを支える取り組みを行っている。

4 その他（要望など）

- 仕事で公共事業などに関わるため、企業の地域貢献・社会貢献という意識を常に持っている。しかし、そのようなことに関わることがない一般の民間企業では、意識が薄いと思う。
- 愛知県で行っているような男女共同参画や子育て支援、働き方改革などにおいてインセンティブを持たせる仕組みづくりが必要ではないか。県や市でも取り組みが違っており、行政内でも異なっている。より効果のある取り組みの広げ方を考えていくべきである。

2 団体B

年月日	平成 30 年 1 月 23 日 (火) 14 : 00～
参加者	西尾市 : 2 名
	団体 : 3 名
団体の概要	住み慣れた地域で最後まで過ごす事ができるように、様々なサービスを工夫している。
構成員数	約 50 人
構成員の平均年齢	40～45 歳くらい

1 活動の状況

- 身近な地域で最後まで在宅で生活できる場所をつくりたいという思いから団体を立ち上げ、訪問介護を始めた。介護保険サービスの隙間を埋めるサービスも行っている。
- 構成員には女性が多い。介護分野の給与の問題もあるかと思う。男性は定年後の年齢層が多く、運転（送迎）や専門職としての業務を行っている。
- 女性は子育て中の人もおり、それぞれの家庭や子どもの状況に応じて雇用形態を変えるなどして柔軟に働いている。長く勤める人も多い。仕事と家庭を両立しやすい環境になっている。
- 子どもが小さいうちは周囲がサポートし、お互い様の気持ちで助け合う雰囲気がある。
- 女性が多い職場なので、男性の方が遠慮している部分があるかもしれない。

2 活動の中で意識していることや課題

- イベントを開催するが、参加者は 60～70 代の女性が多い。男性に来てほしいと思ってお酒を提供したり、フォークソングを聞ける機会をつくったり工夫をしているが、あまり来てもらえない。
- イベントは、徐々に地域で認識されつつある。地域とのつながりをつくりたいが、地域によって新興住宅地と昔からの既存の集落では、住人の特性も地域組織の状況も違っている。
- 介護保険制度は浸透してきているが、高齢の方の中には「妻や嫁がいるのになんで介護サービスを使うのか」という人もいる。
- 在宅介護において、同性介護のニーズはあまりなく、男性でも女性に介護されたがる。しかし、一部ではセクシュアル・ハラスメント的な問題がみられる場合があり、対応が難しい。

3 活動を通じて感じている西尾市の課題

- 地域のつながりが希薄になっており、老人会や婦人会も衰退している。地域組織の中では男女の性別役割分担意識が根強く残っているところが多いと感じる。
- 事業所として、防災などの取組で地域との連携をとっているが、町内会長も 1 年交代であり、つな

がりがつくりにくい。地域組織の仕組みに問題があると思う。

- 男性にとっての地域活動への参画が、課題であると感じる。介護のイベントは、「女性と子どもの集まり」と思われているところがある。何らかの役割を持ってもらったり、男性が得意なことを生かせる機会をつくったり、求められるものを踏まえて工夫していく必要がある。

3 企業C

年月日	平成30年2月2日（金） 13：30～
参加者	西尾市：2名
	企業：3名
主な業種	金融業、保険業
従業員数	約800人

1 男性の育児休業等の取得状況について

- 男性の育児休暇については、平成29年度に1名、取得実績がある。
- 「くるみん」認定を得るには男性の育児休暇取得の実績がなければならないが、平成29年度に実績ができたことにより申請が可能となった。
- 男性の育児休暇等の取得は、まだ男性自身の意識や全体の雰囲気として浸透していないと感じる。育児休暇・休業というと長期間取得しなければならないというイメージだが、月単位、週単位で取得可能なので、促進していきたい。配偶者が出産した男性社員には、短い日数でも育児休暇を取得して、きっかけにしてもらいたい。
- 最近力を入れて取得を促進しているものに、「産後介助休業」がある。配偶者が出産した際に1日程度休みをとるもので、多くの男性社員が取得している（取得率90%以上）。

男性社員の育児休暇取得者の声

出向で経済産業省の外郭団体にいた際、上司をはじめ、周囲が男性でも育児休暇を取得する雰囲気だった。自社に戻った際に、そのような雰囲気ではなかったが、出向先で意識が変わったこともあり、組織にも良い影響を及ぼすことができるのではと考え、配偶者が出産するタイミングで育児休暇を取得することとした。

取得する際の周囲の反応は、後輩からは「よくやってくれた」、先輩からは「制度があったのか」「使えたのか」というものが多かった。

休みは、育児休暇以外の制度も活用して1週間程度取得した。休暇中に最も困ったことは家事である。これまでできなかった家事に取り組んだことで、配偶者の苦勞もわかり、家事スキルも高まった。仕事の面では、職場の先輩や同僚を信頼できていたので、安心してまかせることができ、問題なく復帰ができた。

「働き方改革」などは女性や高齢者にフォーカスされやすいが、男性にも波及させるべきだと思う。日本全体で各休業等も取得しやすい制度としていかなければならない。

2 女性の育児休業の取得や職場復帰等の状況について

- 出産する女性は、ほぼ 100%育児休業を取得している。現在では、取得することが普通であり、出産を機に退職することはない。
- 育児休業取得中の社員の代替要員は、年度にあわせて対応することとなる。年度途中で育児休業に入る人も多いが、その都度の人員補充は難しいため、既存の人員で対応することとなる。
- 育児休業は、2年まで取得可能であるが、1年半程度で復帰する人が多い。
- 育児休業中は、本店にある「育児サポートルーム」を開放し、パソコンで情報を取得することができるようになっている。しかし、利用する人が少ない状況であるため、積極的に使ってもらいたい。
- 復職後は、短時間勤務制度を使って、30分単位で各自が設定した勤務時間で働いてもらっている。短時間勤務制度は、子どもが小学校に入学するまで使用できるが、子どもの小学校入学を機に退職する人も出てくるのではないかと不安なところもある。

3 介護休業の取得状況について

- まだ取得実績がない。介護をしながら働いている社員もいるが、有給休暇の使用で対応している。
- 介護自体が有期の休業では対応が難しいものであるため、現在は、そこまでニーズが高いものとは思えない。
- 50代くらいのパートの人で、介護等を理由に退職する人は、毎年度数名みられるが、やむなく退職するという雰囲気はない。あくまで一つのきっかけに過ぎない。

4 女性社員の活躍促進について

- 採用募集では、女性の方が応募が多い状況である。営業部門における女性社員も増えてきている。
- 今後は、女性の役職者を増やしていく必要がある。できれば、女性の内勤役席をすべての支店で設けたい。5年以内に50名の女性役席を目標としている。
- 女性に昇進の話があっても、面接の際に本人の意思を聞くと「仕事は続けたいが、役席にはなりたくない」と言われることが多い。内勤の役席は責任や負担が重く感じられ、家庭との両立を考えるとあまりやりたがらないようだ。
- 現在の内勤役席者は、女性でも未婚の人や子どもがいない人が多く、多くの女性社員は「私たちとは違う」という印象を持っている。多様なロールモデルがあれば、役席に就く女性も増えるだろうと思う。
- 本来であれば、内勤の現場に精通している女性社員が役席に就くことが望ましいが、女性社員に希望がないため、営業の男性が就いたりしている状況である。
- 意識啓発などの研修も、外部講師を招いて行ったものの、1、2回では効果が薄いようだ。
- 社内制度として、キャリアアップの自己申告制度を設けており、個人のキャリアプランについての

希望を聞いている。個人の意向を聞きながら、適材適所で検討していきたい。

5 働き方改革や今後取り組みたいことについて

- 各種制度をより取りやすいものに設計していかなければならない。手当を増やすということだけではなく、休み方でも充実させていく必要がある。
- 有給休暇でさえも消化されないため、全体的には人員の不足を感じる。今後は、インターネットバンキング等、ICT化が進むなどして業務の効率化が図られ、働き方改革が進んでいくと思う。
- これまで男性社員の働き方は、求められることにすべて対応し上を目指す、というものだったが、もっと個性や能力に応じた適材適所の配置を行っていてもよいと思う。
- 働き方改革では、管理職への意識づけも重要である。残業が多い支店が、必ずしも成績が良いわけではない。
- 特に若い社員などは、上を目指す意識があるのか、どうしたらモチベーションが高まるのか、その持って行き方が難しいと感じる。
- 不妊治療費の負担など、子育てに関して企業として社会貢献ができる制度を検討していきたい。

6 その他（要望など）

- 西尾市の待機児童は4月1日時点では0人かもしれないが、年度途中にも入所希望児童はいる。年度途中でもスムーズに入所できるよう、保育所の受け入れ体制を整備してほしい。
- 他の企業で行っている好事例の情報などを積極的に発信してほしい。

4 企業D

年月日	平成30年2月2日（金） 15:00～
参加者	西尾市：2名
	企業：3名
主な業種	製造業
従業員数	約100人

1 男性の育児休業等の取得状況について

- 男性の取得実績はまだない。仕事に代わりがない人も多く、社員自身にも取得する意識がない。
- 現在は、個人に対して声かけを行ったり、メールや資料の提示を行ったりしている状況であり、配偶者が出産した際の休暇は取ってもらっている。今後、実績をつくっていききたい。
- 社内結婚が多いので、お互いの仕事の忙しさ等に理解がある夫婦が多い。

2 女性の育児休業の取得や職場復帰等の状況について

- 出産を機に退職する女性は多くはない。最長で3年取得した女性もいる。
- 育児休業後の職場復帰は、元の部署に戻ることを基本としている。
- 休業中の人員補充はしていない。人員の募集もしているが、応募がなく、既存社員でやり繰りしている。個人の技術が求められる仕事（デザイン、印刷などの専門職）が多いため、休業する社員と同レベルの技術を持った人での代替は難しい。
- 小さい子どものいる社員は、短時間勤務制度を使って、通常勤務8:30～17:30までのところを9:00～17:00までにするなどしている。

女性社員の育児休業取得者の声

3人の子どもがおり、すべて育児休業を取得して仕事（デザイナー）を続けている。1人目、2人目は両親の力も借りながら仕事との両立ができたが、3人目の時は両親も高齢となったため、3年間の休業を取得した。

1人目の時は、子どもが小さいうちに仕事復帰したことに対し、周囲から「子どもがかわいそう」などと言われることもあった。2人目の時はそのような声も薄れてきて、体力的にはきつかったが、自分としても割り切って仕事に取り組めた。3人目では、3年間育児を取らせてもらったことに関して会社に感謝している。

現在の直属の上司が子育て中の男性ということもあり、理解がある。子どもの病気などの際も休みやすい雰囲気である。

仕事と家庭の両立にあたっては、時短勤務でないと難しい。終わらなかった仕事は、上司に引き継いで帰宅させてもらっており、周囲のサポート体制がある。子どもがある程度

大きくなった時にフルタイムに戻るかどうかは、まだわからない。時短勤務で家庭と両立することで、短い時間で効率的に作業するスキルが身についたと感じる。今の働き方は自分にとってはベストバランスである。子育てしながら働き続けることは、デザインなどの仕事にも生きている。

仕事を続けられたことは、夫や両親のサポートや上司・会社の雰囲気などが大きい。別の会社に勤める友人は、妊娠を機に退職を迫られた人もいた。

3 介護休業の取得状況について

○50代で、介護を理由に休む人もみられる。有給休暇が40日あるので、その中で対応している。取得にあたっては、打ち合わせ等で情報共有を密にしているので、それほど不便は感じない。

4 女性社員の活躍促進について

○新卒では、女性の割合が高い。営業職では、女性も採用しているが、女性割合は低い。

○営業部門、印刷部門では、男性が多いなど、部署によって男女比に差がある。印刷部門は、深夜の勤務もあり、女性が就きにくい。

○女性役職者の登用に向けての課題は、男性に比べて女性の勤務年数が短いことがある。管理職の年齢に達する年齢の女性社員が少ない。（平均勤続年数：男性16年、女性7年）

○女性社員自身に、上を目指し意識が薄い。「大変そう」「できればやりたくない」という人が多い。

○女性社員の勤続年数が短いため、職場定着も課題である。パート勤務の人など、子育てがいったん落ち着いた人は、長く働き続けてもらえる。

5 働き方改革や今後取り組みたいことについて

○残業時間は、人のよって差がある（個人の性格や顧客の返事待ちなど）。また、部署の特性によっても違う。前日の退勤時間によっては翌日遅く出勤してもよいという「リフレッシュ制度」があるが、仕事は残っているので、あまり使われないことが多い。

○営業職は、勤務時間内に客先をまわってから、帰社後に書類作成などをすることとなり、残業が多くなりがちである。

○個人で意識を高めて、定時に帰る人もみられるようになってきた。

6 その他（要望など）

○行政が率先して動くことで、民間も追随していけるようになる。西尾市役所にも女性管理職が少ないように思うので、手本を見せていただきたい。