

## 「県民と県議会との意見交換会」 西和賀町会場 の概要

〔日 時〕 令和6年4月25日（木）13：00～15：00

〔場 所〕 北上地区消防組合西和賀消防署

〔テーマ〕 「働きながら安心して子どもを産み育てられる環境づくりについて」

〔参加者〕 （6名）

宮田 亜緒依（株式会社システムベース 主任）

新宮 由紀子（株式会社長島製作所 代表取締役社長）

石田 悦子（学校法人八日市学園 幼保連携型認定こども園八日市幼稚園 園長）

板宮 純子（株式会社板宮建設 常務）

瀬川 瑛子（ネビラキカフェ オーナー）

藤田 春恵（左草ブラウンスイス牧場 代表）

〔出席議員〕（9名）

鈴木あきこ議員（座長）、高橋はじめ議員、名須川晋議員、佐藤ケイ子議員、

高橋穂至議員、松本雄士議員、佐々木朋和議員、ハクセル美穂子議員、高田一郎議員

〔オブザーバー議員〕（1名）

関根敏伸議員

### ◆ 参加者自己紹介及び現在の活動状況等について

#### ○宮田さん

北上市村崎野にある株式会社システムベースに勤務している。システムベースは女性の育児休業・復職100%を実現し、仕事と家庭を両立するための支援に力を入れている会社で、えるぼし認定を受けている。また、女性管理職は2024年3月現在13.6%を占めており、女性が活躍できる会社である。

私には小学校2年生と4年生の子供がいる。主人の両親と同居しており、家族からもたくさん協力をいただきながら、仕事と子育てを両立させている。

#### ○新宮さん

株式会社長島製作所の代表を務めている。長島製作所は私の父が創業した会社である。個人的には子供が3人いる。

私は東京に出て、岩手に戻るつもりはなかったが、母の介護が必要になり、岩手に戻ったのが、当社がトヨタのモノづくりに参入するという年だった。

製造業に無垢な人間を入れた方がいいということで、私に白羽の矢が飛んできて、3歳と1歳の子供をおんぶしながら工場に行っていた。自動車部品の製造と半導体装置の部品など、さまざまなモノづくりをやらせていただいた。不眠不休で働き、残業時間も言えないぐらい働いてきた。

子供を育てながらの経験から、これを連鎖させてはいけない、自分の会社をよりよくしようということで、2019年に一関市で初のくるみん認定を受ける会社となった。現在、女性の育休はもちろん、男性の育休も100%で、男性育休は3カ月取得している者もいる。

また、女性活躍ができるよう先駆けて雇用したことによって、中途雇用3名の募集に対し34名応募があったという経緯もあり、何でも先駆けてやるということは非常にいいことだと感じ、頑張っていきたいと思っている。

## ○石田さん

奥州市江刺にある私立の認定こども園で2年前から園長をしている。幼稚園に就職してから、ことしで39年目、個人的には子供を3人育ててきた。4世代同居で家族の協力を受けながら、心強く安心して子育てができる状況だった。私は仕事を続けたい一心で同居を望んで嫁いだ。

幼稚園では保護者のニーズに応えるという形で、未満児を受け入れ、保育機能を併せ持つ、認定こども園を平成27年から開始した。その中では子育て支援という形で一時子供預かりや、親同士のコミュニケーションや子育て相談の場として、未就園児を対象とした遊びの広場を月2回程度開催している。出生率が低下し、子供の数が減ってきている影響を受けてはいるものの、多くの御家庭に利用していただいている。

現在職員数は41名、うち39名が女性職員で、これから妊娠出産予定の職員、子育て真っ最中の職員、子育てを終えた職員とさまざまいるため、勤務時間や勤務形態もさまざまな形で働くことができるよう運営をしている。育休産休は本園も100%で、昨年度からパパ休も開始した。

園児の安全第一を考え、かつ、保護者のニーズに応えていきたいと思い日々頑張っている。

## ○板宮さん

私も3人の子供の母親で今は皆成人しているが、育児をしている当時、会社の前にある保育所は定員にあきがないため、隣の北上市まで片道30分かけて通っていた。また、1人はいいが、2人は入れないなど、そのような中で育児をしてきた。

会社の社員数は現在58名、うち女性社員は自分を含め9名で、建設業という圧倒的に男性が多い職場になる。10年前は私以外に女性は1名だけという状況だったが、毎年1、2名、おととしから女性の技術者も採用し、土木や建築などの女性技術職員もふえ、現在に至っている。

自分は結婚を機に建設業で働くこととなった。今では女性技術者という言葉が当たり前に近い形で聞くようになったが、当時、妊娠中は現場に行っていけない、山の工事では山の神様が怒るという話もあり、見えない壁にぶつかる、そんなこともたびたびあった。

その中、弊社の取り組みとして、9年前に女性職員のみで構成される「なでしこ隊」というグループを結成した。活動内容は月1回の現場パトロールや安全確認、現場で働く女性が安心して使用できるトイレの状況確認などで、働く環境で大事な改善提案を女性メンバーで行っている。活動を継続していく中、現在は一人一人自主性ある活動になってきていると感じている。また、女性同士の横のつながりが強くなり、困ったときに相談できる環境も整ってきていることで安心感も生まれ、定着率につながってきていると感じている。

日々やっているささいなことが形になり、現在は、子育てにやさしい企業、いわて女性活躍認定企業、いわて健康経営認定事業所などの認定を受けている。

## ○瀬川さん

西和賀町のほっとゆだ駅の近くでカフェを経営している。2020年にカフェをつくり、ちょうど4年目になるが、その年は長男を妊娠。出産の1週間前まで立ち仕事をしていた。西和賀町は0歳児保育がないため、産後は長男をおんぶしながら仕事をしていた。3年目に次男を妊娠、4年間おんぶしながらカフェ営業をやってきた。ことし、ようやく1歳と3歳の子供2人とも保育園に入れた。

0歳児保育がない、また、日曜日は預け先がないため、おじいちゃんおばあちゃんに頼らざるを得ない。また、ファミリーサポートや子育て支援センターなど、盛岡市では当然受けられるサービスが西和賀町にはない。頑張っているお母さんたちは、隣の横手市や北上市に子供を連れて行ったりしている。北上市のファミリーサポートに一度行って見たが、知っているお母さんもないので孤独になってしまう。ほかのお母さんにも気を使わせてしまい、疲れ果て、もういいやみたいな感じになった。町内に子供を遊ばせながら親同士もリラックスできる場所があればいいのにと日々感じている。

それから、西和賀町は少子化がものすごく進んでおり、出産数などを見ると、子育てサービスを充実しようという方向に向かいづらい。住民もしょうがないと思っているが、そこを変えていきたいと思い、ことし2月に有志の保護者で「西和賀町の子育てと教育を考える会」を立ち上げ、教育長とよくお話をしている。さまざまなお母さんの声を聞いたり、外の事例を見に行ったり、西和賀町の子育てや教育を町や親、先生もみんなが横につながり、多様でおもしろい子育てをやっていけるか考えていきたいと思っている。

### ○藤田さん

父母が新規で入植し、後継者という形で酪農をやりつつ、2020年から牛肉販売、ハムやソーセージ加工の事業を自分で起業した。現在、2足のわらじというか、2つの人生を一気にやっているみたいで、本当に時間がなくて困ったなと思っている。

娘が1人おり、この春から秋田県の高校に進学している。西和賀町は少子化で子供がどんどん減っているが、世帯当たりの子供の数が多いという御家庭が結構あり、子供は3人とか4人とか、そのお父さん、お母さんも3人、4人兄弟など珍しくない。私は一人っ子で小さい時から「一人っ子でかわいそう」とよく言われてきた。うちの子供についても「一人っ子だとかわいそうだから2人目はまだか」とか、結構そういうことを小さい時から言われ、娘と一緒に「うちらってかわいそうなのかな」と話したりもした。

その人、その女性なりに適正な子供の人数があると思っている、私はそんなに家庭とか子育てが得意ではないので、本当に1人でよかったし、最短で育児とかを終えて、今、自分のやりたい仕事や自分の生きたい生き方をつくり上げて、40代で始められたことをすごくいいなと思っている。子育てもそうだが、子供は何人いなくてはいけないとか、お母さんが子供を育てるものとか、そういった社会の常識とされていることが少しずつ変化していけたらいいなと思っている。女性でも男性でも、伸び伸びと自分の人生をデザインして生きていけるような社会になることが、安心して子育てをするというところにつながるのかなと思っている。

## ◆ 意見交換

### ○ハクセル美穂子議員

会社経営されている方にお伺いしたい。育休について、長島製作所では3カ月取られるとのお話があったが、育休取得後、仕事復帰する際のサポートなどの取り組みについて、また、公的支援でこういうものがあつたらいいなということがあれば教えていただきたい。

#### 【回答：新宮さん】

育休について、女性は1年ぐらい取る人が多いが、御家族で決めるものなので、1年取っても2年取ってもいいし、2カ月で復帰するとなればそれはそれで構わない。先ほど申し上げた男性の育休は奥様も育休を取られ、男性も3カ月取得したという事例である。以前、男性の育休は5日取ればクリアできるレベルなので100%だった。今は28日を2回に分けて取るという職員もふえ、3カ月、4カ月取るという職員もいる。

サポートとして窓口がある。全部で4工場あるが、全工場にワークライフバランス委員会という窓口を設置している。今は女性のリーダーが選任されている。育休は女性という固定概念をなくし、窓口の職員も男性でも女性でもいいという考えに移りつつある。

窓口は、職員が妊娠したところからスタートし、計画に基づいてフォローしていく。いつから育休を取るか、育休復帰はいつにするか、その後、何時間勤務するか、時短とするか、9時スタートか8時半スタートか、3時上がりか4時上がりとするかなどの質問をして、全部をフォローの上、役員に報告されるようになっている。基本的に、会社側からノーというものは全くなく、御家庭で決めた勤

怠に合わせて働けるという状況になっている。勤怠の形式は 20 形態ぐらいある。8 時から 5 時の形態が普通だが、忙しくなれば、12 時スタートで夜 9 時まで、夜勤もある。時短で雇用するという要望にも応えられている。

以前はこういった申請を紙で判こを押していた。規定が多くあり、「何条に基づき申請してください」と言うと、様式を間違えて提出されることもあった。これを全部デジタルにした。これにより、必要な様式を押すだけで、その様式しか出てこないため、様式を間違えることもなくなった。

また、有給や育休の申請もデジタルにした。給料明細もそうだが、紙で行われていたことをデジタル化することで、ミスがなくなった。日数の付与も 28 日の付与に対して 29 日付与した時もあった。ヒューマンエラーがデジタル化によってなくなった。

補足として、ラインで行う製造業は人がいなくなると成り立たないため休みにくい。休むと隣の人がいらんでくるということも過去にあった。休んでいいと言いながら休めない環境になっているので、「リリーフマン」というものをつくった。これがうちの会社の特徴としてある。リリーフマンには係長の手当をつけている。リリーフマンは製造にたけている人、コミュニケーション能力や人を管理するのは苦手だが製造ではピカーで全部のラインができるという人をリリーフマンに任命し、手当をつけ、突発的な職員の休みに対応している。急にお子さんが熱を出したので帰ることになっても、リリーフマンが入るため、ラインが止まることはない。リリーフマンがキーマンとなっている。

#### 【回答：板宮さん】

女性で育休を取ったのは 1 名で、私と最初から勤務していた女性 2 名のうちの 1 名。お子さんが小さい時、熱や病気で面倒を見なければならない時や学校の行事、子供を送り出してから出勤しなければならないなど、働き方に応じた対応はしてきた。それで、仕事をやめずにきょうまで続けられてきたと感じている。

育児休業も希望すれば 1 年など取れるが個人の自由なので、2 カ月や 3 カ月などさまざまである。復職に当たっては、私が窓口になり、悩みを聞いたりするなどの役目はやってきた。

今、女性職員は 9 名で、独身で 20 代の女性も入ってきていることから、今後お話を聞きながら、どのように育児と仕事を両立していくか、改善していかなければいけないと思っている。

#### ○ハクセル美穂子議員

長島製作所のリリーフマンの取り組みや内部の申請などをデジタル化することなど、すごくよい取り組みだと思う。

また、板宮さんの窓口になる人、上司ではなく、話しやすい方を設置してサポートするという、話しにくいということもあるので、参考になる取り組みだと思う。

#### ○佐藤ケイ子議員

古い慣習に対し、どう変えてきたのか。

例えば板宮さんが話された女性は建設現場に入ってはいけないとか、山に女性が入ったら汚れるみたいなことを昔は言われてきたわけだが、どのように改善してきたのか。

また、藤田さんの昔から子育てはこうあるものだとか、湯田の子育てはみんなこうしているとか言われてきて、でも、自分なりに自分の人生をデザインしたいという思いを周りの方はどう受けとめているのか。PTAの活動を含めて、また、周りの女性たちはどのようにしがらみを断ち切ってきたのか、改善しているのかを伺いたい。

瀬川さんには子育てサービスの充実を図ることについて、有志の会を立ち上げ、実際どのように活動しているのかを伺いたい。

**【回答：板宮さん】**

女性が建設業で働くことに関して、ゼネコンを初めとして第一線で声を出してきた女性や企業の取り組みなどの流れが大きいのと思う。

また、女性が現場に行ってパトロールする時には、「きれいに使っているの？」などの目線ではなく、「現場が汚れていれば私たちも一緒に手伝う」とか、「一緒にものづくりをしていきましょう」という思いで行く。今では現場の方たちも気づいたことを話すなど、現場のできばえを見てもらうことに前向きで、喜んでいただいているということが伝わるような雰囲気になってきた。

ですので、山の神のことを冗談めかしに言われるとき、「私は山の神と友達になれるから」と冗談で返したりする。日々の活動の中で受け入れられ、男性女性というくくりが、本当になくなってきたと感じている。

**【回答：藤田さん】**

自分は娘が一人っ子で本当にかわいそうなのかといっぱい考えた。でも、どう考えてもかわいそうではない、だから結果を見てもらうしかないと思った。子供は一人だけど子供も寂しがっていない、家庭の中で一人っ子というのが特別なことでもない。子供にも特別なことではないと思ってもらうことが大事だと思い、日々の生活において、娘の学校帰りに牧場へ連れて行き、自分は仕事をしながら、娘と一緒に過ごす時間をたっぷり取れたので、一人っ子だから寂しいとかほかの子供と比べてどうだということは感じずに育ったと思う。

また、社会の自分を見る目、一人っ子ではなく、もう1人いた方がいいのではということに対して、私はこれでやっているし、いいのだということを使い続けながら、仕事をし続けていくしかないと思い、それをずっと続けて今に至っている。

日本人の性質というか、日本女性の奥ゆかしさということに何かあるのではと思っている。去年まで、海外の畜産分野で活躍する女性の社会についての高校生向け教育プログラムがあり、そこにメンターとして現地に同行参加していろいろと見てきた。海外の女性農業・畜産経営者は、自分はこれだけやっているとはっきり主張する。日本で自己主張しすぎると、ちょっとと思われるところがあり控え目な方も多いが、自分がやっていることに結果が出るということはいいと思うので私もそのように心がけている。

**【回答：瀬川さん】**

子育てと教育を考える会の活動は、まだ走り始めたばかりなので考えながらやっているが、喫緊の課題として、西和賀町にある保育所について、5つある保育所のうち沢内側3施設を統合して1つに、湯田側2施設を統合して1つにという話が出ている。これは、昨年度の「保育のあり方検討会」という町が主催した会で出た話だが、親が置いてけぼりにされている感じがしている。なぜそのような結論が出たのか、本当に2施設だけになってよいのか。会の話では、1施設でいいのではという意見も出たらしいが、大きい保育園が1つあるのがいいのか、2つあるのがいいのか、それとも小規模な施設が細かい地区ごとにある方がいいのかなど、そういった議論に親を交えて考えたいと思い、そういう場をつくるように働きかけをしているところ。小中学校の方やいろいろな方にも働きかけていきたいが、そこまで活動はできていない。

小学校は来年から複式学級化が始まることになっている。統合、もしかすると小中一貫校の新設のようなことなど、ことしは合意形成の年になるらしいので、その情報を町から引き出し、親たちと話してほしいということを今年度の課題としてやっていきたいと思っている。

**○佐藤ケイ子議員**

古い慣習があって、例えば独身の女性には「いつ結婚するのか」、結婚すれば「いつ子供を産むの

か」、1人産めば「2人目はいつか」とか、本当にそのようなことが嫌だと思った時代があったが、今の方々はきちんと主張しているということ、また、建設現場なども実績を見てという感じで、本当に心強いなと思った。

## ○高田一郎議員

長島製作所の新宮社長のお話に大変感心した。資料を見ると会社の企業理念、人生を共に豊かにすることができる企業風土、職員のやりがい、達成感を味わって、人生を共に豊かにすることができる企業風土を目指している。育児休業の取り組みはまさにそうだと思います、大変感心した。

お伺いしたいのは、ワークライフバランス推進委員会だけではなく、さまざまな委員会をつくり、職員の意見を聞きながら働きやすい職場づくりに取り組んでいるということについて、まさに働く人たちが主人公の企業運営をすると感じたが、この委員会に対し、従業員がどういったかわり方をしているのか、また、ワークライフバランス推進委員会では従業員にどうサポートをしていくのか。

また、建設業を営んでいる板宮さんにもお伺いしたいが、建設業は今大変で、物価高騰、人材不足、賃上げ、そして働き方改革にも取り組まなければならない。このような状況の中で、会社が考えている子育て支援策について、やりたいけれども壁があってできないことがあれば教えていただきたい。

また、男性の育児休暇の制度はあっても、日本は他国と比べ、取得率は二、三割とか、取得しても実際育児にかかわっていないなどの課題もある。男性が多い職場で、育児休業を男性がどんどん取得した場合の業務の穴埋めなど、さまざまな厳しい状況の中でどうクリアしていくのか。その課題認識についてお伺いしたい。

### 【回答：新宮さん】

2013年に委員会活動を発足した。多くのことをやるというのは全く望んでいないが、正しいことをやると決めたらやり続けるという風土でやっている。

東京から戻って来て、子供を産んで、そして、トヨタの仕事をやるということで、不眠不休で3日間帰らないというときもあり、決して楽な人生ではなかった。子供を産んだことを後悔するぐらい、どうやりくりをしたらいいのかわからないというのが実態で、会社も非常によい状況ではなく、いろいろなものが連鎖して、悪い方に向かい、離職率も高かったし、いい人材も来ないようなひどい状況であった。

一度限りの人生においてうちの会社と出会い、後悔してやめるということは避けたい、社員がやりがいと生きがいを持てるようにと製造部長の時に考え、役員に対し、委員会活動をやりたいと言った。その時の役員の考えは二極化した。仕事は遊びではない、ものづくり事業なので、部品をつくった方がお金になるから、就業時間内に委員会活動をするのはやめると言われた。ただ、お金お金と言いながら、その価値を生み出さず、社員のボトムアップの声も何一つ課題解決もしようとしない風土では未来はないと考えたことがきっかけとなり、委員会を立ち上げ、活動では社員をリーダーとするという定義で始めた。

役員を始め、管理職は入らず、1年目の新入社員や2年目の社員も年間計画を立て、リーダーになる。そうすると、委員会活動をどうやっていくかということでPDCAがわかってくる。2ついいことがあり、1つ目は自分でもやれる、みんなをまとめる、あれもこれもやりたい、やりがいにつながったということ。もう1つは、上司を悪く言うということもあったが、上に立つ人の苦勞が分かるようになった。やったらやっただ文句を言われ、やらなければ文句を言われ、計画を立てて進捗確認するなど、上に立つ立場になって初めてリーダーというものの役割に気づく。現在では全社員がどこかの委員会活動に入る決まりとなっていて、その活動は就業時間内にやることとしている。このため、委員会の活動によって不在となる時間は工場長に話して、基本的には製造をとめるということになる。

ワークライフバランス推進委員会は子育てを中心とした活動で年間計画を立てている。プラチナク

るみんなを取るにはどうしたらいいとか、課題の中で動いている。1つ例を挙げると、3の倍数に離職率がふえる。採用されて3年目とか、3カ月目とか。このため、3の倍数に面談をして、採用されたばかりの社員であれば「車の運転大丈夫ですか」などから始め、「友達はできたか」とか、半年たった頃には「会社になれてきたか」「どんな上司になりたいか」とか、1年たてば「どのような資格を取りたいか」、2年目には「どのような会社にしたいか」など、いろいろと質問項目を変えている。

「自己啓発したい」となれば「このような資格を取ると資格手当も出るのでこの金額が給料に反映されるから取って見たらどうか」など、フォローも窓口の職員がやり、子育てと定着のフォローをしている。

また、一番大事なこととして、夫が残業となると妻だけが子育てをさせられる。「一緒に頑張ろうね」と言って結婚したにもかかわらず、旦那さんが帰って来ないというのは本当に不愉快なので、管理職の男性にも「帰りなさい。奥様は怒らないですか。」と言っている。子育てをすると以上は男性も女性も企業も平等にしなければならない。よい会社になって利益率を上げる、帰るために頑張ろうとしたところ、会社の男性は本当に帰る。奥様からは残業して働いた方がお金になるのと言われることもあり、不思議な気持ちにもなるが、男性職員も残業をしないで帰れるようになる。製造業はものづくりの工数が全部見えるようになっている。1日の仕事量から総労働時間が何時間で、適正人員が何人で、残業は何時間すれば終わりというのが見えるので、過剰に仕事を取らないというか、適正な仕事、マンパワーの仕事を取る。1カ月分プラス40時間の残業時間分の労働量を当て、あとは改善することによって平均残業時間は1時間を切るようになっている。夫が帰れるので奥様の気分もよくなるというふうに戻している。

#### 【回答：板宮さん】

岩手県の建設業では人手不足と高齢化が問題になっている。

建設業の魅力というか働いている女性たちはドローンを飛ばして写真を撮るなど活躍ぶりが恰好よく、一緒に働く上で評価されているところではあるが、建設業は雨が降ると仕事ができない。働きやすい職場や育児との両立となると土日休みが求められることから、ことし4月からは完全週休2日制を取り入れたが、雨が降って仕事ができない時はどうしたらいいのかということ、現場の中でどうやったら効率を上げられるかということを悩んでおり、検討中である。

もう1点として、仕事のしやすさから、ICT技術を取り入れている企業もたくさんあり、うちも現場単位で取り入れているが、本格化されることで今よりも少ない人数で対応できるといったような技術的な部分も、今後は取り入れていかななくてはいけないと感じている。

男性の子育てについて、若手が少ないが、結婚したばかりの職員もいることから、今後の検討として、乗り越えて行かなくてはいけない部分と考えている。

#### ○高田一郎議員

新宮さんの委員会設立について、相当抵抗があったものを乗り越えて、きょうがあると思った。感心したのは社員が会社をつくるという理念、この理念が大事なのかなと、社員を信頼して、社員が会社をつくるということがキーポイントと感じた。こういった取り組みをやっていく中での社員の変化とか企業にとってこんなにプラスになったということを詳しく聞きたい。

#### 【回答：新宮さん】

ホームページを恰好よくつくり、ハローワークに幾らうそをついても、働くとすぐにわかる。残業がないと言いながら残業させられたり、土日休みと言いながら土曜日は毎週出勤だったりということをよく耳にする。私たちの根底にあるのは、社員を大事にすれば、身内が身内を連れて来てくれるということ。うちは職員の募集をあまりしないが、社員から募集する時は教えてと言われるので、何月

には何人雇用する予定と会議で言っている。そうすると友達を紹介したり、一番うれしいが困ったことは家族4世代が入社し、冠婚葬祭のときは一族みんないないなど、やり過ぎかなと思うが、一番大事な人をうちに差し出してくれるというのは、本当にありがたいことで、それに対して応えていかなくてはいけない。彼女彼氏、親、子供を連れてくるという今の風土はよかったと思うし、それを裏切らないようこれからもやっていきたいと思っている。

## ○高橋穂至議員

女性の働きやすさとは少し異なるかもしれないが、北上市では企業誘致により、特に建設関係では人材確保が大変という状況の中、また、先日キオクシアの工場見学をしてきたが、どちらかと言えば男性的な職場で女性の割合が非常に低い中で、システムベースにおける求人の女性割合はどのようになっているか。

女性にとって、この地域で働きたいと思える企業がないと東京の方に出てしまう。先ほど、新宮さんからは、求人しなくてもどんどん人が入ってくると伺ったが、女性が入りたいと思えるような会社づくりというのを意識されているのかを伺いたい。

また、板宮さんからは女性職員がふえたと伺ったが、求人状況はどのようになっているか。

石田さんには園に看護師が2人もいて、職員構成が非常に素晴らしいと思ったが、これだけのスタッフをそろえての運営となると、国の制度で入ってくるお金も変わってくると思うが、国の制度的に大変なところがあれば教えていただきたい。

藤田さんは酪農を家族経営されながらさまざまなことをやっておられるが、将来に向けて、どんな展開をしたいか、構想があれば教えていただきたい。農業は規模を大きくしないと収支が大変だから大きくする方向にあるが、その状況下で自分の目指すスタイルがあれば教えていただきたい。

瀬川さんには子育ての環境、特に保育、小学校について頑張っていたいただきたい。隣の和賀町において、3校の小学校統合の際、地域のPTAに働きかけた。将来、3校が統合しても、子供が減れば、ほかの学校に行かなければならなくなるかもしれないという話をした。親にとって、どのような学校がいいのかと聞くと、一番に学童が欲しいとのことだった。学童がある学校をつくる。そして地域の人が面倒を見てくれる学校をつくるということで、学童と小学校と認定こども園が一緒になった施設を整備した。スタートした時は180人いたが、15年たって実際は半分以下になってしまった。でも、その時やっていなければ何も残らない。ぜひそういった活動について、ネットワークをつくってやって欲しいと思った。

### 【回答：宮田さん】

男女関係なく活躍できるのがIT企業。例年3割程度の女性が入社している。自分が入社した時は半分が女性だった。年によって男女の割合は異なる。男性、女性ではなく、システムづくりへの思いや技術的な資格、人柄を見て採用されていると思うので、女性の採用が少ないという印象は持っていない。

### 【回答：新宮さん】

中途採用もあるが、3年前、11名採用のうち、女性は6名で大体半分だったが、去年は9名採用のうち、女性5名。ウェブも自分たちでつくっていて、プログラマーは10名ぐらい、うち1名が女性である。ことしは4名入り、女性1名で男性の方が多かった。大学卒がふえている状況だが、そのキーは住宅である。アパートをつくると1億かかるので、費用対効果を考え、建てたばかりのアパートを借りている。求人する際、会社はアパートを持っており、福利厚生として家具も全て整っているきれいなアパートに3万円で入れるとしている。岐阜、群馬、東京、今回は山形大学卒の社員も入社し、つい先日内定した方も仙台から来る。多分、アパートの有無で異なると思う。行政でも言われている



が、外から人を入れるためには移住定住をもっとやっつけていかないといけないと思うと、そこがキーかと思っている。

また、女性がよく言うのは残業が少なく、時短ができて、看護休暇が取れること。そして土日が休みということがワードとして出てくる中、当社は看護休暇1人5日、2人目で10日取れる。年間休日は118日でバースデー休暇も特別休暇として全社員が取れる。少しずつ休みの日をふやし、残業時間を減らし、勤務の自由度を上げて時短にしたことが、女性が来る契機のワードになっている。

#### 【回答：板宮さん】

建設業はやはり人手不足だが、去年は新卒2名、大学と短大卒でおととしが4名採用した。マイナビなどのお世話になっており、就職のツールなどでアドバイスをいただくが、今の若手は仕事の魅力、やりたい仕事がある中、休みがしっかりとしていることが大きいと聞いた。年間の休日を去年から15日増やし、完全週休2日122日でやってみようということで、4月からスタートした。現場は段取りと工程の組み直しをしたりしているが、今のところ大きく支障があるとは聞いていない。休みが取りやすい、休みがある程度確保されているということは、求人に影響するかなと感じてはいる。

また、建設業の魅力として、一人前の技術者となるには経験と年数がかかること、そして資格取得が大変ではあるが、資格があればどこでも転職できる、給料も上がる、このような魅力を求人において発信していくことも大事と感じているが、なかなか募集しても来ないのが現実である。

#### 【回答：石田さん】

職員の配置は国の制度で園児の数によって決まっており、当園では看護師が2名いる。国の補助金制度はとてもありがたい。当園では職員が一度就職したら、離職しないで続けて働いていただけている。職員の働き方の条件をほぼ受け入れサポートし合いながら仕事をしているので、離職がほとんどない。看護師については、看護師の保護者に声かけをしたところ、働いていただけることとなった。職員の多くが元保護者や卒園児で、よく園を知っている方々で運営をしているため、あまり求人でも苦勞をしていない。

#### 【回答：藤田さん】

酪農は資材や餌代なども高騰した。高齢化も本当に進んでいて、多分、70代に近い方の60代が日本の酪農を支えているといった年齢割合になっているのが現状である。

私の父も今74歳でよくやっているが、先々のことを考えると、自分は両親がリタイアした後、1人で35町歩の牧草地と55頭の牛の世話をしなければならないということが、もう数年後に迫っているという状況である。

その中でどうやっていくのか、先ほど規模拡大の話があったが、今後この地域の私の家の牧場経営では、スケールアップはもう難しいと考えている。酪農家というのは大体生乳生産が基本で、専業でやることが多いが、経営の柱をもう1本ふやそうということで、今、肉の高付加価値化に取り組んでいる。

3人で55頭の牛を世話しているが、1人になれば成り立たないので、規模は縮小していくことになると思う。その際、全体の収入、売り上げまで縮小すると困るので、もう一本の肉という柱をつくり、牛乳との両輪という方向で考えている。

それでも1人の労働力で365日働くのは無理がある。ただ、今の最低賃金を払える農家はないと思う。一番経営の中で圧迫しているのが人件費だと思う。

そう考えると、自分の場合、酪農の部分は縮小し、例えば、地域おこし協力隊や移住定住してくる人が副業として酪農に携わりたいとか、研修で来たいとか、そういうところを労働力として取り入れたいと考えている。酪農や農業をやりたい、田舎に住みたいという人は結構いるが、実際に来てやる

人がすごく少ない。

2拠点生活や移住定住について、今この町の中でも結構言われているが、そういうところと連携を図りながら、労働力を確保していきたいと思っている。

基本は、無理のない1人で続けられる仕事のスタイルを再構築する。労働力は通年雇用とかではなく、スポットで入ってもらふことを考えつつ、続けていけるようにしたい。

#### 【回答：瀬川さん】

個人事業主では育休産休がないので、きょう参加しているすばらしい企業が町内にたくさんあれば、女性もハッピーで安心して子供を生み育てられる西和賀町になると思う。

そういう企業もゼロではないと思うが、個人事業主というのもありだと思う。イラストレーターとか、東京からライターの仕事を請け負ってくるとか、薬膳と漢方とアロマの知識を総合して自分で薬局を開いたとか、おもしろい独自のオリジナルの起業をしている女性がふえている。リモートで仕事をしている人や個人事業主もいるが、いざ出産すると、自分が仕事をしないとお金がないという状況になるのが苦しく、子供を産みたいが、働き方、お金も欲しいなど、さまざまなニーズにどう対応していくかということは町だけでは対応しきれない。26自治体が消滅可能性と言われている岩手県で、沿岸や西和賀町は似たような状況だと思う。女性がやりたいことを仕事にして、さらに子育てもできるということは働く条件で選んでいる方が多いと思う。時短でも働けるかとか、休みがどれだけ取れるかとか、でもそうではない、仕事の中身で私はこういうことが向いている、こういう仕事がしたい、こういうことで社会に対してかかわっていきみたいみたいなことを、もっとやれるように何かサポートがあるといい。例えば、個人事業主でも育休産休がとれるとか、そういういろいろな働き方に対して目を向けていただけるとうれしい。

#### 【回答：板宮さん】

週休2日制を4月から始めたと話したが、少し考えてみたところ、問題になっていることがある。当社は建設会社で95%ぐらいは公共工事で、工事をしていく中で解体などがあると日中は音が出るのでやめてほしいという制約があり、土日しかできない状態になる。平日に休むことができるが、土日しかできない状態でも工期が変わらない。

働き方改革を進めることについて、公共工事の発注者の方にもそのようなことを配慮していただくと、建設業も取り組みやすいと思うのでよろしくお願ひしたい。

### ○佐々木朋和議員

石田さんにお伺ひしたい。岩手県では令和6年度から3歳以下の保育無償化を始めたが、現場でどういふ声が出ているのか。保護者のニーズ、うれしいとか、あまり変わらないのか。また、男性の育休について、育休を取っていても、男性の家事時間は伸びていない。育休を取ると保育園に預けられない、男性がしっかり見ろということではあるが、実態はどのような声があるのか。制度のゆがみがあるのか。また、来年度から、こども誰でも通園制度として、親の就労要件を問わず、一時的に子供を預けられるよう国で進めているが、その対応や準備、不安な点があるのか、お聞きしたい。

瀬川さんには0歳児保育がないということで大変だなと。その中でグループを立ち上げ、町で子育てできる場所をふやそうということもすばらしいと思った。岩手県でも令和6年度から公民館等に子供の遊び場をつくらうという支援制度を立ち上げた。これをぜひ使っていただきたいと思うが、面倒を見る人がいないとか、私の地元でもいろいろな声を聞かせていただいているが、制度を活用する余地があるのか、課題と感じているところがあれば教えていただきたい。

宮田さんには会社で働く人の立場からお伺ひしたい。えるぼし認定を取っている企業で、育休からの復職が100%ということがすばらしいと思った。働く立場として、復職しやすい職場環境というこ

とについて、どのような特徴があるのか、また、感じているのか教えていただきたい。

**【回答：石田さん】**

就労を希望する保護者が増えているので、できるだけ受け入れられるよう、当園においても幅を広げ、人数を変更しながら運営している。増加傾向ではないが、少子化の中で私立の認定こども園としてやれている。誰でも通園制度に対応できるよう、職員の数をそろえられる補助があれば、もっと園児を受け入れたい園もあると思うが、現状では定員を減らしながらやっている園があるので、制度が充実すればいいと思う。

**【回答：瀬川さん】**

子供の遊び場の話はちょうど2日前にお話しいただき、ぜひやりたいと思った。どうすれば実現するか、お母さんたちとこういうのがあらしいから欲しいよねと輪を広げ、役場の担当課がどこか議員から聞いてもらおうとしていたが、役場の人も忙しいので、子育て世代のお父さんお母さん、役場職員の人たちでプロジェクトチームをつくったらいいのではないかと考えている。どうすれば町を動かし、実現に持っていけるのか。何かいいアドバイスがあれば逆にいただきたい。

**○佐藤ケイ子議員**

若い議員は住民と語る会など積極的にやっている。また、町長も子育て応援を所以说っているのので、生の声をどんどんつなげていけば、実現すると思う。

**【回答：瀬川さん】**

請願とかをすればよいか。

**○佐藤ケイ子議員**

そこまでしなくても大丈夫だと思う。

せっかくだから補助金を活用して、地元の議員とともに、それでだめなら私たちにお話しただければ、こんなに味方がいるので頑張ってください。

**【回答：宮田さん】**

復職100%で、基本的には同じ部署に復職している。復職したタイミングで異なる部署となると戸惑うと思う。また、復職時に時短にするかということも先に相談させてもらっているのが100%の理由になっていると思う。

私は10年ほど前になるが、産休育休のほかに病休も一緒に取ったので、復職は2年ぶりの仕事復帰だった。復職初日に緊張した記憶がまだ残っている。ただ、産後から復職まで、月に1回程度、会社には顔出しをしていた。職場の人に忘れられないようにということもあったが、職場復帰しやすいようにということで顔を出していた。

復帰後、子供が熱を出して呼び出しの電話がよくあったが、職場の周りの人たちから「帰って大丈夫だよ」などと言ってもらい、その雰囲気ですごく救われた。

最近、世間では「子持ち様」とか悪い言い方をされたりすることがあるが、うちの職場では誰もが経験しているため、支援してくれた。周りの支援があるからこそ安心して復職できた。ほかの人もこの経験があるから、2人目、3人目も大丈夫だと感じると思う。

**○名須川晋議員**

瀬川さんが話されていた子供の遊び場のことについて、役場の若い世代も仲間に引き入れていくと

話が通じやすくなるかと思った。

また、石田さんはそのキャラクターでやめる保育士も出てこない、また、どんどん子供が集まってくると感じた。そこで、どうすれば子供が増えるか、直観的なものでいいので、日ごろ感じているものがあれば教えていただきたい。

宮田さんには、自治体のシステムの仕事などもされていると思うが、期限が決まっている仕事など大変ではないかと思う。働き方改革と聞こえはいいが、現実、回らない仕事もあるのではないかと思う。昔は昼夜働いていた時代があったが、それができなくなった。こんなことを言うと怒られるかと思うが、経営者の方は現場でどう感じているのか。差し支えない程度でいいので教えていただきたい。

#### 【回答：石田さん】

私どもの職場ではさまざまな年代の職員が働いていて、基本的に子供が好きとか、子育ては大変でも楽しさを知っているのだから、生み育てたいと考えている職員もたくさんいる。個人または家庭の状況に合った働きやすい職場のあり方を考えながら運営している。

また、江刺の工業団地に新たな建物も建っていることから、園児がふえるよう期待しているところ。今後も職員を大切に、減らさないようにしながら、園児を大切に手厚く、職員も満足できる環境を整えて対応したいと思っている。

#### 【回答：宮田さん】

会社は回っている。一部の部署や人に仕事が偏るのではなく、上層部の人たちが部署のバランスを考えてくれて、他部署から応援が入るなど、人員補充をしてくれることがある。なので、24時間働けますかみたいな形にはならない。昔に比べれば残業の日数は減っていて、また、個人の偏りもなくなっているように感じており、バランスを取って作業できるようになっている。残業ゼロとまではいけませんが、協力してくれる職場づくりができていると思う。

### ○名須川晋議員

長島製作所のリリーフマンのように工夫次第でカバーできると思う。子育て世代の方が突発的なことで平日休むために自分は休めないという状況が生まれると何かに書かれていたが、カバーできるシステムが整えられれば皆ハッピーで働けると感じた。

### ○松本雄士議員

大変貴重で有意義なお話をいただきありがとうございました。皆様の意見を踏まえ、子育て、キャリア形成の環境整備、また、女性の活躍を支援していける環境整備に尽力してまいりたいと思っている。

### ○鈴木あきこ座長

皆様がそれぞれの立場で、それぞれの分野で活躍されていることをとてもすばらしいと思い、また、きょう皆さんにお会いできて、すごく励みになったと思っている。

藤田さんにお伺いしたいが、岩手県では人工授精する獣医師がいなくて大変な問題になっているが、課題や問題はないか。

#### 【回答：藤田さん】

人工授精する獣医、特に産業動物獣医は本当に農家と同じぐらい減って、本当にどうすればよいか知りたい。やはり畜産にかかわる人、畜産を志したい人が、きちんと食べていける、社会人として稼いでいけるという体制を整えることが男女平等に働くと同じぐらい大事だと思う。

### ○鈴木あきこ座長

きょういただいた御意見等は議員全員に周知し、これからの岩手県のために御意見を反映させるため、頑張ってもらいたい。

本日は大変皆さんお忙しいところ、御参加いただき誠にありがとうございました。

### ○高橋はじめ議員

皆さんの話を伺いながら、また、今朝の新聞報道を見ながら、本当に大変だと思っている。何を契機にプラスに切りかえができるかということをいろいろと模索している。

皆さんからもさまざまな意見やアイデアをぜひお寄せいただきたいと思っている。一人で考えることはほんの少しでも、こうして大勢の皆さんに意見をいただきながら議論するということが大変大事なことと思っているので、ぜひ今後ともさまざまな場面で多くの御意見をいただきたい。

### ○鈴木あきこ座長

今後も県議会に対する御意見等があれば、地元の県議会議員や議会事務局等にお知らせいただければ、私たちも一生懸命働かせていただきたいと思っている。

お忙しいところ御参加いただいたことに感謝を申し上げ、閉会とさせていただきます。