



開催報告

2025 年全国女性活動担当者会議



開催概要

日時: 2月14日(金)～15日(土)

場所: 静岡・フジオゼックス㈱静岡工場

JAM静岡会館

人数: 39人(12地方 29単組)

内容:

フジオゼックス㈱静岡工場見学

「郡山りょう」さんとの意見交換

グループワーク「私たちが共有した政策課題」

JAM静岡の男女平等参画の取り組み

Withから「郡山りょう」さんへ伝えたこと

国民の祝日が全くない、6月に祝日を作ってほしい

梅雨の時期は身体的にも精神的にも辛くなる時期。

会社からは「有休消化率も上がるから、有休を取得したらいい」とも言われる。

けれど、日本人は働き過ぎているとされていて、

1番しんどいと感じる6月にぜひとも休日を作ってほしい。



郡山りょう候補予定者

日本は労働時間が長く、睡眠時間が短い国。

労働時間が長いから、睡眠時間を削って、育児や介護、自分のことをやっている。

私の3つの政策のうちの1つは、自由時間を確保できる社会をつくること。

特に、6月は気圧の変化もあり、頭痛や片頭痛も起きやすい。

5月病もあり、蒸し暑い気候で体力的にしんどい時期ですよ。

通年でも体調の変化はあるので、週休3日をめざすことや、

有休、育児休業、介護休暇を取得しやすい環境作りにも取り組みたい。

小学生に、自分で鍵をかけさせて、学校へ行かせなければならない

組合員の方に言われたことを、郡山さんへ意見として言わせていただきたい。

職場の始業時間が8:10からで、小学校入学前の子どもを送迎するには早い。

小学校に入学してからも、育児・介護休業法で、始業時刻の変更などができるのも、「**小学校就学前まで**」。

同じ問題で困っているという声が結構あった。

「小学生に自分で鍵をかけさせて行かせることはしたくないんだよ」と

組合員の方から郡山さんへ伝えてほしいと言われた。



郡山りょう候補予定者

働くことためらう理由(壁)は、決して年収の壁、社会保険の壁だけではない。

目に見えにくい**時間の壁**もある。小1の壁については、**小学校就学前以降も柔軟な働き方ができる法律の整備**をしていかなければならない。

小学校の校門に子どもを置いて、出社している方もいるということもある。

また、幼稚園と保育園の一体化によって子どもを預けやすい環境も作りたい。

2035 年までに EV もしくはハイブリッド車の販売を 100%にする 日本政府の目標について

自動車の部品を作っている会社に勤めている。

世界は EV に向かって進んでいると思うが、

エンジン、内燃機関を持った車の方が便利で実用的だと思っている。

日本は、2035 年までに EV もしくはハイブリッド車の販売を 100%にすることを目標にしているが、
郡山さんはどんな考えをお持ちですか？



郡山りょう候補予定者

日本はかじ取りを少し間違ったのではないかと考えている。

内燃機関でカーボンニュートラルを実現することを

産業政策として取り組むべきだった。

日本の既存技術を使って、カーボンニュートラルに貢献する方法も考えるべき。

現場の声を聞きながら、村田議員と一緒に伝えていきたい。

トランプ政権になり、アメリカの顧客への対応で悩んでいる

今、アメリカのお客様を担当している。

トランプ政権になり、**関税**などの問題が降ってきている。

どう企業がかじ取りをしていくべきか、流れが見えない。

郡山さんがどう考えていらっしゃるでしょうか？



郡山りょう候補予定者

関税などは、通商外交、政治の問題で、一企業としてのかじ取りは難しいと思う。

日本としても交渉をするには、国力を上げていかなければならないと思う。

村田議員の産業政策と連携して、地域経済の活性化に取り組みたい。

安全保障の問題もあるが、レアメタルへの投資も必要だと思う。

国力を上げて、関税交渉ができる政治に取り組む。

政治の力で安心して取引ができる環境を作れるよう尽力していきたい。

ガソリン代が高い

石川県などの北陸3県や長野などは、やっぱり寒いので、**燃料費が冬場の家計を苦しめている。**

けれど、交通費にも税金がかかるというニュースも見て、

地方の生活がどんどん苦しくなるのではないかという思いがある。

どのように働きかけてもらえるのか？



郡山りょう候補予定者

昨日(2/14)、立憲民主党が**ガソリン税の暫定税率廃止**を含む予算案を提案した。

1リットル約 25 円安くなる制度廃止を掲げている。

また、村田議員が去年の経済産業委員会で引き上げを求めていた、通勤手当の
非課税限度額が今年の 10 月から見直される。

走行税は、絶対あり得ない。2024 年問題でも苦しんでいる中にあり、物流も止
まる。だから、いかに現場を知らないか。絶対に阻止しなければならない。

男女間賃金格差について意識改革を

郡山さんだけでなく、JAM、組合活動をされている皆さんと認識を共有したい。

地方では、女性の賃金、評価がとても低い状況にある。

特に中途採用の賃金が低く、男性の新卒の評価が高い。さらに格差が大きいと聞く地方もある。

意識改革をお願いしたい。



郡山りよう候補予定者

中小企業振興基本条例を各自治体で制定していきながら、自治体でも条例の中に組み込んでいながら進めていくことが大事だと思う。国として自主的な改善を求めても、固定概念を崩すには限界があると思う。ものづくり、機械加工をしたいと思う女性もいる中で、**男女間で賃金の差があることは、あり得ない。**正していけるよう、地方議員、連合の議員と連携したい。

駅のトイレでのこと

男性、女性というのは考えながら言わなければならないことだと思っている。

先日、駅の小さいトイレを利用していた際、男性の清掃業者の方が入られた。

女性が利用中の時は、男性の清掃業者の方は出ていかれるかと思ったが、清掃をはじめられた。

お仕事をされていることに対して言うことは難しいが、とても怖くなってしまい、

慌ててトイレから出て、すぐに駅員さんへ「どうにかならないものですか」ときいた。

しかし、「業者へ頼んでいて、その業者が誰を派遣するかを決める。上の人には報告する。」とのことだった。

会社に近い駅のトイレだが、もう使わない。職場の女性へも、怖い思いをしたことを伝えた。

少数派の意見は大切。言えないことを言える世の中にしなければならないと思う。

けれど、怖い思いをする人がいることにも**違和感**がある。



郡山りよう候補予定者

駅、鉄道会社の対応に問題がある。

企業のガバナンス体制としても非常に問題がある。

違う業者だとしても、発注者としての責任、安全配慮義務がある。

受付けた窓口の担当者が打ち上げて、会社として対処しなければならない。

鉄道会社のような大企業の対応として改善が必要。

法律について分からないところもあるので、これから勉強をさせてください。

ダイバーシティ&インクルージョンの問題は、まずは課題提起をして、

どこが一番良いのか探っていく議論をしていく必要があると思っている。

課題をどんどん提起して、

何が一番よいところなのかを議論するきっかけを作りたい。



男女平等を実現する、教育の役割は？

私の都道府県は、ジェンダーギャップが全国で 47 位です。

主な要因は、**女性の進学率の低さ**などです。

教育機関で働いている方は、男女平等の教育をしていると言います。

けれど、これだけ差があるのは、教育の中にも少し問題があるのではないかなと思う。

教育に掛ける**予算の低さ**などもあるのではないかな。

男女平等を実現するために、教育の果たす役割を教えてほしい。



郡山りょう候補予定者

立憲民主党が SNS で女性の進学に言及したところ、

「家庭の問題だ、政治とは関係ない」というコメントが多くされた。

しかし、**政治の役割が大きい**と私は考えている。

進学をあきらめる背景には、「地元を出て行ってはいけない」「女性は家庭に」という根深いバイアスがある。一方で、女性への偏見があると感じて、地方から都市部に行く女性たちがいる。偏見をなくすのは、政策で進めていかなければならない。高等教育の無償化で、女性も進学できる状況にしたい。

そもそも、地方に大学が少ない問題もある。

厳しい制約(残業規制)は 社会を大きく変える力があると思う

ドイツでは、法律で一日の労働時間が 10 時間までと厳しく決められている。

効率よく、優先順位をつけて、10 時間以内に業務を行わなければならない。

ワークライフバランスが取れる上に、企業も生産性が上がり、賃金(時給)も上げられる。

日本は、まだ仕事をしている方が頑張っていると思われる文化。

時給が低いので、収入のために残業をする必要もあり、効率が下がる。

いきなり 10 時間以内に規制するのは極端かもしれないが、

コロナで在宅勤務が進んだように、**厳しい制約は社会を大きく変える力があると思う。**

私自身、日本人気質で、4 時間、6 時間の残業を死にそうになりながらしてしまうことがある。

きっと日本の残業時間を考えると、日本全体でこういう人は私だけではないと思う。

そういう人を助けるためにも

厳しい制約も進めていただけたら、日本が大きく変わるきっかけになるのではないかなと思う。



郡山りょう候補予定者

おっしゃる通りだと思う。法的なアプローチで変えていくことをしなければならぬ。働き方を変えるための設備投資を支援することで、労働力不足の解消にもつながると思う。規制により、働き方だけでなく、産業のあり方、競争力も変わる。例えば、残業の賃金割増率を上げることで、残業してもらうよりも設備投資をしてもらうことで、短い時間で付加価値の高い仕事をしてもらえるようになる。同時に、価格転嫁の取り組みが必要であると思う。

法改正で動かざるを得ない状況に持っていくことが、私の役割だと思う。

ドイツのことを、もっと学ばないといけないですね。

後日、「意見交換の時間が足りず、郡山さんへお伝えできなかったこと」を記載した資料を郡山りょうさんへお渡ししたところ、時間の許すかぎり、手書きで回答を書き込んでくださいました。

後日、郡山さんより

能登半島の復興

能登半島の復興についてのお考えをお聞かせください。

現地を視察してきた人の話しでは、ぜんぜん進んでいないとのこと。



実情を把握していきながら、復興に向け尽力出来ればと考えています。

ヒト・モノ・カネの不足が大きい。それぞれの課題解決が必要
防災・減災についても同様。実情を把握していきながら
復興に向け尽力出来ればと考えています。

地方の「生活の足」がますます不足してきている

地方の活性化についてのお考えを知りたい。

地方住まいの私・・・職場やスーパーには徒歩や公共交通機関では行くことができない。

バス路線の廃線など生活の足がますます不足してきている。

大きな箱モノは不要なので暮らしに密着した政策をお願いしたい。



声のある所に政策を寄せていかなければならない。

私も地域交通について、車輛労協の皆様には教授いただきながら、
貢献していきたい。

対費用効果を徹底させることが重要
利権の所に政策が寄っていくのではなく、声のある所に政策を
寄せていかなければならない。
クロスセクターの活用等も各自治体で検討しているが課題も多い
私も地域交通について 車輛労協の皆様には教授いただきながら
貢献していきたい。

郡山さんへお伝えした、ほかのご意見

意見交換中に郡山さんもおっしゃっていたが「**走行税は絶対に阻止**」してください。

高校授業料無償化がニュース等で取り上げられている。高校生を持つ親として早く実現していただきたい。
また女性リーダーセミナーの際にもテーマで取り上げられていましたが、大学も無償化に向けて取り組んでい
ただけると大変助かります。昨今いろいろなものが高騰し、教育にもお金がかかるので実現したら嬉しいで
す。

個人的に質問したかった内容としては、今掲げている政策の中で、どれも必要な内容だと思いますが、
特に今一番力を入れて実現したい政策は何かをお聞きしたいです。

グループワーク「私たちが共有した政策課題」

定年後も安心して働ける社会へ

定年後に再雇用で働いていても、おそらくほとんどの企業で賃金が大きく下げられている。

再雇用者はやる気を保てず、下の世代と職場で不和が生じることもある。

問題は、**同一労働同一賃金**になっていないこと。

仕事内容が大きく変わっていないにも関わらず、賃金が大きく下げられている。

きちんと業務に見合った賃金となる評価制度を導入し、極力 70～80%の賃金は維持すべき。

また、1年ごとの契約更新ではなく、

本人の希望があれば5年契約をするなど、安心して働けるようにしてほしい。

職場への育休職場応援手当で Win-Win に

グループで育休の取得状況を話し合うと、やはり育休を取得しにくい状況にあった。

特に**男性の育休取得率が低く**、取っていても**1週間程度**であった。

男性へ育休取得をためらう理由をヒアリングすると、以下の 3 つが挙げられた。

①給与が減ってしまう。

②周りに負担をかけてしまうことが申し訳ない。

③組合活動について知識がない上司であることも多く、上司の理解がない。

対応として、以下の取り組みが必要であると考えている。

①育休中に賃金が減らないよう、国が支援する。

②効率化のための設備投資に対して、国が支援をする。

③管理職教育を国、地方自治体で公的に行う。

④好事例の共有に取り組む。(ある企業では全員がフレックスタイム制で、育児に限らず通院など個人的な理由で出勤時間を調整できるようにしている。)

介護者の負担軽減を

現状、働きながら介護をすることがいかに厳しいかをお伝えしたい。

介護休業は、介護の対象となる家族一人につき 93 日まで。

子育てには終わりが見えますが、介護には終わりが見えません。93 日で足りるでしょうか？

休業中、休業前の賃金の 67%の給付を受けることができるが、それも 93 日まで。

これでは安心して働きながら介護するというのは不可能に近いと思う。

介護はお金がかかる。施設に入るとなると、おそらく本人の年金だけでは賄えない。本人の貯金を切り崩しても、底をつく可能性がある。そうなると、介護者が自らの預貯金に手を出して、介護に当てる必要がある。つまり、私たち自身の生活も脅かされてしまう。この問題をなんとか解決していただきたい。

介護認定の問題もある。介護認定されない場合、補助をほとんど受けられない。

しかし、本人にもプライドがあるので、いつもできないことを介護認定の面談ではできてしまうことがある。

日常生活を見て、介護認定をしてほしい。

亡くなった時に、「いい人生だったかな」と純粋に振り返れるよう、介護者の負担が軽減されてほしい。

管理職教育

管理職の人間力向上に寄与する、以下のような管理職教育をおこなってほしい。

- ① **ハラスメント**に対する管理職の意識改革。ハラスメントをされても当たり前、しても当たり前の環境を経験した管理職も多いかと思うが、今は変わっていることに気付いてもらえる研修が必要。
- ② 部下の業務の棚卸を行い、管理職として部下の業務を分配できるようになる**マネジメント研修**。
- ③ 研修のフォローアップをして業務に還元させる。とりあえず研修を行うのではなく、フォローアップをして、自己、他己評価で研修の成果を確認する。
- ④ **360度評価制度**を導入してほしい。正規・非正規を問わず、部下からも評価される制度が必要。

また、政策として以下の2点に対応してほしい。

- ① 業者の選定をサポートすること。その業者の研修で、期待できる効果などを共有してほしい。
- ② 研修の費用の補助してほしい。

行政の手続きが複雑～ひとつにまとめて～

マイナンバーカードが話題になっているが、**マイナンバー**でできる手続きは実はそれほど多くない。死亡手続きや出生届け、税金の手続きは、マイナンバーカードでできるようにはなっていない現状にある。身内が亡くなった時、精神的、肉体的にもつらい中で、複雑な手続きをしなければならなかった。マイナンバーカードを持って行ったとしても、亡くなった人の手続きはマイナンバーカードではできず、マイナンバーカードの暗証番号も教えてもらえないことがあった。**デジタル庁**もあるので、マイナンバーのシステムを組み上げて、一刻も早く、マイナンバーで様々な手続きをできるようにしてほしい。

職場への育休職場応援手当で Win-Win に

職場への育休職場応援手当を支払っている企業は、**ほとんど無いのが現状**である。

上司の理解がないことなどが理由で、育休の取得自体も難しい。

育休中の給付もあるが、給付金だけでは足りない部分がある。

しかし、会社で補助することも制度上でできず、育児のために、有休を消化している人もいる。

職場への育休職場応援手当は、企業の大きさに関わらず、支払われてほしい。また、すでに育休職場応援手当がある企業でも、10人以下の職場でなければならない条件がある場合がある。育休取得期間の長さ等に限らず、1回1万円の場合もあり、金額が少ない場合もある。職場への育休職場応援手当が支払われているだけ良いかもしれないが、内容も考えていかなければならないと思う。

育休職場応援手当を**法制化**し、会社の大きさなどに関係なく、

具体的に1か月以上の育休を取得した職場への育休職場応援手当の額まで決めてほしいと考えました。

