

令和5年度 第1回長野市男女共同参画審議会議事録

- 1 日時 令和5年6月21日(水)午後2時から
- 2 場所 長野市勤労者女性会館しなのき2階多目的ホール
- 3 出席者 委員 11名 (欠席委員 3名)
上松 則子 委員、生井 裕子 委員、石坂 みどり 委員、伊藤 拓宗 委員、
今井 寛 委員、小幡 あつみ 委員、金 賢仙 委員、小森 玲子 委員、
中山 貴子 委員、瀨 民恵 委員、原田 達矢 委員、
事務局 5名
花立 勝広 地域・市民生活部長
[人権・男女共同参画課]
坂口 真 課長、瀧澤 圭子 課長補佐、畑 順子 専門員、相澤 伸彦 主査、
宮澤 由美子 職員
- 4 審議事項
 - (1) 長野市男女共同参画審議会概要について 【資料1】
 - (2) 第五次長野市男女共同参画基本計画について 【資料2-1、2-2】
- 5 報告事項
 - (1) 令和5年度女性の公職等参画状況調査結果 【資料3】
- 6 グループディスカッション 【資料4】
- 7 その他
令和5年度人権啓発 ポスター標語コンクール作品募集チラシ
- 8 閉会

資料No.1から3について事務局から説明

※追加資料種類の配布

- ・地域における女性の参画に関する聞き取り調査資料
- ・令和5年版男女共同参画白書抜粋

【主な意見】

< 報告事項1 令和5年度女性の公職等参画状況調査結果 >

委員： 令和5年度女性の公職等参画状況とありますが、調査基準日が令和5年4月1日では、団体もこの時点では総会を開いていないことから、令和5年度として確定していない状況と思います。令和5年度とは違うのではないかと。

事務局： 毎年4月1日という基準日で調査させていただいておりますので、年度というご指摘の通りでございます。他部署も絡む内容なので今後、調整させていただきます。

委員： 女性の参画状況ですが、民生児童委員の女性参画率が66.7%が女性となっている中で、審議会の女性の参画が0%というのはどの審議会か教えてください。

事務局 詳細な資料を本日持ち合わせていないため、後日回答とさせていただきます。

回答

女性が0%の審議会(条例制定)

審議会名称
長野市予防接種健康被害調査委員会
長野市廃棄物処理施設設置審査会
長野市都市再生整備計画評価委員会
長野市情報公開審査会
長野市廃棄物処理事業計画協議審議会
長野市都市計画長野駅周辺第二土地区整理事業評員

担当課による女性参画率が未達成の理由として、「長野市附属機関等の設置及び運営等に関する指針」を踏まえ、女性の参画を含め審議会の目的に必要な学識経験者の推薦を依頼したが、推薦団体からはすべて男性が推薦された、とする理由が挙げられています。

委員： 小中学校 PTA 会長のうち、小・中学校を兼ねる PTA 会長とはどこか教えてください。

事務局： 該当する学校名の調査は行っていないため、後日回答とさせていただきます。

回答

PTA 役員が小・中を兼ねる学校
鬼無里小・中学校
信州新町小・中学校
中条小・中学校
七二会小・中学校

<グループディスカッション>

テーマ 「女性が管理職とし働き続ける職場環境とするには」

～管理職になりたいモチベーションを維持する、なりたい人を増やすには～

3つのグループに分かれ、環境、意識、方策についてグループディスカッションを実施し、意見をまとめた

Aグループ

- 環境
 - ・職場は規則を更新しても周知が不足
 - ・研修（キャリアアップ）の方法を各人に合わせる
 - ・働く不安をなくす。
 - ・家庭と仕事の両立
 - ・会議などの時間設定（遅い時間にしない）
 - ・議論の効率化（短時間若しくは時間を区切る）
 - ・労働時間のフレックス化
 - ・風土づくり（イメージ）
- 意識
 - ・女性就労意欲
 - ・管理職としてやっていける自信
 - ・不安の払拭
 - ・女性側の意識の変化が必要（すべて自分で引き受ける）
 - ・ライフデザインの描き方（キャリアを積む時期とライフイベントが重なる）
- 方策
 - ・制度はある
 - ・働く側の人生設計の支援
 - ・ワークシェア・家事のシェア（仕事や家事の共有）仕事の割り振り

Aグループによる発表

環境といたしますと企業としては、法律で決まっていますが、会社の環境が追い付いていないところがありますので、しっかりとした風土づくりが必要と考えます。

あと一番は家族の中でのコミュニケーションが大事です。

家族としてお互いの会話の中で決めていけばいいものを、それぞれが個別に判断をして、いろいろ進まないということがございます。

Bグループ

- 環境
 - ・大切な意思決定をする会議がだいたい夕方から夜になることも多く、子育て世代の女性は参加しづらい。
 - ・管理職の打ち合わせ、会議が夜遅いなど、時間外が多く生活に影響がある。
 - ・リモートワーク等が可能な職種は、働き方の柔軟性を取り入れる。
 - ・女性の自信につながるキャリア支援（エンパワメント）の機会を作る。
 - ・やりがいを与える→自ら見つけるのではなく、会社側から与える。
 - ・女性の管理職が少ないので目標やモデルになる上司がいない。
 - ・子育ては女性のものという価値観を変えていく。
- 意識
 - ・責任を持ち職務に就く自身が持てない女性が多い。（経験値不足もある）
 - ・管理職は未経験業務が多い＝やりたくない

- ・実際の管理職の方の働き方をみていて、ああはなりたくないと感じる女性が多い。
(精神的にも、体力的にも、残業多いし…)
- ・仕事と家庭の両立と考え。二項対立だとダメ。第3の道を見つける。
- ・昇進の欲求がない。楽に過ごしたい。
- ・就業時間内で終わる努力をする。
- ・PTA 活動などを業務の一環として認める。

● 方策

- ・スマホやデジタル技術により効率的に働く。
- ・業務をフォローしあえる仕組みをつくる。
- ・地域ネットワークをつくる。助け合いができるママ友・友達作り
- ・子供や老人への責任を多くの人で分けていく。
- ・性別ではなく意欲・能力による業務分担

Bグループによる発表

職場の環境づくりを変えていくことから始めるのが良いと思います。

管理職は未経験の業務をやらされるイメージがあり、自分が経験した流れの先に過不足があるなら、まだ自信を持ってできるかと思うのですが、そうは言っていられない。自信を無くすところも出てくる。そこをフォローするためには、職場のコミュニケーションや、時には助けてくれる先輩、後輩、そういうネットワーク作りが大事かと思っています。

実際に管理職になると、皆さんが帰った後、夜に打ち合わせをする、子育て期間であっても、帰りたくても帰れない。

仕事にやりがいがあれば何とか頑張れる人は中にはいると思いますが、なかなかやりがいを見つけるのも難しい。

事業主側が、やりがいを与える、そういったことを考えていくことが必要

職場のコミュニケーションも、家庭内の夫婦間であったり、親子であったり、そういったコミュニケーションが大事だと思います。

企業だけ、行政だけではなく、地域のネットワークかなにかを考えていくのも一つの方法ではないかと意見がでました。

Cグループ

● 環境

- ・家庭との両立（特に育児）乳幼児時代
- ・周り（職場）にロールモデルが少ない。
- ・家族が協力すれば良くなる。
- ・子育て、介護の社会の制度は整っても企業の取組（特に中小企業は）労働人口が減る中で支援が難しい。
- ・男性が育休を取るのが難しい職場がある。

● 意識

- ・子育てが女性の負担を多く占めている
- ・女性は男性のアシストをするのが当たり前という固定観念
- ・管理職は責任が重そう。
- ・子育て女性の仕事、社会進出は男性という意識がある。
- ・昭和世代の意識の改革

● 方策

- ・託児の便利性向上
- ・管理職のメリットアピール（給与、手当、生涯年収）
- ・ロールモデルの育成
- ・ママ復帰奨励

Cグループによる発表

意識として、女性はアシストするのが当たり前と思っている。

管理職意識として、責任が重くなるということで、一歩引いてしまう。

市や、県の支援は子どもや介護の制度は整っているが、企業の取組、特に中小企業の支援がとて少なくて難しいというところがあります。

子育ては大変で、核家族で、妻が管理職であるとやはり負担は女性にかかるので大変になると思います。

方策としては、託児所の利便性が足りていないところや、管理職のメリットがないことも問題です。

出産後、復帰してもロールモデルとなる人が少ないなども問題かと思っています。

委員

事務局は、ここでの審議会の意見を全部吸い上げていただいて、男女共同参画の実施計画に取り込める内容のものがあったら、それぞれの担当課に落とし込んでいただきたい。

前の審議会で出た意見で、例えば、くるみんマークや、一般事業主行動計画を策定している企業では、男女の賃金格差等の数字の公表が義務づけられており、新卒で就職する人は、そういった制度が充実している企業に良い人材が流れてしまう。

長野市の優良事業者表彰に、男女共同参画のマークを作ったらと以前の審議会が出たと思います。

優良事業者として表彰を受ける事業者に、奨励の付与みたいなものがあれ、応募する企業も多いのではないかと思います。