

令和4年度 第2回長野市男女共同参画審議会議事録

- 1 日時 令和5年2月21日(火)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 12名 (欠席委員 2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、
小幡 あつみ 委員、金 賢仙 委員、小森 玲子 委員、仁科 賢人 委員、
濱 民恵 委員、原田 達也 委員、堀江 章 委員、武藤 孝幸 委員
事務局 5名
宮岡 靖 地域・市民生活部長
[人権・男女共同参画課]
坂口 真 課長、北澤 正則 課長補佐、相澤 伸彦 主査、宮澤 由美子 職員
- 4 審議事項
(1) 令和5年度の主な男女共同参画事業(案)について 【資料1】
- 5 報告事項
(1) 令和4年度男女共同参画市民意識と実態調査結果について 【資料2】
(2) 本市の男女共同参画の動向について 【資料3】
- 6 グループディスカッション 【資料4】
- 7 その他
- 8 閉 会

資料No.1 から 4 について事務局から説明

【主な意見】

<グループディスカッション>

- テーマ
- (1) あらゆる分野で女性が活躍できる環境づくり
 - (2) 安心・安全に暮らせる社会づくり
 - (3) 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

Aグループ

- 女性活躍の環境整備について
 - ・ 地区の初の女性区長をしているが、目標値として女性の参画 30%となっていて、当地区は 18.8%で平均よりいいではないかと言われる。
 - ・ しかし、住自協の総会では決定権がなく、部会からの総会への出席は正副部会長のみ。各部会には女性役員がいるので、住自協総会が決定の場ではなく、各部会において意思決定できる方法も検討ほしい。
 - ・ 新しいことをしていくとき反対勢力がある。女性の声を聞かせてほしい。声をかけてもらう。すべての人というより、少しでも浸透していくと良い。
- 就労等各種支援制度の充実
 - ・ 一旦仕事を辞めた人の再就職先や保育所の整備、育児・出産で不利にならない施策や女性の就労支援
 - ・ 長野市で創業・開業希望者が増えているなかで、経営相談には女性起業家が増えているが、自分の好きな時間で働きたい人などへの補助金制度があるといい。また副業にも支援制度があれば良い。
- 情報発信について
 - ・ 女性のための就労支援についての情報発信が大切（計画・提言・メッセージ）
 - ・ 市の取組・制度紹介のさらなる普及啓発
 - ・ 啓発事業は色々あるが、セミナー参加者は意識の高い人が多い。情報発信に色々なツールを使い、意識の低い本当に伝えたい人にこそ参加してもらえるようにしてほしい。

Bグループ

- 子育て支援について
 - ・ 現状女性が夜の会議に出席するのが難しい。保育園等は7時位で閉まる。託児などできるようになったら良い。社会全体で預かるシステムが必要

- 男女共同参画月間について
 - ・テーマは身近なものが良い。
 - ・「男女共同参画」という言葉は硬く古い感じがする。「ジェンダー」なら若い人も関心ある。
 - ・県は講座等に参加すると、次から似たような講座の案内をメールで送ってくる。市も同様に行ってみては（最初の申込時に承諾を得ることが必要）。
 - ・Twitter、Instagram、Facebook など使って広報してみてもいい。特に Instagram が効果的だと思う。
 - ・長野市もアプリがあればいい。必要な情報まで1クリックでたどり着ければいい。
- 女性活躍推進事業について
 - ・長野県 NPO センターとも共同できたらいい。
 - ・講師は県外の大企業の方よりも身近な人がいい。
 - ・家でリモートで仕事ができるための支援が欲しい。
 - ・女性は仕事をやめないでキャリアアップしたい。
 - ・デジタル人材育成講座では、どういう人材の育成を目指すのか、どの程度の人材を育成するのか決めて行うことが必要。

Cグループ

- 若年層への男女共同参画意識の浸透について
 - ・基本目標3の施策に定めている、子どもの頃からの男女共同参画を推進する教育の充実のなかで、学校教育の場での具体的な方向性が見えてこないの、何かしら目標値を定めることも検討しては如何か。
 - ・市民意識調査結果から、男女とも「学校教育の場」では「男女は平等である」と回答割合が最も高くなっていることから、学校教育の場を卒業して社会に出たときに、男女の格差を感じる場面が多くなっていくものと考えられる。
 - ・学校教育を経て社会人になった場合に、卒業直後から、ある程度社会経験を積んだ後の意識変化を見ることも必要ではないか。
 - ・同じ市内でも、それぞれの地域（中心市街地、中山間地など）によって若年層にも意識の格差があるのではないか。
- 働く場における女性活躍の推進について
 - ・上場企業では女性管理職割合などが公表されているが、市内企業においても、意思決定過程に女性が関わっているのか数値的なものが出てくるといい。

- ・女性活躍推進法では、常時雇用する労働者数 301 人以上の企業に対して、「男女の賃金の差異」の情報公表を義務付けている。
男女の賃金の差額をそのまま示すのではなく、企業の事業年度ごとに男性の平均年間賃金に対する女性の平均年間賃金の割合（％）を公表することになっている。
- ・全国は〇〇といった状況だけど、長野市は〇〇だよって分かってくると比較できる。
- ・Z世代の女の子たちは、企業の女性活躍推進や子育て支援などのウェブサイトから企業情報を捉え、就活の参考としている。
- ・男女共同参画優良事業者表彰制度について、受賞に伴うインセンティブの付与や、受賞の価値向上や他の表彰制度との差別化などのブランディング化を進める。または、認証制度への移行について検討する必要があるのではないか。
- ・自社（造園業）に、農業大学卒の女性が入社希望があった。男性が占める割合が高い職種への女性の進出を、丁寧に支えていきたい。