

1 審議会名	上田市男女共同参画推進委員会
2 日時	平成31年2月4日 午後2時00分から午後4時00分まで
3 会場	市民プラザ・ゆう 2階 教養室
4 出席者	富松裕子会長、田中晋副会長、大森美和委員、廉澤輝樹委員、金子幸恵委員 藤原美津子委員、宮崎郁男委員、横山清江委員
5 市側出席者	岩倉人権男女共同参画課長、久保田男女共同参画係長、渡辺人権男女共同参画課主査、小林丸子市民サービス課市民窓口係長、堀内真田市民サービス課長、翠川武石市民サービス課市民窓口係長
6 公開・非公開	公開 ・ 一部公開 ・ 非公開
7 傍聴者	0人 記者 0人
8 会議概要作成年月日	平成31年2月 日
協 議 事 項 等	

1 開 会
2 諮問事項について
・ 岩倉課長から説明
3 会議事項
(1) 平成30年度上田市男女共同参画推進事業者表彰について
(会長) 男女共同参画推進事業者表彰は優れた制度。他の事業者の参考になる取組を表彰していきたい。
ア 馬場町自治会
・ 資料に沿い久保田係長から説明、以降、協議
(委員) ・ 馬場町自治会では、地域内のマンション建設に伴う世帯数及び住民構成の構造変化に対し、旧自治会役員経験者の意識変化と新たに住民となった人々との融合がスムーズに進んだ。
・ 新たな住民のうち、自治に対する健全な意識を持った女性の人材を複数選出した。このことが男女共同参画を進めた大きな要因となっている。
・ 女性協議員を2名選出した後も引き続き女性の登用を継続し、多いときには11名中5名が女性を占め、女性が参画しやすい環境を確保できている。
・ 他の自治会にとって、具体的な女性登用に向けたステップの踏み方やその体制維持・継続へのヒントが豊富に示されている。
(委員) ・ 男性の役員経験者が見通しを持って女性参画に視点を当て、複数の女性を継続して登用してきた。
・ 旧自治会員の数よりも多いマンションの住民が加わる中、女性が大きな役割を果たした。
(委員) ・ 女性登用を進めた当初は、女性役員は身の置き所がない思いだったというが、自治会活動を通じて社会とつながることの大切さを意識するようになり、その姿が他の女性を励ますようになった。
・ 女性として初めての自治会長が選出されたことで、ストレスで体調を崩しかけた自治会長を経験豊かな男性役員等が応援して支えた。
・ 自治会内で女性参画の意義が深まり、家族の理解や協力が得られるようになった。
(委員) 自治会活動に女性の意見を反映させることは重要だ。とても素晴らしい自治会だ。
(委員) 企業においても女性登用を進めているが、女性は遠慮してしまう傾向が強い。選出基準などを設けて広く共有すれば、もっと女性が引き受けやすくなるのではないか。
(委員) 選出基準など、規約等に条文がない中で、ここまで女性参画が進んだ。今後、安定して継続するために規約(内規)にその条文があればいい。
(委員) 女性や新しい住民が発言しやすくなるよう、会議を分科会形式にするなど工夫をしている。
(委員) 自治会の活動が見えやすいことが重要だ。女性や新しい住民が活動に加わることに抵抗がなくなることにつながる。
(委員) 自治会新聞を発行して広く住民に伝えているほか、女性役員が増えたことで、祇園などのお祭りに参加する人が増え、自治会活動に触れるよい機会となっている。
(委員) 役員の年齢構成はどうなっているのか。
(委員) 役員の年齢は50代が多く、就業している人も多い。女性は家庭の仕事も担っていることが多いので、女性参画を促進するためには、自治会事務の効率化や各家族の理解が必要だ。馬場町自治会は会議を月1回に減らし、勤め人も参加しやすい夜の7時から開催することにした。

- (委員) 現在の女性自治会長はマンション世帯の新しい住民なのか。
- (委員) 彼女はマンションの人で、移り住んだ当初、居場所がないような心細さを感じていたところ、民生委員に抜擢された。民生委員の仕事をする事で地域を知るようになり、最終的に地元の高齢者などから娘のように可愛がられるようになったという。この体験を通じて地域に貢献したいという気持ちになっていったようだ。
- (委員) 一度に複数の女性を登用したことで、女性の意見が反映しやすくなり、自信を持って活動しやすくなったことに繋がっている。
- (会長) 表彰に値するとしたい。課題として、今後も継続して女性が登用されるような内規等がつけられることを期待したい。

イ 株式会社みすず総合コンサルタント

・資料に沿い久保田係長から説明、以降、協議

- (委員) ・「有給休暇の1時間単位での取得」、「定時退社デー」、「P Fデー」、「誕生日休暇」などを導入して活用され、ワーク・ライフ・バランスが推進されている。
- ・ 「みすずタイムス」、「健康ニュース」等で社内の状況を提供し、全社員が共通認識で行動できる情報を継続している。
 - ・ 外部メンターを活用した面談制度を導入し、また上田市の出前講座等でハラスメント研修(対策)を実施し、働きやすい職場環境づくりと社員のモチベーション維持を図っている。
 - ・ 女性社員の満足度が高い状況であり、人間関係が原因で退職する社員が少ない理由として「男性社員が優しい」、「全社で働きやすくする社風を作ろうとする意識が高い」などの点は性別・年齢を問わず離職率を下げ、働き続けたいと思える環境となっている
 - ・ ジョブローテーションで社内の各職場を幅広く経験させることでキャリアアップを図る取組みを行っており、その結果として60歳定年後も働き続けられるスキルを身に付けることができる。
 - ・ 今回の聞き取り調査では、前回表彰(平成26年)時よりも社内の取組と成果が向上しており、向上した部分については推進事業者として再表彰に値すると思う。
 - ・ 私個人として、日々の出来事を毎日、社長様へ報告する仕組みがある点について、仕事のことでなく、私的なことであっても相談できることは、経営層と社員との距離を縮め、従業員満足度の向上に繋がる仕組みとして参考になった。
 - ・ 今後の課題として、社内制度として規程や規則として整備するとよい。社内の雰囲気や勢いで実施するだけでは、時間の経過と共に仕組みが崩れてしまう可能性がある。良い取組みを実施されているので、書面による制度化によって定着すると思われる。
- (委員) ・ 議長団(課題改善グループ)メンバーへの女性登用については、26年度表彰時に始まった事項だが、現在も若手職員中心で週1回の頻度で継続している。業務外の課題についても多くの事項について議論され、トップに伝わる体制は素晴らしい。
- ・ バディ制度は今年度からはじめた取組で、仕事以外の相談(孤立防止)や日々の関わりで体調等の変化に気づくことを目的としている。業種上拭えなかった職人氣質の古い体質を変化させる成果につながっている印象を受けた。
 - ・ 積極的な地域貢献活動については、通常の仕事上では合わない人と接点を持つことで社会性を身につけてほしいとの思いがあるという。
 - ・ 26年度表彰時に女性職員が産休取得予定だったが、その後は産休・育給を経て現在は復帰をしていて、成果が出ている。
- (委員) 専門性が高い職場で女性を生かすためには、スキルアップの支援があるといいが、どうか。
- (委員) 正規・非正規を問わない社内研修制度がある。
- (委員) 企業では、従業員満足度を向上させることを通じて顧客満足度を向上させるという考えが主流だ。その点でとてもよい取組をしている。
- (委員) 就業規定等がすばらしくても実際活用されていない企業もある中で、できることから進めていこうという感じが伝わってくる。
- (会長) 表彰に値するとしたい。
- (2) その他
- ・ 答申及び表彰の流れについて課長及び係長が説明