

令和 7 年度長井市男女共同参画推進審議会 会議録（要旨）

開催日時： 令和 7 年 9 月 2 日（火） 10：00～12：00

開催場所： 長井市役所二階 市民防災研修室

出席者： 審議会委員 9 名、関係課職員 1 名、事務局 5 名

■ 次第

- 1 開会
- 2 委嘱状交付
- 3 副市長あいさつ
- 4 審議会委員の紹介
- 5 事務局紹介
- 6 審議会会長の選出
- 7 講話（小野卓也 会長）
- 8 協議
 - （1）これまでの男女共同参画推進事業について
 - （2）男女共同参画に関する意見交換
- 9 閉会

■副市長あいさつ

長井市男女共同参画推進審議会委員をお引き受けいただき感謝申し上げます。

近年、人口減少社会の本格化、急速なデジタル化の進展、頻発する大規模災害等、社会情勢の著しい変化の中で、ジェンダー平等に向けた世界的な潮流が強まりを見せており、多様性を認め合い、誰もが性別に関わりなく、いきいきと暮らし続けられる環境づくりが重要となっている。山形県においては性的マイノリティのカップルが抱える不安や生きづらさを解消するため、令和 6 年 1 月に「山形県パートナーシップ宣誓制度」を導入し、社会全体が「well-being の向上」や「インクルーシブな社会づくり」に寄与する方向へと向かっている。

長井市では平成 25 年度に策定した計画期間 10 年の第二次男女共同参画基本計画が令和 5 年度で終了したため、近年の社会動向を踏まえ、新たな視点や考え方を反映させた第三次男女共同参画基本計画を策定した。本計画は、男女共同参画基本法に基づく基本計画であるとともに、女性活躍推進法に基づく「市町村推進計画」及び DV 防止法に基づく「市町村基本計画」と位置付け、「誰もが個性と能力を発揮できるまち」の実現を目指し、分野横断的に連携を図りながら取り組みを推進していくこととしている。

今年度は本計画がスタートし、2年目となる。それぞれの分野で活躍されている委員の皆様に、これまでの市の男女共同参画に係る施策と実施状況について評価していただくと共に、男女共同参画の推進に関して忌憚のないご意見を賜りたい。

結びになるが、誰もが個性と能力を発揮できる長井市の実現のために皆さんのお力添えをお願いしたい。

■審議会会長の選出

会 長：小野卓也委員

副会長：井上榮子委員 に決定

■講話

【内容】 ジェンダー平等を考える

【講師】 米沢人権擁護委員協議会 男女共同参画委員長 小野 卓也氏

■協議（議長：小野会長）

（１）これまでの男女共同参画推進事業について

会議資料をもとに、事務局から説明を行った。（要旨は下記のとおり）

「これまでの経過と今年度の事業について」

・長井市男女共同参画推進の経過

平成 14 年 12 月 18 日「長井市男女共同参画推進条例」制定

平成 17 年度「長井市男女共同参画基本計画」（平成 18～25 年度）策定

平成 25 年度「長井市第二次男女共同参画基本計画」（平成 26～令和 5 年度）策定

平成 26 年度「長井市第二次男女共同参画基本計画 前期実施計画」策定

令和元年度「長井市第二次男女共同参画基本計画 後期実施計画」策定

令和 5 年度「長井市第三次男女共同参画基本計画」（令和 6～令和 10 年度）策定

・今年度の取り組み

6 月 基本計画令和 6 年度進捗状況とりまとめ、「男女共同参画週間」パネル展

7 月 長井高校「総合的な探求の時間」課題研究のため、市の取組や計画について説明。

11 月 「女性に対する暴力をなくす運動」パネル展

2 月（予定）長井北中学校での男女共同参画に関する人権教室

「長井市第三次男女共同参画基本計画 令和 6 年度進捗状況調査結果」

・実施計画は成果指標と目標値を定めることで達成度を客観的に評価する仕組みを設定。

1.7 の成果指標に対して毎年評価を実施。

・第三次基本計画では近年の新たな考え方や視点などを盛り込み、指標について見直しを

かけている。

- ・成果指標は令和6年度から10年度までで達成することとし、進捗率100%を目指す。
令和6年度は17の指標のうち13指標が目標達成。

(2) 男女共同参画に関する意見交換

議長

本日は職場における男女共同参画という視点で議論していきたい。
市役所においては女性管理職の割合や男性の育児休業取得率を成果指標として設定し、目標値を定めて取り組んでいるところだが、民間企業の状況は見えにくい。皆様の職場の状況などを踏まえ、様々ご意見をいただきたい。

まずは、事務局から民間企業向けに国や県で実施している「やまがたスマイル企業認定」「えるぼし認定」等の認定制度について説明いただく。

本日は勤務先がスマイル企業に認定されたO委員、職場で女性が活躍されているS委員にお越しいただいているので、お二人に会社での取り組みを先進事例としてお話しいただく。

その後、グループに分かれ、「誰もが働きやすい職場はどのように作っていくか」を皆様と話し合っていきたい。

事務局

～各種認定制度について説明～

議長

では次に具体的な企業での取り組みをお話しいただきたい。

委員

～勤務先での取り組みについて説明～

委員

～勤務先での取り組みについて説明～

議長

今回欠席だが、勤務先がスマイル企業に認定されているA委員より、資料をいただいているのでお目通しいただきたい。

では、グループワークに入る。男女共同参画という視点で、女性活躍、ワークライフバランスの推進など「誰もが働きやすい職場環境にしていくにはどうすればよいか。」を議論いただきたい。皆様の職場での取り組みや、不満に思っていることなど、自由にご意見をいただきたい。

【WG 1 で出た意見】

- ・男女共同参画、誰もが共生していくためには、男性のサポートが必要。男性中心の団体向けの研修会があるといい。
- ・地区の役員は男性が多い。黒獅子まつりなどの地域の祭りも男性中心。性別に関係なく共有できる環境にしていかなければならない。
- ・コミュニティセンターでのお茶出しは女性職員が担当している。
- ・若い男性は自分から率先してお茶出しや片づけをしてくれるが、年齢高めの男性はお茶出しなどの仕事は女性がやるものという意識が強い。育った環境や教育の違いなのだろうか。

(まとめ)

- ・男女共同参画週間時のアンケートの回答に大変共感した。たくさんの人にアンケートの結果を知ってもらうべき。
- ・お茶出しや洗い物は女性が行うなど変えにくい風潮や昭和な考え方がいまだに残っている。企業や地域の意識を変えることは難しいが、男女共同参画の意識を波及させていくために、各職場やコミュニティセンターなどで情報共有していくことが大切。
- ・男女共同参画には男性のサポートが必要。そのためには企業で職場改革に取り組んでいただき、男性の育休取得の体制や環境を整えることが必要。また、男性の声を集める場があるといい。

【WG 2 で出た意見】

- ・勤務先がユースエール企業に認定され、5～6年目になる。現在、山形スマイル企業申請中（ゴールド）。
- ・性別にかかわらず、採用が難しい現状。
- ・女性管理職、男性育休の取得は推進していきたい。
- ・女性の給与も男性に近づけるようにしたい。
- ・昔は仕事内容について性別的役割分担があったが、今はできる限り平等にしている。
- ・70歳以上の方の中には、男性からの看護がいい、女性からの看護がいいという人がいる。
- ・令和6年度市民アンケートの「今後市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか」の問いに対し、一番多い回答が「公的サービス（保育所・学童保育・介護施設など）介護の充実」となっているが、男女共同参画の観点ではどういうことが求められてい

るのか。→女性が働きやすい環境のために求められているのでは。

- ・建設業では女性が最前線に立つことは難しい。

- ・認定制度は企業側へのメリット、実際の求職側に伝わっているのか。業種等によって取得しづらい業種もある。→学生側へのPRが必要では。

- ・勤務先でスマイル企業の認定に動いているが細部で引っかかっているようだ。→現代へのアップデートのためにも必要。トップが主体的に動くことが大切。

(まとめ)

- ・認定企業からすると、意外と簡単に取得できる認定もある。認定企業に協力いただいて、認定のハードルや、どの項目が足りていないかなど、他の企業にも認定について広めていくことが大切。経営に携わる方が申請に関する資料を読むだけでも知識のアップデートになり、会社全体で認定項目に取り組むことにつながるのでは。

- ・認定が取りにくい職種もある。特に建設業。管理職はほぼ男性で構成されており、男性社会。その中で女性が管理職になり、男性の部下と仕事をしていくのは難しい状況。そこをどう変えていくのか、職種の中での取り組みを検討していかなければならない。今は機械化が進んでおり、技術的に男性しかできない仕事、女性しかできない仕事というのは少なくなっている。そうした認識を取り払って技術取得を進めることで、建設業においても少しずつ女性管理職が増えていくのではないかな。

- ・学生が認定について知らないのでは。就職活動中の学生が認定マークを見て、企業にいいイメージを持ってもらえるよう、どういう取り組みをしている企業かわかるよう、認定制度について高校、大学等のキャリア教育の一環で早いうちから学生に周知・PRをしていかなければならない。学生に広く知られることで、企業側も認定を取得するメリットが出てくる。

- ・介護については男性が参加しづらい。肉親の介護だとしても、介護する側も介護される側も女性にお願いしてしまいがち。介護する立場になると、ある程度の年齢になってから仕事の制限がかかることもあり、公的サービスが必要になる理由でもある。令和6年度市民アンケートの回答で「公的サービス（保育所・学童保育・介護施設など）介護の充実」を求める声が多かったのは、男女共同参画においては、保育よりも介護の面で、公的サービスが求められている

ということではないか。

議長

ただいま、様々な意見が出たわけだが、今後市として対応できることや、来年度の取り組みとして進めていけることがあれば事務局より共有いただきたい。

事務局

様々ご意見をいただき感謝。いまだにコミュニティセンターでお茶出しを女性が担当していることには驚いた。館長は年配の男性が多いため、意識の改革が必要か。コミュニティセンターでの研修会等検討していく。スマイル企業など認定を取得できる企業が市内にはたくさんあるはずなので、PR や周知をしていきたい。認定を取得することで企業イメージの向上につながると思うので、商工会議所等と連携しながら周知等進めていきたい。