

市長とジェンダーミーティングの 振り返りについて ～男女平等参画の推進を目指して～

第4回 市長とジェンダーミーティング

令和5年6月7日（水） 14：00～15：30

場所：苫小牧市役所9階 議会大会議室

市長とジェンダーミーティングについてのおさらい

本市では、市民・団体、企業、行政が情報交換や相互連携をしながら市全体の男女平等参画を積極的に推進することを目指すため、平成31年3月から市長とジェンダーミーティングの前身となる**苫小牧市男女平等参画を推進する市民会議**を実施しております。

- 第1回 平成31年3月19日 ・現状と課題等の情報共有について ・市民会議の在り方と方向性について
- 第2回 令和元年7月9日 ・男女平等参画を推進する上での最優先課題の選定
- 第3回 令和元年11月15日 ・市民会議におけるミッションステートメント（目標）についての議論
- 第4回 令和2年2月14日 ・市民会議におけるミッションステートメント（目標）の決定
・男女平等参画を推進するイベント「自分らしさ応援EXPO」について提案
- 第5回 令和2年5月14日 ・苫小牧市民1万人アンケートの実施について ・令和3年度事業について（書面開催）
- 第6回 令和3年1月19日 ・令和3年度実施「自分らしさ応援EXPO」について ・ミッションステートメント（目標）達成のための行動指針
- 第7回 令和3年6月8日 ・「自分らしさ応援EXPO」について ・苫小牧市民1万人アンケートについて（書面開催）
- 第8回 令和3年7月8日 ・ミッションステートメント（目標）の達成方法の検討について ・「自分らしさ応援EXPO」の開催方法について
- 第9回 令和3年12月22日 ・ミッションステートメント（目標）の達成方法の検討について ・1万人アンケートの結果について
・今後の市民会議の在り方について
- 第10回 令和4年2月4日 ・新しい市民会議について ・来年度の対話テーマについて



市民会議から市長とジェンダーミーティングへ

苫小牧市男女平等参画を推進する市民会議で以下の2つのミッションステートメント（目標）を立て、会議や事業を実施することにより、目標達成の道筋が立ったことから、新しいステージとして令和4年度から市長とジェンダーミーティングとして会議を実施しております。

ミッション1：「固定的役割分担意識」や「無意識の偏見」に気づききっかけを提供し続ける

- ・自分らしさ応援EXPOの実施
- ・1万人アンケートの実施
- ・その他パネル展等の実施等

ミッション2：10歳までの子どもを安心して預けられる環境を充実させる

- ・子育てに関する講演会の実施
- ・子どもの預け先に関する検討
- ・子育てアプリ導入についての検討等

 **男女平等参画の推進のラウンド2として**
令和4年度から
「市長とジェンダーミーティング」と名前を変更して実施！

苫小牧市男女平等参画を推進する市民会議の実績

苫小牧市男女平等参画を推進する市民会議の主な実績は以下のとおりです。

苫小牧市民 1 万人アンケート（令和 3 年 6 月 2 8 日～7 月 3 1 日実施）

男女平等参画に関するアンケートを市民 1 万人に回答いただくことを目指し、実施しました。合計 9 4 1 件の回答をいただき、「夫婦共働き」に賛成、「家事育児は分担すべき」など、おおむね、男女平等参画が進んでいることが感じられるアンケート結果になりました。

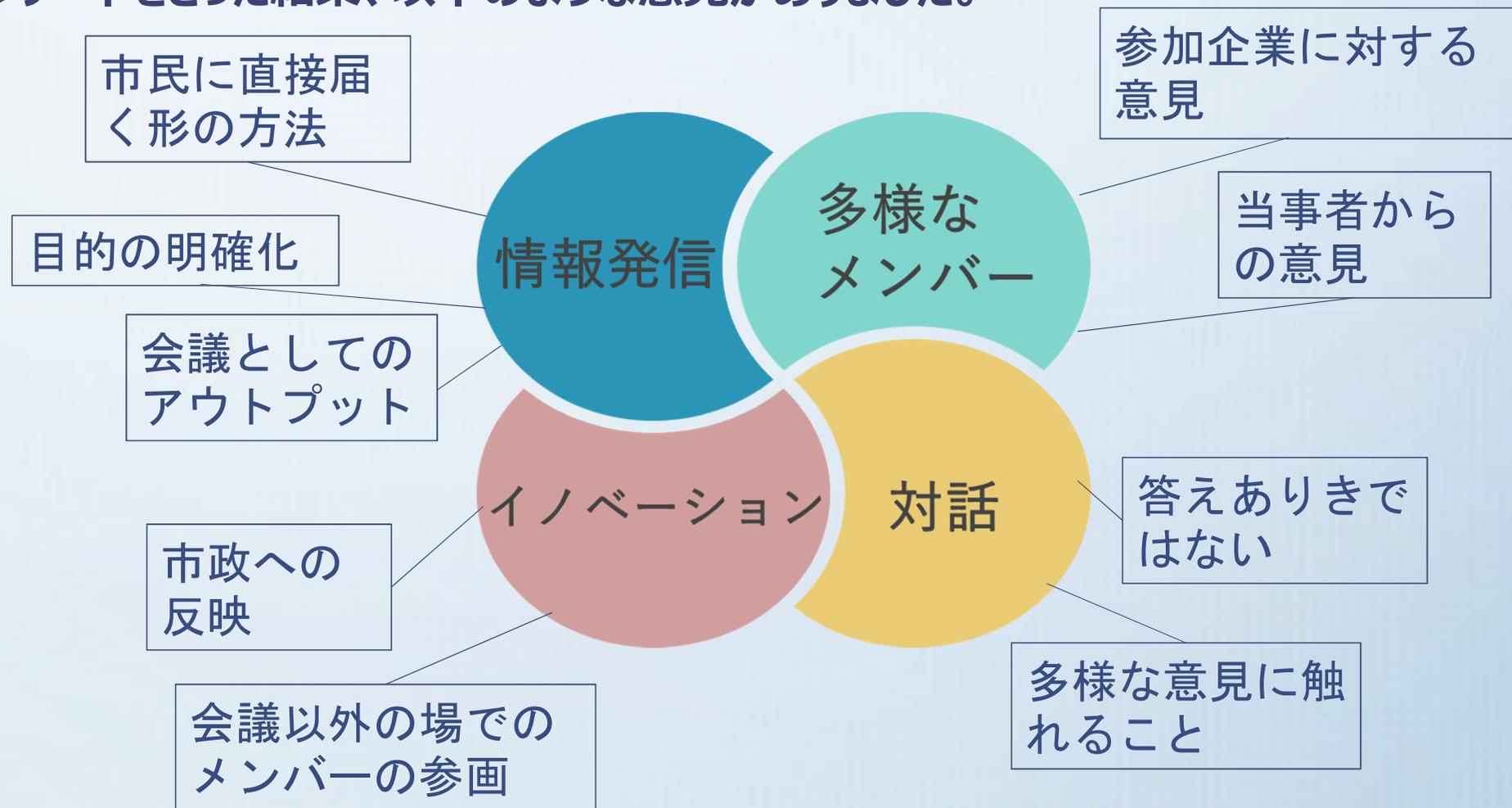
自分らしさ応援EXPO（令和 3 年度実施）

会議の中で企画、立案を実施。当初は令和 2 年度に男女平等参画に関するイベントとして、面前実施の予定であったものの、コロナウイルス感染症の影響で令和 3 年度にオンラインを中心にしてイベントを開催。

⇒結果として、1,600 件を超えて動画が視聴されるなど男女平等参画に関する気運を醸成することができました。

市長とジェンダーミーティングについて

メンバーの皆様へ新しい市民会議についてどのような形が良いかアンケートをとった結果、以下のような意見がありました。



市長とジェンダーミーティングについて

アンケートの結果を踏まえ、以下のような進め方で実施し、現在に至っております。

・会議の前半

外部講師等による男女平等参画に関する情報提供

メンバーの皆様には聞きたいテーマを提案していただき、外部講師等をお呼びして情報提供を実施

・会議の後半

情報提供を受けてのグループディスカッション及び行動宣言

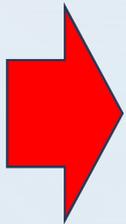
情報提供を受けて、メンバー同士で感想等を共有した上で、今後、何をしていくか各自の行動宣言をしていただいております。

市長とジェンダーミーティングの感想と内容の共有について

第1回「男性の育児休業取得促進に係る講演会」

感想

- ・男性の育休は取れば良いというものではない。実際に育児をするかどうかが重要。
- ・講演内容を前提にグループディスカッションでさらに問題意識を深めることができた。ディスカッションの時間が短かった。
- ・まだまだ世間は男社会です。男性育休が当たり前の世の中に早くなれば良いと思った。
- ・「育休＝長期間」と受け止めていましたが、短期間でも「家族にとって貴重な時間」であることを知り、育休取得に対するハードルが低くなった。今後は懇親会でも、話題の1つとして使っていきたいと考えています。
- ・グループワークの形で意見交換していく方法は大変良いと思った。このような会議はファシリテーターの技量により、大きく左右されるので、今後も担当スタッフの持つセンスに大いに期待したい。
- ・当初、1年間のような休みを考えていましたが、実際は2週間から1か月というところから始まるのですね。正直なところ給与の保証はあっても賞与の保証はないですからね。
- ・講演とのセットは議論のイメージもつきやすく大変よかったと思います。



- ・講演→グループディスカッションの流れが良かった
- ・育休について理解が深まった

市長とジェンダーミーティングの感想と内容の共有について

第1回「男性の育児休業取得促進に係る講演会」&グループディスカッション

共有した人等

- ・家族、会社 ・個人アカウントのフェイスブック記事のシェア（協働・男女平等参画室の記事のシェア） ・子どもと共有
- ・支店内の管理職 ・所属民間団体会員数名 ・会社の同僚 ・人事の担当者



・会社内、団体内、家族と共有した

共有した人の感想

- ・家族も同様の考え ・特に感想はなし ・「お互い様意識の醸成」について理解した
- ・私と同様に「育休＝長期間という認識が変わった」「社内の取得実績は想像以上であった」「育休のほかにも現行制度をうまく利用することもできそうだ」という反応がありました。 ・女性の社会進出のためには男性も家事・子育てを負擔すべき
- ・ホンのひと昔前では考えられなかったと時代の変遷に驚く ・育休取得できるのは、仕事内容や社内地位によるものではないか
- ・全く必要ないような考えは弱くなったような気がします。実際は私も働かないと生活できないよねと思っていた方ですから。
- ・内容を理解した旨



・育休についての理解が促進された

市長とジェンダーミーティングの感想と内容の共有について

第2回「多様な性に係る講演会」&グループディスカッション

感想

- ・LGBTへの理解が深まったとともに、企業の人事担当をしている方と議論することで、自分の仕事に気づきがあった。会場がいつもと違い戸惑う部分もあったが、フランクな感じで話し合うことができたと思う。
- ・今回のテーマは難しく、知識を得るという意味では有効な時間でしたが、建設的な議論が難しかった。
- ・「知っているようで知らなかったこと」「身近にはいないと認識していたが、それは自分がそう思っただけ」「ALLYの重要性」など実のある学びができた。また、グループディスカッションの司会の決め方を工夫して欲しい。

- 
- ・多様な性について理解が深まった、建設的な議論が難しかった
 - ・グループディスカッションの司会の決め方を工夫して欲しい

共有した人等

- ・職場の関係者
- ・友人
- ・学生時代の同期

- 
- ・会社内、友人等と共有した

共有した人の感想

- ・より意識を高く持つ必要があるという意見が多かった。
- ・お題が難しく、特に反応はなかった。
- ・周りに性的マイノリティがいる前提で会話をしていなかった。
- ・苫小牧市の先進的な活動に驚いていた

- 
- ・多様な性の尊重についての理解が促進された、反応がなかった

市長とジェンダーミーティングの感想と内容の共有について

第3回「ハッピー&ストレスフリーな女性管理職の増やし方」&グループディスカッション

感想

- ・ 田村さんの話はとても参考になったと言うより新しい発見でした。（参考にもなりました。）今まで私の見ていた角度が違う感じがしました。
- ・ 女性管理職が増えることは「男女平等を推進し」「女性の社会的評価を高め」「ジェンダーギャップ指数の向上に寄与していく」という一般的かつ従来の捉え方とは違った視点を持つことができたことは新鮮だった。女性が社会の一員として自立する意義を共に近年、特にクローズアップされてきた労働力不足の面から考察を深めたい。
- ・ 管理職を希望する方が少ないという悩みは、他事業者も同様であることを確認できたことは有益であった。



- ・ **新しい発見ができた**
- ・ **女性が社会の一員として自立する意義を労働力不足の面から考察を深めたい**

市長とジェンダーミーティングの感想と内容の共有について

第3回「ハッピー&ストレスフリーな女性管理職の増やし方」&グループディスカッション

共有した人等

- ・自治会の女性役員
- ・団体、協会、勉強会メンバー
- ・部下の女性社員



・団体、会社等の内部で共有した

共有した人の感想

- ・市長とジェンダーミーティングを知らない方がいました。
- ・管理職（女性）のロールモデルが少ないため、自身が管理職になった場合の働き方のイメージがわからない。
- ・管理職でなくとも女性が働くことに対して、企業も夫も、もっとサポートして欲しい
- ・企業や社会の気運が高まることは望ましいが、女性側に切り開いていこうとする意志力が不可欠
- ・「130万円の壁」「第3号被保険者」この2点の問題点について
- ・管理職に「なりたい」、「なりたくない」、「責任の重さが分からないので躊躇している」など様々な方がいて、個々の考え方を尊重して欲しいという意見が多かった。
- ・「なりたい」と考えている人は大卒に多く、「なりたくない」人は入社当時からそう考えている人が相当数いて、管理職登用の拒否反応はかなり強い。女性管理職を増やすためには、管理職を希望する方を採用するのが女性管理職を増やす早道と感じた。



・女性が管理職になるための問題点等について考えを深めることができた

令和4年度の市長とジェンダーミーティングについて

第1回、第2回、第3回の感想から



- ・講演会等の情報提供からグループディスカッションの方式は好評であった
- ・各回のテーマについて理解が深まった
- ・ただし、運営の改善点もあった…

市長とジェンダーミーティングの内容を共有した人と共有した人の感想について



- ・職場、団体、家族、友人と内容を共有した
- ・共有した人はそれぞれのテーマについて理解が促進された

市長とジェンダーミーティングは

参加してくださった皆様の御協力により

苫小牧市の男女平等参画に対する気運の醸成に貢献したと
考えられます。

令和5、6年度の市長とジェンダーミーティングについて

令和5、6年度の市長とジェンダーミーティングは

令和4年度の反省点を生かしながら

令和4年度に実施した方式で市長とジェンダーミーティングを継続したい
と考えております。

本日は、グループディスカッションを行った後、

令和5、6年度に取り上げて欲しいテーマについて
各グループで発表していただきます。