

(様式第4号)

上田市男女共同参画推進委員会 会議概要

1 審議会名	第2回上田市男女共同参画推進委員会
2 日時	令和5年2月7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階大会議室
4 出席者	丸山理英子会長、笠原邦正委員、綿内美鈴委員、宮島範雄委員、橋詰眞由美委員、今井裕美委員、丸山美奈子委員、寺澤未樹子委員
5 市側出席者	石井市民まちづくり推進部長、柳沢人権男女共生課長、石田係長、村田主事、丸子市民サービス課若林係長、真田市民サービス課若林係長、武石市民サービス課児玉係長
6 公開・非公開	<input checked="" type="checkbox"/> 公開 ・ <input type="checkbox"/> 一部公開 ・ <input type="checkbox"/> 非公開
7 傍聴者	1人 記者 0人
8 会議概要作成年月日	令和5年*3月7日

協 議 事 項 等

- 1 開 会 (柳沢人権男女共生課長)
- 2 あいさつ (市民まちづくり推進部長)
- 3 会議事項
 - (1) 令和4年度上田市男女共同参画推進事業者表彰について
 - ア アート金属工業株式会社
 - ・資料に沿い、事務局から概要を説明
 - ・聞き取り調査を行った委員4人から概要説明
 - (委 員) 「女性を登用しよう」というただの考えだけではなく、実際に計画を立てて実行し、13%職員を登用したことを評価。
男性の働き方も変えていかなければ女性のワークライフバランスは達成できない。また、女性で管理職になりたくない人が80%いるのでどうしてなのか、なぜ嫌なのかを追究することが大切。
 - (委 員) ただ「やります」とするのではなく、組織を作ってひとつひとつ目標をクリアしながら達成しているという点で上田の他の事業者等含めた中でモデルとなる素晴らしい取り組み。女性管理職を望まない方が80%いるということだが、女性の管理職を増やすことが男女共同参画なのかと疑問に思う。それぞれの力を発揮でき、それが会社の利益、社会の利益に結び付けばそれも男女共同参画でいいのではないかと私自身、男性の立場から考える。
一歩一歩着実に進めている点、取組内容が評価できる。
 - (会 長) アート金属株式会社を選定することに異議はないか。なければ拍手を。
 - (委 員) 拍手
 - イ 株式会社アルカディア
 - ・資料に沿い、事務局から概要を説明
 - ・聞き取り調査を行った委員3人から概要説明
 - (委 員) 管理職の仕組みがないということだが、管理職がいる会社・いない会社で働いている皆さんを比べた時にどんな感想を持たれたか。

(事務局) 管理職はいないが、役員はいる(男性)。社長がいてその下に部下。年上や技術的な面で上の方は敬い、あとはフラットな関係。

(委員) ピラミッド組織が一般的か。

(委員) アートさんで役付きになる方・希望する方が少ないのは何故か聞いた時、管理職になると責任や自分のこと以外をやらないといけないということを上司の背中を見て思う。係長クラスまではやりたいけどと考える。聞き取りをしたマネージャーは大変なことではなく、仕事のやり方が違うという説明を含めながら職員教育をしているとのこと。イメージが先行してしまうのであれば、なくすというやり方でそれぞれの特性を生かして活躍できれば。ただ、大きな会社になるとそれだけでは回らないが、どんな組織も管理職をつけてっていうやり方が正しいとは限らないかなど。

(事務局) アートさんの男性職員でも管理職になりたいかと聞かれたとき、自ら手絵を上げる人が少ないとのこと。背景として給料が上がればいいだけではなく、責任や人間関係に不安があるからではないかとマネージャーがおっしゃっていた。アートさんの系列会社のトヨタさんでは次長から執行幹部まで役職がなくフラットであるらしい。大きな会社の中でもそういった役職がない会社も出てきているので、働きやすさを重視しているのと。

(会長) 次の保野薬局も小さい組織体だからこそ柔軟に対応できるのかなど。

(委員) どうしたら安心して仕事をしてもらえるかというところを考えていてすばらしい。

(委員) 推薦者が自治会長さんというところに疑問を持った。もともとその従業員なのか。どういう経緯で推薦に至ったか。

(事務局) 自治会長はアルカディアさんに勤務はしていない。前社長と自治会長が知り合い。前社長の時に子育て応援宣言をされて、そう言ったことを聞いていた。自治会として応募したかったが、難しかったこととで推薦。

(委員) アートさんがカチっとした説明に対して、アルカディアさん、保野薬局さんではまた違う形であった。どちらも素敵だなと。自分がどちらで働きたいかと考えた時、どちらもいいなと思った。それぞれやりがいが見つけられるし、面白みもある。

(委員) 短時間正規従業員制度があるが、短時間勤務と何が違うのか。

(事務局) 定時はあるが、お子さんの送迎等の関係で時間の選択を自由にできる。本来であれば、勤務時間自体は短くなるが、パートの扱いではなく正規の社員として扱っている。

(委員) 職種の希望を聞くというところはすばらしい。女性だから事務職と決めつけず、本人の希望を第一に聞いているところがいい。また、パートの扱いがなく、正社員扱いしているところもすばらしい。

(会長) 株式会社アルカディアを選定することに異議はないか。なければ拍手を。

(委員) 拍手

ウ 有限会社エム・システム保野薬局

- ・資料に沿い、事務局から概要を説明
- ・聞き取り調査を行った委員4人から概要説明

(委員) 従業員の資格取得に配慮とあるが、具体的には何か。

(事務局) 自力で資格を取得したものについては手当を支給。勤務時間中に取得したものに対しては手当なしだが、あくまでも強制ではなく、自発的に取得していただいている。介護の資格についても従業員の方に負担とならないようにしている。

(委員) すばらしい活動だが、福祉関係の表彰があれば、そちらのほうへ推薦したいぐらい。

(委 員) 男女共同参画という観点で言えば、女性協働というよりは女性の働きやすい職場、そういった部分で配慮されていることが表彰対象になるのではないか。

(会 長) 3つの事業者それぞれ規模も違う。取り組み方もそれぞれ工夫されている。取り組みが進み男女共同参画が前進してくると良い。

(委 員) お年寄りの送迎などが入ってくると従業員にとっては負担なのでは。

(事務局) あくまで業務の中でできること。できる範囲のなかで対応している。

(会 長) 有限会社 M システム保野薬局を選定することに異議はないか。なければ拍手を。

(委 員) 拍手

(2) その他

- ・広報うえだ 6月号への記事掲載
- ・「うえだカラフルプラン（第4次男女共同参画計画）」の周知について
- ・「性の多様性について」講演会のお知らせ

8 閉 会 （柳沢人権男女共生課長）