

審議会等の会議結果報告書

		課所名	地域戦略・男女共同参画課
会議名	令和8年度 諏訪市男女共同参画審議会		
開催日時	令和8年7月3日(金) 午後1時30分～午後3時30分		
出席者	委員: 桜井幸雄、血脇秀明、鴨志田明子、武居玉江、大館道彦、畑めぐみ、古林絵美子、長谷亮祐、大野曜子、平林希美代 10名 (欠席委員: 今井定雄、武居健司 2名) 事務局: 前田企画部長、下澤地域戦略・男女共同参画課長、飯島男女共同参画係長、佐々木主任 ※傍聴者なし (敬称略)		
資料	◇事前配布資料 No.1 第7次諏訪市男女共同参画計画「男女いきいき諏訪プランⅦ」 令和7年度取組状況(実績報告)・令和8年度実施計画 No.2 委員会・審議会等への女性の参画状況(令和8年4月1日現在) No.3 令和7年度いきいき市民推進チーム☆輝くSUWA活動日誌 ◇当日配布資料 ・諏訪市男女共同参画審議会委員名簿 ・諏訪市男女共同参画審議会の委員の役割について ・計画における成果指標 ・情報紙「いきいきパートナー」第32号		

協議議題(内容)及び会議結果(要旨)

1. 開会
2. 市長あいさつ
3. 会長あいさつ
4. 議事

① 第7次諏訪市男女共同参画計画「男女いきいき諏訪プランⅦ」の取組状況について【承認】

・保健補導員について

《委員》男性保健補導員の人数と男性参加の経緯を知りたい。

《事務局》後日報告する。

・男性の育児休業取得について

《委員》諏訪市職員の男性の育児休業取得率が50%と随分上がった。育児休業を取ると金銭面での不安があると聞か取得率が伸びている事を考えると、それも納得した上で育児休業を取得しているという解釈でよいのか。

《事務局》男性の育児休業の場合は期間が短めで1～2ヶ月が多い。半年やそれ以上取得することや、時期を分けて取得することも可能。柔軟に取りやすくなったことが取得率向上の要因。また、出産時期の計画書を提出してもらっており、育児休業取得希望の場合は計画的に人事対応している。しかし、欠員をフォローする職員のフォローをどうしていくかは課題。今後も取得しやすい環境を組織として整えていきたい。

《委員》製造業で人事担当をしているが、ここ数年で男性の育児休業取得が増えてきた。しかし、最初の1人が出るまでが時間がかかった印象。勇気を持って最初の1人になってくれた人がいたことで、男性でも当たり前で育児休業が取れる企業風土ができてきた。また、雇用保険給付や制度が充実してきたことも一助になっている。行政の仕組みや、企業内の雰囲気は男性の育児休業取得向上に繋がると思う。企業も同じく社員をサポートできる体制は整えていかなければいけない。諏訪市職員の育児休業中は給与が発生しているのか。

《事務局》雇用保険給付と同じ割合で共済組合から支払われている。

・留学生の交通安全について

《委員》留学生が自転車で通勤している姿を見るとヘルメットを被っていない方がほとんどだが、留学生など外国籍の方向けの交通教室等のフォローがあれば良いと思う。

《事務局》留学生に限らず自転車利用時のヘルメット未着用の方は多くいるので、啓発は必要だと思う。

・子育てについて

《委員》女性で産後すぐに職場復帰をしなければいけない方もいるので、そういう方へのサポートも必要。やむを得ず働かなければいけない人達へのサポートがあるので、女性がもっと活躍できるのではないのか。

《事務局》今年度、諏訪市役所の組織編成があり、こども未来部というかたちで、こどもに特化した組織形態に変わった。男女共同参画の視点から保育環境の充実について担当部署に意見を繋ぎたいと思う。

・昨年の取組と今年度の計画について

《委員》各課からの昨年度の報告と今年度の計画があるが、重要項目はどこか。

《事務局》市として重点をおいているのは、市民の皆様の意識を変えていきたいというところ。女性が活躍するという意識はだいぶ浸透してきたが、家庭での役割や固定的な役割分担といった意識を変えていく啓発活動をいきいき市民推進チーム☆輝く SUWA と共に行っている。

《委員》「アンコンシャスバイアス」という無意識の偏見や思い込み、そういった意識に気付き、変えることが今一番重要な点だと感じている。

② 委員会・審議会等への女性の参画状況について【承認】

・選挙管理委員会について

《委員》選挙管理委員会の委員がどのように選出されているのか知りたい。

《事務局》議会からの推薦で選ばれている。4年ごとに改選となる。現在は女性がいないのが課題。

・女性登用率について

《委員》今年度、目標としていた女性登用率が 40% 超えとなったが、今後はどのようにしていくか

《事務局》40% を維持し定着してきたところで次の目標についても審議会でご審議頂きたい。しかし、女性登用率 40% という数字はあくまで、その先の男女平等という目標のための手段であるので、今後の諏訪プランⅧ策定時にはまた目標を盛り込んでご審議頂きたい。

・区長や役員への女性登用のための働きかけについて

《委員》女性の区長が少ないということで、以前はいきいき市民推進チームの方でアンケートや懇談会を行っていたが、最近はどのような活動をしているか。

《いきいき》団体側も自治会側も負担が大きく、現在はやめてしまっているが、女性を登用するという意識が低かった自治会においても女性登用の意識が高まってきていると感じる。一方で女性にお願いしても女性側から断られることもある。女性の区長であっても皆で協力して助け合える土壌を今後作っていくことも目標。

《事務局》現在、女性の区長は 5 名。区内の会計やその他の役員もいれると女性の数は以前より多い。地区によっては男女で区別なくやっていかないと区の運営が難しい地区もある。

《委員》経済界の女性登用の課題は、そもそも女性が少ない事。現在の商工会議所の議員 80 名の内女性はたった 2 人だけ。委員会や審議会に同じ人ばかりを推薦することになってしまう。今後は女性の経営者を増やしていく働きかけも必要。

5. 報告

いきいき市民推進チーム☆輝く SUWA 活動報告について

《委員》昨年のパープルライトアップとても素敵な企画だった。当日、なにか現地でイベントなどがあれば人を誘っていきやすく、更に良いのではないか。

《いきいき》何か良いアイデアあればまた教えてください。

6. その他

《委員》「男女共同参画」というネーミングについて、もう時代が男女のふたつで区別する時代ではなくなっているので、ジェンダーやダイバーシティなど包括できる名称にはできないのか。

《事務局》プランⅦを策定した際にも同じように、男女でわけなくても良いのではといった意見があったが、当時はまだ女性の働き方など課題があり、まだまだできる事があるのではないかなった。次回プランⅧを策定する際には、諏訪市の目指す男女共同参画推進のための資質や名称も含めて検討する必要があるのではないかと感じている。

《委員》「男女共同参画」に変わる言葉はなかなか難しいが、将来的には「男女共同参画」という言葉が無くなっていくことが望ましい。その為の目標数値であったり、セミナーなどの啓発活動であったりするが、情報が届けたいひとに届かない。今後は男女共同参画に関わらないイベントにもこちらから出向いたり、日常生活の中で目にする機会を増やしたりしていくことも必要だと感じる。

《事務局》貴重なご意見ありがとうございました。

7. 閉会