

# 豊総男女共同参画推進懇話会活動報告

## 令和5年度第2回目の本懇話会を、令和6年1月29日に開催しました。

第1回目の本懇話会では、多様な現場で男女共同参画推進のために有効な取組みを導入し運用する中で、以下に示すような様々な課題の存在が挙げられました。

### 第1回懇話会の議事メモ

\* 男女共同参画推進のための二つの取組み

#### (1) 制度設計

- ① 女性登用の数値目標設定
- ② ライフイベント(出産、育児等)への支援制度整備
- ③ 女性のための職場環境整備

#### (2) 意識啓発

- ① 女性活躍推進の必要性に対する根本的理解の促進
- ② ライフイベント支援制度の利用における職場全体の理解促進

\* 運用により見えてきた課題

- ・女性を登用した成果が見えない
- ・能力のある女性人材が多数存在するのか
- ・産休・育休中の代替人材の確保や職場等周囲への負担増加

- ・性別による固定的役割分担の払拭
- ・アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)への気付き

\* 課題解決・改善の方策

- ① 成果の可視化に向けた情報発信の促進、ロールモデルの発掘・紹介
- ② 女性人材の能力開発に向けたスキルアップ方法
- ③ 代替人材の確保や職場での負担軽減に向けた組織的予算措置
- ④ 固定的役割分担や無意識の偏見の解消に向けた気付きの促進

そこで、第2回目である今回の懇話会では、上記の「課題解決・改善の方策」の①、②、④について議論しました。③については、組織的予算措置が重要な方策と考えられることから、今回の論点から除外しました。

## 情報発信に有効な方法は？

 (進行) 文章で残る紙媒体が一番有効だと思います。特に、本人が書く文章の発信は、受け手が発信者の考え方や語彙力、表現力等の能力を測ることができる方法です。

### 【メンバー】

- |   |  |
|---|--|
|  功刀 由紀子 (豊総総括監事、会長)                  |  杉本 あき (豊総理事) |
|  柴田 芳子 (豊総理事)                        |  山内 祐子 (豊総理事) |
|  渡辺 泰弘 (豊総理事)                        |  林 華子 (豊総主事補) |
|  小柳津 貴宏 (愛知県農林基盤局農地部 農地計画課 課長補佐)     |  |
|  河野 真砂子(愛知県東三河農林水産事務所 農業改良普及課 主任専門員) |  |
|  文野 耕太郎 (豊橋市 市民協創部 市民協働推進課 課長補佐)     |  |
|  埴原 絢美 (水土里ネットほの国女性部会 会長)            |  |
|  菊地 啓一 (前フォルクスワーゲングループ ジャパン(株) 監査役)  |  |

## ロールモデル(お手本となる人)とは、どのような人物だろうか？

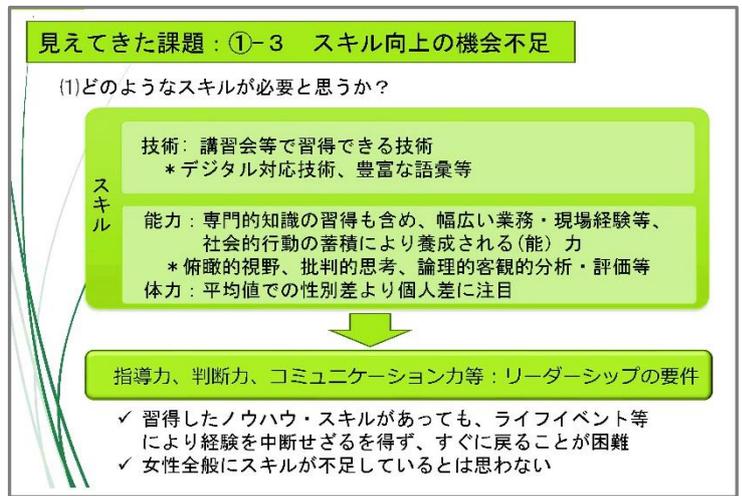
 理系分野で活躍する女性には、ロールモデルとして情報を発信していただき、女性は理系の教科が苦手という思い込みを払拭してもらいたいです。女子学生やその保護者には、思い込みによって理系分野に進むのを回避する傾向が見られ、人材の逸失に繋がる可能性があるからです。

 以前働いていた病院では、指導力や判断力、コミュニケーション能力など、リーダーシップの要件が備わった方が管理職に就任され、看護師たちの働き方が改善されていました。

## スキルの向上・維持の難しさ

 (進行) スキルには、「技術」、「能力」、「体力」があります。これらを包括的に備えた結果、リーダーシップを発揮できると思います。(次頁の図参照)

- 🐻 スキル向上の機会不足の理由を考えたところ、例えば、女性に仕事を割り振る際、いらぬ配慮が逆にスキルアップの機会を奪っている気がします。
- 🐻 仕事を続け身に付けたスキルがあったとしても、出産などにより仕事から離れた際、デジタル技術の進化に追従できないことが起こります。
- 🐻 育休などから戻った時に即戦力となるためには、職場側としては日頃からのワークシェアリング（仕事を分け合う）も重要ですし、育休中の職員と常に情報を交換する必要があります。育休中の職員側も復職に向けた努力は続けなければならないと思います。



## 多様性（男女共同参画、ジェンダー平等）を認めることへ意識は変わっているか？



- 🐻 (進行) 前提として、「性別役割分担」の存在に気付くことが必要なのではないかと思います。
- 🐻 1947年に成立・施行された労働基準法は、女性を「成年男子と年少者との中間程度の体力を持つもの」と位置付け、女性の労働時間に制限を設けました。最終的にこのような規制がほとんど無くなったのは、1999年です。特に企業は、このような認識を長い間持っていたため、女性を昇進させると困るという固定観念が残っています。この意識を短期的に改善することは難しく、もう少し時間がかかると思います。
- 🐻 物事に対する考え方や言動に、男性と女性で違いがあると無意識に思い込んでいることを無意識の偏見と呼んでいます。「あの女性は男のようだ」という表現です。個人の考え方や言動は、育ってきた環境や教育、社会的経験や活動の中で形成されるものです。従来、女性に対する教育や社会進出が抑制されてきた結果として、男女間の違いができたことと理解すべきであり、男女間の固定的相違ではありません。無意識の偏見は誰もが持っており、そのことに気付くことが共同参画推進のための意識啓発に必要でしょう。
- 🐻 現在の20歳代の方々は、性別役割分担が無くなる環境になりつつあるのではないのでしょうか。家族が協力しなければならぬと感じる環境が十分に整っているため、差別的どころか、平等に育たざるを得なくなっていると感じます。女性の社会進出にとって良い方向に向かっていると思います。
- 🐻 学校も重要だと思います。例えば、現在は小学生の野球クラブに女の子も入ることはできるのに、未だに少年野球と呼ぶことに違和感があります。行政には、些細なことに気付いてほしいです。
- 🐻 男女共同参画、ジェンダー平等の先には、女性のみならず男性にとっての生き辛さやしんどさの解消にも繋がるものですね。そのような意識が広がるまでには、時間がかかりそうです。

## 本懇話会の設立目的と活動内容の確認



### 設立目的

当土地改良区において、「新たな視点で意見・情報交換ができる場」を設け、持続可能な組織運営体制の確立に取り組み、農村地域の男女共同参画を推進することにより東三河地域農業のレベルアップを目的とする。

女性役員登用後、組織や社会がどう変わったのか、成果を出さなければならないと思います。活躍を多方面に発信できるよう活動してまいります。

### 具体的な活動内容

- 農業や当地域に精通した愛知県・豊橋市・土地改良区及び外資系企業の方々から、各組織自体および職務で関与している現場での男女共同参画導入・推進に関する情報提供等意見交換。
- **土地改良区での女性理事登用促進に向けた、女性人材の具体的なスキルアップ。**
- 本懇話会で出された事案を参考にして、当土地改良区の業務に活かすこと。