

第6回ひらつか男女共同参画推進協議会 会議録（HP掲載用）

令和2年11月20日（金）9時30分～11時20分

平塚市庁舎本館7階720会議室（1）

出席委員 7人（辻委員、飯山委員、長谷川委員、中津川委員、石川委員、石橋委員、鈴木委員）

欠席委員 1人（小池委員）

主催者 3人（新倉人権・男女共同参画課長、長谷川主査、加納主査）

傍聴者 0人

1 開会

（事務局）皆様、こんにちは。定刻になりましたので、第6回ひらつか男女共同参画推進協議会を開会いたします。本日は、お忙しいところ、お集まりいただきありがとうございます。よろしくお願いいたします。

事務局の人事異動紹介

欠席委員の確認

資料の確認

会議の公開について

（事務局）会議は公開が原則、希望者は傍聴可能です。会議録は原則公開のためホームページに掲載し、あわせて会議資料も公開します。なお、本日は、傍聴希望の方はいらっしゃいませんでした。

（事務局）それでは、次第の2にまいります。会長から挨拶をお願いいたします。

2 会長挨拶

（会長）皆様、おはようございます。本日は、お忙しいところありがとうございます。コロナの影響で、しばらく書面会議となり、今回は久しぶりの対面会議です。前回の対面会議が2月だったので、それからだいぶ間が空きました。この間に、コロナの影響で世の中の雰囲気もだいぶ変わりました。男女共同参画という視点から見ても、テレワークの取組みが広がったり、その他様々な問題が出てきたりと世の中はだいぶ動きが出ています。今日は、皆様からたくさん御意見を聞かせていただければと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

（事務局）それでは議題に移ります。ここからは、本会規則第5条第1項の規定により、会長に議事進行をお渡しいたします。よろしくお願いいたします。

3 議題 議事進行：会長

（1）ひらつか男女共同参画プラン2017 後期に向けた見直しについて

（会長）このことについて、事務局から説明をお願いします。

（事務局）はい、プロジェクターの映像を御覧ください。まず初めに、そもそもなぜこの時期にプランの見直しを行うのかから説明します。このプランは、平成29年度からスタートしましたが、平塚市総合計画の期間との整合性を考慮して、令和5年度までの7年間としています。前期を令和2年度までの4年間、後期を残りの3年間としています。従って、今年度は前期の最終年度ですので、後期に向けた見直しを行っております。

次に、見直しするにあたって参考・勘案するものについて、説明します。大きく6点ありまして、「国の動向」、「ひらつか男女共同参画推進協議会の意見」、「平塚市総合計画（改訂基本計画）」、「庁内関連計画の改訂との整合」、「市長の公約」、「令和元年度市民意識調査の結果」です。まずは、「国の動向」です。2019年に女性活躍推進法の一部を改正する法律案が成立して、女性活躍推進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法など5つの法が併せて改正されました。これによって、パワハラ防止措置の義務化やセクハラ等の防止対策の強化などが盛り込まれました。そして、2020年には改正パワハラ防止法が施行されました。これによって、事業主に対して、働く人の就業環境が害されないよう雇用管理上必要な措置が義務となりました。そして、2020年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定される予定で、現在内閣府のホームページ上で素案が公表されています。それが、事前に郵送させていただいた「資料2」です。この計画の取組視点や、強化していく施策などを参考にしました。まず基本的な方針のキーワードとしては、SDGs、人生100年時代、管理職に占める女性の割合、支援を必要とする女性等が誰一人取り残されることのない社会、新型コロナウイルス感染症拡大の影響と変化を踏まえた施策などが挙げられます。次に、政策編の「Ⅰあらゆる分野における女性の参画拡大」のキーワードとしては、管理職に占める女性の割合、新型コロナウイルス感染症の影響により女性がより職を失いやすくなる懸念、多様で柔軟な働き方、セクハラ・パワハラ等が行われない職場づくり、固定的な性別役割分担意識の解消などが挙げられます。次に、政策編の「Ⅱ安全・安心な暮らしの実現」のキーワードとしては、暴力を容認しない社会環境の整備、女性の貧困対策、防災・復興における男女共同参画の推進などが挙げられます。次に、政策編の「Ⅲ男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」のキーワードとしては、教育分野におけるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消、校長への女性登用を促進などが挙げられます。

次に、「ひらつか男女共同参画推進協議会の意見」について説明します。「新型コロナウイルスの影響で予定通り事業が実施できないことが想定されるため代替案を準備すること」、「目標や計画について、数値化や、「どこへ」「どのように」といった様にもう少し具体的に作成することで推進意識が高まると思う。」、「附属機関の進捗管理方法について、課ごとに1シート（管理票）ではなく、附属機関ごとに1シート（管理票）で進捗を追う方が評価しやすいし、状況を把握しやすい。」、「事業の目標について、「性別を問わず」等という表現が入るのは、施策の趣旨にそぐわないので削除すべきである。」といった御意見をいただきました。これについては、プランの見直しではなく、施策の下にぶらさがっている各課の事業計画に反映させる意見なので、後期の事業計画を検討する際に、反映させる予定です。

続いて、総合計画について説明します。御覧のとおり平成28年度から令和5年度までを計画期間としており、前期の最終年度であった昨年度に見直しを行って、改訂基本計画を策定しました。この計画の体系図を御覧いただくと、重点課題は、「地域経済の活性化」、「子育て支援」、「超高齢社会への対応」、「安心・安全なまちづくり」で、プランの見直しについてもこの4点は課題として意識しております。

続いて、庁内関連計画の改訂との整合について説明します。プランを策定した平成29年2月以降に、改訂を行った各課の個別計画について、プランに盛り込めそうな事業や事業の名称などについて、担当課と協議しました。具体的に挙げると、平塚市高齢者福祉計画、ひらつか子育て応援プラン、平塚市障がい者福祉計画、平塚市健康増進計画などです。

続いて、市長の公約です。人権・市民総活躍社会の箇所を抜粋しました。児童虐待、高齢者虐待

等に対応、女性・高齢者・外国人など全員参加型社会、市役所女性管理職の割合 25%、イクボスの取り組みを広げるなどが掲げられました。

続いて、令和元年度市民意識調査の結果です。皆様も何度も御覧いただいていると思います。項目 1, 2 の固定的な男女の役割分担意識の考え方、いわゆる「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない人の割合です。平成 27 年度は 55.0% だったのが、67.0% に上がっています。10 代から 20 代の若い世代では、58.0% から 79.7% と顕著に上がっています。また、項目 7 の DV 被害者の割合は 5.1% から 6.4% と微増しています。

以上の 6 点「国の動向」、「ひらつか男女共同参画推進協議会の意見」、「平塚市総合計画（改訂基本計画）」、「市内関連計画の改訂との整合」、「市長の公約」、「令和元年度市民意識調査の結果」について説明しました。

続いて、それを踏まえて見直した事項を 7 点にまとめましたので説明します。

まずは、「防災に関する男女共同参画意識の醸成」です。第 5 次基本計画の素案において、男女共同参画の視点からの取組を推進するよう定められています。本市では、防災訓練の他にも色々取り組んで、防災に関する男女共同参画意識のより一層の醸成を図るよう見直しました。

続いて、「女性へ向けた就労支援の方策」です。コロナ禍において、女性は貧困に陥りやすくなっているため、第 5 次基本計画の素案において、女性の就業等の施策を強化するよう就業・生活面の環境整備を進めるとしています。本市では、女性を対象とした就労セミナーを開催するなど女性の就労を支援します。

続いて、「多様で柔軟な働き方の推進」です。第 5 次基本計画の素案において、えるぼしなどの取得促進等の取組を推進するとしています。総合計画においても、仕事と子育てを両立する保護者が働きやすい環境づくりを進める企業を支援することを定めており、令和 5 年度までに、くるみん・えるぼしの認定企業件数を 10 としています。プランにも新しく施策を設けてその事業を盛り込みました。

続いて、「働き方改革」を実現するための職場環境の整備」です。第 5 次基本計画の素案において、社会の諸制度や育児・介護の支援基盤の整備を推進するとしています。本市では、「平塚市新型コロナウイルス感染症総合対策」のなかで、ICT を活用した在宅型テレワークなどの導入が事業として位置付けられたことを受けてプランにも盛り込み、ワーク・ライフ・バランスの推進や業務効率の向上を図ります。

続いて、「女性に対するあらゆる暴力の根絶」です。コロナ禍において、女性に対する暴力の増加や深刻化が懸念されています。第 5 次基本計画では、女性に対する暴力の根絶を掲げています。令和元年に実施した市民意識調査では、DV 被害者は微増している結果が出ました。女性に対するあらゆる暴力の根絶のため、相談窓口の周知や啓発活動を強化します。

続いて、「あらゆる人々が安心して暮らせる環境の整備」です。児童、障がい者、高齢者に限らず、女性や外国籍市民等、あらゆる人々が安心して暮らせるよう、様々な事業を新しく追加して、幅広く権利擁護の推進を図ります。

続いて、「生涯を通じた健康支援の推進」です。第 5 次基本計画において「人生 100 年時代」、市長の公約でも「スマイル 100 歳時代」について挙げられています。フレイル予防や特定健康診査の受診率を向上させるなど、健康長寿の地域社会づくりを推進します。

以上、プランの見直しの背景と、見直しのポイント 7 点について説明しました。

(会長) ありがとうございます。国の基本計画や市の関連する計画を参考にしながら見直したという

- ことで、ポイントは7点あるということです。何か質問やコメントはございますでしょうか。
- (委員) 事業1の「女性職員の採用推進」について、ホームページ等と記載されていますが、インスタグラムなどは活用しているのでしょうか。
- (事務局) インスタグラムやツイッター、フェイスブックなど市では複数の発信媒体を活用しております。それぞれの媒体によって制約が異なるので、それらを踏まえた上で職員課が効果的な情報発信を行っています。
- (会長) ありがとうございます。他に質問等はありませんでしょうか。
- (委員) 基本方針1の指標である「市役所の女性管理職」について、令和5年度まで25.0%という目標値を設定していますが、達成する見込みはあるのでしょうか。
- (事務局) この点について、職員課と打合せを行いました。正直厳しいという見解でした。平成27年度採用職員が男女比5対5で、それ以降この男女比を維持するよう努めていますが、管理職になるまで20年以上先の話なので、その成果が数字に表れるのは当分先になるだろうとのことでした。ただ、市長の公約でも25%と掲げており、職員課も当課も下方修正することは考えていません。
- (委員) 目標を下方修正できない事情は理解しましたが、現実的な目標を内々で定めておくことが大切であると思います。
- (事務局) その他、資料2「第5次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方(素案)【案】概要」において、キーポイントが朱書きになっていますが、気になる点があればお願いします。
- (会長) 基本的な方針3に記載されている「一人一人の幸福を高める」は気になります。日本は世界的に見て幸福度ランキングが低いという統計も出ているので。
- (事務局) 朱書きになっているキーポイントのうち、市町村の単位でも実施できるものは盛り込むように見直しを行いました。
- (会長) 他にないようでしたら、続いて、見直した施策や事業について、事務局から説明をお願いします。
- (事務局) はい、再びプロジェクターの映像を御覧ください。施策や事業を説明する前に、このプランの体系について説明します。まず基本理念として「女性も男性も全ての個人が～その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現」と定めており、目標として「男女がともに活躍できる社会の実現」、基本方針として「さまざまな分野における女性の活躍推進」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「男女の心とからだを大切に作る環境づくりの推進」、その下に施策の方向、施策、そして各課が実施している事業がぶらさがっているという体系になります。その施策の方向3「職業生活における女性の活躍促進」に「多様で柔軟な働き方の推進」という新規の施策を追加しました。それから、施策の方向8の施策18の名称を「児童、障がい者、高齢者に対する暴力の防止」から「あらゆる人々が安心して暮らせる環境の整備」と変更しました。これによって、女性や外国籍市民などより幅広く権利擁護の推進を図るよう、事業をいくつか追加しました。
- 続いて、施策や事業について説明します。まずは、施策5「防災分野における女性参画の推進」です。事業16において、防災訓練に加えて、様々な事業を実施することにより一層の男女共同参画意識の醸成を図ります。続いて、施策7「職業生活における女性の能力発揮のための支援」です。コロナ禍において、女性は貧困状態に陥りやすいと言えます。新たに「女性のための就労セミナー等の開催」を盛り込んで、女性を就労から支援していきます。続いて、新規施策である「多様で柔軟な働き方の推進」の新規事業「男女がともに仕事と家庭生活を両立できる環境づくり」です。くるみん・えるぼし等の認定企業件数を令和5年度までに10社という目標を総合計画に掲げており、

その事業をプランに盛り込んだ形になります。続いて、施策8「仕事と生活の両立ができる職場環境の構築」の新規事業「働き方改革」を実現するための職場環境の整備」です。コロナ対策のなかで新たに事業として位置付けられたICTを活用した在宅型テレワークやオンライン会議の実施によって、ワーク・ライフ・バランスを推進させ、「働き方改革」の実現を目指します。続いて、施策16「DV防止のための啓発」です。コロナ禍において、女性に対する暴力の増加や深刻化が懸念されています。事業56「女性に対する暴力をなくす運動」期間における周知、啓発」において、DVのみならず様々な犯罪被害の防止について、周知、啓発を強化します。続いて、「あらゆる人々が安心して暮らせる環境の整備」です。ダイバーシティの実現に向けて、児童、障がい者、高齢者に限らず、女性や外国籍市民など幅広く権利擁護を推進することにより安心して暮らせるよう様々な事業を追加しました。防犯カメラなどを設置する「防犯設備整備事業」、青色回転灯パトロール車によるパトロールや「ながら見守り」の推進、生活困窮世帯の中学生の学習を支援する「子ども学習支援委託事業の実施」、その他に障がい者と高齢者の権利擁護推進を図るため、既存の事業を更に充実させました。そして、テレビ電話を活用して通訳者と窓口に来た外国籍の方が話せるシステムの「一元的相談窓口の運営」も盛り込みました。最後に、施策19「生涯を通じた健康支援」です。市長の公約でもある「スマイル100歳時代」へ、フレイル予防や特定健康診査の受診率を向上させるなど、健康長寿の地域社会づくりを推進させるため様々な事業を盛り込みました。

それから、資料3を御覧ください。産業振興課の所管事業で、事業の実態に即した表現にするため、一部概要文を変更しています。以上です。

(会長) 見直しを行った施策や事業について説明して頂きました。女性の管理職の割合向上のための事業もありますが、25%を本気で目指すなら抜本的な人事制度の改革が必要だと思います。公務員の人事制度は年功序列で少しずつ階段を上っていくイメージですが、例えばジュニア管理職の様なアンフォーマルな職位に女性を一時的に就かせて経験を積ませるとか良いと思います。女性は特に出産などで、一時的に職場を離れる期間がありますが、そういう経験を積ませておくと、スムーズに職場復帰できると思います。

(事務局) 続いて、指標について見直した点について説明します。指標2の項目2「6歳未満の子どもを育てている夫婦世帯における夫の家事参加時間」ですが、昨年実施した市民意識調査の結果263分と、前期目標値150分どころか後期目標値180分を大幅に上回ったため上方修正しました。当初の目標値は、国の目標値を参考に定めました。が、昨年の市民意識調査では、電子回答も可能にしたため、国の質問形式と若干異なり、この様な調査結果が出たことが想定されます。以前の協議会でも説明しましたが、例えばリビングで子どもとくつろいでいる時間なども家事参加時間に含めて回答していることが想定されます。また、令和4年にも市民意識調査を実施するのですが、同じ質問形式にしなければ比較できないので、あえて同じ質問形式で実施する予定です。それから、項目3の「イクボス認定事業所数」も当初プラン策定時の目標値を上回ったので上方修正しております。続いて指標3の項目1、「DVの相談窓口をどこか一つでも知っている市民の割合」ですが、こちらも市民意識調査の結果、当初の目標値を上回ったので上方修正しております。以上です。

(委員) 家事参加時間について、妻の参加時間も調査して、夫と妻の参加時間を比較すれば実態を把握できる有意義な調査になるのではないのでしょうか。

(事務局) 横浜市では、夫と妻の家事参加時間の比率を目標にしています。次のプランでは、それを目標にするのも検討しています。

(委員) 施策8で新規に盛り込んだ在宅型テレワークについてですが、テレワークを実施することによ

って、仕事の効率は上がりますが、同時に慣れない環境にストレスが溜まり、メンタルがやられるという話を聞きます。メンタルのケアも盛り込むことは出来ないでしょうか。

(事務局) 職員課に確認します。

(会長) 育児と仕事の両立は、推進するようだいぶ取り組まれています。介護と仕事の両立はまだ本格的に取り込まれておらず、介護離職せざるを得ない人が多いです。それについても本格的に取り組んでいかなければならないと思います。

(事務局) 今回のプラン見直しで、施策 19 の「生涯を通じた健康支援」において、フレイル予防や特定健康診査・特定保健指導の受診率向上を盛り込みました。健康寿命を延ばすことによって、介護期間が短くなり、介護離職の減少に繋がると考えています。

(会長) 健康寿命を延ばして、介護期間を短くする取組も重要ですが、既に介護が始まっている中高年の世代に対する支援がまだ不十分に感じます。介護の形は育児と比較すると多種多様で、介護の程度や各家庭の経済力によってだいぶ異なります。老々介護も浮き彫りになってきており、各家庭の状況に対応したきめ細かい支援が必要だと思います。

(委員) 介護する人を対象にした講習会の様なものがあつたと思いますが、最近見かけなくなりましたが。

(事務局) 事業 21 の「家族介護教室」のことでしょうか。担当課に確認したところ、以前は年 10 回開催していましたが、申込者が伸び悩んだことから、類似事業との統廃合を行い、年 6 回に減らしたとのことでした。ニーズはあると思われるので周知方法なども担当課に検討していただいております。

(会長) 事業所に出張して実施するのもいいかもしれないですね。

(委員) 動画配信などオンラインを活用するのもいいと思います。

(委員) DV の相談カードの様に、トイレにカードを置ければ、効果的に周知できると思います。

(委員) 新規事業の「一元的相談窓口の運営」という名称では事業内容が分かりづらいと思います。「多言語による」など頭に付けたらどうでしょうか。

(事務局) 担当課に確認します。

(会長) 施策 18 について、「あらゆる人々」とか「ダイバーシティ」と記載されていますが、LGBT 等については盛り込まなくて良いのでしょうか。

(事務局) LGBT については、当市では「男女共同参画」ではなく「人権」の分野で取り扱っており、人権啓発指針で定めているところです。

(事務局) いただいた御意見は、事務局でも検討させていただきます。

(委員) 施策 18 の新規事業 5 の「ながら見守り」とはどのようなものなのでしょう。

(事務局) 散歩の際などに、ついでに子どもの安全について見守るよう公民館や学校にチラシを配布し、お願いするもので、特に募集等をするものではなく、地域の方が日常生活をするなかで防犯の視点を持っていただくものです。

(委員) 施策 18 の新規事業 6 の「子ども学習支援」とは「寺子屋」とは違うのでしょうか。

(事務局) この事業は、市が市内の物件 1 室を教室として借りて、主に神奈川大学の学生にアルバイトで先生をしていただいているものです。担当課の話では、少しずつ拡充するとのことでありました。「寺子屋」とは別の事業です。

(委員) 「6 歳未満の子どもを育てている夫婦世帯における、夫の家事参加時間」について、次回は令和 4 年に市民意識調査を実施するとのことですが、コロナ禍でテレワークの実施や子どもの分

散登校など、市民のライフスタイルも大きく変わっています。そうした変化を踏まえて調査を実施しないと意味がないと思います。

(委員) 施策 16「DV防止のための啓発」について、圧倒的に男性から女性が多いと思いますが、女性から男性も少なからずあると思います。そのことを盛り込むことはできないでしょうか。

(事務局) 神奈川県で男性を対象とした相談窓口を実施していますが、市では女性を対象にしたものしかありません。しかし、事業 54 や 55 の事業において、男女ともにDV防止について啓発しています。

(2) 令和 2 年度イクボスプロジェクトについて (女性活躍推進計画の施策について)

(会長) それでは、続いて議題 2「令和 2 年度イクボスプロジェクト」について事務局から説明をお願いします。

(事務局) それでは、資料 3 を御覧ください。アンケートの回答結果に入る前に、当該プロジェクトの開催趣旨、実施に至るまでの経緯を改めて簡単に説明させていただきます。当該プロジェクトは、男女共同参画社会の実現に向け、「イクボス」の認知度を高め、事業所の働き方改革の推進につなげることを目的に実施する事業です。「イクボス」の考え方、取組を広く周知して、事業所にイクボスを増やすことで、誰もが働きやすい職場環境づくりが推進されるよう、講演会及び事例発表会の開催を企画いたしました。

委員の皆様におかれましては、前回、令和 2 年度第 5 回ひらつか男女共同参画推進協議会の書面開催時に、事務局から提案させていただいた 2 案、「健康経営」と「SDGs」について検討していただいたところです。その結果、「タイトルと内容が身近で関心が高いのでは」といった御意見や「テーマやゴールが明確でわかりやすい」との御意見を頂戴したことを踏まえ、「健康経営」をテーマにすることといたしました。

そして、働く人々の心とからだの健康づくりに 20 年携わってきた実績と専門性を活かし、現場の状況に即した実効性のある講演会を実施できるウェルリンク株式会社に講師を依頼する運びとなりました。また、事例発表会につきましては、コロナ禍においてなかなかイクボス登録企業様の御協力が難しい状況のなか、ウェルリンク株式会社様のご紹介で、NPO 法人ファザーリング・ジャパンの運営するイクボス企業同盟に加盟されている株式会社ルネサンス様という、フィットネス事業などいわゆる健康ビジネスを主体とする企業に御登壇いただくこととなりました。

当該プロジェクトの開催案内は、イクボス登録企業の 41 社、その他の企業 88 社、合計 129 社に送付いたしました。申込者数としては 25 名いただいておりますが、当日欠席のあった企業が複数おられたことから、最終的な参加者数は 19 名となりました。内訳といたしましては、資料に記載のとおり、事業所から 15 名、うち登録企業からは 9 名、協議会委員の方が 3 名、その他 1 名になります。

プロジェクトの内容は、第一部が講演会といたしまして、「健康経営×イクボス～取組のその先にあるものとは～」と題し、「働く環境の変化と新型コロナウイルスの影響」、「健康経営とイクボスプロジェクトとは」、「健康経営・イクボスへの取組を通して」など新型コロナウイルス感染症の拡大を前提とした大きな社会情勢の変化にどう対応していくか、また、そうした状況のなかで企業のトップはどういった決断が求められるのか、といったトピックなどを中心に、講師御自身がコンサルとして顧客先企業にアドバイスされた具体例などを交えながらお話いただきました。また、第二部の事例発表会では、「イクボスで企業価値の向上を目指そう」と題しまして、実際に企業内でイク

ボス推進を担当されている方から、社内に浸透させるに当たっての具体的な仕掛けづくりや苦勞など、担当者目線での率直なお話をいただきました。

アンケートには17人が回答され、回答率は89.5%でした。回答者は、市内事業所の方が15人、その他が2人でした。アンケート結果は、第一部の講演は、「参考になった」16人、「参考にならなかった」0人、「もっと詳しく聞きたかった」1人でした。「参考になった」と回答された方の主な内容としては、「イクボスへの取組について理解できた」、「健康経営についてキーワードのみ知っていたので、よく分かりました」「健康経営の効果が分かった」と、健康経営やイクボスの理解につながったものと思われる御意見を複数いただきました。また、「社会や時代に合わせて会社も変化していかなければならないことはよく聞くのですが、人への教育についても併せて聞いてみたかった」という御意見もいただきました。資料の裏面を御覧ください。「もっと詳しく聞きたかった」と回答された方は、「新型コロナ下での経営が表面的だった、もっと具体例が欲しかった」という御意見でした。次に、第二部に関するアンケート結果ですが、「参考になった」15人、「参考にならなかった」1人でした。「参考になった」と回答した方からは、「経営トップが実践していくことが大切だと思った」「企業のブランディングや社員満足につながっている話を聞いて良かった、自社でも心掛けていきたいと思います」「取組事例を毎年発表し、好事例を表彰することは参考になる」といった御意見をいただきました。続いて、2～3ページにかけまして、アンケートの4で「平塚市が『男女がともに活躍できるまち』を目指し、事業所の皆様と一緒に『働きやすいまち』、『働く人・働きたい人に選ばれるまち』にしていきたいと考えるなかで、そのために（1）本市に期待すること・求めること」を聞いたところ、「今回のような企画を増やすべき」、「自社でも結婚して子供が生まれた従業員が多くなってきているので、家族向けの施策をしてもらいたい」、「率先垂範していただくのと同時に市内事業所が取り組める仕組みづくり」、「企業だけでなく、学校等でも周知して欲しい」という意見がありました。次に、アンケート4の（2）「講演会等を開催する場合、どのようなテーマや内容であれば参加されたいと思いますか」という設問には、「企業のIT化AI推進をどのようにしていくのが良いか」といったものや、「他社がどのようなことを実践しているのか好事例の話を聞きたい」と、具体例を多く聞きたいという御意見がありました。続くアンケート4の（3）、「どのような開催方法が参加しやすいですか」という設問には、対象では「全事業所向け」6人、「業種別」5人でした。方法では「講演会（現地参加形式）」6人、「講演会（オンライン形式）」1人、「講演会（現地参加・オンライン併用形式）」5人、「事業所への講師派遣」1人、「事業者組合等と共催して、研修に位置付けた実施」2人でした。最後に、アンケート6の「本日の講演会で、『イクボス宣言をしてみよう』、『登録制度に参加してみよう』と思われましたか」という設問については、「まだ分からない」5人でした。アンケートの結果は、以上になります。

（会長）ありがとうございました。このプロジェクトは、この協議会の役割であります。「協議会委員と行政が一体となり、働き方改革が進み、ワーク・ライフ・バランスが推進されるための取組や事業所に対する実効性のある支援策を検討し実施する」にあたる取組です。まずは、出席された委員の皆様から参加しての感想や次年度の取組に向けた御意見を伺いたいと思います。それでは、順番にお願いします。

（委員）当日参加させていただきまして、テーマは良かったのではないのでしょうか。ただ、1点気になったところとしては、オンラインではなかったところですね。参加者の状況を考えると、WEB併用が良かったのではと思います。

（会長）ありがとうございました。続いて、お願いします。

(委員) イクボス宣言をして企業価値の向上を図るためには、単にイクボス宣言をして終わりなのではなく、トップが何を指してイクボス宣言をするのか、その目的意識をしっかりと内外に表明した上でやらないと効果は出ないといったメッセージが出せていたのではと思います。テーマはとても良かったと思います。また、事例発表会でお話ししていた社内でイクボス宣言をした管理職に対する表彰制度を実施していたことは、イクボス推進の活動を継続させるための取組として参考になりました。

(会長) ありがとうございます。続いて、お願いします。

(委員) 個人的にはとても興味深く聞かせていただいて、参考になりました。テーマは良かったと思います。健康経営やイクボスに取り組むとどういったメリットがあるのかが分かりました。事例発表会で発表されたルネサンスさんの話の内容について、健康診断の再受診率が低かったが受診結果と再受診の勧奨を案内する際に社長からのコメントを添えたところ、再受診率がアップしたというお話が印象的でした。

(会長) ありがとうございます。事務局からはいかがですか。開催してからちょうど一週間というところですが、反省事項とか今後の取組について何かあれば伺いたいと思います。

(事務局) 事務局といたしましては、今年度、新型コロナウイルス感染症の流行のさなかでの開催ということで、人々の健康に関心が集まっている状況だからこそ、健康経営やイクボスへの取組を通して企業の企業価値を向上させ、変化に対応できる会社づくりをしていただきたいというのが1つございました。また、そこからさらに誰もが働きやすい職場環境づくりの推進を図り、ワーク・ライフ・バランスの推進につなげていきたいという意図で今回のプロジェクトを開催させていただきました。

これまでも当プロジェクトでは、当課単独で開催する場合の集客が課題としてあったところですが、今年度は特に新型コロナウイルス感染症の流行というところも影響し、前年より参加者数が大きく下がってしまったということが反省事項としてあるかと思っています。

ただ、アンケートの回答結果を見ますと、実際に参加された方からは概ね参考になったとの感想を頂戴していることから、参加された方に対する一定の効果はあったのではと考えています。

今後の取組につきましては、「働く人・働きたい人に選ばれるまち」を目指していくために本市に期待すること・求めることとして、アンケート回答結果ではインセンティブや助成を求める御意見もありますが、なかなか実現に向けたハードルは高いと考えております。一方で、企業の取組内容の紹介ですとか、学校等への周知については、実施できる可能性が高いのではと考えています。実際に今年度は昨年の意見交換会で提案のあったイクボス企業の従業員紹介を市HP上に公開する取組を実施しております。そうした周知・啓発の部分を次年度も強化していきたいと考えています。

最後に、次年度以降の当プロジェクトの進め方・開催方法につきましては、アンケートの回答結果では現地参加・オンライン併用形式での開催を望む御意見が一定数あったことも踏まえて、次回の検討材料にさせていただきたいと思います。また、今回委員の皆様にはプロジェクトの御案内をメールで送付させていただいた際に、所属団体等から3社ほどお誘いいただきたい旨と所属団体でのチラシ配架について御協力いただきたい旨を書かせていただいております。次年度もそういった集客面での御協力を委員の皆様には是非お願いしたいと考えておりますが、こういった協力ならで可いりすか、そういう御意見もいただけると大変ありがたく存じます。そうしたものも含めて本日この協議会のなかで委員の皆様からのアイデア・アドバイスを頂戴できれば、またそれを来年度に向けた改善事項としていきたいと考えております。

(会長) ありがとうございます。今の事務局からの感想と、あと先ほど出席された委員の皆様から感想や意見をいただきましたが、それを受けて御意見は何かございますでしょうか。

(委員) 事務局にお尋ねしたいですけれども、今回出席された企業は、昨年も来られた企業なんですか。

(事務局) そうですね、昨年も出席された企業が何社かいらっしゃいます。資料にもお示ししたとおり、内訳を見るとイクボス企業の割合が多くなっております。事務局としても、事前に講師の方にはイクボス企業向けといいますか、既にイクボス宣言をされて、ワーク・ライフ・バランスの推進への取組に1歩踏み出された企業の方が、更にもう1歩進めるためにどういった取組が考えられるのか、そうした事例もお話して欲しいというところをお願いをいたしまして、参加者層に対する一定の配慮はしたところです。

(委員) そうですね、参加者の層に合わせて講演のお話も多少変える必要があったのではと思ったのですが、事前にそうしたところも踏まえて講演していただいたのですね。分かりました。

(会長) 他に御意見はございますか。どうしたら、イクボス宣言を多くの事業所さんにしていただけるでしょうか。家族経営の様な小規模な会社は、なかなかイクボス宣言というのも難しいとは思いますが。

(委員) そうですね、うちも含め、家族経営のところですか、社員が少ない、規模の小さい会社はなかなか難しいところがあるのではないのでしょうか。

(会長) 他に皆様の選出母体と協働してできそうなことなどもございましたら、是非お話いただければと思うのですが、そのあたりいかがでしょう。

(事務局) たとえば、団体の会員向けの大きな会議や研修などを行う際にイクボス宣言企業登録制度の案内をさせていただくことは可能でしょうか。

(委員) 年度当初に、団体の年間スケジュールが分かるので、何か協力できるものがあるかそのタイミングで案を出せるかもしれません。

(事務局) そうしましたら、年度末あるいは年度当初、それぞれの所属団体の年間スケジュールが固まる時期に、委員の皆様にはこちらからお伺いのメールをさせていただきますので、イクボス制度を御案内するお時間をいただける会議等がありましたら、御協力いただければと思います。よろしく願いいたします。

(会長) 次年度への取組については、開催方法ですね、オンライン形式というところも踏まえて検討していただきたいというところと、イクボス制度の案内ですね、所属団体に伺って案内をさせていただけるようにするというところで、ぜひ委員の皆様にも御協力をお願いいたします。

4 事務連絡

5 開会

(事務局) それでは、以上をもちまして、第6回ひらつか男女共同参画推進協議会を終了いたします。長時間どうもありがとうございました。

以 上