

第7回ひらつか男女共同参画推進協議会 会議録

令和5年3月8日（水）15時00分～17時00分
平塚市庁舎本館7階720会議室（2）

出席委員 5人（辻委員、中津川委員、長谷川委員、石橋委員、安藤委員）
欠席委員 3人（永嶋委員、小池委員、大庭委員）
主催者 4人（新倉人権・男女共同参画課長、榮谷担当長、長谷川主査、加納主査）

1 開会

- (1) 欠席委員の確認
- (2) 資料の確認
- (3) AI議事録作成システムの説明
- (4) 会議の公開について
- (5) 傍聴者希望について
- (6) 会長挨拶

2 第7回ひらつか男女共同参画推進協議会 議事進行：会長

（事務局）ここから、議事進行は会長をお願いいたします。
（会長）第7回ひらつか男女共同参画推進協議会の議題に入ります。

(1) 令和4年度市民意識調査からみるプランの進捗状況や課題について 【資料1～4】

（会長）それでは、議題1「令和4年度市民意識調査からみるプランの進捗状況や課題について」、事務局から説明をお願いします。

（事務局）はい、調査結果の詳細については前回報告したので今回は割愛します。まずは、カラーで両面印刷している資料3をお出してください。改めて、プランの体系について説明します。左から、まず理念があって、目標は「男女がともに活躍できる社会の実現」です。目標実現のための視点として「固定的な男女の役割分担意識の改革」が重要になります。その下に基本方針が3つあって、1「さまざまな分野における女性の活躍推進」、2「ワーク・ライフ・バランスの推進」、3「男女の心とからだを大切に作る環境づくりの推進」となっております。更に「施策の方向」、「施策」で「各事業」と連なっていきます。

続いて、資料4をお出してください。1ページ目の指標の一覧表ですが、一番右側が令和5年度の現プランの最終目標値で一つ左側の列が最新値です。今回の調査で数値が確定したのが、基本方針2の3「6歳未満の子どもを育てている夫の家事参加時間」目標170分に対して133分でした。それと、基本方針3の1「DVの相談ができる窓口をどこか一つでも知っている市民の割合」目標85.0%に対して56.4%でした。続いて、2ページ目から、プランの進捗状況をより詳細に把握するために毎年統計を取っている37の項目になります。1番から4番は、さきほどのプラン体系でいうと、基本方針より上に関連する項目です。3番の「固定的な男女の役割分担意識の考え方に同感しない人の割合」ですが、平成27年度55.0%、令和元年度67.0%、令和4年度72.7%と調査を実施する毎に上がっていることが分かります。4番の10代から20代の若い世代に限っては、88.2%と9割目前まで上がっております。従って、プランの目標である「男女がともに活

躍できる社会の実現」のための「固定的な男女の役割分担意識の改革」は確実に推進できていて、プランの総評としては順調に推進できていると考えております。

続いて、3ページ目を御覧ください。5番から25番までの21項目が基本方針1「さまざまな分野における女性の活躍推進」に関する項目です。数値の経過をみて推進できていると思われるのは、5「市役所の女性管理職の割合」、6「一般行政職員における女性割合」、7「市審議会等の女性割合」、10「行政委員会の女性割合」、13「中学校PTA」①会長に占める女性割合、②役員に占める女性割合、15「防災関係」の①「自主防災組織役員に占める女性割合」、16「保育所等の実施箇所数及び定員」、17「保育所等の入所児童数」、18「保育所等における待機児童数」、19「学童保育の実施箇所数及び支援の単位数」、20「学童保育の入所児童数」、21「介護老人福祉施設の整備状況」、22「介護老人保健施設の整備状況」、24「認知症対応型共同生活介護の整備状況」以上、21項目中14項目については数値が上昇傾向にあり推進できていると思われます。このため、基本方針1「さまざまな分野における女性の活躍推進」はまずまず順調に推進できているといえるところでしょうか。

続いて、基本方針2「ワーク・ライフ・バランスの推進」に関する項目は26番から32番の7項目になります。推進できていると思われるのは、26「市役所における時間外勤務時間数」、27「市役所における配偶者出産休暇の取得割合」、28「市役所における年次休暇取得日数」、29「市役所における採用した職員に占める女性職員の割合」、30「市役所における女性職員の育児休業取得率／取得者数」、32「自身の希望するワーク・ライフ・バランスが実現している市民の割合」、以上、7項目中6項目については数値が上昇傾向にあり推進できていると思われますので、基本方針2「ワーク・ライフ・バランスの推進」は順調に推進できているといえるところでしょうか。

続いて、基本方針3「男女の心とからだを大切にす環境づくりの推進」に関する項目は33番から37番の5項目になります。33番、34番の「女性のための相談窓口の相談件数」、「DV相談件数」については、一概に件数が減ったから良いとも言えないところがあるので、これを除いた35番から37番をみると、いずれも市民意識調査によって把握した数値になります。35「DV行為をされたことのある市民の割合」は、前回からは減ったけれども平成27年度よりも若干増えています。36「DVの内容を暴力と思う市民の割合」は微かですが、上昇しています。37「マタニティ・ハラスメントという言葉を知っている市民の割合」は徐々に下がっています。このため、基本方針3「男女の心とからだを大切にす環境づくりの推進」は数値の経年比較をみると順調に推進できているとは言えないところでしょうか。こちらのプランの体系と照らし合わせながら、進捗状況や課題について、御意見をいただければと思います。説明は以上です。

(会長) ありがとうございます。固定的な男女の役割分担意識の改革は着実に推進しているようですね。御意見または感想などがありましたらお願いします。

(委員) 市民意識調査は無作為抽出に選出された市民の方が回答するので、毎回違う人が回答しているということになりますか。

(事務局) 無作為抽出に選出された市民の方が回答するので、毎回違う人が回答しています。また、令和4年度調査は18歳から79歳を対象にしましたが、令和元年度調査は18歳から69歳を対象としました。

(会長) 無作為抽出で実施した調査なので、個人の意識や状況の変化は分かりませんが、市民の大まかな傾向を把握することができます。

(委員) 無記名で回答していただいたので、調査結果は回答者に送付していないということでしょうか。

(事務局) 先月、副市長に調査結果を報告した後、市のホームページに報告書を掲載して市民への公表

としました。従って、回答者それぞれに調査結果を報告していません。

(委員) 資料4の16「保育所等の実施箇所数及び定員」よりも17「保育所等の入所児童数」の方が多いのはどういう状況なのでしょう。

(事務局) 16「保育所等の実施箇所数及び定員」は、4月1日付けで設定した数値で、17「保育所等の入所児童数」は3月31日現在の集計した数値になります。このため、両者には開きが見られます。

(会長) 基本方針1と2について、経年数値をみると順調と思われそうですが、指標の目標値とは乖離が見られますね。

(事務局) 基本方針1-1「市役所の女性管理職の割合」などの指標は、国が設定した数値を準用しました。プラン策定時から達成が難しいのではないかとと言われていましたが、案の定、目標値まで乖離がある状況です。令和5年度末まで1年以上ありますが苦戦すると思われそうです。

(会長) 目標は、高く設定することがいいのか、頑張れば達成できそうな目標を設定すればいいのか悩むところです。現時点で達成が見込まれるものはどれでしょうか。

(事務局) 基本方針2-4「イクボス認定事業所数」は現時点で48社となっており、既に目標を達成しております。ただ、基本方針2-2「市役所における担当長以上のイクボスの割合」は9割を超えない程度でずっと推移しています。

(委員) 基本方針1-1「市役所の女性管理職の割合」は徐々に増えていますが、令和5年度末の目標である25.0%を達成することはかなり難しいと思われそうです。ただ、29「市役所における採用した職員に占める女性職員の割合」は令和4年度採用が6割を超えており、この方々がいずれ管理職になる頃には達成すると思われそうです。

(会長) 基本方針3-1「DVの相談ができる窓口をどこか一つでも知っている市民の割合」が下がっているのが気になります。

(事務局) 前回調査は、設問に対して、選択肢に窓口や機関の名称が羅列してあり、一番下に「相談できる場所を知らない」という設問でした。従って何らかの知っている名称があれば選択できる形式になっているので、今回のように「知っている」または「知らない」の2択のみの設問と比べると、前回調査の設問形式の方が、「知っている」の数値が必然的に上がると思われそうです。

(会長) 報告書の細かいクロス集計や、最後の自由記載を読むとさらに市民の実態が見えてきますね。

(2) 次期プランについて 【資料5】

(会長) 続いて、議題2「次期プランについて」、まずは名称と副題について事務局から説明をお願いします。

(事務局) 資料5をお出しください。令和6年度から始まる次期プランについて、まずは名称と副題について説明します。ここで決定はしませんが、今後、策定作業を進めていく上での参考にするために委員の皆様から御意見を伺います。プラン名称は案を3つ出しました。案1「ひらつか男女共同参画プラン2024」、現在の名称を踏襲した形になります。案2「ひらつかジェンダー平等プラン2024」、「男女共同参画」という文言を「ジェンダー平等」に変えたものになります。「ジェンダー平等」と「男女共同参画」の違いなのですが、英訳すると、両者とも「Gender Equality」とほぼ同義語ですが、資料に記載のとおり、神奈川県プラン改定素案によると、「ジェンダー平等」は「男女共同参画」と比べ、次の意味を内包する「①性別による不平等や不均等は社会的な構造に起因する」、「②LGBT等の性的マイノリティを内包する」と定義されています。この定義については、後ほど会長から補足していただきます。また、次期プランから、セクシュアルマイノリティの分野を入れることが濃厚であること、市民意識調査の結果で、あくまで参考数値

となりますが、「男女共同参画社会」という言葉の認知度が50.4%に対して、「ジェンダー」という言葉の認知度は83.8%と、「ジェンダー」という言葉の認知度の方が3割以上高かったので、市民により親しまれるプランになるのではないかと考えております。県内においては、既に藤沢市、鎌倉市、来年度からは二宮町が「ジェンダー平等プラン」という名称になりますが、全国的にみると極少数です。

続いて、案3「湘南ひらつか織り姫彦星プラン2024～第5次平塚市男女共同参画推進計画～」、県内では、ここまで個性的な名称の自治体はありませんが、全国の自治体で個性的な名称を紹介すると、青森県は三沢市「みさわハーモニープラン」、新潟県は妙高市「男女が共にあゆむパートナープラン」、千葉県は茂原市「男女ハートフル共生プラン」、山梨県は甲州市「フルーティ夢プラン」、山梨県は身延町「みのぶ ヒューマンプラン」、山梨県は南部町「ヒューマンプラン」などがあります。

続いて、副題について案を5つ出しました。まず「みんな」という文言についてですが、神奈川県プランにも国の基本計画にも使われていない文言なので、「すべての人」もしくは「誰もが」という言葉に置き換えたものになります。ただ、「みんな」という言葉はくだけた表現なので市民に親しまれやすいというメリットがあると思います。それから、「ジェンダー平等」という文言を使ったものも2つ案を出しました。県内の他の自治体の名称や副題も参考にして、プランの名称と副題をセットにして、御意見をいただければと思います。説明は以上です。

(会長) ありがとうございます。説明にあったとおり、「ジェンダー平等」と「男女共同参画」の違いなのですが、神奈川県プラン改定素案に記載されている内容には違和感を覚えます。元々、国際的に「Gender Equality」という言葉があって、日本において法律用語を決めるに当たって、「男女平等」などの案もあったのですが、最終的に「男女共同参画」と和訳されました。従って、「ジェンダー平等」と「男女共同参画」は元々同義語になり、「①性別による不平等や不均等は社会的な構造に起因する」は男女共同参画に含まれている理念です。また、当時はセクシュアルマイノリティについては活発に議論されていませんでした。男女共同参画の「男女」という言葉には、「男性」でも「女性」でもないかと自認されている方を排除している印象がありますので、「ジェンダー平等」という言葉を名称に限らずどこかで用いることは望ましいと思います。

(委員) 近年、セクシュアルマイノリティの分野について意識が高まっており、アンケートの性別記入欄も「男性」、「女性」の他に「その他」と記載されているものも多く見られるようになりました。また、SDGsにも「ジェンダー平等を実現しよう」という目標があります。従って、「ひらつかジェンダー平等プラン2024」が良いのではないかと思います。

(委員) 現プランを継承したプランなので、名称は「ひらつか男女共同参画プラン2024」として、副題に「ジェンダー平等」という文言を含めれば良いのではと思います。

(委員) 名称を変えると、市民から違うプランが新しく策定されたと勘違いされる懸念があります。名称は「ひらつか男女共同参画プラン2024」にして、副題にキャッチーな文言を添える方が望ましいと思います。

(委員) 「ジェンダー」という言葉はメディアで頻繁に取り上げられて、認知度は年々上がっています。次期プランが始まる頃には、もっと浸透していくのではないかと考えられますので、「ひらつかジェンダー平等プラン2024」が良いのではないかと思います。

(会長) 男女共同参画社会基本法では、市町村の基本的な計画を「市町村男女共同参画計画」と定めています。「ジェンダー平等プラン」という名称にしている自治体も「男女共同参画計画」という文言を併記しています。

(事務局) 当市においても「ジェンダー平等プラン」という名称にする場合は、「男女共同参画計画」という文言を併記することになると思われます。まだ、名称を確定させるまで時間がありますので、次回以降の協議会でまた御意見をいただければと思います。

(会長) 次期プランにおいて、セクシュアルマイノリティの分野を入れる場合は、プランの体系として大部分を占めることになるのでしょうか。

(事務局) 令和4年4月から「パートナーシップ宣誓制度」を導入しました。その他、大型の商業施設でセクシュアルマイノリティに関するパネル展を毎年実施しています。当該分野に関する事業はこの程度に留まっておりますので、プランに取り入れる事業の数としては限られてくると思えます。ただ、新しい分野を次期プランに導入することは、特記事項として大いに挙げられることと思えます。

(会長) 続いて、議題2「次期プランについて」の期間と策定スケジュールについて事務局から説明をお願いします。

(事務局) はい、現行プランは第4次計画で期間は7年間となっておりますが、第1次から7年間、9年間、10年間そして、7年間ときました。なぜこんなに期間がばらばらかと言うと、まずこのプランは平塚市の根幹の計画である平塚市総合計画の個別計画として位置付けられています。このため、総合計画で示されている重点課題や施策などを十分に考慮して策定した計画でなければなりません。また、法律で国と都道府県の計画を勘案して作成するよう定められています。そこで、表にお示ししたとおり、総合計画と国と神奈川県との3つの計画の期間を考慮しなければなりません。案のとおり、9年間としたのは、総合計画が改正された翌年に改訂作業が行えるメリットがあります。その9年間でどこで区切るかですが、前期5年間、後期4年間で区切ると神奈川県の計画が改訂された翌年に、後期に向けた見直し作業が行えるというメリットがあります。また、前期、後期の目標をそれぞれ定めて、それに伴って市民意識調査を実施することを考えると、3年ごとではスパンが短い懸念があります。以上のことから、案1のとおり期間9年間で前期5年間、後期4年間で最も望ましいのではないかと考えております。

続いて、策定スケジュールですが、現在の委員が改選した後のスケジュールになりますが、7月にプランの骨子案を完成させて、課長級職員で構成されている平塚市男女共同参画推進会議で協議します。続いて、8月にひらつか男女共同参画推進協議会で協議して、9月に部長級職員で構成されている平塚市男女共同参画管理会議で承認をいただきます。その後、11月にパブリックコメントを実施して、再度12月にひらつか男女共同参画推進協議会で協議、翌年1月に平塚市男女共同参画管理会議で承認をいただき、2月にプラン完成という予定になっています。説明は以上です。

(会長) ありがとうございます。説明にあったとおり、次期プランの期間は9年間として、前期5年間、後期4年間で望ましいと思えます。特に御意見がなければこのとおり策定作業を進めていただきます。

(3) 委員の改選に伴う推薦母体の見直し等について 【資料6】

(会長) 続いて、議題3「委員の改選に伴う推薦母体の見直し等について」、まずは推薦母体の見直しについて事務局から説明をお願いします。

(事務局) 資料6をお出しく下さい。現委員の任期が令和5年5月31日で終了するため、次期委員について御意見を伺います。この協議会は8名で構成されていますが、そのうち関係団体の代表者、いわゆる2号委員の方は6名いらっしゃいます。裏面の中央辺りに6団体が記載されていますが、

カッコの中がこの協議会における各団体の位置付けとなっております。このため、事業主側の意見だったり、労働者側の意見だったり、地域活動団体や、女性の経営者あるいは若手の経営者の意見を伺いたいという趣旨で皆様の団体に推薦依頼をして、こうして協議会の委員に就任していただきました。なるべく多様な立場の方からそれぞれの視点で御意見をいただきたいところですが、2号委員の定員は6名と決まっておりますので、この6団体を基本として見直しを行います。見直しをするに当たって、狙いは3つあります。まず①「子育て世代の女性の意見をより取り入れる」です。女性活躍推進の課題でもある育休明けのスムーズな社会復帰をどう実現するかには、やはり現に育休中の女性の方の率直な御意見を伺いたいところであります。候補団体を4つ挙げております。案1「平塚市私立幼稚園協会」は、平塚市私立幼稚園こども園に通う園児の保護者からなる団体で、附属機関の委員にもなっております。案2「平塚民間保育園連盟」は、市内の社会福祉法人が経営する保育園の理事や園長で組織する団体で、こちらも附属機関の委員になっていただいております。案3「ほんわかママ」は「お母さんが元気だと子どもが元気」をモットーに、勉強会やワークショップを企画している市民活動団体です。案4「ママぎゅっと」は、子育てママの応援を通じて新しい「出会い」と「つながり」をサポートして、自分らしく輝ける平塚の未来をつくることを目的としている市民活動団体です。

続いて、狙い②「女性に対する暴力の根絶を強化する」です。先日、DV防止法が改正されて、今までは身体的DVだけが裁判所の保護命令の対象だったのですが、精神的DVも保護の対象となりました。このように国もこの分野はかなり強化しています。1団体を候補に挙げております。「一般社団法人OHANA」は、資料に記載のとおり、主に性犯罪被害者の支援をされている団体です。

続いて、狙い③は次期プランにセクシュアルマイノリティの分野を取り入れることに伴って、関係団体として3団体を候補に挙げております。案1「認定NPO法人ReBit」、案2「特定非営利活動法人SHIP」、案3「平塚市人権擁護委員協会」です。初めに申し上げたとおり、あくまで現在の6団体を基本にして見直しを行います。皆様の所属されている団体に関係する議題となり、少し御意見を言いつらい部分もあるかと思いますがよろしくお願ひします。また、実際に推薦依頼を出しても断られてしまう可能性もありますので、その際は事務局で調整して最終的に推薦母体を決定します。説明は以上です。

(会長) ありがとうございます。事務局から説明がありましたが、御意見がありましたらお願いします。

(委員) 現在の推薦母体について、商工会議所女性会は商工会議所の内部組織となります。従って、実質商工会議所から2名が委員となっているので、他の推薦母体にした方が望ましいと思われま

(委員) 地域活動団体は、どの団体の会員も高齢化が進んでいます。女性活躍推進について協議する協議会の委員としては、現役世代の方が多く在籍されている団体を推薦母体にした方が望ましいと思われま

(会長) 次期プランにおいて、セクシュアルマイノリティの分野を新しく取り入れるのであれば、その関連団体を候補としたいところです。また、狙い①「子育て世代の女性の意見をより取り入れる」において、案1「平塚市私立幼稚園協会」、案2「平塚民間保育園連盟」、案3「ほんわかママ」は既に他の附属機関に委員を派遣しているため、他の団体の方が望ましいと思われま

(会長) 続いて、議題3「委員の改選に伴う推薦母体の見直し等について」の市民公募委員の作文テーマについて事務局から説明をお願いします。

(事務局) 市民公募委員を1名募集します。書類選考を行いますが、800字以内の作文を書いていただ

きます。そのテーマについて案を3つ出しました。案1「企業や自治会、サークルなどの団体において、女性のリーダーを増やすためには、どのような啓発や取組をしていくと良いと考えますか。」、案2「「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方についてどう思いますか。ご自身の経験等を踏まえて、その理由を800字以内でお書きください。」、案3「企業において、イクボスを増やすためには、どのような啓発や取組をしていくと良いと考えますか。」としています。案3については、「イクボス」と「ワーク・ライフ・バランス」について説明事項を記載する必要があるため、文字数が多くなってしまい、応募自体を敬遠するのではないかという懸念があります。市民の立場に立って、これなら書きやすいとか、御意見を頂ければと思います。説明は以上です。

(会長) ありがとうございます。選考材料は、作文のみでしょうか。

(事務局) 応募動機と作文の他、委員の男女構成比を勘案します。

(委員) 自分が作文を書くとしたら、案1が書きやすいと感じました。前回の応募状況を教えてください。

(事務局) 応募は2名あり、男性と女性それぞれ1名ずつでした。

(委員) 応募される方の属性に傾向はあるのでしょうか。

(事務局) 過去2回の選考に応募された方は、男性は定年退職された方で、女性は子育てが一段落したいわゆる主婦の方でした。

(委員) 社会人経験がある方が多いので、案1が書きやすいと思われます。

(委員) 作文のテーマは1つでなければいけないのでしょうか。複数あって、自ら選択できる様にした方が作文を書きやすく、応募数も増えると思われます。

(委員) 附属機関の委員に応募することは一般の市民の方にとってハードルが高いので、この協議会に限らず、応募数は少ない傾向があると思われます。

(会長) 応募の年齢条件はどうなっているのでしょうか。

(事務局) 18歳以上から75歳以下とする予定です。

(会長) 応募を開始するのはいつからでしょうか。

(事務局) 広報ひらつか4月第1金曜日号への掲載と同時に募集を開始する予定です。5月の初旬まで約1ヶ月間募集します。

(会長) 少しでも応募数を増やすために、作文のテーマを選べるようにした方が良いと思われますね。事務局で検討をお願いします。

(4) 令和4年度イクボスプロジェクトについて 【資料7～8】

(会長) 続いて、議題4「令和4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、お手元に資料7と8をお出しください。まず初めに資料の訂正があります。資料7の「実施概要」3行目に「働き方で女性の活躍を引き出そう」と記載されていますが、講演会のテーマである「職場におけるアンコンシャス・バイアス～女性活躍推進を阻害する無意識の思い込みとは～」に訂正をお願いいたします。

前回の協議会でも報告しましたが、視聴期間中であつたため、再度報告します。改めて、プロジェクトの開催趣旨ですが、「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、イクボスが増えれば組織が変わり、平塚のまち全体が変わることを認識させ、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。実施方法は、昨年度に続いて今年度もオン

ライン開催で実施しました。配信期間は、令和4年11月11日（金）午前9時から12月9日（金）午前9時までの約1ヶ月間です。あらかじめ収録した動画をYouTube上にアップして、本市ホームページにおけるイクボスプロジェクトのページにリンクを貼ることで、誰でも視聴できるように公開しました。講師は、株式会社マイキャリア・ラボ・パートナー、ハッピーライフ・サポート代表の日下部令子氏に務めていただきました。講演会の内容は、「職場におけるアンコンシャス・バイアス～女性活躍推進を阻害する無意識の思い込みとは～」というテーマで、企業が持続可能な発展をしていくために女性をはじめとする多様な人材の活用が欠かせない中で、性別によるアンコンシャス・バイアスが女性活躍を阻む要因の1つとして考えられていることから、アンコンシャス・バイアスとはどういうものか、それがどういった場面で出てくるのかなどの具体例や対応策を講演していただきました。具体の対応策としては、「自己チェックシート記入や合言葉を職場内で共有する」など講師から提案があり、「まずは自分自身が気付くこと、そして未然に防ぐためには双方向のコミュニケーションが重要である」という旨をお話されました。また、イクボス宣言登録企業への事前アンケートの回答結果の紹介や、イクボス宣言企業登録制度の概要と今回のプロジェクト実施に賛同していただいたイクボス宣言登録企業の企業名をスライドで紹介する内容などを盛り込んで動画を作成しました。最終的な視聴回数は310回でした。昨年度は事前申込制とし、申込者数が80名でしたので、単純な比較はできませんが申込不要としたことで、昨年より多くの方に観ていただけたと推測しています。

アンケートは、最終的に11件の回答がありました。講演の内容について、全員が「参考になった」と回答され、どのような点が参考になったかについては、「経験談が多かったので、今後そういった場面に遭遇した時に、どのように対応すべきかが参考になった。」といった声や「アンケートについての具体的な分析があったことで、社会全体と自分自身の立ち位置を相対的に理解することができた」といった肯定的な感想を多くいただきました。また、自身の経験を思い起こしながら講演を聞いてくださった方もいらっしゃるようでした。アンコンシャス・バイアスの理解度については、「よく理解できた」と「まあ理解できた」を合わせると、およそ9割の方が理解できたと回答されました。また、アフターフォローとして、アンケートの中に講師への疑問・質問を記入できる項目を設けて、講師から後日回答をいただくこととしました。結果、アンケートから3件の質問があり、資料8に示したとおり、講師からの回答を記載しております。

続いて、3ページ目を御覧ください。今後どのようなテーマの講演会に参加したいか伺ったところ、最も多かった回答は「ワーク・ライフ・バランスの実現」、次点に「働き方改革につながるICT活用」、「女性の就労継続やキャリアアップ」と続きます。その他の回答としては、「講演会の参加者の対象を経営者・管理職に限定するのではなく、中堅から若手を対象としても良いのではないか」という提案や、「時短勤務の正社員として女性を採用するに当たって必要な制度が知りたい」といった具体の話もありました。

続いて、次年度の開催に向けて、参加しやすい実施形態として最も多かった回答は「オンライン形式」でした。この結果を受けて、当課としては次年度もオンライン配信をメインに実施したいと考えています。最後に「講演動画を視聴して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ったか」については、回答の過半数が既に登録済みでしたが、少数ながらも「宣言をしてみようと思う」と回答された方もいらっしゃいました。従って、今回のイクボスプロジェクトがイクボス宣言登録制度の周知・啓発に一定程度寄与できたのではないかと考えています。

なお、資料8は視聴された方からの疑問・質問に対する回答一覧となっておりますので、今回の議題では特に取り上げません。次年度の開催に向けて、講演会のテーマとして何か良いアイデア

アイデアがございましたら、御提案いただければと思います。説明は以上です。

(会長) ありがとうございます。令和4年度イクボスプロジェクトについて、事務局から報告がありましたが、来年度の実施に向けて御意見などがありましたらお願いします。

(会長) 視聴回数に比べて、アンケートの回答件数が少ないので、もっと回答しやすくなるようなアイデアがあればいいですね。

(事務局) アンケートの回答方法は、YouTubeの概要にURLを載せて、ページにリンクできるようにしたのですが、他に方法がないか検討しています。

(会長) 視聴したいテーマは「ワーク・ライフ・バランスの実現」が最も多いですが、事務局として具体的な案はありますか。

(事務局) 昨年10月に「産後パパ育休」が始まりましたが、アンケートの結果をみると「男子の育休取得の促進」は関心が低いようです。ただ、広い意味で「ワーク・ライフ・バランスの実現」に繋がってくるので、候補として考えております。

(委員) 「イクボス宣言をしないと思う」という回答が1件ありますが、その理由について聞いてみたかったですね。それを基に原因と対策を探れば、次回の講演内容におけるヒントに繋がると考えられます。

(事務局) 今回の動画を従業員一同に視聴させて、研修を実施された企業もあったと思われます。それも踏まえて御意見をいただければと思います。

(会長) ワーク・ライフ・バランスについて、管理職の方々が実現できているのか興味があります。女性活躍推進の流れで実際に管理職となった女性の本音が聞けるとおもしろいですね。また、開催方法は今回の様に事前に録画した動画を視聴するのではなく、ライブ配信なども検討してみてもいかがでしょうか。

(事務局) ライブ配信のセミナーでは、著作権の関係で事前申込制にすることが多いようです。申込の手間を考えると、多くの方に視聴していただくためには課題があります。アイデアは随時募集しておりますので、今後ともよろしくお願いします。

3 事務連絡

4 閉会

(事務局) それでは、以上をもちまして、第7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