

令和2年度 第2回甲賀市男女共同参画審議会 会議録

【日時】 令和3年2月16日（火） 15:00～16:30

【場所】 301会議室

◎出席委員

名簿：別紙のとおり

◎事務局

産業経済部長 田中康之

商工労政課女性活躍推進室長 松岡和子

商工労政課女性活躍推進室主事 西村知晃

◎次第

1. 開会

甲賀市市民憲章唱和

2. 挨拶

3. 報告事項

（1）第2次甲賀市男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）の見直しに係る事業所意識調査の結果について

4. 協議事項

（1）第2次甲賀市男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）の見直し骨子案について

5. その他

・計画策定までの今後のスケジュールについて

6. 閉会

次第1：開会

甲賀市市民憲章唱和

次第2：挨拶

産業経済部長あいさつ

次第3：報告事項

(1) 第2次甲賀市男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）の見直しに係る事業所意識調査の結果について

事務局： 第2次甲賀市男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）の見直しに係る事業所意識調査の結果について説明。

事前の質問に対する回答は別紙第2回男女共同参画審議会資料に係る意見・質問に対する回答のとおり。

委員： 回答率が3割程度と少ないと感じます。工業会や商工会に事前に本調査の実施について説明を行う等の対策が必要であったと思います。

事務局： 今回の結果を踏まえ、次回に同様の調査等を行う際には事前周知を行います。

委員： 集計結果の「問7、女性が活躍するための取り組みを実施していますか」についての回答で「性別により評価することがないよう、男女同一基準で人事考課基準を定める」の割合が最も高かったことから、市からの働きかけに期待します。また、「問8、女性が活躍するための取り組みに対する課題」についての回答では、「女性自身が昇進・昇格を望まない、または仕事に対して消極的である」の割合が高めでありますが、評価されることで能力を発揮できることもあるかと思しますので、人事考課基準というのが重要であると思います。また、「問19、働きやすい職場づくりのため、どのような取り組みをしていますか」の回答でも「賃金や昇進など、職場における男女平等」の割合が高いことについても人事考課基準が重要であると思います。

次に、集計結果の「問16、企業内託児所を設置していますか」については「設置していない、設置する予定もない」の回答が大半であります。企業内託児所については企業単独では非常に難しいと思います。業界単位での実施を検討いただけるようになればと思います。

次に、「問17、ワーク・ライフ・バランス実現のため、どのような取り組みをしていますか」の回答に、「メンタルヘルスに関する相談窓口や担当者の設置」の割合が多くあることについて、新しい取り組みとして増えてよかったです。また「問18、ワーク・ライフ・バランスをすすめていくうえで、事業所で課題となることはどのようなことか」についての「その他の内

容」で「日業業務量が多く職場に浸透させるための時間が十分持てない」という回答がありますが、私の事業所では、日ごろの業務を見直すことで時間外の削減等を実現できたので、取り組み方法の一つとして報告します。

事務局： 男女同一基準の人事考課基準についてピンポイントでの啓発というのはありませんが、男女雇用機会均等法などハローワークと連携し、チラシを企業に配布するなど取り組みを行っており、引き続き実施します。

次に、女性自身が昇進・昇格を望まないという回答が多かったことについては、市では女性の意識改革と事業所のトップの意識改革が必要と考えており、ワーク・ライフ・バランス推進事業を継続的に実施しています。

次に、企業内託児所については、設置していない事業所が大半の中でも、設置を考えている事業所もありました。また、回答には費用・場所がないというものが多くみられており、企業主導型保育園については国からの補助金がありますので、保育幼稚園課と連携し周知・啓発を行いたいと思います。

次に、メンタルヘルスに関しては、企業内人権研修やチラシでの啓発等を行っています。人権研修の各事業所の参加率を見ても関心が高まってきていると感じています。

最後に、日常業務量が多くワーク・ライフ・バランスを浸透できないとい課題についても、働き方改革を推進し、各事業所が取り組めるよう継続的に支援・啓発を行いたいと考えています。

委員： 「問21. 新型コロナウイルス感染症の対策を行う上で、男女共同参画の観点で意識したことや困ったことはありますか」の回答の中で、「臨時休校のため特別休暇を実施した」や「子連れ出勤を認めた」とあります。新型コロナウイルスを経験したことで、企業内託児所が必要だと気付いたという意見はありませんでしたか。

事務局： 新型コロナウイルスを経験したためという声までは届いておりませんが、事業の中で取材させていただいた事業所の中には会議室を託児所に変更したという事例もあるなど、企業内託児所に関心を持つ事業所は増えてきていると感じています。

委員： 新型コロナウイルスを経験したからこそ学べたことや活かせることを、今後分析できればよいかと思います。

委員： 「問1. 従業員について」の集計結果について、正規従業員数と正規従業員以外の従業員数を男女別かつ人数の区分で掲載していますが、全従業員数が少人数でも女性比率が高い場合なども考えられます。男女の比率にするなど表示方法を変更したほうがよいかと思います。

事務局： 今回調査分の女性比率の結果を追加します。

委員： 今回の調査を踏まえ、甲賀市においての課題はどのようなところにあるとお

考えですか。

事務局： 集計結果の数値で見ますと、女性の管理職比率については前回よりも改善に向かっていますが、依然として男性の比率のほうが多くなっている結果となっており、また、男性の育児休業の取得率が非常に少ない結果でありました。

また、甲賀市でも在宅ワークの導入が進んでいると実感しました。

次第4：協議事項

(1) 第2次甲賀市男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）の見直し骨子案について

事務局： 第2次甲賀市男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）の見直し骨子案について説明。

事前の質問に対する回答は、別紙第2回男女共同参画審議会資料に係る意見・質問に対する回答のとおり

委員： 第2次甲賀市男女共同参画計画の見直し骨子案の修正案の中で、条例と文言の整合性を図るため変更するとありますが、「市民活動団体」の表記がなくなり、「区・自治会、自治振興会等」という中に市民活動団体が含まれるというのは、条例に説明書きがありますが読み手から見るとわかりにくいと思います。

委員： 計画は条例と文言を合わせるが、計画にも注釈を追加するなど工夫し、文言を合わせつつ「市民活動団体」の表記を残してもよいのではと思います。

事務局： 整合性を図りつつ、注釈を追加し表記するよう修正します。

委員： 指標の1つに女性の管理職率の項目がありますが、管理職の男女比率で考えるか、女性の従業員数の管理職の比率で考えるか、どちらを指標としていますか。

事務局： 管理職の男女比率で現時点は考えていますが、さまざまな方向での目標指数について今後検討したいと考えています。

次第5：その他

・ 計画策定までの今後のスケジュールについて

事務局： 計画策定までの今後のスケジュールについて説明。

次回の審議会については5月中旬ごろを予定しています。

次第6：閉会

事務局：室長あいさつ

以上 16時30分終了