

## 平成28年度第2回倉敷市男女共同参画審議会議事要旨

- 【日 時】 平成29年3月17日（金）午前10時30分～午後0時10分  
【会 場】 倉敷市男女共同参画推進センター 第2・3会議室  
【出席委員】 委員16名（欠席4名）  
【事務局】 人権政策部長，男女共同参画課長及び同課職員，男女共同参画推進センター所長  
【傍聴人】 なし  
【報 道】 なし

### 審議会次第

- 1 委嘱状交付（人権政策部長）
- 2 開会
- 3 あいさつ（会長）
- 4 議事・報告
  - (1) 「倉敷市男女共同参画推進事業所認定制度」の創設について
  - (2) 平成29年度男女共同参画関連当初予算について
  - (3) 「ワーク・ライフ・バランス推進セミナー」の実施報告について
  - (4) その他
- 5 閉会

### 審議会要旨

（◎会長，◇副会長，○委員，●事務局）

- 出席委員は過半数に達しており，倉敷市男女共同参画条例第31条第2項の規定により会議成立。

——以下，会長により議事進行——

#### 4 議事・報告

- ◎ 議事・報告（1）「倉敷市男女共同参画推進事業所認定制度」の創設について，事務局から説明をお願いする。
- 会議資料に基づいて事務局説明（制度創設の概要）
- ◎ まず，制度の枠組みについての説明があった。今まで表彰制度はあったが，その手前のものになる。質保証の数値化やインセンティブについて説明があったが，ここまでの内容で質問，意見はあるか。
- 認定事業所には何社までという制限はあるのか。
- 点数表の認定基準をクリアする事業所は全て認定する予定である。

- ◇ 今まで表彰制度を実施してきたが、最近は何に2社程度と応募が少ない状況であったため、このような制度を考えてくれたのだと思う。どれくらいの規模でどのような状況になるのかは、やってみないとわからないと思う。多くの事業所に応募してもらえるよう、積極的な広報をしていただきたい。また、インセンティブについては、就職説明会で認定事業所をPRするとの説明はあったが、人材不足の中で良い人材を確保したいという状況を踏まえて、認定を受けるメリットや融資についての金銭的優遇、入札の加点などがどの程度のものになると考えているのか。認定マークを至る所で目にするような、そんな制度になって欲しい。
- 広報については、広報紙、ホームページの他、あらゆる手段を活用する。インセンティブについては詳細を協議中。

参考に、認定事業所の数については、先に認定制度を実施している岡山市は19、福山市は54となっている。
- 認定が対象事業所ということだが、認定の単位は営業所や支店を含むのか、企業の単位となるのか。また、6月に広報して8月に認定となれば、募集の締切を考えるとスケジュールが非常にタイトに思われるので、この期間に集まるだろうかと心配である。
- スケジュールについては、御意見をもとに、6月から7月を募集期間として9月に認定するなど、さらに検討を進めていく。認定を企業とするのか事業所とするのかについては、事業所単位を考えている。例えば、大きな企業であれば倉敷支店を認定することになる。
- インセンティブについて、就職説明会でのPRは明文化すべきと考える。女子学生から、育児休業など、家庭と両立し得る企業であるかを最優先に考えて就職先を探しているという話をよく耳にする。これからの若い世代へのアピールは、ぜひ明記して欲しい。
- 企業側にも大きなインセンティブとなる部分なので、しっかり取り入れていきたい。なお、市主催の就職説明会においては、認定事業所をPRするチラシの配布について、担当課了承済みである。
- ◎ このような認定制度を新たに設ける趣旨そのものについての意見はないか。
- 今年度で開催された女性会議の秋田大会に参加したが、女性活躍推進法ができ、「えるぼし」という認定マークがあることを知った。しかしながら全国で250社、岡山では2社とまだ認知が低い印象を受けるのだが、企業イメージが向上して女性や優秀な人材が集まるといったメリットがあると謳われている。そのように表彰や認定制度は良い取り組みだと思うが、いかに企業へPRできるか、推進してもらうことが目的なので、目に入らなければ応募も集まらないので商工会などに協力を求めながら、積極的に制度を知ってもらうことが大切だと思う。そういう面でいろんな取り組みを考えてもらいたい。
- ◎ スケジュール、広報、インセンティブなど様々な御意見をいただいた、検討をお願いしたい。

趣旨についても、委員の皆様からは異論はなく、いわゆる底上げを図るといって新しい制度を作ると

め、このような方向性で進めて良いか。

○ 異議なし（委員全員）

◎ 次に、どのような基準、厳しさで認定していくのか、そのための点数表について、事務局から説明願いたい。

● 会議資料に基づいて事務局説明（点数表）

◎ 質問や意見などをお願いする。

○ 雇用均等法の件では、法的に必須項目ということで、例えば3番の項目は、今では、身長や体重を気にして採用する企業はないだろうから、当たり前のことだと思うので、例えば女性に身近な「妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とした不利益の取り扱いをしない」という内容にしてはどうだろうか。

また、点数表の全体の中で、ポジティブ・アクションという言葉が出てこないのも、最後の項目にポジティブ・アクションの項目を入れてみてはどうか、例えば推進体制があるとか。また、11番の例として出産とか子育てを付けておけばわかりやすいと思う。あと、育児介護関係で13、18、19などには制度の導入があるのだが、その前に「利用しやすい」という文言を入れてはどうか。

15、16番では、子育てなので3歳までとの前提とされているが、3歳以上も実際に短時間勤務とか所定外労働をさせないという制度も設けられていると思うので、項目としてあってはどうか。

21番では、5年間とされていて、少し基準として弱い気がした。そういう従業員がいるというよりは、男性の子育て目的で休暇取得を促進しているという表現はどうだろうか。

ワーク・ライフ・バランスでは27番で、例えば連休の間があるところを事業所が決めてしまって全員が休むといった計画年休を付記すれば良いのではないか。

29番の括弧の中で、一斉消灯については、例えば昼休みには業務をしないという狙いだと思ったのだが、省エネのようにも思えるので、「時間外の上限」、あるいは「会議を減らす」というような文言はどうだろうかということ、30番では「意見交換会」を「職場懇談会」にする、今後少し働き方を広げるといった意味合いで、在宅勤務とかテレワークとか場所とか時間にとらわれない働き方をすでにやっているところもあると思うが、広げていく意味ではそういう項目があっても良いのではないか。最後の管理職登用では、「女性を登用している」に「積極的」を加えてはどうか。

◎ 実態にあわせた修正、基準を高める部分や文言の修正などに御意見をいただいた。今日で結論は出ないので、できるだけたくさんの御意見をいただいて、それに基づいて事務局で検討いただきたい。ほかに質問、意見はないか。

○ 項目の点数について、15、16、19番が2点と1点に分かれているが、これは全ての事業所に義務付けられているものなので、全て「1」でお願いしたい。

11番について、定年後も、再雇用も入ることが見ただけではわからないので、例示として「出産」とか「育児」の再雇用というのを挙げたほうがよい。

21番について、5年は長いような気がする。3年でもよいと思う。

44番の管理職に登用しているというのは、これは実績ということで設けられたものなので、「積極的」という言葉が入らなくてもいいのかなと思う。

◎ ほかに質問、意見はないか。

○ 自分で会社を営んでいるので思うのだが、20人以下の規模の事業所では点を取るのが難しい。過去の実績は大切だが、新設の会社には不利になるのではないか。10人以下の就業規則も無くてもよいようなところでも、実際には女性が生き生きと働いている職場があると思う。そういうところを拾える項目があるかどうか。例えば38番、について、小さいところはあえて女性活躍促進とか思わないでやっているかも知れない。大きな組織を前提として項目がつけられているようなので、10人以下の小さな事業所が取り組んでいるようなことを何か盛り込めないか。44番についても小さなところは管理職がどこまでなのかという区分も難しいのではないか。もう少し小さい企業向けに項目を考えていただきたい。

◎ 事務局のコメントをお願いします。

● 私どもも、小さなところを意識してこちらを作成させていただいた。例えば、当初は「育児休業制度を定めている」となっていたが、就業規則がないところもあるということから、このような表現に変更させていただいた。人数の項目についても、他市の状況を見ると100人以下という区切りが多い中、20人以下にさせていただいている。そしてこの点数表を作成していく中で、興味を持っていただけの事業所に社の方針等をヒアリングさせていただいた上で、進めていきたいと考えている。38番で言うと、社長が「我が社は、女性の活躍がなければ成り立たない」ということを意識してもらえれば加点できるのではないかと考えている。

そして、小規模の事業所がきっかけを持っていただけるような運用を心掛けていく。

◎ そういった意図がきちんと伝わるように広報の方もお願いしたい。

ほかに質問、意見はないか。

○ 事業所が出した点数の裏付けとか、証明するようなことまで考えているのかお聞きしたい。

● 就業規則とかホームページとかで確認をして認定を行っていく。

○ ホームページ等というのではなく、1社1社、聞き取りをすとか、きちんと対面調査するべきではないか。

● 1社1社の対面調査を行うようにしたい。

○ 虚偽の申請があったときに、認定の取消なども決めて明示していただきたい。

- 市の定める要綱の中で項目を設けたいと考えている。
- ◎ 次に、認定マークの説明をお願いします。
- 会議資料に基づいて事務局説明（シンボルマーク）
- ◎ 何か質問，意見はないか。
- A案だけがアルファベット表記になっていて，倉敷市かどうか分かりづらい。漢字で明記いただきたい。
- ◎ ほかに質問，意見はないか。
- 認定マークはどこで使うのか。
- 名刺に印刷するとか，イメージとしてはISOとかプライバシーマークのようなものである。また，ホームページに認定を受けたことを記載するときにマークを使用いただいたり，就職のガイダンスを出すときに使用いただける。
- 社員にバッジを付けさせるとかではないのだな。
- そういうことも可能である。
- ドアに貼るようなシールはないのか。それだと認定事業所であることが一番わかりやすいのだが。
- 今後検討していきたい。基本的にはマークはデータで提供させていただく。
- マークは一つに絞らなければならないのか。シールには「B」案がよいが，名刺には向かない気がする。
- 2案を残すことも可能である。
- ◎ それでは，決を採らせていただく。

#### 採決

- 採決の結果，A案が9，B案が15，C案が8となった。この結果をもって検討に入らせていただく。

- ◎ 議題の1については、以上でよいか。
- 新制度の表彰について、認定事業所の中から選定となっているが、これはどういう評価をするのか。
- 認定制度において、点数で客観的に判断しているため透明性は担保されていると考えており、表彰については、現行のまま変更はない。審査項目に従い審査委員の主観によって判断していただく。
- マークには名称は付けていないのか。
- 認定マークと呼称しており、特には付けていない。

~~~~~

◎ 議事・報告(2)平成29年度男女共同参画関連当初予算について、事務局から説明をお願いします。

- 資料に基づいて事務局説明。

◎ この件について、質問、意見はないか。

○ フォーラムの講師が決まっていたら、教えてもらいたい。高梁川流域配偶者暴力相談支援事業の額が下がっているのはなぜか。

- 講師はまだ決まっていない。高梁川流域相談事業の減額の内訳だが、高梁川流域圏域の方を対象にしたのが平成28年4月からで、対象者の拡大に伴い相談員用のパソコン4台の購入費7市3町の相談窓口の案内用チラシ1万部を作成しており、その初期投資分の費用が減となっている。

~~~~~

◎ 議事・報告(3)「ワーク・ライフ・バランス推進セミナー」の実施報告について、事務局から説明をお願いします。

- 資料に基づいて事務局説明。

◎ 何か質問、意見はないか。

質問、意見なし

~~~~~

◎ 議事・報告(4)その他について、事務局から説明をお願いします。

- 男女共同参画推進センター事業，ウイズアップくらしきのPRチラシについて説明後，施設案内。

施設案内終了。

- 50周年記念式典の案内，審議員の改選について説明

~~~~~  
◎ これをもって，本日の会議をすべて終了する。円滑な議事進行への協力に感謝する。

以 上

会 長

宇 達 勸 人



副会長

谷 和 子



