

# 平成 29 年度 彦根市男女共同参画審議会（第 1 回） 議事録

日時：平成 29 年 10 月 31 日（火）

午後 2 時～午後 4 時

場所：福祉センター 31 会議室

出席者：審議会委員（大下光茂、大山純子、笠原恒夫、鈴木則成、富川拓、  
西川陽介、東幸子、森將豪、安居初美、横田祥子）※50 音順敬称略  
事務局 副市長（山根裕子）、市民環境部長（小林重秀）、  
市民環境部次長（辻宏育）、人権政策課長（綾木陽一）、  
人権政策課（浅田三華子）

1. 開会
2. 委嘱状の交付
3. 会長あいさつ
4. 議題

議題 1 「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ」（改定版）に係る進捗状況について

事務局：「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ」（改定版）に係る進捗状況について説明

基本目標 1 「男女共同参画への一人ひとりの気づきを行動につなげる」の 1 つ目の成果指標は、自治会、事業所、各種団体ごとの「出前講座の新規開催数」です。

「出前講座」というのは、市民公募による男女共同参画地域推進員が「さんかくミニ講座」として、地域や各種団体、企業などに出向いて行うものでございます。また、人権のまちづくり懇談会において、男女共同参画地域推進員以外が講師となって男女共同参画をテーマとされて開催されることがありますので、指標の数値としてこちらもカウントしています。

結果、自治会において、人権のまちづくり懇談会のテーマで「男女共同参画」を取り上げられた自治会が多かったので、新規が 18 自治会と大幅に増えました。企業・事業所においては、21 事業所中 4 事業所が、各種団体においては、9 団体中 6 団体が新規開催となりました。思っていた以上に新規開催が多く、目標値に対する達成率が高くなりました。

関連する重点事業は、通し番号 4 番「出前講座の開催」です。今年度は、チラシのデザインを変え、テーマを具体的に表示するようにして申し込みやすいよう工夫するとともに、人権のまちづくり懇談会の場合は、まち懇の申請書とさんかくミニ講座の申込書を別々に提出してもらっていたのを、1 枚で済むように申請方法を簡素化し、より申し込みしやすいようにしました。また、通し番号 10 「地域で活躍するリーダーの養成」ということで、出前講座の講師となる男女共同参画地域推進員の資質向上を図るために、毎月 1 回会議を開き、テーマを決めて議論したり、講師を行った研修会の振り返りをしたり、各種研修会に参加するように案内をしています。

2 つ目の成果指標は D 「学校における副読本の活用」です。滋賀県が作成した男女共同参画社会づくりに関する副読本で、すでに、市内 24 校全ての小中学校で活用していますが、継続

していくことが大切ですので、改定前と同じ指標にしたものです。関連する重点事業は、通し番号 13 番「副読本の活用」です。年度末には、副読本の活用状況調査を行うということで、今後、調査結果をもとに、効果的な活用方法を研究していきたいと思えます。

基本目標 2 「社会的な意思決定などの場で男女共同参画を推進する」の 1 つ目の成果指標は、E 「市の審議会等における女性委員の割合が 40%～60%である審議会等の割合」です。

「市の審議会等における女性委員の割合が 40%～60%である審議会等の割合」は、人事課が人権政策課と連名で行った「各種審議会等の委員登用状況調査」によるもので、平成 29 年 3 月 31 日現在の数値です。28 年度は 48 ある審議会等の内、女性委員の割合が 40%～60%である審議会数は 18 で、全体の 38%です。増えない大きな要因としては、委員の充て職や関係団体からの推薦が男性が多く、市が関与しにくいということです。しかしながら、人権政策課で設置している女性人材バンクへの問い合わせをする所属が増えてきており、職員の女性登用への意識は少しずつ高まってきていますので、女性の人材バンクの充実に努めていきたいと考えております。

関連する重点事業は、通し番号 29 番「市の審議会等への女性の登用の推進」ということで、引き続き、女性委員の積極的な登用を呼びかけていきます。

2 つ目の成果指標は F 「自治会の役員に女性が含まれる団体の割合」です。会長、副会長、会計以外の役員も含むということで、27 年度は各自治会へのアンケートにより確認をしていたのですが、今回、前回よりも大幅に減っています。これは、会長、副会長、会計の 3 役のみの数字であるということです。役員というところまで入れるかの判断が難しいということでした。

3 つ目の成果指標は、新たな指標で G 「市内小・中学校の教頭以上に占める女性の割合」とし、子どもへの影響が大きい教育現場で、男女共同参画の推進状況がわかるものです。市内小・中学校の校長・教頭の合計 50 人中、女性の校長・教頭の数 9 人で、全体の 18%で、前年度と変わりません。

関連する重点事業は、通し番号 32 番「管理・監督職への女性の積極的な登用」ですが、市内小・中学校の管理職への女性の積極的な登用を推進できるよう、環境整備や働きに努めます。

また、基本目標 2 の重点事業として、通し番号 35 「ワーク・ライフ・バランスのための職場環境の整備」があります。主な担当課としては人事課ですが、全庁で取り組む必要があります。現在、働き方・業務改革推進として、目標設定し、全所属で取り組んでおりますが、ワーキングメンバーの研修会を特定事業主行動計画やワーク・ライフ・バランスに関する内容で実施し、実現するための課題は何か各職場で話し合っていたらこうと考えています。

基本目標 3 「働き方や職場環境を見直す」の 1 つ目の成果指標は、1 つ目の成果指標は、H 「25 歳から 44 歳までの平均給与収入金額における男性を 100 とした女性の割合」です。この数字は、性別、年代別の給与収入金額から算出した数値で、正規、非正規両方含まれています。25 歳から 44 歳は、結婚、出産、子育てで仕事を辞める女性が多く、男女の収入格差が大きくなる年代です。28 年度は、男性一人当たりの平均給与収入金額 477 万円に対して、

女性一人当たりの平均給与収入金額は、228 万円で、割合としては 48%となり、男性に比べ非正規で働く女性が多く、収入金額が低い状況です。

昨年度実施しました市民アンケートによると、女性の働き方としては、「子どもができて育児のためにいったん休んで、その後職場に復職する」「子どもを持ちながら働き続ける」と考えている人が増えており、制度や環境整備を進めていくとともに、働き続けるのは、家族や周囲の理解が必要ですので、啓発をしていく必要があります。

次に I~K の指標は、市内事業所の従業員数が 20 人以上の事業所を対象に行ったアンケートによるもので、回答率は 54.2%です。

2 つ目の成果指標は、I 「市内事業所に従事する男性の育児休業取得率」です。以前は「市男性職員の育児休業取得率」でしたが、市全体として男性の育児休業が進むように変更したものです。配偶者が出産した男子従業員数 715 人中育児休業を開始した男性従業員数は 8 人で 1.1%とかなり低い状況です。女性の育児休業は少しずつ定着してきているようですが、男性の場合は、まだまだ厳しい状況です。

3 つ目の成果指標は、J 「市内事業所に従事する人の年次有給休暇取得率」です。年次有給休暇の平均付与日数は 2,280 日の内、平均取得日数は 1,060 日で年次有給休暇取得率は 46.5%となり、若干増えました。

4 つ目は、K 「市内事業所におけるハラスメント相談窓口設置率」です。アンケートの回答があった事業所 137 社中ハラスメント相談窓口を設置している事業所は 109 社で 79.6%と前年度より少し上がっています。少しずつ意識も変わってきていますので、今後も引き続き啓発に力を入れていきたいと思えます。

また、次回からは、業種、従業員数などをアンケートの項目に追加し、分析したいと考えています。

重点事業としては、通し番号 45 番「多様な働き方について啓発」、通し番号 46 番「事業主の意識改革」、通し番号 48 番「育児・介護休業制度の徹底」、通し番号 49 番「市男性職員の育児休暇の取得促進」、通し番号 51 番「育児や介護支援の基盤整備」、通し番号 60 番「ハラスメント対策に関する啓発」があります。啓発する機会としては、雇用対策協議会や職業対策協議会などの研修会や企業訪問、出前講座がありますが、時間も限られているので、工夫して効果的な啓発を行っていく必要があります。

基本目標 4 「男女が共に仕事や地域でチャレンジできる環境をつくる」の 1 つ目の成果指標は、L 「25 歳から 44 歳までの女性の就業率」です。28 年度は、平成 29 年 1 月 1 日現在の 25 歳から 44 歳までの女性の人口 14,177 人中平成 28 年中に給与および事業収入がある人が 10,661 人で 75%となります。前年度とほとんど変わらない状況です。働きたい女性が増えていることから、再就職のための情報提供や働ける環境づくりが必要です。

関連する重点事業は、通し番号 62 番「起業・再就職等を支援する情報・機会の提供」です。市では「彦根市創業支援事業計画」を策定しており、彦根商工会議所・稲枝商工会・市が中心となり、市内の金融機関等と連携しながら創業を目指す市民を支援するものです。28 年度の相談件数は、市が 8 件、商工会議所が 110 件、稲枝商工会が 3 件でした。その内創業した人は、市が 4 件、商工会議所が 14 件、稲枝商工会は 0 件でした。

2つ目の成果指標はM「放課後児童クラブ利用者数」で、1,214人です。前年度より173人増えています。

関連する重点事業は、通し番号67番「放課後児童クラブの充実」です。年々増加する利用希望者に対応するため、専用棟の改築を行い対応しています。また、指導員の確保が課題となります。

働き続けるための環境づくりとして、通し番号65番「待機児童の解消」、通し番号66番「保育サービスの充実」が重点事業としてあります。増加するニーズに対応するよう努めていますが、人材確保が課題となっています。

基本目標5「性暴力を許さない社会をつくる」の1つ目の成果指標は、N「女性等への暴力防止に向けた啓発・研修機会の提供回数」です。これは、人権政策課や学校教育課、子育て支援課など関係各課で行われたセクハラやDV、児童虐待防止に関する啓発や研修を行った年間の回数で、19回となり前年度と変わりません。

2つ目の成果指標は、0「配偶者からの暴力に関する相談件数」で、28年度は60件と前年度より減っています。

昨年度実施した市民アンケートによると、身体的・心理的な暴力を受けたことがある女性が14.6%、男性が4.4%あります。DVなど暴力の問題は表面化しにくく、ひとりですらい思っている人が多いと思われるので、本当に相談や支援が必要な人のところへ届くように、啓発を強化し、相談体制を充実していく必要があります。

関連する重点事業は、通し番号82番「相談体制の充実」です。女性相談員を1名設置し、国や県の協議会に加入し、対応しています。通し番号84番「DV防止に向けた啓発」については、子育て支援課では、DV啓発カードを大型量販店に設置し、人権政策課では、パープルライトアップや街頭啓発、広報ひこねへの掲載などにより啓発を行っております。通し番号89番「相談体制の充実」については、子育て支援課では、配偶者暴力相談支援センターや警察などとの連携を図り、人権政策課では「男女共同参画相談業務連絡会議」を設置し、各相談担当者との情報交換やつながりをつくっています。通し番号90番「研修の充実」については、相談員のスキルアップを図るための研修会を実施しています。

計画の推進の1つ目成果指標は、「男女共同参画推進事業者表彰累計件数」です。これは、「男女共同参画を推進する彦根市条例」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けて積極的に取り組んでおられる事業者を表彰するものです。表彰を受けるメリットが少なく応募者がなかなかいない状況です。今後、受賞された事業所の追跡調査を行い、男女共同参画を推進する取組を広く紹介する機会を設けていきたいと思えます。

2つ目成果指標は、「滋賀県女性活躍推進企業認証制度による市内認証事業所数」です。これは、女性活躍推進に取り組む企業・団体等を県が認証し、取組状況を公表するものです。認証基準が32項目あり、その内どれだけ達成しているかによって、一つ星企業、二つ星企業、三つ星企業の区分により認証されるものです。平成27年度から始まった事業ですが、28年度に認証を受けた事業所は14社あり、大幅に増えました。建設業が多く、これは入札参加資格審査でポイント加算があるためです。市の事業者表彰を受けている事業所で、県の認証を受けている事業所は5社だけですので、今後、市で表彰した事業所に声かけをするようにし

て、増やしていきたいと思っています。

最後に、先に開催しました市の部長級で構成される「男女共同参画社会づくり推進本部員会議」で出た意見をご紹介します。

総務部長からは、市も一つの事業所として、特定事業主行動計画も策定しているので、市が該当する事業はしっかり取り組んでいきたいとご意見をいただきました。

また、市立病院事務局長から、「今の若い世代は共働きしないといけない状況であり、共働きをしていると、性別役割分業意識はなくなっていき、実感として、若い世代は男女平等になってきていると思うが、昨年度実施した市民意識調査は世代ごとの分析をしたのか。男女平等は進んでいないというのであれば、世代ごとに分析をすれば、どの世代に焦点を当てて啓発を強化すべきか見えてくるのではないか」というご意見をいただきました。

「この10年間で男女平等は進んだと思うか」という設問に対しては、世代別の分析はしておりませんでした。確かに、世代によって意識の差というのは大きいと思いますので、データはありますので、分析し、効果的な啓発の材料としたいと思います。

会 長：基本目標ごとにご意見・ご質問をいただきたいと思います。まず、基本目標1についてお願いします。

会 長：先ほど、推進本部員会議でのご意見を紹介いただきましたが、基本目標1について、何かありましたか。

事務局：基本目標1については、特にございませんでしたが、全体的なところで、先ほどご紹介したようなご意見がありました。

委 員：副読本の活用ですが、100%になっていますが、どのように活用しているのでしょうか。授業に使っているのか、配布しただけでも活用したということになっているのか、どうでしょうか。

事務局：担当は教育委員会になりますが、どのように活用しているのか詳細までは把握できていないので、今後、具体的な活用方法を報告いただきたいと思います。

委 員：指標A「出前講座の新規開催数」で、「ヒューマンアクターの協力により大幅に増えた」と記載されていますが、ヒューマンアクターの取組と今後の方向性はどのようなのでしょうか。

事務局：ヒューマンアクターというのは、各自治会で開催している「人権のまちづくり懇談会」の開催支援をお願いしている方です。講師の紹介や開催準備などがあります。市としては、今後、「人権のまちづくり懇談会」を各自治会で自主的に開催されるようにしていき、ヒューマンアクターはなくしていく方向です。各学区ごとに「人権教育推進協議会」というのがありまして、年度初めに総会や「まちづくり懇談会」の開催方法についての説明会などがありますので、そのような場所で、出前講座の周知をしていきたいと考えております。

会 長：基本目標2について、ご意見・ご質問をお願いします。

委 員：指標F「自治会の役員に女性が含まれる団体の割合」についてですが、年度により調査項目が異なると、年次的に数値を見るとという意味がなくなってしまうのではないかと思います。今後、この項目はどうするのですか。

事務局：この指標については、計画改定の時に見直しをしたところですので、担当である「まちづくり推進室」と再度協議し、会長、副会長以外の役員についても、女性の割合が把握できるようにしたいと思います。

委員：自治会の役員は、自治会によって種類がいろいろあるので、難しいと思います。私が住んでいる自治会では、役員は選挙で選ばれますが、女性が選挙にでることはありません。

委員：役員が概念が一定していないということでしたが、指標として年次的に数値をみるのであれば、会長・副会長の二役に限定にした方が確実にいいのではないのでしょうか。

事務局：会長・副会長にした方が、安定した数字が出ます。

副会長：女性の役員が誕生しにくい原因を調べられたことはありますか。

事務局：昨年度実施した市民アンケートの中で、「地域に男女不平等はあるか」また「地域の男女不平等の原因はどこにあるか」という設問がありました。

事務局：市民アンケートは、地域では、男性は女性の役員が少ないと思っておられるし、一方、女性の方は役員が男性ばかりなので、役員になりにくいという結果でした。

委員：県レベルでも自治会長・副会長は女性が非常に少ないです。自治会では、世帯代表ということで世帯主が出てくることが多いので、男性が多くなってしまいます。この世帯から一人というシステムが変わらないと、女性の役員は増えていかないと思います。一定年齢以上の世帯員全員がそれぞれ1票を持っているというような自治会で、女性の自治会長が出たことはあります。自治会長・副会長の数字だけでは、全然改善される見通しがないので、ダメではないかと思えます。

委員：20歳以上の世帯員全員に被選挙権を与えられていた自治会があったと思いますが。

事務局：地縁団体であると一定年齢以上の世帯員全員に一票があります。

委員：住民票の世帯主は男性という意識が当たり前となっていて、影響していると思います。

委員：自治会の選挙に行くのは世帯主なので、女性が選ばれることはありません。

事務局：役員の名前は、世帯主で夫の名前になっていても、自治会の仕事や活動は妻がやっていることが多いと聞きます。形式上のものと実態があっていないことが多くあるようで、そのあたりの意識を変えていく必要があると思います。

委員：毎年、数値を見ていこうと思うと、役員というのは何かというのをしっかり決めておく必要があると思います。

委員：広域的な自治会であると、年齢で20年ぐらい先まで会長が決まっており、男性の名前ばかりです。会計など細かいことは女性、文句を言うのは男性といったところがあります。

事務局：自治会の集まりで、男性が食事をして、女性がその接待をしなければならないので、なんとかしたいと相談を受けたことがあります。少しずつ、今のままではよくないと感じている人が増えていると思います。少数の意見では変えることができないので、もっと多くの声が上がるといいと思います。

委員：女性がまず自治会長に立候補すれば、選ばれるかもしれません。現状を変えようと思うのであれば、それぐらいチャレンジ精神のある人がいないと変わらないと思います。

委員：実際、自治会の会議には女性もたくさん参加されていると思います。参加率でみると女性の割合は高くなると思いますが、記録をとるのは難しいので、無理かなと思います。

会長：自治会の調査はいつ頃ですか。

事務局：1月～2月頃、総会が開催され、改選される人が多いです。

会 長：確実に数字がわかるのは、会長と副会長ですか。

事務局：役員の届け出は、会長、副会長、会計の3役です。ただし、性別まで書く欄がないので、名前で判断していると思います。

会 長：女性が会長になっている自治会はありますか。

委 員：以前、出前講座の講師として行ったところが、女性の自治会長でした。

事務局：県の調査で、女性が代表者である自治会数というのがありまして、平成28年度は14自治会、平成29年度は16自治会です。

委 員：女性が会長になっている自治会に、どうしたらいいか聞いてみてはどうでしょうか。

会 長：女性が自治会長になっている事例の調査をし、その事例を各自治会に紹介すれば、啓発ということになるのではないのでしょうか。

会 長：基本目標3について、ご意見・ご質問をお願いします。

委 員：指標J「年次有給休暇取得率」ですが、全国的に改革が進んでおり、残業の制限や監督署の強化がされていますので、達成していけるとと思います。5頁のK「ハラスメント相談窓口設置率」ですが、企業のシステムが変われば率も上がってくると思います。問題は、H「平均給与収入金額における男性を100とした女性の割合」とI「男性の育児休業取得率」です。女性の活躍推進と言われていますが、賃金を始め、男女間の格差があります。この原因が、非正規で働く女性が多いことです。女性を取らない企業が4割、非正規での採用が6割、このことが賃金の格差につながります。環境整備は進んでいますが、女性にアンケートをしましたところ、仕事と家庭の両立が難しいので、昇進できる環境があるにも関わらず、昇進を希望しない女性が多い。その背景には、女性に介護や育児を一方向的に押し付けるという現状があります。男性自身が家庭内の無償労働を意識しないといけない。育児休業のシステムは、ほとんどの企業で確立されているが、男性自身が意識していないので、男性に対する意識改革を行い、達成率を上げていくということがポイントとなります。生活を充実させる、生活に踏み込んだ啓発を行っていく必要があると思います。

事務局：雇用対策協議会で研修会があると思いますが、「ワーク・ライフ・バランス」や「男性の育児休業、介護休業」をテーマとしたようなものはありますか。

委 員：研修会はありますが、内容としては、人手が足りないので雇用に関するものです。大企業はシステムが確立していますが、中小企業は、新規雇用が難しいところがあります。学生の何がしたいかという思いと企業の仕事の内容とをつなげる必要がありますが、PRする機会が少ないです。大学、行政、企業が一体となった対策が必要です。

事務局：人手が足りないということですが、今後、女性が正規職員として働けるようにといことはありますか。

委 員：非正規から正規へ登用する仕組みはあります。女性が仕事を続けていくには、意識改革が必要ですし、その背景には家庭があるので、男性の意識改革も必要であるし、両方がリンクしないといけない。それが企業の利益につながらないといけないので、なかなか難しいところがあります。若い世代は、共働きが多いので、意識改革は進んでいると思うが、上司の理解が得にくいところがあります。

委 員：男性の育児休業ですが、両親と同居すれば、子どもを見てもらうことができるので、育児休業を取る必要がないのではないのでしょうか。同居した方が合理的であると思います。

委員：今の育休の話ですが、父親の育児というのは、同居かどうかということとは別に必要な事であると思います。指標 H ですが、整理をすると、制度の矛盾と意識・実践につながるものがあります。例えば、税の配偶者控除により、女性の働き方が制限されているという問題があります。また、日々の食事の準備や洗濯・掃除など、妻に負担がかかっていることが多いです。そのあたりを整理して、実践につなげていくと、女性が給料を得て働きやすくなります。まさしく、ワーク・ライフ・バランスが取れるのではないかと思います。

委員：育児休業ではなく、休暇として取られている方は、年々増えてきていると思いますので、このあたりの数字をとるとパーセントは上がってくると思います。指標 J の年次有給休暇ですが、平均で見ると結構数字は高いですが、実際には、取る人と取らない人とで差があります。事業所に数字を出してもらう場合に、そこまでの数字を出してもらうのは難しいと思いますが、各企業で底上げということを取り組まれているので、その辺りを調査してもらえるといいのではないかと思います。

事務局：アンケート調査は、事業所にできるだけ負担をかけないようにと思い、最低限での調査にしています。実際、平均だけでは見れないことはあると思いますが、難しいと思っています。

委員：大企業と中小企業で別々にアンケートを取られたら、かなり差があると思います。

事務局：アンケート項目に、業種と従業員規模をアンケート項目に追加して、規模ごとに分析していきたいと思っています。

委員：企業では、総実労働時間の統計を取っています。実際に、有給休暇は取っていても、残業が多かったり、休日出勤が多かったりする場合もあるので、年間の総実労働時間を見てもらったほうがいいと思います。

事務局：総実労働時間は、公表されている数字などはありますか。

委員：企業ごとに把握しているので、アンケートに取り入れてもいいのではないかと思います。

委員：企業は総実労働時間を減らすために目標を立てています。夜 10 時を過ぎて仕事をした場合は、翌日、9 時間空けてから出勤しましょうといった取組もあります。

委員：中学校の教師が一番残業が多くて忙しい。残業手当もつかないです。

委員：大学の先生とお話した時、時間外労働をチェックしていないそうです。そこをやると学生に影響してくるので、ある程度はボランティア精神でやっていますという方が多かったです。

委員：職員を増やすしかないと思いますが、そうすると予算がないといわれてしまいます。

会長：具体的なお意見をいただきましたので、検討していただきたいと思います。

会長：基本目標 4 について、ご意見・ご質問をお願いします。

指導員の確保が難しいというお話でしたが、その点について、市で何か対策がありますか。

事務局：具体的には確認できておりません。

委員：指標 M 「放課後児童クラブ利用者数」について、「入会希望者を全員受け入れることができた」のであれば、達成率は 100%ということになるのではないのでしょうか。達成率 86.7%は、平成 32 年度の目標値に対する数字であることはわかっています。

事務局：目標値を決めるときに、入会希望者は確実に増えていくであろうということで、現在値にある程度の人数を加算して目標値を設定しましたが、今回、単年度ごとの目標値は定めていないので、そこまで記載しきれていないところです。

委員：意味はわかっているのですが、指標としては達成できているので、少しわかりにくいと思いました。

委員：放課後児童クラブの指導員は資格がいるそうですが、市としては指導員の養成はしているのでしょうか。

事務局：詳細はまでは担当課に確認できておりません。

会長：また、確認をお願いします。

事務局：指標 M については、単年度の達成率と平成 32 年度の目標値に対する達成率を併記して、比較できるようにしておくと、わかりやすくなると思いますので検討します。

会長：次に基本目標 5 について、ご意見・ご質問をお願いします。

委員：意見なし

会長：計画の推進についてご意見・ご質問をお願いします。

指標 P「男女共同参画推進事業者表彰累計件数」について、事業所への働きかけや情報収集はどのようにしていますか。

事務局：企業訪問の時に話をしまして、表彰できそうな企業には、申込用紙をお渡ししております。また、取組事例集を発行しており、こちらに事業者表彰制度のご案内を記載しておりますが、申し込みが少ない状況です。現在、1 者申し込みがあります。

委員：消防団の協力企業ということで、ホームページにマークを掲載している企業があります。条件があって、その条件をクリアすれば認定されることになっています。市も同じように基準を作り、その基準をクリアした事業所を表彰するようにした方がいいと思います。

事務局：県には認証制度があります。同じように基準項目がいくつかあり、その項目をクリアすれば認証されています。

委員：県の認証を受けられた事業者が 14 社ありましたが、この中で、市の事業者表彰ができそうな事業者はないですか。

事務局：県の認証事業所で、市の表彰をしていない事業者は結構ありますが、入札参加のポイント加算があるので、建設業者が多いです。女性活躍推進の基準をいくつかクリアされているので、お声がけさせていただきたいと思います。また、団体も表彰したいのですが、その情報を得る手段がありません。

委員：私は 130 事業所ぐらい関連のところに所属しているので、チラシを配ったり、PR する機会はあります。

委員：表彰の関係ですが、表彰状よりも、店頭に表示できるようなもの、目立つものの方がいいと思います。

委員：企業も表彰の見返りが無いといけない。市は FM ひこねで枠を持っていますので、そこで、企業の取組の宣伝をするといいいのではないかと思います。

委員：女性の正規採用をどれだけやっているのかということも、表彰の項目に入れていただきたいと思います。

会長：最後に、すべてを振り返ってご意見がありましたらお願いします。

委員：意見なし

議題2 その他

会 長：その他について、事務局から説明をお願いします。

事務局：審議会の今後のスケジュールについて説明

委員：意見なし

5. 閉会