

会 議 記 録

高松市附属機関等の会議の公開及び委員の公募に関する指針の規定により、次のとおり会議記録を公表します。

| | |
|----------|---|
| 会議名 | 平成28年度第1回高松市男女共同参画推進懇談会 |
| 開催日時 | 平成28年6月3日(金) 10時00分～12時00分 |
| 開催場所 | 高松市役所4階 会議室 |
| 議 題 | (1) 会長・副会長の選任について (2) 会議の公開について (3) たかまつ女性活躍促進事業の実施について (4) その他 |
| 公開の区分 | <input checked="" type="checkbox"/> 公開 <input type="checkbox"/> 一部公開 <input type="checkbox"/> 非公開 |
| 上記理由 | |
| 出席委員 | 井原会長、蓮井副会長、岩崎委員、滝川委員、徳倉委員、徳増委員、林委員 |
| 傍聴者 | 0人 (定員 5人) |
| 担当課及び連絡先 | 政策課男女共同参画推進室 (839-2275) |

会議経過及び会議結果

- (1) 会長・副会長の選任について
高松市男女共同参画推進懇談会設置要綱第5条第2項の規定に基づき、委員の互選により会長が選任され、副会長は会長が指名した。
会長 井原 理代 氏 副会長 蓮井 孝夫 氏
- (2) 会議の公開について
本懇談会では、個人情報等、非公開となるような事項の審議は想定されないことから、今後の会議について公開とすることとした。
- (3) たかまつ女性活躍促進事業の実施について

(事務局から内容を説明)
- (会長)
男女共同参画推進懇談会で、まず、こういう案が出てくるということが、男女共同参画推進にとって大きな転換点になっているという表れだと思っている。男女共同参画の実現のためには、この事業が効果的に推進されることが望まれる。意見や様々なアイデアを頂戴したい。ただ、交付金が出る以上、セミナー開催・アドバイザー派遣・企業表彰といった枠組みを崩すことは難しいので、この中で、効果的な事業になるよう考えていただきたい。
- (委員)
協議する前に、事業費について教えていただきたい。
- (事務局)
事業費は、500万円程度を想定している。

会議経過及び会議結果

(委員)

国の交付金で事業をするのだから、国のできないところを民間に応援してもらうにしても、肝心なところは市がやらないといけない。県もやるし、高松市もやるという、二重行政にならないようにしなければならない。市役所の部署で企業の情報を把握しているところがあれば、そこから情報を得ることができるのではないか。

(事務局)

政策性のある事業のため、現場の様々な実務は民間の力を借りて行うが、あくまで全体をみて、コントロールし、指示を出していくのは高松市である。また、庁内の関係部署はもとより、県・国との連携もとりながら進めていく予定である。確かに実働部分については、民間の力を借りるが、高松市が主体となり責任を持って行う事業である、と理解していただきたい。

(委員)

しかるべき業務を行っていかなければならないので、基本的には委託には賛成である。委託先としては、NPO法人や人材派遣会社が考えられるが、同じ事業費でも、業者によって結果が違ってくる。公募の段階で、「男女共同参画に精通している」だけでなく、実際、どういう責任者が携わるのかということも選定基準に含めることが非常に重要である。今後の取組の継続性を考えると、高松市の本気度を知らしめるためにも、選定に力を入れているとアピールしていくことが大事である。

(会長)

委託業者の決め方については、どのように考えているか。

(事務局)

プロポーザル方式で、選定する予定である。

(事務局)

例えば、建築・建設分野でのコンサルティング業者選定においては、法律に縛られた資格者の認定があり、どのように評価したら優秀な業者を決定できるのか一定の基準がある。それに比べて、男女共同参画の分野においては、安定した選び方が定まっていないように思われる。

(委員)

企業内に女性活躍に関する専門家がいなくても、外部から専門家を投入していけば事業として成り立つので、成果の出る方法をとっていただきたい。

(アドバイザー)

企業にはまず、男女雇用機会均等法を守る、という大前提があるので、女性活躍促進ばかりにとらわれて、男女雇用機会均等法の違反を誘発するようなことがあってはならない。法律に精通した人物を置くことが大切で、その点では、関係法令に精通したアドバイザーを置くべきではないかと思う。

(アドバイザー)

アドバイザーについてだが、事業主行動計画の策定支援時には、社会保険労務士の資格が必要になるのではないか。ただ、業者選定だけではなく、事業を進める中で、厳しい指導をしていくなど、積極的に関わっていくことが

重要である。

(委員)

事業を実施する段階でのトライ&エラーはあると思うが、業者選定段階においても、リスクをある程度小さくしていくことが大事である。

(副会長)

事業実施における組織体制や必要な資格に関する方向性を固めておくことが、行政側として重要ではないか。

(会長)

問題は、300人以下の企業の取組が様々な意味で弱いと思われることである。努力義務であることもあり、小規模事業者が大半を占める香川県内での動きは、遅いと言わざるを得ない。

(委員)

企業は本業が大事であり、女性活躍の取組への優先順位は高くない。ただし、経営者は経営者団体主催の勉強会などへの参加率は高いので、そうした場への出前講座等の形式で、セミナー開催を検討してはどうか。

(事務局)

市外の企業の取扱い等の整理も必要なので、いったん事務局預かりとさせていただきます、前向きに検討していきたい。

(会長)

セミナーについては、効果的なPRや開催方法を検討し、とにかく多くの参加を得られるようにしてもらいたい。

(事務局)

PRは、広報たかまつ・マスコミのほか、商工会議所を通じてPRを行いたい。

(委員)

経済団体・メディアを使い、上手にストーリーを作っていくと効果効能が高いと思われる。

(副会長)

企業がいかに変化したか、という成果が必要だと思うので、PRする際にも、どう働きかけていくのか、どういう人を集めていくのかが大切だと思う。

(会長)

市の成果が求められるのではなく、企業の成果が問われるということになる。

(委員)

支援した企業に対して2～3年後にアンケート調査を行い、継続性の確認を行った方がよいのではないか。

(会長)

アドバイザー派遣についてだが、アドバイザーには、まさに企業を掘り起

こそ熱意を持ってもらいたい。事業成果として、5社以上の策定を目指すということについて、意見等はあるか。

(委員)

相当、ハードルが高いと思われる。従業員数300人以下と言っても、300人と50人の企業では、策定の内容も非常に違ってくると思われる。アドバイザーが親身になって動いてくれる人でないと、成果が得られないのではないか。

(副会長)

5社にこだわらなくていいのではないか。例えば、ある企業で、育児休暇制度を設けた、男性職員が育休を取得した、といったことを成果としてどう広げていくのが大事だと思われる。変化を伴いながら、持続していくのが大切であり、そこが行政として問われているのではないか。例えば、3年ごとに区切りをつけ、次の3年間には、違うステップで変化をした形を広げていくという進め方はできないものか。

(委員)

例えば、育休制度の有無や就業規則の内容についても、個々の企業によってそれぞれであるので、アドバイザーには企業別に、きめ細かく、ケースバイケースで対応していただきたい。

(アドバイザー)

アドバイザーの資質はとても重要である。また、同一のアドバイザーが複数回訪問するほかにも、違うアドバイザーが交代で訪問するという手法もある。

(副会長)

行政は、「ねばならない」となりがちだが、「あなたの企業で、できるところから変化させていきましょう。」と働きかけることがアドバイザーとして大切ではないか。

(アドバイザー)

事業主行動計画を策定するにあたっては、法律に基づいた行動計画を作ることが大前提である。まず、項目として、女性の採用率、長時間労働、勤続年数を分析することが必要である。例えば、女性の採用率が低いのであれば、それを上げるために努力していくことが大切で、分析を踏まえた取組を進めていくことが重要である。アドバイザーはこうした分析結果をもとに補強していくための、資質や力量が問われる。

(会長)

アドバイザーには適任者を選ぶということがポイントである。

(アドバイザー)

アドバイザーは1事業所当たり何回程度訪問する予定か。

(事務局)

上限は決めてないが、3、4回程度と考えている。

(アドバイザー)

法律上は策定義務のないところが対象となるので、訪問回数はある程度必

要だろう。

(委員)

企業側には自分の内情を見られたくないという傾向があるので、まず、企業の中で、問題意識を持っている人を見つける必要がある。そこで、コンサルティングに入る前に、無料で事業主行動計画ができるといった切り口で、PRするなどの営業努力をしないと、成功しないのではないか。

(委員)

例えば、経営者が代替わりして数年くらいの企業であれば、経営者自身が結婚や子育てのことをリアルに感じており、可能性も高いのではないか。

(会長)

女性活躍推進は大切な考え方であり、アドバイザー派遣については、関係課などとも十分に連携して進めていただきたい。

(委員)

安倍内閣が女性活躍を大きく掲げているが、企業は、まず利益を上げて、税金を納め、社員に還元していくことを最優先にしていくものであり、広報を相当に工夫する必要があるのではないか。

(委員)

国が進めようとしているイクボスの取組は公的な金銭補助はなくとも民間でも広がってきている。マインドを変えろということが、雇用者を失わないということになり、新規採用の手間やコストを削減でき、設備投資を伴わずに儲けにつながるというように理解してもらうことが必要だろう。行動計画策定は、確かに、従業員数300人以下の企業にとっては法律上は努力義務規定であるが、その法律上の認定を無料でできるということを前面に出していけばよい。男女共同参画の分野において日本は後進国ではあるが、しかし、その中で、何かを変えていこうとするのであれば、批判を受けることは覚悟して取り組まないといけない。

(事務局)

女性が戦力の中心になって活躍している企業の経営者や管理者にとっては、女性が中心の職場を今後どう維持していくのかということが、まさに経営上の問題となっていると思われる。企業として、将来に継続していける組織を目指そうとしている企業を見つけていくことが当面の仕事であると考えている。長期的な目で見ると、経営上の利益からの判断になるということを踏まえて、事業を進めさせていただく。

(会長)

ダイバーシティ・マネジメントという言葉が生まれてきたような時代の流れの中で、企業側の意識改革が必要になってきていると思われる。ただ、女性を登用することにより、生産性・収益が上がったという実績を中小企業は持ち合わせていないので、何かしら小さくともグットプラクティスとなる事例を集めて、支援の場で活用していけば成果に繋がるのではないか。

(委員)

経営者の心を動かさないといけないので、「得になりますよ。」という切り口が必要である。

(会長)

表彰の選定について、何か意見はあるか。

(アドバイザー)

表彰されたことによる企業側の直接的なメリットがほとんどないため、表彰されたことを大変な名誉と思う経営者と、それほど重視しない経営者と様々であるが、こうした取り組みをしていかないと啓発は進まない。

(会長)

例えば、企業が就職活動時期に「こういう取組をしているので優秀な女子は来てください。」とPRすれば、優秀な女子が入社して、活躍するという優のスパイラルになっていくのではないか。また、企業表彰については、県や市の複数部署が同じような制度を設けているように思われぬように取り組んでほしい。

(事務局)

徳島県では女性のための起業家セミナーを開催している。経営者が女性であれば違うと思う。女性の経営者を増やすということを、高松市も考えていく必要があるように思う。

(会長)

機会を設けて、参加者を増やしていくことで、新しく生まれた企業が表彰企業の対象となるようになっていけばよいと思う。

(委員)

企業内では、幹部・人事・総務の担当者は、女性活躍の取組について何とかしないとイケないと思っているが、肝心の経営者が二の足を踏んでいるケースがある。しかし、対外的に表彰されることで意識が変わる場合もあるのではないか。

(会長)

経営者の意識が極めて大事であり、セミナー受講時のアンケート等を利用して個々の実態を把握するように努めることが必要だと思われる。それでは、企業表彰については事務局案のとおり、進めてもらうということをお願いしたい。

(委員)

計画どおりに実施しました、ということだけで終わらせるのではなく、よい事例があれば、それを広げていくような取組をお願いしたい。

(会長)

それでは、たかまつ女性活躍促進事業の実施については、委託事業者の選定方法、県との連携、本懇談会の委員も十分に活用することなど、本日出された意見を参考にした上で、事業実施に向けて進めていただきたい。

(4) その他

今後の日程等についての説明。

(閉会)