

1. 重点項目についての協議会からの質問事項など

「事業項目番号」は第6次府中市男女共同参画計画における事業の通し番号です。

事業項目番号	事業項目	質問事項など	回答
17	事業所に対する女性活躍促進の積極的な働きかけ	<p>働きかけを行う対象事業所の分母は何社ですか。また、職員数別の構成比率を50名単位等で明示してください。</p> <p>男女雇用機会均等法が改正されて以降、大企業では男女の性差を理由としたあらゆる差別禁止が組織のモラルとして定着してきています。一方で地域の中小企業では未だに昭和的な価値観を経営者が有しているケースもあることも聞こえます。行政として男女雇用機会均等法の意味を、罰則を含めてきちんと認識いただく為の働きかけを計画したり、関係部門との連携（厚労省等）を検討していますか？</p> <p>「女性活躍推進」が単に女性管理職比率を高めるだけでなく、管理職以外の役職であっても成果発揮できる仕組みや、それに対する評価や処遇を促すような取り組みはできていますか？</p> <p>女性活躍推進のために最も重要な、「男性の働く意識の変化や、具体的な制度の選択肢」の例を事業所に示していますか？ 週休3~4日、職制変更、副業推進などは「仕事のみが生きがいの男性」から脱却するのに効果的な施策であり、このような多様な働き方を選択する男性が増えることで、相対的に女性の活躍機会が従来よりも広がっていき効果的な施策になるものと考えます。</p>	<p>市が働きかける事業者は、商工会議所・勤労者福祉振興公社であり、そこから会員である中小企業事業者に展開しているところですが、市内の事業所すべてが会員ではないため、事業所数につきましては把握しておりません。</p> <p>～ については、検討してありますが、ノウハウ等乏しく実現には至っておりません。今年度につきましては、多様性社会推進課のノウハウと産業振興課のネットワークを駆使し、市内の中小企業に男女共同参画に関する意識啓発を図れるよう取り組んでまいります。</p>
		<p>セミナーの受講対象者、開催形式、開催頻度、実施内容を教えてください。</p> <p>セミナーは自由に参加が可能でしょうか？</p> <p>商工会議所について、教えてください。</p> <p>商工会議所との連携の目的や意図を教えてください。</p>	<p>令和4年度につきましては、セミナーを行うことができませんでした。</p> <p>商工会議所は市内の企業活性化に資する団体であり、商工会議所と市が連携する目的や意図につきましては、商工会議所を通じて会員である中小企業に情報提供等が実施できるためです。</p>
		<p>パンフレットの配布先や配布枚数を具体的に教えてほしい。（毎年お願いしています）</p> <p>セミナー1回のみ15人の参加で、女性活躍推進につながると思っているのですか。自己評価「3」としているのが理解不能です。</p> <p>取組に対する今後の課題も「特記事項なし」？</p> <p>本気で女性活躍推進を考えるのであれば、周知する方法を、パンフレットを配るだけでなく、SNSを利用する等発信方法を積極的に、主体的に、真剣にやる気を持っていただきたい。それこそ、アドバイザーにご相談してみたいかがでしょう。</p> <p>ここ3年に渡り、重点項目として毎年提言しているうち、オンラインセミナーを実施できた年もあったのに、何故令和4年度はやらなかったのか。</p> <p>令和元年度実績においては、地域安全対策課として、女性の地域安全リーダーの育成に関するセミナーを実施したところ、平成30年度には女性参加者が居なかったが、令和元年度に13人中7人が女性参加者であったとあり、この頃の積極的な取組方法を思い出していただきたい。（令和3年3月<答申>より）</p>	<p>配布先につきましては、勤労者福祉振興公社・商工会議所・文化センター・プラッツ・ルミエールとなりますが、配布数につきましては記録しておりません。</p> <p>～ 勤労者福祉振興公社・商工会議所とはセミナー等の実施に向け調整していましたが、企画段階で市内事業所の現状を商工会議所へヒアリングしたところ、新型コロナウイルスの影響により、事業者にとって経営立て直しが最優先事項となり、男女共同参画に関する意識啓発セミナーを実施することは難しいという判断となり、実施に至りませんでした。昨年度から多様性社会推進課とセミナー実施等の相談を重ねており、今年度実施予定となっております。</p>

事業項目番号	事業項目	質問事項など	回答
17	事業所に対する女性活躍促進の積極的な働きかけ	<p>「経営者向け、従業員向けの健康維持増進セミナー」の内容はどのようなものですか？</p> <p>前年度のメンタルヘルスセミナーもそうですが、やや男女共同参画とはずれた事業が報告されているように思われます。直接的に男女共同参画関連の事業を行わず、健康関連の事業を実施しているのは、何か事情があるのでしょうか？</p> <p>令和3年度、4年度の取組みと実績を見ると、健康維持増進セミナーに力を入れているようですが、事業概要では「男性中心の固定化した価値観や仕事のやり方を見直し、女性が活躍できるような職場の意識改革を促進するために・・・」とあり、目的と実際の取組みがあていないと思います。令和3年度の課題として、「中小企業は職場環境改善のノウハウがないこと」を挙げているのに、どうして、令和4年度も健康セミナーになってしまうのでしょうか？健康セミナーでは、職場の意識改革につながると思えないため、効果の上がるセミナー等と検討していただきたい。</p> <p>令和5年度に向けての計画では、「男女共同参画に関する意識啓発セミナーを実施する予定」となっているが、具体的にどんなことをやる予定ですか？</p>	<p>セミナー名：ストレッチで健康づくり 中小企業に勤務している従業員の健康管理・推進が市内中小企業活性化につながるかと考えていることによるものです。令和5年度は男女共同参画センターと連携し、双方の得意分野（セミナー実施のノウハウと情報ネットワーク）を利用し事業所への啓発を図っていきたくと考えております。</p> <p>産業振興課として、男女共同参画に関するセミナーの実施ノウハウがない状況です。令和5年度男女共同参画センターと連携し、双方の得意分野（セミナー実施のノウハウと情報ネットワーク）を利用し事業所への啓発を図っていきたくと考えております。</p> <p>具体的な内容（2回講座を予定しています。） 第1日目「働き方改革を推進する上での役割を学び、自社の取り組みをスタートさせる」 （内容） ・「働き方改革」の必要性と実現のためのステップを学ぶ。 ・事例から学ぶ。 ・企業タイプ、4つのフェーズ、4つのステップを学ぶ。 ・自社の働き方改革をスタートさせる。 第2日目「真の課題を見つけ出し、『カベ』を乗り越え、取り組みを加速させる」 （内容） ・第1日目の宿題の振り返り。課題から学ぶ。 ・事例から学ぶ。 ・課題を深掘りし、解決策を考える。 ・カエル会議を効果的に進めるコツを学ぶ。 「カエル会議」とは、経営者と社員自身が「理想の職場」について話し合い、理想の職場の実現のため、課題解決について自ら考え、実践していく会議のこと。</p>