

令和5年度 SUZUKA 女性活躍推進連携会議

- 日 時：令和5年6月23日（金）15：00～
- 場 所：市役所本館6階 庁議室
- 出席者：【幹事4名】
室川 晋平（代理）（鈴鹿工業クラブ）
平子 伸（鈴鹿農業協同組合。以下「JA 鈴鹿」という。）
白木原 香織（鈴鹿工業高等専門学校。以下「高専」という。）
廣田 隆延（教育長）
【オブザーバー1名】
朴恵淑（三重大学）
【代表】
市長
【事務局5名】
地域振興部長，地域振興部次長，男女共同参画課長，男女共同参画課
2名
- 資料：事項書，資料1（事務局報告），資料2（令和5年度鈴鹿市男女共同参画に関する事業所アンケート調査結果報告書），資料3（令和5年度事業一覧），参考資料（席次表，名簿，令和4年度事業チラシ，組織図・展開図）

－開会－

本会議は、「鈴鹿市意見聴取等のための会議」に関する規定に位置付け、鈴鹿市情報公開条例第37条及び審議会等の会議の公開に関する指針に基づき原則公開する。

本日の傍聴は1名。議事録については、発言者を代表、幹事、オブザーバー、事務局と表記し要約する。

○事務局

- ・事項書に沿って進める前に、会議の趣旨と会議録の公開等について説明。
- ・鈴鹿女性活躍推進連携会議は、平成27年の女性活躍推進法の制定を受けて設置し、鈴鹿市意見聴取等のための会議に関する規程の会議の一つに位置付けられている（参考資料「組織図・展開図」参照）。
- ・情報共有や研修会、人材育成セミナーなど、民学官が一体となり取り組むことで、それぞれの事業所における女性の活躍推進への機運を醸成し、市の活性化と男女共同参画意識の底上げを図ることを目的としている。
- ・女性活躍について、本市の現状、民間の事業所等の状況把握など、情報共有をし、本市における課題を解決するための事業を企画提案し、そこに参画して得た情報やノウハウを、それぞれの現場で実践することで、成果を上げていくというサイクルで、本市全体の女性活躍の推進を図る。
- ・また、オブザーバーには、すでに先進的な取り組みを進めている立場から、忌憚のない御意見やアドバイス等をいただきたい。

事項 1 代表挨拶

○代表

- ・新型コロナウイルスの取り扱いが5月8日から5類感染症に引き下げられ、本会議の対面開催は3年ぶり。
- ・世界経済フォーラムが毎年公表するジェンダーギャップ指数において、日本は146カ国のうち、残念ながら125位と、昨年の116位から、順位を下げる結果になった。
- ・政府においては、女性版骨太の方針2023が決定をされて、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取り組みの推進、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化、女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現といった三つの柱が示された。
- ・本市においても、このSUZUKA女性活躍推進連携会議を、連携強化の場として開催し、民学官が一体となって取り組むことで、市民の皆さんが自ら能力を発揮し、いきいきと働くことができるまちづくりを実現してまいりたい。
- ・本市の第二次鈴鹿市男女共同参画基本計画が今年度、計画期間の最終年度を迎える。
- ・本市では、審議会における女性の登用を進めるだけでなく、いずれの性も40%を下回らない、男女比率の適正化にも取り組んでいる。各団体の皆様におかれましても、本市の審議会や協議会への委員の推薦について御協力いただきたい。

事項 2 幹事自己紹介

名簿の順に挨拶。

事項 3 事務局報告

○事務局

- ・資料1（2ページ）参照のこと。本日の報告内容は「令和5年度 男女共同参画に関する事業所アンケート結果報告」と「令和4年度 事業報告」である。

◆令和5年度事業所アンケートの結果

- ・資料2参照のこと。「令和5年度 男女共同参画に関する事業所アンケート結果報告」について、各事業者様には本調査に御協力いただき感謝する。
- ・このアンケートは、各事業所における男女共同参画推進状況を調査することを目的とし、本市内に本社、支店等を有する事業所201社を対象に実施した。
 - （1ページ）調査期間は令和5年4月1日から4月28日。回答いただいた事業所の業種は、製造業が36%で最も多く、続いて、運輸郵便業の15%、医療福祉の14%の順になっている。
 - （2ページ）従業員の男女割合について。女性比率の高い順にグラフ化している。宿泊業、飲食サービス業は86%、医療福祉は82%と非常に比率が高い。運輸業、郵便業においては、6%と比率は低い状況である。
 - （3ページ）女性管理職の有無について。女性管理職数順に表記。管理職数における女性割合、いわゆる女性登用率は、医療福祉、宿泊業・飲食サービス業、教育学習支援業で高く、製造業、運輸業、郵便業、情報通信業では低い結果であった。
 - （4ページ）「女性管理職が少ない理由」を尋ねた設問。一番多かった回答は、「必要な知識、経験等を有する女性がいなかったから」が29件。これは前回調査に

においても、この理由が最も多い回答であったが、今回は17ポイント低くなっている。

(5ページ) 女性の活躍推進の取組状況についての設問。意欲のある従業員については性別に関係なく登用している、回答した比率が36%と、従業員規模の大小にかかわらず、高い結果となっている。

(6ページ) 女性の活躍を推進する取組をしている事業所のうち、効果があったと回答した事業所は44%。こちらは前回調査に比べ6ポイント上昇した。主な回答としては、「女性の人事担当者を選出し、女性従業員のフォローや相談窓口を設置し、気軽に相談できるような体制を作った」、「作ったことで女性からの相談も受けやすくなった」、「仕事と家庭を両立するための制度、育児休業や育児短時間勤務制度などを整えており、出産育児を経て、多くの女性が活躍している。総合職への転換試験や、助役等への登用試験において女性の登用実績が上がっている」という声があった。

(7ページ) 女性の雇用・登用を進める上での課題について「家事労働との兼ね合いを考慮する必要がある」が、全体の30%。次に、「女性従業員自身の昇進意欲が低い」が26%の回答となった。

(8ページ) ワーク・ライフ・バランスの取組は6割以上の事業所で実施されている。

(9ページ) ワーク・ライフ・バランスの取組効果として、最も高い回答では、「個々の従業員の生活の充実に繋がる」が22%。「従業員の労働意欲が向上する」が19%であった。

(10ページ) ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない理由について。30%の事業所で「人的余裕がない」との回答であった。

(11ページ) 労働関係制度の導入状況については、8割を超える事業所で、いずれかを導入し、利用実績があった。テレワークの活用が42%と、前回調査に比べ33ポイント上昇した。

(12ページ) 育児休業制度の有無について。約9割の企業で法定以上または法定通りあるとの回答。

(13ページ) 育児休業取得者についての結果で、休業した期間を比較すると女性と男性との差がはっきりとあらわれている。女性は1年以上取得している人が最も多く、男性は1か月未満の取得者が最も多いという状況。なお、男性444人中、1か月未満が189人で、全体取得者の65%で、前回調査に比べ28ポイント減少しており、男性の取得期間が増加している。

(14ページ) 88%の事業所で、介護休暇、介護休業制度があると回答。男性の介護休業取得者が、前回調査の8人から24%と、前回に比べ、大きく増加している。

(15ページ) 8割近くの事業所が妊娠、出産、育児介護に関する支援制度について、相談窓口の設置や情報提供を行っている。中でも従業員101人以上の事業所では9割以上と高い結果であった。これは、2022年4月に改正された、育児介護、休業法や、101人以上300人以下の中小企業にも義務化され、女性活躍推進法に基づく行動計画の効果があらわれてきているものと考えられる。

(16ページ) 育児休業中の従業員の代替要員の確保について「部署内で対応している(代替なし)」が最も多く、全体では45%、男性の取得者の場合では、63%となっている。

(17ページ) 女性活躍推進のための取組について、少なくとも国や地方自治体での

取組を進めていることを「知っている」と回答した事業所は92%であった。取組内容も知っている事業所の割合は、前回調査に比べ12ポイント増加している。

(18 ページ) えるぼし認定の認知状況について。52%の事業所で「知っている」と回答あり。前回調査に比べ20ポイント増加。しかしながら取得状況は、79%の事業所で未取得であり、取得中はわずか5%であった。

(19 ページ) 続いて、くるみん認定・プラチナくるみん認定の認知状況について。56%の事業所で「知っている」との回答であった。一方取得状況は70%の事業所で未取得の回答であり、取得中は15%であった。

(20 ページ) 「女性活躍推進の支援において、国や地方自治体に期待することは何ですか」という設問に対し、最も多かったのは、保育所等、公的施設の整備で19%、次に社会全体の理解促進啓発が16%であった。

(21 ページ) パワハラ、セクハラ等に関する防止策や対応に取り組んでいるのは、全体で69社。前回調査では、セクハラへの取り組みは1社のみであったが、今回は65社に増加。これは、令和2年6月に施行された、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正によるハラスメント対策の強化の効果があらわれていると推測される。

(22 ページ) ハラスメント防止のために、ほとんどの事業所において「相談・苦情に対処するための相談窓口を設けている」や、「就業規則等に、ハラスメント防止等について明文化している」などの取組を行っている状況である。

(23 ページ) 「ハラスメント防止への取組が進んでいない」又は「必要性は感じていない」理由としては、「過去に職場内でハラスメント事例が発生していないため」、「従業員一人一人に目が行き届きハラスメントに対しても、個別に対応している」、「ハラスメントに対する従業員の認知度や、防止意識が高くなっており、防止策をとる必要がないため」との回答がそれぞれ1件ずつあった。

(24 ページ) ハラスメントが起こった場合の対応として、「どこまでがハラスメントに該当するのか、判断が難しい」が、49件で全体の28%。「当事者の言い分が食い違ふと、事実確認が難しい」が39件で23%。「どのような行為がハラスメントに当たるのかを理解させるのが難しい」が34件で20%となっており、事業主体で苦慮している状況が伺える。

(25 ページ) コロナ禍における自粛活動の影響で、約半数の事業所が、働き方改革の取り組みを進め、以前から取り組んでいた事業所を含めると、全体の7割の事業所で働き方改革が推進されていた。働き方改革の取組内容について、最も高い回答では、「有給休暇の取得励行」が全体の24%、次に「在宅勤務・テレワーク」が23%であった。

アンケート結果の報告は以上である。

◆令和4年度事業報告

資料1を再び参照のこと。

・(3ページ)「令和4年度 事業報告」について、併せて事業のチラシを別添資料として添付。

・(4ページ)「わたしも地域ももっとよくなる!」は、8月から12月まで計5回実施した。フレンテみえ、四日市市、鈴鹿市の連携講座である。資料には研修風景を掲載している。当日は議場の見学や、女性市議会議員への質問をしたり、地域の意思決定のプロセスについて学んでいただいた。

・（5ページ）「リコチャレ2022」は、9月に開催した、男女問わず、理工系の関心や興味を持ってもらうためのイベントである。高専の電子情報工学科の御協力
で、小学校5年生から中学3年生までの児童生徒に、世界最強のネオジム磁石を使
って実験を行い、身の回りの乗り物や電化製品など、磁石の不思議について学んで
いただいた。

・（6ページ目）「SUZUKA 女性活躍推フォーラム」は、11月にイスのサンケイホー
ル鈴鹿にて開催した。第1部では三重県出身で、「赤ちゃん100番」「セクハラ・
ホットライン」など、斬新な電話相談サービスを世に送り出し、若手起業家への支
援も積極的に行っている、ダイヤルサービス株式会社代表取締役社長の今野由梨さ
んをお招きし、起業するまでの道のりや、起業してからの奮闘等、貴重なお話を御
講演いただいた。また、市長も登壇した第2部の座談会では、鈴鹿高専の学生を迎
え、今野さんや鈴鹿商工会議所の田中会頭に、積極的に質問がなされ、鈴鹿市を担
う若い力への期待とともに、未来に向けた大きな希望を見ることができた。

皆様の所属からもたくさんの方にイベントにお越しいただき感謝する。

事務局からは以上である。

－質疑応答－

○幹事（JA 鈴鹿）

事業所アンケート18ページ、19ページの「えるぼし認定」「くるみん認定」につ
いて、解説願う。

○事務局

・えるぼし認定制度は、女性活躍推進に取り組んでいる事業所を、えるぼし認定制
度に基づいて認定するという、厚生労働省の認定制度である。

・くるみん認定制度は、仕事と子育ての両立のサポートに取り組んでいる事業所を
子育てサポート企業として認定するという制度である。

○幹事（JA 鈴鹿）

それは、例えば就労時間を短くするとか、事業所内に保育所を設けるということ
か。

○代表

育児休暇やフレックスタイム制を導入するなど、いくつか条件がある。

○事務局

「プラチナくるみん認定」は、さらに厳しい条件をクリアしたところが認定とな
る。厚生労働省のホームページに掲載されているが、そういった情報も今後提供さ
せていただきたい。

○幹事（JA 鈴鹿）

鈴鹿市の企業で認定された企業はあるか。

○事務局

「えるぼし」は、本田技研鈴鹿製作所様が取得されている。

また、本日鈴鹿工業クラブから御出席の富士電機様も取得されている。

○幹事（高専）

事業所アンケートの19ページを見ると、取得中が11社となっている。

○幹事（JA 鈴鹿）

事業所アンケートの20ページで、地方自治体に期待することについて、保育所の充実とあるが、「保育所に入れない」という話を聞いたことがあるが、鈴鹿市でもそういうことはあるのか。

○代表

希望する保育所に入れないということと思われる。本市では待機児童はゼロである。ただ第1希望、第2希望、第3希望と、いくつか希望を出してもらうため、希望の保育所に入ることが難しい場合がある。マッチングを毎年行っているが、最終的には、できるだけ希望に沿った形で入っていただけるように努めている。

月によっても違いがあるが、4月の時点では難しくても、5月以降希望の保育所に入れる、ということもある。

○幹事（JA 鈴鹿）

4月が入れなくても、5月、6月で入れるということは、他市へ移られる方がいるということか。

○代表

どうしても3月4月は転入転出があるため、去年度に決めた保育所から入れ替わりがある。

低年齢児、0歳、1歳は少しお待ちをいただくことがある。

希望の保育所に入れなかった方は、その時点でアンケートを取ると、保育所に入れてないという回答になるが、その次の年に入っていただけるという実態もある。

施設数も、公立保育所と私立保育所のバランスもある。現在は、3歳から保育料が無償化になっており、みなさん入っていただけるようになってきている。マッチングがうまくいなくて、一部そういうアンケート結果が出ているが、全ての方に入っている。

○事務局

そういった声がある中で施設を急に増やすというわけにもいかず、子どもの数も減ってきているため、市長が申し上げたように、市内の子どもの数と保育所の数をバランスを見ながらやっている状況。

○代表

ただ、放課後児童クラブについては、入れていない状況があり、必要人数を一応確保しているものの、6年生まで入れるため、低学年の1年生、2年生、3年生が入づらくなっている状況がある。そのため放課後児童クラブの数はだいぶ増加してきている。1小学校区に必ず1以上の放課後児童クラブを設けている。

○幹事（教育長）

増加した。現在40以上ある。

このアンケートの事業所というのは、例えば教育の場合は、公の事業所も含めますか。

○事務局

このアンケート結果では塾が多い。

○幹事（教育長）

教育の方でも、将来、教員という職業を選択していただくためにも女性の管理職登用を進めてまいりたい。

○オブザーバー（三重大学）

このアンケート調査は前回調査から3年ぐらい空いているのか。

○事務局

基本計画の策定改定時に行う形で、4年に1回のペースで実施している。前回調査は令和元年に行っている。

○オブザーバー（三重大学）

・回答率が30%を超えているのは悪くない。また、これは今回初めての調査というわけではない。時代も職種も変わっていく中で、この結果は鈴鹿市独自の特徴なのか、もしくは毎回常に出てきている特徴なのか等、共通点や相違点を見出してほしい。2回分くらいでは分からない部分もあると思うので、また次回も調査するのなら、聞く側が戦略的に調査をすべきである。

・ものづくりが盛んな鈴鹿市だからこそ、今回のアンケートで製造業の回答が3分の1も提出してきている。これを活かして、製造業は女性が少ないという点について、仮説を立てて、聞きたい部分をうまく質問を入れていくとよい。

・事業所も現行の制度や、国の動き等知っているようで知らないこともある。アンケートを送るだけではなく、この中に「くるみん」や「えるぼし」等資料を入れると、制度の周知にもなるし、アンケートの回答率も上がるのではないかな。

○事務局

基本計画は8年スパンとなっているが、実際前期4年・後期4年という4年スパンで見直す。その見直しの前に、市民アンケートや事業所アンケートを実施するが、ある程度推移をみるために同じ質問で行っており、時代が変わってきているので、デジタル化やテレワークといった部分が進んできていることが分かったので、そういった部分を取り入れた設問を検討いたしたい。

以前は、事業所訪問という形で詳細な聞き取りを行っていたが、コロナ下で実施できなかった。今後は訪問を再開していきたい。

－質疑応答終了－

○事務局

ここからは、市長に会議の進行を依頼。

事項4 令和5年度事業

◆リコチャレ2023

◆デジタル人材育成支援研修

◆女性活躍推進セミナー（浅尾美和シティセールス特命大使）

○代表

・今年度、SUZUKA女性活躍推進連携会議関連事業として、提案する3つの事業につきまして御意見を賜りたい。

・1つ目は、リコチャレ2023について。今年度も高専と連携し、リコチャレの開催を予定している。例年同様、小中学生を対象とし、夏休み期間中の8月18日にジェフフリーすずかにて実施いたしたい。

・2つ目は、デジタル人材育成支援研修について。国の女性デジタル人材育成プランに沿った事業であり、本市としては、デジタル人材育成支援研修を通して、企業のDX化の応援、支援を行う。

・3つ目は、女性活躍推進セミナーの開催について。鈴鹿シティセールス特命大使で、元プロビーチバレーボール選手、現在はタレントさんとして報道番組のコメントータに出演されている浅尾美和さんに講師をお願いする。浅尾さんに仕事や育児

についての経験談やスポーツ関連の話等をお話いただきたい。鈴鹿医療科学大学白子キャンパスの講堂で、11月4日（土）に開催を予定。仕事と子育てを頑張っている女性はもちろん、様々な方に御参加をいただき、女性が活躍でき誰もが働きやすい環境づくりのきっかけになればと考えている。また、前述の事業報告でもお伝えしたが、昨年は今野由梨さんに関連事業の講師として出演いただきまして、その際には高専の皆様方にもお世話になり、感謝申し上げます。これからも学官連携会議があるため、若い学生の皆様方に、一緒に浅尾美和さんとコラボレーションし、御参画いただければと考えているので、前向きに御検討いただきたい。

・多様な働き方が求められる時代でもあり、その実現に向けては皆様との連携が大変重要である。ぜひ忌憚のない御意見を頂きたい。

リコチャレについて、先生いかがか。

—意見交換—

○幹事（高専）

小中学生を対象に男女問わず理系に触れる機会を、ということで、毎年本校が参加いたしている。教員も参加するが、比較的年齢の近い人から学んだ方が小中学生が楽しいだろうということで、必ず本校の学生も参加している。

毎年異なる学科が担当し、仮に毎年参加してもらっても、違うテーマを体験するような形になっている。コロナ下も収まりを見せているので、今年度ももう少し参加者増えてくるのではないかなと思っている。

○幹事（JA 鈴鹿）

募集はどういう形で行うのか。

○事務局

広報すずかで案内し、ジェフリーすずかで電話及びメールで受付。

昨年はコロナの影響や、材料費の調整のため、20名程度の参加であった。申し込みはすぐに埋まってしまう人気のイベントである。

○幹事（高専）

夏休み期間中であるが、お盆明けになってしまったのは、本校が10日まで前期試験のため。試験日以降で、かつ、お子さん夏休み期間を考慮し、この日に設定させていただいた。

○幹事（鈴鹿工業クラブ）

定員は何名か。

○男女共同参画課長

今年は40名。託児もあり。リコチャレの募集案内は、広報すずか7月20日号で掲載を予定している。

○代表

資料1の5ページに昨年の様子を掲載している。お父さんお母さんにも来ていただいて、自由研究の一環としても御活用いただいている。

○幹事（高専）

今年は電気学科が担当し、「ワイヤレス給電」の実験をする。今スマホを置くだけで給電できるので、それを簡易的に体験してもらおう。

○代表

理工系での女性の活躍っていうのが政府の目標の一つにも入っているため、この若い小学校中学校の段階から理工系を学ぶきっかけにさせていただくための事業であ

る。教育的観点だけではなく、男女共同参画の観点から、こういった事業に参加をいただくということが大事である。先生たちのようないいロールモデルがいらっしゃるので、そういったロールモデルを目指していただくきっかけにもなる。

三つ事業を企画しているが、これ以外にもいかがか。

○オブザーバー（三重大学）

秋頃に実施予定のデジタル人材育成のことでお伺いしたい。プロポーザルによる選定というのは、幅広く呼びかけをしているか。

○事務局

この事業は、コロナ下でデジタル部門が進化してきているが、その関連の事業に就業する方がなかなかいらっしゃらない。そのため女性において、育児休業等されている間に、デジタル部門のスキルアップをしていただき、次の就労支援に繋げるための研修会を予定している。

そのための研修会を開催していただく事業者をプロポーザルで決定する。

○オブザーバー（三重大学）

プロポーザル形式で事業者を選定し、決定後、ターゲットはどのように設定していくのか。鈴鹿市民で先着何名と人数枠を決めてやるのか、もしくはステージ1～3等とレベル分けをするのか。

○事務局

今の段階で検討しているのは導入的な部分からステップアップしていくという形。同じ方が連続して受講していただく。

○オブザーバー（三重大学）

底上げを図るための、ファーストステージということか。

○事務局

お見込みのとおり。そこからステップアップしていく。

○オブザーバー（三重大学）

そこからさらに基礎ができている人はステージ2に行くということか。もしくは一本の講座で全て網羅できるのか。

30人なら30人と決まったあと、1回目はイントロダクション、2回目は実践、その次は応用というところまで見込んでいるのか。プロポーザルでもその辺りを見越して行っているのか。

○事務局

講座を3回ほど開いてステップアップしていく。限られた人数20人～30人程度。

○オブザーバー（三重大学）

その中でレベルの差が出てくるのではないか。レベルの設定はどのようなところを思われているのか。

○事務局

初級編になる。就業に関するデジタル部門に関わっていらっしゃらない女性がやはり多いということで、この研修を通して社会参画あるいは、例えばテレワークも御自身で設定できるような基礎的な部分を習得していただきたい。

ただ、まず、DXがどのようなものか、デジタル女性活躍という国の動きもどのような方向に進んでいくのか等も含めて3回の講座を開催させていただく。

○オブザーバー（三重大学）

個人的には、最初は基礎かもしれないが、レベルアップできそうな人は、同時並行で別のコンテンツを用意してもいいのではと感じた。

今回の3回の講座は初心者向けのものからスタートするという事でよろしいか。

○事務局

おそらく現在企業内ではそのデジタルスキルを持っている方が多いと思うが、今回はその方々を対象にするのではなく、いわゆるM字カーブで下がる部分の女性の方々にこういった研修を受けていただくことで、社会参画のきっかけにさせていただきたいと考えている。

○オブザーバー（三重大学）

年齢によって、SNSは使いこなしている人がいるが理論的な部分は分からないという人もおり、色んな層があるので、ある程度レベルを想定して戦略的に取り組んだ方が効果が見えやすいかなと思う。

○事務局

選定後の事業者とその辺りは相談させていただく。

また、情報を扱うのであれば情報セキュリティの部分も大切であり、ただ使えばいいというだけではなく、使うのにはどういったことに注意しなければいけないのか等も含めた仕様書になっている。業者は現在、募集中である。

○オブザーバー（三重大学）

大きい一つの事業になるので市民に納得いく仕様書にしておく必要があると思ったため。1円でも安ければいいというものでもない。よろしく願いいたしたい。

○代表

他にいかがか。

女性の活躍の取り組みは、JA鈴鹿様は結構進んでいらっしゃると思うが。女性大学等、近年「農」の分野でも女性活躍はよく話題になるがいかがか。

○幹事（JA鈴鹿）

農業や農協を全然知らない方がいらっしゃるの、女性大学では講義等で農業を体験していただく。農協ってこういう組織なんですよというのを知っていただいている。

○代表

農業人の女性の割合をふやしていきましょうとも言われているが。

○幹事（JA鈴鹿）

子会社であるアグリサービス鈴鹿で、女性の方の研修をやっていただく。あとは前述の農業大学。そして実際にうちの直売所に出荷をしていただく、という取組は女性の方に御支援いただいている。

○代表

鈴鹿工業クラブ様でも、企業同士で視察等を行っているというお話を、鈴鹿工業クラブの会議の際にお伺いしたが。

○幹事（鈴鹿工業クラブ）

本社は、採用の段階から女性がやっぱり少ないということが一番問題。いわゆるリケジョが少ない。世の中から抜本的に変えていかないといけないと感じる。弊社の中で、数値目標を立てて採用いたしたいが、化学系は何人かいるが、電気系はいない。

○代表

皆様ありがとうございました。

三つの事業計画を挙げたが、それぞれブラッシュアップし本日の御意見も参考にさせていただきます取組を進めていく。

それと並行し、企業へのヒアリング、子ども達への色々な男女共同参画に向けての教育等も進めていきたいと思っているため、どうぞ今後とも皆様方の御指導をよろしくお願いいたします。

－意見交換終了－

事項5 その他

◆次期鈴鹿市男女共同参画基本計画策定について

○事務局

・事項5その他。前述のとおり今年度をもって第2次鈴鹿市男女共同参画基本計画を終えることから、次期計画策定に向けて現在取組を進めている。

・この計画は、女性活躍推進法に定められている市町村推進計画に当たり、本会議と同じ法律を根拠に設置されているため、計画案が定まり次第御連絡いたしますため、御意見等を頂きたい。

・本日の会議録については、後日送付する。

・本日の会議内容を各所属に持ち帰って共有していただきたい。

－閉会－