

平成 30 年度第 3 回小田原市女性の活躍推進協議会 概要

平成 31 年 1 月 29 日に開催された平成 30 年度第 3 回小田原市女性の活躍推進協議会の概要は以下のとおりでした。

I 日 時 平成 31 年 1 月 29 日（火） 午後 2 時から 4 時まで

II 場 所 市役所 全員協議会室

III 出席者 別紙名簿のとおり

IV 概 要

1 開 会

事務局（奥津課長）：皆様方におかれましては、大変お忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。本日は、片岡委員と座間委員から欠席のご連絡をいただいております。委員 9 名の出席をいただいておりますので、協議会規則第 5 条第 2 項の規定により会議を開催いたします。

会議開催に先立ちまして、配布資料の確認をさせていただきます。

まず、次第、委員名簿、それから

資料 1、前回ワークのまとめと課題抽出作業シート

資料 2、第 3 回女性の活躍推進協議会 資料集

資料 3、ひとりひとりが幸せな社会のために

資料 4、小田原市男女共同参画市民意識調査 結果報告書

であります。

資料に不足がございましたら、恐れ入りますが、挙手にてお知らせいただきたいと思っております。よろしいでしょうか。それでは、会議を開催いたします。

会議の進行につきましては、協議会規則第 5 条第 1 項の規定により、吉田会長にお願いいたします。

吉田会長、よろしく願いいたします。

2 議 題

(1) 前回の振り返り

吉田会長 : はい、ありがとうございます。よろしく願いいたします。

各委員 : よろしく願いいたします。

吉田会長 : 毎回いろいろなお話が出来て、とても楽しみな会議なのです。今日も自由に発言していただくようお願いいたします。では、会議を始めさせていただきます。まず、議題の中の(1)「女性が働きやすい職場、女性がやりがいを感じる職場とは？」ということで、議論を進めていく前に、前回の振り返りをしてから内

容に入りたいと思います。

資料1をご覧ください。前回会議では、女性が活躍できる職場環境ということ
をテーマにワークを行いました。4つに分けた図の中に、付箋を貼り付けなが
らアイデア出しを行いました。それを私が持ち帰らせていただいて、事務局と
相談しながら整理しました。整理する時の考え方として、会議の中でご意見が
出ました「女性の働きやすい職場といっても、そのライフステージごとに働き
やすい職場のあり方は違うのではないか」というご意見を反映し、ライフステ
ージごとに分け、皆様の付箋を表の中に入れ込みました。それが資料1の「付
箋の記述」です。この「付箋の記述」が入ったシートに関しましては、事前に
皆様にお送りし、確認をしていただきたい項目についてご協力いただき、備考
欄にあるような回答を頂戴しました。「付箋の記述」に関しましては、これか
ら備考欄の方を確認していきたいと思います。振り返りの内容になりますが、
ざっとご覧になって確認していただければと思います。

入社期と結婚・出産期、子育て・介護期、そしてライフステージ共通事項①と
してキャリア形成に関するもの、ライフステージ共通事項②として、意識改革、
職場環境、その他があります。キャリア形成に関しまして、共通で「キャリア
形成していくために必要なこと」「女性が活躍できる理想の職場」ということ
で皆様に考えていただいた理想と実際の現実はどうなっているのかを比較し、
また、それを支援する仕組みがあるかどうかの確認をしつつ、もう少し議論を
重ねていく、また市から色々なデータを頂いたりして、より話を進めていき
たいというのが本日です。

前回の振り返りに関しましては、「付箋の記述」またライフステージごとの分
け方、ライフステージ共通事項の分け方等について、何かご意見はありますか。
修正することもいたしますけれども、いかがでしょうか。前回のまとめ方、メ
ールで受取って、思われた所があればお願いいたします。

各委員 : (発言無し)

では、このシートを使って進めますので、途中で何か気が付きましたら、付箋
の整理の仕方についてご意見頂いて、都度検討しながらより良いものにしてい
きたいと思います。

(2) 小田原市の現状と課題

吉田会長 : では、議題(2)ですね。「小田原市の現状と課題」という所で、また資料1をご
覧ください。この「付箋の記述」に関して、どんなことがあったらいいのかと
いう辺りを、こちらから少し提示させて頂きます。委員回答の○×というのは、
どのぐらい意見が出たのか、ごく一部ではなくて何人もの委員さんが返事をし
て下さっているということが分かると思います。備考欄には、委員さんからお
返事をいただいたもの、ということで、事務局に入力していただきました。
では、順次見ていきたいと思います。まず、「入社期」ですね。「入社期」につ
いては、「付箋の記述」にあるものの中で、この理想の環境にするためには必

要なことは何かということも、前回の会議で出ておりました。「新人研修のカリキュラム」、「職場内のコミュニケーションを良くする仕組みが必要」、「悩み事の相談窓口が必要」、「有給が取りやすいか」、「励ましや支え」、そして「配置の問題」、「スケジュール」や「仕事分担の明確化」、また「同世代とか女性上司との交流機会」等、こういうことがあればいいということでしたが、では具体的には、どんなことがなされているかということが、備考欄に書いてございます。

お返事を頂いたものですが、新人カリキュラム、研修カリキュラムにつきましては、「適宜行っている」、「4～6月に3か月行っている」、「引継ぎとして行っている」、「マナー研修を行っている」という回答をいただきました。

また、「職場内のコミュニケーションを良くする仕組み」として色々な工夫があると思うのですが、「朝夕のミーティング」や「グループウェアの利用」、「社員旅行」を行っている等のお返事を頂きました。

「悩み事の相談窓口」としては、「相談担当者として先輩を配置している」ということ、また、「有給休暇等取得しやすい仕組み」としては、「検討中」や「働き方改革月間を設けている」、「夏季休暇がある」等がありました。

「周囲からの励ましや支え」については、とても大切なことと思うのですが、「教育担当がしている」、「出来ているのではないか」等のご回答を頂いています。このあたりについて、なんとなく出来ているということではなくて具体的な案が何かあればと思います。

また「適正や希望に合わせた配置」についても、希望を取るといっても社内の状況もありますし、なかなか難しいかもしれませんが、自分がやりがいがあると思える仕事に就けているかどうかということはポイントになりますので、このあたり、上司とか、新人の受け入れの時の適性の把握等、重要なことになってくるのかと思います。

そして、「仕事分担やスケジュールの明確化」、これは「部署によるというのが実状」というふうに書いていただいていますけれども、仕事分担とかスケジュールを明確にする何かツールを使うというようなこともあるか思います。

また「上司とか同世代の交流機会」も必要という意見がありましたけれども、「仕組みはないが出来ている」ということですが、どうでしょう。全てにおいてなのですが「何となく出来ている」という評価だと、現実として新人さんに「出来ている」とのアピールには結び付かないので、システムとしてやれるような仕組みや支援が必要なのではないかと思います。

入社期はとても大事な時期で、これだけのご意見を出していただきました。他の方から出た意見等、初めてご覧になるかと思いますが、それらをご覧になって新たに気付いた点や、ご自分の職場でこのような仕組みがあればいい等のご意見を頂ければと思います。いかがですか。

「同世代、女性上司との交流機会」というあたりは、職場の規模が小さいとなかなか難しいということも、前回も出ていたと思うのですけれども、いかがでしょうか。同業者の団体や地域の中で女性が集まる機会等、少し職場から範囲を広げて作っているというようなこともおありでしょうか。いかがでしょう。

- 山岡委員 : 商工会議所で、3年前から合同入社式というのをやっています。
- 吉田会長 : 合同入社式ですか。
- 山岡委員 : 中小企業ですと、毎年採用というわけではありませんし、採用があったとしても1人や2人というようなものですから、この地域で働く新社会人に集まってもらって合同入社を開いて、そこで、ちょっとした懇親会等をやって名刺交換等をして、それで悩み事を話せる友人を作るという目的なのですから。
- 吉田会長 : 仲良く、いろいろな情報交換ができる仲間が同じ地域での同期入社生として出来るわけですね。入社式の後のフォローアップ等は何かされていますか。
- 山岡委員 : フォローアップは秋にもう一度、同じ同期生を対象にやっています。
- 吉田会長 : そうですか。その時、女性には対して何かありますか。
- 山岡委員 : 特に男女の区別はしていません。
- 吉田会長 : 男女一緒にやってらっしゃるということですね。
- 山岡委員 : 半年後でもほとんどの方が参加されるので、離職は低いと感じています。
- 吉田会長 : ほとんどの方が参加されるとのことでしたが、職場からの呼びかけとか、参加の促進のような働きかけはあるのですか。
- 山岡委員 : それは事業主に、出来るだけ参加できるようにお願いをしています。
- 吉田会長 : それは参加しやすいですね。職場が出づらい感じだと参加しづらいですね。
- 山岡委員 : 色々な交流の機会ができるだけ多いといいですね。私が若いころは、同じような世代が集まる場所は意外とあったんですが、だんだん集団で何かするということが無くなってきているので、逆にあえて作る必要があるのかなと思います。
- 吉田会長 : あえて作る必要があると思うということですか。
- 山岡委員 : 必要があると思います。
- 吉田会長 : はい。山口委員いかがですか。
- 山口委員 : 私は連合という立場で、職場がすぐ近くにないものですから、お答えきれなかったのですが、今言われるように、商工会議所の合同入社式みたいなもので、例えば半年までとしますけれど、その後1年、1年半、2年ぐらいまで、その期間でこう連絡が取り合えるような環境には中々なれないと思います。事業主がいて、自分の会社や相手の会社がある中で、悩み相談をそこまで出来るかと疑問に思う。というのも、労働組合で色々相談を受けていると、中々そういうことは出てこないのです。なので、遊びや趣味があって、それでつながって、信頼関係が出来て、初めて、実は今とか俺の仕事でというような悩み相談が出来て、俺も同じだよ、私も同じだよ、みたいになって。そうすると、どこもそうなんだね、じゃあどういうふうクリアしようか、みたいなことに発展していく環境があるといいかと思います。

- 吉田会長 : そういう趣味のサークル的なものが地域の中でつくられている所ということはないですか。
- 山口委員 : 地域の中ではなかなか。もう少し僕らより上の世代だと色々ありますけれど。でも、やっぱり今、働いていて、さらに地域でそれぞれの企業の仲間の人達となると中々。僕ら企業の中の労働組合なんかも扱っていますけれど、それですら。
例えば、要望はあるのですよ。若い世代の女性から、婚活みたいなことできないですかとか。他の地域の連合さんとかはそういうのをやっていて、30名くらいの所で。なので、そういう企画が冊子になって出てくると、うちもできないかなって言うのですが、声をかけても中々難しくて。
あとは、同じような趣味を持っているにしても、やっぱり有志みたいになってしまうので。テーマが決まっています、何々をやろう、じゃあ2ヶ月に1回は集まろうというような具体的な仕組みができればいいのでしょうか。それが、仕事が忙しかったり、家庭があつたりとなると難しいのかと思います。
- 吉田会長 : ありがとうございます。秋元委員、いかがですか。
- 秋元委員 : 私も最近、婚活で面白いなと思ったのが、ゴルフをしながら婚活をするっていうホームページ拝見して、趣味とか何か共通の話題がないとなかなか話すことって難しいのかなというのは、おっしゃったとおりに感じています。うちは、たまたま社長が女性ですので、女性が入社すると、色々な説明をする中で、女性管理職の方から、うちの役員が女性であり、活躍を非常に期待していると伝えてもらっています。そして入社1ヶ月後に、女性の目線からみて自分の職場がどんな職場か教えてほしいとも。また、ホットラインということで総務部につながる女性がかけられる電話番号を教え、フォローアップ体制を当社の総務部が行っているという形をとっています。
- 吉田会長 : ホットラインの利用はありますか。
- 秋元委員 : ホットラインの利用はありますね。あと、私に直接メールで届いたりする場合があります。女性の場合は、あんまり悩みを公にしたくない方が多くて、なので大人数のときにはなかなか打ち明けてくれなかったりすることも。2人で話すほうが色々出てきやすかったりすることは実感してます。
- 吉田会長 : そうすると、この「女性上司との交流機会」というのも、対面で会うとかだけではなくて、メールや電話をつながりやすくしておくことも必要ということですね。
- 秋元委員 : はい。で、これはまず一つの段階で、やはり信頼関係がないとどうしても。集まっても、逆に役職にびっくりして、話してくれないことも。恐れ多いみたいになってしまってます。
- 吉田会長 : そうですね、評価に関係するかもしれないなど。
- 秋元委員 : そうなのです。そういう目線になってしまうので、あくまでも、信頼のあるホットラインですよ、という所から入っていかないとなかなか難しいです。守秘義務があり、評価には絶対響きません等をしっかり伝えないと。

吉田会長 : そうですね、そこからうわさ話が出たら大変ですからね。

秋元委員 : そうです。そういう点は一番気にされます。

吉田会長 : 相談する人は一番心配するところですね。

秋元委員 : 実名を出すっていうところでもあることなので、こういう方にこうされているとか。そういう対応をしています。

吉田会長 : はい、ありがとうございました。
他にこの入社期の何かこういうものがあつたらいいとか、あるというようなことがありましたら、いかがでしょう。新人研修カリキュラムの場合は時期が決まっているし、中小企業さんですと自社のみで研修を組むだけでなく、共同で参加できるようなカリキュラムなどはあるのでしょうか。色々な団体、例えば商工会議所さんとか。

山岡委員 : 商工会議所でやっております

吉田会長 : では、そういうところに参加するということですね。

山岡委員 : そうですね。新入社員のマナーの教育と安全教育、共に、定員をちょっと超えるぐらいの参加があります。

吉田会長 : そうですか。労働組合さんなんかではどうですか。

山口委員 : 労働組合は、新入組合員さんが各企業の労働組合さんの担当をしますので、そこでは多分、企業側も新人の新入社員研修をされると思います。労働組合としても「労働組合に加盟されたので、このようなサポートができます」みたいなことはやっていますが、それが一長一短どこの企業でも同じような方法でできるかと言うとそうではない。
ただ、私が元働いていた JT という職場は、メンター制度というのがありました。例えば、10 人が入社し、工場に配属されたとしたら、機械の操作とか仕事を教える先輩は別で、1 人か 2 人くらいが 1 年間メンターをして、環境に慣れたかとか、嫌な言い方を先輩にされていないか等を聞く係を付けます。

吉田会長 : 最近、そういう事に関しては厳しいですね。

山口委員 : で、たまたま僕は小田原の工場にいた時に、たばこ会社に入ったのに「たばこ嫌いです」という人が入社してきました。たばこ嫌いでもいいけど、周りでは 1 年以内に辞めるだろうとの見方でしたが、本社の部長から「おまえ、面倒みる」と言われて。今でも働いてくれているので。

吉田会長 : では、大成功ですね。

山口委員 : 工場は人数も多いですから、そこで女性のいうことが気になる新人男性の話を聞くことによって、対処法や対策を話せるとよいですね。昔の先輩達は俺の背中見て覚えろ、みたいな所があるが、それだとマニュアル世代の子達には分からない。話を聞きながら、じゃあどういうふうに改善してこうかということはやっていました。

吉田会長 : メンター制度はいいですね。入れられている所、ありますか。
相内委員 : 1年間という形でやっています。新入社員として入ってきても、本社側でやっている研修や各部門でやっている研修を終えてから、現場への配属になる場合もあるので、数ヶ月後になってしまうこともあります。で、少し来たらスタートという形で、1年間、メンター1人、できるだけ年齢が近い2、3年くらい上の先輩についてもらい、毎月、面談ではないですけど、一緒に話をしてもらい、半年に1回上司にどのような感じで生活をしているか報告してもらいます。どちらかという生活面でのサポートです。地方から来て寮に入っている人とか、一人暮らしを始めた人がいるので、生活面でも慣れてきたか、寝られているか等、そういった所を見てもらっています。また、メンターの人も、一人で抱え込んでないかというのをちゃんと上司がフォローするようにしています。

吉田会長 : メンターを支援する制度があるっていいことですね。
相内委員 : はい。新人もメンターも、なんとか先輩と相談してやっている等の確認を上司がして、1年間やっていきます。

吉田会長 : メンターと相性が悪いということはないですか。
相内委員 : たまにあります。
吉田会長 : それは途中で変えたりすることもあるのでしょうか。
相内委員 : 今のところ、相性が理由でというのは無いのですが、1年間の間に異動時期が来て、メンターが異動してしまったということはあります。そうするとメンター自体を変えないといけないので、結果、途中で変わることになります。以前いた職場だと、女性の新入社員が来て男性のメンターを付けたのですが、生活面の相談といっても、言いにくいこともありますよね。そのような所を私がサポートをしながらという形でやっていました。

吉田会長 : メンターに対する研修も必要ですよ、それは受けているのですか。
相内委員 : そうですね。まず最初に集まっておいて、メンターにはどういうことが必要かということをしっかり聞いてもらい、関連の冊子を渡しています。

吉田会長 : 例えば、大きい事業者さんだとそうできると思うのですが、小さい事業者さんだとどうなのでしょう。山岡委員、例えば隣の店とか近所のメンターなどというのはありますか。

山岡委員 : 職場の中だと、例えば商工会議所の正規職員だと16人程度しかいないのですが、新たに新人が入ってくると必ず先輩を付けます。それで、悩み事とか、仕事で困っていることとか聞くようにはやっています。それは、効果があると思います。

吉田会長 : 大きい会社じゃなくても、やはり先輩がいて、その先輩が自分のメンターとして機能できるように動いて下さればいいということですね。

山岡委員 : そうですね。今、どこの会社もそうなっているのではないかと思います。私が初めて入った会社は、従業員50人ぐらいの会社で、やってる仕事を見て覚えろという感じでした。

吉田会長 : そうですね。今職場のあり方も変わってきていますしね。それを求められていますからね。

今、入社期に関してたくさんのご意見を頂いて、いくつか加えられたと思うのですが、右側の「データ」という所に、市で用意して下さった、関連情報がおありのようなので、市からこの「入社期」の所に書いてある資料について、説明していただけますでしょうか。

事務局（奥津課長）: 着座で失礼いたします。お手元の資料2、第3回女性の活躍推進協議会資料集をご覧ください。こちらは色々な資料を抜粋して作成いたしました。

「小田原市統計要覧」、「小田原市男女共同参画に関する事業所実態調査」、「小田原市男女共同参画市民意識調査」、それから総務省や厚生労働省の各種調査、これらからデータを集めたものでございます。できるだけ新しい調査・データ、小田原市のものを探させていただきましたが、多少古いデータを引用しているところもございますのでご了承いただければと思います。

まずは始めに、委員から女性の就業希望者数、男女別の平均勤続年数、管理職の割合、賃金格差、の統計、小田原市の現状が分かる資料をとのご意見をいただいておりますので、そのあたりからまず報告させていただきます。

1 ページ目をご覧ください。基礎データとしまして、小田原市の15歳から64歳までの労働人口について、でございます。男性労働力人口44,548人の内、91%が主に仕事をしているのに対しまして、女性労働力人口34,853人の内、63%が主に仕事、30%が家事のほか仕事、となっております。その30%がいわゆる断定はできませんが非正規という形態で働いております。

ページをおめくり頂きまして、2 ページになります。こちらは平成25年の5月に報告をされました、「小田原市男女共同参画に関する事業所実態調査」の結果でございます。市内の600事業所を対象に実施したアンケート調査で、回収率は23.5%でございました。男女別の雇用形態ごとに平均年齢、平均勤続年数を示しております。女性は男性に比べて正規従業員数が少なく、非正規従業員数が多いという結果になっております。

ページをおめくりいただきまして、3 ページとなります。仕事に関する意識ということで、女性は結婚や出産に関わらず職業を持ち続けるほうが良いと答えられている方が最も多いですが、逆に子供ができたら仕事を辞めて、大きくなったら再び職業を持つほうが良いと考えている方が一定数おられることも事実でございます。

4 ページになります。全国の統計ですが、正規従業員の男女比率と、都道府県別の非正規従業員の状況を、参考までに添付させていただいております。

続いて5 ページをご覧ください。小田原市における女性管理職についてです。能力があれば管理職につけるべきとの意見や意識が多いにもかかわらず、実際は女性管理職数が非常に少ないというのが現状でございます。

その理由については6 ページ、そもそも「女性従業員が少ない」、「必要な知識・経験を持つ女性が少ない」、「管理職になるまでに退職してしまう」、等の理由

が多くございました。全国的にも、女性管理職というのは少なく、8 ページにお示した政府の政策領域目標では平成 32 年度までの成果目標にまだまだ及んでいないのが現状でございます。

また、役職別にみた賃金について、育児休業取得状況等の事情が反映されているのか、同級の管理職賃金で男女に一定の差が出てしまっていることが見てとれます。以上を踏まえまして、これらの内容から、次のページにありますように職場における男女の地位については、73.9%の人が、「男性の方が優遇」、「どちらかといえば優遇されている」と感じております。

続きまして、ライフステージ別、資料 1 の「入社期」になります。小田原市からのデータということで説明させていただきます。1 項目目 12 ページ「ワーク・ライフ・バランス推進に必要なこと」としましては、多くの事業所が「社会全体の理解の促進・啓発」や、「経営者や従業員に対する研修」、「育児・介護の両立支援等制度の充実」、「保育や介護サービスの充実」を挙げております。2 項目目 30 ページ「ハラスメント防止への取り組み」につきましては、就業規則等に規定があったり、相談窓口がある事業所もございますが、「今後取り組みたい」、「特に取り組む予定はない」、という回答が多数あったということも事実でございます。ハラスメント防止、効果的なことについての意見としましては、そもそも「セクハラ・パワハラは人権侵害だ」という意識づくり、「啓発活動の充実」、「窓口の設置」、「事業所内での教育の充実」というのが重要であるとの回答が多くございました。

3 項目目 34 ページ「行政に期待する取り組み」としましては、子育て・介護への支援を望む声が多く、女性が働く上で重要な要素となっていることが分かります。その他としましては、積極的に取り組んでいる優良事業所の表彰を期待する声もございました。

4 項目目 23 ページ「育児・介護支援の取り組みの効果や変化」としましては、なかなか効果を測るのが難しい中、育児や介護に対する取り組みをする中で、勤務時間の短縮というのは効果的であるとの回答が多く、また、取り組むことで従業員の満足度や意欲に変化があった、との回答もございました。簡単ではございますが、以上でございます。

吉田会長

: はい、ありがとうございます。他の項目も参考になるような資料だと思いますが、今の説明に対してご質問等おありでしたらお願いいたします。

またゆっくり読んでいただいて今後のことに活かしていただいてもと思います。では、またお気づきになったら戻っていただいても大丈夫ですので、次のライフステージ別のほうに進みたいと思います。

次は、ライフステージ別で、「結婚・出産期」ということですね。「結婚・出産期」に関しては、やはり上司、会社の理解ですかね。今もたくさんデータが出てましたが、私どもが付箋に書いたものについても近い感じですね。「上司や周囲の理解」とか、「育児休暇とか介護休暇」、また「制度が使いやすい雰囲気」、これは重要ですよ。あと、「子育て中の休暇について、とり易くなって

ほしい」ということや「子育て支援金」、「事業所内託児」もなかなか難しいけれど、あればいいなと思います。うちの学校もそう思っているのですが、なかなか難しいです。それから、妊婦さんへの配慮ですが、この項目は色々出ていて、出産を超え、育児休業を超えて戻ってもらうには、会社へ愛着とか、自分のことを思ってくれる会社だと感じることが出来るとか、妊婦さんへの思いやりがあるが大事なのだと思う。

そして、確認して頂いたことについては、左側の「付箋の記述」に関連して、「妊婦さんに配慮した環境」、「休憩室で過ごせるか」、「上司・周囲の理解」等、各委員の現状をお聞きいたしました。

備考欄には、「時間内容とか仕事内容に配慮している」、これは子育て中の方とか出産を控えた方、また出産直後の方とかだと思います。マタハラなど、結構何でもハラを付けるようになり、ハラハラというのもあるそうですね。ハラスメントというのはあちこちで言われて、このマタニティ・ハラスメントっていうのも気を付けなきゃいけないということですね。周囲への理解や取り組みを進めるため、管理職が周囲の理解を得られるように働きかけているということですかね。あと、「制度はないけれどもフレキシブルに対応している」、「子の看護休暇」、あと社内で「出産祝い等出している」、また、「休暇制度については利用する人、しない人の偏り」というのは確かにあるかもしれませんね。そうすると我慢して使わない人は、自由に使っている人との間で、心の葛藤があるかもしれないですね。また、「セクハラ・パワハラ・マタハラの窓口があるか」ということで、「各種相談窓口がある」のが一番ふさわしいのですけれども、結婚したあと、妊娠を希望される人は妊娠・出産後のことも考えますよね。出産に向けて準備しやすい環境なのかとか、妊婦さんへの配慮、また子育て中の方への配慮があるか等ですね。

また、この備考に書いてあること以外に、なにかお気づきの点、追加のご発言等あればお願いいたします。

相内委員 : 前回、休暇を取っていた方が、戻り易いようにという配慮の話もあったかと思うのですが、当社では休暇中にパソコンを貸与して、家からでもイントラネット等を利用し、会社の情報が見れるようにしたり、メールのやりとりで連絡を取れるようにしています。組織変更もありますし、会社の方向性「この方向でやっていく」という情報が、休むとどうしてもわからなくなるので、そういった情報を取れるようにということをやっています。

吉田会長 : パソコンを貸与されるのですか。

相内委員 : はい、お休みに入る時に貸与します。今はもう自分のパソコンでもできるようにしました。パスワードを申請してもらうことで。

吉田会長 : ああ、そうですか。申請して社内のシステムに入れるように。

相内委員 : はい。以前は、そういった私物はやはり許可できなかったのですが。

吉田会長 : セキュリティーの関係も、ありますよね。

相内委員 : はい、パソコン貸与もしていますが、持っている人は自分のところから申請してもらい、直接入ってもらっています。今、テレワークなど家からでもデスクワークという感じで、やってもらえるようにはしているのです。

吉田会長 : テレワークとか、そういうのは休業中の方はされないですよ。

相内委員 : 休業中の方はテレワークではなくて、情報だけとってもらっています。

吉田会長 : 情報だけとって、戻られてから、お家でお子さん少しみたいとかいう場合ですね。今ここで、前回の話し合いの中で少し抜けていたのかなあと思うのが、休暇の取りやすさは出たのだけれども、戻りやすさっていうのが少しあるかなと思うのですが、その戻りやすさについて何か工夫とか、お気づきになっていることがあれば教えて下さい。

秋元委員 : いいですか。少し特殊な意見かもしれないですけど、うちの場合は輸送とか倉庫業ですから、男性社員が非常に多く、女性で、また妊娠されている方はというのは非常にレアケースなのですね、元々が女性も少ないです。既婚の方とか子育てが終わった方っていう方が多くて、結構妊娠されてお休みになる時とか、また復帰される時に、逆に女性の方がすごく強くて、男性がそれに対してあまりオーダーが言えないというか。

吉田会長 : 女性が言う通ってしまう。

秋元委員 : 通ります、うちの場合は。非常に女性が強いです。入社した時はおとなしいですけど、慣れてくると強くなるケースが多いので、うちの場合は本人のペースでお仕事できているイメージです。場長がフォローをするのは当たり前みたいな感覚、そういう社風ですね。

: で、最近、ちょっと悩んだケースが、不妊治療されている方の休暇です。そちらの方が逆に多くなっていて、非常に難しいです。やっぱり休む理由として公にしたくないという本人の希望もあるのですが、有給を普通の人より使うわけですから、理由を知らない周りからすると、彼女だけ何たくさん休むのかと。

吉田会長 : ああ、また休んでいるの？になっちゃいますね。

秋元委員 : そういう時には都度面接はするのですが、不妊治療というと…非常に対応が難しいですね。

吉田会長 : 前回出なかった所ですけど、重要な視点ですよ。国も不妊治療への支援を出していますし。現状は有給を使って、休んでもらっているのですか。

秋元委員 : そうです。あとは午前・午後の単位で休みを取ったり。どちらにしてもスケジュール調整と有給をすごく柔軟に対応している状態です。

吉田会長 : それは、女性の上司が対応する感じですか。

秋元委員 : 男性上司です。不妊治療のことや状況が全く分からないので、申請されたら何でも「分かりました」という感じです。

吉田会長 : ああ、そうですね。難しいですよ、それ以上聞いてはいけない、みたいな。

秋元委員 : 怖いのでしょうかね。

- 吉田会長 : セクハラになっちゃいけないと思うと、もうそれ以上は聞かないで、分かりましたと言うしかない。
- 秋元委員 : そういうデリケートな話は、びっくりして管理職、男性のほうが気を遣ってしまふ。気を遣いすぎているように感じることもあります。
- 吉田会長 : そうですね。男性が多い職場、女性が多い職場、また特殊性も色々職場によってはあるかもしれないですね。橘高委員なんかどうですか。
- 橘高委員 : はい、当社でも、こういった休暇制度等あります。だいぶ利用する方が多くなってきてはいるのですが、例えば、子供の看護休暇などの制度はあるのですが利用する人がいないです。特に男性の利用が全く無いという状況です。なので、やはり認知させて、利用する人を増やし、だんだん使いやすい制度にしていければと思います。
- あと、先ほどもあった休暇からの戻りやすさというのはすごく感じていて、産休・育休から復帰する直前ぐらいに連絡を取りだすと、まだ託児所が空き待ちになっていて復帰できないということも数件ありました。やはり密に連絡をとっていく体制というのがこれから必要だと感じています。
- 吉田会長 : 戻れないという時は休暇を伸ばしているのですか。
- 橘高委員 : はい、制度の範囲内にはなりますが。
- 吉田会長 : で、いつ戻れるかっていうのがね。保育所が決まり次第戻るということになりますよね。それも連絡を密にして、諦めないで対応される？
- 橘高委員 : はい、相談とか設けて、会社として対応していきます。
- 吉田会長 : そうですね。男性の休暇というのが出ましたが、この取得については、どうでしょうね。
- 関口委員 : 国の施策としては、やはり、ぜひ積極的に男性も育児に参加してもらいた。我々も積極的に PR はしているのですけれど、やはりなかなか取得率が上がらないという現状。事業者さんをお願いしてもなかなか「育休まではちょっと取れないよ」という声は良く聞かれます。
- 吉田会長 : ああ、そうですか。
- 山岡委員 : まだ、男性が育児休暇を取るという、そういう風土は、この地域じゃ無いのかなという感じでしょうね。
- 話を戻してすいませんが、職場の人数が多い所は逆に難しいかもせれませんが、当社ですと、女性で育児休暇から戻る場合は、いつ戻るかだいたい話し合っ決めてます。戻るときは、残業の無いところ、自分で仕事の時間調整ができるような仕事に復帰するよう配慮しています。元々事務職なので力仕事はありませんし。
- 吉田会長 : そうするとお子さんのことでも、仕事の負担は少し軽いというか。
- 山岡委員 : そうですね。保育園の年少さんぐらいまでは、その調整ができるような仕事に替えています。逆に優遇していると不満がある男性もいますけど。
- 吉田会長 : そうですか。男性が保育所の迎えがあるからって早く帰られたりということは、

おありですか、どうですか。

- 山岡委員 : 共働きで子どもの熱が出たからという場合はあります。それは休んで当然という感じになってきています。
- 吉田会長 : 保育所のお迎えぐらいまでですかね、今は、一般化しているのは。
- 秋元委員 : P T Aの集まりとかで、一般社員であればみんなも認めているのですが、管理職のクラスになると、あの周りの目というものが…役員がそれを良しとしていても、同じ管理職の共働きで、片や奥さんが子の対応をされていてという状況でお給与が一緒だと、それは何か違うんじゃないかとかっていう話になったりすることは実際ありますね。
- 吉田会長 : ああ、そうですか。
- 秋元委員 : やっぱり、人と比べるっていう所で。有給を取って男性が休んでる時に、隣で働いている男性がどう思うかという所も重要なのではないかなと思う。休みを取れたとしても、やっぱり。
- 吉田会長 : そうすると、上司が部下に取りやすい雰囲気というのものもあるけれど、管理職同士でもですね。
- 秋元委員 : そうです。
- 吉田会長 : お子さんのP T Aなどはありますものね。
- 秋元委員 : はい、それはやっぱり。休みを取らず仕事をしている人がいて、休みを取って仕事している時間が少ない、その分を周りがフォローしている人で、同じぐらいのお給料なんですかねという話になるので難しいです。
- 吉田会長 : 職場で、あのみんながP T Aとか何か式とかありますもんね、卒業式とか入学式とか、そういうので休みやすいようになったら、仕事回らない感じですか。そんなことない？
- 秋元委員 : 絶対回すとは思いません。何をもって回すかっていう所があると思うので、それこそ夜のノミネーションまでやっている管理職もいれば、5時に帰る管理職もいますけど、やっぱり不平等性っていうのはすごくいつもあります。
- 山岡委員 : 男女関係なく職場のルールで休んでよいとしているのは、消防団員だけです。消防団員は抜けてもいいというルールにしています。
- 吉田会長 : 消防団に入っている人ですね。他の人達はやっぱり抜けづらい状況。男性が抜けづらいと女性の方にたくさん来ますよね、役割がね。そうすると女性が休みやすいとかいうこともあるけれど、ある程度、男性も育児で休みやすいようにしていかないと、女性の育児の負担は減らないということですよ。だから男性支援も必要になってくるということですかね。
- 秋元委員 : さっき山岡委員がおっしゃったように、本当にそういう風土・概念がまだ無いという感じですよ。すごい早いというか、否定はしないですけど、そこまで行くのにあと何年かかるのかなっていう。
- 吉田会長 : 多分、でもその風土をつくっていくのって、この協議会の役割でもあるのかもしれないので、来年度もまたこういう会もあると思うのですけれども、外に発信していく機会が必要なかなと思うんですよ。

秋元委員 : 本当ですね。

吉田会長 : あと、モデルとなる人が育児休業を取る。市長が子供の卒業式だから今日は来られませんがみたいな感じの日があるとか。それをみんながすてきと思ったら真似するかもしれない。そういうモデルがあると違いますよね。男性タレントさん達が子育てしていて、その姿がすてきとか、男性が料理しているのがカッコいい等、若いお父さん達が自分もカッコいいって言われたと思う。最近、子育てしたり、子供連れて歩いたりしますよね。真似できる男性像みたいなものがほしいと思いますけどね。

秋元委員 : やはり昔からの風土というか、なかなか届かない。言ったからすぐという話ではないと思うのですが、私達の会社はかなり前から社員に伝えています、最近やっと男性も育児休暇を取るようにはなってきています、少しずつ。先日、違うグループ会社の人と、話す機会があって、男性で育児休暇を取った方が社報か何かに載ったという話をしました。そういう紹介をしていってはいますね。こういうふうにとって、どういう生活をしてるなど。

吉田会長 : そうなのを知っていただくのもいいですよ。子育て期の方にお話が入ってきているのですけれども、続けていいですか。

山岡委員 : すいません、その前に一つ。ライフステージで、結婚と出産を一緒にするのはちょっと。

吉田会長 : ああ、分けた方がいいと。

山岡委員 : 結婚しているからといって出産するというわけじゃないと思うので。

吉田会長 : そうですね、必ずしもつながらないということですね。そうすると、結婚したということに関して、一つライフステージを設けるとすると。

山岡委員 : 「出産期」でいいのかなって感じがします。

吉田会長 : 結婚は、人生の大事なことだけれど、仕事の仕方にはそんなに影響しないということ。

山岡委員 : 結婚したからといって出産するわけじゃないし。

吉田会長 : では、ライフステージから結婚を無くして、皆さんいかがですか。そうですね、結婚したら必ず子供を産むっていうことでもないです。では結婚を外して、いいご意見ありがとうございます。「出産期」ということで。今、「子育て期」まで来ているので、子育て期、続けて市の方のデータ紹介でよろしいですか。子育て期もだいぶ話がこちらの方にも入っているようなのですけれども、子育て期と、あと、前回、介護というのでも出てきていて。出産年齢が上がってきたということもあり、介護と子育てを一緒にされている方もいるし、子育てで休むことと介護で休むこと、その辺も似ている構造があるのかなあとということで一緒にしてあります。これについてもご意見があれば後でお願いいたします。

付箋で出てきたことについては、「職場の人間関係」、今出させていただきましたけれど、具体的に仕事を代わってもらえるかどうかというのがありますし、雰囲気があるということと、また「職場の制度」というのがもう一つの条件とし

てありまして、勤務時間、お子さんを育てている方には配慮してということ、山岡委員から出ましたけれども、そういう勤務形態とか、残業、フレックス制等ということが、できる職場もあれば、難しい職場もあるのかもしれませんが。それから仕事が、曜日とか日数、場所、色々な形態でできるとか、先ほど出ました在宅勤務。

また、前回、秋元委員からそういうグループタスク制っていうのを出していたでいて、面白い制度だなと思いました。同じような状況の人達で支え合っていくということ、テレワークとスケジュール調整。回答していただいたものからは、時短、フレックス制度、残業はあるけど突発ではない、特に課題にはなっていない、というところですね。フレックス制度もなかなか職場によって違いますよね。

そして、「セクハラ・パワハラ・マタハラの研修」というのがまた出てきましたけれども、自分のところではなく他機関でやっている研修に参加するとか、グループウェア等でとか、人権の問題ですので人権啓発研修をしている、というよう回答がありました。

下のほうに赤字で、市の方で行っている制度や支援について書いて下さっていますけれども「職業に関する資金的な援助」とか、それから子育てに関する支援、「子供の居場所づくり」ですね。子供の居場所づくりというのは放課後子供教室とかじゃないですよ、青少年課の子供の居場所づくりとは何ですか。

北村委員 : 子ども青少年部、北村です。広い意味では放課後児童クラブも含まれますが…

吉田会長 : ああ、子供教室。

北村委員 : 子供教室も含めて学校空間、学校機関の中で行われる居場所だけではなくて、子供食堂というようなことも含めて、地区の人達が子供の居場所づくりをされている所があるので、そういった取り組みということまで含めての居場所づくりです。青少年課では子ども食堂を支援しています。

吉田会長 : はい、広く含めて居場所づくりということですね。市が色々行っているということがわかります。これ以外に、今だいぶ出てきましたけれども、何か子育て期、また介護も含めて、働きやすい職場にするのにできること、やっていること等ありますでしょうか。

介護にしても、育児にしても、一人親家庭ということもあると思うのですが、ご夫婦そろっていたら、やっぱり一緒にやれるかどうかというあたりも女性が働きやすくなる要素の一つですよ。

北村委員 : 市の資料の紹介で、子育て政策課の「ファミリー・サポート・センター」の下の「教育訓練給付金」という他3つのものは、一人親に対する支援ということで市が行っている事業でございます。一人親家庭が増えているというのもございまして、一人親に対する支援というのも増えてまいりました。

吉田会長 : 比率、増えていますよね。

北村委員 : はい、未婚の方も含めてという所がございます。市としての支援でございますが、ひとり親という状況の中で、お子さんを預ける場所が無い、保育園に入

れない等といった所も含めて支援が必要になってくると思っております。

秋元委員

: ファミリー・サポート・センターは私も利用させていただいています。

北村委員

: それはどのご家庭でも使えます。その下の3つの、教育給付金や教育訓練講座を受講するときの補助の給付、看護師資格や保育士資格を取るための勉強をするための給付金や貸し付け等の支援をさせていただいているというところがございます。

吉田会長

: そういう勉強をされる時の一人親家庭が、お子さんを預けたい場合は、市から支援はありますか？

北村委員

: そういった場合も、保育の必要性はありますので。

吉田会長

: ポイントが高くなるということですか。

北村委員

: 就業している方のほうが若干高めではございますけれども、一人親家庭であることも考慮されますので、全体の保育が必要な状況ということで、判断させていただいております。

吉田会長

: そうですね、子育てや介護も含めて、一人親家庭を視野に入れて検討していくことも必要ですよ。他にいかがでしょうか。

関口委員

: 今、一人親のお話が出ましたが、ハローワークにお来しいただいている一人親の方、特に女性の方は非常に就業意欲が高いです。働きたい、少しでも多くお金を稼ぎたいという方が多いので、就業意欲が非常に高いのですが、やはり保育園に入れることが出来るかであったり等の本人を取り巻く就業以外の環境がまだ整備されてなくて、あきらめてしまうというようなところで、相談に来られる方はよくいらっしゃいます。そういう方で強く働きたいと思っている方が多いのが現状です。

吉田会長

: そういう方が資格等として、安定した職業に就けるようにということで色々な支援があるわけですね。

秋元委員

: いいですか？私も年子で子供を産んで、1年で復帰したんですね。なので、子育て1年後に復帰した時に一番自分自身が感じたのは、やはり時短やフレックスに勝るものはないと思います。自分の子供に何かあった時にすぐに会社が出られるという状況であるは重要です。それ以外に、自身が会社に求めたことは無かったぐらい。なので、少し仕組みができて、自分の都合で仕事ができれば会社としての強みになると思います。

となると、今度それを経営者目線で見れば、やはり納期にゆとりをもって残業をさせないとしたら、どうしても余剰に人員を採るということに行き着いてしまう。予算があり、この人数でやらなければいけないなどの要因も考えると、多分難しく、企業と実際の所のどこで落とし込みをするかという所で悩んでいるのだと思います。

また実はファミリー・サポート・センターをずっと利用してしまして、実際に子供を預けていますが、会員さんが少なくて。

吉田会長

: 預かるほうの会員さんですか。

秋元委員 : そうです、マッチングが難しいです。送迎が何より大変で。決まった時間に必ず会社を出て、母の所に預けて自分はもう一回戻るとというのが非常に大変でした。なので、送迎してくれる方がいるとすごく楽なのですが、なかなかマッチングがうまく行かなくて大変でした。

あとは、病気の時。37.5℃の壁じゃないですけど、その時に、ぱっと幼稚園から引き取って、病児保育ができる枠がある、例えば横田小児科とか、そういう所にぱっと行ってそのまま預かっていただける所が、枠でどんどん増えていけば、もうそれに勝るものはないですね。

吉田会長 : 病児保育ですね。

秋元委員 : 横田小児科に行っても満杯の時は預けられないので、結局自分で看病するとなると、もう仕事はできないので、やはり、いかに、第三者のサポートに頼れるかが重要だと思います。市も色々な制度に力を入れていると思うのですが、その充実と、あと企業として余剰を持てるかどうかという所が。

吉田会長 : 余剰を持つのは大変ですよ。

秋元委員 : 自分はそこが重要だと。余剰を取れるような努力はしていますが。

吉田会長 : 時短が取れても、時短だとお給料が減りますよね。

秋元委員 : はい。

吉田会長 : それが困るという方もいらっしゃるのではないかと思います。そうすると、できればフレックスと在宅を組み合わせるとかして、お給料が減らないように出来れば、子育て中も安心できますよね。

秋元委員 : はい。能力があれば、いくらでも企業を選べる、企業は人材が欲しいので。なので、無理してその会社にいたいとは思わないと思います。

吉田会長 : そのあたりですね。フレックスが入れられる企業と入れられない企業があるっていうのは痛い所ですけどね。あと、幼児教育の充実も確かにそうですね。他にいかがですか。特にないようでしたら、今の「妊娠・出産期」と、「子育て・介護期」に関して、市からデータをお示しいただけますでしょうか。再掲のものは大丈夫なので、それ以外のものをお願いします。

事務局（奥津課長） : はい、今皆様に色々と議論していただいた関連資料ですが、ページ数 12、「ワーク・ライフ・バランス」等が再掲になりますので割愛させていただきます。また議論の中に出ておりました「育児支援の取り組み」と「育児休業等の取得について」17 ページ、19 ページに関連資料がございますので、追加で紹介させていただきます。

それではページ数 17、育児支援の取り組みにつきましては、各事業所で様々な取り組みを行っていますが、とりわけ在宅勤務、保育サービス利用への援助金、それから事業所内託児施設、これらは特に、実施が難しく、取り組まれている事業所が少ない現状がございます。また各種支援をこれから取り組む予定はないと回答をしている事業所が多くみられました。以上より取り組み自体が十分ではないということが分かるかと思います。

次にページ数 19 の育児休業等の取得についてですが、これにつきましては、先ほど、代替要員の確保の話、仕事をどうするかという話をされていたと思います。これに関しては、配置転換等部所内でのやりくりというような形で対応されている例が多いようです。「妊娠・出産期」については以上となります。

吉田会長 : 「子育て・介護期」につきましては、14 ページや 20 ページの「介護支援の取り組み」という所ですかね。

事務局（奥津課長）：「子育て・介護期」は、今、言って下さいました 14 ページの、「女性が働き続けるために必要なこと」として「保育所、介護施設及びサポート体制の充実」、「結婚、出産、育児、介護のために退職した従業員の再雇用制度の充実」が、多くの意見を占めていまして、女性が働き続けるためには多様な働き方についても推進が必要というようなことでございます。

続きまして、ページ数 16 の 1 と 2、全国の傾向でございます。育児をしている男性の有業率というのは 98.9%、それに対しまして女性は 64.2% っていうことで、平成 24 年の前回調査と比較いたしますと、女性の全年代上昇しております。16 の 2 にありますように、育児のために仕事を辞める女性というのは、減少傾向にあります。

次にページ数 20 の 3 項目目、「介護支援の取り組み」になります。「介護支援の取り組み」につきましては、「介護休暇」や「短時間勤務制度」等の就業時間に関する取り組みは定着していますが、「在宅勤務」等の多様な働き方については、まだまだ取り組みが進んでいない現状というのが分かります。

続きましてページ数 27 から。現在は晩婚化、晩産化等を背景にしまして、育児と介護を同時に行うダブルケアということが、問題となっております。27 ページから、27-6 まで内閣府男女共同参画局の「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」を参考に添付させていただいております。この調査ではダブルケア従事者は女性が男性の 2 倍以上おり、男性は配偶者の助けがほぼ毎日あると回答されている方が半数以上いるのに対して、女性では 25% に満たないという結果になっております。この結果からも、女性が主に介護、ダブルケアをほぼ担っているということが言えるかと思えます。また、行政へは施設やサービスへの量的拡充を求められています。事業所、勤務先に関しては、一定期間、または一日、時間単位で休める仕組み、それらを取得しやすい職場環境の整備の充実が求められているということでございます。以上で説明は終わらせていただきます。

吉田会長 : はい、ありがとうございます。大変多い資料ですが、よく読むと興味深いと思います。また次回の話し合いにも活きると思いますので、後でお目通しいただければと思います。今、ご説明がありました何かご質問がありましたらお願いいたします。

特に無いようですので、またじっくり見てお気づきの点がございましたら、次回の時にお願ひできたらと思います。

では、次はライフステージ共通事項①キャリア形成についてですね。

女性がキャリア形成するためということ、今データのご紹介の中にもありましたが、前回皆さんが出して下さったのが「人間関係」「働き甲斐」「職場の制度」「施設・整備」というあたりで、「働き甲斐」というのが一番多く出ていたように思います。「チャレンジ制度」や「達成感」とか自分がやっている仕事のやりがいみたいなものを感じられるといいのではないかと、制度では「研修カリキュラム」、「キャリアパスが明確になること」等が出ています。そして、皆さんからご回答いただいたものとしては、「キャリア形成のための研修カリキュラム」については、男女対象のものがある、定期開催ではないがやっているというようなこと、また「キャリアパスが明確か」という点については、今ある制度の改訂を進めている。「評価制度」については、女性に特化した研修もある、男女の区別なく評価制度がある。「表彰・提案制度」については特に回答はなかったのですね。そして「モデルとなるキャリア女性との交流」というのが、時折開催しているということです。あと、女性が「幹部候補として会社方針に関与できるか」というあたりで、研修や事業提案の機会があるというのでも出ています。「セクハラ・パワハラの研修」は毎回出るのですけれども、こちらもある程度やっているという感じですね。市が行っている支援として「各種エンパワーメント講座」。これはどのようなものになりますでしょうか。

事務局(菊地副課長)：それでは簡単にご説明いたします。例えば、今年ですとアンガーマネジメント講座といったような、今、実際にお仕事をされている方が、職場の中でステップアップしていくような講座について、エンパワーメント事業として、テーマを決めて1年に1講座ずつやっております。また、それ以外に当課に登録している男女共同参画推進サポーターの方がいるのですが、そういった方を、県や各市町村が行っている講座や研修会等に公費で派遣するという形でのエンパワーメント事業を実施しております。

吉田会長：何人ぐらい派遣できるのですか、県の方に。

事務局(菊地副課長)：予算も限られておりますので、派遣は各1名ずつなのですが、公費で派遣した場合には、発表会の場をつくりまして、登録している方々を中心に出来たことを発表していただき、みんなで情報共有を図っております。

吉田会長：お一人お一人ですけど、市内で波及するようという。はい、分かりました。発表をするととなるとちょっとハードルが高いですね。

事務局(菊地副課長)：皆さん積極的に。

吉田会長：積極的にやって下さっているわけですね。

事務局(菊地副課長)：公費を使い発表することで、より意識を高めています。

吉田会長：そうですね、はい、そんな形で市も行ってらっしゃるということですね。キャリア形成について、特に女性に対してこういう支援があったらいいな、あります、ということがあれば、いかがですか。

「表彰・提案制度」なんかはある会社もあるのではないかと思います。いかがですか、秋元委員。

- 秋元委員 : そうですね、表彰・提案制度もありますね。これは男女問わずです。あとは現場で一番活躍した女性は、12月の安全大会で表彰をしています。あまり女性、女性って言うのも難しいのですが。
- 吉田会長 : そうですね。
- 秋元委員 : すごく難しいです。なるべくケアのほうが大切なのかなとは思いますが、目立たせるというより。目立ちたくない人もたくさんいるので。
- 吉田会長 : 支えていってキャリア形成できるようにしていくという…。
- 秋元委員 : はい、そうです。キャリアとなると、皆さん尻込みしてしまう。家庭と両立ができるのがベストという考え方の人の方がまだ多いのかなと思うので。キャリアというと家庭を犠牲にするようなイメージもあるのかもしれませんが。ありますよね、うちは非常に難しいですね。業種的にも難しいです。
- 吉田会長 : どんな仕事でも責任ある立場になれば、家庭がどうだからもう帰りますと言えない場合も多いし、休みの日に出たり、他の人が出来なかった分のフォローをしたりとか、お互い様であると思うのですけれど。そうになると、やっぱり家庭との両立というのが、なかなか厳しい状況になりますよね。そのあたり、キャリア形成においても、やはり家庭との両立ができるような視点があるといいですけれど、それは難しいですかね。キャリアを目指す女性が家庭との両立をする。夫が支えるという場合もありますよね、男性の方が家で。
- 秋元委員 : そこをあてにしていると、とんでもないことになってしまうのかなと思うんで、あてにしてなくて、あればいいくらいが、よい加減でうまくいくのかなと思います。あてにしていって、なかったときの怒りが大変だと思います。
- 山口委員 : 家庭と仕事の両立という所で、ある大手の建設会社で、子育てのへ支援ということをきちんと謳って男性社員が育休を取れるように、また取った人達が何人いるかということ、イントラで公表しているところがある。それで取得率が上がってきた。今、取得率が94%ぐらいまで来ているので2020年までに100%を目指すことが社の風土になってきたみたいな話を聞いたことがある。それは社長がメッセージを出して取り組んでおり、14日ぐらいを20年までには休暇で取れるように目指すというような数値目標を出しながら、企業の中で、みんなが共有しているみたいな話でした。
- 山口委員 : それともう一つ、保育所関係ですね。私が小田原JTで働いていた時に、実は保育所があったのですよ、専売公社時代からあったのです。女性の職場だったので。でも、ある時、女性の採用が無く、女性社員が6人ぐらいいたのですが組合員だった私に事業所の保育園に誰も預けないと。その理由は何か聞いたら、地域の小学校に入る所の幼稚園に入れたいからということがあって。シフト勤務になる時があったので、それにも対応して就学年齢の6歳まで会社の中でみる制度があったのですが、6名の方が全員そう言われてしまったので、廃止というか休止になってしまったのです。ところがそれから6年後ぐらいに、女性の採用が再開し、その人たちが結婚・出産をしていくと、何で保育所がないのかって私に言うわけです。で、その時、できるかできないかは別にして2交代

工場でグラウンドもあるので、JT で地域貢献も含めて、保育所運営はできないかというのを会社に提案したことがあったのです。

吉田会長

: すばらしいですね。

山口委員

: そうすると、2 交代で 6 時から 22 時まで預けられるわけですよ、地域の人達も。2 交代で先生は代わりますけれど、場合によって朝早くから夕方、延長保育とか無しで預けられるのではないかみたいな思いはあったのですが、実現はしなくて。そうしたことを小田原にある大きな企業でやってくれたなら、その地域で働く人達が非常に助かると思ってくれるかなみたいなことを当時に考えてました。文科省も含めて色々な行政等の調整は必要かと思えますけど。

吉田会長

: 北村委員、今の企業型保育所は、そのようなものですか。

北村委員

: そうですね、新しく国の制度として、企業主導型保育所というのがございまして、いわゆる企業さんの保育所というのは事業所内保育所という認可外の扱いなのですけれど、企業主導型はその一つとして、会社のお子さんを預かる枠とは別に地域のお子さんを預って頂けるということに対して国から整備のお金が出るということで、小田原でも現在 3 つ、ダイナシティ保育園さんとクーピーガーデンさん、バンビーノハウスさんがございます。

秋元委員

: 私も考えて、やろうと思っていたら助成金がちょうど打ち切りになってしまってます。

吉田会長

: タイミングがね。でも、そういう所で増えていくといいですね。

北村委員

: 子育て支援新制度の件で、市としても、もちろん民間保育所も増やしてますけれども、こういった、今 20 人、2 歳までお預かりする小規模保育事業ですとか、企業主導型、これは市は直接はお金は出してないんですけども、相談はのらせていただいております。力を入れて増やしております。

山口委員

: そういうふうに企業の方が協力していただけると、私は実際にできなかったんですけど、助かりますね。

吉田会長

: 先駆けて考えてらした。

山口委員

: さっき言った利用のなかった 6 年間に幼児教育みたいなことはどうかとも会社に言った。会社として投資して、幼児教育として読み書きや、数字も教え、小学校入学前にできるようにしたらどうですかという提案をして会社からも OK をもらっていたのだけど、預ける子供が途中で卒業しちゃうので。私が一人で言っていたのですけどね。

吉田会長

: その頃ですと、先駆的、早いですよね。

山口委員

: ですから、企業の保育所には非常に思いがあります。

吉田会長

: 今は状況が進んできていて、企業さんにも保育所があるのですね。「ライフステージ共通事項①」については、再掲じゃない所が多いですけども、これ特に説明した方がいい所はどの辺でしょう。後ほど、見ていただければ大丈夫な感じですか。

事務局（奥津課長）: はい、ご議論して頂いた方がよろしいかと思えます。

吉田会長 : では、ライフステージ共通事項②の方も色々盛りだくさんですので、そちらの方にいかせていただきます。「ライフステージ共通事項②」で、「意識改革」「職場環境」「その他」ということで、皆さんから出していただいたものがあります。

「意識改革」の所、今までたくさんご意見が出てきた部分ですね。「職場環境」については、結構お金がかかる場所ですけれど、「ロッカールーム」「トイレ」「空調」や「福利厚生施設」、「勤務間インターバル」はお金がかかるかわかりませんが、人件費ですかね。あと「その他」の所で、やはり今まで出てきた仕事の効率化に関する所で、仕事時間を少し減らしていこうというような雰囲気とかですね。

皆さんが回答して下さったものとしては、管理職の研修をしてらっしゃるとか、「男女共同参画」についての管理職研修、管理職の意識改革が大事というご意見が多かったのですかね。そして「職場環境」については、なかなか職場によって難しいとのことですね。「その他」として、組織の「人材の配置」や「職場の活気」、このあたりもやはり組織によってということがあるようですね。市の方では「各種就職支援セミナー」というのをされているそうですけれども、分野別にされているのですか。

事務局(菊地副課長) : いえ、女性の就労支援ということで、例えばハローワークさんと協働で、子育て期の方の再就職講座ですとか、中高年の方の再就職に関するような入口の入門講座をやっております。ハローワークさんでも、女性を対象にしたものを行ったり、あとは神奈川県のカリヤセミナーを協働ということでやっております。

吉田会長 : はい、分かりました。こんな形でしていますということで。他に何かこんなことがあれば良いのではないかとということありましたら。ずいぶんお話出てきたように思いますけれども。

山岡委員 : 一つ、いいですか。今どこの職場も同じだと思っておりますけれど、経営者側からしてね。一つの職場に30年、40年勤める人がどんどん減ってきていると思う。ただ、再就職、中途採用で入る場合は、不利な面がはっきりしています。例えば商工会議所に中途採用された場合、例えば30歳で入社してきた場合には、前職6年あったら、その半分の年数しかみないです。給料表であったり。そういったことを無くしていかないと、活躍できる場所って、何年か後には無くなってくるような気がします。

吉田会長 : 転職による不利が無いように、ってということですかね。

山岡委員 : 商工会議所ですと、例えば税理士を持っている職員がいないのですけども、そうした資格を持っている人間に対してはそれなりの手当は付きますけど、そうでないと、もう入社自体、今までの働いていた経験が半分の評価になってしまいますのでね。まあ、きっとそういう会社が多いのではないのかなというふうに思いますけどね。

吉田会長 : 女性の場合なんかも、特に色々な状況で、お仕事を変わったっていう。

- 山岡委員 : キャリアを積んで勉強したけども、それが活かしにくくなっていると思うのですよね。それともう一つが、女性の活躍と反してしまうかもしれないですけども、育児休暇とか介護休暇等に入る場合、新たな職員、従業員の採用ってすごく難しいのです。社員で採用したら、充足できたから辞めてっていうわけにはいかないですから。その時に、社内のOBとかOGの人が、その代打じゃないですけど、その時期にだけ入れるような何か制度がうまくできるといいなと思いますよね。
- 吉田会長 : 退職者の人とかが、そういう臨時に入っていて、育休とかの補充を。そうですね、そんなこともできるかもしれませんね。
- 山岡委員 : どうしても、1年間パートさんあるいは派遣での対応っていう形になっていますので、市内で、経験して働いた人が職場に入ってもらえると助かります
- 吉田会長 : 一つの打開策になりますよね。いったん退職した方も働いていただきたいという時代です。ありがとうございます。ライフステージ共通事項について、今まで出てきたこともあり、それぞれの職場の状況によっても色々だということで、出していただいたものの確認ができたかと思います。
また小田原市の状況とか、皆さんの職場の状況とか、多くのご意見を出していただきました。国の動向についても少し確認しながら進めたいと思いますので、事務局から女性活躍推進法とか働き方改革について、ご紹介いただけたらと思いますけれどもいかがでしょうか。
- 事務局(菊地副課長) : はい。簡単ですが10月の法律と、働き方改革についてお話をしようと思います。追加で資料を配布させていただきます。
私の方で簡単に説明をします。補足があれば後ほど関口委員、よろしくお願いたします。
まず、女性活躍推進法です。1995年までに、指導的立場に占める女性の比率を30%にすることを目標にしておりましたが、2003年の時点で日本はまだできていなかった。2020年までに30%を目標に、それが2マル3マル運動と言うのですが、それに基づいて安倍内閣が作ったのが女性活躍推進法でございます。まず女性の就業率を上げていき、それから働いている女性の定着率を上げ、働いている女性の環境を整備し、管理職に占める女性を、最終30%を目標に進めていこうというのが目的の法律でございます。
中には、行政がすべきことと、それぞれの民間企業さんがすべきことに分かれております。行政がすることとしては、国は基本方針を決めましょうとか、こういった協議会を作って地域の企業さんや行政が一体となって考えていくというのが書いてあるのですが、こちらの会議の主旨からしまして、民間企業さんのことをお話させてもらいたいと思います。
今、お配りいたしましたものの中で、1つは女活法ができたときに国が作ったパワポ資料なのですが、1枚めくっていただき、7つの項目が挙がっていると思うのですけれども、常時雇用する労働者が301人以上の民間企業さんが対象になった法律でございます。まずは、現状を把握し、現状把握から改善すべ

き課題を分析し、そこから出た課題に対して一般事業主の行動計画を策定し、それに基づいて取り組んでいる女性の関わる情報を公開しましょうということが、法律の主旨になっております。

そして、先ほど言いました女性の活躍にかかる情報把握ということで、今お手元にございます7つの項目が挙げられていて、その中の現状・状況把握項目の中で、太字で線が引いてある、4項目、「採用時の女性の割合」と、「勤続年数の男女差」と、「労働時間の状況」、そして「管理職における女性の割合」、この4つが必須項目で、それ以外に、その他の項目を各企業で選択をし、現状把握をし、公開するという形になっております。

また、一般事業主の行動計画の策定につきましては、301人以上の企業が対象になっていて、それ以外の企業は努力目標になっております。この法律につきましては、現在ですね、改正の動きがございまして、中小企業が努力義務になっているのですが、そちらにつきましても、2019年中に一部法改正をして、101人以上の企業に拡大しようということが約束されております。新法の適用は2020年というふうに聞いております。

この法律に内在する課題としてよく言われているのが、そもそも、この現状把握の項目が多く挙げられていますが、想定する目標水準というのが設定されていないので、なかなか相対的な評価が難しいということ、後は非正規社員として働く女性のキャリア形成という項目が法律に入っていないので、そういった部分をどうするのかというようなことが言われていますが、改正法案の詳細が出ておりませんので、国の動向等を見据えていきたいと思っています。

続きまして、働き方改革の関係でございしますが、厚生労働省の方が出しておりますパンフレットをお配りさせていただきました。働き方改革は、皆さんご存知のように、国の総人口が減少していきまして、2050年には、国内人口が1億を下回ってしまう、そうなるくと労働人口も減少してまいりますので、国の生産力が落ちていきますから、日本の経済力が傾かないように、総人口が減って少ない労働人口の中でも、法律的に、日本の経済を回す方法ということを念頭に置いた上で、労働の場面から法律化を中心に考えていきたいと思いますので、一般的には労働の効率化ですとか、労働の多様化、あと労働の一般化といったものが想定されております。

お手元に3枚資料がございしますが、2枚目のポイント1と書いてあります「労働時間を見直しましょう」これはワークライフプランをうつつと、多様で柔軟な働き方を実現するために、残業の上限を法律で決めましょうといった動きでございします。

もう一つのポイントが、もう1枚めくっていただきまして、雇用形態に関わらない公平な待遇の確保ということで、無期限フルタイム労働者、いわゆる正規雇用労働者と、パートタイム労働者や有期雇用労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者との無合意な差別待遇を無くしていく行為、同一労働同一賃金といったようなことが今議論されています。

簡単な説明をしましたが、関口委員、補足をよろしくお願いたします。

関口委員 : 働き方改革に関しては、やはりこのリーフレット、厚労省で発表しているこのリーフレットの内容を主に進めていきたいと思いますという形になります。企業さんにおいては、やはり1番最初に年次有給休暇取得を積極的にしてくださいというのが厚労省のまず一つの大きなスタンスであるということと、今、菊池副課長の方からお話があったように、ワーク・ライフ・バランスを踏まえた上で、多様な働き方を進めていきたいと思いますというのが、今回の大きな目的の一つであるということ、そして最後にありました、正規雇用労働者と非正規の方の格差を無くすということで、今ハローワークにおいては、正社員就職を目指しましょうということ、今年度末までの大きな目標として、非正規から正社員に切り替えましょうという形での、求職者、事業主向けのメッセージをずっと投げている所です。小田原のハローワークに関しては、2月8日に「正社員面接会とは」というのを一つのイベントとして考えてやっているというようなところであります。

吉田会長 : ありがとうございます。何かご質問とかおありでしょうか。また、基本的な国の動きをご説明いただきましたが、働き方改革が進めば女性も働きやすくなるという感じはしますよね。先ほどの話で、小田原の雰囲気はまだ浸透するのは、なかなか時間がかかりそうだというようなことでしたけれども。ご質問、無いようでしたら、(3)の「今後の展開」の方に行ってよろしいですか。

(3) 今後の展開

吉田会長 : はい、今後の展開について、来年度どのようにしていくかということもありますし、今、まとめと課題抽出の作業シートの中で出てきた色々な取り組みについて、民間の事業者にこういうふうに行った方がいいよと投げかけるのも一つあるのですけれども、行政の支援として何かしてもらえるとということで、必要なことがあれば。

ここの会議は行政も民間も一緒に話し合うというようなことですので、民間でこういうことをやった方がいいよねというのと、行政でこんなことがあったらいいよねというのの2本立てになると思います。

行政支援としてどんなことがあればいいというようなことがおありでしたら、ここで少しアイデアを出して頂きたいのですが、いかがでしょうか。

秋元委員 : こうあったらいいなというのが、すごく詰まっていると思うのですけれども、これを提示しただけだと、そんなの分かっているよ、というような感じもあるのではないかと思う。

であれば、小規模の企業さんとかお店ではやるのが難しい研修であったり、あとは職場環境を整えるための支援金や貸付、環境をどう整えたらいいのかっていう所とかがあると、少し使ってもらえるものにもなるのかなと思う。お話しして任せっきりだと進まないと思います。

- 吉田会長 : そうですね、行政のほうから研修も色々やってらっしゃるようですけれども、構造的に初任者はこんなふうとか。業界団体とかでは組んでいるのもあると思うのですが、行政として市内の事業者にも勤めた新人研修はやってらっしゃるけれども、その上の中堅研修とか、ハラスメント研修とか管理職の意識改革研修とか、そんなものを一覧表で見られるぐらいの感じになっていれば。今いろんな部署でやっているのも入れながら足りないものを足すとか。研修って構造化してないと分かりづらいですよ。
- 秋元委員 : あとは、今ある制度についても見直しが必要かと。内容が足りているのかどうか、ニーズに合っていないから使われてない、もしくは、もっと充実させたほうがいいものがあったりするかもしれないですよ。
- 吉田会長 : そうですね、今「ライフステージ共通事項②」の所にある、「ロッカールーム」「トイレ」「休憩室」等を良くして行くための何か補助みたいなものはあるんですか。
- 山崎委員 : 今日、経済部長もいないので、分からないこともありますけれども、今ご指摘のものも含めて、要は行政と一口に考えてみても、市町村でやるのが適したものもあれば、前回、関口委員から色々なメニューをお示し頂く冊子も頂戴したように、すでに国・県のほうで用意されたメニューの活用もあります。もしよろしければ、今日の所まででまとまった項目に関連する既存のものの整理、特に研修とか環境整備に関わるものがピックアップできれば、これをご提供をさせて頂きながら、次回協議会で、足りてないものというご意見をいただき、改めてそれを見ながら我々で検討できるもの、それから国・県に要望していけるもの、そういうものの整理をさせて頂ければありがたいと思います。
- 吉田会長 : じゃ今後の展開の一つは、既存の、今日出たものの中で、行政の既存の制度を示して頂いて、足りないものについてはご検討頂けるように少し協議会の中で、要望というか、対応に関して整理してお願いしていこうと、そんな形で一つ進めるということによろしいですか。その他、今後の展開で他にいかがですか。
- 山岡委員 : 民間事業者として、第1回会議の時に秋元委員から話して頂いたグループタスク制度、それを事例に出して、どこの事業所でもそういう形が普及できるとすごいいと思います。
- 吉田会長 : 実施事例ということですか。
- 山岡委員 : 実際、そういうふうには実施している所、まるださんがやっていることは、みんな知らないと思う。
- 吉田会長 : そうですね。ここに挙がっている、こんなことやってますという事例集的なものが出るとわかりやすいですね。
- 山岡委員 : すごくいい事例で、ちょっとがんばればできるのではかなという感じがするの
- 吉田会長 : 毎日毎日追われていると、思いつかないということもあるけど、アイデアがあったらできそうというの、ありますよね。そんな事例集みたいのを作るのも良
- いかなというのと。あと、女性活躍のしるし、えるぼし。

これは意外とハードルが高いですか。前に、くるみんはハードルが高いとの意見が出ていましたが。例えば前回出た意見として、小田原市の中で、事業者さん、大きくない所もちょっとチャレンジしてみて、この事業所では、女性が活躍してますという表彰。くるみんなり何なりみたいなものができるといいとありましたが、私の方で見ると、皆さんの意見が一つ指標になると思います。この研修やってます、パワハラ・セクハラの窓口あります等、そんなにハードルが高くない感じで。

こう会社の取り組みを外から見えるようにしていくと、事業者さんも、もうちょっとここをやってみようかと思えるのかなあと思う。そんなこともやったらどうだろうというか、小田原独自の事業者評価、女性活躍評価みたいな感じで。どこでも、自分の所もこれで応募して、みんなにすごいねって言われそうだなと思えるぐらいのものでいいのかな、張り合いになるようなもの、あったらどうでしょう。いかがですかね。

- 秋元委員 : いいと思いますね。情報は大切ですし、改めて気付かされたりもします。
- 吉田会長 : 見えるようにしていくのって大事ですよ。やっていることが、人もそうですが、事業者もやってること褒められたら、もっとがんばろうって思える。
- 秋元委員 : そうですね、うれしいですね。
- 山岡委員 : 今年、「おもてなし認証」というのをやりました。チェックシートがあって、何点いったら自己申告で、そのサイトから認証マークを取って、事務所に貼っていいよというもの。
- 吉田会長 : では、そういうもののシステムを真似して、何かできるといいですよ。そんなことも一つと、あと先ほど出た意見として、少しこの協議会で考えたこととか出てきたことを、事例集もそうですけれど、伝えていく、広めていく機会も来年度できれば。誰か呼んで講演、でも、それはありふれているかも。講演プラス何か、働いている女性が集まってディスカッションする機会とか、またはシンポジウムみたいのを聴いてみんなで共有するとか。
- あと例えば、それまでにできるか分からないけれど、こんな活動事例集を作っていますとか、こんな表彰制度をつくらうとしていますというような、中間経過にもなるかもしれないですけど、いい時期に協議会がやっていること知っていただいて、小田原市の中でこういう方向でやってきましょうというようなメッセージを出せるといいと思います。
- 先ほども、風土をつくるという話がありましたけど、一つや二つじゃ無理ですけど、あちこちから声が生まれてきて、初めて変わっていくということもあるのかなと思います。
- そういう会をやるとなると、皆さんにも色々お願いすることも出るかもしれないですけど、そんなこともいかがでしょうかね。
- 橘高委員 : 今回この会議に参加して、このグループタスクの好事例とかを初めて知ったので「ちょっとがんばればできる」という所を、見えるようにするっていうことはすごく大事だと思います。

シンポジウムとかも、女性同士が集まって話す会とかも無いので、多分刺激を受けるし、そういうのがあたり前なのだというのが分かると、事例があると、みんな利用すると思います。制度を作っても、みんなが利用しないから利用できない、できる風土にならない所があるので、そういうことはやはり知らしめていく、そういう機会をつくっていくことはすごく大切なんじゃないかなって感じがしたので。

吉田会長

: 全部できるかは分からないけど、でもそういうようなことを考えて。全部できると一番いいですけど事務局いかがですか、来年度。

ここで話をして、具体的に詰めながら、今年は少ない会議ではありましたが、皆さんの考えを出して、こんな方向でというのは、今日もずいぶん話が出たので、今度少し外に出してみても、外部からの評価を受けるっていうとあれですけど、私達が考えていることが独りよがりではないとことも確認しないといけないと思いますので。なんか来年は少し外に出していくとかいうことを進められたらと思います。

そうしましたら、今出た意見をまとめていただきながら、具体的にどうやっていくかっていうのが、事務局の方が得意になっていると思うので、具体的にこんなことができるのか、予算がこのぐらいあるとかも重要だと思いますので。またメール等でご連絡しながら相談して。会議の機会は少ないですけども、間々でメールをして、齟齬が生じないように進めていきたいというふうに思います。

秋元委員

: せっかくなので、行政へ、いいですか。

ファミリー・サポート・センターについて、本当に素晴らしい制度だと思います。この制度は、全く見知らぬ方とマッチングをしていただくのですが市の制度なので信頼ができる。民間でもやっていますがどんな方が来るか分からないのでマッチングが怖いのです。

そういう中でこのファミリー・サポート・センターというものが、もっと知られて、もっと会員数が増えて、マッチングに本格的に力を入れ出せば、絶対頼りたい方、多いと思う。費用も安価で民間だと4倍、5倍になってしまう。本当にこの制度、作られた方は素晴らしいと思うので、規模をどんどん大きくしていくことができたなら素晴らしいなと、心から思っています。

山崎委員

: まず一つは、やはり、女性が働かざるを得ない、ニーズが高くなってきていることが根っこにあって、かつてからあるファミリー・サポート・センターに対する、それこそニーズが高まってきているということが根っこにあってのお話だと思います。

ここまでのご議論の中で出てきたご発言の中には、やはり根っこが同じお話というのがたくさんあって、女性が活躍しないと、企業が元気になれないとか、女性が活躍している地域、企業がある地域が、やっぱり評価されていく時代になってきているということなのだと思います。

ファミリー・サポート・センター自体は、全国にある事業だと思いますのが、

やはりこの地域の支援側に回る人達は、古くからの地域ネットワークや絆が強い所なので、顔を知らない人の子育てを支援するような気心をお持ちの方々に支えられてきた制度だと思う。そういう人達を、時代が変わっても減らさないようにしていかなければならないと市民部として思います。より知っていただくような方法をもっと考えて、まあこれは企業さんの方に PR をお願いしなきゃいけないこともあるかもしれませんがね。

北村委員 : そうですね、ファミリー・サポート・センターは子ども青少年部の所管ですが、子育てを取り巻く色々な施策を展開している中で、今日、貴重なご意見をいただきました。ありがとうございます。

秋元委員 : すいません、これだけはどうしても言いたかったのです。

吉田会長 : ありがとうございます。他にいかがですか。そうしましたら、次回までに、今日出た、これからの展開という所をまとめながら、皆さんにもメールでご意見とかいただくことがあると思いますので、どうぞよろしく願いいたします。次、「3 その他」に行って大丈夫ですかね。

3 その他

吉田会長 : 3 その他ですけれども、その他について、何かご発言ある方いらっしゃいますでしょうか。事務局からいかがですか。

事務局（奥津課長） : はい、次回の日程についてよろしいでしょうか。前回第 2 回推進協議会で今後の進め方として会長からお示しいただきました資料より、第 4 回の会議を 2019 年度の 5 月から 8 月までに開催したいと考えております。具体的な日程については、担当のほうからまた調整させていただきますので、よろしく願いいたします。

吉田会長 : ではまた、5 月から 8 月の時に今日出たことを具体化していくということで。楽しみですね。他に、大丈夫でしょうか。事務局の連絡は、これで大丈夫ですね。

4 閉会

吉田会長 : では、以上をもちまして、本日の議事は全て終了いたしました。活発なご発言ありがとうございました。皆様のおかげでとても盛り上がった会でしたので、毎回毎回ありがたく思っております。お疲れ様でした、ありがとうございます。

以 上