

令和2年度第1回小田原市女性の活躍推進協議会 会議録

I 日 時 令和2年(2020年)8月31日(月) 午前10時～正午

II 場 所 生涯学習センターけやき 大会議室

III 出席者 別紙名簿のとおり

IV 概 要

1 開 会

事務局(竹井課長)：定刻となりましたので、ただ今から、令和2年度 第1回小田原市女性の活躍推進協議会を開催させていただきます。私は、市民部 人権・男女共同参画課の竹井と申します。会長選出まで本日の進行を務めさせていただきます。よろしく願いいたします。皆様方におかれましては、大変お忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。それでは、会議の次第に従いまして進行させていただきます。初めに委員の委嘱を行います。これより、協議会委員の皆様方へ委嘱状を交付させていただきます。委嘱状は、市長より、皆様のお席にて交付させていただきますので、その場でご起立いただきますようお願いいたします。それでは、市長、お願いいたします。

2 委員の委嘱

(小田原公共職業安定所 所長 下澤裕子委員から、順に、小田原短期大学 学長 吉田眞理委員、小田原箱根商工会議所 専務理事 山岡弘委員、ODカタリスト 代表 本木和子委員、小田原市市民部 部長 杉崎貴代委員へ、市長から委嘱状を交付)

事務局(竹井課長)：ありがとうございました。以上5名の皆様に委嘱させていただきました。この度、委嘱致しました委員の皆様任期につきましては、本年度から2年間となっておりますのでよろしくお願い申し上げます。

3 委員等紹介

事務局(竹井課長)：それではここで委員の皆様にご自己紹介をいただきたいと存じます。下澤委員より委嘱状をお渡しした順にお願いいたします。よろしくお願い致します。

下澤委員：ハローワーク小田原の下澤と申します。昨年度から本協議会に参加をさせていただきました。よろしくお願い致します。

吉田委員：吉田眞理と申します。地元の小田原短期大学で学長をしております。女子教育をしております。小田原の近辺から学生がたくさん通ってきています。小田原市を中心に女性が活躍できる社会になればいいなと思い、私自身もこの協議会のいろいろな策略、戦略が小田原市内でうまく作用していくようにと思い、微力ではありますが頑張っていこうと思い、今日は張り切って参りました。どうぞよろしくお願い致します。

山岡委員:商工会議所の山岡と申します。昨年、一昨年とこの協議会に参加させていただきました。その中で、市内の事業所の方が先進的な取り組み事例を積極的に話されていた姿が印象的でした。当然、商工会議所の会員事業所の代表者の人たちも、女性が活躍することが一つのキーワードになっていて、それなくして事業所の発展はないという意識も醸成され始めているので、さらにこの会を通じて、その中でそういった意識がなおさら盛り上がるように取り組んでいきたいと思っていますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本木委員:ODカタリストの本木と申します。私は、2年少し前に縁あって小田原市の方へ越してまいりました。そのころ、まだ品川へ新幹線で勤めていましたが、思うところがあり、小田原市に住んで仕事をしようと思いました。そして、そこで出会った女性に「本木さん、小田原市を変えて。ちょっと遅れているの。」と言われました。ちょうど商工会議所及び産業政策課などバックアップでやっていた起業スクールに通っておりました。外資系企業に30年くらい勤め、特に後半15年は人事部長として、外国人の元、従事しておりました。「日本の女性は遅れているね」「管理職の女性がなぜこんなにいないの」と怒られたり、目標を設定したりという仕事をしておりました。そのような経験が、こちらの協議会でも役に立つのかなと思っており、本日のご縁につながりました。よろしくお願いいたします。

杉崎委員:小田原市役所市民部長の杉崎貴代と申します。4月に市民部部長となりましたが、その前は、コミュニティー担当部長をしておりました。市民部は、市民と一緒に、小田原市を発展させていく、市民の考えていることをいかに拾っていくかということを担当しています。市民は男性も女性もいます。両方ともが輝けるようにと思っていますので、皆さんにご指導いただきながら、よい施策をつくっていきたくと考えております。よろしくお願いいたします。

事務局（竹井課長）:ありがとうございました。次に事務局職員の紹介をさせていただきます。

事務局（菫澤副部長）:市民部副部長の菫澤でございます。

事務局（竹井課長）:人権・男女共同参画課 課長の竹井でございます。

事務局（町山係長）:同じく 係長の町山でございます。

事務局（若林）:同じく 女性活躍推進員の若林でございます。

事務局（竹井課長）:本協議会の運営につきましては、人権・男女共同参画課が、事務局として対応いたしますので、よろしくお願いいたします。なお、規則第6条に則り、必要に応じて議事に関係のある者が出席させていただく場合は、その都度、紹介をさせていただきます。以上で、職員の紹介を終わらせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

4 市長あいさつ

事務局（竹井課長）:次に、次第4 市長からご挨拶を申し上げます。

市長:おはようございます。改めまして小田原市長の守屋でございます。本日は、「小田原市女性の活躍推進協議会」ということで、ご出席いただきました。心から感謝申し上げます。また、「小田原市女性の活躍推進協議会」への参画を快くお引き受けいただきましたことも併せて、お礼を申し上げたいと思います。さて、平成27年8月、職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業者それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女

性活躍推進法)」が成立しました。誰もがこのような社会を望んでいるわけですが、実は、望みながらなかなかそこへ至っていないという現状があり、「女性活躍推進法」ができたわけです。女性の活躍は社会のキーワードとなってまいりました。それを受けまして、本市では、「第2次おだわら男女共同参画プラン」の女性活躍推進に関する取組をより深めるため、平成30年度に小田原市女性の活躍推進協議会を立ち上げました。関係各位のご努力、ご尽力をいただきながら本日に至っております。協議会での調査・検討結果としていただいた提言から、行政と民間が連携して女性活躍推進に取り組む行動計画である「おだわら女性活躍アクションプログラム」を令和2年2月に策定することができました。国の方では、本年7月には、安倍総理を本部長とする「すべての女性が輝く社会づくり本部（第9回）」が開催され、「女性活躍加速のための重点方針2020」が決定されました。「重点方針2020」では、基本的な4つの考え方を掲げ、「新型コロナウイルス感染症拡大による女性への深刻な影響及び女性活躍の新たな可能性への対応」といった視点で取りまとめられております。後ほど、本協議会に諮問書をお渡しさせていただきますが、「重点方針2020」の基本的な考え方に示されている、「地域の実情に応じた取組の後押し」や「仕事と育児・介護等の両立環境の整備及び意識改革の推進」について、本協議会において、本市ならではの女性活躍推進についてお示しいただきたいと思っております。本市は他市と比べ遅れているということであれば、しっかりと受け止めなければならないと考えております。しかし、わざわざ女性の活躍と言わなくても、また、男性や女性というように性別を言わなくても、それを一つの個性にとらえ、また、障がいのある方や、年齢や生活の環境なども一つ一つが個性として、だれもが輝く社会をつくっていく必要があると考えております。本協議会では、中小、様々な企業が、女性の活躍推進に積極的に取り組むことを応援する事業について、具体的で活発な協議がなされることを期待しております。以上、私からのあいさつとさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

事務局（竹井課長）：ありがとうございました。恐れ入りますが、市長につきましては、次の公務がございますので、ここで退席させていただきますことをご了承ください。引き続き会議を進行いたします。

事務局（町山係長）：それでは、配布資料の確認をさせていただきます。（別紙 資料一覧を読み上げる）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存じます。

（事前配布資料に不備有。再配布）

大変失礼いたしました。次に、本協議会の会議の公開についてご説明させていただきます。本協議会は、小田原市情報公開条例第24条において原則公開と定められており、また、お手元にお配りしている参考資料「小田原市女性の活躍推進協議会の公開に関する要領」のとおり、会議の公開に関して必要な事項を定めております。本日の傍聴希望者はございません。また、会議録は、小田原市行政情報センター及びホームページにおいて公開されますので、ご了承ください。

5 小田原市女性の活躍推進協議会について

事務局（竹井課長）：それでは、次第5「小田原市女性の活躍推進協議会について」を事務局から

説明させていただきます。

事務局（町山係長）：それでは、小田原市女性の活躍推進協議会についてご説明いたしますので、お手元に配布してございます資料1「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、資料2「小田原市女性の活躍推進協議会規則」をご覧ください。はじめに、「協議会の設置根拠と役割」でございますが、本協議会は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第27条を根拠とし、「小田原市附属機関設置条例」に基づき設置されており、役割といたしましては、女性活躍推進事業における市長からの諮問に依りて、調査、審議し、その結果を報告し、意見の具申をすることになっております。次に、「協議会の組織及び運営」につきましては、資料2「小田原市女性の活躍推進協議会規則」で定められており、概要はご覧のとおりですが、附属機関設置条例では15名以内となっております、本協議会は5名の委員で構成されております。また、会議は委員の1/2以上の出席を開催要件としており、議決には、出席委員の過半数が必要となっております。次に、「協議会委員の身分」ですが、地方公務員法により、附属機関の委員の方は地方公務員の非常勤特別職という身分にあたり、守秘義務が課せられておりますので、当協議会で非公開情報を取り扱った場合には御留意くださるようお願いいたします。次に、資料3をご覧ください。昨年度までの女性の活躍推進協議会の経緯ですが、平成30年8月30日に設置後、2年度にわたって6回の会議を開催し、調査・協議内容を提言としてまとめ、市に提出いただきました。説明は以上でございます。

事務局（竹井課長）：ただいまの事務局からの説明につきまして、ご質問等はございますか。ご質問等もないようですので、これで、説明を終わります。

6 議題 （1）会長の選出及び会長職務代理者の氏名について

事務局（竹井課長）：それでは、次第6「議題」に入らせていただきます。（1）「会長の選出及び職務代理者の指名について」を議題といたします。事務局から説明をいたします。

事務局（町山係長）：恐れ入りますが、資料2「小田原市女性の活躍推進協議会規則」の第4条をご覧ください。第4条の規定に則り、会長は委員の互選により選出することとなっております。つきましては、会長の選出について、皆様方をお願いするものでございます。

事務局（竹井課長）：ただいま、会長の選出につきまして、事務局から説明がありましたが、会長の選出にあたり、皆様からご意見がございましたらお願いいたします。

山岡委員：出来ましたら、昨年、一昨年の当会の議論をリードしていただきました吉田先生に、会長職を務めていただければと思いますが、皆様いかがでしょうか。

事務局（竹井課長）：ただいま、山岡委員より、吉田委員を会長に推薦する発言がございました。吉田委員に会長をお願いするということがいかがでしょうか。

（一同賛成）

事務局（竹井課長）：ご異議もないようですので、吉田委員を会長に決定させていただきます。それでは、吉田委員は会長席の方へお移りいただき、一言、ご挨拶をお願いいたします。

吉田会長：皆様、会長ということで大役ではございますが、皆様のお力を借りながらやっていきたいと思っております。一昨年、昨年と会議の間には、事務局とメールのやり取りなどで、何とか積み上げてきたこのプログラムを実際に意味のあるもの、実行に移していこうという今年の協議会ではありますが、具体的なアイデアですとか、いろいろな気づきをいただきたいと思いま

す。また、会議と会議の間ではいろいろとお願いすることもあるかと存じますが、皆様のお力とお知恵でしっかりしたものに作り上げていきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

事務局（竹井課長）：ありがとうございました。それでは、以後の議事進行につきましては、吉田会長からお願いいたします。

吉田会長：議事進行に先立ちまして、小田原市女性の活躍推進協議会規則第4条第3項により、あらかじめ会長が職務代理者を指名することとなっておりますので、この場で、杉崎委員を指名させていただきたいと思っております。いかがでしょうか。

（委員一同賛成）

吉田会長：ありがとうございます。では、杉崎委員、よろしくをお願いいたします。それでは、議題の2をお願いします。

（2）諮問書について

事務局（竹井課長）：それでは、次に、市長の代理で市民部副部長から委員長に諮問書をお渡しいたします。副部長、よろしくをお願いいたします。

（菫澤副部長、諮問書を読み上げる）

（菫澤副部長から吉田会長へ諮問書を渡す）

（そのほかの委員には、諮問書の写しを配布）

吉田会長：諮問書をいただきましたので、皆さん一緒に頑張っていきましょう。

（3）おだわら女性活躍推進アクションプログラムについて

吉田会長：それでは次に、「おだわら女性活躍推進アクションプログラムについて」、事務局から説明をお願いいたします。

事務局（竹井課長）：お手元に配布した資料4をご覧ください。「おだわら女性の活躍推進アクションプログラム」は、委員の皆様が御存じのとおり、先程もご説明いたしましたが、平成30年度、令和元年度の「小田原市女性の活躍推進協議会」において調査、研究し、取りまとめ、市にいただいた提言をもとに、作成したものです。資料6としてお配りしております現行の第2次おだわら男女共同参画プランでは、基本方針Ⅱの仕事と生活の調和のための環境づくりの項目を、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律における市町村計画に位置付けておりますが、取組としての事業は、行政側からの視点で挙げられております。法が目指すところの、女性の活躍は官民協働の視点から取り組むべきものであり、第2次おだわら男女共同参画プランで、この不足している部分を補完するものを作ろうということで、できたものです。具体的に取組む事業については、6頁からの施策の体系に記載しています。一つ目に、市内事業所における女性活躍の推進として、優良企業認定事業や女性活躍推進のためのプラットフォーム事業が挙げられています。7頁には、二つ目として、働くことを望む女性への支援として、女性の活躍支援事業とキャリア相談事業が挙げられています。三つ目の推進体制の整備につきましては、本協議会が進捗管理を行うこととなっております。これらの具体的な事業につきましては、順に実施していきたいと考えております。本年度は、雇用だけでなく、あらゆるライフステージにある女性や困難を抱える女性、また、働くことに消極的

な女性を支援するキャリア相談事業の開催準備を進めているとともに、後の議題としております、女性活躍優良企業認定事業の制度構築、また、企業を対象とした女性活躍推進の啓発講座や相談会の開催を考えております。

吉田会長：ありがとうございました。ただいまの説明について、ご質問等はございますか。ご質問等はないようですが、着実に進めてまいりたいと思いますので、何かあればその都度ご発言ください。では、次に進みたいと思いますが、議題（４）女性の活躍推進優良企業認定制度（案）の協議に先立ちまして、本日、お集りの委員の皆様それぞれのそれのお立場から見た、女性活躍の推進の現状について、それぞれのお立場から、一言ずつご意見をいただきたいと思います。下澤委員からお願いいたします。

下澤委員：最近のハローワークの状況についてお話ししたいと思います。（ハローワークからの追加資料あり「令和２年（2020年）7月分月報」）この資料は、毎月ハローワークで作っている月報です。7月分をお持ちしました。概況をご覧ください。新規求人数がパートを含めまして、570人で前年同月比37.4%減となり、有効求人は1561人で36.4%減となっています。新規求人、有効求人とも約40%の減ということになりました。新規求人数を産業別に対前年同月比で見ますと、建設業55.4%増、製造業が67.0%減、サービス業が59.3%減、運輸・通信業は38.1%減、卸売・小売業、飲食店では60.7%減、宿泊業では56.1%減となっています。2月くらいからコロナ感染症の影響が大きく出ており、求人数につきましては非常に大きく減少してきております。減少幅の大きいものは、製造業、小売業、飲食店、宿泊業があります。製造業の中では特に食料品や自動車部品の製造業など、また宿泊業につきましては今まで求人を出されていた旅館さんなどから、ぱったりと求人が来なくなってしまったという現状です。一方新規求職者は601人ということで、0.8%増となっています。有効求職者数は2940人で、7.5%増となっています。昨今の新聞報道などで、景気が悪いと謳われていますが、ハローワークに仕事を探しに来る方は、このところ大きな増加ということにはなっていません。これは、今、様々ところで行っているコロナの関係の各支援策、例えば雇用調整助成金や融資などが、功を奏しているのではないかと考えています。これらが事業者さんを支えており、従業員を解雇せずに持ちこたえているのではないかと印象です。今後の動向を危惧しているところがございます。2ページ目の諸比率ですが、有効求人倍率が0.53倍で、去年は1.1～1.2倍あったので、大きく落ち込んでおります。最後のページですが、雇用保険関係の数字があります。その中の受給資格決定件数193件ですが、これは7月に新たに雇用保険を受けることになった方ということです。これは前年比で3.8%の増です。基本手当の実人員ですが、965人は39.7%増と大きく増加いたしました。これは、7月以前から雇用保険を受けていた方で、7月も受給しているよという方の人数です。こちらが大きく増えた原因としては、コロナの関係で解雇された方については、雇用保険を60日延長しますという取り組みを実施しており、受給期間が長くなっているためと思われます。コロナ感染症が一日も早く収束し、企業さんや労働者の方が落ち着くことを願っているという状況です。以上です。

吉田会長：ありがとうございました。ただいま、ご説明頂いたことについてご質問等ございましたらお願いします。

吉田会長：女性に特化した傾向などはありますか。

下澤委員：今のところは、特にありません。

吉田会長：男女ともに同じ傾向ということでしょうか。宿泊業のお話が先ほどありましたが、女性が多いのかと思いましたが、いかがでしょうか。

下澤委員：仲居さんは女性が多いですが、従事している方は意外と男性も多いです。旅館などを解雇された方は男女ともいます。男性は高齢の方が多く見られます。もともと、ハローワークは男女の統計がないことと、性別欄はあるのですが、書かなくてもよいことになっております。中には書きたくないという方もいらっしゃいます。求人も男女別には出さないの、なかなか男女別の数字はないという状況です。わかる範囲で言いますと、お仕事探しに来る方で、正社員を希望する方の60%が男性、パートタイムを希望する方の60%が女性という状況です。

山岡委員：私どもで聞いていることとしては、箱根の旅館はコロナ禍での密を避けるために、定員の6割で満室としているという状況があるということです。今まではバイキング形式の食事、部屋出しをしなくてはならないとのことです。6割で満室とするため、従業員さんにもなかなかすべて対応するということが難しく、元に戻るにはいつになるのか大変なことだというわからない状況です。経営自体も、どうやって利益を出すかということを探している状況なので・・・。

吉田会長：6割ということだが、満室になっているのでしょうか。

山岡委員：休日は満室のようです。GOTOキャンペーンの関係もあり、東京が解除されると少しはよいのではないかと考えています。

杉崎委員：宿泊業や製造業はなかなか伸びてこないというお話でしたが、家で過ごすということでデリバリーなどが増えていますが、そういった配達などの業種などはいかがでしょう。

下澤委員：運輸・通信業は38.1%減となっていますが、おそらく各家庭に配達するのは忙しいと思いますが、ただ、会社間、工場などが止まってしまっていたりすると、運送業は厳しいと思います。

吉田会長：宅配ではなく大きな単位で物を運ぶということでは少なくなっているということですね。それでは、山岡委員から市内企業の現状について、お願いします。

山岡委員：雇用調整助成金が年末まで延長されたりということではほっとしているところです。また、融資制度等も、この春先からめいっぱいというところまで行っていると思います。男女問わず、1年後には融資も償還が始まりますから、その時にコロナの状況がどうなっているかによって、事業所が存続しているかどうかという課題が出てきてしまうと思う。とにかく、経営意欲を落とさないような施策、支援策が必要だと思います。事業者自身が、今この状況の中で自分たちが何ができるかを模索している状況ですので、この小田原という地域の中で、皆さんが活躍できるようにと、それぞれの方が頑張っているという姿があるということです。この会の中でのこれからですが、前年度の時にステージごとに、どういった課題がありどうやったら活躍できるかという議論がされたので、働く意欲のある人が働けるように、男女関係なく、議論を進められたらよいと思います。

吉田会長：皆さんの方から何かありますか。

下澤委員：このコロナ禍で会社を閉じてしまったという方はいらっしゃるのでしょうか。

山岡委員：幸いありません。会員数もずっと横ばいです。先ほども申し上げたとおり、支援策があったり、地域みんなで助け合おうよということがあり大丈夫ですが、一年後がどうなってい

るか…ということです。現状では閉めたところはありません。

吉田会長：今、一番影響を受けている業種は何でしょうか。

山岡委員：観光業です。ツアーなども、一人で二人分の席を利用しますというような募集に変わってきていますが、知らない人同士の旅は嫌う傾向にありますから、バス旅行がなくなってきました。また、電車も減っています。マイカーとなっていますが、マイカーですと移動距離は限られてきますから、6月以降は県内からの来客となっています。食品、スーパーだけがよかったという状況です。

吉田会長：やはり県内からの来客だと、土産店などはなかなか売り上げが厳しいのではないのでしょうか。

山岡委員：宿泊業は6割の満室で、何とか持ちこたえていても、土産店はかなり厳しい状況です。

吉田委員：特に女性のことで何かありますか。

山岡委員：コロナ禍での問題と言えば、家庭で感染者が出てしまった場合、誰のせいでもないのですが、いろいろなこと言われているという声は入ってきています。横浜の事例ですが、感染者に対し、学校の前を通るなどというようなことがあったようです。感染した家族に子どもがいれば、やはり母親が精神的に追いつめられるということはあるだろうと思います。

吉田会長：本校でも、そういうことについての啓発の授業を始めていますが、根深いものがあるかもしれません。それでは、次に、本木委員をお願いします。

本木委員：少し遡りますが、2月に女性活躍のシンポジウムがございましたが、その際にもパネリストとして参加させていただきました。関係各所の皆様にご案内をしたときに、「うちの会社は女性が活躍しているのだけど」とか「女性がいなければやっていけないよ」などという声を多く聞きました。その時以来、本当の小田原の現状はどうなのだろうかと思っています。ひょっとすると、女性の活躍について遅れているということは、女性たちが、自分たちは出ていってはいけないのではないかと思っているのか、または、背負っている何かがあるのか、それが阻んでいるのかと思ったりしています。まさしく自身のキャリアを振り返ってみてもそういう時期がありまして、「ここから先は自分が出ていくな」と思っていました。上司が外国人であったこともあり、「そういうことを言うから、日本では…」などと言われたことも多々あります。そこで、私は、はっと気づいたということがありました。例えば、小田原で公私にわたり十分活躍している方ですが、私自身の話をしたときにその方が、「小田原を変えてほしい」とおっしゃいました。その意味とはなんだろうと考えてみました。すなわち、2年半くらいの市民歴の私、当地に何のしがらみもない私でないと思われたのかかもしれません。また、商工会議所の会員でもありますし、小田原法人会や神奈川県中小企業家同友会にも所属しています。その中で話していると、必ずしも女性の活躍を阻んでいるわけではないと思いました。私の中で女性活躍の現状を考えた時に、それは意識の変革が進んだ時だと思います。コロナ禍での、企業側と労働者の視点では、メンタルの問題が大きいと感じています。特に管理職層が、どうしてよいかという悩みを抱えています。リモートワークになり、管理職の方々がアイデンティティーを保てなくなっているのではないかと思います。男女の話でいえば、コロナ禍では女性の方が断然適応していると感じています。通勤がなく時間の節約が出来るなど、環境の変化を楽しんでいるのではないかと思います。それに対し男性は、やっぱり通勤時間が必要だという方もいらっしやいました。リモートワー

クの広がり、女性の活躍推進に追い風になっていると感じています。

吉田会長：先ほどのお話にもあった「うちの会社では女性が活躍しているよ」ということですが、その活躍している姿とはどのようなことなのでしょう。管理職として働いている人がいるのか、社員として活躍しているのか、どのようなことなのでしょう。

本木委員：その話をお聞きした方の業種は、税理士事務所でした。ちょうど確定申告の時期でしたので、女性がいないと仕事は回らないということでしたが、数として多いという意味で、活躍しているとおっしゃったのかなと思っています。もう一方の例では、その会社を訪問したときに女性社員が輝いているとは感じられませんでした。歯車の一つだという印象です。女性社員を雇用しているという事実はあるということでしょうか。いずれにしても、女性活躍に対し真の関心を示していないと感じました。

吉田会長：活躍しているという姿が違うのかなと思います。

本木委員：あるべき姿を知らないと、なかなか伝わらないものがあります。

吉田会長：そうすると本協議会で仕掛けていこうとしているものが、必要だということがわかりますね。もっとこうしていくとよいのだなと気づいていただくことが大切です。

本木委員：このタイミングで申し上げてよいかわかりませんが、経営者の方が妻のお話をされる時、起業している私とは違うんだというように言われ、自分の妻のことを過小評価されていました。謙遜して言われているのかもしれませんが、女性社員を雇っている経営者としては、一人ひとりの女性が輝くようにという意識を持ってほしいなと思いました。その妻と私は、今の姿は違っていても同じ女性であるのです。パートナーシップの視点が欲しいとでも言いましょうか。受付をしている女性がいたとして、その方が「お客様の顔がわかるのは私」と思って従事する場合もありますし、子育てを終えて戻ってきたからこのポジションでどうぞというのでは、だいぶ違うのではないのでしょうか。その一人の方をどうしたいのかということです。ある男性が長く役職についていたとして、その方が辞するとき、どのように引き継いでいくのでしょうか。すべては気づきだと思います。

吉田会長：そうですね。人をどう活かしていくかということですね。気づいていただきたいものです。

本木委員：有職者、プロフェッショナルな女性が特別な人と、そうじゃない人という分ける意識があります。自社の社員であればチームなので、だれにでも機会はあるはずなのですが、そういう意識の上に立っていると、女性自身も「私でよいのですか？私がやるんですか？」というようなことになるのではないのでしょうか。そこに鼓舞する人がいるとよいのですが、内部にそういう人がいないと意味がありません。

吉田会長：企業風土も改革できるとよいですね。

本木委員：ロールモデルが少ないことは大きな原因だと思います。自身の経験からそう言えると思います。その話をすると、面白がって聞いてくれる人もいます。女性の側が「小田原ってそういうところなんだ」と思っていることも課題だと思います。

杉崎委員：人の動きが鈍い地域ということもあり、変化しにくいということがあるのではないのでしょうか。

吉田会長：先日、小田原の外から来た人達に小田原がどんなところかということをお話していただく機会がありましたが、小田原の人たちは変化を好まないとおっしゃっていました。よいとこ

ろなので、このままで十分幸せだということだと思うのですが、外から見ると革新的ではないということですね。市民性もあるのでしょうが、その中で少しでも変わっていくものがあると女性がもっと活躍できるものになっていくと思います。新しい空気を提供できるかもしれません。では、杉崎委員からお願いします。

杉崎委員：市長が5月に就任いたしましたして、新型コロナウイルス感染症対策を最優先としながらも、行政としては「生活の質の向上」と「地域経済の好循環」を両立させ、市民が住みやすい、真に持続可能な社会を構築し「世界が憧れるまち“小田原”」の実現を目指しています。市長の政策集において「人口 20 万人への小田原市の活性化と経済好循環」と言っておりますが、つまりその 20 万を受け入れるだけの土地としての力はあるので、ここでずっと住み続ける、また、新たにここで住みたいということを広く受け入れていく街にしていくということです。市では、働くことを望む女性が、自らのライフイベントやスタイルに応じて活躍できるよう、働ける環境や場所として、テレワークの推進やフレックスタイム制度、企業内保育所の整備を行うなど、女性に配慮した職場環境整備に取り組んでいる企業、または、今後積極的に取組もうとしている企業を後押ししていきたいと考えております。人々が定着しているという土地柄ということもあり、女性の活躍についても、取組の周知や状況を説明するというのをやってこなかったのではないかと考えています。自社で女性の活躍について取組をしている企業もあると思うのですが、それを発信してもらえるようにしていきたいと思っています。それにより、女性自身も一歩踏み込もうかな、手を挙げてみようかなと思っていただけるのではないのでしょうか。その他の企業の気づきにもつながったりと、循環になればよいと思っています。性別問わず、その人の個性や多様性を受け入れて、双方ともが成長していくような環境を創っていききたいし、それを応援していきたいと考えております。

吉田会長：まさに協議会でやろうとしていることです。何か質問などありますか。

本木委員：発信が足りないとお話でしたが、気づけなかったということも多いのではないのでしょうか。小田原のまちの魅力を考えてみても、活かしきれていないと感じています。労働力という視点でも、魅力ある人が小田原で働いていただきたいですね。そのためにも、発信力は重要です。自分の可能性を信じるというか、小田原に住む若い女性たちもそれに気づいていただけるとよいと思います。

杉崎委員：必ずしも成功するかどうかわからなくても、やったことがない分野でも、背中を押すとか、女性にやらせてみるというそういう企業の取組をしていっていただきたいと思っています。作業工程などで力がなくてもできるように工夫することで、障がいのある方や高齢者にも出来るようになり、雇用につながるとしています。できないかもしれないと思っている分野についても試してみただけのことを企業にやっていっていただきたいと考えます。それが、先へつながることだと思います。

吉田会長：やってみたらできるとか、違う自分に気づくということもありますね。一つのことで自信をつけるとどんどん広がっていくということもあります。

山岡委員：杉崎委員と本木委員のお話をつなげることができると最高だなと思いました。市長のいう 20 万人が暮らせる小田原ということと併せて、頑張れる小田原、頑張れるという人を増やしていくまちでありたいと思いました。そこで女性がリードできるまちであれば、さらに良いと思います。先ほどお話にでていた小田原の女性が何かを背負っているのかということに

ついては、今の時代、それはもうないと思っています。確かに保守的な地域であると思いますが、それで阻害しているという感覚は、私としては持っていないということです。そのような言い方をして自分が安心するということもあるかもしれないですね。

本木委員：「女性だから…」と言ってしまうと楽なのかもしれないですね。女性が頑張ると男性に対してもよい刺激があると思います。

山岡委員：そういうようになっていきたいですね。今、男性でも役職もいないという人も多く、生活できればよいという考えの人も多くなっています。

本木委員：そのうちの一部でもいいので、女性にやっていただいたらいいですよ。2月のシンポジウムの時にもお話したのですが、例えば大きな会合などにもう一人連れてきてもいいという場面があったら、女性社員を連れて行ってもらえれば、こういうところに参加するところという景色があったのかと知る機会となります。そのような経験をさせることが、その人にとってどれだけの意味があるのかと考えていただきたいと思います。気づき、機会は人の成長に影響します。

吉田会長：機会を活かすことが多くあるとよいですね。

本木委員：会議所の賀詞交歓会などでは参加者の多くが男性だったということがありました。女性はとても少ないです。法人会の時は20%くらいが女性でした。東京の外資系の人事の責任者の会合などでは女性の割合は高くなります。会社が意図もあって女性の管理職を置く場合もあります。小田原で普通にバランスが取れていくとよいですね。そうすれば、小田原の若者が小田原で就職することにつながっていくと思います。

吉田会長：私の方からですが、小田原短期大学の通信課程では、男子学生は少ないですが男女共学です。通学課程では女子だけとなっています。就職は100%です。就職フェアなどではたくさん企業さんが参加してくださっています。ただ、定着率は平均よりはよいと思いますが、多くが、現場が好きだということもあり、管理職になって広い視野でどうあったらよいかということを考えながら運営していく、ということになると辞めてしまうという人もいます。保育学科では、保育所の運営などは教えていないんです。段階が上がっていったときに、子どもたちのためにこのように働けるとか、園長になったらこんな風に働けるよというようなマネジメントに関しては、学ぶ科目がないので、ぜひ、そういう科目があればよいと思っています。以前は小さい保育所が法人を持っていて、園長はその経営者が世襲しているというというようなことが多かったので、上に行くというイメージはなかったんです。しかし、今は大きな法人が経営することも多いです。小田原短期大学の運営主体の法人では、各保育園の園長が集まって研修なども実施しています。また、他から、園長になりたいということで転職してくる方もいます。園の収支を考えながらどのような保育をしていったらよいのだろうと、法人全体のことを考えながら、自分の園は地域性を活かしながらどのように運営するかということを考えたりしています。また、保育者をどんな風にして定着させていこうか、若い人たちをどのように育てていくかなど、考えています。当大学ではなかなかそこまで考えられないという状況です。保育者は育休後復帰できることもありますが、いち保育者での復帰を希望することが多いと思います。園長になればよいということではないですが、自分がしてきたことを広く社会で活かしながら、後進を育てていくようになればよいと思っていますが、なかなかできないでおります。女子学生ばかりなので、女性がリーダーシップをと

るしかないという状況にあるため、学校内ではリーダーシップが取れているのに、社会の中ではなかでそれが発揮できていません。方針が合わなかったら、その中で自分を活かす方向を探すのではなく、他の園に移ってしまうということもあります。働き続けてはいるのですが、自分がそこに根差してもっと大きい視野で、よいものをつくっていくということができないのかと思っています。移りながらでもいいので、リーダーシップをとることなどができていくようすることが課題です。私自身は中高女子校だったので、女性がリーダーシップを取ることを体験していたのですが、男子学生の多い大学にいったら女性はここにいて、というようなことがあってびっくりしました。それっておかしくない？と思った体験があります。男女がいるところで、男性に甘えるとか、陰にいた方が楽というような感じはあるのではないかと思います。学生を見ていても思います。女性の方がどんどん上に行けばいいということではないけれども、経験を積んだらもう少し、広い視野に立ってみて、自分の成長実感があるように働いてキャリアを積んでいけたらよいと思います。資格の範囲内だけで働くことはもったいないなと思っています。

下澤委員： こういう保育がしたいとか、こういう子育てがしたいということがないと、上に行こうと思わないのではないのでしょうか。園長になれば自分の保育園づくりができるのですが、気持ちがないといち保育士でいる方が楽ですし、決定することもないのではないのでしょうか。

吉田会長： 保育の理論を教えている先生は、保育観は一人ひとり違うものなのでみんな違ってよいということで指導をしています。ですから、園長の考えと自分の保育観が違うと思ったとき、迷うということもあるようです。しかし、園全体でこういう方向で保育を行っていくというものがあるって、そこを調整していく力をもって組織というものがあるのかなと思っていますが、なかなかそこまでいかないということがあります。組織を見ながら動かしていくということは、クリエイティブな感じで面白いといっている園長先生や、働きがいを持っている方はいらっしゃいます。そんな働き方はいいなと思っています。保育の現場は女性が多いので、そういう意識を持っていればチャンスはたくさんあると思うんですね。

本木委員： 裁量をもらって働くことの喜びや、面白さを知っているか知らないかがキーだと思います。裁量をもらうということは責任もついてくるので、大変なのですが、それを上回る充実感があります。責任に押しつぶれそうになりますが、それを乗り越えるためには周囲の支援で助けられたりします。そうやって、みんな一人ひとり持っている力が出せるということです。誰だって最初は失敗するのだから、そこに対する完璧志向がブレーキになったりするのかもしれませんが。そのあたりを受け止めて伸ばしていく環境が整うとよいのかもしれませんが。

吉田会長： どうもありがとうございます。もっといろいろお話したいのですが、時間もありませんので次に進みます。

(4) 女性の活躍推進優良企業認定制度（案）について

吉田会長： それでは、議題（4）女性の活躍推進優良企業認定制度（案）（ア）概要及び（イ）認定基準について、事務局から説明をお願いします。

事務局（竹井課長）： お手元に配布した資料5-1、資料5-2をご覧ください。まず、資料5-1でございますが、小田原市女性活躍推進優良企業認定制度についての、概要をお示ししました。この制度は、一定の基準のもと女性活躍を推進している企業を、リーディング企業と

して認定し、その情報を公開・発信いたします。また、中小企業の小さな取組にも焦点を当て対象とし、まずはその第一歩を踏み出していただき、国のえるぼしにもつながるよう橋渡しとなるような制度としています。女性の活躍に対する取組について、市内の中小企業の意識醸成を図り、女性の活躍推進を後押しするものです。認定の対象企業は、ここにありますように、女活法における「えるぼし」対象以下となる常時雇用する労働者が300人以下の事業所を対象としております。令和4年度からは、その対象が引き下げられますので、対象企業は100人以下とする計画です。小田原市の多くの企業が対象となります。次に3、認定についてですが、決められた申請期間に申請のあったものについて、認定基準に基づき審査し、市が認定をいたします。自薦はもちろん、中小企業支援団体、例えば、市内事業所と非常に近い立場である会議所や、商工会などから制度のご紹介をいただくことも考えていますので、ご協力をお願いしたいと思います。自社では意識していなくても、周囲から見て女性活躍の取組をしている事業所はご推薦いただくなどして、申請をいただきたいと考えております。また、申請の際には、必要に応じヒアリングを行ったり、取組について具体的にお話をお伺いしてアドバイスなども実施していきたいと思っております。

認定区分（案）と認定条件（案）については、中ほどに、表にまとめてありますが、このことについては、資料5-2とあわせて後程ご説明いたします。制度設計について、先に進めさせていただきますが、更新については2年ごととしております。2年ごとに、変更などがないか、また、さらに取組が進められている場合などは、認定区分について変更申請をしていただくなどして、申請内容と実態に相違がないよう確認をする必要があると考えております。認定企業には、段階ごとの認定書を発行し、その証明といたします。そのほか、自社外にアピールできるようなプレート等を作成し、ご活用いただけるようにしたいと考えております。このPRに活用していただくものは、プレートだけでなく、様々な業種や、店舗の形態にあわせて使っていただけるよう何種類かのものを作成することがよいと考えておりますが、皆様には、このようなものがよいのでは、というようなご意見も後程アイデアをいただければと存じます。次に、5、シンボルマークについてでございますが、女性の活躍推進企業であることを表すシンボルマークを作成し、PR等にご活用いただくことを計画しております。認定企業にこのシンボルマークのデータを支給し、名刺やその他自社のパンフレットやホームページ等でご活用いただきたいと思っております。また、先ほどご説明させていただいた認定書やプレート等も、そのシンボルマークを付したものとする予定でございます。次に6、PRについてでございますが、認定されました企業の情報は、市ホームページ等で紹介しPRさせていただきます。もちろん、自社でも、女性の活躍を推進している企業であることは、自社のイメージアップ、人材確保にもつながることですので、認定された企業にも積極的にPRしていただきたいと思っております。さらには、例えば、パネル展などを開催し、認定企業の情報を広く、市民に向けて発信する又は、ここにいらっしゃる商工会議所さんやハローワークさんにもご協力いただき、諸事業を検討実施していく計画であります。次に、資料5-2をご覧ください。まず、1ページ目は認定のための申請書のイメージです。小さい事業所も対象としていますので、雇用の状況欄などで記載が難しい場合もあるかと思っております。そのあたりは、基本情報となるものさえあれば、記載がなくても申請書は受理いたします。特記事項には記入欄になくても、特に、何か独自に記載しておきたいものなどはこちらへお

書きいただいても構いませんし、記載についてはご相談にも応じたいと思っております。この申請書の書き方については、記載例をつくり、申請する側の企業に負担の無いようにしたいと思っております。あくまでも、イメージですので、今後皆様にご意見を伺いながら確定して参ります。次のページは、具体的な取組の確認表になります。項目を4つに分けそれぞれに、具体的な取り組み例を記載いたしました。それぞれの項目の中には、小項目を設定してございます。これらと自社の取組を照らし合わせていただき、該当するところにチェックをつけていただきます。そのチェックの数により認定をするという手順となります。その段階については、先ほどの資料5-1下の方にあります、表にお示ししておりますので、再度ご覧ください。例えば、各項目Ⅰ～Ⅲにおいて一つずつでもチェックがあれば、1段階として認定するということとなります。2段階は、項目Ⅰについては「①女性の活躍についての推進体制が整備されている」から一つ、「②職場改善・風土の改善に努めている」から2つ以上、「項目Ⅱワークライフバランス実現に向けての取組」から2つ以上、「項目Ⅲ女性の活躍推進の取組」から2つ以上としています。3段階はすべてにおいて3つ以上にチェックがつくことと、一般事業主行動計画の策定がされていることを条件としています。また、全部の段階において、項目Ⅳとして、Ⅰ～Ⅲには当てはまらないけれど、自社で行っている女性活躍のための取組があれば自由に記載していただきます。項目Ⅰ～Ⅲすべてにおいて取組んでいない項目がないことを条件とする意味は、例えば、育休の制度活用が進んでいたり、セクハラに対する対策がなされていないという場合、総合的にみて、女性の活躍に取組んでいるとは言えないと考えるためです。力を入れている分野があるとしても、各分野まんべなく、バランスよく取組を進めることは重要だと考えております。項目の詳細及び、認定条件については、ぜひ、皆様のご意見をいただきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。全体を通しまして、他市などでも、似たような認定制度はありますが、認定されるには少しレベルが高いと感じられるものもあります。しかし、昨年度までの協議会で話し合われてきた通り、小田原市で今考えてる制度は、小さな取組でも女性活躍の実現につながる一歩とし、市内企業全体の底上げを図るために、実情に合わせた制度となるようご意見をいただきたいと思っております。

吉田会長：ありがとうございました。ただいまの説明について、ご質問等はございますか。

山岡委員：いつからこの制度をスタートさせる予定でしょうか。それから、中小企業、特に零細企業への啓発が中心になると思うのですが、経営者自身が手を上げたいと思う動機づけ、何かインセンティブがあるなどが必要だろうなと思います。名称もこれから考えられるのだと思いますが、申請書（案）を見るとすごく固い感じがします。申請書（案）を見ただけで、手を上げようという動機づけが弱まってしまわないのでしょうか。いずれにしろ、中小企業への啓発事業としてはよい事業だと思っております。

事務局（竹井課長）：今後予定のところでもご説明しますが、次回第2回は11月ころ開催したいと思っておりますが、それまでにご意見等をいただき、いただいたご意見を反映させた形で最終案として取りまとめまいります。できましたものを第2回協議会で確認していただき、最終的には本市の議会にも説明し、募集をかけるという形でございます。年度内には何社かの認定をしていくという予定でございます。

吉田会長：今のお話にもありましたが、後程意見シートを事務局の方からお送りいただけるような

ので、いろいろなご意見をいただき、検討していくということになります。他に何かご意見有りますでしょうか。

本木委員：おだぼしという名称が昨年言われておりましたが、今回の資料にはなかったように思いますが、それについてはどのようになっておりますでしょうか。魅力的に見せるということにもつながると思いますが・・・。

事務局（竹井課長）：そのことについて、まず認定制度の中身についてご説明させていただきました。昨年度もイメージしやすいようにという形でおだぼしとっておりましたのと、仮称という形としておりました。

吉田会長：最後に名前が付くということでしょうか。

山岡委員：固い名称ではなく、ハードルを下げないといけないのでは。この地域でえるぼしを取っているのはさがみ信金だけなので。

吉田会長：そのあたりも意見シートでお出しいただければと思います。私たちみんなで考えるのかなとも思いますが。

杉崎委員：制度を進めた中でなじみやすい名前も必要かと思いますが、おだぼしも含めてですが、皆さんで決められたらいいかなと思いました。

本木委員：名前自体の公募という可能性はないのでしょうか。協議会で決めていくということなのでしょうか。企業側に立ちますと、決まったことを言われるよりも、決まる前に言うておくのでは全く違います。

吉田会長：進め方についても意見シートでお願いしたいと思います。

杉崎委員：次の会議までの間に、この紙面上だけではなくて、前の協議会のメンバーであった企業様とか、その他、理容業の方などにも参加してもらい、モニタリングをして修正していった方がよいかと思っております。それについてはいかがでしょうか。

吉田会長：決定の前に一度やってもらって、どうかということを検証するということですね。

杉崎委員：はい、実際の企業さんにやってもらって意見をいただき、その後意見を合わせて決定していった方がよいと思うのですが。

吉田会長：いかがでしょうか。

（一同賛成）

吉田会長：それではそのモニターをしていただく企業さんとしては、去年一昨年と参加していただいたまるだいさん、鈴廣さん、サンネットさん、東京電力パワーグリッドさんなどと、それに加え、小さいところにもやっていただくということですね。先ほど山岡さんからさがみ信金さんがえるぼしを取っているというお話がありましたが、そこにもやっていただいた方がよいでしょうか。

山岡委員：そうですね。

吉田会長：それでは大きいところから小さいところまで、どこにお願いするかということは、皆さんがご意見あれば、シートに書いていただきたいと思います。山岡委員にもご協力をお願いしたいと思います。モニターの件については事務局にお願いするという事で、制度については意見シートの提出をお願いいたします。その意見を事務局の方で取りまとめて反映させていただくということをお願いいたします。

(5) 第2次おだわら男女共同参画プランの改定について

吉田会長：次に、議題5 第2次おだわら男女共同参画プランの改定について、事務局から説明をお願いします。

事務局（竹井課長）：先程、おだわら女性活躍推進アクションプログラムの説明時に、ご覧いただいた資料6の第2次おだわら男女共同参画推進プランですが、このプランの計画期間が、令和3年度末までとなっており、令和2年度と令和3年度の2箇年で、改定作業をする予定となっております。令和4年度からスタートする新しい男女共同参画プランには、女性活躍推進アクションプログラムの内容を盛り込み、一体化して推進する予定です。後々、当協議会として、官民共同の女性活躍推進の視点を、新しい男女共同参画プランに反映させるためのご意見をいただきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

吉田会長：ありがとうございます。ただいまの事務局からの説明について、ご質問やご意見はございますか。（特になし）何か後でございましたら、それも意見シートでお願いします。

(6) 今後の予定

吉田会長：では次に、今後の予定をお願いします。

事務局（竹井課長）：先ほども申し上げましたが、次回、第2回の日程ですが、11月の開催を考えております。その間、本日協議した内容について、事務局で取りまとめますが、委員の皆様は後日意見シートの様式をデータでお配りしますので、本日の議題について、追加のご意見やご質問がありましたら、ご提出をお願いいたします。いただいたご意見をとりまとめ、認定基準（案）を作成し、皆様にお送りするとともに、先程、ご提案がありました、昨年度の協議会メンバーであった事業者にも、モニターとしての協力をお願いしたいと思います。その後、事務局において最終的に認定基準（案）として取りまとめたものを、次回協議会の前に、委員の皆様にご送付いたします。次回の日程調整は担当職員から後日改めて御連絡させていただきますが、可能な限り、委員全員に出席していただけますよう調整に努めて参りますので、よろしくお願い申し上げます。

吉田会長：ありがとうございます。

(7) その他

吉田会長：次に、議題（7）その他といたしまして、何かご発言のある方はいられますか。

下澤委員：認定制度についてですが、先ほど山岡委員もおっしゃっていましたが、インセンティブがどんなことがあるのかということが、とても大きな分かれ道になると思っております、それで小田原市さんがどれだけ本気なのかということになってくると思います。

吉田委員：できるかどうかはわかりませんが、それも意見シートにお書きいただき検討いただくということでお願いします。その他はよろしいでしょうか。

山岡委員：先ほど、今回は11月ということで調整とありましたが、できるだけ早く調整を取っていただけるとよいと思います。

吉田会長：事務局、よろしくお願い申し上げます。それでは、意見シートにたくさん書いていただきたいと思います。本日は本当に活発なご意見をありがとうございました。本日の会議はこれで終了いたします。