

第4回小田原市女性の活躍推進協議会 会議録

I 日 時 令和元年(2019年)5月21日(火) 午前10時から正午まで

II 場 所 市役所 議会会議室

III 出席者 別紙名簿のとおり

IV 概 要

1 開 会

事務局(菊地課長)：ただ今から第4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。本日は、橘高委員より欠席のご連絡を受けておりますが、それ以外の方は全員出席ですので、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。皆様におかれましては、悪天候の中、大変お忙しいにもかかわらず、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。私は人権・男女共同参画課長の菊地と申します。4月の定期人事異動で前課長の奥津が市民税課に異動しましたので、後任として後を引き継ぎました。どうぞよろしくお願いいたします。それでは、お手元の次第に従いまして進行させていただきます。

2 委員の委嘱

事務局(菊地課長)：初めに人事異動に伴う委員の委嘱替えを行います。

加部副市長、よろしくお願いいたします。新しい委員様におかれましては、お名前をお呼びしますので、その場にご起立をください。加藤裕文様

加部副市長：小田原市女性の活躍推進協議会委員を委嘱する、よろしくお願いいたします。

事務局(菊地課長)：下澤裕子様

加部副市長：小田原市女性の活躍推進協議会委員を委嘱する、よろしくお願いいたします。

3 副市長あいさつ

加部副市長：皆様、おはようございます。本日は、大変、足元の悪い中、第4回小田原市女性の活躍推進協議会にご出席をいただき、誠にありがとうございます。ただいま新しく2人の方に委員として委嘱させていただきましたが、本委員会は女性活躍推進法に基づく法定協議会として、昨年度発足し、委員の皆様には、職業生活における女性活躍の支援策を、それぞれの立場からご議論いただいているところです。2名の方におかれましても、今後ともよろしくお願い申し上げます。

国連が2030年を目標に定めたSDGsは、近年、国も県も重視しているところですが、その目標の5番に、ジェンダー平等の実現と女性のエンパワーメントが掲げられております。ジェン

ダー平等は、男女共同参画社会実現の前提条件であり、女性のエンパワーメントはそのための必須課題であります。

昨年度、東京医科大学で大学入試での女子学生の不利益取扱いが発覚し、多くの女子学生が医師となる道を断たれたことは、大きな社会問題となりました。本日の新聞をみておりますと今年の東京医科大学の入試の合格率はほぼ男女平等となっているようですが、こういう事例はまだまだたくさんあるのではないかと困っております。

2018年12月に世界女性フォーラムが発表したジェンダーギャップ指数では、日本は149か国中110位という大変、低位でございます。政治参加が125位、経済的参加と機会が117位で、経済面では所得の男女格差や仕事の面では女性管理職、専門職の比率が低いことが際立っております。

国は、「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)」を制定し、女性活躍をアベノミクスの大きな柱の一つとしておりますが、実態といたしましては、まだまだ女性を取り巻く労働環境は厳しいと言わざるをえません。本市の事業所の多くは、従業員100人未満の中小企業であります。皆様におかれましては、地域の実情に即した支援策を検討していただいておりますが、今回、策定されますアクションプログラムは、女性のエンパワーメントの大きな一歩となる非常に重要なものと考えております。

本市における「女性の活躍」がより一層、活発なものになりますよう、委員の皆様におかれましては、今後とも具体的な提案を数多くしていただきますようお願い申し上げまして、大変簡単ではございますが、市長に代わりましてのあいさつとさせていただきます。どうぞ、よろしくお願い申し上げます。

事務局(菊地課長)：恐れ入りますが、加部副市長につきましては、次の公務がございますので、ここで退席とさせていただきます。なお申し訳ございませんが下澤委員につきましては本日、体調不良ということで退席をさせていただきます。

4 委員等紹介

事務局(菊地課長)：それでは新たに委員となられた方もいらっしゃいますので、改めまして、各委員のご紹介をさせていただきます。恐れ入りますが、会長から座席の順番に自己紹介にてお願いいたします。

吉田会長：小田原短期大学の吉田です。よろしくお願いいたします。昨年度も色々な皆様からのご意見をいただいて、活発に議論できましたので、今年度も大変楽しみな協議会と思っております。是非、活発にご意見いただきますようお願いいたします。

相内委員：東京電力パワーグリッド小田原支社の相内です。よろしくお願いいたします。昨年7月に小田原に来まして、この協議会に参加させていただきます。会社の取り組み等についてお話しできたらと思います。よろしくお願いいたします。

秋元委員：こんにちは、株式会社まるだい運輸倉庫の秋元です。運送業を営んでおります。私自身が6歳と5歳の男の子の子育ての真ただ中です。子育ての中で女性の声を聞く機会も多くて、そういうものを、この協議会で発言させていただいて、どうにか解決できるよう話し合いができればと思います。

片岡委員：サンネット株式会社の片岡と申します。よろしくお願いいたします。当社はソフトウェア開発を営んでおります。当社も女性の定着がなかなか難しく、最近の取り組みの中で5月に育児休暇明けの女性社員3名が復帰しまして、仕事に従事しております。当社も今後検討しなければいけないことがありますので、この協議会で色々お話ができればと思います。よろしくお願いいたします。

加藤委員：市民部長の加藤でございます。3月末までは市立病院の管理局長をしておりました。看護師、臨床検査技師は女性の割合が高く、看護師の育休取得率100パーセントという中での交代要員の確保を看護部と相談しながら行っていくことを経験しました。協議会では、女性の社会での活躍について皆様の知識をおかりしながら、私も色々考えさせていただければと思います。よろしくお願いいたします。

北村委員：皆様、こんにちは、小田原市子ども青少年部長の北村でございます。昨年に引き続きよろしくお願いいたします。小田原の子ども、それを取り巻く保護者の皆様の所管をしている所でございます。活発なご意見を頂戴したいと思います。

座間委員：小田原市の経済部長の座間と申します。よろしくお願いいたします。経済部といいましても分かりにくいのですが、農業、林業、水産業、商業、工業、観光、小田原城址公園を所管しております。後、企業誘致と労働雇用ということで。私は、共稼ぎで子供も大きくなって、現在、夫婦2人で生活しております。育児休業などない時代でしたので、結構、大変だったなと思っております。今も、もっと大変なのだろうなと思っております。

山岡委員：商工会議所の山岡です。企業数の99%が中小企業ですが、その中小企業の中で女性の活躍社会を迎えるよう、皆様と考えていきたいと思います。よろしくお願いいたします。

山口委員：皆さん、こんにちは、小田原・足柄地域連合で事務局長をしております山口と申します。昨年に引き続き、この協議会の中で色々と学びながら、また発言をさせていただきながらということで、まいりたいと思います。私たち、小田原・足柄地域連合とは、2市8町の行政に関わる場所の企業がある場所の労働組合の連合体でございます。労働組合として経営者の皆さんと一緒に、何か考えられることないかな、また市民目線で困っている事に対しては、政策制度要求等を出しながら、そこで行政の皆様にも認識させていただいて、何年かかるかわかりませんが、いい環境で小田原は子育てができるよね、仕事もつけるよね、みたいな事を求めてまいりたいと思っていますので、今後とも引き続きよろしくお願いいたします。

事務局(菊地課長)：次に事務局ですが、人権・男女共同参画課長の菊地と申します。

事務局(曾根田)：人権・男女共同参画課、主任の曾根田と申します。

事務局(若林)：人権・男女共同参画課、男女共同参画推進嘱託員の若林と申します。

事務局(菊地課長)：引き続き、よろしくお願いいたします。

事務局(菊地課長)：次に配布資料の確認をさせていただきます。

お手元の資料一覧表の通りでございますが、本日の次第、協議会委員の名簿、委員の変更一覧、1～3回目までの振り返りというパワーポイントの資料、事業一覧ということで、お話がでた事業を一覧にしたものの5種類がございますが、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います。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：皆様、よろしくお願いいたします。それでは、会議に入らせていただきます。議事進行に先立ちまして、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になっております。昨年度、指名させていただきました山崎委員に代わりまして、加藤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。

他委員：異議なし。

吉田会長：ご異議もないようですので、加藤委員よろしくお願いいたします。それでは、会議を進行させていただきます。

5 議 題

(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?～対応策の検討～」

ア 前回までの振り返り

吉田会長：今回は「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?」をテーマにその「対応策の検討」について進めていきますが、その前に、年度も変わり、新たな委員も加わったところで、前回までの振り返りをしたいと思います。事務局から、説明をお願いします。

事務局(菊地課長)：それでは、年度も替わりましたので、過去3回の簡単なおさらいをさせていただきます。簡単ですので、お時間10分程度で済ませたいと思います。お手元にパワーポイントの資料を配布してございますが、壁にも打ち出しておりますので、どちらか見やすい方をご覧ください。お耳の方を傾けていただければ幸いです。

女性活躍推進法が目標とするもの、推進協議会が目指す方向、推進協議会のスケジュールを再確認し、ライフステージ別理想の職場（入社期）、ライフステージ別理想の職場（出産・育児期）、ライフステージ別理想の職場（介護期）における取り組み事例、課題・現状を確認した。

また、対応策として会議で提案された1.グループタスクなど先進事例を実践している市内企業を紹介する事例集の作成。2.「おもてなし認証」「(仮称)おだ星マークの選定」→表彰、公表。3.講演会、シンポジウム、女性同士が集まって話す会の3つを確認し、「ちょっとがんばればできる」ということをキーワードに見えるようにする。

今後の展開として、既存事業を整理し、不足部分について検討する。

市内事業所の9割強が従業員100人未満の中小企業であることから、これら事業所をどのように取り込んでいくかを確認しつつ、国や県に要望すること、行政施策として推進すること、民間レベルでできることなどの方向で整理していく話となっていたかと思う。

(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?～対応策の検討～」

イ 対応策の検討

吉田会長：今までのことを踏まえて対応策の検討ということで進めてまいります。配布いただいたパワーポイントの印刷資料ですけれども、最後のページですね。そこに対応策として会議で提案されたものがでています。こちらをご覧くださいと思います。対応策として会議で提案されたものとして、3つございました。今まで3つで、まだ、今日、何か、他のものが出てもしよいかと思うのですけれども。3つのうち、どれができるのかとか、どれをどういう順番にしていくのかとか、どんな風に実現していくのかとか、そんなことについてですが、まず、全容について、1、2、3出ましたけれども、この1、2、3について、すべてやりたいなあとか、順序性をつけてやった方がいいのではないかと、色々なご意見あるかと思いますが、いかがでしょうか。今の所3つ出ている対応策として、会議で提案されたものについてのご意見いただければと思います。ちょっとがんばればできるっていう所が見えるようになってくると本当にいいですね。特にこの3つの優先順位とかについて、今、ご意見がないようでしたら、1つずつ少し話を深めていって、最後の方で、もう少し具体化する時に詳しいお話ができればと思いますが、よろしいでしょうか。では、先進事例を実践している市内企業を紹介する事例集の作成ということですけど、こちらについても、事業者の方とか働いている女性に見ていただくということがあると思うのですけれども、どんな形で具体化していくのが良いか、ご意見おありでしょうか。事例を集める方法もあるでしょうし、それから事例を公表していく方法もありますし、何か、仕掛けがないと、なかなか事例集といっても、作るのも難しいですし、皆さんに読んでいただくのも、なかなか大変ですよ。そういう事例集出してらっしゃる事例が、こんな風なことで効果的な事例集活用されていますよっていうのがあったら、ヒントをいただければと思います。

山岡委員：事例集として冊子にしても、多分、あまり効果がないと思う。小田原で、女性が働きやすいというようなパンフレットやリーフレットの的なものの中に、事例が載るような形がいいかなと思います。

吉田会長：今、小田原で女性が働きやすいというようなリーフレットの中にとのことでしたが、現時点では、そういったリーフレットがあるのですか。

山岡委員：今はないです。「ちょっとがんばればできる」の見える化するには、2にある、名称は別にして、「おだ星マーク」的なものをみんなで目指しましょうということが必要だと思う。そこを目指す中に事例が出てくればと思ったのですが。

吉田会長：女性が働きやすいですよ、みたいなリーフレットを作るというのは、小田原の人口増にもつながるかもしれないし。

山岡委員：行政として、そういったリーフレットを作るという目標、考え方があるかどうか。

吉田会長：リーフレットを作るのであれば、行政としてはどういう部署が担当されるのですか。

加藤委員：どういう切り口で作るのかによろと思います。働く女性、女性活躍の視点ならば人権・男女共同参画課が所管課になるでしょうが、企業、経営的な所で、こういう制度について考えていきたいと思います。となると、労働関係の所も絡んでくるのかなと思います。そこは、どちらも協力してやっていく話にはなるのかなと思います。

山岡委員：小田原市が女性の活躍を応援するのだよと何か見せないと、動かないと思うのですよ。

山口委員：今、リーフという話がありましたが、情報発信ツールは、紙媒体ではなく、ポータルサイトみたいな物を立ち上げて、その中に、女性の活躍だったり、女性の就活だったり、今言った、たまには事例集だったり、こんな働き方をしている企業がありますよ、みたいな所も見られるといいのではないかな。何となくネットで検索した時に小田原市、女性、就職、仕事みたいのが出ると、ポンと、1番目、2番目にそれが出てくるような物があつたら、若い人たちもそうですし、介護をされている人たちもそうなのだけど、もう一度働いてみたいという人たちも、目に触れる機会が増えていくのではないかな。今、若い人は新聞を見ないし、事例集だと、渡されて終わってしまうようなところがあります。

秋元委員：全く同意見です。ポータルサイトがあつて、検索キーワードに引っかかるということでもたまたま見つけたサイトがすごく役立つみたいなイメージがわきました。結局、従業員に紙媒体を配っても読まないで終わってしまう。1人1人に話して伝えるか、そういうポータルサイトを見てもらうとか、そういうやり方をしないとなかなか従業員に伝わらない。紙媒体での周知は難しいのかなと思う。

山岡委員：女性で働きたいと思う人はポータルサイトが良いが、事業所に啓発するには紙が必要か。内容は違ってくると思う。求職に関するサイトが市の産業政策課にもあるのではないか。

座間委員：ほとんど見ないですね。行政が作っても、何といたしますか、すごく固くなってしまう。何のために見るのかというところからすると、女性が働く所を探すとか、できることなら地元で働く所ないかなぐらいのところは思う人がいると思うのですが、何か琴線に触れるようなところからいかないと、女性の活躍がどうだとか、堅苦しいところからいくと、そこまでは思っていないと思うので、単純に働きやすい所ないかなとか、そういうところからいかないと、作るのがすごく大変な割には効果として厳しいのかと思いました。あと、もう1つは、企業側からすると経営側からすると人手不足というのはすごく大きいので、それを解消していく意味でも、色々な対策を打っていますよね。パートから正社員とか。今、聞いていると、すごく進んでいるみたいなのですが。人手不足を解消するために、2番目のところの表彰なんていうところはすごく面白いのかなと。どうしても、行政からいうと、あんまり公平性ということで、どの企業も一緒にしかできないのですが、その中でもこのところはいいよっていうようなところを、ちょっと何かの形で出してあげるといえるのは、見る方からすると、違いを求めたいのですが、見る人は、行政側は違いを出すのが苦手という、そのところを解消できないかなと思います。

山口委員：さっきのポータルサイトって、ひらめきで、ものを言ったのは申し訳なかったのですが、私もどちらかと言えばアナログなので、難しいのですが、そういう所に、悩みの相談みたいな物もあったりして、働いているのですが、こんな事があるのですよとかなった時に、例えばアドバイザーさんみたいな人がメールなり、電話でつながっていくみたいな事も、行政だけの問題ではないのですが、そう言ったものがあれば、ちょっと悩んでいる人がそこを覗いたら、こんなのがあったわ、みたいな、アドバイザーさんがこんな事を答えてくれたわ、みたいなものが広がっていくと、次の就職って、こういう企業で、こういう女性が活躍できるような仕組みがあるのだ、みたいな気づきも与えられる。理想ばかり言って申し訳ないが、そんなことが出来たら、覗いてくれるかなという感じがあります。

片岡委員：市内企業の紹介を経営者に向けてなのか、女性に向けてなのか、対象を誰にするかによって内容と媒体は変わってくる。また、事例集を作るにあたり、先進事例をどう集めるか、何をもって先進事例とするか。前回の協議会で検討されたのでしょうか。

吉田会長：先進事例をどう集めるか、どういうものが先進事例なのかということについては、まだ検討されていない。例えば「仮称おだぼし」マークに応募してきた企業さんに、うちはこんな事をしていますよと出していただく所から、選定を受けた所の企業の女性の働き方とか仕組みとかを同じサイトで紹介していくのも、できるのかなと思います。

加藤委員：先に、認証する時の基準を設定するのは難しいのではないかと。働いている方の側の意見をどう集められるか。ネットとかで意見をもらおうとかあるでしょうし、実際に集まってもらっ

て、話を聞いたりする中で、こういう部分が結構大切なのかなと、逆に事例、情報を集めながら基準を作るのはどうか。手順を考える必要があると思います。

片岡委員：女性同士が集まって話す機会は非常に有効だと思います。他の企業と比べて、うちの会社って、意外といいのだと思えるところがでてくるのではないのでしょうか。

吉田会長：小さい企業が99%の小田原ですと、女性同士集まって話すことが難しいので、集まる機会を何らかの形で提供していくことが必要ですよね。そういう機会があったら女性たちは集まりますかね。

片岡委員：そのための仕掛けは必要ですよね。

相内委員：集まってその場で出た意見をどう吸い上げていくのか、それを企業にどう戻して反映させていくのか。ただ単にガス抜きみたいな感じで集まって話しているだけだと、井戸端会議と変わらなくなってしまう。何のために意見を出して、それをどこかに持っていけるような形で集まるのかどうか、明確な目的が必要ではないでしょうか。

吉田会長：マークとかを作るために、意見を色々出してもらうのだと委員会みたいなものになってしまうので、そこまで、やって下さいっていったら、何か重いんですよね。ここに来て、情報交換ができたらいいのではないかというイメージ。同じような思いの女性たちが集まって話をするのも、同じ会社と同じ年代の女性がいなくなかなかできないので友達づくり、仲間づくりという程度でもよいのではないかと。

秋元委員：グループタスクは当社で行っている取り組みで、事例を紹介したとして、3人で仕事をまわすわけです。1人が休めば当然残りの2人が1人分の仕事をしなくてはいけないので2人のうち1人が残業することになる。そうすると、人件費が余分に掛かるわけで、企業としては余分に経費を見ておかないといけないので、グループタスクというのは、なかなか難しい面もあります。子育て中の人を応援するという強い気持ちが会社にないと。事例を紹介しても、マイナスの側面というところも、きちんと企業側を相手にするのであれば、お話ししないと、なかなか進まない。事例を紹介するのは、簡単だが、企業側に伝わらないと、浸透していくことができない。また、子育て女性が働くことができる環境として、子どもを預けられる場所があることが大前提であると思います。低コストで子供を預けられる場所があれば、間違いなく、働こうか悩んでいる女性は、皆、働こうと思うと思います。

吉田会長：保育資源を増やしていくことはやっていますよね。

北村委員：現在、子ども子育て支援事業計画の第2期計画のニーズ調査の取りまとめが終わった段階で、次回の子ども子育て会議で報告ができる形になっています。ファミサポのニーズが足りているのか、本来の保育のニーズが足りているのか、これから預けたいと思う方が小田原市の

保護者の中でどれくらいいるのか、そういった所を調査しています。調査の結果は本年度に取りまとめますので、まとまった段階で委員の皆様にはお知らせできると思います。その前提として 10 月に幼児教育の無償化という制度が始まります。これにより 3 歳～5 歳の保育料がすべて無償化される。0 歳～2 歳については低所得世帯については無償化される。この制度が始まると、今までも待機児童が 0 にならずに苦勞しているところですが、無償化になるなら預けて働きたいという人がどのくらいでてくるのか、現在、ニーズ調査をしながら、とはいえ、実際ふたをあけてみたらどうなるのか、悩ましいところです。

吉田会長：アクションプログラムの中に、保育の分野も盛り込んでいくことが必要ですね。

片岡委員：預けられる施設を増やしていつて受け入れ体制を整えていくのは大事だが、送迎に係る時間も重要な問題である。当社の中でも 5 月から育児休業から復帰した社員がいるが、預けられる場所は見つかったが、送迎時間に 30 分かかりますというケースがある。ですから、行きと帰りの時間を考えて、出社時間と退社時間を調整させてくださいという話がある。送迎が出来る出来ないも重要だが、もう一つ預けられる時間も重要。預けられるが、8 時から 15 時までだと、正社員は難しく、パートでしか働けなくなってしまう。

北村委員：民間保育所については基本、保育時間は 8 時間だが、11 時間まで大丈夫です。開所の時間というものは保育園によって、例えば 7 時からだったりとか 7 時半からだったりとか 8 時からだったりとか、決められています。保育園と話し合っているうちに保育時間を決めていただいています。現在、なかなか入れない状況の中で、少し遠くでもいいから入りたいという方もいられる。兄弟で分かれてもいいから預かっていただきたいという家庭もある。ファミサポを利用させていただいたりしているがそのマッチングにも課題があります。市としては、利用される方の要望を聞きながら対応していますが、行き届かないところもあることは認識しています。

秋元委員：やっと預けられた後にも、壁があり、それが病気で、病気の時は自分が面倒を見なくては行けない。特に 0 歳～3 歳児までは難しい。あとは学校行事で、授業参観、運動会、PTA 活動等があり、親としては学校行事には出てあげたいという気持ちがある。これを企業が理解できるか、二段階の壁があります。企業が協力しないと女性が家庭と仕事の両立をしていくのが難しくなってしまう。何歳の子どもを持っている女性が一番働きたいのか、会社を辞めないのであれば、すぐに働かなければならなくて、そうすると 0 歳～3 歳児を預けるターゲットが増える。そこで 1 回キャリアを捨てるのは 0 歳～3 歳児を預けられなくて、会社に 3 年間も行かないということが結構すごいことなので、1 回会社を辞めるという選択になる。0 歳児で預けられればそのまま企業にいられると思います。

吉田会長：1 歳まで育休を取る方が多いので、0 歳児で預けるのは、今は、それほど多くないと思います。

北村委員：1歳の待機児童が1番多いですね。半分は1歳の待機児童です。以前は年度途中でも多少は入ることが出来たのですが、ここ数年は、4月でいっぱいとなりそのまま年度の途中で入れないという傾向がある。どうしても翌年の4月入所まで育休を延長してもらっているのが多くなっています。

秋元委員：第2子は1歳まで育児休業が取れないですから。第2子になると風当たりが強くなる。子どもを産みたくても産めなくなってしまう。

北村委員：1歳0歳とか2歳0歳とか兄弟入所、同時入所は厳しい。

吉田会長：1歳までの育児休業を取れるような職場環境が望まれる。

加藤委員：企業が、実際に、どれくらい制度を使えるようにするかが重要。実給与は出ないが、休みは長く取れ、退職せずに復帰できるのが良い。また、育休の後に職場にスムーズに戻れるような仕組みも必要。

吉田会長：どんな評価をどうするかは例ですけど、どうしましょう。表彰は、おいおい企業の売りとして「うちの会社は、この点は良くできている」という見える化になる。本当に実施するのなら、実際の会社で使ってしばらくテストしてみる必要がありますかね。例えば、おだぼしを取ったらハローワークで求人の際、マークが付くとか、企業には玄関に晴れるシールを貼ってアピールできるとか。

山口委員：小田原市内の企業ですので、例えば、ポイントがついて公契約につながるというようなことがあると、企業としてもこの制度を大事にしていくのではないかな。

吉田会長：具体的にはどのようなことですか。

山口委員：例えば、中小企業は人件費が上がると経営が苦しくなるので、小田原市で発注がかけられるものも近隣の山梨、静岡に発注してしまう現状がある。それが、公共調達、インセンティブが付くことで、市内の事業所が活性化する。やりがいや達成感につながり、取り組む側にはやりやすくなるのではないかな。インセンティブがあったらよいと思います。

吉田会長：事業の発展にもつながるのではないかな。具体的なインセンティブがないと、おだ星ステッカーを貼りだすだけではだめではないかな。インセンティブ、メリットがないと、制度が消滅してしまうかもしれない。

山岡委員：建設業だとぴったりに当てはまると思う。建設の入札だとポイントがあるので。例えば必ず退職金共済に入っているとか、市内の事業所であるということもポイントになる。さらにこのおだ星マークのポイントが加算されると有効だと思う。また、他の業種としては、卸業関

係にも当てはまると思う。また、先ほど、子どもの送迎が大変という話があったが、送り迎えを母親がすべてするという前提に立つのはそもそもどうか。事業所がフレックス等の制度をきちんと運用していき、行き帰りの送り迎えのどちらかを夫がするという役割を持つのは必要だと思います。

秋元委員：子育ては、男性の協力、手助けがないと成り立たない。

山岡委員：子育ては、女性だけではないというのは、当たり前である。送迎などについても、事業所も意識しないといけない。企業は、子育て中の男子社員に対しての制度を使いやすくしないといけない。

秋元委員：これは、実際、男性、女性とかではなく、子育てについての問題だと思う。女性は事務職を希望することが多い。当社では事務職は飽和状態で、運送業なのだが女性たちにドライバーは人気がない。子育て中の家庭には、家庭と両立するのなら事務職という強い気持ちがある。私自身「活躍するなら管理職」のイメージがあります。

山岡委員：管理職がすべて活躍とは思わないが、管理職になっていくには、出産を契機として、そのまま継続して仕事を続けられなくなれないのが現状である。

吉田会長：現在、国が出している働き方としては、1つの会社でキャリアを積むというモデルを想定していない。男女とも会社を替わりながら、自由にする時期もあり、フリーでいる時期もあり、また、他の会社に勤めていたりとか、1つの会社で一生仕事するモデルは採用していないと思う。どこかで自分のスキルを磨いて、色々なことにチャレンジしていくことを推奨している。そういう点では、結婚している女性は逆に有利な立場にいるとの考えもある。私も夫が働いている間に大学院に行って、博士号を取って、大学で教えられるようになった。色々な働き方があるということが前提だと、今の社会という所に視点を置くと、主婦の女性たちで働きたいという人が、1日に、例えば3時間働きたいとか、午前中だけ働きたいとか、そういう方たちの職って、ありますか。

秋元委員：主婦の女性たちは時間で動いているので、この時間には帰りたいというのもありますし、朝も8時からの始業はきつくて、10時にすれば募集が集まったりとか、ありますね。在宅ワークは圧倒的に人気ですね。在宅ワークは、人気があるので、自分になまけてしまうと他の人に仕事を取られてしまうと思うので、在宅ワークって非常に有効だなと、納期も明確ですし。

吉田会長：会社でやっている仕事を在宅ワークで、家庭で少し子どもの面倒を見たい方にやらしてもらえないかという、企業側の頭の切り替えも必要なのかなと思う。会社の机の上でやらなければならないことばかりではないですよ。パソコンがあれば出来るとか、そんなこともあるし、ですから在宅している方のちょっとした時間を活用して働いていけるような、そういう働き方も開発するといいのかなと思います。それが、働くのはちょっとハードルが高いと思っている

女性とか、組織に属さないで働きたいと考えている女性とかの一步になるということもあるので、そういうようなことも促進していくのもいいのかなと思う。

相内委員：何をもって「女性の活躍」か、というところに戻ってきてしまっている。3つの対応策がぼやっとしているので、戻ってしまっているのではないか。

吉田会長：協議会としての対応策を考えたい。先ほど出たことでいいますと、紙媒体というよりはもう少し、みんながふれやすいようなポータルサイトにするとか。おだ星マークを入りにしたり、女性の悩みを入りにしたりして、そこから広がっていくような、女性の活躍を、いろんな意味で支えるようなサイトを作ったらいいのではないかと出ているのではないか。今、出てきたことは、みな、つながっているかなと思う。1つがあればいいというものでもない。ですから、この協議会で、何かやること、最終的には何をしていくかあたりですね。

相内委員：何を求められているか。働きたい側はどういった条件を求めているか、募集をしている企業側はどういう人に来てもらいたいのか。来てもらいたい人とのマッチングの中で、共通のアイテムを探しているような感じなのか。

秋元委員：先ほどのおだ星マークの発想で、企業に、ある程度メリットがあるのであれば、おだ星マークってすごくいいと思う。

吉田会長：企業にあるメリットって今は契約の話でしたけど、他に、これを取れば、インセンティブになるということは、企業にとっては、どういうことですか。

秋元委員：会社の宣伝になることですね。

山岡委員：会社のイメージはすごく大事。

相内委員：行政からのお墨付きみたいなイメージですね。

山口委員：先ほどは、公契約みたいなことまで踏み込んだが、小田原市のポータルサイトの中で発信ができれば、企業としてはイメージが良くなる。

秋元委員：間違いないと思います。やはり、小田原市のホームページに載るのは、お墨付きというイメージが強い。

山口委員：行政側としては、なかなか難しいですけどね。

吉田会長：こういうおだ星マークを作って、市のホームページに載せることは可能ですか。

加藤委員：可能だと思います。やっている、やっていないは、わかりやすいが、やっている度合という所をどういう風に評点にしていくかは難しく、工夫、研究が必要であると思います。

相内委員：おだ星マークを持っている企業の中でも、どこが長けているかが分かれると良い。持っている、持っていないだけでなく、持っているなかでも、この企業はこの部分に力を入れているとか、もう少し見えると、持っている企業の中でもどこを選ぶかが分かり易い。詳細がみえるとよい。

片岡委員：懸念事項を言わせていただくと、市内の企業の98%は100人以下の中小企業といった時に、98%の会社がこれだけの多くの項目にどれだけ点数つけられるか、できるところとできないところの差が余計にはっきり出てきてしまうのではないか。

座間委員：行政側から言いますと、公契約について点数をつけるのは難しいと思う。当市で、市内の大手企業の事例を紹介しています。こういった協議会で議論するのもいいですし、募集するとか、年間を通して、広めていくのはどうか。それが結果として、事例集という形になる。それが積み重なってきて、こういったものについては認定しましょうという順番でいくのであれば、割と可能性があるのではないか。

吉田会長：その募集や紹介はどうするのか。

座間委員：例えば、この協議会などで行うなど。

吉田会長：この協議会が、永遠にあるのだったらそうですけど。

山口委員：片岡委員が言われた通り、色々な項目があるので、出来る所と出来ない所が、人数の関係であるのかもしれないし、項目の絞り込みも1つの手段だと思う。企業にとっては、企業の認知度が上がる、イメージアップもインセンティブの1つではないか。

もう1つは就職をしようとしている人たちを対象に有償のインターンシップというのはどうか。先ほど、事務職しか向かないと考える女性が多いという話もあったが、1週間単位で事務や営業、製造などいろいろな職種を体験してみれば、可能性や視野も広がる。そういう行政の支援もあっていいのでは。

座間委員：受け入れてくれる企業があれば面白い取り組みだ。

秋元委員：配送を女性がやってくれたら、どれだけ労働力不足が解消されるかという所は、痛感していて、女性が1人でも成功例で乗ってくれば、多分、そこから後が続くと思うのですよ。

吉田会長：そうすると、少し働きたいけど、どんな職種が合うのだろうと思っている女性対象のインターンシップは、具体的にどう進めればよいか。

座間委員：広報で事例をスポット的に毎月紹介するのはどうだろうか。

吉田会長：その情報をどうやって集めるかが手間だと思うのですね。応募してくれる会社があるような仕組みを作って、応募してくれた会社の中で、輝いている女性を紹介するとか、企業や働いている女性にとってよい制度を紹介していくとか、紹介すればいいのは分かるのですが、どこから捕まえていくかが難しい。そこを話し合っていないと具体化はされないわけです。例えばポータルサイトを作っても、みんながアクセスしてくれるかとか、その辺もあるので、もし認証制度があれば、企業が応募してくれるのだったら、そういう所からとっかかりをもって働いている女性とか、こんな制度があるから働きやすいとか、応募さえあればコンスタントに紹介していけるのかなと思う。他に、事例を集める方法とかありますか。

加藤委員：認証対象の募集は、公募がいいのでは。やはり、情報を出していくといったところでは、更新が容易に可能なポータルサイトみたいなネット情報は有効である。変わらない情報は見てくれなくなってしまう。必ず、月に1回か半月に1回か更新し、1つずつ紹介していき、積み重ねていくことが大事。そういったところを、企業側にどうアピールするかも考えていく必要がある。

吉田会長：99%の小さい会社がやってみようかな、それこそ、会社のほうでも、ちょっと頑張れば、星が取れるかなというところもだしていけないといけない。評価項目は皆さんから出たものの、こんな事があればいいよねというものを整理したものなので、全然できないものばかりだと困るというご意見でしたよね。

山岡委員：例えば、入社時の新人カリキュラムから始まって、色々な事ありますけど、圧倒的に従業員数が20人以下のところがほとんどなので、この項目自体に答えられる事業所がかなり少ない。

吉田会長：例えば、商工会議所で合同入社式をしていますよね。入社式だけではなく、その後の新人研修を一緒にやっていますか。

山岡委員：参加できる事業所は100がいいところなのですよ。小田原、箱根なのですけど、事業所数が大体10,000までいかない、9,000いくつなのですね。その内の合同入社式に参加できる事業所が100程度しかない。

吉田会長：それは、キャパが100なのでお断りしているのですか。

山岡委員：そうではないです。一生懸命、呼びかけてです。

吉田会長：その100のところは、一緒にやろうという気持ちがあって、そこで、新入社員の研修を合同でやったりするのですか。

秋元委員：当社も参加させていただいています。企業にもメリットがある。新卒採用といっても、当社のような運送業ですと、なかなか取れないわけです。運送というところの職種がら。そうすると、女性の事務員さんとかは、比較的、新卒は集まり易くて。あまり人数がいない中で、うちで幹部クラスに対しての女性が2人とかだけだと、少し違和感があるので、そういう所に行って、みんな同じ状況の中で入社式を迎えられるというのは、メリットを感じているので、行かせている。研修もしていただけるので。

吉田会長：そうすると、新人研修カリキュラムがあるのを新人研修に社員を参加させているとか、そんな形に変えていけば、小規模事業者にも対応できるような形になりますか。

山岡委員：それでも100とかになってしまう。

吉田会長：100で十分だと思うのですけど。

事務局(菊地)：星の数を変えたらどうでしょうか。例えば、星の数を1つ星、2つ星、3つ星とするなど、段階を設けて、できることからチャレンジしてもらってはどうか。次のステージに進む際に必要なことがあれば、そこが支援策になると思う。

山岡委員：おもてなし認証にも段階を設けている。

吉田会長：いくつかYESが付けば1つ星もらえますよとか、そんな形にしてもいいのかなと思います。網羅的に書いてあるのは皆さんがこんなだったらいいねというものなので、事業者さんにも見ていただいて、こんなものを、求められているのかを伝えていくことができるのでは。

山岡委員：事業所が目標としていくためのツールとしてはすごく良い。今回の協議会自体が、事業所がそういうふうに出ることが1つの目標だと思うが、小田原市に住んで働く人が子育てしやすいというのが1つの大きな目標で、どう、その目標の中に取り込むか。

吉田会長：小田原市の保育の資源がどうかは、事業所の責任ではないので。

山岡委員：先日、シルバー人材センターの会合の中で、学童保育の2つの小学校をシルバー人材センターが、試験的に運営するといっていた。

秋元委員：うちの子どもたちも、南足柄市のシルバー人材センターが運営しているばあばクラブは、すごく喜んで行く。優しいので。高齢者の方が子育て世代と繋がるという仕組みを作れば、本当にすばらしい。私も、おじいちゃん、おばあちゃんに、安心して、前向きに預けられる。

北村委員：企業さんの取り組みで、企業主導型の保育所が市内にダイナシティ、バンビーノハウス、クーピーハウスの3か所ある。お城通りの再開発の所で万葉の湯さんがビルの中に保育所を作

るという取り組みをされている。そういった所で、そういう企業さんありますよっていうアピール、紹介ができる。

吉田会長：地域の保育資源を増やす形になりますよね。地域の子どもたちも受け入れるので。

北村委員：企業主導型の保育所は認可外保育所の扱いなので、県と市からは補助金はないが、国に直で申請していただければ、支援を受けられる。そういった所が増えていただけると、受け皿が増えて、自分が勤めている会社の建物の近くに子どもがいるという安心感が生まれる。

吉田会長：大きい企業ではないと無理ですよ。うちの学校も少し考えたんですけど、教員の子どもが生まれた数ぐらいでは、1つ保育所を作っても従業員の子どもが2人とか3人では、少し無理があるので。

秋元委員：万葉の湯の常務の方も、当社に子育て中の従業員が何人いるかと、うちに預けてくれないと満たさないからということで、今、一生懸命、預けてもらえる子どもたちを探している状況のようですね。

吉田会長：でも、保育できる場所が増えるというのは、良いことですよね。

あと、フリーランスの女性という所から話があったのですが、今取り組んでいる色々な制度についてのペーパーいただいているのですが、2枚目の所で起業就労支援というあたりが、市の部署と商工会議所さんと共同でやっているのですか。この辺は、かなりアピールして、いろんな女性が応募してきたりするのでしょうか。

座間委員：商工会議所さんをお願いしてやっていたらいい。割と今回、女性の方、少なかったみたいです。今回、女性の方を増やそうという取り組みをやったが、2人だか、3人だかと聞いています。

吉田会長：他市の取り組みで、テレビでやっていたのは、かなり集まって、女性の起業で、起業といっても、そんなに大げさなものではなくて、月に3万円入ればいいやという感じで、お弁当作りとか、手芸品とか。起業支援など、何か特徴的なものをやるとよいと思うのですが。小田原市ではそういうことやったことあるのですか。女性の起業とか。

山岡委員：会議所でやったことがあります。女性だけを対象にして、チャレンジショップ的なことをしてもらうために集めてやった。大勢集まりました。それから20年経って、続いている人は1人だけです。

吉田会長：でも、開いた方たちは結構いる。何年か経って、別の方へいかれたりするのですかね。

山岡委員：成り立たなくなったりする。

吉田会長：ちょっと悲しいですね。

事務局（菊地課長）：人権・男女共同参画課では、プチ起業という講座を何回か実施しています。
今、会長さんがおっしゃった様に、身近な所で、とりあえず3万円程度プチで稼ぐ中で、色々な仕組みを学ぶという講座をやらせていただいています。

吉田会長：そういうのも、どんどん前に出していくといいですよね。女性の起業として。先程から出ている星マークみたいなものについても、小田原市内ではなくても、近隣の市に出ている方たちにも情報がいくようにとすると、小田原市である程度、星マークやって、上手くいきそうだったら、2市8町辺りにも広げていって、一緒にやりませんかみたいなことになると、小田原市に住んで近隣で働いている方たちへの情報提供になるかなと思うのですけれども。
そろそろ、お時間にもなってきたのですが、話がたくさん出たのですが、なかなか取りまとめにくい感じではあります。ただ、1つ、事例は、少し気長に色々な事例を入れ替えながら紹介していくのはいかがだろうというあたりとか、それから、おだ星マークみたいのは、いっぺんには難しいので、段階的に作っていって、おだ星マークもまだきちんと機能するか分からないので、私の方でも事務局と一緒に、また皆さんと相談しながら整理して、何か認証制度を作れないか、それは100人以下の企業でも十分に星が取れるような物から始まって、少しランクアップしていく中で、徐々に企業自体が女性の働きやすい企業になっていくというところあたりを押さえていったらどうだろうというのと、新しいアイデアとして出たのが、女性対象のインターンシップみたいな制度を、それって、どこの部署になるのですか。

座間委員：女性対象にされてしまうと、少しきついかもしれない。うちの方では。人権・男女共同参画課でやっていただかないと。今は、基本的に、男も女も一緒に、起業もほとんどは夫婦でやられている方が非常に多いので、それを一方でという様な形にすると厳しいと思います。

吉田会長：これは、学生なんかだと機会は結構あるのですが、社会に出てしまうとなかなか無いかもしれないので、勤めてからすぐ辞めるのも嫌ですね。上手くいくかどうか分からない時に色々やってみるのもいいのかなと思います。インターンシップ制度みたいなものがあると、働くのをためらっている方にもいいかもしれない。それから、私の方で思ったのは、時間の枠が、主婦層だと午前中とか、帰りたいとかなると、社内でのワークシェアリングをもっと進めていくのも必要かと思うのですが、なかなかそこは上手く進まないでしょうかね。ペアになる人とかが必要になってくるので、グループタスク制というのがある程度分かり易いやり方なのかなと思います。ですから、ちょっとがんばればできるということをキーワードにしますとインターンシップ制度で自分をためしてみるのもいいのかなと。それから合同入社式等、100社ですけど、100社でもよく集まっていますよね。合同入社式に来た方で、また研修を受けた方が、その後も集まって何か話し合ったりする事はあるのですか。

山岡委員：入社式後1年間は、やっています。後は、皆それぞれで交流してくださいという所です。その後どうなっているかの調査はしてないです。

吉田会長：それは、女性のグループっていうわけではなくて。男女合わせてって感じですか。女性でというのは、考えていないですか。

山岡委員：女性だけというのは、考えていないです。

吉田会長：女性の割合は、どんな感じですか

山岡委員：大体、半々ぐらいです。

吉田会長：女性だけで集まる所があればいいと思うのですけれども。先ほどから出ていたポータルサイトというところですが、実際に合わなくても女性同士意見が交換できるというのもありなのかなと。市のホームページに載せていただくというのはどうなのでしょう。

事務局（菊地課長）：市のホームページはある程度フォーマットが決まっております、そのフォーマットに当て込むことはできると思いますが、付加する機能を付けますと、たぶん別のサイトを立ち上げまして、そこへのリンクを張ってというような形になると思います。たしか今、経済部さんの方で、就職関係の「成長企業ナビ」というポータルサイトをお持ちでしたよね。

座間委員：はい。

山岡委員：こういう事業所が募集していますというような、求人サイトですね。

事務局（菊地課長）：例えばそういった企業さんに付加が出来るのかどうかとか、そのあたりも含めて確認をさせていただきますね。

吉田会長：よろしくお願いします。今日はすごく具体的というわけにはいかなかったですが、どんな風にというのは確認できたかなと思います。
事務局、他は大丈夫ですか。皆さんは。

山岡委員：ハローワークさんで、チャレンジ雇用のようなものがありますよね。それと繋がれるといいと思います。

秋元委員：見学というのもいいですよ。とりあえず、現場を見てみるという。

吉田会長：そうですね、今いろいろと活発なご意見をいただきありがとうございます。

吉田会長：今、事務局にお配りいただいている提案シートについて、会議が終わった後で、帰ってから思いついた事や言い足りなかったこと、必要なこと、出来そうなことについてのアイデア、また認証制度についての可能性やリスクなど、お気づきになったことをこのシートに記入していただいて、ご提案いただきたいと思います。様式は、データでいただけるのかしら。

事務局（曾根田）：会議後にメールでお送りいたします。

吉田会長：お願いします。締め切りはいつにしましょう。できれば6月の半ば頃、6月14日金曜日あたりでどうでしょうか。いいですか。
皆さんお忙しいとは思いますが、出来れば各委員1つ以上出していただいて。
よろしく願いいたします。締め切りについては、事務局、よろしいですか。

事務局（菊地課長）：はい。

吉田会長：今日は色々な意見をいただけて、私の方でも少しまとめてみたいと思います。
では、以上で議事「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？～対応策の検討～」の協議を終わらせていただきたいと思います。

6 その他

吉田会長：次に、次第6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。無いようですので事務局からお願いします。

事務局（菊地課長）：はい。次回、第5回会議の日程ですが、だいぶ話も詰まってきており時間を空けたくないと思いますので、次回会議の開催を7月末から8月上旬頃と考えております。
具体的な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。
また、ご提出いただきました提案シートは次回会議までの期間で取りまとめ、各委員にお渡しして、次回の会議までにはこういった情報も共有できるようにしたいと考えておりますので、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

吉田会長：ありがとうございます。その他、御発言のある方はいらっしゃいますか。
その他、ご発言ないようですので、次第6その他についてこれで終わります。

8 閉 会

吉田会長：以上をもって、本日の議事はすべて終了いたしました。
本日も、活発なご発言ありがとうございました。お疲れ様でした。

以 上