

平成 30 年度第 2 回小田原市女性の活躍推進協議会 概要

平成 30 年 11 月 14 日に開催された平成 30 年度第 2 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 30 年 11 月 14 日（水） 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 奥津課長：皆様おはようございます。

定刻前ではございますが、皆様お揃いになりましたので、ただ今より平成 30 年度第 2 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。

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。

本日は、座間委員から他の公務の都合で遅れるとのご連絡をいただいております。現時点で、委員 10 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、初めに次第でございます。小田原市女性の活躍推進協議会委員名簿、資料一覧がございまして、順に

資料 1、検討のプロセス案

資料 2、女性が活躍できる理想の職場環境は？

資料 3、平成 30 年度 雇用・労働分野の助成金のご案内（詳細版）

資料 3-2、平成 30 年度 両立支援等助成金のご案内

資料 3-3、両立支援等助成金支給申請の手引き（平成 30 年度版）

そして、資料番号はついてございませんが、追加で「両立支援の広場」を卓上配布させていただきます。

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存じます。よろしいですか。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 協議事項

(1) 今後の進め方について

- 吉田会長 : はい、ありがとうございます。本日もよろしくお願いいいたします。
- 各委員 : よろしくお願いいいたします。
- 吉田会長 : まず、本日の会議の内容ですが、事前に事務局から資料を送らせて頂いておりますが、本協議会の進め方について検討したいと思います。
- せつかく、これだけの皆様が集まった協議会ですので、進めていく方法も是非皆様と協議しながら決めていきたいと考えております。
- では、早速ですが、私から一つ提案させていただきます。しかし、他の方法がよろしいということであれば経験豊かな皆様からご意見を頂きたいと思えます。有効なプロセスで会議を進めていきたいと思えます。期間がある会議ですので、期間内にある程度の見通しが立ち、最終の取りまとめを迎えるようにしてプロセスを考えていきたいと思えます。
- まず、プロセスを全員で考えていくというところはよろしいでしょうか。
- 各委員 : 意義なし。
- 吉田会長 : ありがとうございます。
- ご賛同いただきましたので、まずは資料1をご覧ください。
- 私の方で考えた初期のプロセス案、イメージでございます。
- ご説明させていただきます。
- 検討のプロセスとして、まず前回、資料を集めて小田原の現状を理解したらどうだろうか、という案があったと思えますが、時間も限られていますし、皆様いろいろお考えがあつてご参加いただいていると思えますので、まず、この協議会の目的であります「女性が働きやすい職場」「女性の働きがい」「長期就労に結びつく職場」について、理想論を話し合ってみたらどうだろうと思えました。
- また、資料の2をご覧ください。資料の2では考え方のプロセスをお示しいたしました。まず、女性の働きたい職場、働きやすい職場の理想論を出してから、その後、小田原の現状を確認し、そのギャップを埋めるということができれば「女性の活躍できる職場」、「子育て中であっても長期就労が可能な職場」の姿が見えてくるのではないかと考えました。
- 最終的に評価指標まで作れば良いと思えますが、難しいようであれば、現状を改善する方策を出していければ良いかと思えます。会議の中で、色々な意見をいただき、事務局に報告書としてまとめていただくという方法も堅実ではあるのですけれども、今回は皆さんのアイデアを活かしながら新しい方向性に結びつけられるようなものを作っていけたらと思っております。
- 資料の1をご覧くださいと、大体のスケジュールをお示ししております。本日11月が第2回会議といたしまして、皆さんに女性が活躍できる職場について、

ご意見をいただき 2019 年の 1 月に第 3 回会議といたしまして小田原市の現状を検討したいと考えております。この時点で、全ての資料が揃っているとは限りませんし、そこからの調査も難しいかもしれませんが、皆様の職場周りで意見を聞いていただくということもできるかと考えております。

そして改善点はどこにあるのかを示し、そのために何ができるのかを第 4 回会議で話し合い、具体的な中間とりまとめ案を提示して、シンポジウムなどを開催することもできると伺っておりますので、シンポジウムを通じて協議会の意見を市民に向けて出してみても、その反応を見ながら修正をし、取りまとめ、アクションプログラムにつなげていくと考えておりますが、このプロセスについてご意見をいただければと思います。いかがでしょうか。

山岡委員 : シンポジウムで市民の反応を見るということも含めて、この流れ通りに進めば、大変良いと思う。ただ、全体がこの流れ通り行くかどうかというところが少し不安に思います。

吉田会長 : このような会議は通常シナリオがあつて、事務局が考えたものを提示し、委員はそれを承諾するという流れが安心かもしれないですが。

山岡委員 : 今回は行政以外の方も委員となっているため、そうはならないと思います。

吉田会長 : そうですね。そうならないのが良いかと思えます。

今まであったものの枠組みだけ変えるというのはいかがかと思うので、限られた時間の中で、どこまでできるかはわかりませんが、例えば、実際に職場で行われていることを事例報告という形でシンポジウムに発表することもできると思えます。

私自身も全てを把握しきれているわけではないですが、形にできるものは市でももうすでに十分やっているとありますが、そこに命を吹き込むと言うか、別の視点を入れるという作業ができると良いと思っています。

ここで何かアイデアが出たとしても、それをすぐ施策に入れ込むのは難しいと思うので、シンポジウムでできるようなものがあるといいと思います。

山岡委員 : 理想と現実のギャップをどう埋めるていくかというのがありますね。

吉田会長 : 理想のプロセスと現実の差というところですね。そこについては、皆さんの意見が出たところで、どうまとめていくかですね。ドキドキしますが、きっと良い意見が出て、良い方向に行くのではないかと考えています

秋元委員 : 参加していく上で、有意義な、また実のある会議にしていくべきだと思います。

このプロセスは PDCA サイクル (Plan 計画 Do 実行 Check 評価 Action 改善) を踏まえているし、理想と現実のギャップを 100%埋めるのは難しいと思いますが、アイデアとしていろいろ成立させるには有効なプロセスだと思います。

吉田会長 : 様々なアイデアをよろしく願いいたします。

相内委員 : すでに小田原市で取り組まれている内容を出していただいて、それで足りないのか、足した方が良いのかを検討する必要があると思います。

吉田会長 : それも必要だと思っております。ただ多分ですが、市で取り組まれている内容は多くあると思います。しかし、それが有効に働いていないのではないのでしょうか。では、なぜそれが有効に働かないのか、そのようなところも検討していかなければならないと考えておりますが、それは第4回あたりで市から取り組み内容をご紹介いただくと考えております。メニューは色々揃っていると思いますが、皆が使えるように検討していく必要はあるかと思っております。

山崎委員 : 今回、目指しているアクションプログラムは、女性活躍推進法の主旨に照らしていくということと、前回皆様方に配布させていただきました「第2次おだわら男女共同参画プラン」の中の「さまざまな分野における男女共同参画の促進」、こちらが行政が作っている中での同様の趣旨に位置づけるものになりますが、今回は民間の事業者さんにおける取組、アクションプログラムを作成していただくという主旨でございます。

行政が何を考えているかと言うと、実際のところ、これ以上のものはないですし、また全国的にもこのようなプランを作っているところは、まだそう多くないです。幸いにして参考になるものが少ないですので、実のあるものを目指して頂いて、仮にきちんとした形のもが出来なかったとしても、それぞれの企業さんで実際に動いていただき、女性の働きやすい、また最終的には男性も働きやすい職場、地域になっていくということを目指していきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

吉田会長 : 様々なアイデアを形にしていきたいと思っております。アクションプログラムというのは何か雛形のようなものが行政にはあるのですか。

山崎委員 : いわゆる現状があって、課題があって、取り組んでいくべきものがある、という流れは崩せないと思っておりますが、今回はまさに作業自体を積み上げていければ良いと思っております。

吉田会長 : では、まさにこういう検討のプロセス自体がプログラムの内容になっていくということですね。理想があって、現状があって、政策もあるのだけれども、こういう風にしたほうがもっと民間の事業者が活用しやすいとか、女性が活躍しやすいというようなことをまとめていく感じでも大丈夫でしょうか。

山崎委員 : 事務局、何かありますか。

事務局 奥津課長 : 問題ございません。

吉田会長 : きっと上手にまとめてくださるでしょうから。

片岡委員 : プロセス自体は特に問題ないと思っております。

しかし、どこかの時点でどういう状態が女性が活躍できているという状態なのかを明確にした方が良いと思っております。女性特有の必要な支援、また女性の年代によって必要な支援が変わってくるので、ターゲットの年代を絞った方が良いのではないのでしょうか。

- 吉田会長 : 色々と指標にされているのが、育児休業が取りやすいか、または時短で働けるかといったことですが、これは年齢的には比較的若い層が対象です。
また女性管理職の割合、これも女性がキャリア形成できているかの指標となっていますが、これについては上の年代の方が対象となっているかと思えます。
- 片岡委員 : 現在、働いている方だけでなく、子育てのため一度離職したけれど再就職を希望している方も対象となるかと思うがその認識でよいですか。
- 吉田会長 : 潜在的な労働力をどのような形で掘り起こしていくかというのも課題となると思えます。
- 山岡委員 : 女性社員の中には、サラリーマンとして働くことが活躍と捉えられるのが嫌だという意見もありました。
- 吉田会長 : 確かに、働くことだけが女性の活躍ではないですね。しかし、本協議会の女性活躍推進の定義については。
- 山崎委員 : 事務局、説明をお願いします。
- 事務局菊地副課長 : はい、この会議の方向性としては、まず働きたいと思っている女性が働ける、働いている女性が輝ける、ということを広く考えた上で、民間企業の方からネタ出しをしていただきまして、行政と民間がそれぞれの立場からどういったことをやっていけば実現できるかということアクションプログラムにまとめていくというのが落としどころだと思っております。
広く解釈すれば、対象と致しましては組織内で働いている方のキャリア形成はもちろんとして、最近ではフリーランスまたは起業といった新しい生き方がありますので、そういったものに女性の方がチャレンジできる仕組みですとか、ステップアップという意味でも広くご検討いただければと思っております。
- 吉田会長 : では、二つの方向性があるということですね。
一つは事業所の女性の働きやすさについて考えていくということと、もう一つはこれから職に就こうと考えている女性にとっての支援。ただ、フリーランスで働こうと考えている方の支援となると、企業ですか。そういったこともアクションプログラムには入れるということですね。
では、検討のプロセスとしてはこういった形で進めさせていただいて、今回は事業所がどんな風であったら、働いている女性が活躍できるのか、活躍できる年代も色々あるでしょうから年齢層についても少し考えていただきたいと思えます。北村委員、いかがでしょうか
- 北村委員 : 会議に臨むにあたりまして、保育士からいろいろ意見を伺ってまいりました。なかなか具体的な意見が出てこなく「風通しの良い職場」ですとか。
具体的な提言が、今後どれくらい出てくるのかというところを少し心配しながら出席させていただいておりました。その辺りをアクションプログラムという形で取りまとめていく作業はなかなか大変かと思えますが、意識をして皆様のご意見を伺えたらいいなと思えます。

吉田会長 : 今回の話し合いに関してはできるだけ具体的な、あまりイメージ的なものでないものを出して頂いた方がいいですね。橋高委員、いかがでしょう。

橋高委員 : 皆さんの意見は、もっともだと感じております。
やはり、女性活躍推進法に基づいてアクションプログラムを提示するという
ことで、弊社でも色々な問題点、例えば管理職の数ですとか、就労年数ですとか、
色々調べて問題に対してのアプローチというのはしているのですが、なかなか。
なので、今回の理想に現実を近づけるというプロセス、大変だとは思いますが
活かせるものができると思いしております。今からワクワクしております。

山口委員 : プロセスはいいと思います。ただ、先ほど山岡委員も言われたように色々な案
が出てくると思いますので、プロセス通りに行くのか、また理想と現実のギャ
ップがなぜ起きているのか、例えば色々な制度がありますし、国も法律で決め、
企業もそれに基づいてアクションプランを作ってやっつけようとしている中
で、現実にはそうなっていないことがあります。
制度はあるが、運用ができていない。それはなぜなのかというところが明確に
なっていないです。そういったところがあるので、そういった職場が、女性が
働きやすい職場、やりがいを感じて前を向いて頑張れるのだという仕事の中身
と理想の職場、制度をきちんと活用できる職場にするために必要な改善策、ど
ういう工夫をしたらそれができるのか、という事を皆さんの意見を聞きながら、
考えていけたらと思っています。

大きな会社になると労使の課題になってくると思います。

組合としてはこういうふうを考えています、企業としてはこういうふうに考え
ていますときちんと整理されて、なおかつ職場の一人一人がその認識に立って、
例えば若い世代だったら子育てをどう乗り越えるか、また長期就労できるよう
になると親の介護の問題ですとか色々出てくると思います。短時間勤務ですと
か、自宅で就労できる制度ですとかがきちんと進めば、女性も男性もやりがい
のある、自分の仕事がきちんと評価される職場になっていくのかなという風に
思います。とにかく、色々な意見を出し合う中で、現状を改善できるようなア
イデアが出たら良いと思います。

吉田会長 : ありがとうございます。あれもこれも考えてみても、この協議会のアイデアだ
けではどうにもならないものも多くあるかと思いますが、女性が働きやすい職
場、きちんと制度が活用できる職場、を考えていけたらと思っています。

他に何かありますか。よろしいでしょうか。

そうしましたら、今日どこまで進むのか、また次回どの程度データが揃うのか
等を踏まえながら、少し修正を加えながら、また除くところも出てくるかとは
思いますが、まずは進め方についてはご賛同いただいたということで、皆様
と進めていきたいと思っています。

ありふれた形ではあるのですが、アイデア出しの方法として、付箋に皆様の考
える「女性が働きやすい職場」「女性がやりがいを感じる職場」を書いていた
だきたいと思っています。先ほど、お話に出ていた年齢層も意識していただいて。

年齢層というのは具体的には難しいですね。

秋元委員 : 年齢層というよりも子育てであったり、介護であったりを重視したい世代という
ことで分けたいかがでしょうか。また独身の方とか。

吉田会長 : 様々な世代の方が働きやすいというのは重要ですね。
書いていただいた付箋は、後で説明をして頂きながら貼っていただきたいと思
います。必ずしもこの中に収まるとは限りませんが大きく四つに分けさせてい
ただきました。まずは職場の施設・設備の問題、人間関係のこと、制度のこと、
そしてやりがい・働きがいです。キーワードだけ書いてくださっても結構です。
10分ほど時間を取りますので、皆さん書いていただいて、後ほど発表という形
にしたいと思います。よろしく願いいたします。

【 10分間 付箋へ書き込み 】

(2) テーマ

「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どんな職場か？」について

吉田会長 : では、よろしいでしょうか。

相内委員から順に発表していただきます。

相内委員 : 人間関係として、上司や周囲の理解がないと、休暇、時短勤務など、制度があ
っても、使えなかったり、使いづらかったりするので、子育てや介護をしてい
る者にとっては重要ななと思いました。

また、設備が充実しているか、充実していないまでも、トイレがきれいですと
か、整理されているとか、清潔というのは、女性が気になるところではありま
す。暗くない、明るいですとかイメージ的なものですが、重要かと思えます。
あと、時短、フレックス制度などの勤務制度が充実していること、リフレッシュ
ができる、ハラスメントに対する会社の対応がきちんとしている、また、働
きがいのほうでは、キャリア志向の方で昇級したい方や、昇級はしたくないが
給与は上げてほしいという希望の方もいるかと思い、あと、研修の充実、会社
としてやってもらう仕事に対する準備も必要かと思いました。

また、活気がある職場環境、自分の思い描く姿と会社が必要としている姿が一
致していることも重要、望ましい姿だと思いました。

秋元委員 : 人間関係として、入社時にAIによる性格診断を導入しており、適性を理解し
配属の参考にもしています。自分が言うより、AIによる診断結果の方が、説
得力がでます。

1カ月に1度1時間を目途に、全員参加の意見交換を業務時間後に行っていま
す。どんな話をしても良いし、また時間外となるのでQUOカードを支給してい
ます。管理職も一般職も関係なく発言する場を設けることで、風通しの良い職
場の風土を作っています。また、そのような場を設けることで、何か悩んでい
る等の違和感のある社員がわかるため、後日、個人面談をすることもあります。

会社が費用を一部負担して、会食会を実施しています。

生活重視の方のためのグループタスク制度の導入と、有給をとりやすいように管理職が休んだ人の業務のフォローを行います。

また、何度も刷り込みのように「社員に利益還元する」「社会貢献する」ということを社員に伝え、会社として目指している姿を明確にしています。

全社員を対象とした提案制度として、1件500円を出しています。提案ではなく希望の場合もあるので、その場合は具体的に落とし込めたらとしています。

年1回、素晴らしいアイデアの場合は全社員の前での表彰をします。

面談をして、半期ごとの目標を明確化しています。キャリア志向の方とそうでない方とで、給与形態を変えていて、能力次第では勤務時間が短くてすむ場合もあります。また大変な管理職についている社員の家族にはプレゼントも贈っています。安全衛生委員会とって幹部候補の若手が会社との会議を進めながら、学んで行く場で、チャットでつながっています。良い意見を褒めれば、やる気も出て、自主性も伸びます。

これは、うちのいいのですが、隠れ家的にやっているネイルサロンを社員は1,000円で利用できたり、ウォシュレットをつけたり、事故などのペナルティとして土曜出勤で地域清掃や芝刈りなどを経費削減と戒めも含めてしてもらっています。

片岡委員

: 女性社員に聞き取りをしたこととなりますが、周りへの相談も含め、自分のスケジュールを調整しやすいですとか、仕事を代わってもらえる人がいると安心、ライフステージに合わせて勤務体系を変えられると良い、あと、そうなんだと思ったのですが、女性が多くないといいという意見もありました。目に見える形での達成感がある仕事がいい、キャリアパスが明確で自分の目標が設定出来ること、自分が役に立っている、必要とされていることや、女性ならではのデザイン・色使いや気遣いなどを褒めてもらえると嬉しい、子育て世代だと在宅勤務が出来るとありがたい、保育園や学校の時間に合わせた勤務が出来ると、子どもを連れて勤務できたら良いなどの意見がありました。

北村委員

: 若干、具体性にかけますが保育士に聞いて参りました。市全体のことについては次回ということで、よろしく願いいたします。

まずは、仕事の分担を明確化して、見通しを持って仕事する。お互いいない時にフォローできるように、係内ミーティングを実施しているのですが、雑談をするというのが人間関係を作る上で大切であると。また正規職員を増やすという意見もありました。臨時さんが多いと結局、正規職員の負担が増えてしまいます。

あと、施設についてですが、老朽化が激しくて、せめて乳児室は床暖房を入れて欲しいですとか、更衣室・トイレ出来ればウォシュレットを設置して欲しい、ロッカールームの整備、空調管理、清掃が行き届いていない、休憩室はゆったりと楽しく過ごせる場所であって欲しい、子育てのための休暇は周りの配慮が必要、色々な制度があるのに忙しくて取れない、気が引ける、有給が取りづら

い、休憩時間をきちんと確保したい、スキルアップの為の研修への受講の機会を増やす、働きがいについては、お互いの仕事を認め合う、家庭と仕事の両立、男女の格差がない環境、現場の意見を聞く体制、社会貢献をしているという意識、自己肯定感を持てるという意見が出ました。

橘高委員

: 時短制度の充実、3歳の壁、小1の壁というのがあり、子どもの預け先に苦労しているようです。また、時間単位で休みが取れると1日休まないで済むので助かる、在宅勤務はありがたい、何かあった時のことを考えると社内に託児所があると助かるという意見がありました。

職場の人間関係でいうと、時短等の制度があっても上司や周りの理解がないと使いづらい、あと、配慮が必要だと思ったのが支援する側へのフォローです。また、妊婦さんからは事業所の階段が怖かったとの意見や、制服に対するサイズへの意見がありました。

お子さんの誕生、入学の際にはお子さんの名義でお祝い金30万円をお渡しています。

座間委員

: 性に限らず違いを認め合えるようにということで、人員が厳しい中で残業が出来なかったり、いつ休むかわからない環境の方、またその配慮をしなければならぬ方は敬遠されがちになってしまう、また様々な制度は本当に素晴らしいが、休みをとれる人が固定されてしまい、特定の人だけが休めて、他の人が休めないとなると、頭では配慮が必要だとわかっていても不満がでてしまうのではないかと、誰もが休みやすい職場にしないとと思います。

どの意見もその通りだと思います。

自分の職場に慣れてしまっていて気づかないこともある、色々な声が届く職場にしていかないといけないと思います。また職場の制度として、生産性の向上は必須で、たとえば、会議資料1つをとっても、かなりの時間と労力をかけています。業務の効率化をはかり、いろいろな元凶の長時間労働をなくす努力をしないといけないと思います。曜日、時間、日数、場所等、様々な制度、働き方が認められるのが良いと思います。2,300名の職員と3倍くらいの非正規職員さんがいて、割と固定で働いているのですが、どうなのかとも思います。管理する側は楽かもしてないが、見直しが必要だと感じました。

関口委員

: 国の機関の現状でということと、プライバシーの関係でハローワークご利用の皆さんから根掘り葉掘り聞くことが出来ませんので、休職者との面談の中から2、3上がった声と、ハローワークにおいてはということでは2/3の方が非正規職員となっています。職員は16人でその2倍以上が非正規の方です。制度的には比較的、有給や育休も取りやすくなっていますが、今、厚労省の方からは男性の育児休暇取得を課題とされています。今回、職員で少し話し合いまして、理想像という形では男女平等に評価される職場が良いとの意見が出たり、求職者の女性の中では事業所内に託児所があるのが良いとしている方がいたり、若年者の方の中では、実務であったり、語学、社員研修などキャリアアップ支援をしてくれる会社が良いという意見もありました。また、有給休暇を気

にされる方も非常に多いです。ちゃんと取れるのか。取得率は分からないかと聞かれたこともありましたが、仕事と家庭を両立させるための会社独自の支援制度の確認は出来ないのか聞かれたこともありましたが。

勤務形態の確認、フレックスだったり、時間の融通の利く会社を希望される方も多いです。あと、働きがいというところですか、夫と一緒に働き続けられる環境を作ってくれる会社を希望する方もいます。自分が働きたいと思える会社、透明性がはっきりしている会社が良いという人もいます。プライベートも充実させたい、優先したいと考える人もいます。

全体としては、若年者の方が減っているということと、主には高齢者雇用対策と子育て世代の女性の就労支援を進めています。

山岡委員

: 商工会議所は職員が5名しかいないので同世代がいないですとか、土日出勤が多い、振り替えて休んでもらうのですが、やはり、土日に休みたいとか、男性職員の「どうせ結婚出産したら辞めるんだろう」という意識をなくして欲しい、言わないけれど、雰囲気で見るとのことでした。また産休育休をとるのは当然だと、制度は当然あって、取った職員もいるのですが、0歳児で預け先の保育園が決まったら、すぐに復帰してきました。やはり、すぐに復帰しないとこの気持ちがあったらしく。あと、子育て中の職員からは、コア時間も何もないフレックスなものですので、それは非常に助かるということでした。

また市内事業所はどんどん減っており、ということは選択も狭くなっています。昔から小田原地域は学生の就職希望の幅が狭くて、第1志望・市役所、第2志望・信用金庫、第3希望・第一生命となっておりましたが、第一生命がなくなったので、さらに選択の幅が狭くなったと言えます。あと、保育園が自宅と職場の近くにあると良い、男女の特性はあるにしても仕事内容を公平にしてほしい、いつかやめるだろうと思われているから与えられる仕事が違うとの意見もありました。会社側としては、ずっと働いてもらいたいと思っているのだが、そのところがかみ合っていないことが分かりました。本人は、そう感じていないということが、なぜかというのが課題ですね。

山口委員

: 私の場合は、職場での聞き取りと労総としてどのような課題があるかをまとめました。まず、1つは、育休等の制度はあるがなかなか取得出来る環境にないということと、家庭と仕事の両立に向けて職場の仲間・上司や夫等の家庭の協力が無いと働き続けるのは難しいとの意見になりました。

また、前回会議でも話がありましたが、1つの仕事で複数枠確保するというか、1人が休むと全く仕事が回らなくなるのは良くないので、複数人で担当して最終的に仕事が終われば良いよねという仕組みが必要なのではないかと思いました。

あと、子育てや介護など女性の持つ事情というのを上司や仲間がきちんと理解して休める雰囲気作り、気づきというか、お互い様というような感じになれば、もっと休みやすいのではないかなと思います。あと、時間単位の有給や在宅勤務制度の導入、短時間勤務等の導入、トイレや休憩室の整備、きれいなものが欲

しい、あとパワースーツなんて意見もありました。重い物だから女性には無理だよねと言われたくない、男性と同じように働き、上にも行きたいと。あと、きちんと評価できる、完結できる業務を与えないと働きがいにつながらないのかなと。皆ギアの1つで皆が回って全体が動くという意識がないと駄目だと思います。あと、双方向のコミュニケーションが大事、その仕事に対する正当な評価が必要だと思います。重要かどうかではなく、下の仕事の上に上の仕事があるという意識でいます。以上です。

山崎委員 : コミュニケーションを持つという意味で、市役所でも行っているのですがコミュニケーションミーティング、これは立場や部署を越えて交流を図るというものです。また、パワハラ・セクハラを起こさせないための研修制度が必要だろうこと、環境設備のところでは空調の関係、また昇任を目指す女性のために、模範、ロールモデルとなる女性上司の存在が必要なのではないか、時間の裁量制、子どもが修学するまでの時短の延長などがあり、また今日の産経新聞等に載っていた記事ですが、夫が転勤になると妻は転職が必要となってくるわけですが、保育士・看護師・理美容師を人材派遣会社が見つないで転職をさせる仕組み、制度があるということだったので、ご紹介させていただきました。以上です。

吉田会長 : ありがとうございます。事務局からはいいですか。追加などあれば。

事務局菊地副課長 : では追加で、思いついたものですが、現在だいぶ進んでいると思うのですが病児保育についてはもう少し充実した方が良くと思うのと、待機期間が長かったりと今の介護制度が利用しにくいと、もう少し細かいメニューがあった方が良くと思いました。例えば、介護者が病気の時どうするかとか。あとは、流行なのですがテレワークや、勤務時間インターバル制度などというものも最近、民間では考えられているので追加させていただきます。

吉田会長 : ありがとうございます。

私も考えてきたのですが、皆さんにたくさん言っていただいた中にございますので、大丈夫です。

さて、では大きな言葉の中では「風通しが良い」などと言って下さいましたが、職場の人関係で話し合いとかミーティングとか上司の理解などはとても重要ということ、家庭と仕事の両立ということでは家族へのプレゼントですとか会社は家族にも気を配っている例がありました。また、職場の制度としては育休や時短があるのだけれど、その取りやすさについての意見が多かったですね。これは人間関係あたりとつながっていて、どんな風に子育て世代を理解するか、また介護世代についてもどうすれば職場につなぎ止めておけるかというところですね。制度はあっても使えるようになっていない、どのように活かしていくかですね。あと、仕事の時間管理についてもご意見がありました。時間を裁量したい、有給休暇を時間単位でとりたい、様々な場面での研修について等。また働きがいのところでは、仕事をした分きちんと評価されたい、どのように評価するかということもあるのですが、仕事の大きさとか会社に対する利益だ

けを追求するのではなく、その人がどのように与えられた仕事を行ったか、きめ細かく評価していくことも必要だと思います。気持ちの面で。

あと、意見を聞いてもらうのも重要だったかと思います。また設備面では、トイレや水回りをきれいに、清潔に保つ、整理整頓等でしたね。

皆様、充実した内容でしたので、お時間もそろそろなくなって参りました。

私の方で、少しまとめさせていただいて、出来ましたら皆様にメールで確認をしていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。その時いただいたご意見を反映させて完成させていきたいと思っています。進め方については事務局と相談させていただきながら考えていきたいと思っています。

今日は、皆様のご意見を参考にさせていただいて、とても勉強になりました。素晴らしい方々が委員となって下さっていることに、これからが楽しみになりました。

本日、いろいろなご意見をいただいた中で、こういう助成金があるのですとか、こういうのがあったら使いたいなというのがあると思いますので、資料をいただいております関口委員からご紹介願います。

関口委員

: 時間も限られておりますので、簡単に国で出している補助金について、ご紹介させていただきます。資料3をご覧ください。1枚めくっていただきますと、実は助成金はこんなにたくさんあるのです。様々な種類、様々な制度があるのですが企業さんがこれら全てを把握する、しているということはなかなか無いので、簡単に一覧を見ていただいて該当しそうなところがあれば、どこの県も助成金センターというのを設置しておりますので、お気軽にご相談下さい。細かなご案内が出来るとと思います。神奈川労働局のご案内も1枚に入れさせていただきますました

今回、該当していくのが3番の特定求職者雇用開発助成金等というところになります。また今回のテーマに近いところで17番の両立支援助成金というのがあります。詳細については資料3-2、3-3をご覧くださいと思います。こちらの方が比較的わかりやすいので、該当するようであればご連絡下さい。また、※印がありますが、内閣府が実施しています企業主導型保育事業は7月末で申請を終了しているため、今年度に関しては終了しております。

資料裏面に相談窓口の一覧がありますことと、本日、急遽配らせていただいた「両立支援の広場」というホームページのチラシをご覧ください、ホームページに入ってくださいと、各助成金のご案内や診断、くるみん認定のこと等も載っておりますので、こちらのご紹介をさせていただきます、お時間の関係で簡単ではございますが説明とさせていただきます。

吉田会長

: くるみんには、プラチナくるみんもありますよね。これはくるみんを取得してからですか。

関口委員

: はい、くるみんよりハードルが高くなっています。

- 吉田会長 : くるみん自体がすでにハードルが高いというお話も前回ありましたよね。その前段階のミニくるみんとかあるといいですね。
- 関口委員 : 最初の事業計画を出したり、もろもろ揃えるのが企業さんの負担が大きく、国もうまく見直しが出来ればという案もあるが、当初の通り進んでいます。もう少し簡素化を望む声もありますが。
- 吉田会長 : でもいいですよ。小田原市さんでも作ってははどうでしょう。おだくるみん。勝手に作っては駄目かしらね。
- でも、企業の方もやっていることを褒められるというのは大切です。では、今日のワークについては、いったん私が引き取らせていただいて、整理したいと思います。その後、事務局にご相談して、また皆さんにご連絡させていただきます。
- 次回、この資料に沿っていきますと、出てきたものについて小田原市ではどうなのかですとか、資料を揃えていただいたり、また委員の皆様には会議前に職場の様子ですとか聞いていただいたり、考えていただいたり、あるかと思いますがよろしく願いいたします。
- 次回、現状から課題を抽出していき、課題が理想に向かっていく時の具体策を考えていくことになるかと思えます。会議までに皆さんにまた考えていただくことになるかと思えます。

(3) その他

- 吉田会長 : 次に議題の3 その他といたしまして何かご発言ありますか。
- 山岡委員 : 先日、リーサスの実態による小田原箱根地域の会議があつて、夜間人口についての情報がありましたので、ご報告いたします。小田原は0.486、箱根は0.606、県は0.462 とのことでした。小田原に比べ箱根は高く、県平均より小田原は少し高いことから、箱根は女性の働き手が求められており共働きが多いこと、まだまだ小田原は女性の活躍する余地があることが読み取れました。
- 事務局 奥津課長 : その他といたしまして、事務局から。次回の日程についてですが、1月の開催を予定しております。具体的な日程調整は担当職員から後日改めてご連絡させていただきます。
- 吉田会長 : ありがとうございます。その他、何か発言がある方はいらっしゃいますか。ではご発言も尽きたようですので、議題3につきましてはこれで終わります。

4 閉会

- 吉田会長 : 今日は活発なお話ありがとうございました。今日、頂いたお話を元にして、これから協議会を進めさせていただきたいと思えます。
- では、本日はこれでおしまいとさせていただきます。お疲れ様でした。

以上