

平成 30 年度第 1 回小田原市女性の活躍推進協議会 概要

平成 30 年 8 月 30 日に開催された平成 30 年度第 1 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 8 月 30 日（木） 午前 10 時から正午まで

II 場 所 市役所 301 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 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。

私は市民部の人権・男女共同参画課の奥津と申します。会長の選出までは本日の進行を務めさせていただきます。宜しくお願い致します。

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。

2 委員の委嘱

事務局 奥津課長：それでは始めに委員の委嘱を行います。お名前をお呼びいたしますので、その場でご起立ください。それでは副市長、お願いいたします。

相内ゆか様

相内委員 : はい。

加部副市長 : 相内ゆか様。小田原市女性の活躍推進協議会委員を委嘱します。

平成 30 年 8 月 30 日 小田原市長 加藤憲一。よろしく願いいたします。

事務局 奥津課長：秋元美里様。

秋元委員 : はい。

加部副市長 : 秋元美里様。以下、同文でございます。よろしく願いいたします。

事務局 奥津課長：片岡秀文様。

片岡委員 : はい。

加部副市長 : 片岡秀文様。以下、同文でございます。よろしく願いいたします。

事務局 奥津課長：北村洋子様。

北村委員 : はい。

加部副市長 : 北村洋子様。以下、同文でございます。よろしく願いいたします。

事務局 奥津課長：橘高さかえ様。
橘高委員：はい。
加部副市長：橘高さかえ様。以下、同文でございます。よろしく願いいたします。
事務局 奥津課長：座間亮様。
座間委員：はい。
加部副市長：座間亮様。以下、同文でございます。よろしく願いいたします。
事務局 奥津課長：関口勝弘様。
関口委員：はい。
加部副市長：関口勝弘様。以下、同文でございます。よろしく願いいたします。
事務局 奥津課長：山岡弘様。
山岡委員：はい。
加部副市長：山岡弘様。以下、同文でございます。よろしく願いいたします。
事務局 奥津課長：山口誠様。
山口委員：はい。
加部副市長：山口誠様。以下、同文でございます。よろしく願いいたします。
事務局 奥津課長：山崎文明様。
山崎委員：はい。
加部副市長：山崎文明様。以下、同文でございます。よろしく願いいたします。
事務局 奥津課長：吉田眞理様。
吉田委員：はい。
加部副市長：吉田眞理様。以下、同文でございます。よろしく願いいたします。

事務局 奥津課長：ありがとうございました。

3 委員等紹介

事務局 奥津課長：それでは委員の皆様の紹介をさせていただきたいと思います。
恐れ入りますが名簿の順番に従いまして相内様から反時計回りに自己紹介で
お願いしたいと思います。

相内委員：おはようございます。
東京電力パワーグリッドの小田原支社長として、7月に参りました相内と申
します。よろしく願いいたします。

秋元委員：おはようございます、初めまして。
まるだい運輸倉庫の秋元と申します。まるだい運輸倉庫の取締役副社長をし、
また、5歳と4歳の息子を育てております。
何かお力になれることがあればと思ひまして。よろしく願いいたします。

片岡委員：おはようございます、初めまして。サンネット株式会社の取締役総務部長の
片岡と申します。これからよろしく願いいたします。

- 北村委員 : おはようございます。
小田原市子ども青少年部長の北村と申します。よろしくお願いいたします。
- 橘高委員 : おはようございます。
鈴廣かまぼこの橘高と申します。人事部に所属しておりまして、女性社員が活躍するために必要な色々な意見を頂いておりますのでそういったことをお話しできたらと思います。よろしくお願いいたします。
- 座間委員 : こんにちは。小田原市経済部長の座間と申します。よろしくお願いいたします。
- 関口委員 : ハローワークの案内などの責任者で関口と申します。女性に関しては求職者という風な観点からお話しできればと思っております。
よろしくお願いいたします。
- 山岡委員 : 商工会議所の山岡と申します。
今年の商工会議所の事業計画の中の重点の位置づけとして、女性の活躍というものをテーマとしてあげさせて頂いておりますので、是非この協議会の中で、色々な意見を伺いながら、地域の事業者の方、働いている方がおりますので、これからの方向性ができればいいなと思っております。お願いいたします。
- 山口委員 : 初めまして。小田原・足柄地域連合の山口と申します。
私は労働組合の関係ですので、基本的に働いている方の立場に立って皆さんの意見を聞きながら、私たちもまた反映ができるようにさせていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。
- 山崎委員 : 小田原市市民部長の山崎と申します。よろしくお願いいたします。
当協議会の事務局を務めます、後ろにいる人権・男女共同参画課を所管しております。どうぞよろしくお願いいたします。
- 吉田委員 : 小田原短期大学の吉田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。
- 事務局 奥津課長 : ありがとうございます。
次に事務局職員の紹介をさせていただきます。
私は、人権・男女共同参画課 課長の奥津でございます。
同じく、副課長の菊地でございます。
- 菊地副課長 : よろしくお願いいたします。
- 事務局 奥津課長 : 同じく、主任の曾根田でございます。
- 曾根田主任 : よろしくお願いいたします。
- 事務局 奥津課長 : 同じく、男女共同参画推進嘱託員の若林でございます。
- 若林嘱託員 : よろしくお願いいたします。
- 事務局 奥津課長 : 今後、本協議会の運営につきましては、私ども人権・男女共同参画課が事務局として対応させていただきますので、よろしくお願いいたします。
なお、規則第6条に則り、今後、必要に応じて議事に関係のある方が、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 副市長あいさつ

事務局 奥津課長：続きまして、次第に従いまして、小田原市の加部副市長よりご挨拶申し上げます。

加部副市長：改めまして、おはようございます。副市長の加部でございます。

本来ですと加藤市長から委嘱状交付をさせていただきながら、ご挨拶がなければいけないところでございますが、どうしても他の公務がございまして、私が市長の代わりに、ご挨拶申し上げる次第でございます。お願い申し上げます。本日は公私ともに、皆さん大変お忙しい中、本協議会に出席を賜りまして、誠にありがとうございます。また本協議会への参画を快くお引き受けくださいます。ありがとうございます。

私が申し上げるのもこう口幅ったいのでございますが、働く場面においてまだまだ女性が力を発揮できているとは、必ずしも言えない状況でございます。

また人口減少に起因する労働力不足や多様な人材の確保に対応すべく、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、いわゆる女性活躍推進法が、これは平成 27 年 8 月に国会で成立をいたした法律でございます。

そこで、市は平成 28 年 3 月に「第 2 次おだわら男女共同参画プラン」を策定する際、その第 2 章「仕事と生活の調和のための環境づくり」を女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の市町村推進計画として位置付けたところでございます。このプランは、行政の行動計画であります。一方、女性活躍推進法が期待する市町村推進計画は、行政と民間が連携し、地域の実情に即した職業生活における女性の活躍を推進するための計画であります。

この度「第 2 次おだわら男女共同参画プラン」では補えない民間企業における女性活躍推進の部分を検討していただくため、様々な立場の方に参画いただき、この協議会を立ち上げたわけでございます。

女性活躍推進法の対象が常時雇用 301 人以上の企業であるところ、小田原市の事業所の多くは中小企業であるわけでございますが、先日、野田総務大臣は、2019 年で施行から 3 年を迎えるこの法について、中小企業の取組強化に向けた見直しに着手するとの考えを明らかにされています。もしかしたら、この協議会の任期内にも、何らかの方向性が示されることも考えられます。このような動きも念頭に置きながら、小田原市ならではの新しい方向性を示して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。

結びになりますが、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、具体的な検討をしていただきますようお願い申し上げまして、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 奥津課長：ありがとうございました。

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して、ここで退席させていただきますことをご了承いただければと思います。

加部副市長：ここで失礼いたします。よろしく願いいたします。

5 小田原市女性の活躍推進協議会について

事務局 奥津課長：続きまして、会議を進行させていただきます。

本協議会の会議につきましては、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す。本日の傍聴希望者は特にございませぬ。それから、会議録につきましては、小田原市行政情報センターそれからホームページにおいて公開をされますので、ご了承いただければと思います。

それでは、まず資料の確認をさせていただきたいと思ひます。

資料 1、協議会の活動イメージ

資料 1-2、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の概要

資料 1-3、第 2 次おだわら男女共同参画プラン

資料 2、「第 2 次おだわら男女共同参画プラン」Ⅱ仕事と生活の調和のための環境づくり にかかると事業調書

資料 3、業務概況 平成 29 年度版

資料 3-2、月別有効求人倍率

資料 3-3、ハローワーク小田原求職活動ガイド

資料 3-4、平成 30 年度神奈川労働局の重点施策

資料 4、男女労働者それぞれの職業生活の動向

資料 5、平成 28 年度版「働く女性の実情」(概要版)

資料 6、小田原市男女共同参画市民意識調査 (平成 26 年 2 月)

資料については以上になります。

もし資料に加不足等ございましたら、恐れ入りますが挙手にてお知らせいただけますでしょうか。

はい、それでは、次第の 5 小田原市女性の活躍推進協議会については、私ども事務局の方から説明させていただきます。

事務局菊地副課長：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、ご説明させていただきます。恐れ入りますが着席にての説明とさせていただきます。

失礼いたします。

では、お手元の資料 1 をご覧ください。

国は、平成 27 年 8 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」いわゆる女性活躍推進法を制定いたしました。

その主な目的は①女性の就業率を上げること、②女性の定着率を上げること、③女性登用の環境整備を行い、管理職に占める女性の割合を増やすこととございます。

そのために国は法の基本原則にのっとり基本方針を策定し、基本方針に基づいて都道府県や市町村は推進計画を策定する努力義務が課せられました。

併せて、地方公共団体はその区域において協議会を設置することができ、協議会において、情報共有・緊密な連携・地域の実情に応じた女性の職業生活にお

ける活躍推進に関する取り組みについて協議することとされております。詳細は、資料 1-2 をご確認ください。

次に、資料 1-3 の 11 ページの計画体系図をご覧ください。

本市では、平成 28 年 3 月に「第 2 次おだわら男女共同参画プラン」を策定いたしました。

男女共同参画プランの基本方針Ⅱ「仕事と家庭の調和のための環境づくり」の施策の方向 1「多様な生き方のための支援」と施策の方向 2「男性における男女共同参画の促進」の部分を女性活躍推進法第 6 条第 2 項の市町村推進計画として位置づけております。冊子の 20 ページから 24 ページでございます。

男女共同参画プランは、男女共同参画推進に向けた市の行動計画の体系でございます。一方、この協議会では、女性活躍推進法の主旨に照らして、男女共同参画プランがカバーできない民間事業者に関する部分をご検討いただきたいと存じます。

協議会が目指す方向としては、①働くことを希望する女性たちが、仕事につくことができること②現在働いている女性たちが、それぞれの職場で能力を発揮して活躍することができること、つまり仕事と家庭の両立や女性の管理職への登用について③働く意欲のある女性を支援する仕組みを、官と民がそれぞれの立場から考えていただきたいと存じます。

次に取組のイメージでございますが、一般的には、統計データを基に現状を把握し、そこから課題を抽出いたします。課題を受けて、この地域が力を入れて取り組むべきことを明らかにして目標を設定すると共に、その達成に向けて具体的な取り組みを検討するという流れになると存じます。

事務局の考えるイメージとしましては、これら一連の取り組みを最終的にはアクションプログラムといった形で取りまとめると共に、次のステップとして、官民協働の組織による進行管理体制を整えてまいりたいと考えております。

なお、提案された取組につきましては、既存事業との擦り合わせを図りつつ、必要によっては新たな事業として検討して参りたいと存じます。

資料 1 の裏面をご覧ください。活動スケジュールですが、皆様の任期は 2 年間でございます。本年度 3 回、来年度 3 回、計 6 回の活動を想定しています。最初の 2 回が現状把握・課題抽出、次の 2 回が対応策の検討、後半 2 回でアクションプログラムに向けての取りまとめという流れを想定してございます。

表の右側の欄は、市役所の動きでございます。男女共同参画推進協議会は、加部副市長が会長、山崎市民部長が副会長とする、市役所内部の連携組織でございますが、通例、年 2 回開催しておりますので、こういったものも活用して、女性の活躍推進協議会の活動を逐次、庁内関係課で共有して参ります。

市町村推進計画の策定は努力義務とは言え、全国市町村の策定率は 3 割程度でございます。職業生活という視点で、企業や女性にどのようにアプローチしていくべきか、ご意見を賜りたいと存じますのでよろしくお願いいたします。

事務局 奥津課長：ただいまの事務局からの説明につきまして、何か御質問等はございますか。

吉田委員：目指すべき方向性というところに三つ書いてあるのですけれども、これは全てとても意欲的に働きたい女性を対象なのですけれども、もう一つ働こうかどうか迷っていて、条件が整わないとか、背中を後押しする人がいなくてというような人たちを支援して就労に繋げるということは含まれないのでしょうか。

事務局菊地副課長：只今、ご質問がございました。

本協議会の対象と致しましては、原則、働く意欲のある方を対象としておりますが、市の施策の中はもちろん、教育基本計画の方向性も含めまして、働きたいけれども働けない方の政策もございますので、皆様のご議論の中で、そういう方にも及ぶようであれば、必要な所管等も呼びまして議論を深めていただきたいと思います。

事務局 奥津課長：よろしいでしょうか。

御質問等も尽きたようですので、これで、説明を終わります。

6 議題

(1) 会長の選出について

事務局 奥津課長：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。

事務局菊地副課長：恐れ入りますが、「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 奥津課長：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、皆様からご意見がありましたらお願いいたします。

山岡委員：今日からスタートですけれども、この協議会の構成員の方々には、本当に様々な立場の方がご参加をして頂いておりますので、その意見をまとめていただくということで、できましたら学識経験者のお立場でご参加いただいております吉田様をお願いできませんでしょうか。

事務局 奥津課長：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。

他の委員：お願いいたします。

事務局 奥津課長：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いてもよろしいでしょうか。それでは、吉田委員は会長席の方へお移りいただきまして、一言ご挨拶をお願いいたします。

吉田委員移動

吉田会長：皆様、改めましてよろしくをお願いいたします。

小田原短期大学の吉田と申します。このような会で会長をさせていただくと

いうことは大変光栄だと思っております。民間の事業者と行政が一緒になって、小田原市で働く女性のことを考える、ということはとても意味深いものだと思っております、本学も毎年 200 名、小田原を中心として女性を社会人として輩出しております。

皆様のところでも何かお世話になっていることも多いと思いますけれども、ぜひ女性が活躍できる小田原市、魅力ある小田原市になって、本学のことを言えば卒業生が生き生きと、働けるような会社社会となっていくように意見をまとめる役割を務めさせていただきたいと思っております。

どうぞ活発な御意見をよろしくお願いいたします。

事務局 奥津課長：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、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、山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。

他の委員：意義なし。

吉田会長：では、私が来れない時はよろしくお願いいたします。

山崎委員よろしくお願いいたします。

山崎委員：はい。

(2) 小田原市における女性の就労状況について

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推進計画

(第 2 次おだわら男女共同参画プラン第 2 章) に係る事業について

吉田会長：それでは、次第 6 (2) 「小田原市における女性の就労状況について」を議題とします。本日は、初めての協議会なので、委員の皆様、職業生活における女性の活躍推進に関わる取組や女性の活躍状況などについてお話しさせていただきたいと思っております。初めに、「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推進計画 (第 2 次おだわら男女共同参画プラン第 2 章) に係る事業について」、事務局、山崎委員、北村委員、座間委員から、それぞれ説明をお願いいたします。

事務局 奥津課長：それでは、(行政の取組、) 小田原市の実施事業について説明いたします。

先程、次第 5 で担当職員がご説明しましたように、「第 2 次おだわら男女共同参画プラン」の基本方針「II 仕事と生活の調和のための環境づくり」は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」における市町村推進計画と位置付けられておりますので、その取組内容について説明させていただきます。お手元の資料 2 「第 2 次おだわら男女共同参画プラン」II 仕事と生活の調和のための環境づくり にかかると事業調書 をご覧ください。

「第 2 次おだわら男女共同参画プラン」の関係事業の中から「基本方針 II に関する事業」について抜粋し、平成 29 年度取組実績と 30 年度実施予定を一覧にしたものでございます。30 年度事業につきましては、8 月 1 日時点での実績を

反映させてございます。

記載順につきましては、プランの施策の方向の順となっております。

本日は、事業所管部長が委員として出席していますので、それぞれご報告をお願いすることとしますので、事務局からは、本日出席していない所管の事業の中で主要なものについて説明させていただきます。

1 ページをご覧ください。1 番上のところになります。

(基本方針Ⅱ 仕事と生活の調和のための環境づくり)

施策の方向 1 多様な生き方のための支援

施策名 1 仕事と家庭や地域活動等との両立支援 でございます。

主な事業といたしましては、1 枚めくっていただき、2 ページ目の一番上をご覧ください。左から 3 行目に N o が振ってありますが、

N o 21、22 取組は「放課後児童対策の充実」です。これは、放課後児童クラブ、放課後子ども教室に係る事業ですが、放課後児童クラブは、昨年度は 24 校で実施し、今年度も同様な予定でございます。放課後子ども教室については、昨年度は 11 校で実施し、今年度は 7 校新設し、18 校で実施する予定でございます。

3 ページをご覧ください。下のほうになります。

施策名 4 市職員の勤務環境の整備 でございます。

N o 38 取組は「休暇等が取得しやすい職場環境づくり」です。これは、休暇取得に対する職場の雰囲気づくりや、休暇等の取得の促進と制度の浸透等を図る事業ですが、昨年度も、係ミーティングや朝礼など職場内のコミュニケーションを円滑に図り、休暇を取得しやすい職場づくりに努めたほか、各種休暇制度の周知を図りました。今年度は、これら取組を小田原市働き方改革と連動した取組として継続実施する予定でございます。なお、6 月の係ミーティングは、「職場における男女共同参画」をテーマに取り上げ、意識啓発の機会として実施しました。

1 枚めくっていただき、次のページ、4 ページの一番上になります。

N o 39 取組は「特定事業主行動計画の策定・実施」です。平成 28 年度に、「特定事業主行動計画（第 1 次計画）」を策定しまして、女性の昇任希望率、男性の育児等に関する休暇取得率向上等のための取組を継続的に実施しております。今年度も継続して、実施する予定でございます。

同ページの中段になります。

施策の方向 2 男性における男女共同参画の促進

施策名 2 男性の家庭や地域活動への参画支援 でございます。

N o 41、取組は「ママパパ学級の開催」です。これは、安心して出産が迎えられるよう、母親とその家族を支援する取組です。昨年度は、沐浴実習、母乳の話、小児科医の話、パパの育児体験等の講座を 19 回開催いたしました。今年度も同様な取組を 19 回実施する予定でございます。

次に同ページの中段になります。

施策の方向3 男女共同参画の視点に立った各種支援

施策名1 高齢者・障がい者の自立と介護者への支援 でございます。

N○45、取組は「家族介護者支援の充実」です。これは、高齢者を在宅で介護する家族の負担を軽減する取組です。昨年度は、高齢者介護教室を10回、家族介護者交流会（おだわら家族会）を12回開催したほか、要介護度の高い被介護者を介護している家族を対象に、紙おむつ等の家族介護用品の支給や、徘徊認知症高齢者の事前登録による早期発見に努めるなどの取組をいたしました。今年度も同様な取組を実施し、高齢者を在宅介護する家族の負担軽減を図ります。

5ページをご覧ください。上から3段目になります。

N○48、取組は「在宅医療・介護連携の推進」です。地域包括ケア推進会議や研修会を開催し、在宅医療と介護サービスが一体的に提供できるよう、関係者の連携を図るものがございます。昨年度は、多職業共同研修を3回開催し、事例研究やグループワークを通して、多職種間のアセスメントの共有や、チームとしての対応力の向上を図りました。今年度も同様な取組を実施する予定でございます。

介護は育児と並んで、女性が職業生活を継続する上で、大きく影響する課題でございます。また、女性の就労先として介護分野との関連性は大きいものかと存じますので、一連の事業について事業調書に記載させていただいております。事務局からの説明は、以上でございます。

吉田会長
山崎委員

: ありがとうございます。続けて山崎委員お願いいたします。

: それでは、引き続きまして、私からは市民部所管の事業につきまして、ご説明いたします。お時間の関係がございますので、主な事業について説明いたします。ページをめくっていただき2ページ、下部を御覧ください。

基本方針II 仕事と生活の調和のための環境づくり

施策の方向1 多様な生き方のための支援

施策名1 仕事と生活の調和が図れる環境の整備でございますが、

N○30 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第23条に基づく協議会として、本日、皆様にご参画いただき、「小田原市女性の活躍推進協議会」を新たに設置いたしました。働くことを希望する女性が、個性と能力を発揮し活躍できる職場環境の整備を、皆様方と進めてまいり所存です。ご尽力を賜りますよう、よろしくお願いたします。

次に施策名3 女性の職業生活における活躍の促進

起業・就労支援事業としては、NO31 昨年度、人権・男女共同参画課の新規事業として、ハローワーク小田原やUMECOと共催で、子育てがひと段落した世代の女性を対象に、キャリアデザインとハローワークによる就職準備の2回連続講座として実施しました。

本年度は、子育て中の求職者を対象にした就労支援事業を実施します。

事業実施に当たっては、小田原市雇用対策協定に基づく市と国の連携事業に位

置づけ、受講者を具体的な就職に結びつける仕掛けづくりをしてまいります。
ページをめくっていただき、

施策の方2 男性における男女共同参画の促進

施策名2 男性の家庭や地域活動への参画支援でございますが、

N○40 「男性のための男女共同参画講座の開催」としては、男女共同参画セミナーの一環として「オトコの介護講座～そのときあわてないために～」をUMECOにて開催し、17人が参加しました。

今年度につきましては、「家族力UP応援クッキング」として、全3回の講座をおだわら男女共同参画推進サポーターと協働で開催します。

特に第3回目の講座では「オトコのラーメン&餃子」と題して、男性を対象とした料理教室を託児付きで行います。

市民部からの説明は、以上でございます。

吉田会長
北村委員

: ありがとうございます。では、続きまして北村委員、お願いいたします。

: はい、引き続きまして、私からは子ども青少年部所管の主な事業につきましてご説明いたします。1ページをご覧ください。

基本方針Ⅱ 仕事と生活の調和のための環境づくり

施策の方向1 多様な生き方のための支援

施策名1 仕事と家庭や地域活動等との両立支援でございますが

N○18「多様な保育サービスの充実」として、多様化する保育ニーズに対応するため、乳児保育や一時預かり保育、病児・病後児保育などを行う民間保育所などに人件費を助成したほか、認可外保育施設に入所する児童への処遇改善など支援を行い、健康や安全衛生面での適切な保育水準の確保に努めました。特に、病児・病後児保育につきましては市内に病児保育が1か所、病後児保育が2か所ございまして、これまで対象年齢を未就学児としておりましたが、昨年度から小学校低学年まで拡大するよう事業者に働きかけを行ったところです。次に、N○19「ファミリー・サポート・センター管理運営事業」として、育児支援を受けたい人と支援ができる人の登録及び管理、援助活動の調整を行うとともに、子育て支援センターでの出張登録会やプチ体験をすることにより、依頼会員の拡大を図りました。

平成29年度は、保育施設までの子どもの送迎や保育終了後の預かりなど、延べ6,234回の活動実績がございました。

平成30年度も引き続き、子育て家庭が仕事と育児を両立する手助けをするとともに、子育ての負担感や不安感を軽減できる環境づくりに努めてまいります。子ども青少年部からの説明は、以上でございます。

吉田会長

: ありがとうございます。続いて、座間委員、お願いいたします。

座間委員

: はい、小田原市の経済部関係の事業ですが、表の2ページのNo24の「労働教育事業の実施」。これにつきましては神奈川県、小田原箱根商工会議所、また小田原・足柄地域連合と連携協力しまして、労働講座を開設しているところがございます。

小田原市分としては、昨年度は「ブラック企業ブラックバイトの見分け方」というような講座を、また今年度につきましては、無期転換のためのワークルールというようなテーマで講座を開設するところです。引き続き、3ページの初めのNo32、起業・就労支援事業としましては、小田原箱根商工会議所と連携しまして、おだわら起業スクールを6回講座で開催しています。これにつきましては、平成29年度の受講者26名のうち、女性の方が10名。平成30年度は22名の方のうち、半数の方が女性というような形になっております。講師の方も4名中3名の方を女性という形にしております。特に女性とか若い人が企業しやすくなるような工夫をとということで、商工会議所と連携しながら取り組んでいるところがございます。

また、様々な観光施設、特にお城周辺のトイレに関しては、順次、整備を進めてまいる予定です。老朽化が進んでいる古い施設には、まだまだ男女共用のものが、整備を進めていけないと実感しているところがございます。

吉田委員

: ありがとうございます。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

: 分からないところを教えてくださいなのですが、皆さんご存知かもしれませんが、No21とNo22番なのですけれども、放課後児童クラブと子ども教室ですが、子ども教室は放課後の学習やスポーツ等、文化活動等の学習の体験の場と乗っているのわかるんですけども、放課後児童クラブはどのような事業なのかなということと、No22番のところは全18校で今年度実施となっているが、No21の放課後児童クラブが24校となっている。小学校の数なのか、数が合わないのではないだろうか。

また、あともう一つ申し訳ない。No18の保育の関係で待機児童数十人いるということだが、その待機児童さんのお母さんあるいはお父さんは就業に対して困っていることが当然あるかなと思うのだが、どういう対応になっているのかもし分かれば教えていただきたい。

吉田会長

: はい、ではまず一点目について。

山崎委員

: では、まず一点目の質問ですが、資料のNo21番とNo22番に放課後児童クラブというものと、放課後子ども教室というものがあります。定義については資料の左側に書いてある通りなのですけれども、児童福祉の観点から行っているのが放課後児童クラブで、昼間の学校の時間が終わってから親御さんの仕事終了する夕方まで預かるというのが放課後児童クラブの意義であります。放課後子ども教室は、文化スポーツ等の活動を行う場所として、すなわち全ての子供が参加できる場所として用意をし始めている所になります。

小田原市では所管を教育部の中に揃えまして、親の就労の有無によって子ども

の放課後の過ごし方に差異が出ないように、そんな配慮を少しずつ始めているところになります。

また校数についてのお尋ねがございましたけれども、小田原市内小学校 25 校ある中で、片浦小学校はかねてから放課後子ども教室を実施しておりまして、残る 24 校で放課後児童クラブを実施しています。

いわば放課後児童クラブを吸収している形で放課後子ども教室を実施しているのが片浦でございまして、他の 24 校は全て放課後児童クラブということで実施しているということです。

放課後子ども教室は前年度末までで 11 校、今年度中に 7 校、順次整備をして目標として 18 校、ここ数年来で小学校すべてで実施する、そういったスケジュールになっていると伺いました。よろしいでしょうか。

山岡委員
山崎委員
吉田会長
北村委員

: では、この No22 は 18 校で、という意味ですね。

: そうです。

: それでは次に待機児童のことについて。

: はい、子ども青少年部でございます。

まず、市内の保育施設がどのくらいあるかということでございますが、公立と民間合わせまして、認可保育所が 31 施設ございます。あと 0 歳から 2 歳のお子様を預かる小規模保育事業というのがありまして、これが 7 箇所ございまして、あとは認定こども園が 2 箇所ございまして、施設数 40 に対しまして、全ての定員を合計いたしますと 3,376 人の定員となっております。

これに対しまして 4 月 1 日現在の待機児童数ということでございますが、今年は 17 人で昨年の 4 月 1 日現在の待機児童数は 24 人でございましたので、7 人の減となっております。

この 17 人のうち年齢別に見ますと、8 人が 1 歳のお子さん、ちょうど育休明けで入れないというご家庭が多いというようなことで、低年齢の待機児童が多いというのはここ数年の傾向でございます。なるべく早く子供を預けて仕事に復帰したい方、または仕事に就きたいというご家庭が増えているという状況でございます。

待機している方の状況につきましては、いま申し上げた通り育休の方は育休を伸ばして対応しているとか、あとは認可外の保育施設に預ける、あとは親類に預ける等様々ございますが、基本的に保育園に預ける要件と致しましては、就労の他にも例えばお産をされる方、後は疾病を抱えている方とかいくつか理由があって保育ができない場合に申し込みができるという仕組みになっております。大部分が就労のためというところでございますが、小田原市といたしましてはそういう状況になっているところでございます。

吉田会長

: ありがとうございます。

他にご質問おありでしょうか。よろしいでしょうか。

では次に、県西地域における雇用情勢を、小田原公共職業安定所の関口委員から説明をお願いいたします。

県西地域の雇用情勢について

関口委員 : それではちょっとお時間を頂戴いたしましてハローワーク小田原における関連状況について、ご説明させていただきたいと思います。

皆様には、日頃よりハローワーク行政にご協力をいただきましてこの場をお借りいたしまして改めてお礼申し上げます。

では今ハローワークでの現状と全国の現状も含めてお話しさせていただければと思います。

全国的には未だに少子高齢化と言われてなかなか活力ある社会を発展して行くためには、やっぱりいろんな様々な人材が必要であるということが課題になっています。

やはり働く女性にとってはその意欲と能力を十分に発揮できる環境を作ることがハローワークにおいても重大な課題であるということは認識しております。ワークライフバランスを積極的に推進していきながら、先ほどもお話がありました子育て等にやさしい社会づくりというのを、この協議会を通して協力出来ればなというふうに思っております

まず全国の今働く女性の環境について、簡単にご説明させて頂ければと思います。

先ほどから話しておりますように、女性活躍推進法の制定により保育等の受皿も広がりまして、また企業における女性管理職の登用もだいぶ進んでいるという状況であります。今、女性の雇用者数は2,531万人という数字になっております。前年度よりも51万人ほど多くなっております。

その雇用者に含まれる女性の割合としては全体の44.2%というふうになっております。で、女性雇用者を産業別で分けていきますと医療福祉業が23.5%、卸小売業が19.9%、医療福祉業と卸小売業については非常に増加幅が大きいというところであります。

また女性の雇用形態別の雇用者数、正規雇用か非正規雇用かということで申し上げますと、今、正規雇用の女性が1,078万人。前年度より35万人増えております。で、非正規の雇用者が1,367万人。前年度より22万人増幅しております。

非正規の中ではパート・アルバイトそれが1,074万人と言う数字であります。で、構成比で申し上げますと正規社員が44.1%。非正規の方が55.9%という風な割合となっております。

10人以上の企業においての、これは総務省の数字ですけれども、男女比で比べると正社員の内の男性75.1%、女性が24.9%という比率になっております。

また先程ご案内した管理職の比率ですけれども、総務省の数字によりますと全体の課長職以上に含める女性の割合が11.5%になっております。

これは平成12年度の数字から見ると2.5倍ぐらいの数字になっておりまして、そういう意味では女性の管理職の比率というのは徐々に増えてきているので

はないかと思われます。

続いて神奈川県の実況についてというこゝで、ご説明させていただきたいと思ひます。

神奈川県の今働く女性の年齢別の労働力率としては 25 歳から 29 歳までが 82.2%。45 歳から 49 歳までは 73.3%。これをピークといたしまして 35 歳から 39 歳までの方が 66.8%。これが一番底という風になっております。

お手持ちの資料で資料 5 というのをご覧になっていただくと、そこに数字がのってあります、資料の 5 ページです。

神奈川県のところの数字を見ていただくと、全国で一番底の数字となっており、つまり神奈川県が最下位となっております。

また 40 歳から 44 歳までの労働力率も神奈川県は今のところ全国で一番下になります。この数字によってわかることは、やはり結婚、出産、育児における離職率が他の都道府県よりは神奈川県の場合はちょっと多いのではないかなということが思われるところであります。先程、説明した就業形態別の割合からしますと、女性に占める正規雇用の割合が非常に少ないということと、40 歳以上の方に関しては非正規ですね。パートだったり、アルバイトという風な方が多くまっていますよというのが数字として現れてあります。

続いて、最近の雇用失業情勢についてご案内させていただければと思ひます。今よく新聞や雑誌で言われますように完全失業率というのが毎年話題になるところではあるのですけれども、今、完全失業率は平成 30 年 6 月の現在においては 2.4 パーセントという数字になっています。リーマンショック時には約 5.1% ぐらいありましたので、失業率としては半分以下になってて景気判断としては改善していると言われてあります。ハローワークの数字として有効求人倍率をあげさせていただいております。これは今お仕事を探している人に対してどのくらいの求人があるのかなというような数字を示しております。6 月時点で全国では有効求人倍率 1.62 倍、これは仕事を探してる 100 人に対して 162 件の求人がありますよという数字になっています。神奈川県においては 6 月の有効求人倍率が 1.18 倍になっておりまして、平成 27 年 12 月から概ね 31 ヶ月連続で 1 倍台を推移してます。なので、仕事探しをしている方の割合よりも、求人数の方が多くなっております。求人数が多いといっても、これは全ての求人を含めての数字ということになりますので、仕事を希望してる方に対して、全ての仕事が全部ありますよということではないです。また求人倍率が高いのは東京都でありまして、東京は 2.15 倍で全国で一番となっております。資料の 3-2 をご覧いただいてよろしいでしょうか。

月別有効求人倍率、いま、お話しさせていただいたところではあるんですけども、そちらに小田原所、神奈川県、全国の数字をあげさせていただきました。ハローワーク小田原に関しての有効求人倍率は今 1.09 倍となっております。前月よりも 0.08 ポイント改善しておりまして、求職者 100 人に対して求人が 109 件となっております。この求人については、職種によって非常にバラつきがあ

ります。細かくご案内させていただきますと、その下の求人倍率、平均賃金というところを見ていただくと分かるんですけども、全ての職種を入れているわけではないんですけども、やはり、この中で目立つのがやっぱり建設関係の求人が非常に多くなっています。

有効求人倍率で見ますと、こちらの常用ベースで3.89倍という風になります。これはもっと高い数字が続いておりまして、その要因としては災害復興やオリンピック開催で需要が増加しているということが原因であると思われます。続いて販売ですが、商品の販売とか商品の仕入れ、営業とあと、保安、主に警備員さんなんですけども、職業に関しては2.67倍と、こちらも非常に高い数字が続いております。ついでサービスの職業。具体的には介護、保健医療、生活サービス、飲食店、接客給仕という風な順になりますけど、同じようでも1.84倍という風になってます。ハローワーク小田原の特徴としてはですね。ご存知のとおり箱根町、湯河原町、真鶴町というところを管轄しておりますので、やはり突出してるのは接客給仕のお仕事ですね。これは旅館とかの仲居さんであったり、ホテルのフロントにという求人が非常に多く、求人に関しては今だけで突出してまして4.0倍という数字になってます。つまり、仕事探し1人に対して4件の求人がありますよということです。

またこれは直接小田原市にはということではないんですけど、やはり箱根・東海・湯河原の温泉地がありますので、その関係で求人の倍率が非常に上がっているというところでもあります。

次に介護保険福祉サービスの仕事も比較的にも高く、特にハローワーク小田原では3.0倍という風な数字になっておりますが、これはずっと言われております高齢社会を迎えて、介護施設の人手不足感は非常に深刻であるということがこの数字に表れてると思います。続いて有効求人倍率が低いのは、やはり事務系の仕事です。事務系はやはり非常に求人倍率が低くて、6月現在では0.30倍という風な数字になります。100人のお仕事を探してる人に対して事務の求人は30件しかありませんということです。内容で言いますと一般事務、受付事務、営業事務、医療事務関係、電話交換、テレアポ、ダクタリデータ入力など事務一般の数字の求人になります。これは非常に数字が低いというか、ハローワークにおける事務系をご希望される窓口女性の方事務系を希望される方が多いんですけどもこう方に関しては、職業訓練等を活用していただいて職種の変換をしていただいてというようなところでもあります。

職種にだけにこだわってしまっただけで仕事を探すとなかなか長期失業になってしまうよということなので。また保育園支援をハローワークはおこなっております。

続いて、資料の3番ですね。業務概況をちょっとご覧いただいてよろしいでしょうか。これは平成29年度のハローワークの数字をあげさせていただいております。後はよく見ていただければと思うんですけど、その中で特に気になる数字ということで申し上げますと、まず6ページを開きいただきまして、職業

紹介の状況ということでご案内します。新規求職申込、これが一番下平成 29 年度時点で7,696 名の方がハローワークに改めてお仕事の申し込みに来られております。そのうち、常用はフルタイム希望・正社員をお探し方が4,928 名内女性が2,135 名、パート・フルタイム・アルバイトで求職申込をされた方がい2,768 名うち女性が1,827 名という数字になっております。

下を見ていただいて就職件数ですが2,385 件となっております。ハローワークは4ヶ月未満の数字としてはあげておりませんので4ヶ月以上常用雇用として働いた場合の数字で申し上げますと、就職件数が平成 29 年度においては2,127 名の方が就職されています。そのうちフルタイム正社員ですが、正規雇用で働かれる方が1,290 名以上そのうち女性が482 名で、パートアルバイトに関しては就職が837 名でそのうち女性が517 名という数字になっております。あと残りの数字についてはまた参考に見ていただければという風に思います。

続いて資料 3-3、水色のハローワーク小田原求職活動をご覧になってください。1枚開いていただきまして、見ていただきますとハローワークにおける就職支援のですね。メニューをこちらに入れさせていただいております。ハローワークではこういうことをやってますということです。これはハローワークご利用の方については全て皆さんにお渡しをしております。職業紹介職業相談はもちろんのことなんですけれども、その他にこの2ページにあります就職支援メニューような職業相談の中でも窓口でのご相談、個別相談会応募書類の添削、あとは各種セミナーだったり、先ほどご案内しました職業訓練であったり、後は事業者さんにご利用していただくミニ面接会であったりとか、職業適性検査臨床心理士への相談窓口、福祉介護の相談かというのを中心に求職者の方にご案内をしていただきまして、随時受付をしてるところであります。以上で、こちらのメニューはご利用される方は常に送って、比較的ハローワークのなかでも好評な支援メニューとなっております。

資料の 3-4 なんですけれども、これは神奈川県労働局平成 30 年度私どもの上部機関でございます神奈川県労働局での平成 30 年の重点施策が書いておりますので、こちらはまた後でご覧になっていただければと思います。まとめということではないんですけれども、今後も女性の起用は企業にとっては非常に柔軟になってくるのかなという風に思います。生産性の向上だったり、経済成長の大きな女性の活躍というのが柱になってくると思いますので、女性を考える労働者として見るのではなくて、女性が活躍できる場を広げていくということが大切であるという風に思っております。これからもハローワークでは働き方改革を推進していきながら、働く女性が仕事を通して社会を通して自由に能力発揮できて生きがいを持って働ける就業環境を整備していくお手伝いをしていただければと思います。また、官民一体となって取り組みを進めていることによって、女性が抱えている様々な課題を少しでも良くしていけることが大事であるということと、女性の活躍を推進していく上で重要ということなので、女性の能力を最大限に発揮できる地域社会を調整していくことが望ましいのではない

かなと思っております。簡単ではありますが説明させていただきました。
ありがとうございました。

吉田会長

: ありがとうございました

只今の関口委員の説明で何かご質問等おありでしたらお願いいたします。

数字がたくさん出ましたけれどもね。

聞いた時は分かったと思うのですけれども。

たくさん資料ありがとうございました。

また、今でなくても次の協議会でも大丈夫ですし、色々ハローワークの取り組みをご覧になって私もまた色々考えてみたいと思います。

ありがとうございました。

ではご質問もないようですので次に行きたいと思います。

市内事業所における女性の活躍状況について

吉田会長

: 次に市内事業所における女性の活躍状況についてお話しいただきます。

初めに小田原箱根商工会議所山岡委員からお願いいたします。

山岡委員

: 今ちょっとすいません。聞いてなかったもので。

吉田会長

: 事前に事務局からの案内がいついかなかったようですが、商工会議所のなさっている取り組みについてお話しただけだと思うので、お願いします。

山岡委員

: はじめの紹介の時に話しさせていただいた内容なんですけれども、商工会議所の組織としての機関はですね、役員委員の中での雇用対策の特別委員会というものを置いています。昨年までは地元の新卒者をいかに確保すべきかと言うことをテーマに会社説明会とか、職安さん、小田原市さん、合同での面接会を行ってきたりしているんですけれども、今年度は加えて女性新元素の活用の取り組みそれから、障害者雇用の創出ということに力を入れる流れできております。

また事業者側の要望をどういう形でこの協議会の中で例えば、今日お話しいただきました現状把握を統計データでしていく、というお話がありましたけれども、どういった統計データがいまご用意いただけるのかというのがありますけれども、事業者からの直接の声で上がってきていることは、先ほど経済部の座間委員から、市役所のトイレの話がありました、会員の事業所からはロッカーのある場所が男性女性とで部屋が分かれていないとか、やはり後はトイレが今、洋式が当たり前なんだけれども、なかなかそれができていない。改装するには相当な費用もかかってくるので何か助成的な、助成して頂けるような制度はないものかというふうな話は出ています。

吉田会長

: ご準備いただいてないにも関わらず、色々おっしゃっていただいてありがとうございます。

今、現状把握についてのデータってどんなものが用意できるのかと言うご質問でしょうか。

山岡委員

: いいえ、今後の予定の中で、次の中でしていただければと思います。

- 吉田会長 : わかりました。
女性の声としてロッカーとかトイレとか、あるというお話だったのですけれども国の方の助成金として、そういうのもあるって伺ったことがあるのですが、ないのですか。どうなのですか。
- 関口委員 : 障害者の場合については助成金という制度は確かにあるのですが、男女での事業所ではないですね。
- 吉田会長 : ないのですか。なるべくそういうお金があれば、活用してということ。そういう情報をどんどんいただくと良いと思います。小田原市の方もないのですよね。わかりました。
ただいまの山岡委員からの説明について何かご質問はありますでしょうか、ご質問されればお答えいただきたいと思いますので。
- はい、それでは次にですね。市内の事業所の代表として参画いただいている皆様からそれぞれの事業所における女性の活躍状況や職業生活における女性の活躍推進について、委員の皆様が日頃お考えになっていることをお話しいただければと思います。名簿の順でいきたいと思いますので相内委員からお願いいたします。
- 相内委員 : 東京電力としまして、実は 2016 年の電気自由化になったところで、社内で持株会社制に代わりまして、同じ会社ということで頭が東京電力ホールディングスというところの中に、火力電力部門を持っているフュエル&パワー株式会社、小売部門でエナジーパートナー、私が所属しているのは送配電変電部門ということでパワーグリッドということで基幹事業子会社三つに分かれていますのですけれども合わせて 4 社という形で東電グループとなっております。
ダイバーシティとしては、2005 年から実際にはスタートしておりまして、育児休職ですとか短時間制度などの制度を充実していくと。また女性にやはり活躍する場を設けていくという中で、女性だけ集めて研修を開き、管理職に登用していきたいというところで活躍の場を設けています。
前身の東京電力株式会社の時代から、やっております今も継続しているような状況です。また女性だけではなく、今ダイバーシティという多様性ということの中で男性も含めてですね、多様な人材が活躍できるような環境整備をしていくというのが現状です。
数的に言いますと 1 年前のデータになるのですが、ホールディングスと 3 社合わせて社員数が 33,600 人、内女性が 4,000 人ちょっとということで、女性の比率が 12%程度、元々が男性職場であったためというのがあるのですが主だったところ。女性比率 12%と少し少な目ではあるのですが、その中で女性の管理職が 1 年前で 183 名。今はもう少し増えておりますが。管理職の比率としては 4.1%となっております。これは今後 2020 年までに 10%に引き上げていきたいという形で進めております。
実際にダイバーシティが始まった頃には 2 パーセントもなかったですね。1%台

だったところから、今4%まで引き上げているというところでございます。
ハローワークの関口さんからお話がありました資料の3-4のえるぼし、くるみんマークがあるのですけれども、ちょうど弊社のグループ会社全部が、今年の7月に取得したということで、また、色々段階があるのですけれども、我々の取り組みもこういった認定を受けているということで、ご紹介させていただきます。

吉田会長 : くるみんマークを取ったことによって、いいこと、女性の就職希望者が増えるとかそういうことはありますか。

相内委員 : 実際のところ、今年の7月に取れたばかりなので。取れたばかりではあるのですが、ただこういったものが取れたという、女性の活躍を推進していますよ、と言うアピールは名刺につけたり、ホームページに載せたりと。今後活用についても検討していきたいと思っています。

吉田会長 : ありがとうございます。
私もくるみんマークって教科書、書いているのですけれども、社会福祉の教科書の女性活躍や男女共同参画社会を教えているものですから、くるみんマークというのを国が出しているのですが、活用できるのか効果は出ているのかなと思ひまして。

では、名簿順ということで秋元委員お願いします。

秋元委員 : 当社、まるだい運輸倉庫は今年60周年記念を5月に迎えさせていただきました。私は、東京の方で働いていたのですけれども、まるだいに30歳の時に戻りまして、そこから約10年おります。その10年の間に子育て、産休育休ということで2年半、自身がお休みをいただきまして、ちょうど3年半前に復帰しました。そこから課長職という役職を頂いて、ちょうど2年ぐらい取締役副社長としてお仕事をしております。

私の仕事なのですけれども、本社の方の統括本部長として総務経理人事品質等のすべて必要な管理を行っているところでございます。当社の従業員の男女割合なのですけれども、全パート正社員準社員を含めて271名おりますけれども、大体女性の割合は55名で約20%女性が在籍しているのですけれども、ほとんどが事務職であるということが現状です。現場の方に入っていただくような方も見つかってですね、非常に喜んで、そこの輸送型倉庫や梱包事業などの方に配属をするのですけれども、なかなかインフラ的な問題とか男性社会の中にやはり2名ぐらい女性がおりますと、ちょっとした他愛ない一言で傷ついたり、それでちょっと難しくなってしまうたり。あとやっぱり子育てとの両立ですね。どうしても5時ぴったりに帰らなければならない、どうしても残業ができないという状況とかが、働いて色々わかることがあるようですね。それで定着することがなかなか難しいというのが現状です。ただ事務職はやはりですね、わかりやすくルーティン業務、あまり残業もなく自分の与えられたタスク、納期を守れば自分のペースで帰れますから非常にそこは安定しておりますので、なかなかやはり空きが出ないのが状況です。

後は管理職というところでは、本社の方がやはり男女 10 名おりますけれども男性が 6 名、女性が 4 名です。社長が女性、私が姪っ子になるのですけれども、私とあとは人事の課長と総務の方ですね、統括として一人女性がおります。現場の方は 2 名女性がおりますけれども、やはり事務職としての管理職というところで 10%になると思います。

本当にこう現場にパッと入っていただけるということで、配属しても難しい問題が多いなど、私自身は実感いたしまして、最近では本社である程度修行と言うか経験、勤続年数を経て信頼と実績、絶対へこたれませんというような女性を現場の方の管理職として配属し、そこでその人のフォローとして女性の社員なりパートさんを置いて、そこで相談ができる仕組みを作って、雇用を安定化させるというところをやっていかなければ問題というのは解決できないんだなと最近気づきまして。本社から発信していく管理職を現場に配属していく流れを徐々に今進めているところです。

本社の取り組みとしては、女性の事務職にはやはり子育て中の子を雇ってございまして、やっぱり応援したいなど。私自身とても苦しんだところがあったので、どうにかフォローして子育てしながらでも働くことができるという自信とかあと社会に向き合える自信とか、そういうものをすごく一緒になって応援したかったもので、3 名、本当に子育て真っ只中の子を事務職として来てもらっているのですけれども、チームとこの 3 名をしておりまして、今日はどんなに熱が出たりどんなに休まなきゃいけない、子供の用で外出しなきゃいけないというような時はその 3 名の中でフォローし合いながら、最終的にこのタスクの納期を守ればそこは全く 3 名の中で完結すればいいですよ、ということで。もちろん報告はいりますけれども。今日ちょっとどうしても 2 時間とか、37.5 度の壁と言いまして、熱がここまで上がると、どうしてもお迎えに行かなければいけない、そして病児保育に予約が出来なければそのまま家で面倒を見なければならぬという現状を 3 名とても仲がいいのでフォローしながら、ちょっと残業も増えてしまっても自分の時は助けてもらっているという前向きな気持ちです、非常に子育て中でも笑顔で仕事を楽しくやっているので、嬉しい次第です。

これから、運送ってやっぱり人材不足でして、どうしても現場特にドライバーさんに関してはどうしても女性の活躍というところが非常に最優先になってくるのではないかと考えていますので、いかにこう今までの輸送というイメージを払拭するか、ある程度制服ですとか、インフラ整備を早急に整えてですね、あとはしっかりしたフォロー、精神的なフォローをしながら、徐々に女性の活躍を拡大していけたらと思っております。簡単ですけれども、説明とさせていただきます。

吉田会長

: ありがとうございます。続きまして、片岡委員お願いします。

片岡委員

: すいません、資料があるのでお配りいたします。

では、まず当社のことについてどんな会社かということについて、少し説明させていただきます。

サンネット株式会社なのですけれども、本社は小田原にあります、東京本社が新宿にありまして7年前に開設しております。事業の中心が今そちらに移っているというのが実情です。創業昭和44年ですので50年、従業員数172名ですけれども、ちょっと詳細は後になりますが若干、増減があります。

今年度の事業はですね、情報システムいわゆる企業向けのソフトウェア開発ですとか情報システムの開発ということを行っているのが一つ、そして情報システムサービスと言って、今、クラウドという言葉よく聞くと思うのですがけれども、それを利用した情報サービスソフトウェアの提供ということを行っています。もう一つアウトソーシングとあるのですがけれども、こちらはデータ入力と言うと分かりやすいと思うのですがけれども、そう言ったことを行っています。それから情報システム開発の事業というのが9割ぐらいを占めておりまして、情報システムサービスというのとアウトソーシングというのが残り1割ぐらいというのが事業構成です。1枚めくっていただきますと組織図と事業所体制があるのですがけれども、組織としては大きく企画総務部と営業部それからシステム開発部に分かれていまして、事業所体制として今本社小田原と東京本社とあるのですがけれども、本社は企画総務部がありまして、そこに開発部門と情報サービス部門会社の中の1割ぐらいが小田原でやっているそれから東京本社の方にシステム開発と営業部があるというような状況です。3ページ目見て頂きますと従業員数が今の時点で168名となっています。男性が128名、女性が40名25%ぐらいが女性となっています。先程お話があった就業率が25%ぐらいと大体平均ぐらいかなと、言うところですね。

勤務地別で見ると、本社小田原に勤務しているのが常時12名男性3名、女性9名。東京勤務というのは156名で男性が125名、女性が27名。育児休暇中が今4名となっています。いずれも女性です。それから職種別で見るとシステムエンジニアが152名うち男性が124名、女性が28名。受託と書いてあるのが、先ほど言ったデータ入力とかアウトソーシングですね。ここに携わっている方が女性で5名、それから営業が男性4名の女性が2名、総務で女性が5名というような構成になっています。ですので、小田原勤務している方は女性が多いという状況です。それからシステムエンジニアとしても女性が活躍しているのがサンネットの特徴ではあるのですがけれども、ここで現れてきていないのは、やはり50年間やってきて社員数が168ということですね、離職されている方も結構いるのですがけれども、もちろん男性も女性も離職されていますが、女性が離職をするときの理由として、結婚出産というのが主なキーワードとなっているのは実情でした。

ここ数年、やはり人手不足という課題がありまして、情報産業も情報サービス産業もかなり人手が不足しておりまして、中途採用もなかなか難しい状況であ

るということで、ではどういったところで確保するかと言うと、例えば高齢者ですとか、障害者、それから女性雇用をキーワードにちょっと考えて行こうということなのです。高齢者では、六十歳が定年ですけれども、それ以降の再雇用制度ですとか、障害者についても、今やっと1名障害者雇用について実現できたというところなんです。女性については、3年4年ぐらい前からワークライフバランスを推進していこうという社内の取り組みを始めまして、その中の取り組みの一つとしてフレックスタイム制の導入、それから在宅勤務ができるようにするということをしています。今、制度の見直しを図ろうとしているのが時短ですね。フレックスしつつも時短できるように、そんなことを勧めています。そういった甲斐もあって、育児休暇をとって会社に残ろうと思ってくれた方が4名いらっしゃるといことです。

あと、くるみんという話が先ほど出ましたが、当社でもくるみんを取得しようということで目標にやってはいるのですけれども、なかなかくるみんの獲得設定目標が、ハードルが高くてですね、特にその中の一つに男性社員の育児休暇というのがあります、ここが一つ課題になっております。また管理職につきましては25名ぐらい管理職いるのですけれども、女性が1名ということで、ちょっとそこも今後増やしていかなければと課題として認識しております。実はですね、1名管理職候補として管理職の研修をしてもらおうと思っていた方がいたのですけれども、その方が育休に入ってしまったということで実現できていないというところがございます。

そして先ほど雇用の中で女性の採用が課題となっているというところで、採用の一つの方向として、今いる女性社員を離職しないようにするというのも一つですけれども、過去にサンネットに入社して結婚出産で退職された女性で、おそらく今ぐらいの時期になると子供もそれなりに大きくなってそれで女性に戻ってきてもらう、もらえないかなというのもひとつ検討を始めているところになります。当社としては、こういったようなところで女性の活躍について進めているというのが実情です。

吉田会長 : 色々取り組みをされていて女性が働きやすいようにしようというのが、すごく伝わってきました

男性の育児休暇は、なかなか？

片岡委員 : そうですね。やはり人手不足というところで女性もそうなのですけれども、男性も含めて社員をいかに採用に結びつけるか、また採用した社員をいかに離職させないかということ課題にしております。

吉田会長 : 続きまして橘高委員お願いいたします。

橘高委員 : はい、鈴廣蒲鉾の橘高と申します。

弊社は皆さんよくご存知かと思いますが、かまぼこの製造販売を行っている会社として、パート・アルバイトを含めると女性の方が多く、6割強というところがございます。今、販売店舗がデパートのテナント店で18店舗、直売店で5店舗とありますので、そういった意味で女性の方が多いところがございます。

す。また正社員で見ても、男性対女性の比率が3対2で女性の方がやや少ないというところがございます。ただ10年ちょっと前ですと、産休等の制度も確立しておりませんでしたので、やはり感覚的に結婚や妊娠を機に退職されるという方がほとんどだったのかなと思っております。現在は、この産休育休の取得率はほぼ100%というところで、家庭に入っても働き続けたいという女性が増えてきているのかなと感じております。その中で、社員から聞こえてくる声として、お子様が3歳に上がった時に、そこまでは短時間勤務制度と言って6時間で帰ってということができのですが、これ以降が通常の8時間の勤務になってしまうので、そうするとやはり保育所へのお迎えができないということで厳しいという声が聞こえてきます。

弊社ではこれを受けまして、6時間会社で勤務をして残り2時間を在宅でできないか、どうしても色々な職種があつてそれができるところは限られてしまうと思うのですが、在宅勤務ということをトライアルで実施しております。職種は限られてしまうのですが、少しずつ広げていきたいなと思っております。

産休明け一歳で保育所に入るということで保育園が見つからないというところで、最大で1年6ヶ月まで休んでしまうということがあります。保育所がなかなか見つからなかったという現状があると思うのですが、時期的な問題というのもあるのかなと。保育所を探すという行動がちょっと遅いのかなというのが担当として感じる印象です。直前になって見つからないというのは、やはりなかなか決まった時期に復帰というのが難しいと思うので、そういったところもお休みに入った中で、準備をするということもお伝えして、情報提供していくということが必要なのかなと思っております。あと課長職以上の管理職割合なのですが、今12%くらいで、先ほど平均でも11.5%と聞いたので、達していたことに少し安心したところです。こちらの取り組みとしては、弊社では幹部生の養成研修と言いますか、社内で二つのコースを用意しております。これは経営を挑戦してみたいというコースと課長等の職場のリーダーを目指すコースなのですが、挙手制で誰でもチャレンジできる環境があります。こちらの勉強会も課長係長職を目指したいというクラスについては、男性女性の参加率が半々くらいです。やはりこういった取り組みが少しずつ女性の管理職というのを増やしていつてるのかなと思っております。ただ、経営に携わりたいというコースではまだまだ男性の方が多く、女性は1割に満たない参加状況ですので、こういったところも是非どんどんチャレンジして行けるように働きかけていきたいなと思っております。

吉田会長 : 色々取り組まれていますね。時短の後の保育所のお迎えとか、2時間時短でできると言ってもいろいろ職種は限られてしまいますものね。販売の方とかは難しいものね。

橘高委員 : そうですね、製造販売の方は持って帰ってというのができないので、この部分はやはりどうしても不公平感が出てしまいます。

吉田会長 : 包む内職とかね。

橘高委員

: あるといいのですけど。

吉田会長

: いろいろと、それぞれ工夫されている様子が分かりました。

ありがとうございます。

今、事業者の立場の方から 4 名委員にご発言いただきました。

次に勤労者の立場ということでご意見いただきたいと思います。

労働者代表ということで参画されている山口委員にご発言をお願いしたいとも思います。よろしくお願いいたします

山口委員

: はい、私どもは労働組合でして、「小田原足柄地域連合」とは県西地域 2 市 8 町にある企業の労働組合の集合体です。しかも産別というのがありまして、例えば電気屋さんでしたら電気屋さんの総連があるのですけれども、それらが集まっているのが連合と言う組織です。

ですから、単組は持っていて産別がないと連合の枠に入っていないので、なかなか全てのことをわかっているわけではないのですけれども、そんな状況だということをご承知いただきたいと思います。

労働組合としても会社の方と同じように女性活躍推進をしなければならぬという立場をとった時に、労働組合の役員とか女性を増やしていかなければいけない、女性の働く社員の気持ちをわかった人たちがきちんと交渉の場で話をしていく、ということが必要だろうということで、ここ数年取り組みをしておりますけど、なかなか子育て家庭、年取っての労働組合は、ボランティアの所がありまして、なかなか就労にはならない。一つは仕事をしながらやるということなので、なかなかできないということがあります。ただ、私たちはそういうことも進めながらきちんと経営陣の人達にも、先ほどトイレの話もありましたが、女性じゃないと気づかない所っていっぱいあるんですね。ですから、そういうところを取り入れるためにも女性の組合を増やそうとしている最中です。なかなか、例えば会議なんかでも 30%の女性の人に出てもらおうと思っても 10%と 15%に留まってしまう。本当に皆様方企業さんと同じような状況です。

それから当然労働組合ですから、女性が活躍する環境作り、各企業ごとに多分、経営陣の皆さんお話しをされていると思います。大きい企業さんが多いのかもしれないかもしれませんが、なかなか 10%の管理職という壁が先ほど言った 11%のところですけども、クリアできない。そこは何でなのかというところで、経営陣の皆さんと話していくのですけれども、そこは先ほどから出ている子育てがあります。一生懸命仕事はしていて頑張っているのだけれども、先ほども言われていたように管理職として研修しようと思っていいたら育休に入ってしまった、ということもあるので、そういった環境をどういう風に変えたらいいのかという事もそれぞれの企業で検証されていくのかなと。で、私は実は連合なんですけれども、元々は久野にありました JT の小田原工場にずっといたんで、JT の話をすれば、なかなかそういうことも含めてなんですけれども、よく管理職の皆さんにお願いしていたのは男性の管理職の方が女性のことを少し考える意識を持たれないと駄目です、という風に言っていました。それはなぜかと言う

と同じ同一労働同一賃金何て言うんですけれども、女性と男性では仕事の質的なものがやっぱり違ってくると思うんですね。細かいことに気がつくような仕事のことを女性の社員が分かっている、男性は力仕事も含めて、夜遅くなっても大丈夫な仕事もあったりするんですけれども、そういった違いもわかった上でそこを同じような評価の中で見ていかないと、なかなか女性の人たちがこう上に行くと言うか、やる気になって頑張るような職場というのはできないんじゃないのというのを過去にはJTの中で話していました。

それと同じように、今の企業の労働組合の皆さんも、女性のところはこういう風に進めていくのか、それから子育て・介護、これは会社の協力だけではなくて家庭の協力がなければできないことなので、そういったことも含めて労働組合の感覚から言うと、そのようなことをいかに拾ってきて女性活躍が目に見えるか、どこ行っても女性の人たちが頑張ってるよね、という風に応援していきたいと思っています。

吉田会長 : ありがとうございます。

今5名の方にお話を聞いたところなんですけれども、皆様何かありますか。

山岡委員 : 秋元委員の話が大変参考になりました。

商工会議所の事務職職員でも、子育て中の方が2人いるんですけれども、この2人におととい困っていること何かないのかと聞いたら、やはり子供の熱が出てお迎えの電話が入る、そうするとすぐには手が離せない、どうすればいいんだ、と。それが一番の課題だと言っていました。

秋元委員の3人でチームを作るというやり方は、事業所側として大変参考になります。

吉田会長 : 色々な所で紹介したいぐらいですね。

山岡委員 : そうですね。

吉田会長 : ありがとうございます。他に何かよろしいですか。

また度々お会いできるメンバーですので、色々教えていただきながら進めていきたいと思えます。

では、市内事業所における女性の活躍状況については、これでおしまいとさせていただきます。

女子学生の就労意識について

吉田会長 : 私の方からは女子学生の就労意識について、お話しさせていただきます。

簡単ですけれども、うちの学校はちょっと特殊な学校ですので、全体の短大の女子学生の意識とはちょっと違うかもしれませんけれども、小田原にある学校ということでお聞きください。

本学は食物栄養学科と保育学科の二つがある学校です。就職指導についても、とても力を入れていまして就職率については、このところずっと100%できています。資格を出しておりますので、就職はとてもしやすいという、引く手あまたの状況で、保育学科では保育士・幼稚園教諭の資格また児童厚生二級指導員

の資格を出しております。

食物栄養学科では栄養士と栄養教諭ということで出していて、栄養学科では栄養士として就職している人が80%、保育学科では保育士・幼稚園教諭として保育士はまとめて子供の施設に就職したものの全体で86%ということで、資格を使って就職している学生が両方合わせて80%以上いるということです。

食物栄養学科につきましては、栄養士と言ってもいろんな企業がございますので、病院、小学校、社員食堂、食品メーカー、保育所、高齢者施設など、栄養士として色々な所で働いているということです。

保育学科では、銀行とか一般のお店等に勤める学生もいるのですけれども、主に資格を活かしての保育所、幼稚園、児童福祉施設、こども園、幼児教育産業などに就職しております。

この就職に関して、有効求人倍率はすごく高くて、二桁、何十倍という数の求人票が来ます。しかし、就職しようかなと言っている学生の中には、なかなか動かない学生達もいます。ここ数年では企業の方に学校に来ていただいて、皆さん人材不足ですので、いらしてくださるんですね。それで学校で本校だけの就職フェアを実施します。食物栄養学科でしたら、栄養士就職の企業様がたくさんいらして、体育館にたくさんブースを作って、学生がそこで回って、本当にサービスしてくださる企業はそこで面接を受けたい学生は面接までして、心の中で内定を出してくださるという感じで。学生もここで決まるかなあと思うと、じゃあここでいいや、となるみたいなのですけれども。就職の担当としては、ここでいいやではなく、次も探すのですよと言うのですけれども、やはり、もう決まればそこでいいと。働ける、これで親も安心、という風になってしまっただけ。保育の方も、この前したのですけれども、体育館では入りきれないぐらい多くて、私の方にも直接お声がかかって、なんで呼んでくれないのか何ていう話もあって、呼ばないとまずいのではじゃないかなと思ひまして。ナックビルのホールを借りたのですけれども、本当に舞台も両方使ってライトが出ているところで就職の説明をしていましたけれども、そのブースを学生が回って、本当に面倒見過ぎというくらいで、就職させています。比較的、保育士は定着率が悪いと言われているのですけれども、うちの学生は本当に悪くなく、みんな自分の住んでいる場所のそばに就職するものですから、比較的知っている園にも就職したりして、そんなには悪くはないです。正確な数は今調査中ですが、就職担当が回ったところによると、結構ずっと働いていますよという話でした。ただ、先ほどから管理職というお話があるのですけれども、養成の授業内容というのを見ますと社会福祉の方の学校だと運営管理も教えているんですね、福祉施設の運営管理とか予算こうしますとか、人事管理をこうしますとか。保育の方は全くないんです。食物栄養学科も、もちろんおいていません。運営管理についてというのを学んでいないので、この前卒業生が来て勤めたところを辞めるって言うのですけれども、なんでと聞いたら園長になっちゃってと、それが大変でと言うんですね。なんで園長になるかって言うと、その人は30代な

のですけれども今どんどん保育所増やしていますから、若い方でも昔だったら代々世襲で息子さん・娘さんが園長だったりするのですけれども、園を増やすと園長が足りなくなって。それから、うちも学校法人で保育園を持っているので、全部雇った園長さんとなっているのですね。

ですので、40代の方が園長をしています。そうすると保育士とか幼稚園教員で運営管理を学んでいないのでとっても困ることになってしまうのです。法人ごとに運営の研修をしたりしていますけれども、今後、保育現場等で女性が管理職になるためにはやっぱり学校の教育内容を少し変えていかなければいけないのかなという風には思っております。それから、職業訓練生が複数今年入学してくださっていて、ハローワークで相談をして、専門職になる気持ちが強くて、とても意欲的な社会人経由の方で、絶対に就職するし、授業も休まないんですね。真面目に勉強されている方達でうちの学生たちを触発してくださっているのです。こういう社会人を受けるのもいいなと思っております。何年前に母子家庭のそういう方を支援するのがあって、母子家庭のお母さんたちがたくさんいらして、その方達は生活費も出たみたいなのでとても豊かな時間を過ごされてきました。クラブ活動をされたり、合唱団に入ったり、本当に楽しそうに2年間過ごされて、きちんと就職していらしたので本当に良かったと思う。そういう形でも専門職を社会に出しています。家通信教育も1学年2,100人、受け入れています。全国で地区センターを持って展開しているのですけれども、通信教育は男女共学なんですけど、職員も教員も女性は7割ぐらいですので、皆様の事業所とは逆の状況の女性ばかりの職場です。

そんな感じで一般の経済学部とかとは違って、本当に職業教育をしています。私からはこの程度で、何かご意見等ございましたら言っていただいで、私からの説明はこれで。

何かございますか、よろしいですかね

また個別にでも思ったことをおっしゃっていただければと思います。

吉田会長

: では一応、情報交換というところではこれで終わらせていただきます。

(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。
- 事務局 奥津課長 : その他といたしまして、事務局から本日配布したデータでお時間の関係で取り上げることができなかったものにつきましては、次回議題とさせていただきたいと思います。そここのところ、ご了承頂きたいと思います。
- 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。それでは次に次第7の「今後の予定について」事務局から説明をお願いいたします。

7 今後の予定について

- 事務局 奥津課長 : 先ほど、次第の5でご説明いたしましたところですが、次回第2回の日程ですが11月の開催を考えております。具体的な日程調整は担当職員から今後改めてご連絡させていただきますが、可能な限り委員全員出席いただけますよう調整に努めてまいりますので、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。ただいまの説明についてご質問等がございますか。
- 相内委員 : 不在にしていることが多いので、電話よりはメールでご連絡を頂けると助かります。
- 事務局 奥津課長 : わかりました。本日も少し不手際がありましたので、確実なご連絡をするよう努めてまいります。
- 山岡委員 : これから課題抽出するにあたって、現状把握の統計データでやるということだったので、こういったデータをご用意いただけるのか、また今後小田原市内で具体的なことをしていくには、事業所側のアンケートあるいは働いている人のアンケート、それからこれから働きたい人がこういったことを希望しているのかというようなアンケートも必要かなと。すぐやれと言ってもできないと思うんですよね。だからそういったことも、みなさんの身近な中でのことも話はできるんですけども、それだけでも大きな課題だと思うんですけども、何かデータについてどういうふうに考えているのか教えていただければなど。
- 吉田会長 : 第2回の協議会で課題の抽出という風になっておりますので、皆様の間でそれまでの間にこういうデータがあればいいとか、こういうことをこの協議会で考えられるのでこんなことについて知りたい、というようなことを考えて来ていただくというのはどうでしょうか。
- 事務局 奥津課長 : できれば事前にご連絡いただければ、お願いしたいです。
- 吉田会長 : 事前をお願いしておけば、その場にそのデータが出てくるわけですね。
- 事務局 奥津課長 : 可能な限り。
- 吉田会長 : わかりました。では事前にメールや電話でということ。締め切りとかは設けますか。10月半ばまでに欲しいデータの種類とか。山岡委員は色々お考えがあるでしょうし、ぜひ事務局の方に連絡いただいて、

あと皆様もこういうデータが欲しいということがあれば。小田原のデータがあると考えやすいですね。よろしく願いいたします。
それではよろしいでしょうか。

8 閉会

吉田会長

: 今日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います。
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