

## 第1回小田原市女性の活躍推進協議会 会議録

1 日 時 令和4年(2022年)7月25日(月) 午前10時~11時30分

2 場 所 市役所 601会議室

3 出欠席者 別紙名簿のとおり

4 傍聴者 0人

### 5 概 要

事務局 (課長)	<p>定刻となりましたので只今から、令和4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。</p> <p>皆様方におかれましては、大変お忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。</p> <p>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。それでは、次第に従いまして進めさせていただきます。</p> <p>次第2 市長あいさつ及び次第5 諮問 につきましては、市長からお渡しをさせていただき予定でしたが、公務の都合で、副市長からお渡しさせていただきます。また副市長についても、公務の関係で遅れての出席となります。あらかじめご了承ください。</p>
事務局 (課長)	<p>それでは、次第1 委員の委嘱です。こちらは、本日、皆様の卓上に、委嘱状を置かせていただきました。これにより、本協議会委員として、委嘱させていただくものとさせていただきます。委員の皆様の任期につきましては、令和6年3月31日までの2年間となります。どうぞ、よろしくお願い申し上げます。</p>
事務局 (課長)	<p>続きまして、次第3に進みます。ご出席の皆様にご自己紹介をいただきたいと存じます。名簿順に磯崎委員から順番にお願いいたします。</p> <p>( 委員 自己紹介 )</p> <p>ありがとうございました。</p> <p>なお、小田原箱根商工会議所 総務課課長 松下智子様はご都合により本日はご欠席でございます。</p> <p>続きまして、事務局職員の紹介をさせていただきます。</p> <p>市民部副部長 菊地でございます。</p> <p>私、人権・男女共同参画課 課長の竹井でございます。</p> <p>同じく人権・男女共同参画課 係長の町山でございます。</p> <p>同じく 女性活躍推進員の若林でございます。</p> <p>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</p>

	<p>しますのでよろしくお願いいたします。</p> <p>以上で、職員の紹介を終わります。どうぞ、よろしくお願いいたします。</p>
事務局 (係長)	<p>次に、配付資料の確認をさせていただきます。</p> <p>( 別紙 資料一覧を読み上げる )</p> <p>資料に過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。</p> <p>( 委員 配布資料確認 )</p> <p>よろしいでしょうか。</p> <p>では、次に、本協議会の会議の公開についてですが、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、「小田原市女性の活躍推進協議会の公開に関する要領」で、会議の公開に関して必要な事項を定めております。</p> <p>本日の傍聴希望者は、ございません。</p> <p>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。</p>
事務局 (課長)	<p>それでは、次第 4 議題 (1) 「小田原市女性の活躍推進協議会について」事務局から説明させていただきます。</p>
事務局 (係長)	<p>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、お手元に配付してございます「資料 1 - 1 小田原市女性の活躍推進協議会規則」をご覧ください。</p> <p>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 23 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応じて、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。</p> <p>次に、「協議会の組織及び運営」につきましては、「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。附属機関設置条例では、委員は 15 名以内となっており、本協議会は 5 名の委員で構成されております。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。</p> <p>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当たり、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。</p> <p>次に、令和 2 年度、3 年度に実施した女性活躍推進事業について、ご報告いたします。資料 1 - 2 をご覧ください。令和 2 年度及び令和 3 年度の女性活躍推進に係る事業をまとめたものでございます。</p> <p>まず「1 小田原Lエール」についてですが、制度創設 1 年目である令和 2 年度は 33、令和 3 年度は 20 の企業から申請があり、そのすべて、合計 53 社を認定させていただきました。小田原Lエールにつきましてはの詳細は、後ほど議題 4 (4) でご説明させていただきます。</p> <p>次に「2 女性の活躍推進セミナー・講演会」です。</p> <p>セミナーは、管理職等になる前の女性を対象に、令和 2 年度、3 年度に当協議会の委</p>

	<p>員でもあった本木和子氏に講師をお願いし、実施したものです。定員 25 名で募集をいたしましたが、大変好評で 38 名の方にご参加いただきました。</p> <p>講演会は、オンラインと会場でのハイブリッドで開催しました。企業のトップや管理職の方などを対象に、講師は元 日経ウーマン編集長の麓幸子さんをお願いし、64 名にご参加いただきました。</p> <p>令和 4 年度につきましては、7 月 29 日にセミナーを、令和 5 年 2 月 3 日に講演会を予定しております。</p> <p>次に「3 小田原 L エール認定企業紹介」です。</p> <p>令和 3 年度から、広報おだわらの紙面で、連載で認定企業の取組を紹介しているほか、令和 2 年度の認定企業を紹介する「パネル展」をハルネ小田原のハルネ広場で開催いたしました。そのほか、本日の参考資料とした紹介冊子も作成しました。令和 4 年度のパネル展は 8 月 9 日から 18 日まで昨年同様ハルネ広場で開催しますので、ご都合の良いときにご覧になっていただけたらと思います。</p> <p>次に「4 交流等」ですが、令和 3 年度は、女性活躍をテーマとした「市民と市長の懇談会」への参加や、また、働く女性が市内外から集い、日頃感じていることなどを語り合い、情報交換する働く女性の交流会を開催しました。この交流会は令和 4 年度も開催する予定です。</p> <p>次に「5 女性のためのキャリア相談」ですが、令和 3 年度から新しく始めた事業でございます。本日、チラシもお配りしております。令和 3 年度の相談実績としては、延べ 15 件となっており、令和 4 年度は現時点で延べ 9 件の相談件数となっております。主な相談としては「離職後ブランクがあって不安」であるとか「再就職したいが、何から取り組んだらよいか」などという内容でした。具体的に求人への応募というよりは、それ以前にキャリアをどう考えていくかということへの相談が多くなっております。また、相談者の年齢としては、30 代半ばから 40 代前半の方が多という状況でございます。相談の結果としては、「自身のライフキャリアを考えるきっかけとなった」や「子育てとの両立についての考え方について理解が進んだ」など、おおむね前向きな方向性を持っていただいております。広報おだわらの 7 月号で、特集記事として大きく扱われたことで、これを見て申し込んだという方が増えており、今後はさらに「女性のためのキャリア相談」窓口の周知を強化してまいりたいと思います。</p> <p>小田原市女性の活躍推進協議会及び女性活躍推進事業についての説明は以上です。</p>
事務局 (課長)	<p>ただいまの、事務局からの説明について、何かご質問等ございましたらお願いいたします。</p> <p>ご質問もないようですので、議題（1）につきましては終了いたします。</p>
事務局 (課長)	<p>それでは、議題（2）「会長の選出について」に移ります。事務局から説明をいたします。</p>
事務局 (係長)	<p>恐れいたしますが、資料 1 「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。</p> <p>つきましては、会長の選出について皆様方をお願いをするものです。</p>
事務局	<p>ただいま、会長の選出につきまして、事務局から説明をさせていただきましたが、皆</p>

(課長)	様、ご意見がございましたらお願いいたします。
山口委員	小田原短期大学学長の吉田先生をご推薦いたします。いかがでしょうか。
事務局 (課長)	ただいま、山口委員より、吉田委員を会長に推薦するご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はいかがでしょう。
	(委員一同、異議なし)
事務局 (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、吉田会長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	皆さま、改めまして、こんにちは。ただいま、会長職を仰せつかりました吉田と申します。よろしくお願いいたします。女性の活躍推進協議会には、第1期より関わっております。そして、小田原Lエールの立ち上げの時もいましたので、小田原Lエールがたくさんの方々に、注目され応募される所も多くなっているということで、とてもうれしく思っています。そして、それに関わるいろいろな事業も活発に展開されているようで、本当に良かったと思っています。 また、今年度からの協議会で、より前へ進めていければと思っています。よろしくお願いいたします。
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、早川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、異議なし)
吉田会長	ありがとうございます。では、早川委員、一言ご挨拶下さい。
早川委員	小田原市におきましては、新しい総合計画がスタートしておりますが、まちづくりの推進エンジンとして女性活躍、あるいは若者の活躍というものを打ち出しております。これまでも吉田先生には、取組を進めるにあたり牽引していただき大変心強く思っております。また、我々も力いっぱい支えながら、よいものを残し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 (課長)	それでは、副市長が参りましたので、ここで副市長よりご挨拶を申し上げます。
鳥海副市長	皆様、こんにちは。副市長の鳥海と申します。市長の守屋が来れませんので、私の方から挨拶をさせていただければと思っております。 本日は、公私ともに大変お忙しい中、またお暑い中、「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。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を心より感謝申し上げます。 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」いわゆる「女性活躍推進法」が成立し、行政と民間が連携し女性の活躍推進に取り組んでおります。しかしながら、この2年以上にわたる新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、市民生活に大きな影響を与え、特に女性の就業や生活への影響は甚大であると実感しております。飲食・宿泊業等をはじめ、女性の就業者が多いサービス業を直撃し、非正規雇用労働者を中心に雇

	<p>用情勢が急速に悪化したほか、女性の貧困問題等が顕在化してございます。</p> <p>本市では、この4月に「第6次総合計画 2030 ロードマップ 1.0」がスタートいたしました。同時に、個別計画の「第3次おだわら男女共同参画プラン」もスタートいたしました。基本方針Ⅲが女性活躍推進計画となっております。女性にとって働きやすい職場は、誰にとっても働きやすい職場でありますし、活躍したいと望む誰もがいきいきと輝くことのできる小田原の実現をしっかりと目指していききたいと考えております。</p> <p>また、本市には、女性活躍に積極的に取り組む企業を応援するために創設した小田原Lエールという制度がございます。この制度は、当協議会からの提言を受けて具体化し、これまで53法人を認定するなど効果を上げつつあると思っております。この制度を軸として、本市の女性の活躍の機運をさらに高め、拡大していきたい、そのための方策を当協議会でご協議していただけるようお願い申し上げます。こちらからのお願いばかりで恐縮ではありますが、以上、私の挨拶とさせていただきます。よろしくお願いいたします。</p>
事務局 (課長)	<p>続きまして、議題（3）諮問に移らせていただきます。副市長から会長に諮問書をお渡しいたします。鳥海副市長よろしくお願いいたします。</p> <p>(副市長 諮問書を朗読し、吉田会長へ渡す。)</p>
事務局 (課長)	<p>ありがとうございます。恐れ入りますが、副市長は、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。</p> <p>(副市長退席)</p>
事務局 (課長)	<p>それでは、改めまして、会議を進行いたします。</p> <p>会議の進行につきましては、小田原市女性の活躍推進協議会規則第5条の規定により吉田会長にお願いさせていただきます。吉田会長、よろしくお願いいたします。</p>
吉田会長	<p>議題（4）女性活躍推進優良企業認定制度（小田原Lエール）について、事務局から説明をお願いいたします。</p>
事務局 (課長)	<p>本制度については、皆様ご承知おきかと思いますが、改めて簡単にご説明いたします。</p> <p>小田原市では、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる市内の企業を「女性活躍推進優良企業」として認定する制度を、令和2年度に創設いたしました。愛称を「小田原Lエール」と言います。この制度は、「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」の趣旨に則した小田原市独自の制度でございます。</p> <p>本市では、今年の3月に「第3次おだわら男女共同参画プラン」を策定いたしました。本日、参考資料としてお配りしております黄色の冊子の「第3次おだわら男女共同参画プラン」でございます。冊子の19ページをお開きください。第3次男女共同参画プランでは、「基本方針Ⅲ 雇用における男女共同参画の推進」を女性活躍推進法における市町村推進計画と位置づけております。その重点項目として、網掛けの部分になりますが、「市内事業所における女性活躍の推進」といたしました。「小田原Lエール」は、市内事業所における女性活躍を推進するための大きな柱となっております。</p> <p>次に、資料2のカラーパンフレットをご覧ください。中面左側にありますように、小田原Lエールは、取組の段階に応じて、ゴールド、シルバー、ブロンズの3段階に認定いたします。認定に当たりましては、「取組確認表」にチェックをつけていただき、「認</p>

定基準」に応じて段階を決めています。取組確認表と認定基準表は、同じく資料2の小田原市女性活躍推進優良企業認定制度運用基準にありますので、ご覧ください。チェック項目は全部で76あり、細かく設定していますが、これは、申請をする企業に「このような取組も女性活躍につながるのか」とか、「このような仕組みならすぐに取り組める」というような気付きや啓発ともなるように細かくしたものです。また、認定基準は、バランスよく様々な取組がされているようにチェック項目数を設定しています。

認定のメリットとしては、様々あるかと思いますが、パンフレットの右側にあります、企業のイメージアップですとか、人材確保などに繋がると考えております。中小企業がその大半を占める本市市内企業が、オール小田原で女性の活躍推進に取り組むことで、ひいては、女性に限らず誰もが働きやすく、自分のライフスタイルに合った形で働くことができるようなまちを目指す制度となっております。

次に、小田原Lエールの現在の認定状況等についてご説明します。お手元の資料3をご覧ください。

1枚目は、令和2年度及び令和3年度の小田原Lエールの認定状況です。2か年の合計でゴールドステージは31社、シルバーステージは18社、ブロンズステージは4社が認定となっています。令和4年度は、令和2年度認定企業の更新申請を受け付ける年となり、7月1日から受付を開始しておりますが、現時点で8社が更新申請をしており、当初の認定ステージと同等か上のステージの申請をしています。また、新規の申請は現時点で5社となっております。

次に、2枚目をご覧ください。これは認定企業を業種別・従業員規模別の表にしたものです。初年度の令和2年度は、従業員規模の大きい事業所が認定を受けました。令和3年度になると、制度が周知されたためか、従業員規模の小さいところからの申請も増えました。

業種別では、製造業や卸売・小売業、清掃や美容関連のサービス業から多く申請をいただいております。正規、非正規問わず女性の従業員が比較的多めの事業所では、女性が働きやすい環境を整えるための取組が進んでいるものと考えられます。

一方で、女性が多く従事していると思われる、宿泊業・飲食サービス業からは、1件も申請がなく、これに関しては、新型コロナウイルスの影響から、積極的に制度の周知をしなかったことも一因ではないかと考えます。

資料をめくっていただき、4枚目の申請に係るアンケートをご覧ください。今回、新規・更新申請の際、企業の負担にならないよう簡単ではありますが、こういった申請理由等を尋ねるアンケートを実施しております。今後、事務局において、申請時の取組表のチェック項目の偏り、チェックの分布やこちらのアンケートの結果をまとめてまいります。

今後の進め方については資料4をご覧ください。本日7月25日が第1回の協議会で、ここから次回の第2回協議会までの間に、今回の申請時のアンケートや、取組項目のチェックに関する傾向をまとめ、委員の皆様にお伝えしてまいります。また、市では、今年度、女性活躍推進アドバイザーの派遣を希望する企業に申請により、派遣する制度を実施しており、その結果などからわかる企業側の悩みや課題についても合わせて、制度

	<p>の改善に役立てていきたいと思ひます。それらを加味した結果、このような予定とさせていただいておひます。また、これら検討結果をまとめ、来年度第1回の協議会で答申を作成し、令和5年度の申請受付に反映したいと考えておひます。</p> <p>今後、より一層、制度の周知に力を入れることはもちろんですが、さまざまな業種や小規模の事業所に女性活躍に関心を持ってもらひ、さらに認定を目指してみようという気持ちになっていただけるような本制度の改善を考えておひます。どういった改善ができるか、委員の皆様から多くのご意見をいただきたいと思ひておひますのでよろしくお願ひ致します。説明は以上です。</p>
吉田会長	<p>ありがとうございます。</p> <p>ただいま、説明いただいた女性活躍推進優良企業認定制度（小田原Lエール）について、ご意見、ご質問等ございますでしょうか。</p>
磯崎委員	<p>今までで、申請したけれども、認定されなかった企業というのはあるのでしょうか。</p>
事務局 (課長)	<p>今までのところ、認定をされなかったところはございません。</p>
磯崎委員	<p>それはある程度、会社の方でも大丈夫、基準を満たしているなど考えているところから申請があったということでしょうか。</p>
事務局 (課長)	<p>ただいまのご質問ですが、一般的なこういった認定制度ですと、必要項目を書いて提出したのちに、協議会や審査委員会等でその内容をチェックしてその可否を決めていくということが多くかと思ひます。ただ、本制度については、今ご説明しました通り、チェック項目は、入口のところでわかりやすさを追求させていただきまして、これならばやってみよう、これはあとちょっとだなというような意識につながるような形の取組とさせていただいておひるところが、こういった結果につながっていると思ひます。</p>
吉田会長	<p>セルフチェックして応募しているということですね。そして、セルフチェックしたものを協議会としては、調査したりはしていません。企業の意識を向上してもらおうという目的がございます。本学も申請をしましたが、申請時には、「これはやっているけれど、こういう意味だったな」とか、「取り組んでいなかったけれど、申請までには、やろう」というようなこともありました。意識が高まったかなと感じておひます。そんなふうに使っていただければということで、チェック項目が細かくなっております。</p> <p>このことについて、感想などあればご発言ください。</p>
磯崎委員	<p>意識向上に向けての仕組みというのはよいことだなと思ひました。</p>
吉田会長	<p>他に何かございますか。</p> <p>私からもよろしいでしょうか。更新についてですが、一回取ったところも更新が必要ということでしょうか。</p>
事務局 (若林)	<p>更新は必要です。対象となる令和2年度認定の企業さんにはご案内をしております。更新期間は7月1日から9月末までとなっております。認定期間は決まっておりますので、たとえ、前回ゴールドであっても内容について見直していただき、更新していただくこととなっております。</p>
山口委員	<p>いま、認定期間というお話でしたが、どのくらいなのでしょう。</p>

事務局 (課長)	2年となっております。
磯崎委員	申請された理由について、これからアンケートを取られるということでしたが、今まで把握しているところで結構なのですが、わかれば教えてください。
事務局 (若林)	アンケートはこれからですので、直接お話を聞きしたところにはなりますが、企業のアピールになるという声が多く聞かれました。また、今後、女性活躍を柱にやっていきたいので、ランクはゴールドでなくてもまず申請するということもございました。
吉田会長	外へのアピールもそうですが、中へのアピールにもなっています。組織内で確認や意識づけに繋がります。本学でも、学生たちが、小田原Lエールを取っていることを知ることにより、女性が活躍する組織っていいよねというように、学生たちの意識啓発にもつながっていると思います。そこで働く人たちを励ますということにもつながっていると思います。 その他には、どうでしょうか。
早川委員	この制度の周知においては、例えば、メディアの活用や業界団体へのDMなど工夫されていると思いますが、そのことについて聞かせてください。
事務局 (係長)	市の広報、ホームページはもちろん、小田原箱根商工会議所、同友会、法人会などにもご協力いただいています。本市のSDGsパートナー企業にもご案内しています。また、個別にも訪問をしています。
事務局 (課長)	その他に、認定した企業さんを広報で紹介したり、パネル展をしたりして、露出度を上げるということをやったり、例えば、同じような業界の団体さんの別の会社の社長さんから、「うちはこういうのをやっているよ、申請しないの？」だとか、「聞かれちゃった」だとかいうようなことから広がっていくということもあります。一般の方においても、小田原百貨店さんは、レジ近くに認定を表示されていたりすると、「これなに？」という話があったりとか、会社訪問では、受付カウンターなどにプレートが置いてあったりとか、いろいろとそういった部分の露出によって周知が広がるということがあります。
早川委員	この制度は、いずれにしても波及効果が大事だと思いますので、まちなかで話題が盛り上がるようさらに工夫されるとよろしいのかなと思います。制度そのものだけでなく、その辺も含めて、協議会として諮問されているという認識でよろしいでしょうか。
事務局 (係長)	そうです。
吉田会長	波及効果を生むために、何か新しい提案がありますでしょうか。
山口委員	小田原足柄地域連合では、50社くらいが加盟をしています。その中で、現在認定を受けている企業が4つか5つかと思います。労働組合側から企業へ呼びかけをし、労使で議論できる場ができるようなアクションを起こしていくことも有効ではないかと考えます。
吉田会長	ありがとうございます。ハローワークではいかがでしょうか。
磯崎委員	認定された企業さんが、求人をされる際には、Lエールに認定されている企業ということに記載していただくことはやれることかなと思います。
吉田会長	例えば、求人票に欄を作っていただくことなどは可能なのでしょうか。

磯崎委員	特記事項欄にその旨の記載をすることは可能です。まずは制度自体が周知され、多くの方に認知していただくことが大切だと思います。
吉田会長	そうですね。ポスターを貼っていただくことはどうでしょうか。求人したときに、応募が多いということは、企業にとってはメリットだと思います。
磯崎委員	女性が働きやすい職場は、高齢者なども含めて、全般的に働きやすい環境ということになります。そういったことから、本制度の趣旨は女性かもしれませんが、より多くの方が応募できて、就職につながるということになると思います。
吉田会長	そうですね。女性というのは一つのシンボリックなものであり、家庭にもっと力を入れたいと思う男性も働きやすいとか、家族にケアを必要とする方がいるという人にとっても働きやすい環境であることが重要ということですね。みんなが働きながら、家庭を維持できるということは大切です。
吉田会長	私からよろしいでしょうか。現在ゴールド、シルバー、ブロンズとありますが、シルバーやブロンズの企業さんに対し、上に行くためにはこうするとよい、などのアドバイスはされているのでしょうか。
事務局 (係長)	今のところは積極的な働きかけはしておりません。個別にご相談があった場合にはもちろん対応しています。今年度は、アドバイザー派遣事業というものを実施しております。これについては、本日現在2社から派遣依頼があります。
吉田会長	アドバイザー派遣事業の周知についてはいかがですか。例えば、Lエール申請とセットでの周知は効果的ではないでしょうか。
事務局 (若林)	アドバイザー派遣事業のチラシについては、Lエールのご案内をしているところには必ずお渡ししています。しかし、Lエール申請募集のチラシと一緒に書いておらず、別々のチラシとなっています。
吉田会長	Lエールの周知とアドバイザーの周知はセットの方が、両方の周知が進むと思います。お願いします。
磯崎委員	アドバイザー派遣事業は、相談があったら助言するということになっているのでしょうか。
事務局 (課長)	新しく申請したいところが、「ちょっとハードルが高いな」とか、「どうやったら申請につながられるのかな」とか、また、今お話があった通り、「次のランクにチャレンジしたいんだけど、今はこういう状態だから、どこのところをどうようにしたら、そこへチェックが付きますか」というようなところもそうですし、いろいろなところでランクアップが中心になりながら、総体的に相談してみたいというところに、内容に応じて派遣させていただく制度となっています。
磯崎委員	例えば、ブロンズの認定を受けた会社に対して、積極的に出向いて行ってランクアップへ向けてアドバイスを行うとか、そういったことはできないでしょうか。
事務局 (課長)	予算的に派遣回数も限られ、難しいです。まずは募集をかけて、手を挙げられたところからということ形になっています。
吉田委員	でも、もっとアドバイザー派遣事業を広げていった方がよいということで、答申に入れていけば、予算にもつながるということですね。ですから、Lエールに認定された企業の特典として、アドバイザーに相談しながら、自社の中をもっと整えられるという

	<p>ことなどがあればいいと思います。</p>
山口委員	<p>このことについては、2通りあります。一つは、認定を受けた企業の底上げ、もう一つは、新規の認定を希望する企業向けのアドバイスがあります。やはり、会長が先ほど言っていたように、制度とセットで周知を図ることで、制度にもアドバイザー派遣にも応募しやすくなるのではないのでしょうか。答申でも、すそ野を広げるためには、今まで通りでは足りないよというようにして、予算にも反映させていくというような活動は、協議会として大事だと考えています。また、十分な発信ができれば多くの企業が反応するのではないかと思います。一つの例を挙げると、ある企業では、今までは大卒以外の女性は事務職限定として採用しており、多少の賃金は上がっていくものの、それ以外の仕事はできないという現状がありました。しかし、簡易なテストと面談で、総合職、専門職へキャリアチェンジすることができるようにしたところがあります。男性も含めてなのですが、チャレンジができる仕組みとなったということがありました。そこは、まだ申請をしていないようです。すそ野を広げるために、労働組合から企業への働きかけなどできることをやれたらと思っています。</p>
吉田会長	<p>この制度を活用して企業が発展していくようにしていきたいですね。</p> <p>ゴールドの上のランクは作らないのでしょうか。チェックシートでいくつ以上だったらゴールドというようになっているので、書いていないけれど、それ以上にやっているところもあるのではないのでしょうか。一旦ゴールドを取得すると、安心してしまうのではないのでしょうか。もう少し頑張るような仕組みも必要ではないかと思いました。</p>
事務局 (若林)	<p>現在更新をかけている中で、すでにゴールドの認定を受けているところの中には、同じゴールドの申請だとしても、その詳細を見ていくと、前には取り組んでいなかったことに、新たにチェックが付いたというところがいくつかあります。このように、更新申請をした企業の中には、同じゴールドでもレベルアップしているところもある、一定の効果はあったと思っています。それから、県の事業で「女性の活躍応援サポーター登録」というものがありまして、そちらをご案内したりしています。こちらには、先日、令和3年度の認定企業であるところが登録をされました。県西地区では第1号でした。今のところはゴールドの上のステージということではなく、県の制度のご案内といったことなどをしていきますが、本協議会でさらに頑張るような仕組みづくりについてもご検討いただけたらと思います。</p>
吉田会長	<p>県の登録制度のご案内は、かなり積極的にしているのでしょうか。</p>
事務局 (若林)	<p>今のところ、積極的にはしておりません。</p>
吉田会長	<p>県への申請などについての取組についても、アドバイザー派遣事業を活用していけるとよいと思います。</p> <p>それから、今日の参考資料として配られた認定企業の取組冊子ですが、もっとエピソード的なものの紹介があるとよいのではないかと思います。現在のものは、会社案内のようになっているので、各社でうまくいった事例、例えば、女性の働き方などなどのエピソードなどを出してもらえると、これから働いてみようかなと思う女性にとっても、</p>

	<p>励みになるし、もっと申請も増えていくのではないだろうかと感じます。実話であればあるほど、自分の身に寄せて考えてみるができると思います。この企業は女性が働きやすい状況であるということがわかることも大事だし、小田原の女性が活躍したいと思うことも、その人の人生にとって豊かなものとなっていくんじゃないかなと思います。いろいろなセミナー等も実施していますが、セミナーなどに来られない人にとっても、一歩踏み出すきっかけとなるのではないのでしょうか。</p>
山口委員	<p>賛成です。具体事例を見たときに、自分たちの企業が紹介されていることを認識し、見た人は、こんなことをしているのかと気づきになると思います。第1期の女性の活躍推進協議会では、当時協議会委員だったまるだい運輸さんの取組としてグループタスクで仕事を行っているということを紹介いただきました。当時、そういう取組があるのだなと、すごく参考になったと思いました。この企業はこんなに頑張っているというようなことが認識されたり、ここでは女性が活躍しているから就職したいなと思う人が出れば、企業と労働者、両方によいことだと思います。</p>
吉田会長	<p>市が出すチラシや、ホームページだけではなく、新聞に取り上げてもらえると、注目されます。マスコミを通じたアピールもできたらよいですね。</p> <p>次回についてですが、応募状況ももう少し詳細をお示しいただけるということでよろしいでしょうか。</p>
事務局 (若林)	<p>今年度の申請状況までご報告できると思います。アンケート結果も合わせてご提示いたします。</p>
吉田会長	<p>それを基に、又協議するということですね。合わせて、取組表の独自の取組という欄には、どのくらいの数の企業が書いていて、どのような内容かということもわかるわけですね。それもお出しいただければと思います。そういったところにヒントがあるように思います。また分析の時に、どこにチェックが多くついているとか、全くチェックがないとか、そういったことも出していただきたい。また、内容について質問が多い項目などもあれば、出していただけるとよいかと思います。また、資料4に、来年度の1回目に「制度の見直し(案)」とありますが、事務局としてはどの程度のものを想定しているのでしょうか。協議会次第でしょうか。</p>
事務局 (係長)	<p>そうですね。できれば、令和5年度の申請には反映させていきたいと思っていますので、項目については大きく様変わりすることは想定しておりません。</p>
吉田会長	<p>項目については、大きな枠組みは変えずに、項目を精査するという形でしょうか。</p>
事務局 (係長)	<p>そうです。その他、今日もたくさんアイデアをお出しいただきましたが、どんなふうにPRしていったらよいとか、どんな取り組みをしていくとさらによいかなど、広くご提案いただき、順次出来ることから取り組んでいきたいと思っています。</p>
吉田会長	<p>ちょっと、気になっていることがあるのですが、男女で分けたときに、どこにも所属しない、つまり性的マイノリティの方たちのことも、チェック項目に入れたらおかしいのでしょうか。着替えとか、トイレとか困っている人達もいらっしやると思います。先日、子どもの実態調査では、小中学生でも性別欄のどこにも書きたくないと回答した子どもが結構いました。働く人の中にも、いろいろあると思います。このことも入れられるとよいと思うのですが。企業としての考え方も分かるとよいと思います。ジェンダーで不</p>

	<p>都合を抱えている人にとっては、単に女性活躍というと、反発をおぼえる方もいるのではないのでしょうか。</p> <p>この取組は、ジェンダーによらない活躍を求めるとのことだと思うので、どこかに入れられたら良いと思います。</p>
早川委員	<p>少し話が広がりすぎてしまうかもしれませんが、たまたまこの週末の神奈川新聞の女性活躍関連の記事の中に、県の事業の「かながわなでしこブランド」が掲載されていました。今年は8回目ということで、募集が始まります。これは、企業の中で、女性が開発に貢献した商品で優れたものを認定する制度だそうです。今まで131件の認定があり、調べてみましたら、小田原市では早瀬の干物さんの商品が認定されていました。女性がその会社の商品やサービスに貢献しているという事実を、Lエールの認定要件の一つとしてあってもいいのかなという気がしています。今まで認定要件で挙げているものが、どちらかというと女性の地位向上や平等、雇用環境の改善というように、内部環境の改善という感じであると思います。社会的な影響力を持つということ、女性というものを武器に企業活動を行うということへの評価も、方向性としてはありうる、女性の活躍の方向としてあるということをお示ししてもよいのかなと思っています。</p>
吉田会長	<p>今のお話を聞いて、見直してみると、チェック項目は比較的女性が受け身となっているものが多いかもしれません。女性の方から発信している項目があるとよいですね。</p> <p>すでにアイデアがたくさん出てきていますが、今日出た意見は議事録とは別に、次回までに整理しておいていただけるとよいかと思います。</p> <p>労働組合さんでは、LGBTQについての問題は出ていますか。</p>
山口委員	<p>まだ大きな課題としてはとらえられていませんが、若い世代が入ってきて、そういうこともやっていかななくてはならないという感覚はあるように見受けられます。</p> <p>今は、女性活躍と言っていますが、誰もが活躍できる道筋を作ることが根本にあると思うんですね。チェック項目に、LGBTQについてや、専門職や開発者として女性の活躍についての質問もありじゃないかと思います。</p> <p>JT時代の経験として、女性が開発した商品がヒットしたことがありました。そういったことをクローズアップすれば、誰もが活躍するということに繋がっていくだろうなと思います。それが、働くならあそこで働きたいなというようなことになっていくのではないのでしょうか。大きな目標ですが大切なことだと思います。</p> <p>企業内で何かを見直すとき、労使協議になるわけです。また、JT時代のことになりますが、運用の中であることを実現させ、それが、全国へ広がっていくということにつながったことがありました。今は、労働組合も戦うというよりは、企業をどうしていくか、社員をどう高めていくかという視点でやっています。コロナ禍での例を見ても、例えば、在宅での仕事もできたよね、いいこともあったよねということになりました。すべてではないけれども、続けていくことがよいこともあります。ジェンダーのことについても、男だ、女だということではなく、単純には分けられないという視点を持っていないとやっていけないということだと思えます。</p>
吉田会長	<p>ありがとうございます。今聞いていて、コロナを超えてのチェック項目も入れていかななくてはいいですね。</p>

	<p>それでは、ご意見も尽きたようですので、次に進みます。議題（５）その他ですが、皆様から何かございますか。</p>
磯崎委員	<p>キャリア相談をやられているということでしたが、企業への応募ということであれば、ハローワークへおつなぎ頂きたいと思います。また、ハローワークでは、職業訓練に積極的に取り組んでおりますので、そちらへ誘導できる方がいらっしゃれば、ご案内していただけたらと思います。</p>
事務局 (課長)	<p>今後のスケジュールの説明とご提案をさせていただきます。</p> <p>今回は、令和５年１月頃の開催を考えております。先程もご説明しましたとおり、期間は開きますが、この間に、委員の皆様からメール等でご意見、ご提案をいただき、やり取りを重ねながら検証作業を進めていきたいと考えております。</p> <p>今回は、その結果をまとめたものをご提示する予定です。</p> <p>次にご提案ですが、冒頭でご説明した資料１「小田原市女性の活躍推進協議会規則」をご覧ください。第６条に、協議会において必要があると認めるときは、その会議に、議事に関係のある者の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる、とあります。</p> <p>お手元にお配りした参考資料をご覧ください。ODCatalyst 代表の本木和子氏ですが、令和２年度、３年度に当協議会の委員として、小田原Ｌエールの制度設計に携わっていただきました。また、令和４年度は本市の女性活躍推進アドバイザーとして、小田原Ｌエールを申請しようとする企業に出向き、助言や提案等の支援を行っていただいております。今回、小田原Ｌエールの課題等の抽出や検証、制度の改善などを協議するに当たり、現場の状況をご存知の本木氏からもご意見をいただくことが有意義ではないかと考えております。そこで、今回の当協議会に本木氏に出席を求めたいと考えておりますが、いかがでしょうか。ご賛同を得られましたら、事務局としては、本木氏に、本日の会議の資料と概要をお示し、次回会議までの意見交換等のやり取りにも加わっていただきたいと考えております。会長お諮り願います。</p>
吉田会長	<p>ありがとうございました。</p> <p>ただいま事務局から今後の説明及び提案がございました。何かご質問等ございますか。ご質問等もないようですので、お諮りします。事務局より提案がありました、本木和子氏の当協議会への出席についてご承認いただけますでしょうか。</p>
	<p>(委員一同、異議なし)</p>
吉田会長	<p>それでは、承認を得ましたので、事務局から本木氏に出席等の依頼をお願いします。</p> <p>皆様方におかれましても、検証についてのご意見、制度を活用して女性活躍をさらに効果的に推進するご提案などを事務局あてに提出いただくようお願いいたします。後程、様式がいただけるようですので、それを使ってご提出ください。また、事務局は適宜、情報共有をお願いします。</p> <p>以上をもって、本日の議事はすべて終了いたしました。本日は、円滑な議事進行にご協力をいただきましてありがとうございました。議題は少なかったですけれども、本当にいろいろなご意見を出していただき、豊かな会となりました。感謝申し上げます。</p> <p>では、これで終了いたします。ありがとうございました。</p>

以上