

## 令和5年度第1回（第3回）小田原市女性の活躍推進協議会 会議録

1 日 時 令和5年(2023年)5月9日(火) 午後1時30分～3時20分

2 場 所 市役所 603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第3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>はじめに、4月1日付の人事異動により事務局の体制に変更がありましたことから、ご挨拶させていただきたいと思います。</p> <p>(それぞれ自己紹介)</p> <p>よろしく申し上げます。</p>
事務局 (係長)	<p>それでは、配布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>( 委員 配布資料確認 )</p> <p>不足等ございましたらお知らせください。よろしいでしょうか。</p> <p>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。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、会議を進めます。</p> <p>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、吉田会長にお願い致します。</p> <p>吉田会長、よろしくお願い致します。</p>
吉田会長	<p>それでは、まず</p> <p><b>◆議題1 女性活躍に係る総合的な取組の推進について、事務局から説明をお願い致します。</b></p>
事務局 (係長)	<p><b>議題1 女性活躍に係る総合的な取組の推進について、事務局からご説明致します。</b></p> <p>それでは、議題「1 女性活躍に係る総合的な取組の推進について」ご説明いたします。</p> <p><b>資料1</b>をご覧ください</p>

前回第2回の協議会で「女性活躍に係る総合的な取組の推進について」ご協議いただきましたが、そこでのご意見と、第2回協議会后追加で頂いたご意見を、改めてまとめたものでございます。

右の「現状」の欄は、いただいた意見に対して、現在本市で実施している事業をあてはめて記載いたしました。現在、女性活躍推進に向けて幅広く取組をしているところですが、いただいたご意見をみますと、まだまだすべきことはたくさんあるということが明確になったということでございます。

ご意見番号32の「小田原Lエール申請の「取組確認表」の精査」については、資料2-1をご覧ください。

前回、取組確認表の項目について多くのご意見をいただきましたので、それらをすべて反映したものです。今回見直しを行った点のうち主だった箇所についてご説明いたします。

まず、取組例については、通し番号を付けました。これは、申請にあたり、企業からの内容についての問い合わせがあった時に、やり取りする際に、どの部分についての質問であるかなどを誤解のないようわかりやすくするために、また、事務処理上の利便性のために付けたものでございます。

次に、「項目Ⅰ意識・職場風土の醸成（1）女性活躍についての推進体制が整備されている」の項目については、大きく変更いたしました。どのような状況を、「推進体制が整っている」と、捉えるのか、申請する側の立場からわかりやすいように具体的な記述に致しました。取組例も3つから4つに増えています。

また「（2）職場環境・風土の改善に努めている」の項目では、ハラスメントの法改正に伴い、ハラスメントに関する取組例を追加しました。企業として、ハラスメント対策は必須なのですが、敢えて取組例に入れることで、改めて認識を持っていただくという狙いがあります。

次に「（4）休暇の取得促進や長時間労働の是正についての取組を進めている」についてですが、取組例の29番に非正規の従業員の休暇について触れています。また、現行の取組確認表には、長時間労働の是正についての記述がないため、30番に追加致しました。

次に「Ⅲ女性の活躍推進の取組」ですが、50番の「キャリア形成のための外部研修の費用の一部、または全部を負担する制度がある」という取組例につきまして、以前は「キャリアアップのための…」となっておりましたが、女性活躍はキャリアアップだけではないという観点から、キャリア形成という文言に修正いたしました。

次に「（7）管理職に女性の登用を進めている」の58番の「女性管理職のためのポストを新設した」ですが、これは、今認定されている企業を見ても、非常にチェックが少ない項目となっています。しかし、ポジティブアクションの一つとして残しております。

その他、文言の軽微な修正などをしております。

次に、資料2-2をご覧ください。取組確認表の見直しに伴っての、3段階の認定ステージを決定する「認定基準」の修正案と致しました。小田原Lエール制度は、女性活躍推進の取組とは、どんなものなのか知っていただき、この取組であればできる、もしくは、

	<p>すでに実施している、さらに、もっと女性活躍を進めるにはこんな取組を行えばいいのか、といったことに気付いていただくという啓発目的もございます。ですので、制度創設時は、市内の多くの企業に申請していただくために、そこまで高い基準を設定しておりませんでした。これまで3年間で認定した企業73社では、認定企業の多くがゴールドステージ認定となり、更新時においては、さらに取組を進めている状況です。また、ブロンズステージ認定企業においても、最低ラインより高い位置にいるという状況となっています。ゴールドステージやシルバーステージの認定企業には、積極的な取組を評価するステージとして、その先の発展や国のえるぼし制度を見据え、目標を高く持って取組を進めていただきたく、また、ブロンズステージにあっても、エントリーのしやすさは残しつつ、基準を全体的に底上げしました。各ステージを実のある価値あるものとするため、現在の認定企業の各項目のチェックの分布や数をモニタリングしながら、項目の数を再設定し、現在の認定企業のステージが大きく変わることはないように確認しております。</p> <p>説明は以上となります。</p>
吉田会長	<p>ありがとうございました。ただいま事務局より説明いただいた<u>女性活躍に係る総合的な取組の推進</u>について、ご質問、ご意見等ご発言いただければと思います。</p>
吉田会長	<p>それでは、私のほうから一つよろしいでしょうか。</p> <p>意見33番について、現在取り組んでいるものがありますか。</p>
事務局 (係長)	<p>今のところ取組はありません。</p>
吉田会長	<p>取組確認表について、全体的には前回の意見を入れて直して頂けているかと思いますが、ご意見があればお願いします。</p>
本木さん	<p>質問なのですが、企業から問い合わせもあるとのことでしたが、具体的にはどういったことがあるのでしょうか。</p>
事務局 (若林)	<p>現行の取組確認表では、項目(1)に「女性の活躍促進に関する理念・方針を定めている」というものがありました。協議会でもわかりにくいというご指摘もありました。やはり、企業からも「これはどういうことが当たりますか」という問い合わせがありました。また、そのほか一例ではありますが、「制度はないけれども、実際やっていることがあるのですが、チェックをつけてもよいですか」とか、「相談窓口について自社が入っている保険等の窓口も設置しているとしてよいですか」などがありました。</p> <p>単純に、わからないので気軽に尋ねたという感じです。その中で、通し番号がなかったのもやり取りがしにくかったということがあります。</p>
本木さん	<p>わかりました。</p> <p>また、例えば、「24状況により子連れ出勤を認めている」とありますが、これは従業員の状況に応じて柔軟な対応ができると判断できます。申請する企業がチェックしながら、一つ一つの項目についてその背後にあるものなど、自社の取組について振り返ることが出来るようになってきていることが、とても意味があると思います。</p> <p>それから、えるぼし認定につなげていきたいということだったかと思いますが、小田原Lエール認定企業などが、どれだけえるぼし認定についての動機づけがされているか</p>

	<p>ということも、気になります。小田原Lエールの認定をされることで満足してしまっていないでしょうか。</p>
事務局 (若林)	<p>そこは取組が出来ていなかった部分だと思います。制度設計としては、まずは取組を始める、その後、国の認定にもチャレンジして行ってほしい、ということがありました。しかし、現在は、認定された企業に対し働き掛けなどのフォローアップはできていないという状況です。</p> <p>しかし、企業訪問をして制度説明をした際には、市内でえるぼし認定企業はどこかという質問はよく受けます。えるぼしについて意識をしているのではないかと、個別に話した時には感じることはあります。</p>
本木さん	<p>市内でえるぼし認定企業が1社しかないと聞いた企業の反応はどうなのでしょう。</p>
事務局 (係長)	<p>大きい企業は本社で取得している場合もありますが、市内企業が、国の認定に対してモチベーションが全くないわけではないかと思います。</p>
吉田会長	<p>えるぼしにつながるのはいいことだとは思いますが、小田原Lエールの取組確認表の項目に多くのチェックがつけられるようになるということが、市内では働きやすくなるということなので、実(じつ)を取るということで進めていくことが、まずは非常に重要なのではないのでしょうか。</p>
早川委員	<p>継続的な取組を促すということでは、更新の時に前回よりも、チェック数を増やしてもらおうということがわかりやすいものではあります。単に数が増えればいいのかというと、ちょっと気になる部分もあります。たとえば、えるぼし認定に向けて足りていない取組についての個別指導などで、継続的な取組の促進につながればよいと思います。</p>
本木さん	<p>チェックがついていないところについて、どうしてもできないというご事情もあるかもしれませんが、気がついていない場合もあるかもしれないですね。企業同士の横連携ができるとういことが、前回会議でも出ていました。取組について他社と意見交換などができるとういと思います。</p>
吉田会長	<p>この取組確認表の項目については、特に問題はないのかと思います。運用の中で、他社の取組がもっと見えるとよいのかもしれません。各社の取組がレーダーチャートなどで見える化されることがよいではないのでしょうか。</p>
本木さん	<p>各企業がチェックの有り無し、だけで終わらないでほしいと思います。</p>
吉田会長	<p>次回の更新時に、重点を置いてほしい項目をお知らせするなどの工夫もできそうですね。</p>
本木さん	<p>そういったことを分析することにより、全体的な課題も見えてくるのではないのでしょうか。そもそも、各企業の問題なのか、制度そのものなのかというようなこともわかってくると、取組もしやすくなるのではないかと思います。</p>
吉田会長	<p>例えば、先ほどの「子連れ出勤」についても、どのように実施しているのかをお聞きして、了解をいただいて共有するというのもできそうですね。</p> <p>他社の取組が参考となりますが、現在そういう観点で公表をしているのでしょうか。</p>
事務局 (若林)	<p>個別に細かくは、公表をしていません。令和2年度、3年度の認定企業について事例集を作りましたが、自社の取組の概要を載せたものでした。他社の取組を参考にしてもらうようなものにはなっていません。</p>

吉田会長	<p>会社紹介に終わっているということですね。こういうようにできればよいということが共有できるとよいと思います。そういったことが、横のつながり、お互いを高めていくということにつながります。</p>
吉田会長	<p>確認ですが、本協議会の予定はどうなっていますか。</p>
事務局 (係長)	<p>任期は令和5年度、令和6年の3月末までとなっていますが、本日の協議会を経ての答申は、いったんの区切りとなります。</p>
吉田会長	<p>わかりました。答申案については、次の議題で見えていきますが、今提案されている具体的な取組について、答申に盛り込んでいく必要がありますね。各企業の取組の具体的な内容を他社にも伝えることは、企業にとってもよいことですし、小田原市の財産となると思います。同じゴールドステージであっても、更新を重ねるたびに取組が充実している、というようなことが見えるとよいと思います。</p>
本木さん	<p>申請する企業側も、担当者がチェックして完了、ではなく気づきの場として活用していただきたいです。</p>
吉田会長	<p>この取組確認表は自己評価となっていますが、担当者がまとめてやるのではなく、組織の各部署で見えていくということをするれば、男女問わず、問題意識が持てるような意識改革にもつながると思います。そういった使い方も提案していけたらいいですね。</p> <p>確認表の改定案についてはよろしいかと思いますが、使い方については様々な意見が出たので、次につながるように残していきたいと思います。次の議題の答申案にも加えていただけたらよいと思います。</p> <p>基準の改定についてはいかがでしょうか。現在、認定を受けている企業が、この改定がされても、ステージに影響がないと確認していただいているということでした。こうしてみると、多くの企業が悠々クリアしてのエントリーだったということがわかりますね。この基準は、実態に合わせてということですので、このことによってハードルが高すぎることはないということかと思います。</p> <p>実際にやってみてわかることも多かったと思いますので、この時点での改定というのは適切だと思います。</p> <p>資料1については、これが次の議題の答申案へつながっていくものだと思いますので、次の議題で、再度絡めてご発言いただいても構いません。</p>
吉田会長	<p>ありがとうございました。</p> <p>それでは、次に進みます。<u>議題2 答申案について</u>、事務局から説明をお願いします。</p>
事務局 (課長)	<p>それでは、<u>議題2 答申案について</u>、説明をいたします。</p> <p>資料3をご覧ください。</p> <p>こちらは、市長の諮問を受けて、本協議会として市長に提出する答申案でございます。事前にご覧いただいているかと思いますが、先程ご説明したとおり、皆様から頂いた意見を答申としてまとめたものでございます。</p> <p>答申案は、「1 はじめに」、「2 審議経過」、「3 諮問に対する具体的な方策」最後に「4 おわりに」という形の構成で作成させていただきました。</p> <p>それでは、答申案の「3 女性活躍の推進の方策」の部分について、読ませさせていただきます。</p>

### 3 女性活躍の推進の方策について

#### (1) 広報活動について

これまで、市では、広報紙やホームページ、また、小田原Lエール認定企業等の紹介パネル展開催等、機会を捉えて市の女性活躍推進の取組の紹介に努めています。しかし、小田原Lエールを含め、市の女性活躍推進の取組全般について、市民や市内企業全体に認知されているかという点、まだ十分とは言えない状況です。

そこで、市内部はもとより、関係機関や認定企業と連携し、SNSやメディア等の積極的活用により、情報発信の強化に努めて下さい。

#### (2) 現状把握について

女性活躍推進の取組を進めるにあたり、企業の実情や女性の意識を知り、課題を整理する必要があります。今後、認定企業へのアンケートや市民意識調査等による現状把握に努めて下さい。

#### (3) 研修・講座等について

市は、これまでも男女共同参画推進の取組として、ジェンダーやアンコンシャス・バイアスに関するセミナー等を開催し意識啓発を行っています。これは、女性活躍の推進の基礎となる非常に大切な取組であると考えます。今後も引き続き、市内企業や地域の課題に応じた内容の研修・講座等を開催し、市内の女性活躍推進の機運の醸成に努めて下さい。

#### (4) 女性社員のネットワーク形成と女性のためのキャリア相談窓口について

女性にとって、自身のキャリアを考えると、ロールモデルとなる人物の存在や、自分とは異なる視点や考え方を知ること、また悩みを共有することは、大きな助けとなると考えます。働く女性が、社外の人たちとつながる場を設け、そこからさらに交流が広がるネットワーク形成に努めて下さい。

また、市が設置している「女性のためのキャリア相談」窓口のさらなる周知や活用等、様々な立場で頑張っている女性を応援する取組の拡充を図って下さい。

#### (5) 小田原Lエールの推進について

本制度は創設から3年が経過し、認定企業は73社になりました。今後も新規認定企業を増やすとともに、すでに認定を受けている企業へのフォローが必要と考えます。

認定は最終目標ではありません。認定企業には、女性活躍推進優良企業であるとの自覚を持ち、さらに積極的な取組を進める責務が生じます。市は、認定企業に対して、継続して女性活躍推進に関する情報やセミナー等の機会の提供をするとともに、女性活躍推進アドバイザー派遣等企業が相談しやすい仕組みや、認定企業の優れた取組が社会的に高い信頼と評価を得られる仕組みづくりを、市内部及び商工会議所やハローワーク等関係機関と連携し検討して下さい。

また、本制度は、現在、3段階のステージで認定していますが、最上位であるゴールドステージを複数回更新した場合や、女性活躍推進に関する取組内容の社会情勢に応じた更新等について、状況に応じて見直しを検討して下さい。

議題2の答申案についての説明は、以上でございます。

吉田会長

ありがとうございます。

	これについていかがでしょうか。まだ時間もあるようですので、一つ一つ見ていきたいと思います。まず（１）広報活動について、いかがでしょうか。
吉田会長	広報を充実させて、認知度を高めるというのは重要であります。ここにある以外にもっと画期的なことはないでしょうか。
本木さん	「まだ十分でない状況」というのが、引っかけります。数値的にどうなのでしょう。
事務局 (係長)	これは、広報についてやりつくしているかという、もっとできるのではないかという意味合いとなります。
吉田会長	それでは、文言として、「まだ十分ではない状況」ということより、「まだまだ出来ることはある」という表現のほうがいいかもしれません。
磯崎委員	今、何が足りないのか、また女性活躍推進に取り組む意味などの理解が深まらなければ、取組は進まないのではないかと思います。そういった意味で、（２）にもありますが、現状把握、つまり企業や女性自身の状況をきちんと把握し、課題整理をした上で必要だと思われることを行ってくることが必要と考えます。それが、実（じつ）のある方策となっていくのだと思います。
吉田会長	（２）現状把握のところ、他の項目にもつながっていきますね。どういった講座などが必要かということにもつながりますが、現状把握そのものは、啓発や広報を含めての役割もあると思います。「現状把握」というより「女性活躍に関する全市的な調査の必要性」と打ち出してもよろしいのではないのでしょうか。順番を変えて、調査の結果をもって、女性活躍推進の必要性を知ってもらうきっかけとしたり、広報発信につなげたりとメリハリがつけられるとよいですね。 全市調査項目についても、本協議会として特に押さえておくことが必要だと思います。
本木さん	インターネットを活用した調査も可能かと思えます。 また、肌感としてのお話ですが、外部から小田原市の女性活躍について「小田原市はすごいよね」という声をよく聞く一方、市民の評価はそこまでではないという感じがしています。それはとてももったいないですよ。そういった意味でも広報活動に紐づいていきますね。市民への浸透が、いい意味で企業側にプレッシャーになります。人材不足の中、女性活躍に取り組んでいなければ、人材確保競争に勝てないのではないのでしょうか。そういった意味でも実態調査は必要です。
吉田会長	調査を実施して、効果的な方策につなげたいですね。 それでは、次に（３）研修、講座等についてに移ります。 講座などの参加率というのはいかがですか。
事務局 (係長)	概ね、定員に対して８～９割の参加があるというように認識しています。
吉田会長	一定の参加はあるということですが、必要な層へ届けるということはなかなか難しいと思います。例えば、意思決定層への女性の参画率が低いといわれている、または、長期にわたり長といわれるポジションに女性がなかったところ、自治会やPTAなどに出前講座を実施するというのもできるかもしれません。そこでは、聴講だけでなく意見交換などもできると、気づきも大きいのではないかと思います。こちらも気づきがあるかもしれません。必要なところへ研修が届くように出前講座を積極的に働き

	かけて実施するというようなことが盛り込めるとよいのではないのでしょうか。
本木さん	そういった意味では、例えば、商工会議所の賀詞交換会などは企業のリーダーたちが参集していますので、そういう場も活用できるといいですね。市議会議員も女性が3割を超えて、大きなうねりを皆さんが感じている時かもしれません。大きな投資を伴わないでもできることは、どんどんやっていってほしいと思います。
吉田会長	小田原Lエール認定企業から講師になっていただくというのもいいかもしれません。その企業もブラッシュアップされる効果もあるし、その企業の従業員にも影響を与えたいと思います。
磯崎委員	小田原市は特に若年者への対策について力を入れていると思います。毎年3月に高校生を対象に、ジョブスタディというイベントを開催していますが、そういったところで小田原Lエール認定企業や、市の担当者が女性活躍について話をしてもらおうというのもいいのではないのでしょうか。
吉田会長	案として出されている答申のスタイルとは違いますが、講座についても、今出たような様々な案をしっかりと盛り込んでいきたいと思います。答申が緩やかに方向だけ示したのでは、進めていくのが難しいと思います。 それでは、「(4) 女性社員のネットワーク形成と女性のためのキャリア相談窓口について」に移ります。こちらについてはいかがでしょうか。
吉田会長	ロールモデルとなるような個人の女性を表彰する、女性アワードのようなこともできると面白いのではないのでしょうか。身近で頑張っている人や、上司とペアで表彰するとか、次々に表彰していくというようなイメージです。いわゆるすごい人ではなく、身近な人をたたえるということは、有効ではないかと思います。
本木さん	周囲の方に推薦していただくのもいいかもしれません。
早川委員	ほめたたえるのと同時に、そういった人をコーチ役として認定し、社外でのメンター制度などにもつなげられたら面白いと思います。
本木さん	社外のメンター制度については、名誉と思ってもらえるといいですが、対価との関係もありますね。
早川委員	個人の女性を表彰するのであれば、有識者が選考するのではなく、一般社員の人が選ぶ形だとよいと思います。
本木さん	実際に現在実施している女子会でも、社外のロールモデルとして、よい影響を与えているという例も聞いております。答申案でも、今もやってはいるけれどさらに頑張っていってほしいということを示していけたらいいですね。 ネットワーク形成する場として、おだわらイノベーションラボやARUYOなど、小田原市はたくさん場所があると思います。そういったところを活用し、第何、何曜日はこういった場がありますというように定着していけば、精神的満足度で報酬にも代わるという意識の人はいると思うので、先ほどのお話の外部のメンターというようなことも可能かもしれません。また、女性活躍推進は女性だけのものではないので、男性も参加できるものであれば、企業の経営陣なども巻き込むことが出来るのではないのでしょうか。市が主催で行うことにインパクトがあると思います。
吉田会長	女性のためのキャリア相談の実績についてはどのようになっていますか。

事務局 (若林)	令和4年度は、28件でした。今年度は、相談の曜日、時間ともに拡充し、4月実績は5件。5月6月もすでに予約が入っています。一定のニーズがあると実感しています。
吉田会長	どういうところに広報しているのですか。
事務局 (若林)	いま、ちょうどチラシを新しく制作したところで、各所に配り始めたところです。現在は市の出先機関と、本日、ハローワークさんや、会議所さんをお願いをするところです。今後、企業への広報も広げていきますが、いまは、平日昼間のみの開設なので、企業にとっては使いにくいという部分はあるかもしれません。また、市の広報への掲載です。昨年までは、紙面の都合上掲載されない月もありましたが、今年度からは、相談窓口一覧に毎月掲載されることになりました。
吉田会長	幼稚園や保育園の保護者のニーズもあるのではないのでしょうか。
事務局 (係長)	チラシ以外にも、口コミでの相談申し込みもあります。
吉田会長	わかりました。 それでは、次の(4)小田原Lエールの推進についてはいかがでしょうか。 「認定企業に対して・・・セミナー等の機会を提供する」とは、これはセミナーのお知らせをしているということでしょうか。
事務局 (係長)	市が、企業内の社員研修を実施しているということではなく、市や県主催のセミナーのお知らせをしています。その中で、社員研修に充てていただいているということもあります。
吉田会長	「…高い信頼と評価を得られる仕組みづくり・・・」というあたりに、具体的な施策を入れていく必要があるのではないのでしょうか。 ハローワークさんでは、これからできることは何かありますか。
磯崎委員	昨年度の面接会の際に、小田原Lエールのパネル展示をさせていただきました。また、小田原Lエール認定企業が求人票を出す際には、特記事項にその旨記載していただくようにしています。
吉田会長	市の事業の入札等の際には、小田原Lエール認定企業であるというチェック項目はあるのでしょうか。
早川委員	インセンティブ発注の場合は、社会貢献を評価する項目の一つとして、若手、女性技術者の登用という項目があります。
吉田会長	小田原Lエール認定企業という文言はないのでしょうか。
早川委員	小田原Lエールとは明記されてはいません。
吉田会長	それでは、入れていくことを答申に加筆していくのはどうでしょうか。事業者にとっては必要なことではないのでしょうか。
早川委員	契約規則との関係上、それをもって契約に加点しますというように直結してしまうのは、それはそれで問題もあります。ほかにもSDGsパートナー企業など、いろいろあるので、契約部門としてはそこまでの取りまとめはしていないというところです。それだけを書き込むというのは難しい部分があります。
吉田会長	難しいとしても、協議会として答申に載せていくべきではないかと思います。他市で

	<p>はそういったチェック項目があったところもありました。</p> <p>また、答申案の「(3) 小田原Lエールの推進について」の最後の3行についてですが、ゴールドステージの件と、取組内確認表の更新については並列になるものではないように思います。</p> <p>「最上位であるゴールドステージを複数回更新した場合」というところですが、そうした事業者に対し、新たなステージや新たな意識づけということが必要だと思います。</p>
本木さん	<p>ゴールドステージを複数回更新した企業には、貢献を一層期待したいところです。業界にかかわらず、市内企業のリーダー的存在となるものですし、企業にとっても名誉であるはずで。オール小田原で他市に負けない取組となると思います。とはいえ、ゴールドが複数いたら、モチベーションが保てないのではないのでしょうか。さらに、ゴールド認定企業が輝いていないと、次に追随しようという気にならないかもしれません。</p> <p>そういう意味で言うと、ゴールド認定企業の人に取組の発表をしてもらうことは良いのではないのでしょうか。昨年度の認定式でスピーチしていただいた方の内容も、とても良かったです。でもその話もその場だけでしたので、広くシェアされる必要があります。</p>
吉田会長	<p>先ほども出ていたリーダーチャートのようなものなどを活用して、その企業の強みが見えるような発表の仕方をしていくということもあるのかと思います。</p>
本木さん	<p>ゴールド認定企業は、市内企業をけん引する立場としっかりと位置付けることが出来れば、オール小田原での女性活躍推進につながると思います。ベストプラクティスのシェアは、有効な手立てです。</p>
吉田会長	<p>ゴールド認定企業にその意識を持っていただけるような仕組みが必要ですね。答申案の小田原Lエールの部分には、このようなことをまとめていただければと思います。</p> <p>それでは、次に移ります。「4おわりに」と、全体についてご意見があればお願いします。</p>
本木さん	<p>「4おわりに」の冒頭に、「・・・行政だけで進めるものではありません。」とありますが、まさにそうだと思います。</p>
吉田会長	<p>誰が推進するのかというところで、「・・・市民・民間企業・行政・・・」とありますが、「地域」と加えていただけますか。地域組織にも頑張っていただきたいと思います。</p> <p>いま、「3女性活躍の推進の方策について」ということを話してきましたが、方策なので具体的にというご意見が出ていました。どこに入れることが良いのかわかりませんが、小田原の女性活躍の目指す姿を入れられるとよいと思います。小田原Lエールが目立ってしまいますが、家庭や地域の中でも女性が生き生きと暮らせること、活躍できることが重要です。女性の活躍ということは、いわゆる男性のように働くことではないと思います。男性も地域や家庭に軸足を置くようになる、女性も地域や家庭だけでなく、企業やその他の場でも活躍できるようになる、女性活躍推進は、そういった社会に向けての一步なんだということだと思います。つまり、誰もが活躍できればいいのですが、今テコ入れしなければならぬのが女性であるということ、答申でも表現していきたいと思います。そこを押さえれば、方策の方向性が見えてくると思います。男女共同参画社会を構築するための女性活躍であるということを押さえたいですね。</p> <p>そういった姿を、子どもたちに見せていくことも大切です。</p>

	<p>また、女性が多く担ってきた役割から培ってきた価値観や考え方などを、社会で共有していくことで世の中の在り方が変わっていくのだと思います。</p>
吉田会長	<p>現在の73社というのは、小田原の企業のどのくらいの割合なのでしょう。</p>
事務局 (係長)	<p>250社の認定を目標としています。</p>
吉田会長	<p>250社とはどのような根拠の数ですか。</p>
事務局 (若林)	<p>制度創設当時、市内企業のうち50人以上の企業のおおよその数を目標値として設定しました。</p>
松下委員	<p>各方策にもつながってくるかと思いますが、各種講座などは、人権・男女共同参画課だけではなく、他の課でも開催しているかと思いますが。例えば、認定講座というような形で、この講座を受けたら、取組確認表のここにチェックが付きますというようなこともできるのではないのでしょうか。毎年様々な講座を開催していると思うので、確実にそこが、取組確認表の一つとリンクしていることが良いかと思いますが。さらに、その講座のチラシなどに、これを受講するとここにチェックが付きますというような案内があればなおよいかと思いますが。新たに付けた連番を活用し、認定にもつながっていくのかなと感じました。</p> <p>市民部だけでなく、経済部などとの連携もできたらよいと思います。</p>
吉田会長	<p>それは、答申というより、事務局にお願いするという感じでしょうか。チラシに小田原Lエールのロゴも入れれば、それも宣伝になりますね。</p> <p>それでは、本日示されている答申案には加筆していただき、委員に確認する形でまとめるということになりますか。</p>
事務局 (課長)	<p>答申案について、本日とりまとめる予定ではありましたが、いろいろご意見をいただきましたので、それをどう入れ込んでいくかということには、もう少しお時間をいただきたいと思います。本協議会を、もう一回開催させていただき、次回、最終案としてまとめた方が、より良いものとなるのではないかと考えますが、いかがでしょうか。</p>
吉田会長	<p>市長への答申についてのスケジュールは大丈夫でしょうか。</p>
早川委員	<p>当初、答申を7月からの小田原Lエールの申請に反映していきたいという思いがありました。しかし、本日頂いたご意見を反映させ、小田原Lエールの申請告知に間に合うよう5月末までにまとめるのは、非常に厳しいかと思いますが。</p> <p>小田原Lエールの取組確認表と認定基準の改定については答申という形ではなく、ご意見をいただき反映させたという形でご承認いただければと思います。資料2-1、2-2をここでご承認いただければ、この形で募集をかけていきたいと思います。</p>
吉田会長	<p>小田原Lエールの改定事項については、先ほどご了承いただきましたので、この形で進めていただいてよろしいかと思いますが。</p> <p>そして、答申については、様式、内容についてたくさんご意見がありましたので、もう一回協議会を開催させていただくということが、事務局から提案されましたが、皆さん、いかがでしょうか。</p>
	<p>(一同 了承)</p>
吉田会長	<p>今後調整かと思いますが、おおよそ、どのくらいの時期の開催となりますか。</p>

本木さん	せつかくですから、早い方がよろしいのではないのでしょうか。
吉田会長	そうですね。少し早めに設定していただいたほうが、スムーズに確定できるかと思えます。事前に案をお送りいただいて、委員はそれを確認し、会議では本当に最終確認としてはいかがでしょうか。
早川委員	早めに準備していきたいと思います。
吉田会長	それでは、再度確認をしますが、新たな答申案は、今回の意見を生かした形で決めていきたいので、事務局は事前に、委員の皆さんにお送りしてください。委員の皆さんには、読み込んでいただき、何かあれば事務局にご連絡いただくということで、次回の会議では、最終的に確認をするという感じにしたいと思いますが、いかがでしょうか。
	(一同 了承)
吉田会長	ありがとうございます。 それでは、次に議題3 その他について事務局からお願いします。
事務局 (係長)	それでは、3 その他として、今後のスケジュールなどについて事務局からご説明いたします。 答申については、先ほどのおりとなりますので、よろしくお願いいたします。 続いて、資料4をご覧ください。 令和5年度の女性活躍推進事業の計画です。パネル展や講演会等の開催の折には、またその都度ご案内させていただきます。11月中旬には、小田原Lエールの認定式を予定しておりますので、委員の皆様方にはおかれましては、ぜひ、ご出席をお願いしたいと思います。 引き続き、ご指導、ご協力をお願い致します。また、次回の日程調整等については、またご連絡をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。 説明は以上となります。
吉田会長	ありがとうございます。 ただいま事務局から説明いただいたことにつきまして、ご質問、ご意見等はございませんでしょうか。 そのほか、皆様から何かございますか。
	(質問、意見 なし)
吉田会長	ありがとうございました。 それでは、以上をもって、本日の議事はすべて終了いたします。

以上