

## 第2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)1月23日(月) 午前10時~12時

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、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。</p> <p>まず初めに、第1回の当協議会において、お話したとおり、本日、本木さんにご出席ただいておりますので、ご紹介いたします。ODCatalyst(オーディオカリスト)代表の本木和子さんです。本木さん、一言ご挨拶をお願い致します。</p>
本木氏	<p>皆様、こんにちは。昨年までは、委員の一人としてかかわらせていただきましたが、この度は関係者ということで出席させていただくということでございます。民間企業に勤めているときにはいろいろとやっておりました。今回も、微力ではありますが、どうぞよろしくお願いいいたします。</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>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、会議を開催致します。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、吉田会長をお願い致します。</p> <p>吉田会長、よろしくお願いい致します。</p>

吉田会長	<p>では、本木さんにも加わっていただきいろいろと意見をいただきながら、活発な議論をしていきたいと思います。</p> <p>それでは、報告事項 1 令和4年度女性活躍推進事業について（1）小田原Lエールについて事務局から報告をお願い致します。</p>
事務局 (課長)	<p>令和4年度女性活躍推進事業について（1）小田原Lエールについて、事務局から報告致します。</p> <p>まず、今年度の大きな動きといたしましては、令和2年度に創設いたしました「小田原Lエール、女性活躍推進優良企業認定制度」ですが、令和4年度は、新規申請の受付とともに、初年度の認定企業の更新年に当たりましたので、初めての更新申請を受け付けました。</p> <p>協議会委員の皆さまには、認定式に際して、書面でのご報告をさせていただいておりますが、ここで改めてご説明をさせていただきます。</p> <p>資料1-1をご覧ください。</p> <p>新規、更新とも申請受付は、令和4年7月1日から9月30日まででございました。新規20社、更新33社の申請があり、そのすべての53社について申請通りの認定をさせていただきました。これに令和3年度の認定企業20社を含め、現在、認定企業は、全部で73社となりました。</p> <p>次に、資料1-2をご覧ください。ここで、資料の訂正をさせていただきます。こちらは、今年度の認定企業の登録情報一覧となっております。認定企業の労働者数や管理者数、一般事業主行動計画策定の有無などを一覧にしたものですが、＜新規＞のNO.18のFM小田原株式会社の、右端の欄ですが、行動計画が「あり」となっておりますが、正しくは「なし」でございます。失礼致しました。</p> <p>この資料では、「女性管理職の登用率」に着目しますと、常時雇用する労働者の男女の比と、管理職に占める男女の比を比べた場合、女性労働者のほうが多くても、管理職の多くは男性であったり、ゴールドステージ認定企業であっても、女性管理職の登用率が高いとは言えない状況があるようです。また、業種にもよりますが、非正規労働者として雇用されている割合が、男性より女性のほうが高い傾向があるようです。</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す。</p> <p>ただいま報告いただいた、令和4年度女性活躍推進事業（1）小田原Lエールについて、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>やはり、女性の管理職の登用率は、その職種の性質にもあるようですね。女性の登用率が100%というところもあり、男女共同参画の視点からは偏りがあるなと感じますが、女性活躍という視点でいえばよろしいでしょうか。</p>
本木氏	<p>業種によっては、いろいろな制約もあるかと思いますが、小田原Lエールが出来たか</p>

	<p>らとって、急にこの女性登用率をアップできるということではありませんが、ゼロが目立つということについては、残念に思います。</p> <p>結局、一人目がいないと後に続けないわけですし、なかなか一人目、パイオニアにはなりたくないという傾向もあるのでしょうか。</p>
吉田会長	<p>ゼロのままでも更新はできるので、特に頑張るというインセンティブはないわけです。</p>
本木氏	<p>認定されたらそこで安心してしまうということはあるかもしれません。ゴールドステージに手を加えていくということはよいかと思います。</p>
吉田会長	<p>ゴールドステージに手を加えて、より高いところを目指すというようなことですね。ゴールドステージの上のステージを作るといったようなイメージでしょうか。</p>
本木氏	<p>先ほどのご説明にもあったように、今回は行動計画の策定をマストにした、そういったイメージでしょうか。</p>
吉田会長	<p>小田原Lエールに申請するにあたり、特に必須ではないけれど一般事業主行動計画を策定したところというのは、どのくらいあるのでしょうか。</p>
事務局 (若林)	<p>資料1-2の新規企業をご覧ください。従業員数が100人以下で策定しているところは、2社です。うち一社はゴールドステージ、一社はシルバーステージです。申請するにあたり、策定されたのではないかと思います。</p>
吉田会長	<p>策定に際して、何か感想や質問などありましたか。</p>
事務局 (若林)	<p>特に、策定に関して内容の相談はありませんでしたが、更新企業においては、従業員数が少ないところもゴールドステージを取っている企業さんも多かったので、行動計画の策定をしないと更新時に、ランクダウンしてしまうということから、「策定が必須条件なんですよね」というような確認はありました。</p>
早川委員	<p>女性の登用率についてですが、認定の要件にしてしまうのは、少しいきすぎかなと思います。経年変化で見ながら、全体として伸びているという状況が見えるとよろしい、そういったとらえ方をするための指標として使えばよいかと思います。</p>
吉田会長	<p>少し数字を追っていくという使い方もよいかと思いますし、伸びている企業の取組事例を紹介できるとよいかもかもしれません。</p> <p>また、女性が、管理職になりたがらないという実情もあると聞いていますが・・・。</p>
本木氏	<p>なりたい、なりたくないということもありますし、会社側がさせたい、させたくない</p>

	<p>というようなこともあるかもしれません。ポジションを用意するとかそういったこともありますが、まずは一人目が出ないところは、なかなか難しいかもしれません。</p> <p>更新企業は、初年度に申請しているわけですから、取組は早かったわけですが、平均は11.1%と低いものになっています。新規企業は、登用率が高く、それが全体を押し上げているということもあるようです。更新時に企業側が、何かしら対策を講じてもよいのかと思います。</p> <p>認定された企業の従業員には「自社は認定企業だ」という認識があるのでしょうか。また、認定されていることは知っていても、個人としてはメリットを感じていないかもしれません。</p>
吉田会長	<p>その辺について、資料1-3から読み取れたらよいと思います。人材確保には大きく貢献できていないという感じでしょうか。</p> <p>女性が管理職になれますというよりは、働きやすいということのほうがアピールになります。</p>
磯崎委員	<p>ハローワークにて面接会を開催した際に、管内企業の参加理由として人材確保ということがもちろんあるわけです。しかし、若い世代は東京の企業に目が向きがちということがあります。地元にも、働きやすい企業があるんだということを知ってもらうのに、この制度は非常に良い制度だと思います。この制度は、従業員の方を大切にするというものだと思いますし、その制度に基づいて会社を運営するということは一つの魅力だと思います。結果として人材確保につながるのかと思います。しかし、まだまだ制度の認知度が低いということがあるかと思います。</p> <p>認定された企業で人材確保につながったという実績が少ないということになると、実際に働いている人にとっても「どんなんだろう」ということになってしまいます。</p> <p>私は、この小田原Lエールという制度は本当に良い制度だと思っていて、何とかして広めていきたいと考えています。</p>
吉田会長	<p>いま働いている人たちの満足度を上げるために、社内広報も必要です。</p>
磯崎委員	<p>先日の認定式に参加させていただきましたが、参加された企業の方々の様子を拝見して、この制度を大切にしているのだなと感じました。実際に働いている方たちに定着していくとよいと思いました。</p>
吉田会長	<p>名刺にロゴも入れられるとのことでしたが、入れている企業さんはどのくらいあるのでしょうか。</p>
事務局 (若林)	<p>調べてはいませんが、情報として認知しているところは1社です。</p>
吉田会長	<p>名刺に入っていると、自己紹介の時などにきっかけになるのですが…。</p>

	<p>そのほか、資料からご意見があればお願いします。</p>
山口委員	<p>磯崎委員もおっしゃっていましたが、認定を受けた企業内で、いかに社員が認識するかということが、企業の活性化につながると思います。「性別に関係なく、働きやすい会社で働いているんだ」という思いが社員に生まれてくるとよいと思います。</p> <p>すでに認定されている企業の中にも、小田原・足柄地域連合に所属している企業もいくつかありますが、女性の管理職の登用率が芳しくありません。労働組合を通じて、優秀な人材を獲得できるように職場へと働きかけられる仕組みができればよいと思います。人事制度の中では、男女の差はないはずですが、先ほどから言われているようなハードルを乗り越えるために、研修制度やチャレンジ制度など、気持ちを醸成するようなことが必要なのだなど、改めて感じているところです。</p> <p>前回は少しお話したかと思いますが、クボタケミックスという会社では、今まで女性は事務という職種以外にはなかなか進めなかったのですが、それを廃止し、簡易な試験と、面談があり、生産管理など新たな分野にも配属していったということがありました。企業の労使の中で、いろいろ決めていかれるとよいかと思います。</p> <p>更新企業がアンケートの中で、人材確保につながっている気がしないということでしたが、何か課題があるというような情報を把握しているのでしょうか。</p>
事務局 (係長)	<p>もともと申請時に、人材確保をしたいという声は聞いたことがありますが、特に認定が人材確保につながらなかったということについて詳細は伺っておりません。認定を受けたことで人材が確保できたという実績には、まだ、つながっていないのかもしれませんが、悪化ということではなく、以前と変わっていないということなのではないかと思います。</p>
山口委員	<p>先ほども出ておりましたが、若い世代では東京や横浜での就職をしたいという意向が強いですが、地元にもいい企業がたくさんあります。地元で頑張ろうという気持ちになってもらえていないということがあるのでしょうか。</p>
吉田会長	<p>そのあたりをもっと分析して、人材確保につなげられるような施策が考えられるとよいかもしれません。</p>
山口委員	<p>実際に働いている女性が、自社が小田原Lエールに認定されてよかったこと、例えば、「子育てをしながらもこんな感じで仕事ができただよね」とか、「子育て中はなかなか難しかったけど続けていたから管理職になれた」とか、そういった事例を積み上げていくとよいかもしれません。まだ、小田原Lエールも始まったばかりなので、今は、企業側も認定してもらうために頑張っているという印象もあります。この先は、認定を受けたところがどのように運営をして、働いている人たちが、小田原Lエールに認定されたから自社はこうであるといえるような形になり、それが外へも聞こえてくるようになっていくということが、真の女性活躍につながっていくのかなと思います。少し長い目で、育</p>

	<p>てていくということが必要かもしれません。</p>
吉田会長	<p>今は、認定企業を増やすということに注力していますが、小田原Lエールを財産として企業内でうまく使っていただくということを目指していきたいということですね。</p> <p>そういったことがこれから重要になります。</p>
松下委員	<p>先ほど、本木さんから「一人目が出ないと」というお話がありました。商工会議所の管理職として、私がまさにその一人目でした。誰かがその一歩目を踏み出さないといけないということでしたが、中小企業では管理職の数もそう多いわけではありません。活躍はしたい、させたいけれども、限られたポストの中にどうやっていくのかということが、今後課題ではあるかなと思います。</p> <p>また、会議所も認定を受けておりますが、内部での周知が不十分だったということを感じております。今後、名刺に小田原Lエールのロゴを入れることを、先日決定いたしました。そういった意味でも、社内の広報や意識向上は大切だと思います。</p>
本木氏	<p>企業としても、まだまだやれることがいっぱいあるということですね。</p>
吉田会長	<p>それでは、次に進みたいと思います。</p> <p>(1) 令和4年度女性活躍推進事業 イ、その他の事業について事務局から報告をお願い致します。</p>
事務局 (課長)	<p>それでは、令和4年度女性活躍推進事業 イ、その他の事業の説明をいたします。</p> <p>資料2をご覧ください。</p> <p>1と2は、小田原Lエールの申請案内と認定企業の取組紹介を小田原駅周辺で実施した事業でございます。</p> <p>次に、3 女性活躍推進アドバイザー派遣事業です。これは、前回少しお伝えしましたが、小田原Lエールの申請を検討している企業や、認定後のステージアップを目指す企業へ、アドバイザーが出向き、女性活躍推進の取組について、課題への気づきや助言をするといった事業でございます。今年度スタートしたものでございまして、本日ご出席いただいている本木氏に出張アドバイザーを依頼しております。各社おおむね90分で2回の派遣を実施するというので、枠を4社ということで募集をし、伊豆箱根交通株式会社さんと、フロンティア1株式会社さんの2社から応募がありました。</p> <p>伊豆箱根交通株式会社さんは、アドバイザー派遣の後、小田原Lエールの申請をされました。フロンティア1株式会社さんは、令和3年度の認定企業ですが、行動計画の改定を目指してのアドバイスを求められておられます。</p> <p>次に、4 はたらく女子会@ラボ VOL2ですが、12月16日にハイブリッドで開催いたしました。小田原Lエール認定企業のほか、SDGsパートナー企業からの参加もあり、ミニセミナーでの学び合いと、交流を致しました。今後も、続けていく予定です。</p> <p>次に、5 女性のためのキャリア相談についてですが、市広報7月号に女性活躍についての特集が生まれ、その中でキャリア相談について紹介をいたしました。</p>

	<p>12月末現在、のべ25の方が利用されました。年代としては30代が13人と一番多く、次いで20代が4人となっています。主訴としては、転職、求職が多くなっております。広報に大きく取り上げられた際に、申し込みが増えており、一定のニーズはあると感じて言います。周知方法等さらなる工夫が必要であると思っており、今後検討していきます。</p> <p>次に、6 女性活躍推進講演会ですが、こちらは、小田原箱根商工会議所と、かなテラスの共催で実施します。本日チラシも入れてございますので、後程ご覧下さい。</p> <p>説明は以上です。</p>
吉田会長	<p>それでは、ここで、本木さんからアドバイザー派遣について少しお話しいただければと思います。</p>
本木氏	<p>それでは、少しご報告させていただきます。先ほどのご説明もあったように、2社からの申し込みということで、実質3回実施済みです。4回目に当たりますフロンティア1さんは月末にお伺いすることになっております。</p> <p>小田原市の事業とはいえ、自社のことを初めて会った人に話して頂くので、まずは信頼関係の構築が必要なわけですね。そういったことから、初めの伊豆箱根交通さんに対しても、ヒアリングをいろいろとするというところに全力で向き合った次第です。その中で関係性が作れたのか、少々心配もあり、“次回”があるのか不安に思っておりました。市からの働き掛けもあったのだと思いますが、再度お目にかかることが出来ました。2回目の時には、1回目の時にアドバイスとして提案した取り組みをやってみてくださっていました。2回目にその報告があり、さらに、アドバイスや御提案をさせていただきました。そのことが、企業にとり有益だったのか心配しておりましたが、その後提出されました報告書を拝見しましたら、「アドバイザー派遣を受けなければ、取り組むことがなかったことに着手できた」「採用に向けて小田原Lエールのステッカーの活用を始めた」「とにかくやれることから、まずやっていくことが大切という気付きがあった」などのご報告をいただき、一定の効果はあったとうれしく感じております。</p> <p>もうひとつのフロンティア1さんも、初回はヒアリングをして帰ってきたというところで、その先はこれからとなります。しかし、こちらには、企業内に女性活躍のプロジェクトチームがあり、熱心な方がいらっしゃいます。今も取り組んではいるのですが、まだできることはあるな、と思っていられるのかなと感じています。</p> <p>2社だけではありましたが、申し込みをされている企業の熱量が高いと、アドバイザーとしても土台が高いところから、話が始められます。しかし、「何をしたらよいかわからない」という状態ですと、アプローチの仕方について難しさを感じました。そうはいつても、せつかくの制度なので、ぜひ活用していただければいいと思います。</p>
吉田会長	<p>応募してくる企業は、女性が活躍すると自社が伸びると感じているのか、本当にそうなんだろうか、と考えているのかどちらなのでしょう。</p>

本木氏	<p>どちらかということはありませんが、今、企業は、人材確保という面で苦戦しているということはあるかと思います。そこにぜひ、小田原Lエールを活用するとか、できることがあるということに気づいてもらいたいと思います。自社の社員にメッセージをぜひ送っていただきたいです。そして結果として、人材確保につながったとなるとよいです。健康診断のように、自社の診断をしている、というような感覚があるとよいのですが。市が用意してくれたのですから、大いに活用したらよいと思います。</p>
吉田会長	<p>そうですね。 アドバイザー派遣は90分と設定されていますが、少しハードルが高いということはないのでしょうか。都度都度、短い相談もできるとよいのでしょうか。</p>
山口委員	<p>本木さんは大変ご苦労されているのだと思いますが、多くの企業がまだ、「小田原Lエールって何だろう」からスタートしているのではないのでしょうか。まずは、小田原Lエールについて話す、とっかかりとしてそういったことでもよいのではないのでしょうか。</p> <p>意識が高いというお話も出ていましたが、とりあえず、法律等に則り各企業は女性活躍を推進しようとしているわけです。しかし、アドバイスを受けることによりさらに推進できるということを理解してもらうことも必要かと思います</p> <p>先ほども、お話に出ていましたが、90分×2といわれると、企業側が何をこんなにしゃべったらよいのだろうと思ってしまうかもしれないですね。短い時間でも、何度でもよいですよ、ヒントがあるかもしれないので活用してほしいというスタンスで、入り口のハードルを低くすることが必要ですね。</p>
吉田会長	<p>身構えずに相談できるとよいですね。 企業の相談会のような事業があるとよいのではないのでしょうか。また、企業間で情報交換ができるような場があるとよいのではないのでしょうか。</p>
松下委員	<p>会議所では特段男女で区切った形でのものはやっておりませんが、情報交換会というのは有益なのかなと思います。事例を発表などしてみてもよいかもしれません。</p>
吉田会長	<p>性別で分けることを前面に出すと、ジェンダーの視点からどうかという意見もあるかもしれません。「女性の活躍」をテーマに、企業のトップの方が互いに話すということはやれるのではないかと思います、いかがでしょうか。</p>
松下委員	<p>「女性を活躍させたい」という言葉を使うことの難しさはありますね。その課題はどうしてもあります。</p>
吉田会長	<p>女性活躍推進の真の意味を、事業のトップや管理職の方が理解しなければなりません。そのためにも小田原Lエールを活用していきたいですね。</p>



松下委員	統計を取っているわけではありませんが、肌感として、企業のトップの世代交代が進んでいるように思っています。考え方そのものが、次世代を担う世代になってきており、この世代は男女平等という教育の中で育ってきているので、今後に期待かなと思います。
早川委員	事務局側にありながらということになり、申し訳ないのですが、少し資料のまとめ方、見せ方について発言します。資料2にあります各事業は、どれも大事だと思ってやっているのですが、ターゲットや目的がこの資料ではわかりにくかったと思います。例えば1、2は、一般社会向けの取組です。3は企業向け、4、5は働いている女性を支援するための取組、6は経営陣が対象のものとなっています。ターゲットによってどういった取組が必要かということが見えるようにするために、分類をしておく必要があるかと思います。
吉田会長	そうですね。実施報告の形をとっていますが、誰を対象に、どんな目的で実施したかがあるとわかりやすいし、そうすれば、どのあたりを強化する必要があるのかということがわかってきますね。
磯崎委員	小田原Lエールはとても良い制度だと先ほども申し上げましたが、ハローワークとしても、来所する事業主さんに対して積極的に周知していきたいと思っています。しかし、どのように周知していったらよいかわかりかねているという部分もありますので、むしろ、小田原市からこういった企業にこんなふうに周知してほしいというような要望を、ご忌憚なく出していただければ、できる限り協力したいと考えております。 現在は、昨年お預けいただいたリーフレットを、面接会などで活用していきたいと思っています。
山口委員	企業に対し説明する時、肝は女性活躍ではありますが、従業員全員の活躍から入っていくというような2段階でやっていくという方法もあります。間口を広くしたほうが受け入れられやすいかと思います。 そして、ハローワークでの求人票に、小田原Lエールに認定されていることが記載され、働きやすい職場であることがアピールできるとよいかと思いました。それが人材確保につながっていくのだと思います。
吉田会長	ありがとうございました。他にないようですので、次に進みます。 2 協議事項(1)女性活躍に係る総合的な取組の推進について ア、小田原Lエールについて、事務局から説明をお願いします。
事務局 (課長)	それでは、(1)女性活躍推進全般について、事務局から説明させていただきます。 それでは、女性活躍に係る総合的な取組の推進について、ア、小田原Lエールについて、説明をいたします。

○ 資料についてですが、資料3と資料4-1、こちらは、前回の会議でいただいたご意見と、その後、皆さんからいただいた「意見シート」をまとめ、「小田原Lエール制度」についてのご意見と「女性活躍全般」へのご意見にそれぞれ分けたものです。また、両方に関連する部分もありますが、ここでは分けてご説明をしますことをあらかじめご了承ください。

○ 資料4-1、4-2をご覧ください。資料3は後程ご説明します。

資料4-1は、小田原Lエールについて、皆様から頂いたご意見をまとめたものです。「意見の趣旨」、「区分」、「対応等」を記載してございます。NO.9以降のご意見に対する「区分」欄のうち「項目の追加、修正等」と分類してあるものは、小田原Lエール申請時に企業が自社の取組をチェックする「取組確認表」に対するご意見になります。

こちらのご意見は、資料4-2の「取組確認表に関連する意見等」に反映してございます。小田原Lエールの3段階のステージは、「取組確認表」のあてはまるチェックの数に応じて決定します。

○ 資料4-1の、「意見の内容」1と2は、企業規模や業種によって、認定が受けにくくならないようにするべきというご意見です。もともと、小田原Lエールの趣旨として、小田原市の企業の多くが中小企業であることから、女性活躍推進に積極的に取組む姿勢を認め、規模や業種に関わらず、申請しやすいよう配慮した制度設計としておりますが、飲食業については、この制度がスタートしたと同時期にコロナ禍になるという、大きな影響を受けたことを考慮し、周知などは少し控えてきたという部分もございました。

○ 次のご意見の3や4にもありますように、制度の周知に関しては、まだまだ不足する部分もありますので、各種団体との連携強化が必要と考えております。  
さらに、具体的なご提案等がありましたら、本日ご協議いただければと思います。

○ ご意見の6～8は、認定されている企業の取組事例等の紹介を強化することは、そのことによって、他社の取組の参考となったり、これから申請をしようとする企業等へのアピールにもなると考えております。

○ 令和2年度と3年度の認定企業については、パネル展とほぼ同じ内容の取組紹介冊子を作製しましたが、もう少し具体的な取組内容の紹介や、女性従業員の声を掲載するなど、詳細で深みのあるものができればよかったという反省があります。また、媒体についても紙だけでなく新たな発想も必要かと思っておりますので、こちらについてもさらにご意見をいただきたいと思っております。

○ 次に、資料4-2をご覧ください。

○ こちらは、現行の取組確認表をもとにしてございます。表の左の欄は、女性活躍推進に関する「取組例」で、現行の取組例の項目となっております。

表の、右から2番目の「意見等」の欄が、皆様からいただいたご意見と事務局からの意見です。一番右の欄が、意見に対する「市の考え」で、「修正」や「追加」などを記載しています。

中央には、現在認定されている全73社がどの項目にチェックをつけたかということを示す数字で示しました。「B」「S」「G」はブロンズステージ、シルバーステージ、ゴールドステージという意味でございます。

○ 内容についてですが、お時間の都合もありますので、主なところをご説明いたします。

○ まず、1ページ目、取組例の最初の項目です。「①女性活躍についての推進体制が整備されている」の項目ですが、「意見等」欄の、上から3つ目にあるように、各社の女性活躍推進の根本の取組について、「女性の活躍促進に関する理念・方針を定めている」では、少し不明瞭な部分があるとのことご意見です。申請時にも、この項目についてはお問い合わせがあり、わかりにくいようでした。そこで、「女性活躍推進法における一般事業主行動計画を策定している」及び「そのことをホームページ等で対外的に発信している」というように修正案を考えました。

○ 101人以上の企業は行動計画の策定が義務となっておりますが、罰則がないため100%策定しているとは限りません。100人以下の企業が、行動計画を策定することは、女性活躍推進について企業の本気度が表われていると考えられます。また、その公表は、国のデータベースには登録されているものの、自社のホームページ等では公表していない企業もありますので、案として対外的に積極的に発信しているという項目への修正を検討するものです。

○ 次に、「②職場環境・風土の改善に努めている」の項目のハラスメントについては、パワーハラスメントについての対応が法により義務化されましたが、すべてのハラスメントについての取組が必要と考えており、意識付けの意味も込めて内容を整理したうえで敢えて記載を残してございます。

○ 次に、3ページをご覧ください。「⑦管理職に女性の登用を進めている」の上から5番目の「女性管理職登用のためのポストを新設した」ですが、この項目は、特に申請時にチェックする企業が少なかったですが、「長」しかいないポジションに「副」を作るとか、グループリーダーのようなものを作るなど、女性管理職が育つ環境づくりとして、時限的にでも、こういった手法を取り入れることはポジティブアクションとして必要だと考え、この項目は残すというように考えております。

○ 最後に、大きな項目IVとして、「独自の取組」について、でございます。こちらの意

	<p>見は事務局から出ささせていただきましたが、実際の申請書では、独自の取組というより、自社の特にアピールしたいことや意気込みなどを記載している企業が多くありました。そこで、この欄の名称を「アピールしたいこと」等に変更して、確認表のチェックだけでは内容がわからないことなどを必要に応じ詳しく記載していただければどうか、と考えております。</p> <p>○ その他の項目については、説明を省略いたします。</p> <p>○ なお、認定期間は2年間ではありますが、この取組確認票の変更により、既に認定を受けている企業の認定ステージに大きな影響がないように配慮しなければなりません。まずは内容についてご協議いただきたいと思っております。</p> <p>○ 説明は、以上でございます。</p>
吉田会長	<p>ありがとうございます。</p> <p>ただいま事務局から説明いただいた、女性活躍に係る総合的な取組の推進について、小田原Lエールについて、ご質問、ご意見等はございますでしょうか。</p>
吉田会長	<p>皆さんから出た意見を丁寧に検討していただいている資料だと思っておりますが、何かお気づきのことがあればご発言をよろしくお願いいたします。</p> <p>これは、いつごろまでに確定させれば、よろしいでしょうか。</p>
事務局 (係長)	<p>来年度の7月から始まります申請には、ご意見を反映させたもので申請いただきたいと思いますと考えております</p>
吉田会長	<p>この場で、ということではなくてということでもよろしいでしょうか。</p>
事務局 (係長)	<p>はい。後程ご意見をいただくという形でも構いません。</p>
吉田会長	<p>今、資料をご覧いただいていると思いますが、細かいところもありますし、元のものとは比べる必要もあるかもしれませんので、事務局の方で協議会后、また意見を求めています。よろしいでしょうか。</p> <p>この場でということがあればおねがいたします。</p> <p>(特になし)</p> <p>それでは、意見シートの活用ということで、事務局、よろしくお願いいたします。</p>
事務局 (係長)	<p>承知いたしました。</p>
吉田会長	<p>ありがとうございました。</p>

	<p>それでは、小田原Lエールについてのご意見については、後日ご提出ということですのでよろしくお願いいたします。</p> <p>このことについては、次の議題にも関わってくるかと思しますので、そこでまたご意見があればお願いしたいと思います。</p> <p>次に、2 協議事項（1）女性活躍に係る総合的な取組の推進について イ、女性活躍推進全般について、事務局から説明をお願いします。</p>
<p>事務局 (課長)</p>	<p>それでは、イ、女性活躍推進全般について、事務局から説明させていただきます。</p> <p>それでは、女性活躍に係る総合的な取組の推進について イ、女性活躍推進全般について 説明をいたします。</p> <p>○ 資料3をご覧ください。こちらは「女性活躍全般」についてのご意見をまとめたものになります。表の左側の「意見の内容」欄に皆さんからいただいたご意見の趣旨を記載しています。</p> <p>中央の「区分」欄には、ご意見の内容により、カテゴリーに分類したものを記載しています。右側の「対応等」の欄では、ご意見に対し、今までの取組や、今後、考えられる取組等を記載いたしました。</p> <p>○ 裏面のNO. 12以降は、「区分」欄に「企業の課題」と分類したものについては、本市の女性活躍を推進するには、企業にこういった課題があると思う、といったご意見です。市としては、企業が自社の課題に気付き、課題解決に向けて施策を打ち出せるようなきっかけとなる機会の提供が必要と考えております。</p> <p>○ また、当協議会への諮問の際にご説明しましたが、「小田原Lエール」をはじめとする取組の成果や課題の検証とともに、市民・事業者・行政が協力して総合的に女性活躍を推進していくための方策についても、協議・検討いただきたく、ご意見をいただければと考えておりますので、よろしくお願いいたします。</p> <p>○説明は以上です。</p>
<p>吉田会長</p>	<p>ありがとうございます。</p> <p>ただいま事務局から説明いただいた、イ、女性活躍推進全般について、ご質問、ご意見等はございますでしょうか。</p> <p>報告事項の中でも、いろいろなご意見が出ていましたが、来年度発展していくような施策についてなど、ご意見がいただければと思います。いかがでしょうか。</p> <p>先ほどから出ていた企業の課題について、アドバイザー派遣や講演会などがありますが、企業の担当者がざっくばらんに相談したり、話し合えたり出来るイベントの開催などもできたらいいかと思います。間口を広くして、人材の能力開発や、社員の定着率の向上についてなど話せる場があったらいいと思います。こちらからも女性活躍について、</p>

	<p>ポイントなどをお話しできるとよいですね。</p> <p>皆さんの中でも、前の資料なども併せてごらんいただき、ご意見をいただければとも思います。</p> <p>ちなみに、伊豆箱根交通さんは、女性の働く職種として何を考えていらっしゃったんですか。</p>
本木氏	<p>ドライバーです。伊豆箱根交通さんは、働く環境、時間、教育などが整っていらっしゃるんです。そのことを SNS で発信もされています。そこに、もう一歩社員のエネルギーをプラスしていただきたいというお話をさせていただきました。</p>
吉田会長	<p>タクシーを利用するとき、女性ドライバーさんだと何となく安心したりします。お話しして情報をいただくこともあります。ユニバーサルデザイン車両を導入するために、社員が研修を受けるというお話をお聞きしたことがあります。その方は、前職が介護職なので、自然と出来たというようなお話をしてくださいました。介護や子育て中の方のことを考えると、女性ドライバーももっと多くいるとよいのかもしれないね。</p>
本木氏	<p>消費者には女性もいますし、家庭で、なにかを消費する際意思決定を女性がしている場合もあります。そういった点も見逃さないようにしていかなければなりません。そう考えれば、女性も様々な職種にかかわっていくことが自然です。</p> <p>具体的な課題感ということでは、小田原Lエールにおいても事業主が注目しているだけではだめです。人事部や総務など、その下の人たちの意識が伴わないと進みません。いくら、トップに影響を及ぼすことが出来るポジションの方にアクセスしても、反応が鈍かったりしては、社内全体には広がりません。そして、さらに言えば、そこを動かすのは、社員、そしてあえて言えば、女性社員ではないでしょうか。</p> <p>企業同士を横ぐしで刺したロールモデルを作っていけたらいいです。他社であってもあのような人になりたい、あの人のように仕事をしたい、ということは非常に重要です。そういった意味では、「はたらく女子会」のイベントは有益です。ビジョンを持てるような機運を高めていきたいのです。トップは、先ほどもお話に出ましたが、世代交代が進み、何かやっていかななくてはとはお考えの方もたくさんいらっしゃいます。しかし、女性活躍について、どうやっていいのかわからないのかもしれないかもしれません。このように機運を上げていく仕掛けが欲しいですね。</p>
吉田会長	<p>そのしかけは、具体的にはどういったものができるでしょうか。</p>
本木氏	<p>活躍している人や活躍しようと努力をしている人などを、目に見える形で紹介するなどでしょか。</p>
吉田会長	<p>そうですね。あの人は特別だよ、ということではなく、手が届きそうなモデルですね。</p>

本木氏	過去の認定企業さんで、認定を非常に喜び、社内で盛り上がっているところもあるとお聞きしているし、先日の認定式でも素晴らしいスピーチをされた方がいらっしゃいました。スピーチは、とても感銘を受けましたが、市内全体には共有されていません。あのような話は、とても勇気づけられます。
吉田会長	そういった話を、今はさまざまな人の耳に届けられるといいですね。また、管理職になって、こんないいことがあったなどということも共有できたらいいです。
本木氏	そういった人たちに話をしてもらったらいいですね。その人たちが、何も特別ではないんだと知ることは非常に大切です。
吉田会長	講演会ではなく、双方向でやり取りができる形がいいですね。複数の方から聞けたらいいです。
本木氏	オンラインでの開催もよいかと思います。
山口委員	<p>昨年、第1回協議会后、地域連合の会議で小田原Lエールのことを話しました。労働組合側から人事等に働きかけてほしいという話をしましたが、なかなかうまくいかないということがあります。先ほどから何度も話に出っていますが、小田原Lエールの認定を取っただけでなく、中がボトムアップしていくという状態にならなくてはなりません。</p> <p>J T（日本たばこ産業株式会社）時代、現場の女性従業員たちを対象に機械のトレーナー制度を作りました。給料が上がるわけではないのですが、人に教えるということがモチベーション向上につながります。以前は、一度トレーナーを決めるとずっとその人がやっていますが、いろんな人にチャレンジできるようにしてほしいと思っており、ずっと提案し続けていました。実現するまでには数年かかりましたが、ようやく制度ができ、トレーナーとなる人が増えていきました。そうすると、そこからさらに現場での班長（主任・チーフ）といったポジションに女性になることも増えていきました。そこまできると、賃金は変わってきます。すぐに賃金は変わらないけれど、何かそういったチャレンジ出来る仕組みができるとよいと思います。</p>
吉田会長	<p>社内の取組として、何か自分がやりがいを持てることがあると、きっと励みになるのですね。こういう方法があるという取組事例を発信していけるといいですね。</p> <p>小田原短期大学でも、仕事ではないですが、学生がオープンキャンパスで説明する役割を体験するということがあります。小さいグループの中での経験から積み上げていくことは有益なのではないでしょうか。ステップを踏めることが大切ですね。</p>
山口委員	勉強会も講演会方式ではなく、意見交換の中から課題も見えてくることもあります。

吉田会長	たくさんご意見が出ましたが、情報交換の会というものはあったほうがよさそうですね。小田原リエール企業の交流会でグループセッションをするということもよいかと思います。
本木氏	会社のため、生産性を上げるということにつながるのですから、勤務時間内にやるというのも肝心です。
吉田会長	小田原リエール企業の特典という位置づけであるとよいかと思います。
山口委員	小田原リエール企業には、そういったイベントにも働きかけやすいのではないのでしょうか。
吉田会長	申請時にも、特典についてしっかりインフォメーションをしていきたいところです。
山口委員	ここで、確認したいことがあります。認定の変わり目としてはいつでしょうか。認定式からということ、よろしいでしょうか。
事務局 (係長)	その通りです。
山口委員	それから一度ゴールドに認定されると、ずっとゴールドなのでしょう。
事務局 (係長)	はい、現在はそうなっています。
山口委員	当初はゴールドを目指して頑張るということだったかもしれませんが、何度もゴールドを取得した企業は、何かプレミアムがあってもよいのではないのでしょうか。 それから、各所との連携が必要と資料にもありましたが、ここにいるメンバーの他に、行政で言うと、経済部との関係とか、あとは子どもさんの関係とか、そういった部署の人との連携とかも、発展的にできたらいいかなと、ちょっと思いました。市民部長もいらして、そこからでもよいのですが、オブザーバー的でもいいので、それはそちらでやってねと言えるようであると、もう少し広がるかなという気もちょっとしました。 課題とは、そういったこともあるじゃないですか。子育てか…となったとき、そういった部があったとか、経済部から企業に下話をしておいて、人権・男女共同参画課が話をしたらスムーズとか、そういう連携は必要なのではないかという気がちょっとしました。
吉田会長	このことについてはいかがですか。
松下委員	山口委員の横連携の話ですが、ハローワークさんと、会議所と市の経済部労政担当のところと、雇用対策協定運営協議会というのがあり、面接会などを実施しています。そ



	<p>ここに参加している企業さんの会場での看板に、小田原Lエールのロゴマークをつけさせていただくとか、そういったことで雇用を求めている方にも、このマークは何だろうということでも知るきっかけにもなりますし、小田原Lエールを知らない企業にも知ってもらうことになるかと思えます。経済部さんとかそういったところで、連携ができないかなと思えます。</p>
早川委員	<p>経済関係との連携強化は、わたしも常々課題とは思っております。今回の資料3の裏面はほとんど企業の課題ということで、やっぱりここが取組の必要な分野だろうし、企業側に働きかけることが必要でしょう。しかし、女性活躍という観点だけでは、なかなか入り込みにくい、働きかけにくいという部分があります。各部署それぞれやっていることをうまく連携させながら、その中に女性活躍というものを潜り込ませる、そんな連携の仕方をしていかなければいけないと思えます。先ほど申し上げたように対象別に施策を考えなくてはならないというようなことを考える中で、事業主、経営者側にどういった働きかけをするのかを、経済部だったり、あるいは商工団体さんだったり、ハローワークさんなどと相談しながら進めていくということが必要だと思います。具体的にどういう形で盛り込むのかは、また少し考えさせていただきたいですけど、答申の中に少し強く出していくようにまた話し合っていければと思います。</p>
吉田会長	<p>ありがとうございます。皆さんからたくさん意見を出していただきました。それをまたしっかりと、組み立てていければと思います。</p> <p>それでは、ご意見等も尽きたようですので次へ進みます。</p> <p>それでは、次に、3 その他（1）今後のスケジュールについて、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、3 その他（1）今後のスケジュールについて、事務局から説明させていただきます。</p> <p>それでは、資料5をご覧ください。</p> <p>○ 今後のスケジュールのご説明をさせていただきます。次回、第3回協議会は、新年度早々に開催をさせていただきたいと思えます。今回のご意見をまとめたものを事務局で事前に皆様へお示しをさせていただきたく思います。それについて次回、ご協議いただき、その後すぐに、答申という流れとなります。</p> <p>○ 令和5年度の小田原Lエールの申請から、修正後の内容で運用を始めたいと考えておりますので、次回の協議から答申までのスケジュールがタイトになっておりますが、どうぞよろしくお願いたします。</p> <p>○ 本日、皆様に、第3回協議会の日程調整のご都合を伺う用紙を配布いたしておりますので、お手数ですが、事務局までご都合をご連絡ください。</p>

	<p>○ なお、第4回は、来年度の秋ごろの開催を予定しております。</p> <p>○ 来年度も女性活躍推進のセミナーやイベント等を実施していく予定でございますので、ご協力をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。</p> <p>○ 説明は以上です。</p>
事務局 (係長)	<p>追加となりますが、本日の協議事項について追加のご意見があれば、2週間後の2月6日(月)までにご意見をいただけますようお願いいたします。</p> <p>後程、メールでもご案内いたします。</p>
吉田会長	<p>ありがとうございました。</p> <p>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。</p>

以上