

会 議 録

会 議 の 名 称	平成 3 0 年度第 3 回行田市女性活躍推進ネットワーク会議	
開 催 日 時	平成 3 1 年 2 月 2 0 日（水） 開会：午後 1 時 3 0 分・閉会：午後 3 時 1 5 分	
開 催 場 所	行田市男女共同参画推進センター 学習室	
出席者（委員）氏 名	山崎孝子委員（座長）、岡田恵美委員、吉澤篤人委員（代理出席）、新井弘美委員（代理出席）、根岸桃子委員、西田信子委員、竹井里美委員、田代美江子委員、中村洋子委員、内沼真由美委員、小山惣子委員、春田昇委員（名簿順、敬称略）	
欠席者（委員）氏 名	吉田知弘委員、久保正子委員、黒山美智子委員、坂詰恭子委員、宮本伸子委員、茂木美智代委員、山田理絵委員、本田尚美委員、小針陽子委員、伊藤賀章委員	
事 務 局	堀口修司（所長）、蓮沼佳代（主任）	
会 議 内 容	（１）企業発表 市内企業の取り組みについて（榑埼玉りそな銀行） （２）報告事項 本年度セミナー等について （３）協議事項 平成 3 1 年度女性活躍推進事業の事業案について （４）その他	
会 議 資 料	・ 会議次第 ・ 「女性活躍推進への取組み」榑埼玉りそな銀行 ・ 資料 1 平成 3 0 年度事業実施報告について ・ 各セミナーアンケート集計結果 ・ 資料 2 平成 3 1 年度女性活躍推進事業計画（案）について ・ 自己防衛セミナーチラシ ・ 2 0 1 9 年度「男女共同参画週間」キャッチフレーズ募集案内	
そ の 他 必 要 事 項	傍聴者なし	
会 確 議 録 の 定	確 定 年 月 日	主 宰 者 記 名 押 印
	平成 3 1 年 月 日	㊟

発 言 者	会議の経過（議題・発言内容・結論等）
司会	・開会。 配布資料の確認。 ・本日の会議は、個人情報を取り扱う予定がないことから、原則公開とさせていただく。また、会議録については、委員名を明記の上、市政情報コーナー及び市ホームページにおいて公開させていただく。 本日の傍聴希望者はいない。
座長	・それではしばらくの間、議長を務めさせていただき、議事進行させていただきます。 それでは、女性活躍推進ネットワーク会議の議事の（１）企業発表 市内企業の取り組みについて事務局に説明を求める。
事務局	依頼した経緯について説明。
(株)埼玉りそな銀行	資料に基づき説明。
座長	・立派な資料と丁寧なご説明をいただいたが、意見や質問等あるか。
根岸委員	・さまざまな研修を行っているため、キャリアアップしたい女性が活躍できる組織だと感じた。研修に参加する対象者は、上層部で選定しているのか。
(株)埼玉りそな銀行	・研修には募集型と支援型がある。希望される方向けの研修と選抜で上位職に登用を前提とした研修の両方を行っている。
根岸委員	・採用時点で決まるのではなく、働き方を見ながら上層部が対象者に対して研修に参加させているのか。

(株) 埼玉りそな銀行	・ 年度の評価においてグレードを昇級させていく仕組みである。例えば、業績やパフォーマンスによって支店長を目指して欲しいコア人材の位置づけにいる対象者には、個別に指名して研修に参加するよう打診している。 - また、選抜型の研修に参加する前に募集方の研修に多く参加してもらっている。キャリア形成に興味を持って自立的に取り組んでもらうことが重要だと考え、力を入れているところである。
根岸委員	・ 資料 5 ページにある勤務時間内通院のシステムはとても良いと思う。
田代委員	・ とても勉強になり、問題の本質を捉えた取り組みだということが良く分かった。 環境整備だけでなく管理職の意識の問題に取り組まれてきたとのことだが、女性の活躍や男女が平等に働くということを、管理職がどの位本気で理解しているのかをどのように把握しているのかお聞きしたい。 また、人事制度がとてもよく出来ているが、パートナー社員やスマート社員に男性はいるのか、それとも女性のための制度なのか、男性もパートナー社員やスマート社員になることが出来るのか、今後の大きな問題になると思う。キャリアアップマインドをきちんと育てるということを議論すると、女性のやる気が無いからという言い訳が必ず出るが、そこに働きかけることを積極的に行っているのとても感動した。 スマート社員の行き来が可能でも、異動の経験がないと管理職になりにくいという問題があると思うが、スマート社員やパートナー社員が女性に限られているとすれば、今後、男性はどのくらい有り得るのかお伺いしたい。 資料には介護が入っていないが、男性も介護や子育てに関わっていくと思う。女性としては男性のような働き方をしたくないという意見が大学生からも聞かれるので、女性のキャリアアップマイン

(株) 埼玉りそな銀行	ド制度は男性の働き方そのものを問題にしていく必要があると思う。企画をされた時に、そのような内容を議論されたのか教えていただきたい。 ・管理職の意識については、まだまだ途上である。 人事異動では時短勤務の方を受け入れることが難しいといったケースもあり、人事部門としても頭を悩ませているところである。勤務時間だけでなく通勤時間にもできるだけ配慮し、全体のワークライフバランスをサポートする取り組みが必要である。一つの拠点に多くの時短勤務の方が集中すると運営が難しくなるので、企業側として苦勞するところである。 現在の取り組みとしてイクボスセミナーを行っている。社会全体の中では、このような取り組みと管理職の意識改革が重要である。先日のセミナーにおいても、各支店長にどのようにやっていくのか宣言をしてもらった。産休前や復職時には必ず面談してサポートするといった仕組みを整え、全体の意識改革を図っていきたいと考えている。 また、現在、育児休業が無給のため、短期の育児休業について来年度4月から有給化し、男性の育児休業を取りやすくすることを目的として制度改定を予定している。育児に関連した配偶者出産休暇を特別休暇として付与しているが、男性の育児休業が無給だとなかなか進まない。本来、育児休業は男性女性が半分ずつ取得できるのが理想だが、男性の取得が難しいので、まずは男性も育児休業を取得するところから始めていこうと思っている。 スマート社員についてだが、介護について要件がある。社員の転換については男女という考え方は無いため、当然男性も使える。現在、男性も介護を事由に取得されているケースが数件ある。両立支援ということで社会的に共働きが進んでいるが、女性を世帯主とした男性の収入を減らすような働き方は全体的に進んでいない。共働きでも女性が収入を減らして家庭の役割を担っていくという現状は、社会全体の課題なので、少しずつ取り組みを進めているところである。
--------------------	---

	マインドについては、全体として育児に対して女性に負担が偏っている状況だと思うので、これを変えていく取り組みを行っていかなければならないと思う。
田代委員	・男性の働き方については、話し合ったりしたのか。
(株)埼玉りそな銀行	・多様な人材が活躍できる柔軟な人事制度にしている。
座長	・資料１０ページ日本の女性の就業状況について、出産や子育てを機に仕事を退職する女性は６割に上るとあり、これは一般的な企業だと思う。現在の埼玉りそな銀行では、どの位の方が退職しているのか。また、復職する方が多いとのことだが、数字に出ているのか。
(株)埼玉りそな銀行	・結婚や出産を機に退職される方は、大きく減少している。
座長	・他に質問等あるか。 それでは、議事（２）報告事項 本年度セミナー等について事務局に説明を求める。
事務局	資料に基づき説明。
座長	・何か意見や質問等あるか。
田代委員	・コミュニケーション力向上セミナーと自主防災セミナーの男女比が知りたいので教えていただきたい。
事務局	・コミュニケーション力向上セミナーは１９名のうち男性は５名だった。自主防災セミナーについては、改めて報告できればと思う。
中村委員	・両方のセミナーに参加したが、自主防災セミナーは自治会長の参加が多く、女性の参加は３割ほどだったように感じた。とても参

	考になる良い講座で、トイレの問題は皆がもっと考えて欲しいと思った。
岡田委員	・アンケートでワークライフバランスについて聞いているが、毎回、言葉だけは知っているという回答が多い。今回のフラワーアレンジメント講座や男性料理講座では、取り組みやキーワードについて説明しているのか。
事務局	・セミナーの冒頭で開催する目的について簡単に説明している。
岡田委員	・どの程度の内容を話されているのか聞かせていただきたい。
事務局	・意識啓発講座の参加者には説明だけで資料は渡していない。説明と言っても、ただワークライフバランスや男女共同参画について話すのではなく、例えば、料理講座では家庭の食事作りに対しての男性と女性の在り方など、講座に沿った内容で参加者が受け取りやすいように説明している。
田代委員	・フラワーアレンジメント講座に男性が参加するのかという意見が聞かれるが、やはり参加者が女性ばかりだということが分かった。 講座に参加すれば良いということで、今後、持ち帰れる資料を配らないのか。VIVA が企画する講座なのに資料を渡すことは不適切と考えているのか。
事務局	・参加者全員に配布はしていないが、リーフレットなど自由に持ち帰れるように用意している。
田代委員	・男女共同参画担当の企画であれば、やはり資料を渡したほうが良いと思った。

西田委員	・フラワーアレンジメント講座は花を生けることが主になってしまっている。講師が開催しているのではなく、男女共同参画推進センターがどのような目的で講座を主催しているかを伝えて欲しい。また、参加者にも講座を周知してもらえよう伝えると良いと思う。
事務局	・口頭ではあるが会議の冒頭で開催する意図や説明を伝えているので、今後は資料の配布と併せて周知し、浸透させていきたいと思う。
座長	・コミュニケーション力向上セミナーのアンケートに「さよなら、有難うという言葉の意味が良く分かり、大事な言葉だと思った」とあるが、どのような内容なのか教えていただきたい。
中村委員	・私から聞いたことを簡単にお伝えすると、有難うは有ることが難しい、有ることが簡単じゃないということ、さようならは武士が切腹する前に左様ならば致し方ないという意味で言った言葉だと言っていた。
座長	・ご説明いただき、大変参考になった。 それでは、議事（３）協議事項 平成３１年度女性活躍推進事業の事業案について、事務局に説明を求める。
事務局	資料に基づき説明。
座長	・何か意見や質問等あるか。
根岸委員	・親子料理講座はお父さんに参加してもらった方がいいと思う。お父さんが参加しやすいタイトルやアプローチをすると、妻も夫に勧めやすいと思う。 また、終活セミナーは親を看取る方と自分自身と対象が分かれる

	と思うので、どちらを対象とするのか明確になると良いと思う。 男女共同参画や女性活躍推進で終活セミナーを開催する意図はどこにあるか伺いたい。
事務局	・ 前回の会議でも終活セミナーが男女共同参画にどのように繋がるのか質問をいただいた。ご夫婦の場合、いずれどちらかが先に亡くなり残されることになる。必ずしも女性が残される訳ではないので、男女で考える意義がある。
根岸委員	・ 亡くなるまでのアプローチというより、亡くなった後の人生の過ごし方に対して話していく必要があると思う。
事務局	・ 若い方や高齢の方、配偶者を亡くして単身になってしまった方など対象は様々である。他市でも開催している講座なので、どのような内容にするか検討したいと思う。
根岸委員	・ 終活セミナーは葬儀会社が実施しているので、同じような内容でやるのか、全く別のアプローチをしていくのか検討が必要だと思う。 私も父が亡くなり、いろいろな死生観を考えてエンディングノートを購入した。実際に自分の死をイメージするのが難しく、書き込むことが出来なかつたりするので、書く時間を作るだけでも意味があると思う。
西田委員	・ 終活セミナーだが、葬儀に関してもいろいろなやり方があり、形に囚われなくなった。例えば、樹木葬も以前は限られた場所でしたか出来なかったが、行田でも出来るようになって変化してきているのを感じた。世の中がいろいろな意味で変わってきていることを情報として伝えていただくと良いと思う。
田代委員	・ 例年どおり前例踏襲でやるのではなく、事務局が考えて提案して

	いるので、皆さんからいろいろな意見が出ると良いと思う。 ビジネスカアップセミナーは、女優に学ぶということで対象が特定されてしまうと思うが、どのような狙いでやるのか。また、今年度のコミュニケーション力向上セミナーの評判が良かったが、定員 30 人のところ 19 人の参加で少なかったように思う。女優に学ぶというテーマは人が来るかもしれないが、どのようにしていろいろな人に参加してもらえるのかを考えると良いと思う。ビジネスだけではなく、例えば子育てや虐待などいろいろな問題があるので、親子関係のコミュニケーションの在り方などいろいろな人が受けてくれるのではないかと思った。 また、フラワーアレンジメント講座だが、私が以前クリスマスシーズンに参加した寄せ植えの講座では男性の参加が多かった。花を生けるのは女性のイメージがあるが、寄せ植えは男性に良いと思った。 男性料理講座は、前回に参加した方が今回も参加したのか。来年度は応用した内容で検討しているとのことだが、現実には家で毎日魚を捌かないと思う。もっと日常的に簡単に出来るものや 3 分で出来るもの、残り物で出来るものなど老後にも役立つような内容が良いのではないかと思うが、そうすると参加者が少ないと思ったりもする。料理教室は企画がとても難しいと思う。 親子料理講座も父と子どもで一緒にお菓子を作ったりするのはとても良いと思うので、少し工夫されると良いと思った。
座長	・やはり、いろいろな意見で良い企画になると思う。是非、参考にさせていただきたいと思う。 ビジネスカアップセミナーは 2 つ提案されているが 2 回開催するのか。
事務局	・予算の範囲内で企画するので、2 つ開催できるかは未定である。委託先との交渉によると思う。今年度のスキンケア講座は交渉してボランティアで講師をしていただいた。こちらの趣旨を委託先

座長	に伝え、一つでも多くの講座を開催出来るよう一生懸命努めている。 ・ 声の力講座はインパクトがある誘い方でとても参加してみたいと思った。是非、良い企画にしていきたい。
岡田委員	・ 就職支援セミナーは既に何回か開催しているので、変更出来るのであれば防災セミナーにしても良いと思う。自主防災セミナーは自治体の方の参加が多いとのことだが、アンケートで希望するセミナーが多いものを企画するのも一つの方法だと思う。また、参加者が一番多かった自主防災セミナーでは、220人中24人がパソコン講座を希望している。VIVA で開催している講座に参加していない方たちの回答だと思うので、市民の声により近いものだと思う。ビジネス力アップセミナーは対象が絞られるので、来年度予定している在宅ワーカー育成セミナーや人材育成にも繋がるパソコン教室を検討していただきたいと思う。 他に少し視点を変えて、騙されず自分の判断力を身につけ、家で資産運用が少額からできるような金融講座や資産運用、保険などの講座が良いのではないかなと思う。デメリットやリスクはあると思うが、基礎知識を身につける講座にしても良いと思った。
座長	・ いろいろな意見で良いと思う。事務局は大変だと思うが、頑張ってまとめていただきたい。 それでは、議事（４）その他について、事務局に説明を求める。
事務局	・ その他として、３点のご連絡がある。 １点目として、今年度の最後のセミナーとなる第２回目の自己防衛セミナーを３月９日に予定している。１０月の開催では幅広い年代の方たちにご参加いただいたので、委員の皆さまにも是非、ご参加と周知をお願いしたい。 ２点目として、２０１９年度「男女共同参画週間」のキャッチフ

	レーズ募集についてお知らせする。内閣府男女共同参画局が6月23日から29日の男女共同参画週間の趣旨を広く浸透させるためのキャッチフレーズを募集している。応募期間が今月中なので、是非、奮って応募いただきたい。 最後にネットワーク会議だが、平成31年度においても3回開催する予定である。
座長	・3月9日に開催する自主防衛セミナーだが、10月に開催した写真を見ると女性が1名しか写っていないがなぜか。
事務局	・10月は男性に限定していた。数名で申し込みをされた中に女性の希望があったが、男性限定ということでお断りした。見学が可能であると伝えたところ、運動できる格好で来場したため、急遽、私と参加することになった。実際にやってみると男性よりも対応力があり上手だった。
座長	・3月のセミナーは女性も参加できるのか。
事務局	・女性も参加していただける。現在の申込状況は、男性より女性が少し上回っている。
座長	・それは良いことである。 他に意見などあるか。
吉澤委員 (代理)	・コミュニケーション力向上セミナーに参加した。人前で話をするのが苦手なので、自分のためということもあり参加したが、とても分かりやすく聞きやすいセミナーだった。 私はファイブイズホームで人事や労務を担当している。話し方についての内容だと思っていたが、質問力や聞き方もあり、これから働きたい方や働きやすい環境を作るという意味では企業にも役立つ内容だったと感じた。

座長	やはり上司とのコミュニケーションなど、話すことがとても大事であり、企業としてもメンタルヘルスを重要視している。悩みを聞きやすい、話しやすい環境を作ることに役立つと思った。 来年度のセミナーの女優に学ぶというタイトルは、女性が対象だと感じるため企業側として参加するには少し抵抗あるように思う。話し方を女優に学ぶということだが、聞くことにも焦点を当ててもらえるとより良いのではないかと感じた。 ・他に意見はないか。 それでは、本日の議事は全て終了した。これをもって議長の任を解かせていただく。
事務局	・本日は貴重なご意見をいただき本当に有難い。来年度もネットワーク会議は3回行う予定なので、委員の皆さまにはよろしく願いしたい。 では、以上で閉会とする。