

令和5年度旭川未来会議2030 女性活躍分野 第2回分野別会議 会議録

- 1 開催日時 令和5年7月24日（月） 午後4時から午後6時まで
- 2 開催場所 旭川市第二庁舎 3階 問診指導室（旭川市7条通10丁目）
- 3 出席者（参加者） ※敬称略，五十音順
伊賀康弘，江良万里子，及川雄太，川村健太，坂井寿香，相馬淳，高橋和恵，難波俊哉，
長谷川愛実，早川舞，山田貴子
- 4 出席者（市側）
（運営事務局）
女性活躍推進課 松山課長，藤田課長補佐，青木主査，麻生主任
（統括事務局）
広報広聴課広聴係 乙坂主査
- 5 会議の公開・非公開 公開
- 6 傍聴者 0名（市民等：0名，報道機関：0名）

7 内容

- (1) 議事「旭川の女性活躍における課題解決について」
（事務局）

- ・ 資料1に沿って前回会議の振り返りを行った。
- ・ 資料2及び資料3に沿って，本日の会議の進め方とワークについて説明した。

【ワーク内容】

- ・ 第1回会議で出された課題について，課題解決の施策に関するコンセプトシート（資料3）を作成する。
- ・ コンセプトシートの作成手順としては，まず資料2の1にある項目を使って解決したい課題を問いとして立て，次に解決したい課題の対象となる人の内面を考える。
- ・ 対象者をイメージしたら，解決策を具体的に考えていく際の基礎となる考え方や，特徴となるポイントをコンセプトの欄に記載する。
- ・ 最後に，課題解決によりもたらされるゴールのイメージを効果（インパクト）欄に記載し，各自，作成したコンセプトシートを順に発表する。

【ワーク発表】

(参加者)

- ・ どうすれば出産・育児で職場を離れていた女性が、復帰してほかの人と同様にそれまでどおり仕事も育児も両立して活躍できるだろうかという問いを立てた。
- ・ ユーザーインサイトとしては、出産・育休による時間的に長期のブランクがあるとか、仕事も家庭も大事で周りのサポートを受けながら仕事も頑張りたいがなかなか周りには言えない、パートナーと共同で家事・育児を行いたいというのを考えてみた。
- ・ 我が家も共働きで妻は働きたい気持ちの強い人なので、子供が4人いて出産の度に仕事を休むことについて、子供は可愛いけどそこがちょっとという気持ちを言っていたため、そういう気持ちを設定してみた。
- ・ コンセプトは、周囲が理解してサポートする環境づくりや、場所や時間にとらわれない働き方など、産休・育休を取るような方々がいる組織が、組織全体としてより良いものになるにはどうしたらいいかということ意識した。
- ・ 効果としては、家事や育児による時間的な制約にとらわれない新しい働き方ができれば、より活躍できるのではないだろうかと考えた。

(参加者)

- ・ 会社の経営者としての目線で考えてみた。
- ・ どうすれば男女共同参画が進まない組織が支援体制を構築し、いきいきと働き続ける将来が見えるようにできるのだろうかという問いを立てた。
- ・ ユーザーインサイトとしては、やはり経営者側の理解が追いついていないのかなと思う。自分自身は、今幼い子どもがいて、たまたまダイレクトにヒットしているから、経営者としてそういう環境を整備しようという感じになるが、経営層に多い50代や60代、70代となると、昔のことで忘れていたり、妻に任せていた、母が見てくれていたといった方も多く、今の共働き世代や若者の気持ちが分からないということがあると思う。それは良し悪しでなく、分からない、忘れてしまっているということもあると思う。あとは、そのことに充てる利益・人員・体制がないというものもある。例えば手当を出そうとなっても、それで利益がなくなり会社が潰れてしまっても仕方がない。ただ自分にも言い聞かせていることとして、人手不足の中ではそういうことをやっていかなければ人が集まらず、結局利益も上がっていかない。だからこそそこに力を入れなければならない。そういう今後の社会や現状への認識不足が、組織側にあるのではないだろうか。
- ・ コンセプトとしては、女性活躍を推進しなければ事業継続できなくなっていくからこそ、女性を活躍させるメリットへの理解促進に力を入れたり、女性への支援を官民一体で進めることが必要だと考えている。女性を活躍させる企業は成長して利益が上がるということにつながれば取り組む人も増えるし、人手不足の問題も解消していくのではないかと考えた。

(参加者)

- ・ どうすれば子育て・介護をしながら働く人と一緒に働く人が互いの負担や思いを理解して協力できるようになるだろうかということ問いとした。
- ・ 利用者の内面としては、基本的には皆、協力してあげたいと思っていると思うのだが、忙しすぎたり疲れているなど、その時の状況によってポジティブな気持ちからネガティブな気持

ちに揺れ動くのだと思う。

- ・ ゴールとしては、お互いに負担に思うことなく家庭の事情と仕事を両立できる、又は「お互い様だよ」と思えることかなと思った。
- ・ コンセプトについては、そういう気持ちは揺れ動くものなので、情や気持ちではない仕組みがあればいいなと思った。そういう仕組みが土台にあった上で、社内の雰囲気としてはお互い様という空気があるといいのではないだろうか。

(参加者)

- ・ 人事労務担当としての目線から、これから出産・子育てに入るような職員や育休から復職するような職員が、周囲の職員と互いに配慮・理解しながら働くことができる職場になるだろうかということを考えてみた。
- ・ ユーザーインサイトについては、復職した職員の内面としては、①残る職員に自分の仕事を押し付け休暇に入ったり早く帰ることが心苦しい、②両立したいと思いながらいざというときは家庭優先にせざるを得ないがそれでいいのだろうかということが考えられ、残る職員の目線としては、①育休や復職制度について理解はできるが実際に人が不足するのはごめんだ、②極力自分の職場には来てほしくないといったことが考えられる。
- ・ 人事担当としては、マンパワー不足はマンパワーの補充で対応すればいいと思っており、もしくはDX推進などによりマンパワーを削減できる仕組みにするというものもある。また、女性活躍を推進するためにはこういうことが必要だということを、研修等を通じて定期的に職員に周知を図っていくべきであり、そういうところで理解を得ていくことが必要かなと思う。こういうことを進めていけば、気兼ねなく産休・育休を取得でき、復職後も安心して働くことができる職員が増えるという循環になっていくのではないか。

(参加者)

- ・ 二つの問いを立ててみた。
- ・ まずは、共働きの子育て中の夫婦がどうすればお互いに負担が少なく協力できるだろうかということ。
- ・ 母親側のユーザーインサイトとしては、結局自分が対応した方が色々とスムーズに物事が進む、こうしてほしいといちいち伝える時間も労力もないということ。また、協力してほしいけど夫の仕事の方が負担が大きそうということで遠慮して女性側が負担していることが多いのではないか。
- ・ コンセプトは、誰もがもっと臨機応変に、もう少し柔軟な利用が可能なサポート制度を整える。例えば、父親にも参観日に参加できる日や、子供が熱を出したときに迎えに行くための休暇のような、育児中だけでなく色々な人がとれるパーソナル休暇などがあれば考えた。そういう利用できそうなことから始めて、女性に偏りがちな負担が少しでも軽減されたらもう少し助かったなと思うし、夫婦円満にもつながるのではないか。
- ・ 二つめは、健康課題を抱える女性がどうすれば仕事がしやすいだろうかという問いである。
- ・ 健康課題は本当にそれぞれ個別であって人それぞれ違うので、結局分かってもらえないとか、自分だけつらいというのは言いづらいとか、迷惑をかけるから正職員では続けられないかもなど、色々思いながら働いている女性が多いと思う。
- ・ 具体的には、月経がつかない人もいればつらい人もいるし、不妊治療をしたいけれど職

場や夫の協力がないとできずごく悩んでいるだとか、更年期世代になって子育ては少し手が離れるけど様々な体調や心身の変化があるなど、健康課題は年代によって異なる。

- ・ ということは全部一緒くたではないということを本人自身も理解しないとつらくなるので、本人の知識や家族、職場の理解が大切である。
- ・ 健康課題のサポート体制が整っている会社であれば、前向きに働く気持ちにもなるし、自分は今こうして少し迷惑をかけているけれど、サポートを受けながら何とかやれていると感じられれば、自己肯定感も上がり、仕事への意欲にもつながるのかなと思う。

(参加者)

- ・ 最近、自分の強みや特技を生かして働きたいという女性と触れ合う機会が多かったので、そこで聞いた色々な方の話を自分ごとに捉えて作ってみた。
- ・ 自分に自信がないけれど、人生の中で仕事に生きがい、やりがい、楽しめたいと思う女性のインサイトとしては、①生活もあるしお金も大事だけれどプライベートの時間や自分の時間も大切にしたい。自分の時間というものも大切にしながら、ワークライフバランスというところで働き方も考えたい。②本当は企業や組織に属した方がいいと思うが、年齢なども考えると面接してもなかなか受からないのではないかな。③自分に何ができるのか、自分のことは分からない。④体や家族や親が元気なうちにやれることをやりたい。⑤やってみたいことはあるが声に出すことが恥ずかしい。⑥長年会社で働いてきたがそろそろ好きなことを仕事にできたらいいなという夢はある。といったように、ネガティブな部分もポジティブな部分もあるのだと思う。
- ・ 効果としては、年齢や不安に感じることを洗い出してすっきりするということと、仕事を通して人生の満足度を上げるための方策を考えられるようになるというかなと思った。そして自分で能力や強みの棚卸しができるということと、仕事のゴールというものを、金銭的なことなのかやりがいなのか、それぞれの価値観があると思うので、それをどこに置くのかということだと思う。
- ・ コンセプトとしては、Will, Can, Must というところにたどり着く。女性は「したいこと」や「できること」についてはとてもたくさん出てくるが、「しなければいけないこと」になると急にしぼんでしまう。そこで、そのためにやらなければならないことと、やっていくべきことの整理をして、ヒアリングやカウンセリングを個別に行うことが重要である。
- ・ 企業では最近「セルフキャリアドック」ということがすごく言われている。キャリア研修とキャリアカウンセリングをしていき、一人一人の考えを踏まえて納得した働き方の共有をしていく。自分はこういうところがあるんだということを分かって納得することで、自信と自己肯定感を上げ、そのことで具体的な方策に向かっていけるといいのではないだろうか。
- ・ 市内企業ではまだまだキャリアセルフドックに取り組もうという企業は少なく、なかなかそこに費用をかけようとはならないようだ。

(参加者)

- ・ 皆さんが会社や企業について書くと思ったので、あえて書かなかった。会社のことは外からはなかなか分からないので、それも勿論やっていかなければならないが、まず入口としては市民が見ているところとして、議会について考えてみた。今回の市議選でやっと女性割合が3割になったが、今まではとても少なかった。まずそこをどうにかして直さなければなら

ない。また、議会に行ってもいつもガラガラで市民が誰も聴いておらず、そういう状況でいいのかとすごく疑問に思っているので、どうすれば市議会にみんながもっと興味を持ってくれるのかというところを考えてみた。

- ・ それにはやはり、女性参画が必要。女性参画が進めば一般の人たちが考えていることをもっと素直にぶつけられるようになるのではないかな。
- ・ コンセプトとして、市民や周辺町に対し、旭川市はほかとは違うんだということを見せることで、今どんどん減っている人口の増加につなげる。例えば給食の無償化について、近隣町の中には既に取り組んでいるところもあるが、旭川市はなんだかんだ言って結局無償化できていない。いっそのことフランス議会のようなペア制を取り入れることで、女性も簡単に議会に出られるようになれば、もっと色々な意見が出ると思うし、子育て支援に関してももっと早く決まっていはいはずである。このままでは旭川市は周辺町に人口をどんどん取られるのではないかな。
- ・ インパクトとしては、現在、議員を職業としている男性がたくさんいるが、これはあり得ない話で、議員報酬は3分の1以下にすればいいし、仕事をした上で議会をやればいいと思っている。こんなに変な議員がいるのは日本だけである。他の国では、皆仕事しながらとか、例えば議会を夜やってるだとか、そういうところもある。日本ではそういうところはないかもしれないが、旭川がペア制などにいち早く取り組めば、色々なところから注目され、かなり刺激を与えられると思う。
- ・ そういう取組が子育て支援にもきつとつながると思うので、ぜひやってほしいし、特に役所については管理職は男女比1対1にするなど、男性が焦るくらいにどんどんやってほしいと思う。
- ・ ペア制ができれば、子育てで忙しくて出られないときとかは、代わりのもう一人に出てもらえるなどできるし、男女交代で出ればもっと女性の意見も出ると思うので、ぜひ取り組んでほしい。

(参加者)

- ・ 会社経営や雇用する立場から考えてみた。
- ・ 女性を雇用する場合、子育てや健康の課題は必ずついてくる問題であり、女性を雇用する人には全員に関係すると思うので、こうしたいなということと、こうなればいいなということを書いてみた。
- ・ 問いとしては、共働きで子育てしている女性が、いきいきとやりがいを持って働き続ける将来が見えるようになるかという問いを立てた。
- ・ ユーザーインサイトとしては、次のようなことが考えられる。①子どもの行事や病院などで急に休むことがあるので意見を言ったり主張することができない。②土日祝日も営業している企業だと、その日は働けないので肩身が狭く意見が言えない。③職場だけでなくパートナーや家族にも頼みづらい。これについては、何だかんだ言っても、女性が全部面倒を見なくてはならないという思いをもっているところがほとんどだと思う。④周りの職場の人たちにも迷惑をかける。先ほども電話するのが嫌だと言う意見があったが、その人たちの顔を思い浮かべると朝早くから憂鬱になるという話もある。
- ・ それを経営者の立場から解決策を考えた時に、まずは社内環境を整えるということで、そ

の人がどういう状況であって、どういう働き方をしたくて、どういう環境なのかということ
を理解することが大事だと思う。そのためには、このようなディスカッションの場をつくっ
たり、そういう機会を設けて話をするようにする。そうすることで、今まで同じ意見しか出な
かったことに対して新たなアイデアの創出につながるのではないか。女性の目線から気付く
ことはたくさんあるし、経営者側と働いている人の見方は違ったりもして、意外と働いている
人の方が柔軟に考えていたり、目の前の課題改善を考えている場合もある。そういう意見は
とても大切だし、そういう意見を引き出したいと思う。それは、パートの人でも正社員からで
も同じように意見を聞く機会を作ることで、できることがあると思う。そして、その人の環
境を知ったことで応援できる組織づくりができることが理想である。

- ・ 会議も上層部の一部だけで行って指示するのではなく、上層部以外も入って夢のようなこ
とでもいいから意見を出してもらうことが大切だと思う。そうすれば会社のことを自分ごと
として取り組むことができ自信につながり、コミュニケーションの向上にもつながり、良
い職場づくりになると思う。あとは皆が通る道だと思うので、それをいじめたり文句を言う
ことしかできない組織をまず変えなければいけない。何か良いことをすれば、きっと返って
くると思うので、そういうことが社員に伝わるようなディスカッションの場を設けて、変え
ていくことが大切だと考えた。

(参加者)

- ・ どうすれば子育てや介護をしながら働いている人や働きたいと思っている人が、ロールモ
デルや場を見つけることで、実現できるだろうという問いを立てた。
- ・ 今コミュニティを運営しているのだが、まさにこういう方が集まっており、現在仕事をし
ている・していないを含め、働き方と合わせて両立について課題感を持っている人がとても
多い。
- ・ ユーザーインサイトとしては、そのコミュニティの中でも本当に色々な人がいて、ロールモ
デルとして参考になると言ってくれるが、何かを見聞きしても結局は自分の場合どうする
のかという課題が出てくる。あとよく出てくるのが、働くことを含め配偶者や家族の理解を
得るのがすごく難しいということ。あとは両立されている人は基本的に忙しすぎて、そういう
場や機会に興味はあるけれど時間が割けないとか、そもそもそういう場や機会の情報を持て
ないという話も結構聞く。職場に対しては、しんどいなとか申し訳ないなとか感じていると思
ってか、そこから違う道を考え始めるといったことにつながってきていると感じる。
- ・ コンセプトとしては、忙しい対象者に半自動的に情報が入る仕組みがあるといいと思う。あ
とは、定期的な「行きやすい」場を作るということ考えた。定期的な場や情報はあと思う
が、行きやすいというのは結構難しいと思っていて、それをリアルとオンラインを含めて提
供していくことが大事だと思う。あとは「自分の場合」を相談できる仕組みが大事で、それも
半自動的に考える時間を持てるような仕組みがあるとよい。
- ・ 効果としては、自分らしい両立の仕方を実現というところと、無理なく両立が当たり前の社
会にということにいきつくのかなと思う。

(参加者)

- ・ 組織というところでリーダー層だったり世代間のギャップというところに着目して考えて
みた。

- ・ ユーザーインサイトとしては、どうやったって若い世代は上の人に言いづらいし、どこかで諦めてしまうということがあるのかなと思う。
- ・ コンセプトについては、世代間のギャップは善し悪しではないけれど、当然違いがあるということをまずお互いに分かる必要がある。仕事観についても、例えば世代的に企業戦士と呼ばれたような人たちと自分たちでは時々ギャップを感じる。プライベートと仕事との両立では、仕事以外の立ち位置で今と昔とでは違うものがあると思う。男女はもちろん、夫妻や親子というところでも昔と今では関係が全然違うし、介護や子育てについてもそうだと思う。さらに近所や町内とかでも全然違うと思う。今は情報も物も豊かで便利だが、つながりや関係性として困ったときに誰が助けてくれるのかということになると、家族自体が変わってきているという難しさがあったり、高齢者や介護系でも色々な制度やサービスが整ってはきているが、それも万能ではなく、子供が熱を出したら迎えに行くのと同じように、高齢者や障害の方も預け先で体調が悪くなったりすると家族が迎えに行くことになる。そういうことも含めて世代間ギャップがあるので、それらをお互いがわかり合えるような環境であれば、働きやすく、復職したり働き続けたりができるのかなと考えた。

(参加者)

- ・ どうすれば古い価値観や習慣を持つ人と、次世代の人が共存しながら働きやすい職場環境を作れるだろうというのを問い立てしてみた。
- ・ 世代間もそうだが、これを解決することで結果的に女性も働きやすくなるだろうと思い、あえて女性とは書いていない。
- ・ ユーザーインサイトとして、古い価値観を持っている人は、「昔はこうだった」、「自分はこうしてきた」と、自分の価値観とやり方を正しいものと信じているが、次世代の若い人は、仕事は定時内の限られた時間内で頑張る、プライベートや仕事が終わった後の時間や休日にも充実させたいと考えている。繁忙期には残れる人は残って時間外が続くときがあるのだが、時間外の手当がついて給料に反映されても、入ってきたばかりの若い人たちは給料よりもプライベート時間を欲しがる。それで全く時間外ができないといって離職してってしまう人もいる。だからこそ、会社への定着率が悪いのは上の人との価値観が違うというのがあるのだろうと思う。そういう世代の異なる人たちが、それでも共存して同じ会社でやっていくためにはどうしたらいいかということなのだが、先に効果を言うと、目指すゴールとしては、多様な働き方というのを認め合い、組織としてきちんと評価できる基準や方法を構築することが必要なのかなと思う。
- ・ そうするためには公平性を保てる仕組みづくりと長期的に働ける環境づくりというのがコンセプトにあり、例えばフレックス制度や在宅ワークを導入するなど、自由度を与えることで女性も若い世代も働きやすくなるのではないかなと思う。会社で働いていないと本人がどういう仕事をしているのか見えないから評価はすごくしづらくなるが、働いた時間ではなく、働いたことによる成果に着目して評価するような公平な仕組みづくりができればいいと思う。

(事務局)

ここまでのワークや発表について、意見や感想をお願いします。

(参加者)

東京にいる子どもの話を聞いていると、大分そういうのが改善されていると思っていたが、やっぱりまだまだ昭和なんだということをすごく感じた。最近コロナの影響で飲み会とか無くなり、昔みたいに無理矢理付き合わされることが減ってきて、そこは大分良くなっているのだろうと思う。ただ、逆にコミュニケーションから離れてうまくいかないとか、若い子は本当に何かあるとすぐ会社を辞めると聞いており、なかなか難しいのかなと思う。ただ上の世代はほとんど引退しているはずだと思うし、どんどん変わってほしいと思う。なぜこんなに何回も議会について言うかという、議会は年間100日程度しかないのに、旭川でさえ1千万円近くもらっており、それであれだけの仕事しかしていないのかと思うとがっかりする。やはりそういうところから変えないといけないと思うし、そういうところをやってほしい。役所の中も本当にやってほしいし、市役所の中の派遣社員を全部正職員にするなどして、女性が働きやすい職場を作ってもらいたい。

(参加者)

共通するところもあるが、経営者だったり、当事者だったり、様々な立場での問題とそれに対する考え方というのがたくさん出てきて、やはりこういう問題解決を考えるときには、一つの視点ではなく様々な立場で考えることがとても重要だということを改めて実感した。その意味では、こういう様々な立場の方々が集まって意見を出し合って意見交換をする場というのはとても有意義だと思うので、自分はどうなのか、周りの人たちはどうなのかというところを気をつけながら今後も進めていきたいなと思い大変勉強になった。

(参加者)

自分は雇用側の目線として考えてみたのだが、働く人の目線の意見を色々聞くことができて、これをつなぐようなことを、制度的なものと意識的なものとでうまくできればいいと思った。ただ、多分働く環境は絶対良くなっていくと思う。というのも有効求人倍率が1.6や2倍などになってきていて、そういうことに取り組む企業でなければ残れない。ただ、小さい企業や地方の企業はなかなかそこができず、そういう企業を見捨てることもできないので、それを支援していくような制度や経営者側・組織側に理解させる何かができると思う。お金の面でも意識の面でも、やりたい事とやれる・やれないということが上手くつながっていないという印象なので、行政やこの会議で何かうまくつなげられるものができれば、もっとうまくいくのではないかなと考えた。

(参加者)

働いている人はこうしてほしいけど、経営する側にとっては、気持ちはあるけど厳しいというところもあるので、皆さんのそれぞれの色々な立場からのリアルな声を整理してうまくつなげて、そこを公的な支援だったり、こういうところで共通意識を持って何かにつないでいけたらいいと思った。

(参加者)

人事労務担当者の目線で話させてもらったが、そのほかの目線の人がたくさんいて大変参考になった。自分ならそういう認識にはなれないなという意見もあり、やはり色々な人が集まって意見を出し合うことは大変参考になる。これまで自分の職場の離職率は他の職場に比べ非常に低かったのだが、前年度に初めて平均値近くになった。多少の危機感は持っていたが、国が

転職を進めているなど理由はあるため、まあまあというところで納めていたが、皆さんの話を聞いていてやはりこのままではダメだと思ったので、自身の職場に対してもここでの意見を生かしていきたい。

(参加者)

皆さんと同じく、毎回様々な立場の方の意見を聞いて勉強になる。どこの職場においても今後の少子高齢化による人手不足は共通すると思う。社会的には本当に少子高齢化で、だからこそ今は女性も多様な働き方をしながら、社会のためになっているというのも、皆の認識としていかなければならないと思った。

(参加者)

皆さんの意見が素晴らしくて、改めて多角的な視点で見ることにより勉強になると思った。やはり価値観は様々だけれども相互理解しながら、女性特有の体の悩みも理解し合って、男女のギャップも理解して、皆の意見が本当に良く、コミュニケーションが重要だと感じたので、こういう会議がもっと色々なところでできて、そこに旭川市の予算がついて机上だけでなく実現できたらいいと思った。

(参加者)

皆さんの意見で満足したというのがあるが、子育てだけでなく介護もこれから増えると思うし、子育て支援や少子化対策もしなければならぬし、女性活躍推進もどれもこれも強化したいけれど、この分野以外にも予算を回さなければならぬのかなとも思う。子育てや介護、健康課題など色々な問題があると思うが、将来的には、今子育て中のお母さんたちではなく、その子どもたちが活躍しなければならぬと思うので、その子どもたちには働くのが普通だし、子どもを産みながらでも活躍できるんだみたいな姿を見せないと、あちこちの市町村に人口を取られてしまうのではないかなとも思う。どこからやったらいいとか、ざっくり考えても難しいテーマだが、何か答えが見つかるといいなと思う。

(参加者)

皆の視点が違って、いつも刺激を受ける。前も言ったが、やはりすごく広くて、どこから考えたらいいのかと思ってしまった。コンセプトについても皆さんの意見をざっくりまとめると、結局仕組み作り・環境づくり・周知で、この三つはすごく壮大だし、本当に難しい問題だと思う。それをそれぞれの課題でどうやって作っていけばいいんだろう、最後にどうまとめたらいのだろうと思っている。それから企業の人手不足の問題と女性活躍をどう組み合わせるかということも結構あるのかなと思う。自分のコミュニティには女性がいて、人手不足に悩んでいて多様な働き方への対応を割と考えている企業がいち早く目を付けて、いい人がいないかといった連絡が来ることがある。マッチングして仕事をつなげたケースもあるので、何かそこをこの中でうまく循環できる仕組みを作れたらいいのかなと思った。

(参加者)

前回は今回もワークに入るときにすごいプレッシャーだったが、そう言いながらも意見を聞いていると共感したり納得したりと持ち帰れるものが得られて、学ばせてもらえるのが有り難い。私はどちらかというと職場の上層部批判みたいになっているが、実際働いている方はそういうのがあるんですよという一方で、上は上で人・もの・お金というものが無いと組織が潰れ

てしまっは当然ダメというのがある中でどう折り合いを付けるか、その中でできることをお互いに知ることだとかが、本当に大事なだろうなと思う。自身の職場についても充実した休暇制度があり、それは今の上の方が作ってくれたものである。それでもやはり人手不足は厳しい状況で、でもどの業界でもそうであり、だからできることからやっていくとか、それを広げていくとか、そういう意味では色々な知恵を皆で出し合うことの大事さがあると思った。

(参加者)

企業としていうとやはり人材確保と人材育成をして強い組織が作られることで、いつ誰が抜けても職場復帰してきても、組織がうまく組み替えきちんと担当が振り分けられ、働き続けやすい企業が作られるのかなと思った。今はやはり離職率が高い中で、若い世代を育てていくことがイコール女性活躍だったり、働きやすい環境づくりになっていくのかなと思った。若い人は手取り足取り教えないとできないとか、自信がなかったりだとか、あとはコロナ禍でコミュニケーション力が少し落ちていたり、メンタルが少し弱いとかで育てるのも気を使う。甘く育てるわけではないけれど、きちんと育てなければと思っているが、上の世代の人は見て覚えろみたいな感じなので、そこをきちんとできないと若い人が育っていかないと思う。

(事務局)

本日の会議は以上となります。