

令和5年度旭川未来会議2030 女性活躍分野 第3回分野別会議 会議録

1 開催日時 令和5年8月25日（金） 午後4時から午後5時45分まで

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，高橋和恵，長谷川愛実，早川舞，山田貴子

4 出席者（市側）

（進行・協力）

C D P 石川俊祐（株式会社K E S I K I 代表取締役）

（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

議事「旭川の女性活躍における課題解決に向けた施策の検討」

（事務局）

では問1に入る。どうすれば支える側も過度な負担を感じず，お互いに理解・配慮しながらいきいきと働き続けられるだろうか。

（参加者）

最近では，学校や子ども向けでも仕事やキャリア教育がされていたりはするが，仕事とプライベートを両立させるところまでは至っていない。これまでの議論の中でも，そういうものをどうやってバランスを取っていくのかがキーワードとして出ていたと思うので，若い人を対象に，どちらも大切だということを教える何かができればと考えた。

（参加者）

子育て世代をフォローする側の人にメリットがある制度や，低コストでの子どもを預けられる制度というものを，実行は困難だなと思いながらも書いてみた。一企業が頑張ればできるといったものではなく，時間も結構長くなるものだと思うが，まちづくりをするところから考えなければならないと思う。ただ，旭川が子育てしながら働きやすいまちなんだというイメージがつけば，旭川にどんどん人が集まってくると思うし，東川が正にそういう感じ

だと思う。旭川もそうなるといいなと思い、少し壮大な話ではあるが書いてみた。ただ、まず何ができるかということを考えていくのであれば、ネットワークを作るとか、セミナーを
するとか、そういうところからのスタートだとは思う。

(参加者)

職場への健康相談室設置は、事業者規模にもよると思うが、オンラインサイトなどもあるので、そういうこともあるという提案である。職場内研修については、働く場所によって環境が全然違うし、皆に同じ事はあてはまらないと思うので、それぞれに適した内容というものも必要なのかなと思う。その上でそれぞれの職場にあったサポートを皆で考えるというのが大事ではないか。

(参加者)

アンケートの実施やコミュニケーション会議があれば、ジェンダーギャップや世代間ギャップはあるかもしれないが、共感はできなくても理解はできるきっかけになればいいのではないだろうか。

(参加者)

職場内で、働き方と自分の背景を全部PRして、会社全体で把握しておくということをはじめてみた。子どもの年齢や配偶者の有無、親や祖父母の年齢なども全てPRすることで、この人がこういうときに困るのではないかと、こういうことは助けられるのではないかなどを把握しておくことで、何かあったときにスムーズに受け入れられるのではないかと思います、定期的に実施することにした。そうすると、皆自分のことなので、とてもよく話してくれる。普段自分からは言えない場合も、シートに書くことで、こういうことを理解してほしいということをたくさん言うようになった。そうすると家族の話など、これまでとは違うコミュニケーションに発展し、理解し合えるようになった。この会議に参加し、シートに落とし込むということをやってみたので、そういった仕組みを作って、どの会社もやってみると、今まで課題だったことが以外とすんなりクリアできるということもあると思った。

(CDP)

どれもいいアイデアだなと思って聞いていたが、最終的に何らかの政策を出すのだと思うのだが、一番大事だと感じたのは、社会における運用の仕組みまでを込みで考え、そこまでアイデアに落とし込むことが大事だと思った。例えば、シートを埋めてくださいと言って各会社にシートを配って皆がやりはじめたとしても、運用のされ方によっては何も変わらないということも起こり得る。自分たちがよくやっているのは、社内儀式を行うということ。例えば、仕事をスタートするときには、この3か月間、ゴールに向かってどういう働き方をするのかということをお話するようにしている。理由としては、家庭環境はそれぞれなので、働く時間を勝手に決めたところで、誰かの負担を誰かが背負ったりということが起こってしまうからで、そうならないために、その都度、働き方を皆で決める。この取組が大事だと思うのは、環境が変わった瞬間、突然働き方が変わってしまう。子どもが小さければ午後4時から午後9時は全然働けないけど、逆に午後9時以降の子どもが寝た後であれば働けたりする。だから、うちの会社はチームによってプロジェクトによってコアタイムが全然違う。でも、それこそ多様な、今の自分に合った働き方ができる。そこまで考えていくことが大事だと思

う。そういうものを、何か指針として政策を作るときに入れてしまうとか、政策を実行するときのリアルな進め方は各社で自分たちできちんと考えましようといったことを入れておくだけでも違うのではないか。お互いを知るといことはとても大事だが、お互いの状況はすぐ変わるので、柔軟にしておく必要がある。それぞれのアイディアは結構面白くて、やり方次第によっては色々面白くなるなとか、政策までに落ちなくてもやれることはあると思った。例えば実行が難しい言われていた「低コストで子どもを預けられる制度」も、尾道に「おばあちゃんとわたくしホテル」という面白いホテルがあって、それは地元のおばあちゃんが働いていたりする。旭川も高齢者が増えているが、高齢者がボランティア的に色々やってくれるというものもあるのではないか。忙しい人もいれば暇な人もいて、それをどうマッチングさせようかということもあるのではないか。実行の仕方みたいなものをもっと出してみるといいかもしれない。難易度の高いものをどうやってやるかというようなことを考えながら聞いていた。個人的に刺さったアイディアは、若年層を対象にした共働きの現実を知る機会の創出で、これは結構大事なことだと思う。結婚前や子どもが生まれた後のことなどは誰も教えてくれない。自分も子どもが生まれるまで、午後4時から午後9時が全く仕事ができなくなるなんて思ってもいなかった。妻も仕事を辞めようかなと言っていたのに、突然モチベーションが上がってまた働きたいとなったり、そういうことも起きるよということを誰かに教えてもらいたかった。本当はそういうことまでもっと丁寧にやるべきだと思う。

(事務局)

今、男性育休の取得率を上げるというのが国から示されたが、それだけを言われてもどうしようもないので、それを言うのであればやり方までセットで示すというのは、必要なのかなと思った。

(CDP)

そういうことまでやるというのは、今までの政策にはなかった作り方だと思う。それができるのは地方ならではないだろうか。国はお金を投げて終わりだから、自治体が人に寄り添ってこそ意味があると思う。

(参加者)

仕組みを考えるというのは本当にそのとおりだと思う。少し前に第四子が生まれたのだが年子で生まれていたりもして、妻はものすごく働きたい人なのだが、どんどん遅れてしまっているというのがある。育休からの復帰についても、復帰後の働き方をどうしたらいいのかというのもある。その後の働き方にすごく不安を感じているので、育休の間にある程度、準備ではないがプランのようなものがあるといいのかなと思う。育休の間であれば会社とのつながりもあると思うので、会社も一緒に考えているというのがあれば、本人もその先のビジョンを描きやすいと思う。男性の育休取得が難しいのもキャリアへの影響というのがあると思うが、そこを会社が一緒に考えていくという仕組みがすごく大事なのかなと思う。

(CDP)

今の話はすごくいいと思う。夫婦一緒に会社がファシリテートしてくれると有難い。片側だけをコンサルされても、家に帰ってきたときの会話が難しいし、どちらが弱者で強者かによっても会話の進み方が変わってしまうし、そういう夫婦仲がリアルだと思う。会社で働い

ている奥さんや旦那さんだけでなく、両方の負担をサポートしてもらえるとすごくいいと思う。本当は夫婦お互いにウィンウィンになる方法を模索したいのだが、どちらかが我慢するという状態は結構多いと思うので、そこを企業がサポートしてくれるのは面白いと思う。カウンセリングに行く人も少ないと思うので、会社から言われているというのが一番行きやすいのではないかな。

(事務局)

問2「どうすれば古い価値観や慣習に執着する人と共に、仕事と生活の両立といった新たな価値観を踏まえた誰にとっても働きやすい職場環境をつくることができるだろうか」について、意見の補足等あるだろうか。

(参加者)

古い価値観や慣習に執着する人にどうやったら刺さるのかなと考えたときに、ストレートに言っても刺さらないだろうなと思った。じゃあ何が刺さるかとなったときに、このままいったら孫が苦しむ未来になるよとかというふうになると、ああそうかとなると思う。1回そういうことでほぐしてから、少しずつ社内だったり、身近な人につながるきっかけを作ることがあるといいのではないかな。

(参加者)

色々な世代の人がコミュニケーションを図るところから始めないとならないのではないかな。お互いに興味を持ってお互いをサポートするということで、掲示板のようなところを作り、今一番困っていることはなどとテーマを決めた中で、業務ではないところでコミュニケーションを図れるようにしたらいいのではないだろうか。

(参加者)

例えば「多様な働き方表彰」などの、既存の仕組みをもっと広めてはどうか。すごく良い取組をしている理解ある一部の経営者が取り組んでいるようなことをメジャーな取組にしておくためには、まず知らせるだとか、インセンティブがもっと強化されような仕組みにブラッシュアップできればというのが一つ。もう一つは、例えば自分の勤務先で子育て支援休暇とボランティア休暇を制度として取り入れたが、そういうような何かルールを作って底上げを図れるようなものができるといいのかなと思う。

(参加者)

世代間の価値観の違いによって物事がスムーズに進まないのだとしたら、お互いが共感をして理解することが必要だとは思った。上の世代の人はこういう背景があっただけでこうなっているんだということが、お互い理解できるような機会が社内などであるといいのかなと思った。

(CDP)

40代・50代が自分で起業できるような、起業サポートはどうだろうか。大企業とかは人を減らしたいときにコンサルが入ったりするのだが、あんなに優秀な人材が集まっても、一定のルートを外れた人は年収が半分になったりする。その後も会社にずっとしがみついているか、自分で起業してフリーランスになるかというのがあがあるのだが、年収でいうと起業する方がずっと高い可能性もある。でも不安だから窓際でもずっと辞めない人が結構多く

を占めているという話がある。それはどちらにとってもよくない状態なので、今の話とセットでやったらいいのではないか。旭川であれば結構空き家とかも出てきているし、うまくそういうところで起業する研修とかができればいいのではないか。人生100年時代で、そのくらいの年齢から自分でやりたいことを見つけられれば絶対幸せだし、旭川というエリアからできることもあると思う。企業によっては年齢が異なるが、大企業では40～50代になると、そろそろ何かセカンドキャリアを考えなさいという研修を突然受けさせられる。だからといって具体的な起業サポートとかがあるわけではない。大きい企業なら転職先を紹介するとかもあるかもしれないが、おじさんたちもプライドが高いので、実際にほかの会社に就職するのは結構難しい。そういう人材については、数で言えば巨大なマーケットに見えるのだが、手がかかりすぎるので誰もやらない。大企業にいたけれど、実際市場に出たらこういう感じですよっていうのを受け入れられないというのと、中小企業に行くとするべく偉そうにしてしまうので、マッチングが全然うまくいかないというのがある。それでみんな諦めていくらしい。なのでもう、もともと色々やれる人たちなのだから、自分でやりたいことを見つけさせて、それを事業化するサポートをする方がいいと思うし、そういう道もあっていいのかなと思う。排除していくだけでなく、こういう道もあるよと示すことと、キャリアアップやキャリアパスを支援する、こういう資格を取ればこういう道もありますよという両方セットでやるのがいいのではないか。

(参加者)

本当にやりたいことがあるんだけど一歩踏み出すためには自信がないとか、どうしたらいいかわからないというのは、男性にもたくさんいる。

(CDP)

実験基金とかはないだろうか。1か月間、週末だけ事業をするためのサポートの補助金を出すとか、場所の支援だけでもいいのではないだろうか。

(参加者)

すごくいいと思う。

(CDP)

ワインバーとか本屋とかをやってみたいと思っているお父さんとか、熱海とかに行くとそういう店がいっぱいある。新しい店がオープンしているのだが、入ると大体が渋いリタイアしたような、ずっとやりたかったんだろなっていう壁一面レコードで渋いコーヒーをいれて、夫婦で慣れない接客をしているような、本当に初めてやったんだろなっていう人がやっている。それも微笑ましく見えるし、そういうのは結構ポジティブだと思う。

(事務局)

まちづくりとしてはすごく面白いと思う。

(CDP)

3か月とか起業の実験をさせてあげると、結構やってみたい人がいるのではないだろうか。土曜日に何個か使える空き家を用意して週末チャレンジを3か月やれるようにして、既にやってるバーだとかも呼んできたりしたら、結構人も来るのではないだろうか。後戻りでき

ないから皆やらないが、もし週末だけのように実験的にやれるのだったら、ちょっと頑張っ
て3か月くらいやってみようと思うかも知れないし、それでやっぱりそんなに好きじゃな
かったと気付くかもしれない。自信をつけさせるための何かというのは、すごくユニークで
いいと思う。

大企業の中には我々の知らない事実が色々ある。社員が何十万人といると、若い人に給料
をあげたいし、偉くなる人にももっと給料をあげなければならないが、部長とかにならない
それ以外の何万人という人たちの層が厚くなり、その給料は凄まじい額になる。というこ
とで人を辞めさせたいとなるとコンサルが入ったりする。わが社の家具屋にも脱サラして来
る人が結構いる。大企業で働いていたけど人間関係が嫌で辞めたという人もいて、年収は
下がったけど仕事は毎日楽しいと言う。共働きだからそういうこともやりやすい時代になっ
たと思う。

コミュニケーションを取らせるということをするのであれば、会社じゃない場所でやる方
がいい。会社らしからぬ空間を作らないと、会話の質が変わりにくい。何ならそういう場所
は会社じゃないところでやるとか、違う場所を活用してみるとか。会社の中でやるにしても、
お菓子とコーヒーを用意したりして、ある部屋だけ全然違う感じにするとか。

(事務局)

若い人や女性向けには結構すぐそういう環境を変えてということを考えたりはするが、年
配の方に向けてという考えはなかった。

(CDP)

年配の男性もそういうところに呼んであげると喜ぶし、そうするとちょっと違う感じに
なったりもする。今一緒に仕事をしている企業では、1階をおもいきってカフェにした。初め
は誰も来ないのではないかとっていたのだが、実際やってみるとたくさん人が集まり、普
段は来ないような年配の男性も来て、普段しゃべることがないような人たちが話すきっかけ
になった。コーヒーをいれて渡すだけでも、今まで接点のなかった社員と話すきっかけにな
る。そういうちょっとしたお金のかからないことで上下関係や慣習を壊すことができたりす
る。

(事務局)

設問3「どうすれば自分に自信を持てない女性や現在の働き方に課題を感じている女性が、
仕事でもやりがい・生きがい・楽しみをもつことができるだろうか」に入りたいと思う。

(参加者)

興味があることを見つけるために、まずは参加して行動してみるということだと思うのだ
が、そのためにそういった支援を行うイベントなどがあればいいのかなと考えた。あとは、
両立に課題を感じている人に対しては、子育て支援が充実していることによって両立も可能
になってくると思うので、やはりまちの制度を変えたり、今はPTAも親がやらずに外部に
委託するという都市があるということもテレビで見たので、そういうところから変えていく
ことができるのかなとか考えた。

(事務局)

前回の会議でも、両立支援をするためにも、企業にも体力がなければ、人を充てたり手当を出せないという話があったが、人手を必要としている企業にマッチングするという意見はどうか。

(参加者)

完全な正社員でなくても、この部分だけちょっと人手があったら助かるなとか、働き手としても、この時間だけなら働けるのだけどなみたいなものを、パートとも少し違う枠でやったらどうだろうか。例えば、病院だったら、シーツ交換だけをする職種とか、会社によって、ここだけサポートしてくれたら皆の残業が少なくなるといった手を借りたい部分で、働きたいという人もいるのかなと思った。

(CDP)

タイミーという、履歴書も審査もいらなくて、今すぐできるバイトみたいな若者向けのアプリがある。大体はマクドナルドとかが、過去にマクドナルドで働いたことのある人をこの日のこの時間というような集め方をしているのだが、ウーバーなどと同じように、終わった後に双方が評価する。それがその人の評価ポイントとして貯まっていくと、正規に復帰するときのその人の信頼につながったりする。ただ見ても仕事のほとんどが居酒屋の接客やマクドナルドばかりである。それを正に市役所のポータルサイトとかで病院の清掃とか、もっと多様な世代向けにあったらすごくいいと思った。

(事務局)

設問4「どうすれば市議会や附属機関などの取組（各種会議）に関心を持っていない女性を、政策決定や話合いの場に参画させることができるだろうか。」に入る。チャートシートでは、制度改変が伴うようなものは右側の「実行困難」側に、関心を高めるといったような取組については左側に寄せて配置してみた。

(参加者)

やはりカジュアルに参加できるようSNSを使って配信したり、参加しにくい人はZoomでもいいよとか、YouTubeとかもいいと思う。堅苦しいものではなく、自分の興味があることに参加すれば、意見が言いやすいのではないだろうか。あとは意見を採用する仕組みとか、こういう意見が出されたらこういうふう to 採択されて実現されましたというのがあったら、自分の意見が市に採用されるかもしれないといった夢もできて、面白いのかなと思った。あとは、何か手当があれば仕事として取り組もうとか、責任を感じるのかなとか思う。

(参加者)

会議所の中でもなかなか、市民の方に参加動員をかけるというのがすごく難しい。会議の報告のようなフランクな内容であればLINEを使ったりして見てもらうというのも、なかなか会議などに出られない人には方法かなと思う。あとは会議というよりは、ワークショップみたいなのを企画すると、あまり発言しないような人にとってはいいのかなと思う。ひとりだとなかなか行きづらいというのはあると思うので、団体で考えてみるというのは出しやすいのかなと思う。

(CDP)

市民だけで、旭川のことを勝手に考えて、それを市に提言できるシャドーキャビネットのようなものをつくるとか。経営層が考える中期経営計画みたいなものを、若い職員だけで勝手に考えてプレゼンできるみたいなことをしている企業がある。この会議もそうだと思うが、何かそういう存在が提言をまとめて、それを受け取ってもらえるというようなことがあれば面白いのではないか。

(事務局)

既存の会議体じゃないところに連れてくるというのは、ひとつ方法としてあるかなと思う。

(CDP)

オフィシャルな場だと、知っている知らないで、知らない側が弱くなってしまう。私自身、政策立案プロセスというのをどのようにやっているのか分からないので、そもそも何か言っているものなのか分からない。それで「以上」という感じになりがちだと思うので、そうならないために市民だけで、ファシリテーターとしてだけ行政の人が入り、提案書だけ持って帰るとかしてはどうか。それを市長に必ず年に1つ提案が渡されるとかすれば、結構市のアピールにも繋がる。

(事務局)

確かに、既存のものだと既に体制ができてたりもするので、全く違うものから始めて、最終的に既存のものにも広げるという方法はあるかもしれない。

(参加者)

聞いていて本当そうだなと思った。カフェとか気軽な場で開催とかフランクなお茶会というアイデアを出したのだが、関心を持ってない人はそもそも行こうとも思わないし、自分の考えを言おうともしない。じゃあ女性は何に関心を持つかとなると、〇〇フラベチーノとか言われたら圧倒的に関心が高い。そういうものでまずは来てもらい、そこで話をしている内容をこちらが拾い上げるみたいなところから始めた方がいいのではないか。

(参加者)

一般でもそうだと思うが、団体での女性の役員や幹部はまだまだ少ないのが現状である。起業家割合でも10分の1程度なので、そういう中で女性割合を3～4割に増やせというのはなかなか難しいと思う。ただ、そこから変わるようにしていかなければならないのかなと思うので、女性が中心の話題を議題にするのとかも方法ではないだろうか。

(事務局)

本日の会議の総括をCDPから願います。

(CDP)

この会議の場自体がとてもいいと思った。皆さんもこういう場所があれば、自分の意見が少しでも入ることによって旭川が多様性がある形に変わっていくのではないかという希望が持てたりするのではないか。こういう機会をどう増やすか。先ほどのカフェの話ではないが、カジュアルに参加する方法をどう見つけるかはすごい大事だと思う。あとは実験ができるといい。いきなり政策に落とし込むというよりは、政策に落とし込む間にも実験ができればいい

と思う。政策の実験もそうだし、いきなり実践というのもハードル高くやるのではなく、まずは試しにやってみるというようなことをしていったら、本当にやれそうな形に落とすとか。それから、これは難しい話ではあるが、会社の人間関係とか、柔軟な働き方を本当に動かせるように変わるところまでの仕組みを考えたり、そのやり方をサポートできたりなど、政策として出した後に、実際に物事が変わるところまでのアイディア、半歩先までのアイディアを出していけるといいのかなと思った。皆さんがとても柔軟に、多様性のある未来を創ろうとしているイメージがすごくこの場にあって、より良い旭川になっていくといいなと思ったし、我々もできる限り伴走支援していきたい。本日はありがとうございます。

(事務局)

本日の会議を振り返り、意見や感想をお願いします。

(参加者)

視点がすごい新鮮で、私自身とても勉強させてもらった。皆さんの意見が本当に色々な視点からで、本当にここからどこに行くのかと、いつも答えが出せないと思っている。ただ先ほど仰っていたように、ここで出てきたものを社内や個人がどう運用していくのか、その仕組みをつくったりだとか、社内などでの指針のようなものをつくるなど、第二段階でできる体制がそれぞれにあるといいのかなということは薄ぼんやりと感じた。

(参加者)

考えたアイディアの効果は、いいものであってほしい。例えば、先ほどの古い価値観の人たちによる課題を会社のスタッフに聞いてみると、早くやめさせるといった意見が出た。ただ、辞めさせた先に、先ほどのやってみたいことを体験させてみるというような、それを考えた結果、みんなが幸せになるような効果を考えるということも、ワークをやったり、皆で考えることで、違う価値観が出てきて可能になるのかなと思った。一方的にやるのではなく、その先を見た時に、みんなが良くなるためにはどうするか、ということを考えるので、何となく考えるだけで前向きになる。そういう機会も大事かなと思ったので、自分だけが考えるのではなく、会社のスタッフとも考えることで、その人たちも意見を出せるようになったり、どうやったらやりがいを持つということも、自分ごととして考えたりできるようになると思うので、このシートを会社でも使えると思った。職場でも実際やってみると、すごく前向きに書いてくれたし、こういうワークはここだけでなく、どこでも必要なことだと思った。

(参加者)

発表したアイディアをこんな風に視覚化してまとめてもらうことで、より理解が深まって納得ができる。この方法自体もすごく勉強になっていて、色んな事で可視化するって大事だと思った。CDPの話もなるほどなと思って、話すことだけでなく実践に向けてその後どうなるかということまで考えなければならないということも思った。ちょっとしたことで仕事をすることについては、東川でお仕事コンビニっていうのがあって、実際には道内にもそういうのがあると思う。ポップアップストアみたいに起業家に優先的にというのは千歳でも取組があって、旭川もぜひそれをやってほしいと思っていたので、そうだそうだと思った。私たちも何か力になりたいと思った。

(参加者)

ここにいるメンバーだけでもこんなに色々な意見があるので、それぞれの職場の課題や、そのサポート体制となると、市全体ではもっと更に色々違うので、どれがいいというものでもないのだろうなと思った。

(参加者)

自分も可視化することがすごく大事だと思ったし、位置関係なども可視化するのはすごく重要だと思った。その上で今回CDPがおっしゃったこともさらにプラスアルファとしての気付きになった。色々な面から色々な事を考えられる機会になったと思う。今後、最終的には政策というか形にしていく上でこういう話というのが続けば形になっていくんだなということが実感できた。

(参加者)

ついこの間も業界の集まりに行ったのだが、そこには女性が一人くらいしかおらずほとんどが男性であった。その中で「女性が少なく女性の意見も欲しいから、是非来年も入ってほしい」と言われたのだが、本当に女性の意見が欲しいのかなと思った。この会議に出始めてから、女性と言われることにより敏感になっていて、女性の意見が本当に欲しいのか、女性の意見を吸い上げてるというスタンスをPRしたいのか、戦略的というのも本当にあると思うので、そこを見極めなければならないと思うようになった。問4での「関心のない女性を参加させるには」というような問も、もしかすると関心のない女性は放って置いてほしいと思っているかもしれない。これはあくまで関心を持ってほしい側が思っていることなので、きちんとその人の意見も聴いてあげることも大事かなと思った。

(参加者)

今回が今までで一番難しいワークだったのだが、集約結果を見ると、こんなに色々な視点でのアイデアが出ていて、皆さんの意見を聞いていても本当に色々な視点が増えた。自分の職場では近く育休に入る男性職員がいて代替体制をどうするかという話がちょうどあったり、賃金を上げる準備に向けて雇用環境をこれからどうするか考えろと言われてたりと、人事・労務としての役割を色々考えさせてもらえる時間にもなった。

(事務局)

本日の会議は以上となる。