

令和6年度旭川未来会議2030女性活躍分野 分野別会議 会議録

- 1 開催日時 令和6年10月1日（火） 午後4時00分～午後5時45分
- 2 開催場所 旭川市総合庁舎7階 大会議室B
- 3 出席者（参加者） ※敬称略，五十音順
及川雄太，川村健太，高橋和恵，難波俊哉，長谷川愛実，早川舞，
山田貴子，渡邊千尋
- 4 出席者（市側） 今津市長
（運営事務局）
女性活躍推進部 片岡部長
女性活躍推進課 松山課長，青木補佐，吉田主査
（統括事務局）
広報広聴課 吉田課長，乙坂係長，吉岡
- 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 会議概要

(1)「女性のキャリアの保健室」ニーズ調査実施報告

ア 報告

資料1，資料2に沿って，受託事業者から実施結果の中間報告について説明した。

イ 質疑応答

（事務局）

今の報告に対して質問があればお願いします。

（参加者）

企業の協力が得られづらかった話があったが，実際に参加してくれた企業はどのくらいいたのか。

（受託事業者）

従業員への相談窓口周知を依頼して，実際に従業員が来たケースというのは，明確には確認できていない。ただ，アンケートを従業員に周知してほしいと伝えたところ，「それは嫌だ」と断られたケースがあった。事業自体は周知するが，積極的な利用は勧めない，アンケートも回答させたくないというところがあった。

（参加者）

1社の協力も得られなかったのか。

(受託事業者)

協力してくれる会社が圧倒的に多かったが、小規模事業所や保育関係などでは、そういう反応が少し見られた。

(参加者)

市内近郊の事業者ということだろうか。どのくらいの割合であったのか。

(受託事業者)

市内事業者である。全ての事業者にあたったわけではなく、経営者の考え方によって対応が違うということも感じたので一概には言えないが、2割程度の事業者に断られた印象である。

(参加者)

業界としてはどういうところが多かったのか。

(受託事業者)

製造業については業界団体から断られた。ただそれが業界経営者全体の答えではないし、単に団体担当者の判断で断ったという可能性もあると思う。ただ、周知する上での障壁にはなった。

(参加者)

若年層の流出先は近郊町村なのか、それとも都会なのか。傾向としてはどうなっているのか。

(事務局)

男性に関しては、進学での転出後、戻らないケースが多いが、女性については就労年齢になってからの転出が多い。進学後に戻らないケースもあると思うが、女性のピークは男性とは少しずれていて、20代での転出者が多い。

(参加者)

隣町などに転出した場合は取り返すこともできるかもしれないが、遠くに出た人を戻すことはなかなか難しいと思う。その辺りの傾向も分かると良い。

(事務局)

結婚して出て行く場合もあると思うが、20代で転出することを考えると、具体的な数値は持ち合わせていないが、就労先を求めて都会に出て行くことが多いと考えられる。

(参加者)

当初の想定と実際の利用者に乖離はあったか。あったのであれば、どういう所が違ったか。

(受託事業者)

当初は、出産や育児が原因で仕事が思うようにできないといった相談が多いと思っていたが、実際にはそういった相談はほぼ無かった。理由を考えたときに、産休・育休についてはかなり会社側でも制度が整備されてきたので、そこを問題視している人が少ないというのが一つの予想である。ただ、アンケートでは、子育ても一つネックになっているという回答が出ているので、相談に来る方の中では、たまたま少なかつただけなのかもしれない。

(参加者)

やはり潜在的ニーズはあるという感想だろうか。

(受託事業者)

アンケート結果からも潜在的ニーズはあると思う。

(2) 意見交換

(進行役)

意見交換の進め方について、資料1で調査実績並びに実際の相談内容で出た課題についての報告があったので、まずはこちらについての感想や意見を頂きたい。続いて、資料2で説明のあった、今年度以降の取組提案に対する意見・感想を頂ければと思う。

(参加者)

まず思ったのは、相談試行とアンケートのギャップについてである。個人事業主や副業希望者からの相談が多く、アンケート回答にあったような労働環境の不満は少なかったということだが、今回、時間帯と曜日を決めて実施したというところで、時間調整がしやすい個人事業主などの被雇用者じゃない方が多かったのかなと思う。特に被雇用の方や働いている方が、どのような時間帯や方法にすれば参加しやすいのかということを考えていく必要があると思う。相談の仕方が分からないというハードルをどうするかということもあり、例えば対面以外にも、フォーム上のアプリを活用するなど、働きながら、職場にしながら、ちょっとしたことで相談できる「Web版相談室」みたいな形にすれば、よりアクセスしやすくなったり、目にとまりやすくなったりするのではないかと考えた。事業者の抵抗という点については、従業員が不満を抱えているということを経営者側も潜在的に感じていることの裏返しではないかと思うので、「女性のキャリアの保健室」が、自社の不満解消やイメージアップ、メリットになるということとを、どうやって伝えていくかが大事だと感じた。

(進行役)

相談しづらさみたいところへの指摘があったが、実際にやってみてどうだったか。

(受託事業者)

アンケートでは、土日や夜間、Webでの相談ができると良いという回答が多かったことを考えると、実際の相談は日中の実施がメインだったので、それが理由で相談できなかった方も一定数いると思う。今話を伺って、アプリの用意はとても良い案だと思った。そこから簡単にアクセスしてもらい、そこで解決する相談であるならそこで完結するし、足りなければ対面に繋げるということもありだと思う。

(参加者)

相談件数の32件というのはだんだん増えていったのか、最初だけ食いついて次第に減っていったのか、広告掲載したときだけ増えたのかなど、どうだったのだろう。あとは、Instagramの閲覧傾向で、具体的な相談事例を示すとクリック数が増えたということで、こういうことを相談しても良いのだということが分かるものがあれば、継続するほど件数は増えていくのかもしれないと思った。

(受託事業者)

件数については、徐々に増えていった印象で、はじめの頃は何を見て来たのかが割と明確であったが、後半になるにつれ、何を見て、どこのつながりから来たのかが分からなくなっていった。色々な不特定多数の方に知れ渡ったことなのかと思い、良い傾向だと感じたし、利用も後半に向けて増加傾向にあった。

(進行役)

広告を色々な形で打ったという話があったが、その中でも一番有効だと感じた手段は何か。

(受託事業者)

一応はライナー掲載だが、それも思ったほどではなかった。しかも「だいぶ前に見ました」という形で、広告を見たからといってすぐ相談に来るわけでもなかった。逆に勤めている方が何をどう見ているのかが、本当に知りたいと思う。

(参加者)

多分、チラシなどを配られたとしても「ちょっと気になるな。とっておこう。」みたいな感じだと思う。まずは一步踏み出すことに勇気がいるので、結果的に期限ギリギリになって「やっぱり1回行ってみようかな」というふうになるのではないかな。

(進行役)

そこを何か一步押すような手段があれば良いのかもしれない。

(参加者)

自分は図書館を頻繁に利用しており、女性の方もたくさん見掛ける。何かある度に窓口でチラシを渡すなどしたら良いのと思う。チラシ等を掲示しているだけでは、なかなか利用してくれないと思うので、積極的に渡していけばどうなのかなと思った。無料の専門家による窓口があれば積極的に利用したいと考えている人が多いというアンケート結果もあることだし、存在自体知らない人もいるわけだから。実際に相談を利用した人は、3か月間、毎週水曜日の実施で何人いたのか。

(受託事業者)

32人である。

(参加者)

知ってもらえたら、もっと利用されると思うので、それを上手くやれば良いと思う。

(進行役)

やはり集客が課題なのかなと思うので、後ほど皆さんからも御意見を頂きたい。

(参加者)

アンケート結果の概要を見て、メインの年齢層が40～50代っていうところで、やはりセカンドキャリアというところを意識した層なのだと理解した。相談試行の利用も40代が最も多いが、勤続年数は3年以内というところで、意外と勤続の短い段階で起業したいという悩みを抱えることも意外であった。長く働いている人が蓄積した悩みを相談するのではなく、3年以内で考えてしまうところに、旭川の離職率みたいなのと兼ね合いがあるのではないかと

いうところが気になった。また、若い人がどうやってキャリア形成したいのか、若い女性がどのようにこれから働いて旭川で活躍していきたいのかという悩みを聞けるよう、若年層へのアプローチもあると、人口流出の抑制につながると思う。例えばLINEのような若年層にも届くところでの周知など、今後の周知方法にも期待したい。

(進行役)

御自身もキャリアコンサルタントをされているとのことだが、そこでの相談者と、今回の利用者に乖離はあった感じだろうか。

(参加者)

自分のところに来るのは起業したいという方が多く、若年層については、雇用条件よりも働きがいやワークライフバランスを重視している印象である。そこに「大丈夫だよ、旭川ではこういうメリットで働けるよ」という安心感やイメージを提供できることで、流出抑制や、夢を描く道筋の一つになれば良いと思う。

(進行役)

結果として利用者は40～50代が多かったということだが、そこについては当初の想定とはどういうズレがあったのだろうか。そこを狙って広告を打ったということなどはあったのか。

(受託事業者)

ニーズ調査の意味合いもあったので、対象は絞らずにやってみた。結果として多く来た層が40～50代だった。求人等においても40歳というのは一つの壁にはなるので、最後のキャリアチェンジだという思いで来ている方もいたし、起業するにしても今が最後なのではというところがあったりもした。若い頃から働いてきて、中年に入っていくときに今後どう働くのかを少し考え直すような時期なのかもしれない。年齢的に身体的不調から、今の仕事は続けられないという方もいた。

(進行役)

旭川市の女性活躍においては色々な課題があると思うが、特には若年層の人口流出なのか、それとも40～50代のセカンドキャリア的なところなのか、市長としてはどう感じているのだろうか。

(市長)

今は、基本的には若年女性の流出が大きな課題だと感じている。特に10代後半から20代の女性が札幌や東京への就職や進学で出て行っていることに課題意識がある。また、30歳前後や30～40歳になる頃に「やはり旭川はダメだ」と出て行ってしまう。この2つの人口流出が旭川の課題だと捉えており、そうしたことへの対策として子育て支援策や給付型奨学金などもやってはいるが、やはりまずは、そういう一度就職し、子育てやキャリアアップに悩んでいる人たちの意見を聞きたいというのが、この事業のもう一つの目的である。そういった意味では、アンケートも非常に多くの回答がとれており、さらに相談利用者の感想などの情報を頂けて、現状を把握できたことは本当に良かった。

(進行役)

40～50代のセカンドキャリアについては、実際にどういう意見が多かったのだろうか。

(受託事業者)

起業によって自分の希望する働き方を叶えようという方が多いことが印象的であった。ただ、本来であれば企業の中で叶えられるべきはずのことかなりあったので、そこをどうしていくかだと思う。もちろん、企業が一緒にやっていかなければならないとは思ったところである。今の話にあった若年層の流出を止めるためには、上の世代が生き生きと働いているということが必要だと感じた。

(進行役)

親世代が生き生き働いていれば、戻ってもよい環境だと見えるということだろうか。

(受託事業者)

そうである。ここでなら長く働けると見えることが必要である。

(進行役)

自分は企業を経営しているので、起業するのはとてもハードルが高いと思うのだが、そちらに向かってしまうというのは、ある種、会社や組織に対して諦めの的なものがある印象だろうか。

(受託事業者)

そこは変えられない要素が多いと考えているケースが多くて、起業するのであれば変数みたいなものが増えるので、上手くいくイメージがあるのかもしれないと感じる。

(市長)

特に最近、起業支援というものが色々ところでたくさん出てくるので、余計、前向きな気持ちになるのかもしれない。

(進行役)

実際、相談に来られた方で起業をされる方は多いのだろうか。それとも色々考えて、結局そのままみたいな人が多いのか。

(参加者)

夢とか「こうやりたい」という気持ちはすごく大きいのだが、じゃあ実際に費用対効果や、これで暮らしていけるかというようなレベルに達するのはとても大変である。本当にそこまで到達したら、「どうですかね」と人ごとのように相談に来る場合ではないというのが正直なところではあるが、そのくらい自分で何かやってみたいという熱量だとか、何かそこに可能性を持って輝きたいという潜在意識はあるなと感じる。

(参加者)

昨年度の未来会議では、出産後の社会復帰など、働く以前の段階に課題があるというのが自分にとってはとても大きな発見だったのだが、そういう課題を抱えた方が今回は利用されていないことが残念だと思う。もちろん40代であれば、体調の変化や介護など、今までとは違うことで大変になってくるという話は出ていたが、40～50代のそうした声しか吸い取れなかったのなら残念である。子育てから復職や社会復帰する人に知らせることの手段が何かあればと思う。ライナーは見ていても、相談する勇気が出ないとか、もしかしたらそういう声なのかもしれない。その層に届くと、若年女性の流出を防げるのではないかなと思ったので、周

知が課題かなと思う。あとは事業者側の協力というところで、実際自分だったら、確かに自社で解決したいとも思ったが、不満が噴出する可能性ということにはドキッとした。やはり色々な働き方を叶えているうちに、この人にとっては良くてもあの人にはダメということも出てくる。ルールの中にはめられないことも出てくるので、そういう時にどんなに配慮したつもりでも、周りが不満になるという可能性はある。事業者側に協力を求める場合は、事業者の悩みも解決できたり共有できたりする場など、そこも含めたサポートがあると、協力してくれる事業者も増えるのではないだろうか。

(進行役)

やはり中小企業が大多数だと思うが、これに対する支援など含めていかがか。

(市長)

経営者側の課題はあると思う。もし自分が経営者だったら、確かに自社の従業員が「女性のキャリアの保健室」に相談に行っていると言われたら、会社に何か問題があったのかなと思ってしまうこともあると思う。進行役の会社は先駆的な取組をされていて、男性も女性もしっかり自己実現や社会の目的のために働き、表彰されるくらいの会社である。でも、家族経営や昔からの伝統でやっているような企業も非常に多いと思うので、本事業に対しては諸手を挙げて喜ばないイメージがあるところもあるのかもしれない。しかもこの事業がまだ1年目で認識が広がっていない部分もあるため、私達の方で、大規模企業の女性にはこういう悩みがある、家族経営企業の女性にはこういう悩みがあるということを把握させてもらい、それを市として周知していくことで、少しでも企業の業務が変わるなどして女性が定着するようになり、企業イメージが良くなっていけば、まだまだ理解をしてもらえるのではないだろうか。今後はもう少し、先ほど提案があったように、経営者側が変わっていくという取組も合わせて一緒にやっていくのも大事なかなと思いながら聞かせていただいた。

(進行役)

「ない袖は振れない」みたいなことはある。小規模だとやはり人員が限られているので、この人を認めてしまったら、ということはいかに解決するか。かといって辞められても困るということもあると思う。自分の会社は外部コンサルタントにお願いしているが、30分で1万5千円払っている。正直無料でやってくれたら良いなというようなことは思ったりはするが、その人が何を考えていて、それを会社で解決できるかできないのか、事前に情報が得られるというのはメリットだと思う。企業を経営していると、従業員のキャリアを応援していきたいし、応援した分は活躍してくれれば良いので、そういう所に小規模事業者の皆さんも上手く繋がられる仕組みになったらと思う。

(市長)

もし従業員が「女性のキャリアの保健室」に相談に行っていると聞いたらドキッとするだろうか。

(進行役)

自分は全然構わない。逆にそれをフィードバックしてほしいと思う。自分たちも成長するためには女性が活躍しないといけないので、どんどん逆に相談してほしい。溜め込んで辞められる

よりはいいと思う。でもこれは多分、ある程度人員がいるというのが基本にあって、余力があるということもあると思うので、そうじゃないというところを上手く回してもらえたらと思う。

(市長)

結果的に社業が発展していくっていうのは、そういうところも大きいのかもしれない。

(進行役)

そうかもしれない。やはり女性が本当に活躍しているのが大きいと思う。

(参加者)

先ほど相談実績32件を少ないと思ったが、1日3時間の対面と2時間のオンラインで週1回だけと考えると、逆に結構多いと思った。10月以降の実施については何も決まっていないのだろうか。

(事務局)

今年度は試行なので、とりあえず9月で終了となる。

(参加者)

もう少しやるべきだったと思う。

(進行役)

この後、次年度以降どうするかという意見を皆さんから頂ければと思っている。

(参加者)

相談を受けた方は、すっきりしたというようなポジティブな回答が多く、ガス抜きのようなことができたのはとても良かったと感じる。アンケートでは労働条件の不満があったことに対し、実際の相談は起業に関することが多かったという結果について考えてみたが、労働条件については変わらないという意識から、相談にもならないというイメージがあるのかもしれないと思った。見せ方として、労働条件を変えるというわけではないが、そうした「これってどうなの」ということに対して、「世間一般的にどうなのだろう」とか「うちは今こういう感じなのだが」というようなところも相談に乗れるという枠があると、そういう部分の吸い上げができるのかもしれない。今回はトライアルということだが、自分が相談することを想像したときに、相談しやすいイメージの窓口や相談者が笑っている写真などがあると、心理的ハードルがぐっと下がるので、今後そういうものもあると良いと思った。

(進行役)

労働条件については知識的な面もあると思うが、実際の相談者の方はその辺りどうだったのか。

(受託事業者)

窓口まで来た方は、そこまで突っ込んだ話の方は本当にいらっしゃらなかった。ただ、そういうことにも対応できるようにと、今回は相談員として中小企業診断士や社労士を据えていた。

(進行役)

労働条件などについて、事業者側が実現できるのかということが出てくるのかなと思うので、今後はそうしたことも課題になるのかもしれない。意見が一巡したので、市長から願います。

(市長)

素晴らしいお話をありがとうございます。企業の方達も困っているところがあると思うので、これまで女性に当てていたスポットを、経営者側にも広げていくと「実は悩んでいる」というところが出てくる気がしたので、両面で考えていくのも一つかと思う。事務局にも聞いてみたいのだが、やる前と後で違うことはあっただろうか。

(事務局)

雇用されている方の中に、起業に舵を切りたいと考えている方がこんなにもいることに驚いた。通常は就労には安定を求めるところが大きいと思うので、自分であれば雇用されている中で改善していきたいと思うのだが、意外と起業や辞職という形に振り切ってしまうところが驚きであった。転職を含め、ハードルが下がっていると感じた。

(進行役)

実際に起業を経験した側（受託事業者）からすると、同じ労力を使うのであれば、今の組織の中で変えた方が良いのではないかと思うことがあったのではないだろうか。

(受託事業者)

大いにあった。起業するということは保障も当然ない。誰かがやってくれていた事業というのは、そこまでやっていた何かがあるわけで、そこに土台があって頑張ると、無いところから頑張るのでは、ハードルというか質の違いがあるので、「今、働いているところが嫌だから、起業しよう！」というのは少し違うのではないかということを感じてはいる。

(市長)

会社の中では、考えを言いづらいのかもしれない。

(進行役)

「起業」に向かってしまうくらいということだろうか。

(市長)

他に事務局の感想はあるだろうか。

(事務局)

女性活躍推進部ができて1年間、色々な事業をやってきて情報発信も積極的にやってきたが、起業のハードルを下げたように見えたのかもしれない。もちろん、起業支援以外の事業にも取り組んでいるし、起業がそんなに甘くないという話もしているが、そこはやはり大きかったのかなと思う。事業者の反発については全く想像していなかったので、無知だったと反省している。

(市長)

皆さんにも、前後でもう少し違う形をイメージしていたのか、それとも理想どおりのものができたのか、イメージがあったのなら聞いてみたい。

(進行役)

皆さんの想定としては多分、出産や育児に関する話があったと思う。そこに情報が届いていないのか、相談するまでもないと思っているのか。ただ、自分の妻を見ている、そうした層に

情報は届いていると思うので、そこが少し気になった。

(参加者)

今は会社で案内を出したりすることもあり、育休・産休中となると、どうしても家の中にこもりがちになる。多分、今のところが精一杯で、その先どうしたら良いかというところまで考える余裕がないのではないだろうか。なので、そういう自宅にこもっている方にどうやって届けるかというところで、自宅に届くライナーももちろんだが、それ以外の方法も考えていかなければならないと思う。

(市長)

「話を聞いてもらえただけで良かった」という声がとても多いことに驚いた。

(進行役)

育児などに悩んでいる人にも、そういうニーズはあるのではないかと思う。先ほど市長からも経営者側にもスポットをという話があったが、それも踏まえて、次は今後どうしていくべきかについて御意見を頂きたい。

(参加者)

今後の可能性について2点思ったのが、まずは「保健室」の敷居をなるべく下げて、より多くの人に参加してもらうために、開設時間の幅を持たせた方がいいと思う。オンライン相談についても夜間だけでなく早朝など、働いている方が出勤前に話をして、というように、時間の幅を広げられると良い。あとは、今回は総合庁舎での実施だったが、支所を利用する方も多いと思うので、支所に簡単なブースを設けるなど、職場や市内の広域に広げてみてはどうだろうか。リソースも大変だとは思いますが、アクセスのしやすさと時間帯の2点について考えてみるのも良いのではないだろうか。市役所に来たついでに「そういうところがあるのか」と知って、少し話をしてみるというようなところまで広げられると、入りやすさはあると思う。もう1点は、利用後アンケートが「気持ちが整理された」という回答が多く、自由記載にも「気持ちの整理ができた」「自分の課題と方向性が明確になった」という回答があるので、明確にキャリアや道筋を考えている人たちだけでなく、今の自分の現状の整理をする場だったり、自身が置かれている状況などにモヤモヤしていたり一杯一杯になっている方が、整理する場としても使ってもらっても良いと思う。キャリアという所に進む一步手前の、自分の立ち位置を自分なりに落とし込むような、最初のスタート位置をしっかりと整理する場所としても使えますよといったアプローチをすると、起業以前で悩んでいた、何をしたいか分からなかったりする人たちにも入りやすくなるのではないだろうか。漠然としている方たちなので、発信の仕方も難しいと思うが、そういう考え方でキャリアの保健室を使ってみても良いのかなと感じた。

(進行役)

利用後アンケートの結果は非常に良いものだと思うので、どう相談してもらうか、相談の一步をどう踏み出させるかを、もう少し組み込めていけたら良いのかもしれない。

(参加者)

未来会議への参加の動機としては、自分が医療従事者なので、女性の健康課題に対するケアをイメージしていた。「キャリア」という言葉の受け止め方は、職種や年代によっても異なると

思うし、中には「私には『キャリア』は関係ないから」「できる人が行くところなのだな」と受け取る人もいるのではないかと思う。全女性に対してオールマイティにというのは難しいと思うが、全般的に共通しているのは、やはり身体のことではないかと思う。仕事面だけではなく、仕事をしていてもしていなくても40～50代の女性がぶつかる身体の不調に関しても、曜日や月によってというような形で少しあると良いのかなと思う。病院に行くほどではないが「ここが少し気になって、仕事とかちょっとぶつかって」というような、少し曖昧な人たちが軽く寄れる窓口になれば、相談するハードルも下がるのかなと思った。

(進行役)

今回は試行ということもあったとは思いますが、当初案では色々な事が相談できるというような構想があったので、一度検討していただけると良いと思う。「キャリアウーマン」という言葉は少し古いですが、そういう所に引っ張られて少しハードルが上がっている可能性もあるのだと思った。

(参加者)

キャリアコンサルタントとなると、一般市民からすると、起業する人が行くのかなと思ってしまう。

(進行役)

だからこそ、そういう相談が多かったというのものもあるのかもしれない。

(参加者)

自分もキャリアコンサルタントなので、そんなに難しく考えなくても大丈夫なのだが、相談時間が一番短かった人と長かった人は、それぞれのくらいだったのだろうか。

(受託事業者)

30分くらいで「すっきりしました大丈夫です」というのが一番短い方。長い方は2時間くらい。

(参加者)

やはりそれくらいの時間がかかるなら件数はこなせないで、逆に32件は凄と思う。

(受託事業者)

悩みが比較的明確でピンポイントでという方は、その方法を伝えるだけで済むというのはあるが、むしろそういう方は例外的で、1時間の枠いっぱいを使う人がほとんどであった。2時間の方は、次の枠が空いており「いいですか」みたいな感じだったので、そのまま対応した。

(進行役)

それこそ予算もあるので、その辺りも企業をどう巻き込むかというプレゼンが必要かもしれない。

(参加者)

自分の生き方、今までの生き方やこれから進む生き方が正しいのか確認したいと思っている人なども、こういう所で話を聞いてもらって「やはり自分の考え方で間違っていないな」と確認するという意味でも、この「保健室」は絶対続けてほしいと思う。ただ一つ気になるのが、

「女性」と書いてあるが、最近は本当に色々な人がいるので、どこをもって区別するのかという問題が今後は出てくるだろうと思う。それから、アンケートは企業に持って行ったということについては、自分が昔、管理職だった経験を踏まえ、なかなか厳しいだろうなとも思うので、一般向けのものをもっと実施していった方が良いと思う。会社を通すと、本音を書けなかったり、上の人に見られるかもしれなかったりするので、その辺を上手く考えなければいけないのではないかと思った。

(進行役)

企業との連携やフィードバックの方法については、いかがか。

(受託事業者)

アンケートは個人情報を入れなくても回答できるようにしており、相談に関しても秘密厳守は絶対で、相談情報を扱うのは旭川市と受託事業者だけであり、企業にも知らせないということとを約束した上で実施していた。企業に対しては「御社の従業員の個別の内容ではなく、この事業全体のフィードバック的なものを実施するので、それを企業のこれからに生かしてください」という形で依頼していた。それでもやはり「分かったよ」と言ってくれるところと、そうでないところに分かれたので、どうアプローチしていくのかという点は、まだ課題である。

(進行役)

個人が特定できない状態で、企業に良い形でフィードバックできると良いと思う。企業側の目線でいうと、課題というのは同じものが多いので、そういうものをフィードバックしてもらえると有難い。

(参加者)

社内コミュニケーションが不足しているような企業であれば、色々なことを言われるのではないかという不安を感じて、こうしたアンケートはしたくないという心情は分かる。要はコミュニケーションが取れていないことが一つの問題点としてあると思う。トップに立つ人は忙しいので、なかなか一人一人の話を聞くことはできないから、外部の人に頼んで社員の悩みを聞いてもらい、共有するという取組がある。セルフキャリアドックと言われているもので、企業がその人材育成の方針に基づき、従業員のキャリアコンサルティング面談やキャリア研修を実施することを指すのだが、企業のトップが、この取組によって「なるほど、こうやって社員の気持ちを理解することは、人材流出につながることはなく、社内が活性化して課題解決の糸口になるのだ」と理解できるようになれば、「アンケートもどんどこい」というふうになれる。セルフキャリアドックは、首都圏などでは結構取り組まれているが、地方ではなかなか進んでいないことを考えると、外部にキャリア相談窓口を持つことのメリットを強調するセミナーを開催するなどして企業に知ってもらう必要がある。企業が元気になり、中で働く男性も元気になるれば、女性も安心して働けるということもあると思うし、そういう両親や先輩の姿を見ていれば、子どもも元気になるし、そういうふうになてが良くなっていくと良いと思う。

(進行役)

そういう知識自体無いような事業者も多いと思うし、自分も自社でそういう取組はしているが、セルフキャリアドックという言葉は初めて知った。企業側にそういうものがもっと広がる

と、連携は深められるのではないだろうか。

(市長)

企業側にもメリットがあり、非常に良いことだと思う。

(参加者)

取り組むところが増えていくと、そこにはやはり企業も向かうようになる。夫にも会社に取り入れるよう勧めたが、そこに割くお金がないと返されてしまった。そういうところを市などが支援してくれると良いと思う。

(市長)

経費はどのくらいだろうか。進行役の会社では、それ以外も色々取り組んでいるのだろうか。

(進行役)

30～40分の相談業務に対し1万5千円の経費がかかり、会社が払っている。他にも色々たくさんやっているが、採用者を育成するコストの方がそれ以上に高いので、それならば経費をかけてでも、自社に従業員を留めた方が良いと思っている。

(参加者)

そういう方がもっと増えてくれると、キャリアコンサルタントの出番もあるのだが。

(進行役)

先にお金が出てしまうというのが結構取り組まない要因としてあると思う。上手く回っていくと「やっぱりそうなんだ」となるのだが、そこは「無い袖は振れない」的な所もあるかもしれない。

(参加者)

素敵な会社がもっと増えてほしいし、やってみたいというなという憧れや、いつかやらなければという思いもありながら、なかなかそこまで行けない人のための市の相談窓口だと思う。こういうことを自治体としてやっている所はあるのだろうか。

(事務局)

相談窓口はあるが、それを企業にフィードバックするところまではやってはいないと思う。

(参加者)

女性活躍ということが数年前から強く言われるようになり、実際何があるのだろうかということから、相談窓口を開設できたということは一歩ではないだろうか。アンケート結果でも色々な新たな気づきもあったと思うが、やはり「キャリアの」とついていることで、起業相談と思った方が多かったのではないだろうか。それ以前の、働くことや体調のことなど、そういう当初想定していたような方に知らせられる何かがあったら良いと思う。利用後アンケートでは、こういう機会があって良かったという回答が100%であるし、開設時間などの課題を踏まえながら展開していければ、少しずつ悩みを相談したい方に届くときがくると思うので、期間限定ではなく、まずは課題を踏まえながら継続することが良いのではないだろうか。

(参加者)

企業の中に対する側面と、個人に対する相談の側面のどちらも必要だと思う。金銭面での課

題はあると思うが、企業がセルフキャリアドックによって少しずつ底上げができれば良いと思うし、今後、そういう方が社内で育っていけたら良いと思う。自分も相談に乗ることが結構あり、「キャリア」と聞いて「私は関係ない」と思うというのもそうだが、そもそも何を相談したら良いのかが分からないということもある。そういうところから相談できると言われてもなお、何を相談して良いか分からないというところから始まることもあるので、「とりあえず今もやっているといるところから話そうか」というレベルからの相談だったりする。そうしてようやく紐解けていくという部分もあるので、窓口を設置するときには、キャリアがしっかりした人を育てることを目的にすると、こういう内容になると思うし、もっと「もやっと」の所から吸い上げたいとなると、本当にそのレベルから話せる相談窓口が必要になる。あとは「窓口」となるとかしこまって行きづらいというようなことを、自分も言われたことがあったので、本当に雑談レベルの場所など、そういう形に変化させるということも有りなのではないかと思った。

(進行役)

昨年度も「すみまセンエンサンキューチケット」の提案を考えたときに「すみません」という言葉について議論になったので、意外と「キャリア」などの言葉尻なども、ここで話題に出るのなら一般の意見としてもあるのかなと思った。

皆さんからお話していただいたので、私からも所感を述べさせてもらおうと思う。

難しいということは重々承知の上で言わせてもらおうと、やはり必要なのは、行政と企業と労働者（女性）の三位一体の取組だと思う。キャリアの保健室から企業にフィードバックされ、それを市が支援し、企業も女性の活躍によって収益が上がり、その収益が労働者へ還元され、旭川市全体が働きやすく住みやすいまちになっていくというようなところに、一步踏み出せる形が少し見えてきたのかなというところがある。あとは、この取組に対しどう巻き込んでいくのか、名称や女性の悩みや、企業側への支援など。自分は「それを拒否する会社があるのだ」という驚きがあったが、それがあからこそ、旭川市がなかなか進めないというところもあるのかなと思う。こういう色々な方が集まっているからこそ、色々な意見が出て非常に良かったと思う。次年度以降も、今回話した内容を目指してもらえると良いのではないだろうか。

(市長)

昨年度から、貴重なお時間をありがとうございます。来年度に向けて色々な御意見を頂き、今回の会議を開催して本当に良かったと感じる。心が安らぎ、安心してほっとしたという人がこれだけいるということだけでも意味があり、さらに課題が見つかったということは、今後にとっても本当に良かった。色々話を伺っていると、やはり敷居の高さや時間の問題、企業側の問題、ネーミングや参加のしやすさといったことも出てきたので、これらを少し整理させていただき、より良い制度に変えていきたい。進行役が最後に仰ったように、それぞれにメリットが見えてきて、「あそこの会社はセルフキャリアドックで市の支援によって、こうやったらこうなった」というようなことを一つ一つ増やしていけば、そのことで地域全体が女性にとって働きやすくなり、ひいては「このまちに住みたい」と思ってもらえる雰囲気づくりに寄与していけると思うので、今後も皆様の意見を拝聴しながら、どんどん制度を構築していきたいと思う。あとは、提案どおりできるのが一番良いのだが、ネーミング含めて、どういったことをやるのかを今後もブラッシュアップしていきたい。

(進行役)

ありがとうございました。それでは意見交換会については終了とする。

(事務局)

以上で令和6年度旭川未来会議を閉会する。ありがとうございました。