

令和4年度第2回  
朝霞市産業振興基本計画推進委員会

令和4年11月25日

市民環境部 産業振興課

別記様式（第4条関係）

会 議 録

会 議 の 名 称	令和4年度第2回朝霞市産業振興基本計画推進委員会	
開 催 日 時	令和4年11月25日（金）	午前10時00分から 午前11時00分まで
開 催 場 所	朝霞市保健センター 会議室	
出 席 者	委員7人（福田会長、高橋（甚）副会長、加藤（慎）委員、飯田委員、高橋（隆）委員、加藤（百）委員、岡本委員） 事務局4人（増田産業振興課主幹兼課長補佐、小野同課産業労働係長、平野同課同係主任、松村同課同係主任）	
会 議 内 容	1 開会 2 あいさつ 3 議事 （1）ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定について 4 その他 5 閉会	
会 議 資 料	次第 朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度実施要綱 認定の目安 申請者資料（事業者HP・3件）	
会 議 録 の 作 成 方 針	<input type="checkbox"/> 電磁的記録から文書に書き起こした全文記録	
	<input checked="" type="checkbox"/> 電磁的記録から文書に書き起こした要点記録	
	<input type="checkbox"/> 要点記録	
	<input type="checkbox"/> 電磁的記録での保管（保存年限 年）	
	電磁的記録から文書に書き起こした場合の当該電磁的記録の保存期間	<input checked="" type="checkbox"/> 会議録の確認後消去 <input type="checkbox"/> 会議録の確認後 か月
	会議録の確認方法 委員全員による確認	
その他の必要事項	傍聴人 0人	
審議内容（発言者、発言内容、審議経過、結論等）		

## 1 開会

(事務局 松村)

みなさん、こんにちは。

定刻となりましたので、令和4年度第2回朝霞市産業振興基本計画推進委員会の会議を始めさせていただきます。

それでは、福田会長に議事進行をお願いしたいと存じます。

福田会長よろしく願いいたします。

## 2 傍聴確認・資料確認

(福田会長)

よろしく願いいたします。

まず、進行議事に入る前に、本委員会は、原則公開することとなっており、傍聴要領に基づき傍聴を許可したいと思います。

事務局、本日の傍聴希望者はいらっしゃいますか。

(事務局 平野)

本日の傍聴希望者は、ただ今のところいらっしゃいません。

(福田会長)

本日の傍聴希望者は、現在いないということですが、会議の途中で傍聴希望者があった場合には、傍聴席の範囲内で、入場していただきますので御了承ください。

続きまして、本日の予定と配布資料、連絡事項について、事務局から説明をお願いいたします。

(事務局 松村)

それでは、始めにお手元の本日配布資料の確認をお願いいたします。

・次第

・資料1 朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度実施要項

・資料2 令和4年度ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定の目安

・資料3 株式会社秀優 申請・参考資料

・資料4 協永堂印刷株式会社 申請・参考資料

・資料5 株式会社カツマタ 申請・参考資料

以上です。

お手元のない資料がありましたらお声掛けください。

ここで、本日御欠席の委員をお知らせします。

本日は、関谷委員、瀧委員、上菌委員、清水委員から欠席の御連絡をいただいております、出席委員数は7名となります。

次に、本日の会議のスケジュールについて説明いたします。

始めに、朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定について事務局から説明をさせていただきます。まず、事務局において認定の目安を説明し、次に申請者へのヒアリング結果をお話ししますので、申請のあった事業者ごとに、皆様から御意見をいただきたいと考えております。

また、今回で今年度の産業振興基本計画推進委員会は終了となり、現在の委員の皆様と集まる最後の会議となります。つきましては、会議の最後に委員の皆様から御感想をお一人ずつ頂戴したいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

議事に入る前に、皆様にお願いがございます。

本会議は、会議録を作成するにあたり、録音をさせていただきます。

つきましては、発言をする際は挙手をしていただき、議長が委員のお名前を呼んでから発言をしてくださるようお願いいたします。以上です。

### 3 議事

(福田会長)

それでは、議事に入ります。

ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定の目安及び申請に対するヒアリング結果について、事務局から説明をお願いします。

(事務局 松村)

それでは、ワーク・ライフ・グッドバランス企業の認定の目安について改めて説明させていただいた後、ヒアリングを行った結果を説明いたします。

資料2の令和4年度ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定の目安の用紙を御覧ください。

認定の目安につきましては、昨年度から引き続きとさせていただいておりますので、全体を通して簡単に説明させていただきます。

チェックシートでは、星印が付いた項目を重点項目として4点の配分としており、それ以外は2点の配分で、合計すると100点満点となります。

認定となる基準は3通りとなっております。①では、チェックシート全体の合計得点が70点以上の場合、こちらは点数のみでの判断となっております。②では合計得点が60～69点かつ、重点項目の合計点が28点以上の場合としております。③では合計点が50～59点かつ、重点項目の合計点が20～27点で、さらにチェックシートの項目以外にワーク・ライフ・グッドバランスに資する取組を2つ以上実施している場合としております。

ただし、いずれの場合も、委員の皆様の御意見をもとに判断したいと考えております。なお、本年度の申請者は、3者ともいずれかの基準を満たしている状況です。

以上が目安についての説明となります。

それでは、申請のあった事業者について個別に説明をさせていただきます。

(事務局 平野)

それでは、株式会社秀優へのヒアリング結果について御説明します。

資料3の9ページを御覧ください。こちらの資料は株式会社秀優のホームページです。株式会社秀優は、30年以上営業している学習塾で、現在はその経歴を活かし、学童としても営業しています。正社員4人、パート又は契約社員が7人、男女の比率は4対7で女性の多い職場です。

続いて7ページヒアリングシートを御覧ください。ヒアリング後の点数ですが、申し訳ございません、事前に送付したチェックシートでは年休取得率に関わる3-1のチェックがもれてしまっておりました。正しくは全体が78点、うち重点項目が40点となっておりますので、資料を修正しております。こちらの点数は、資料2の認定要件①を満たしています。

3ページからのチェックシートを御覧ください。こちらの特徴としましては、2-5「長時間労働の是正についての取組」の項目にあるような変形労働があることと、5-5「女性の活躍推進についての取組」や6-1、2「ハラスメント対策についての取組」にあるように、小規模な事業者ながら労働環境について積極的に外部の意見を取り入れていることが挙げられます。

塾・学童という業務性質上、変形労働制という、日や時期によって勤務時間の長さを調整し、トータルの労働時間を法定の時間内に収める形を取っています。職員数が少ない場合、長時間労働になりやすいと思われそうですが、事前に職員の予定を聞き取り一年単位のスケジュールでの管理を行うことでそれを防ぎ、昨年最も時間外労働が長かった方でも年間で20時間となっております。

また、休暇についても代表が社員とコミュニケーションを図り、休暇を取りやすくすることで、年平均10日の年休を取得できています。

外部の意見を取り入れることについてですが、経営陣が自ら埼玉県のアナトミクス課が実施する講習の受講や、社会保険労務士・保健師との相談を行うほか、社員が直接ハラスメント等について社会保険労務士の方と相談ができるようにしています。

最後に、訪問した際の印象ですが、代表の滝澤さんという女性は、長年子どもたちに接してきたことを感じさせる、明るく温かな人柄でした。代表を引き継ぐ形で経営していますが、体制が変わる際から特に積極的に働きやすい職場の整備、明文化を現在進行形で進めています。

また、多くの教室を抱える学習塾とは異なり、勉強だけでなく、工作や手芸教室などのイベントを開催するなど、お子さんとの距離感の近い教室でした。

従業員の方の半数以上が塾の卒業生であることや、卒業生のお子様が生徒として通っているなど、単純な勉学の間であること以上に、生徒さんに親しまれていることを感じさせました。なお、埼玉県が多様な働き方認定企業制度ではシルバー認定を受けていません。株式会社秀優については以上です。

(福田会長)

説明いただきました内容につきまして御意見等をいただきたいのですが、その前に認定の目安について資料2の説明をいただきましたが、これは基本的に前年度と変更なしということではありますが、こちらの目安と、株式会社秀優の説明について、何か御意見

等ございますでしょうか、何かお気づきの点がございましたらお出してください。

特に不明な点等ございませんか。民間の学童保育もやってらっしゃるということで、少人数で夜の9時まで飲食のサービスも行っており、アプリで親御さんに、何かあったら連絡が取れるようにとか、送迎のサービス、イベントなど、社会課題的なことの解決視点もあり尚且つ、料金等を見ますと、経済的なところでもバランスを取っていらっしゃる、そういう印象を受けます。

(高橋副会長)

学習塾と学童保育を同時進行で行うということ、ユニークなやり方だなと感心をしているところでございます。事務局の方からお話がありましたが、従業員の方が元々こちらで勉強していたお子さんだったりということで、そういう方が職場として選ばれるということは、いろいろお子さんとして入った当時、良い印象が強かったのではないかなど、想像ですけど、しておりますので、そういう意味ではしっかり経営されていらっしゃるのかなという印象を受けました。以上です。

(飯田委員)

秀優さんのインスタグラムなど私はチェックしてまして、内容を見ていますと普段から面白い活動をされているなという印象がありまして、事前配布の資料も読んできたのですが、なるほど、という風に思われるような会社かと思えますので、これらを見た限りでは良いところではないのかなという風に思います。以上です。

(福田会長)

ありがとうございました。他にございませんでしょうか。

先ほどの資料2の認定の目安で言いますと①の、全体で70点以上というものに該当します。合計が78点ですので、①の基準に従って認定をするということでよろしいでしょうか。

(委員)

異議なしの声

(福田会長)

それでは、特に異議もないということで秀優さんは認定とさせていただきます。

続きまして2件目、協永堂印刷株式会社さん、こちらを事務局の方から説明をお願いします。

(事務局 小野)

それでは、協永堂印刷株式会社へのヒアリング結果について御説明します。

まず初めに、一点訂正がございます。資料4の4ページを御覧ください。

3-2、年次有給休暇の取得日数等の目標を設定している、のところですが、こちらヒアリングをしたところ、5日の目標を設定しているということでしたので、チェック漏れでございます。こちらチェックを入れていただいて、こちら加点となります。

では改めまして、資料4の9ページから13ページまでを御覧ください。

協永堂印刷株式会社は、その名の通り印刷に関連する製造業ですので、カタログや名刺などの印刷物を取り扱っており、最近ですと、朝霞市のプレミアム付商品券の印刷なども受注しております。印刷する対象は紙類だけでなく、Tシャツやマグカップ、キーホルダーなど様々なものへの印刷ができるほか、ウェブ作成やデザインのサービスなど、

多様な業務を担っております。なお、本田技研工業株式会社とは創業当時から関係があるようで、事業所にお邪魔した際に、かの有名な本田宗一郎氏の直筆のお手紙がございました。

総従業員数は115名で、半数以上は女性従業員と女性比率の高い職場です。

資料4の7ページ・ヒアリングシートを御覧ください。ヒアリング後の点数としましては、74点、重点項目では36点となっております。こちらの点数は、資料2の認定要件①を満たしています。

続きまして、チェックシートの主なものや提出時からの主な変更点について申し上げます。

まず、3ページを御覧ください。1-4ですが、当初チェックがありませんでしたが、協永堂では、毎年会社の重点課題を抽出し、目標を設定しているようで、「人材の活力」という項目を社員全員で共有し、ワークライフバランスとなるよう取り組んでいるということでしたので、チェックを入れました。

次に、2-5ですが、責任者会議という役員の皆様が集まる会議の中で、残業が多い職員がいた場合には、該当部署の役員に声掛けを行い、是正するよう話しているということでした。

また、3-5にお誕生日休暇というものがあります。

職員自身の誕生日前後1か月に有給とあわせて取得できるそうで、家族との時間をとってほしいという願いから創設されたそうです。

ヒアリングの際の印象ですが、御対応いただいた方が企画部長の方だったのですが、非常に話しやすい雰囲気の方で、職場にいらっしゃった従業員の皆さんもアットホームな印象を受けました。その反面、職員の皆さんが大変忙しそうに動き回っている状況が見受けられ、業界としては、多種多様な受注を請け負っており、活気のある職場であると感じました。

協永堂印刷株式会社については以上です。

(福田会長)

事務局の方から、点数について修正がありましたが、合計点数は72点から74点になります。資料2でいうと説明があったとおり、先ほどと同じように①の全体で70点以上に該当するということになります。このような御提案ですけれども、説明について御意見や何か不明な点などございましたらお出しください。

(加藤(慎)委員)

2番の長時間労働の是正の中なのですけれども、2-3に関してチェックがされていないということは、労働時間が月45時間以上、年間360時間以上があるという認識でよろしいでしょうか。また、我々の事業所でもそうなのですが、残業問題というのは非常に、現場にとっては大きな問題でして、月30時間を超えてしまうと少し多いと注意をしたり、職員の健康管理上の問題になっている部分が非常に大きいと思われまます。これが非常に問題視されてくると、社員の健康上の被害もそうですし社会的な大きな問題にもなりかねないというところもあるかと思うのですけれども、改善策では声掛けはして

いるというようになっているのですけれども、実際どのような状況なのかなということを知りたいと思います。

(事務局 小野)

まず、こちらチェックがされておられませんので、この内容に関してはクリアができていなかったということになります。細かいところまでは教えていただけなかったのですが、2-5で申し上げた通り、長時間労働が多い職員に関しては、役員を通じて従業員に伝えていくということでございましたので、呼びかけを通じて是正を試みているということでございました。後は、これも最初に戻ってしまうのですが、事業所の中では毎年、重点項目というのを設けて、こういった事業をやっているとか、こういう項目に力を入れていくということと呼び掛けているようで、その中で人材の部分というのは今年度特に力を入れていると聞いておりますので、現状が良いとは感じていない、具体的なものを挙げられはしませんでした。そういった取り組みを試みているというお話を伺いました。以上です。

(福田会長)

ありがとうございました。印刷業界ということで、構造的なところで、季節性のものなどもあるかもしれませんが、総従業員が全部でパートさん含めて115人ということですので、御指摘いただいた部分を意見として各企業さんの方にフィードバックするという形でお伝えいただければと思いますが、そういうことでよろしいでしょうか。

(委員)

異議なしの声

(福田会長)

他に意見はありますか。こちら本田技研さんや、先ほど御紹介いただきましたが、大手さんのなどの印刷以外、ウェブの制作であったり、電子ブックの制作であったりいろいろなことをやっていたりするので、国際規格の取得もされていて、ISOの9001とか27001という品質のマネジメントの認証資格、情報セキュリティのマネジメント資格といったものを取得されているということで、そういったところを含めて、信用を大事にしている会社なのだなという風に思います。

もし、意見がございませんようでしたら資料2の①に該当するということで認定をするということでよろしいでしょうか。

(委員)

異議なしの声

(福田会長)

異論もございませんので、こちらの方も認定ということにさせていただきます。

(福田会長)

続きまして資料5、株式会社カツマタさん、こちらの説明をお願いいたします。

(事務局 小野)

それでは、株式会社カツマタへのヒアリング結果について御説明します。

株式会社カツマタは、創業60年以上の歴史ある事業者で、ロール紙と呼ばれる紙製品の加工メーカーです。ロール紙とは、トイレットペーパーのようにロール状紙製品で、ファックス用紙やレジスターの用紙などを取り扱っているそうです。そのほかにも伝票



や領収書などの印刷物も製造している事業者でした。

総従業員数は50名となります。

ヒアリングシートを御覧ください。ヒアリング後の点数は、全体が60点となっており、重点項目では満点の42点となっています。

チェックシートを御覧ください。1-1で育パパという記載がございましたが、こちら確認したところ、育児休業制度改正に伴う産後パパ育休について、法改正に対応したものでございました。別途、内容をヒアリングしたところ株式会社カツマタ行動憲章にて、従業員の職場環境整備が位置づいており、労働環境に配慮することを宣言しているものと考えられるため、チェックを入れさせていただきました。

また、3-6において、社長自ら執行役員を通して、従業員に対して、休暇の取得を促す呼びかけをしているということでしたので、チェックを入れました。

さらに、4-3において、主に育児休業の取得推進のため、執行役員や従業員への意識啓発、相談を受けいえる体制を整えているほか、社内掲示板で周知を行っているということでした。業種柄、事務作業を行う社員ばかりではなく、工場における機械操作等の作業を行う従業員はメール等を見ないため、掲示板による周知を行っているそうです。

ヒアリングの概要としましては、こちらの株式会社カツマタは、とにかく残業をしないよう業務管理を徹底している印象でした。社長のお話では、無理な業務計画等は立てず、残業による業務推進はしないよう心がけているようで、結果的にほとんどの従業員は定時退社をしているとのことでした。

事業所は、事務室と工場が一体となった職場で、工場はシャッターが締まっており外からは見えない形でしたが、事務室は、全体が見渡せる風通しのよい職場という印象です。

また、社長の御説明では、株式会社カツマタは、FSC認証という環境等に配慮した森林の利活用に関する国際的な認証を取得されておりました。株式会社カツマタは、紙の製造業ですので、原料となる木材等の天然資源の利用について、環境に配慮しつつ、経済的な利益を得ながら、それを生産者に還元するなどの事業活動が、国際的に認められたものということです。

労働環境の整備とは離れますが、SDGsに繋がる事業者であると感じました。株式会社カツマタについては以上です。

(福田会長)

ありがとうございました。それでは、カツマタさんの説明いただきましたが、不明な点、御意見等、ございましたらお願いいたします。

(加藤(慎)委員)

資料を拝見しまして、株主さんが三菱王子紙販売株式会社さんで、恐らく大手の企業様かと思われませんが、概要の中で従業員さん50名となっていますが、男女比が分からないので、何とも言えないのですけれども、チェックシート5の女性の活躍推進の中にチェックがされてなくて、大手さんの資本で動いている中で女性活躍の推進というのあまりされていないのか、それとも目標といったものを設定はしているが、まだ実績がないのかといったところをお聞かせいただければと思います。

(事務局 小野)

こちらにつきましては、三菱さんが大手株主さんということで、所謂子会社の立ち位置というお話がございました。従業員数の内訳が出ていないことについて、内容はお伺いしたのですが、公開はしていないとのことでしたが、男性の多い職場であるということでありました。ただ、先ほど申し上げたとおり、残業も少ないですから、非常に働きやすい環境ではあります。女性の方もいらっしゃるということではあるのですが、目標というものは設定されていないということで、どうしてもチェックが一つも入らなかったとうことではございます。

(高橋(隆)委員)

カツマタさんは近くでよく見ることがあるのですけれども、女性の従業員の方も結構見受けられます。休憩時間もしっかり取って定時に帰られている社員の方も見かけますので、労働時間もしっかりされています。

(福田会長)

加藤(慎)委員、先ほどの質問に対する回答はいかがでしょう。

(加藤(慎)委員)

私が素朴に疑問に感じたことは、大手さんは割と女性活躍を後押しされていたので、そういったところが上手く表面化していないのか、どうなのかな、という所が疑問に思ったところではあったのですが。

(福田会長)

こちら、行動憲章を持っていますよね。

(事務局 小野)

はい。

(福田会長)

三菱王子紙販売株式会社も同じような行動憲章を持っているのですけれど、その中には女性活躍に関わる部分というのは。

(事務局 小野)

行動憲章は見たのですが、女性に特化したというような内容では記載はないです。

ですので、個別にこちらに記載することはできないのですけれど、結果的にやっている事業内容というのは女性の方にも働きやすい内容にはなっていると思うのですが、三菱さんの内容を踏まえて、やっていただけることはあるのではないかとこの可能性はあると思います。

(福田会長)

個別の企業の審査ではあるのですけれど、先ほど加藤(慎)委員が仰ったように、チェックシートの大きな項目の5番目の女性の活躍推進に12点配点があるわけですね、項目としては5つ項目があって、男女の内訳等については公表していないということであるのですけれど、項目について5つのうち1つも該当していないというところが認定する際にどうなのかということ、今後のことですが、考えないといけないという風に思いますけれど、今回はこういう形で議題に挙がっているものですから、資料2の点数化した形の、項目全体で何点、重点項目で何点という基準としては、個別の区分については特に配慮しておりませんが、問題点等、加藤(百)委員、いかがでしょう

か今の点で、他の部分でも良いのですが。

(加藤(百)委員)

女性というところで何もないというのは引っかかるのはあります。

(福田会長)

気にはなる。

(加藤(百)委員)

はい。

(岡本委員)

5-5女性の活躍推進について上記以外に取組を行っているあたりであれば、何かあるのではないかと思うのですが、そこに何もないというのは引っかかります。いろいろ何か、数字的な部分で、何かなかったですか。

(福田会長)

事務局何か補足はありますか。

(事務局 小野)

我々もヒアリングで、何かないですか、とお伺いしたのですが、5-5の部分というのは所謂何か取り組んでいるところなのかなと思うので、もう少し密にヒアリングをしなければならぬ部分ではあったかもしれませんが、ゼロになってしまった、チェックがつかなかったという部分に関しては、今後やはり考えていかななくてはならないと思います。

(福田会長)

他に何かお気づきの点はありますか。

いくつか御意見出していただきまして、今後のことを含めて事務局の方でいろいろインタビューやチェックをつける、加点をする際に、5-5のような追加、点数化できそうなことがないかといったことについても、今後御配慮いただければと思います。

ここに書ききれない、書きにくいということもあったかもしれませんが。

こちらいろいろ質疑、確認を含め、回答もいただきましたが、資料5のカツマタさん、点数的には資料2では②に該当するということになります。認定の目安としてはこちらのとおりになりますが、認定してよろしいかということで御意見をお聞きしたいのですが、特に御異論ないでしょうか。

(高橋(甚)副会長)

異論ではございませんが、現時点でこういう基準をしっかりと決めており、それをクリアしていますので、今回の場合は通す形の方が問題ないと思います。会長も言われたとおり、今後、単純に合計した点数をクリアしていれば良いのか、バランスが取れている方が良いのか、議論していただいて今後の課題として検討するならば、このまま行くのであれば行く、ということで、現時点ではこういった基準があるので、そのまま行く方が問題ないと思います。

(福田会長)

今、副会長が仰ったとおり、資料2の方で基準を定めているものですから、それに沿ってどうか、ということで、その基準を満たしているということであれば認定することは今回よろしいのではと思います。ただ、御意見いただきましたし、今後加点作

業等の際に御配慮いただいた上で進めていただけたらと思います。

こちらの株式会社カツマタさん、御説明いただきましたが、質疑を経て、資料2の認定の目安に沿っているということで認定するというのでよろしいでしょうか。

(委員)

異議なしの声

(福田会長)

特に御異論もないということなので、認定ということで扱わせていただきたいと思います。

それでは、本日の議題の3件の朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定の申請について、ここまでの内容を、産業振興基本計画推進委員会の意見とさせていただきます。事務局は今回の意見を元に今後の手続きを進めていただきたいと思いますという風に思います。

(福田会長)

以上で議事は終了ですが、冒頭で事務局からお話のあった通り、今回で現在の委員構成での会議は最後となりますので、皆様からお一人ずつこれまでの感想等いただければと思います。席順に岡本委員から反時計回りでお願いいたします。

(岡本委員)

最初に委員のお話を伺ったときに、正直に申し上げまして、私が聞いてもわかる話かどうか、悩んだ部分もあったのですが、消費者的な立場から見て朝霞市でどんなことをしているかということを知ることができて、とてもためになったかと思います。地域でこういう取組をしているということ自体、詳しくは知りませんでした。そういうことをやっていることが分かったことが良かったと、自分個人的に思っています。私は朝霞に住んで20年くらいなのですが、住みやすいと思っています。その裏にはこういう取組があるのだなと感じる機会になりました。

(加藤(百)委員)

このお話が来るまではこういう制度があることを全く知らなかったので勉強になるかなと思って引き受けさせていただきました。その道のプロの方がいらっしゃるの、質問内容なども自分では全く思い浮かばないことが聞けましたし、自分にはよかったと思う一方で、あまり詳しくないというのもあり、役割をあまり果たせなかったなという反省点はあります。ワーク・ライフ・グッドバランスの認定のことで少し思ったことは、先ほどの女性のこともそうなのですが、基本的に加点で認定されているかと思うので受けけれど、減点項目といえますか、例えば重点項目が一つもない場合などにはマイナスなどあっても良いのかなと思いました。

(高橋(隆)委員)

朝霞市内で、ワークライフバランスの取れた企業が1社でも多く出てくることを期待しております。先ほど話にもなりましたが、女性の進出などは企業によってはまだのところもあると思いますが、このようなきっかけで少しでも良い企業が増えれば良いと思います。大変勉強になりました、ありがとうございました。

(飯田委員)

いろいろ思うことは御指摘させていただきました。以上です。

(加藤 (慎) 委員)

今年度2回ということで、まず1回目は産業振興基本計画に対する施策の評価ということでやられていたかと思うのですけれども、前年度もそうだったかと思いますが、これが例えば1年に1回こういう評価です、と出されるよりは、年度の中で途中経過ではないですが、チェックをされて、評価があまり至っていないような項目に関しては、もう少し頑張っていこうというようなことがあっても良いのかなと個人的には思いました。それから先ほどのワーク・ライフ・グッドバランスの企業の認定なのですが、年間で申請があったのが3社ということでよろしいですか。

(事務局 小野)

そうです。

(加藤 (慎) 委員)

そうなりますと、朝霞市内にこれだけ企業がある中で、まだまだ認知というか、周知が足りていないのかなという気がしました。働きやすい職場ですよというのを外の人から見ても認定されている企業ということは誇らしいことだと思いますし、そういった制度があるということは利用価値があると思います。ただ、それが知られていないということは非常に残念だと思いますので、例えば市役所の中でもそうですし、人が集まるような、金融機関なども来店客も多いですから、市として取り組みをやっているというポスターなどがあれば、そういったものを掲示させていただくというのも一つの方法だと思います。メディアだけですと、そこにあえて見に行かないと目にしないというのはあると思うのですけれども、ポスターを、駅などもそうですが、目にする機会があれば、もう少し認知度というのは高まってくるのかなというのは思いますので、そういったことを感じました。以上です。

(高橋 (甚) 副会長)

皆様、御協力ありがとうございました。私は商工会長という立場ですので、会員企業さんが従業員に愛されて地域に愛されるような企業であり、経済活動を行っていただくのが一番良いと思っています。そのためには事業者さんですので収益もしっかり上げていかないと続かないわけですけれども、そういった中でワーク・ライフ・グッドバランスを認定させていただいて、商工会の会員さんはすごく大きな企業さんは基本的にはおらず小規模・中小ですので、人の採用という部分でなかなか苦労されていると思いますので、こういった形で行政的に認定していただければ、採用、その他のときに、これが勲章として活きると思いますので、こういう機会を作って認定していただいたことはありがたいと思います。ありがとうございました。

(福田会長)

このワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度はまだ、全ての企業さんに周知が徹底されているわけではないですし、毎年数件という形で申請を待って、内容について確認をしながら、こういう審査会に挙がってくるということなので、取組としてはまだまだこれから普及の方法とか認定企業さんのメリット、企業側の評価としてどうなのかなを確認しておく必要があるかなと思います。今、少子化、高齢化、人手不足、生産性は上げなくてはいけない、デジタル化対応、ワークライフバランスなど、企業側が選んでいるつもりでも、企業が選ばれているということで、ますます、供給側が需要に近づい

ていく、つまり働きやすい労働環境を作っていくなどが事業者に求められていく課題だと思います。そういった意味だとSDGsにも関係していくわけですが、このあたりについて、労働、ワークということについて企業の方針なり、採用から、人材育成から、或いは日常の生活に至るまで企業側の対応がどういう形で周知されるかということが、今後いろいろな意味で大事になってくるので、是非周知の徹底と認定されたことによる効果についても、数が出てくると検証が必要になってくると思います。

(福田会長)

それでは、スムーズな議事の進行に御協力いただきありがとうございました。議長の座を下ろさせていただきたいと思います。事務局の方にお返しします。

(事務局 松村)

会長ありがとうございました。委員の皆様、御審議ありがとうございました。事務局からも簡単ではございますが、代表として小野から簡単にお話申し上げたいと思います。

(事務局 小野)

僭越ですが、私から少しだけ御挨拶させていただきます。2年間皆様に委員をしていただき、改めてありがとうございました。特に今回新たに任命された方については、以前からやられている方と比べて情報量が少なく意見を言いにくいところや、分かりにくいところがあったかと思いますが、そのような中で貴重な御意見をいただけたことを非常にありがたく思っております。我々、行政として事務をしていると普段行っている事務が本当にこれで良いのか、なかなか分からないものですから、こういった形で皆様の御意見を聞けることは非常に貴重なことであると思っております。この計画は引き続き来年度以降も実施して参りますので、ここで任期を終える方についても、改めて朝霞市に目を向けていただけたらありがたいなと思います。ありがとうございました。

(事務局 松村)

事務局から2点連絡でございます。

1点目ですが、本日御意見をいただきました朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業の申請につきましては、今後、手続きを進め、その可否についてなどは、改めてお知らせしてまいりたいと考えております。また、認定された事業者には、認定証と事業者が利用できる認定マークを授与させていただく授与式を別途実施させていただきます。

2点目ですが、冒頭に申し上げたとおり、本会議が現在の委員の皆様と集まる最後の会議となります。委員改定の際には、引き続きとなる方、そうでない方もいらっしゃいますので、改めて御連絡させていただきます。

この2年間、委員の皆様には、事務局の至らない点が多々あったことと思いますが、会議の進行をはじめ、様々な御支援、御協力いただきましたことを改めてお礼申し上げます。ありがとうございました。

事務局からの連絡事項は以上でございます。

本日はありがとうございました。