

令和元年度 北の輝く女性応援会議

会 議 録

日 時：2020年2月5日（水）午後1時30分開会
場 所：ホテルポールスター札幌 2階 メヌエット

1. 開 会

【司会：築地原環境生活部長】

それでは、定刻となりましたので、ただいまから、令和元年度北の輝く女性応援会議を開会いたします。

本日の進行を努めさせていただきます環境生活部長の築地原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

2. 挨拶

【司会：築地原環境生活部長】

それでは、開会に当たりまして、鈴木知事からご挨拶を申し上げます。

【北海道：鈴木知事】

北海道知事の鈴木でございます。

本日は、大変お忙しい中、本会議にご出席をいただきまして、心から感謝を申し上げます。

皆様には、女性活躍の気運醸成に向けまして、常日ごろから大変お力添えをいただいておりますことに、この場をおかりして厚く感謝を申し上げます。

この応援会議でございますが、私が知事に就任してから初めて参加させていただきます。これからよろしくお願い申し上げます。

皆様には、これまで、各界の皆様とともに、全ての女性が輝ける社会を目指して、女性の活躍応援自主宣言、トップリレー応援メッセージなど、オール北海道での取り組みに対してお力添えをいただいてまいりましたことに深く敬意を表します。

昨年6月に国の女性活躍加速のための重点方針2019が決定されまして、人生100年時代において、全ての女性が、学業や仕事、子育て、コミュニティ活動といったさまざまな役割を果たしながら、みずから多様な選択ができる社会の構築を目指すことが明記されるなど、女性の活躍の推進にさらなる期待が寄せられているところでございます。

こうした中、本日は、応援会議としての新たな取り組みや、道が実施する女性の活躍応援ネットワークについてご説明をさせていただきますほか、今回初めての試みである女性活躍推進に関する先進的な取り組みについてお話をお伺いし、その後、皆様と意見交換をさせていただくことといたしましたので、よろしくお願い申し上げます。

講師には、第一生命ホールディングス株式会社の渡邊寿美恵様をお招きいたしました。

渡邊様におかれましては、お忙しい中、また、遠路をおいでいただきましたことに感謝を申し上げます。

今後とも、社会のあらゆる分野における女性の活躍を進め、多様で活力のある北海道づくりに取り組んでまいりたいと考えておりますので、本日は、限られた時間ではありますが、よろしくお願い申し上げます。

◎資料確認

【司会：築地原環境生活部長】

それでは、議題に入ります前に、お手元に配付している資料の確認をさせていただきます。

本日の資料は、一番上から次第、出席者名簿、配席図、続きまして、次第の下に記載してございますが、資料1として北の輝く女性応援会議における取組、資料2として北海道の女性活躍推進に向けた取組、資料2－別紙1として北海道における女性活躍の取組について、その裏は、資料2－別紙2として北海道女性の活躍応援ネットワークについて、そして、番号は振ってございませんが、参考として女性の活躍支援に関する令和元年度の道の主な事業の一覧、資料3として本日の第一生命様の講演の資料「DIVERSITY & INCLUSION for INNOVATION」、資料4として各構成団体からの資料、最後に、道から4月24日にオープンいたしますウポポイの資料を添付させていただいております。

過不足等がございましたらお知らせいただきたいと思います。

3. 議 事

【司会：築地原環境生活部長】

それでは、早速、議題に入らせていただきます。

議題（1）の①北の輝く女性応援会議の取組につきまして、事務局から説明をいたします。

【北海道環境生活部くらし安全局：柴田局長】

環境生活部くらし安全局の柴田と申します。

皆様には、日ごろから大変お世話になっております。

私から、座ってご説明させていただきます。

女性の活躍推進に関して、一つは、この会議としての取り組み、その後に、道の取り組みをご説明申し上げます。

資料1をごらんください。

初めに、この応援会議における主な取り組みですが、今年度の初めての取り組みとして、11月11日に女性活躍推進セミナーを開催し、76名の皆様にご参加いただきました。

第1部では、女性の管理職養成等に変詳しく、内閣府の男女共同参画の有識者議員も務めておられる株式会社Will Labの代表取締役の小安美和様にご講演をいただきました。

第2部は、小安様をファシリテーターとして、道内で活躍推進に取り組まれている3社、帯広市のズコーシャ様、室蘭市の今野鉄工所様、そして、札幌市の北海道システム・サイ

エンス株式会社の代表の方々にご登壇いただき、トークセッションを行いました。

第3部は、女性活躍推進に関して、社会保険労務士の方をお呼びし、その方が対応する個別相談会や名刺交換など、交流の機会を設けました。

裏面の2枚目をごらんください。

ここからは、継続した取り組みになります。

まず、2番のリンケージメッセージは、女性にエールを送るメッセージを募集しており、開始以来、28件のメッセージが寄せられております。

3番の女性の活躍応援自主宣言の募集は、団体や企業が女性活躍を支援する取り組みを宣言するものでございまして、平成27年2月の募集以来、353件が寄せられており、下の業種別にありますが、一番多いのは建築・土木関係となっております。

次のページに参りまして、その宣言の内容としましては、職場環境の改善、次いで、女性管理職の登用、採用・職域拡大に関する内容の宣言が多くなっております。

4番は、この応援会議としての名義後援でございますが、女性活躍の機運醸成に関するイベントに対して、この応援会議による名義後援を行うもので、今年度はごらんの10の行事に対して名義後援を行っております。

裏面に参りますが、この応援会議には、担当者様に出席していただくワーキングチームを設け、その会議を定期的に開催しており、今年度は6月と8月に開催いたしました。この会議の中では、例えば、最初に説明した応援会議の取り組みであるセミナーの内容や、来年度の取り組みなど、担当者の皆様と実質的にどうやって運営していけばいいかを協議し、検討している場になります。

次に、IIの今後の取り組みですが、来年度は、二つの新しい取り組みを予定しております。

一つは、先ほど申し上げたワーキングチームのメンバーの中から、道外で行われる先進的なイベントやセミナーに行ってください、また持ち帰ってワーキングチームで報告していただき、次年度以降の取り組みの参考としていこうというものです。

もう一つは、子育て中の主婦等を対象にニーズ調査をしたいと考えております。子育てをしている方は、例えば、ここで開催するセミナーになかなか出席できないことが多いかと思っておりますので、そういった方たちが多く集まる子育て支援センター等にこちらが出向き、勉強会のニーズの有無や、どういった内容や支援を必要としているかなど、ニーズ調査をしまして、その後の取り組みに生かしていきたいと考えております。

事業につきましては、2番に書いている取り組みを続けていきたいと考えております。

応援会議の取り組みについては以上でございます。

【司会：築地原環境生活部長】

ただいま、北の輝く女性応援会議として今後実施していく取り組みについてご説明をさせていただきました。

ただいまの説明につきまして、ご質問等はございますでしょうか。

(「なし」と発言する者あり)

【司会：築地原環境生活部長】

この応援会議において来年度に実施する取り組みにつきましては、今、ご説明させていただきましたように、新規事業を含めて行ってまいりたいと考えてございます。

よろしければ、この場にてご承認をいただきたく存じますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と発言する者あり)

【司会：築地原環境生活部長】

ありがとうございます。

今後の具体的な進め方につきましては、事務局から各ご担当者を通じてご案内させていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、議題(1)の②道の取組について、事務局からご説明をさせていただきます。

【北海道環境生活部くらし安全局：柴田局長】

資料2をごらんください。

まず、今年度の道の取り組みです。

1番として、アクションHIROBAという女性の社会参画の実例を見て学べるイベントを開催しております。これは、社会参画を希望する女性を対象に、いろいろな働き方、あるいは、社会参画の方法があることを知っていただくために開催したイベントで、昨年に引き続き、2年目となります。

今年度は、札幌と旭川で開催し、3日間で合計430名、また、札幌については、アリオでイベントを行い、それを含めると570名という大変大勢の方々に参加していただきました。

下にある4枚の写真は、そのときの様子となっております。

次に、裏面に参りまして、2番目は地域連携セミナーについてですが、ブロック別に分けて、今年度は稚内と岩見沢で開催いたしました。基調講演のほか、それぞれの地域で活躍しておられる方々に登壇いただいて、トークセッションなども行っております。

このほかの取り組みとしましては、3番として、女性のいろいろなライフステージに応じた相談対応を行う女性の活躍支援センターの運営や、4番として、もう既にありますが、ポータルサイトの運営などを行っております。

以上の取り組みにつきましては、来年度も続けていく考えでおります。

次に、IIの令和2年度の新たな取り組みとしまして、女性の活躍を応援する緩やかなネットワークを構築していきたいと考えております。そのツールとして、これからロゴをつくり、例えば、名刺やポスターなどに使っていただくことで、応援する気持ちをあらわしていただけたらなというものです。

具体的には、資料2の別紙を見ていただきたく思います。

まず、別紙1は、主にこれまでの取り組みになりますが、上は道の計画に基づいた基本方向、下は、今、皆さんが参加しておられる女性応援会議の取り組み、位置づけなどを記載しております。

裏面に参りまして、ちょうど真ん中辺の北海道女性の活躍応援ネットワークは、先ほど来ご説明を申し上げたとおり、これまでも、いろいろなメッセージを寄せていただいたり、自主宣言をしていただいています。そこまではハードルが高い、でも、取り組みには共感する、応援しているという道内外の企業・団体、それから、個人の方にもお声がけをし、幅広い方々で緩やかなネットワークをつくりたいと考えております。

内容としては、既にあるポータルサイト上のフェイスブックなどで応援する気持ちや取り組みを発言し、交流していただくことや、先ほど申し上げたロゴを活用し、気持ちをあらわしていただくことで応援の輪を広げ、また、ロゴを使うことで見える化をして広げてまいりたいと考えております。

最後に、参考として、小さい字で恐縮ですが、女性の活躍支援に関する来年度の道の主な事業の一覧をつけてございますので、何かの折に見ていただければと思います。

以上、道の取り組みをご説明申し上げました。

【司会：築地原環境生活部長】

ただいまの説明につきまして、ご質問等はございますでしょうか。

(「なし」と発言する者あり)

【司会：築地原環境生活部長】

北海道を挙げて女性活躍の取り組みを進め、気運醸成を図ってまいりたいと考えてございます。

また、この応援会議そのものは、皆様方とこうして情報共有や学習等を深め、それぞれ取り組みを進めていき、北海道に広げていくところでございます。

今ご説明させていただいたように、緩やかなネットワークということで、この応援会議の周辺でいろいろ取り組まれている方がいらっしゃいます。そうした方々との情報共有や情報交換なども進め、その輪を広げていくため、今回、こういう取り組みをさせていただきたいと思っておりますので、皆様方のご協力をよろしくお願ひしたいと思ひます。

続きまして、議題(1)の③の講演に入らせていただきたいと思ひます。

本日は、第一生命ホールディングス株式会社、第一生命保険株式会社、執行役員の渡邊寿美恵様に、「第一生命グループの女性活躍推進の取組み ダイバーシティ&インクルージョン～共に尊重し、共に学びあい、共に成長する～」と題し、ご講演をいただきます。

渡邊様のご略歴について、簡単にご紹介させていただきます。

1980年3月に千葉経済短期大学をご卒業、1980年8月に第一生命保険相互会社に入社、2008年4月、同社FP営業部部長、2010年4月、第一生命保険株式会社

F Pコンサルティング部部長、2015年4月、同社補佐役、2016年4月、同社執行役員とあわせて、2016年10月からは、第一生命ホールディングス株式会社執行役員でいらっしゃいます。

それでは、渡邊様、どうぞよろしく願いいたします。

【第一生命保険株式会社：渡邊執行役員】

ただいまご紹介にあずかりました第一生命の渡邊と申します。

本日は、お忙しい中、大変大勢の方にお集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

私からは、第一生命グループの女性活躍推進の取り組みについてお話しさせていただきたいと思います。

最初に、第一生命グループのご紹介をさせていただきたいと思います。

国内生保事業、海外生保事業、アセマネ事業の三つを中心に、ホールディングスの下には、現在、国内生保が三つ、海外に七つ、合わせて10の生命保険会社とアセマネ会社もっております。

こちらは、数字で見る第一生命グループでございます。

国内生保3社で、保有契約は約1,546万件となっております。

従業員は、国内外で7万人でございます。

保険金、給付金の支払い額は、年間1兆5,589億円で、1日に換算しますと約43億円のお支払いをさせていただいているということになります。

こちらは、第一生命グループの歴史と沿革です。

第一生命は、1902年、明治35年に日本で最初の相互会社として創立しております。117年と長いこと続く歴史の中で、2010年には、大手生命保険会社初の株式会社化を果たし、2016年10月に持ち株会社体制に移行しております。

真ん中に「最大たるより、最良たれ」と書かせていただいておりますが、これは創業者の矢野恒太が残した、「規模のみを追い求めるのではなく、お客様にとって最良であることこそが、生命保険事業の最大の価値である」という今も第一生命グループの社員が大切にしている言葉です。

第一生命は、1945年にGHQに接収されております。

下に何枚か写真がございますが、左は、その当時のもの、真ん中は、当時、マッカーサーが使われた机と椅子、そして、その隣はマッカーサーご本人となっております。

この執務室と同じ階には大会議室と言われるものがありますが、そこは日本国憲法の素案が作成された会議室で、今も私どもはその会議室で会議をしております。

こちらは、第一生命グループの中期経営計画となります。

円のところですが、より多くのお客様と、地域・社会と、多様なビジネスパートナーと、グループ会社の各社という四つのコネクットの視点から、三つの成長エンジンである国内生

命保険事業、海外生命保険事業、資産運用・アセットマネジメント事業を強化することで、さらなる成長を目指していくことを基本戦略としております。

そして、これを実現する国内外の約7万名の人材を生かすダイバーシティ&インクルージョンの取り組みは、とりわけ持続的な成長の原動力であると位置づけております。

社長みずから、第一生命のダイバーシティ&インクルージョン宣言に、ダイバーシティを推進することの意義について、社内外に発信していただいております。

近年、各自治体との協同で地域課題解決に取り組んでおり、全国47都道府県全てと協定を結んでおります。

北海道とは、2016年1月に包括連携協定を結びました。こちらに挙げられている五つの項目を中心に、北海道の活性化を図ることを目的に、道と協力して活動を進めております。

協定を結んだ年の2016年4月には、北海道と協働し、女性活躍推進セミナーを開催いたしました。そして、回を重ね、今年2月14日には、第10回目の女性活躍推進セミナーを開催いたします。本日、こちらにお招きいただきましたのも、この協定に基づく取り組みの一つでございます。

字が小さい資料になりますが、こちらは、2016年から現在まで、北海道と一緒に取り組んだ女性活躍推進に関するセミナーの一覧となっております。総勢460名の方にご参加いただきました。

2月14日のセミナーは、「男性育休」をテーマにしております。ぜひ担当所管にご案内いただき、多くの方にご参加いただければと思っております。

また、こちらは、2017年に実施しました北海道の女性の就業意識に関するアンケート調査のご紹介です。

北海道の女性の皆様を対象に、女性の仕事と生活がどのように関係しているのか、北海道と第一生命が協力してアンケートを実施しております。弊社の生涯設計デザイナーが道内の女性7,138名にアンケートを配付、そして、回収し、弊社のシンクタンクである第一生命経済研究所でアンケート結果をまとめさせていただきました。

さて、今、環境が大きく変化する中、変わっていくのは、生産年齢人口の減少、あるいは、社会構造の変化、テクノロジーの進化だけではありません。人々の価値観、ニーズも多様化し、社会や地域の課題も千差万別となっております。ですから、私たちは、お客様のニーズが顕在化する前に、多様化するお客様の価値観、ニーズを先取りして対応し、カスタマーファーストを実現するために、まず、私たち自身が多様性に富んだ人材・組織であることが重要になります。

女性活躍推進のみならず、もっと広く、グローバル・ダイバーシティや障がい者の活躍推進、LGBTの理解促進、シニア・ミレニアル世代の活躍推進など、ダイバーシティ&インクルージョンを推進することは、お客様の多様な価値観、あるいは、ニーズや社会・地域課題を一番に考えること、そして、何よりきめ細やかな商品・サービス提供や、社会

貢献になると思っております。

ここで、弊社の女性活躍推進の歴史を振り返ってみたいと思います。

ダイバーシティ&インクルージョンというと、まずは女性活躍推進が頭に浮かびます。当社も、女性リーダーの育成に力を入れております。ただ、本来は、ダイバーシティ&インクルージョン、イコール、女性活躍推進ではありません。しかし、当社は9割が女性社員ということもあり、当社の女性活躍推進は古く、1974年から取り組んでおります。

そして、女性の役付層、あるいは、管理職層を積極的に登用する時代、能力開発体系や仕事と家庭の両立支援策を充実させる時代、そして、女性社員の働き方の高度化を目指した時代、女性リーダーの早期育成に取り組む時代を経て、現在は、女性リーダーの安定的輩出、そして、定着フェーズと変換してまいりました。

では、女性活躍推進に取り組んだそもそものきっかけについてお話をさせていただきたいと思います。

弊社は、2005年から制度と施策の充実に取り組ましました。1997年に初めて一般職の管理職が登用されますが、登用以降、女性の活躍の場は少しずつ拡大してまいりました。2003年には営業職ですが、女性支社長も誕生いたしました。ES調査を開始したのもこの2003年です。

女性を積極的に引き上げて登用し、経営側は、さぞかし女性の満足度は上がっているであろうと予測いたしました。2003年のES調査では、47.6%あった満足度が、残念ながら翌年には46.8%と、女性の満足度が低下するという衝撃的な結果が出ました。お客様に最も近い存在である女性社員のESの低下というのは、重要な経営課題と考え、女性の意見を聞き、また、役員と直接語る機会を設け、満足度向上策を策定、実施してまいりました。

そこで女性から吸い上げた意見は、出産、育児、介護など、いろいろなライフイベントがあっても私たちはずっと働き続けたい、そして、もっともっと学びたいということでした。女性は、仕事と家庭が両立できる支援策の充実と、能力開発体系の充実を求めているということになります。

私たちは、女性社員の話を聞きながら、女性社員が活躍するためには、意識・風土改革に向けた取り組み、能力開発体系の充実、ワーク・ライフ・マネジメントの推進の3本柱を同時に取り組んでいくことが重要であると理解し、PDCAを回し、取り組んでまいりました。

また、次に行ったのは人事制度改定です。

2009年には、経営環境の変化、あるいは、お客様ニーズの多様化、高度化に合わせて、職掌統合をいたしました。それまでは、総合職、一般職として業務内容が明確に分かれていました。総合職は、企画、立案、専門分野、営業など、一般職は、事務や総合職のサポートです。人事制度改定後は、グローバル職、エリア職となり、その相違点は、転居を伴う異動のありなしとなり、業務内容が一旦は統一されました。それによって、地域限

定で働く一般職は、ほぼ全員が女性ですが、職掌の統合によって、事務のみならず、商品の企画、立案、営業へもさらに業務の幅を広げた改定となりました。そこで目指したのは、女性社員全員の働き方の高度化です。

こちらは、女性社員が活躍するための3本柱の一つ、風土意識改革に向けた取り組みで、トップダウンとボトムアップの両面から取り組みを開始いたしました。

トップダウンでは、経営トップみずから女性活躍推進は経営戦略そのものだと発信していただき、各種さまざまな取り組みには役員が関与するという仕組みをつくっております。

ボトムアップにつきましては、各階層別の研修において、研修を通じた風土・意識改革を行い、第一生命独自の「活かすボス」の心得12か条をつくり、『活人力』の研さん会を実施しておりますほか、人材育成を評価に組み入れることも実施しております。

そのほかにも、社員の行動・意識改革として、見える化、仕組み化を積極的に行い、年に一度、DSR推進大会を実施し、好事例の発信をし続けております。

昨年の2019年12月には、弊社の稲垣社長が、トピックス100の企業の社長、会長を中心に、女性役員比率を2030年までに30%にするという世界的キャンペーンに賛同する企業が集まってできた30%Club Japanに加入いたしました。これは、多様性促進を阻む課題解決に向けて挑戦するClubとなっております。

さて、こちらは、女性が活躍するための3本柱の二つ目、能力開発体系の充実のための取り組みです。

モチベーションアップのための取り組みや、ネットワークを広げるための仕組みづくり、また、活躍を広げるための場の提供など、研修や社会との交流を通じて取り組んでおります。

ちなみに、左の写真は、社長への報告会のようなもので、これは、第一生命から毎年10名ずつ送り出している社外の1年間の研修でございます。

研修のカリキュラムとしましては、海外研修があったり、各社十数名ずつ参加しておりますので、分科会に分かれて、テーマを決めて、課題解決のために調査、あるいは、議論を徹底的に行い、年度末に社長の前で発表しております。

右側は、階層別研修の全体で集まる研修の一部となっております。

そういった中で、女性リーダーを育成するスキームとしましては、グローバル、エリア職、また、男女問わず受講する階層別の研修とは別に、次世代女性リーダー育成に特化した研修も実施しております。これら塾と言われる研修は、階層別であり、しかも、全ての研修に役員が関与する仕組みをつくっております。

ここで、女性リーダーを輩出する塾の一つである、アシスタントマネジャーを対象とした将来の管理職候補者向けの選抜研修についての取り組みをご紹介します。

塾の期間はこちらも1年で、対象者は人事からの選抜制となっており、自分のキャリアや将来ありたい姿を考える1年にします。チーム活動のほかに個人の取り組みも入れております。

チーム活動では、職場や年齢は違いますが、同じアシスタントマネジャーという職責を担う多くの人と一緒に取り組み、さまざまな人の考え方を通じて自分を見詰め直すこと、そして、個人の取り組みは、自分のキャリアやマネジメントスタイルを考えると同時に、自分の組織、会社を今後どうしたいか、どうなるといいかという未来の姿をしっかりと考える時間をもってもらいたいと思っております。

こちらは、チーム活動の例となっております。各チームが取り組んでいるテーマや課題、そして、起こすアクションです。

こちらは、年間の活動の流れとなっております。全体会議が1回、そのほかに5回のチームごとの塾が運営されます。

全体会議では、この塾の開講に当たり、現在の当社を取り巻く環境や、なぜダイバーシティ&インクルージョンの推進が必要か、また、理念教育、そして、今後、皆さんに期待することについて共有いたします。

5回開催するチーム運営は、アンバサダーと呼ばれる女性管理職をファシリテーターとして配置し、うち3回に役員が参加し、役員から講話がされるという取り組みとなっております。

こちらは、先月1月6日の日経新聞に、日本の働く女性の意識はというアンケート調査が載っております。管理職になりたい、もしくは、なっている女性は、実は2割にも届いていないという結果が出ております。理由としては、「責任が重くなる」の66.1%を筆頭に、「精神的な負担が大きい」あるいは「自分には向かない」「長時間働かなくてはならなくなる」「部下を率いる自身がない」など、理由はさまざまですが、幾つか出てまいりました。

しかし、この17.6%は既に管理職になっている人も含めた数字ということであれば、今後、管理職比率を上げていくのは、よほど巻いていかないと大変厳しいものになると認識いたしました。

こちらは、先ほどの次世代女性リーダー塾の参加前と参加後のアンケートから拾ったデータとなります。

上段は、自身がマネジャーになるイメージが持てているかどうかということですが、研修前は、やはり23.4%と非常に低いものでした。しかし、1年が経過いたしますと、約6割の人がマネジャーに対するイメージが持てると答えております。

下段は、マネジャーになるに当たって不安はあるかというアンケート内容で、63.8%の人が不安を抱えておりましたが、研修後は31.1%と非常に低くなっております。不安は自分だけではなく、同じ職責の人と話すことによって救われるものもあると思います。

私は、大阪2チーム、名古屋1チームの塾に関与しており、実は、きのう名古屋で最終報告会に参加いたしましたので、塾生の生の声をご紹介させていただきたいと思っております。

ある人は、1年間のチーム活動を通じて、今までぼんやりとしていたマネジャーとしての働き方とはどのようなものなのか、自分の中でイメージが明確になって、自分なりのマ

ネジャー像を構築することができました、そして、チームの皆様と一緒に活動をする中で、メンバーの一人一人の意識、意欲の高さを強く感じ、大いに刺激を受け、自分自身のモチベーションにつながった1年になったという声が上がっております。

また、今後の取り組みとして、さらなる自己研さんを意識し、読書や社会セミナー参加も積極的に行っていきたいという声もありました。

また、ほかの人からは、マネジャーの役割である人を介して成果を出すことを実践するため、私の上司は一体どうしているのか、自分だったらどうすればよいのかという広い視点で物事を考えたり、組織のビジョンを考え、行動する意識を日常業務へ、取り組みかたがた変わったように感じる、あるいは、今までは、仕事ができる、チームを引っ張っているような人がリーダーだと思っており、自分は難しいと考えていましたが、時代によってリーダーシップのあり方が変わってきており、多様なリーダー像があると学び、自分の強みを生かしたリーダーになるために、自分のよい面、ポジティブシンキング等がどうしたら人により影響を与え、行動してもらえるようになるか考え、行動するようになったという前向きに意見がたくさん出ております。

ここからは、多様な働き方の実現のための当社の取り組みをご紹介します。

今、第一生命は、ワーク・スマートや両立支援制度の両輪を回して、社員一人一人が働きやすい、そして、働きがいを実感することで、社員のQOLの向上を支援しております。

こちらは、ワーク・ライフ・バランスの概要となっております。

制約があってもなくても、誰もが長く安心して働くことができるセーフティネットとして、働き方改革や両立支援制度の充実等に努めております。実際にさまざまな制度がそろっているとは思っておりますが、制度がとりやすい環境であることが重要です。そうでないと、絵に描いた餅になってしまいます。

主な取り組みとしましては、残業抑制のために、パソコンは、20時以降、自動的にシャットダウンする仕組みになっており、また、計画公休も6日間の取得が義務づけられ、それ以外に、毎月1回以上の公休取得の推進をさせていただいております。

また、去年8月からテレワークの環境も整いました。

こちらは、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、ファミリーフレンドリー施策を実施し、働きやすい環境を整備しておりますので、その制度のご紹介をしているものでございます。

今、男性育休の取得率が話題になっており、当社は75.6%と決して十分とは言えませんが、男性も育児に積極的にになっていただくよう風土づくりに取り組んでおります。

そのイベントの一つが、子どもが主役デーです。今年度は、全国5カ所で職場参加イベントを開催し、トータル734名が参加いたしました。

この写真は、お父さんが日ごろ食べている食堂で家族でランチをしているもので、真ん中の写真は、コンタクトセンターでの通話体験の様様、また、ダイバーシティが当日参加したお子さん全員の名刺を準備し、お父さんの上司、あるいは、同僚と名刺交換をして楽

しく過ごすというイベントでございます。これらは、男性社員の育児参画の意識向上、子どもや家族の職場に対する理解につながりますし、上司にとっても、目の前の部下の家族を実際に見ることにより、むちゃ振りも抑えられると思いますし、パワハラも起こしにくい環境になるのではないかと考えております。

この3本柱の取り組みにより、第一生命の女性管理職比率は、2019年4月時点ですが、25.6%となっております。

ここからは、新たなつながりの場についてお話しさせていただきたいと思っております。

当社は、全国に支社、営業オフィスが約1,300拠点あり、そこで約4万名の生涯設計デザイナーが活動しております。日々、フェース・ツー・フェースでお客様としっかりつながっている強みを生かし、全47都道府県と協定を結び、多様な地域の課題解決と支援に取り組んでおります。

また、地域とのつながりは、生涯設計デザイナーだけではなく、基本、転居を伴う異動がないエリア社員がそのきずなを深めております。それは、エリア社員の強みであります。もともと事務職として入社したという意識があり、その意識をもっと外向けに発信していただくように、また、これからも地域から選ばれ続けるため、人、組織を動かすスキルを学び、全国から好事例を集め、地域自治体との協働に向けたヒントの共有化など、エリア社員の育成にも力を入れております。

現在、研修参加者は、支社から推薦されたエリア職50名で構成されており、彼女たちは、自分たちが暮らす地域のために一体何ができるのかをみずから考え、自治体や地元企業と協力し、取り組みを推進しております。

当社グループのダイバーシティ&インクルージョンの取り組みは、こちらにご紹介するように、社外からも多数評価され、昨年のなでしこ銘柄選定を初め、女性活躍推進の取り組みを中心に、これまで多くの表彰を受けてまいりました。

全ては、多様化するお客様のニーズや変化に対応し、これからもお客様から選ばれ続ける会社になるために、これまでも、そして、これからも社員一人一人の個性を生かし、生産性、専門性を発揮する強い組織づくりのために、全社員がともに尊重し、ともに学び、そして、ともに成長するダイバーシティ&インクルージョンを推進してまいりたいと思っております。

ご清聴、ありがとうございました。（拍手）

【司会：築地原環境生活部長】

渡邊様、どうもありがとうございました。

続きまして、議題（1）の④の意見交換に移らせていただきます。

事前をお願いしている方々からご発言をいただきたいと思っております。

まず、北海道経済連合会の百瀬常務様、よろしくお願いたします。

【北海道経済連合会：百瀬常務理事】

道経連の百瀬でございます。

本日は、貴重なご講演をありがとうございます。

第一生命さんは非常に先進的な企業だと伺っておりましたが、これだけの長い期間にわたって地道に継続されてきたことに敬意を表したいと思います。

私どもは、道経連という500余りの会員を抱える経済団体ですが、もともと旧経営者協会と合体しております、使用者団体という側面もございます。

先ほど道からもありましたが、私どもも2017年から緩やかなネットワーク組織をつくっております、女性経営層のネットワーク懇談会を実施しております。私どもの事務局は男性だけでございますので、女性の経営層の目線からどのように考えるか、見るかといったご意見を頂戴しながら、10名ほどでやっております。後ろにお控えの貴社の奥野部長もメンバーですし、道と労働局にもオブザーバーとして入っていただいております。

私どもができることは、きょうのお話を聞いて、まず、就業している女性社員のさらなる活躍を目指すということで、やっぱり先進事例を展開することが大事なのかなと捉えてございます。

また、制度面でできることは、人事制度や就業環境の改善など、労働局と一緒に必要活動を展開してございます。

話はそれますが、昨年、当会で実施した労働力需給調査では、今の経済水準、GDP約18兆円を維持するためには26万人の人手不足と試算されまして、それを補うためには、女性や高齢者を初め、いろいろなダイバーシティの取り組みが必要だということでございました。そういった未就業者の雇用を促進して、量的な確保を目指していきたいというのが企業を超えた社会的な取り組みかと思っております。

働き方そのものは、個人の価値観もございますから、無理やりということではなく、働きたい女性たちにとって障害になるようなことは制度として変えられないか、また、意識面では、男性も含めて社会全体の風潮が変わっていくべきということも発信しているところでございます。

微力ながらやっておりますので、また引き続き、ご指導をよろしく申し上げます。

【司会：築地原環境生活部長】

ありがとうございます。

続きまして、北海道森林組合連合会の阿部会長様、お願いします。

【北海道森林組合連合会：阿部理事会長】

北海道森林組合連合会の阿部と申します。

道から事前にこの書類をいただいておりますが、なかなか理解するのが難しい言葉がいっぱい出てきて苦勞いたしました。自分なりに勉強はしてきましたが、北海道が女性の

輝く社会構造になればいいなと思っている者として、第一生命の執行役員の渡邊様には、大変貴重な講演をありがとうございましたということを申し上げたいと思います。

私ども森林組合は、道内に79ありますが、女性役員の登用は今後の課題と考えておりますし、取り組んでいる事例として、女性職員の研修会を実施しております。

また、女性が山に行くという職場環境ではないものですから、苦勞はしておりますが、例えば、組合員の山林施業にあたって、100メートルかける100メートルで面積は1ヘクタールとなりますが、そこで木を切った時、材代はいくらで、経費はいくらかかるのかということを提案する人を施業プランナーといいます。最近では女性もプランナーとなり活躍しているも見られていることから、ここを伸ばして行き、女性が活躍できる職場にしていきたいと思っています。

以上であります。

【司会：築地原環境生活部長】

ありがとうございます。

続きまして、日本労働組合総連合会北海道連合会の齋藤副事務局長様、お願いします。

【日本労働組合総連合会北海道連合会：齋藤副事務局長】

連合北海道の齋藤と申します。

渡邊様、きょうはご講演をありがとうございます。

第一生命の労働組合は、連合に加盟されて、労使で女性活躍の推進に取り組まれているということで、非常に感銘を受けました。改めて御礼を申し上げます。

きょうは、女性活躍に向けた機運醸成、環境整備と、さまざまあるかと思いますが、指標からわかるように、非常に待ったなしの状況だというのは、きょうお集まりの皆様方の共通の認識だと思います。

先ほど、道の局長様から今後の方針と報告がありましたが、その中で、アクションH I R O B Aや北海道女性の活躍応援ネットワークの話が出てまいりました。私は、この北の輝く女性応援会議を初め、今、道がリアルなネットワークに着目して活動し始めていることを評価したいと思っています。

実は、私は、ラジオパーソナリティーをしております。その番組の取材で、女性活躍に向けたさまざまな環境整備や気運醸成について取材をしました。

札幌市が2014年に札幌市男女共同参画センター、今日は後ろの方に菅原亜都子さんがいらしているのですが、そのセンターの中に女性のためのコワーキングスペース「リラコワ」というものがあります。私も訪問しましたが、道内の主に起業したい女性の1,500名ほどが登録して利用されておりました。

無料で託児を利用できる日には、子どもを預けながら仕事をする環境、また、コンシェルジュが常駐して、さまざまな情報や支援機関に対してアクセスできる環境、また、ここ

は大切だと思いますが、利用者同士が起業にとどまることなく子育てや生き方について課題を共有しながら、転勤族の女性が初めて訪れる土地の情報をキャッチするなど、さまざまな環境のサポートをされているということです。

また、女性はライフイベントの影響を受けやすいこともありまして、ライフスタイルの変化にあわせて働き方を柔軟に変える女性がさまざまな形で利用されておりました。これも冒頭に言いました環境整備の一つの方法かと思っております。

2点目は、先ほど説明がありました資料2の中のアクションHIROBAについて触れたいと思います。

運営されたお一人である繁富奈津子さんにインタビューをさせていただいたところ、旭川でのアクションHIROBAの集客は、2日間で目標の倍以上になったそうです。なぜそうなったのかと聞きましたら、旭川の女性たちは、自分たちが主催者となってアクションHIROBAを自主開催しようということでした。内容については、資料2の(1)から(4)に記載されております。さらに、参加された方や運営をサポートされている方はどのような思いで取り組みましたかとお聞きしましたら、育児では、社会に取り残されているのではないかという不安の中で、自分を母親としてではなく、一人の人間として夢をサポートしてくれる場として出会えた、人生を変えてもらえたという声が多数上がっていましたとお話されました。

最後に、持続可能な開発目標であるSDGsの誰一人取り残さない社会の実現を目指し、道は、国からSDGs未来都市の選定を受けており、北海道SDGs推進ビジョンにおいても、この会議のテーマについて書き込まれております。

鈴木知事、待ったなしのさまざまな課題があると思いますが、ぜひ待ったなしの女性活躍に関する取り組みを加速いただきますようお願い申し上げます。

皆さんに連合の資料を配布させていただいておりますが、時間がないので、割愛させていただきます。

以上です。

【司会：築地原環境生活部長】

ありがとうございます。

続きまして、道立女性プラザの笹谷館長様、よろしく申し上げます。

【北海道立女性プラザ：笹谷館長】

道立女性プラザ館長の笹谷でございます。

きょうは、第一生命の渡邊様から大変いい話をお聞かせいただいて、ありがとうございます。

私は、第一生命のことを全然わかりませんが、お話を聞いた限りでは、一人一人の社員を大切にするというのがベースにあって、人材を養成し、さらにその上のリーダーを養成

するという取り組みを積極的にやってらっしゃる、日本では非常に先進的な企業ではないかと思いました。

ただ、女性管理職は今のところ24.2%で、政府が公言した202030にはまだ一歩届いていないということですね。しかも、国際的に見れば、例えば、ノルウェーなんかは、クオータ制をしいて、民間企業でも女性役員を40%にするということを既にやっております。

今回、メディアでも大きく報道されましたように、世界経済フォーラムでは、日本の男女平等ランキングが153国中、121位という非常に恥ずかしいところにいるということでした。これは、特に経済的な領域と先進的な領域で、153国中のびりのびりにいるということで、リーダー層の女性をふやしていくというのは本当に国際的に迫られた課題であると思いますので、ぜひこれからもその一つの大きなモデルをやっていただきたいと思います。

ただ、思うに、こういう先進的なモデル企業はまだまだ少ないですし、女性は圧倒的に中小・零細企業に勤めていますから、そこにおける女性の状態はどうかといいますが、男女平等ランキングを上げるのは非常に道が遠いと思います、希望を持ってやっていかなければと思っています。

もう一つ、この会議で違和感を持つのは、女性活躍推進法や男女共同参画推進事業においても、大企業の中で女性のリーダー層をふやしていくことが中心的な課題になっています。それも一つ重要ではありますが、男女格差の問題をめぐる場合には、それ以外にも本当にさまざまな女性の状況があると思います。特に、底辺層になればなるほど、貧困や子育て問題、虐待という苦難に満ちた女性の状況がありますので、今ここでやっている内容についてもどんどん推進していただきたいと思ひますし、それがもし第1ステップとしたら、次の第2ステップにそろそろ行かなければならないと思ひます。

それは、大きな企業の中だけの女性のリーダー層の活躍の推進だけではなく、もっとそれ以外のあらゆる場面での女性の活躍のための底上げをするということにどうかかわっていくのかということだろうと思ひます。しかも、女性だけを応援していくのではなく、女性の輝きを支援する男性も支援していくことがなければ、男も女も輝く社会になりませんので、それが今起きているさまざまな政策や問題を解決していくための一つのゴールではないかと思ひます。そのゴールの中で、この会議をいろいろなところに位置づけ、そして、どう発展させていくのかということを考えていただきたいと思ひますし、私たちが考えていきたいと思ひます。

今日は、どうもありがとうございました。

【司会：築地原環境生活部長】

ありがとうございました。

続きまして、子育て支援ワーカーズの豊田代表理事様、お願いいたします。

【NPO法人北海道子育て支援ワーカーズ：豊田代表理事】

今日は、ありがとうございました。

私は、女性が8割もいる大きな会社なのに、やっぱり女性の活躍を推進しなくてはいけないのかな、中小企業はもっと遅れているのだろうと感じました。

また、この中の孫誕生休暇というのを見まして、私たちが実際に札幌とその近郊で子育てしやすい社会になるように活動している中で、やはり、おばあちゃん、おじいちゃんの世代は、働かなければ食べていけない世代ですので、こういう休暇があることは本当にすごくいいのではないかなと思いました。3日と言わず、できれば21日ぐらい休暇してほしいなという感想です。

きょうは、私たちの団体でつくっています、すべてのあかちゃんに「権利」があるよというものを持参させていただきましたので、子育てしやすい社会について説明させていただきたいと思います。

この冊子は、皆さんもご存じかもしれませんが、虐待の事件がありましたので、やはり親だけでなく、子どものことをわかってもらえる大人をふやしたいと思ってつくりました。

虐待というのは、遠いところで起こっている、特別な人がやっていると思われるかもしれませんが、私たちが実際に広場でお母さんと接しますと、産んでから1カ月ぐらい泣いている子どもとずっと2人でいると、虐待の事件を見て、自分がこうなってもおかしくないなと言う人も結構いらっしゃいます。

そこで、やはり子育て家庭だけに子どもを育てる責任を負わせてはいけないと思います。子どもが少なくなっている現代ですが、やっぱり安心して子どもを産める社会が必要だと思います。そのためには、先ほど笹谷さんがおっしゃっていましたが、子育てをする家庭は、お父さんの収入が低いところも結構多いのです。だから、北海道でも、独自の地域性があると思いますので、ぜひここにいらっしゃる企業の方たちも、仕事をいっぱい、それも収入が得られるような仕事を北海道の中でつくっていかないと、なかなか子育てもできないですし、安心して子どもも産めない状況だと思うのです。

会議の趣旨からは外れるかもしれませんが、私は、次の段階として、そういうことを話す会議であればいいなと思っています。

今後とも、よろしく願いいたします。

今日は、ありがとうございました。

【司会：築地原環境生活部長】

どうもありがとうございます。

それでは、続きまして、北海道経済産業局の岡出部長様、お願いいたします。

【経済産業省北海道経済産業局：岡出経済産業部長】

今日はありがとうございました。

お話を聞いて、女性の活躍を推進していくという意味では、組織の中での意識改革の重要性や、能力研修などの体制整備、環境整備が大事だと改めて認識させていただきました。

私どもは、国の機関としてそういうものを整備してきておりますし、そこの形ができて、実際にそれを運用していくのは我々ですので、今、管理者層の意識をきちっと浸透させていくということを始めるところですが、やっぱり地道にやっていかなければいけないなど改めて感じさせていただきました。

この北の輝く女性応援会議ですけれども、私も組織の中においてはそうですし、それを広く道内の企業の方とかいろいろな関係の方々に知っていただく取り組みという意味では、ダイバーシティ的なことの普及、あるいは、女性だけでなく、高齢者、シニア、外国人を中小企業の方に使っていただきたいという事業もやったりしておりますし、これを広げていくというところに大きな課題があると思っています、そこは、この会議の中でも一つずつ目標を定めていって、先ほどお話があったように、大手の企業だけでなく、いろいろな女性の輝くステージはあると思いますので、働きたいと思っても、チャンスがなくて働けない方も多分いらっしゃるでしょうし、誰をターゲットにして何をしていくのかということを目標に取り組むべきことを整理していくと、この会議で取り組む内容はもっと幅広くなるのかなと改めて感じました。

ありがとうございました。

【司会：築地原環境生活部長】

どうもありがとうございます。

最後に、北海道町村会の柴田常務理事様、お願いします。

【北海道町村会：柴田常務理事】

まず、先生のお話を聞いて、御社で働く7万人の方々のうち、8割が女性とのことで、そんなに働いてくれる女性がいるのだとうらやましく思いました。

道内には179の市町村があり、そのうち町村は144でございます。

実は、144の町村で働いている職員は、概ね2万人程度で、そのうち、女性の割合は2割と、全国的に見ても低い状況にありますし、幹部職員の登用は1割ですから、そういった面でも非常に低いです。

ただ、一つご理解いただきたいのは、採用試験を受けた女性のうち4割は合格している実情から、圧倒的に女性が採用されやすいし、勤務していただきたいのですが、道内では、地方の不便なところに町や村が多く、採用試験を実施しても受検してくれる方がいません。受検しても、やはり都市部に近い、働きやすい、暮らしやすいところに希望が偏り、そこ

がどうしてもだめな場合に、都市部からだんだん遠いところに方針転換する状況にあります。場合によっては、年間で採用試験の公募を出しても、受検してくれる方がいないこともあり、先ほど働く場ということがありましたが、ここでPRさせていただきますと、市町村自治体職員は公務員ですから、休暇制度や育児休業も含めて、制度が非常にしっかりしており、また、子育て支援は、実は、大都市部より地方のほうが様々な施策を打ち出しており、高校まで医療費を無料化するなど、非常に働きやすい状況にあります。

ただ、職場として捉えたときに、住む場所をそこにすると判断が、都市部で企業を選ぶのとは多少違います。そこが、自分の人生に直接かかわってくる選択として、就職先として選ぶかどうか、もちろん仕事の内容もあると思いますが、そこが大きな要素なのかと思います。道内の町村では、社会減として人口が中学あるいは高校を卒業した段階で、都市部へ向かい、一部の町村では社会増の地域もありますが、多くの若者が都市部へ流出する状況にあります。就労の場は一部ありますが、実は、人材として、女性、男性にかかわらず、働いていただけない厳しい状況の中で、もっともっと女性の就労環境を整えていく必要があると思いますが、まずは、魅力あるまちをつくって、そこで働いてみたいという方をより多く集めていくことが必要と改めて感じました。

また、地域おこし協力隊という制度があり、2年程度、支援金をもらいながら、いろいろなビジネスを起こし、そういう中で、女性の参加も結構おいでになり、そのまま地域に定住していただけるケースも出ています。いろいろな形で女性に来ていただくことが、地域での課題であります。また、現在は、災害が非常に多いですけども、そのときに災害の支援とか救助に行く消防、あるいは警察、そのほかに地域には消防団というボランティア活動があります。この消防団員は、非常勤公務員の身分になりますが、北海道全体では2万5,000人程度となります。

私は、10年前、その消防団の競技を拝見させていただきました。町を挙げて一番優秀なところを選び、その地区ごと開催し、最終的に北海道大会に出場することになります。その中で、一つの町だけは女性の消防団員が入っていました。消防訓練の競技ですから、重たい機材を担いで、いろいろな競技メニューを実施しますが、当然、そのチームは勝てないのです。しかし、今や、地域の消防、災害、いろいろな面で支える消防団の構成にも、女性は欠かせない存在になっており、今、全体で約1割弱程度が女性であり、10年前から数ポイント伸びてきています。消防団員自体は減っていますが、女性の数は増えています。シェアは大きくなり、地域の担い手として女性に求められているものはありますし、現にそれを担っていただいている女性はたくさんいます。

そういった面で、女性の活躍が地域では必然的に求められていますし、そんな環境もあることをPRさせていただいて、ぜひ地方で活躍していただける女性がますます増えていくことを願っております。

以上です。

【司会：築地原環境生活部長】

ありがとうございました。

それでは、時間の都合もございますので、これでご感想等を終わらせていただきたいと思います。

最後に、講演をいただきました渡邊様に、もう一度拍手でお礼を申し上げたいと思います。（拍手）

それでは、議題（１）については以上でございます。

議題（２）はその他となりますが、事務局から特にご連絡事項等はございません。

皆様方から、この際、何かございますでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

【司会：築地原環境生活部長】

それでは、以上で本日の予定の議題は全て終了いたしました。

４．閉 会

【司会：築地原環境生活部長】

それでは、最後に、鈴木知事から、一言、お願いいたします。

【北海道：鈴木知事】

皆様、本日は、長時間にわたりまして、ありがとうございました。

また、ご講演をいただきました渡邊様からは、本当に貴重なお話をいただきまして、心から感謝を申し上げます。

私も意見交換ができると思っていたのですが、最後ということでございますので、少しお話をさせていただきたいと思います。

職場の９割以上が女性ということで、数々の取り組みは本当に素晴らしいなと思いながらお話を伺っておりました。

比較にはなりませんが、私は東京都の職員のとときに病院で勤務してまして、実は、ほとんどの職員が女性でした。その人事と申しますか、例えば、産休、育休、また、部分休暇の取得に関する事務など、女性の皆さんの活躍なくして仕事が回っていかないという職場でございました。

先ほどのお話にもございましたように、９割を超える方々の満足度が４６．８％という状況に危機感を持たれて、さまざまな取り組みをスタートされたということでございましたが、医療現場も多くの女性の方が活躍されており、子育てやさまざまなタイミングで現場から離れる形になったり、また戻ってくるのが難しいという話をお伺いしてきた経験もございます。

また、これも極めて個人的なことですが、私は、母子家庭だったわけですがけれども、母

親と姉がいて、私はまだ10代で、女性2人の中に男性1人になったのですが、急に女性一人で家庭を維持していくことになったときに、さまざまな困難がありました。私はまだ成人をしていなかったのですが、その姿を見ていたときに、これは行政で政策をしっかり組み合わせていかないことには、皆さんが活躍していただくことはできない。先ほど笹谷さんのお話にもございましたけれども、そういうことも人生経験の中で感じてまいりました。

また、年が明けて、全ての職員の方に知事室を開放して、皆さん、ぜひ新年、挨拶に来てほしいということで、誰も来なかったらどうしようかなと思ったのですが、700人ぐらいに来ていただいた中に、お子さんを連れて知事室に来てくださった職員の方がいました。将来、知事になるかもしれませんから、知事の椅子に座っていただいたのですが、先ほどの話の中に、職場に来ていただくというのは、各企業がいろいろ取り組みをしているところかと思うのですが、正直、子どもが小さいときに熱を出したり、一時的に早退などで職場等にある意味では負担をかけるということが頭の片隅にあって、子育てに関して、そういった枠組みがあっても利用しにくいという空気が残念ながらあるということは認めざるを得ないと思います。そんな中で、実際に子どもたちの笑顔と職場に来ていただくことによって、具体的にみんなで支えていこうという気持ちが芽生えていくということは、まさにご紹介のあった部分でございますけれども、これはやはりみんなでやっていくべきことだろうなと思ったところです。

なかなか一足飛びに行く話ではないですが、きょうお話をいただきましたさまざまな先進的な取り組みのみならず、ネットワークを新たにつくる中で、どんな小さなことでも、半歩でも一歩でも前進する、また、すぐ実践できる、時間がかかる、いろいろな段階はあると思いますが、取り組みを進めていくことによって、具体的に、例えば、昨年よりことし、半年前より今という形で、道内全体の女性の活躍が前進していくことが非常に重要なのだろうと思っております。

ぜひオール北海道で女性が活躍していく気運の醸成と具体的な取り組みを進めていきたいと思っておりますので、きょうお時間をいただきました皆様には、引き続きお力添えをいただければ大変ありがたいと思っております。

少し長く話し過ぎましたけれども、本日は、ありがとうございました。

【司会：築地原環境生活部長】

ありがとうございます。以上をもちまして、令和元年度北の輝く女性応援会議を終了いたします。本日は、どうもありがとうございました。

以 上