

令和4年度第3回大船渡市男女共同参画審議会 議事録

1 開催の日時及び場所

- (1) 日時 令和4年10月25日(火) 午後1時30分から午後3時まで
- (2) 場所 大船渡市役所 議員控室

2 出席者

- (1) 委員 19人中、11人出席
白木澤京子、及川由里子、菅原圭一、森田裕子、横澤則子、瀧澤ひろ子、石橋順子、前野浩哉、佐藤幾子、石橋厚子、沼田京子
- (2) 市 12人
国保医療課長 近江信敏、地域福祉課長 藤原秀樹、子ども課長 伊勢徳雄、長寿社会課長 佐々木卓也、健康推進課長 佐藤かおり、商工課長 富澤武弥、生涯学習課長補佐 佐藤誠、学校教育課長補佐 藤原明美
男女共同参画室長 新沼徹、次長 新沼晶彦、主幹 新沼優、係長 鈴木恭子

3 議事の経過

- (1) 開会(協議を除き、男女共同参画室次長が進行)
- (2) 会長あいさつ
- (3) 室長あいさつ
- (4) 協議(白木澤会長の進行、事務局の説明)
「第5次大船渡市男女共同参画行動計画(案)について」資料に基づき説明し、協議した。
- (5) その他
- (6) 閉会

4 会長あいさつの内容

委員の皆様には、お忙しい中、今年度、第3回目となる本審議会にご出席いただき、感謝する。

「もはや昭和ではない。」テレビからこのフレーズが聞こえてきたことに驚き、調べてみたところ、今年6月に内閣府が発行した男女共同参画白書に、次のように掲載されていた。

「コロナ禍において、我が国における男女共同参画が進んでいなかったことが、改めて顕在化した。問題の背景には、家族の姿が変化しているにも関わらず、男女間の賃金格差や働き方などの慣行、人々の意識、様々な政策や制度などが、依然として戦後の高度成長期、昭和時代のままとまっていることが指摘されている。もはや昭和ではない。」

昭和でないのは確かだが、心に引っかかるものがあった。それが何かと考えてみたとき、自分が生きてきた昭和の時代は、大変なことがあったけれどもよいこともあった。そして、そこには人の温かさがあったからではないか、ということに気付かされた。

昔はこれでよかったけれども、今の時代はどうなのか、自分自身の言動を確認し、言葉を出す前に、行動する前に、ひと呼吸おいて考えてみる。そうすることで、押し付けが思いやりに、お節介が親切に変わっていくのではないだろうか。

次の世代につなげていくためにも、そして、5年、10年先の自分の将来のために、変

わらなければいけないこと、変わらずに残していくことは何かを考え、1人でも多くの方が、生活の中にある男女共同参画に目を向け、「自分ごと」として考えていただけることを願っている。

さて、前回の審議会では、計画の素案を検討したが、本日は、計画の詳細となる具体的取組について、協議を行う。

これからの大船渡市の男女共同参画社会を形成していくために、どのような取組を行えばよいか、そして、それを実践していくために、どのような内容が計画に記載されていればよいかなどを確認する。

委員の皆様には、それぞれの立場から気付いたことや疑問に思ったこと、どのようなことでも構わないので、活発に発言いただくようお願いする。

5 室長あいさつの内容

白木澤会長様を始め、委員各位におかれましては、日頃から市政各般にわたり、多大なご支援とご協力をいただいていることに、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

さて、市では、前回の審議会における委員の皆様からのご意見、ご提言を受けまして、計画内容の調整を行いつつ、計画に登載する具体的取組や目標指標について、庁内全部署への照会と、第3回目となる庁内のワーキンググループ会議、さらには、庁内策定委員会を開催し、精査・検討を進めてきた。

特に、具体的取組については、重点化、実践的ということ強く意識しながら、市が行うものだけではなく、市民や事業者、関係機関・団体などとの連携・協働を踏まえ、かつ、明確にしながら、取りまとめたところである。

委員の皆様には、様々な視点・観点から、忌憚のないご意見・ご提言をいただくことはもとより、次期行動計画の策定に対するなお一層のお力添えを切にお願い申し上げます。

6 協議の内容

第5次大船渡市男女共同参画行動計画について

資料1－第5次大船渡市男女共同参画行動計画【案】

資料2－第2回審議会以降の意見修正対応状況の一覧

【石橋厚子委員：質疑】

21 ページの目標指標について、今年度実施した市民アンケート調査結果において、社会通念・慣習・しきたりなどにおける男女の地位の平等感を問う質問で、不平等であると答えた市民割合が多かったと思う。

また、「男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために重要なことは？」という質問に対し、「性別による偏見や、固定的な社会通念・慣習・しきたりを改める。」と回答した人が約50%いた。

しかし、今回の計画案における目標指標には、第4次計画で目標指標とされていた「社会通念・慣習・しきたりにおいて男女の地位が不平等と感じている人の割合」という項目がなくなっている。その理由を伺いたい。

【男女共同参画室次長：回答】

第5次計画案における目標指標の基本的な考え方として、客観的な判断が困難な指標は、可能な限り避けることとした。

指標をアンケート結果に基づくものとした場合、質問内容によっては、回答者の年代

間で著しく差異があることが、今年度の分析結果から判明したところである。

したがって、「性別による役割分担意識の有無」など、より具体性を持った指標とすることで、客観的に実態を捉えられるのではないかと、という考えで設定したものである。

【及川由里子副会長：意見】

26 ページの事業No.1 「相談窓口の連携強化」について、先日、市内において、子どもに関する痛ましい事件（乳幼児遺体遺棄）があったが、本ケースのような事案では、相談へつなげることがなかなか難しいと思われる。

困難を抱えている人が、迷うことなく相談窓口へ連絡できるように、もっと細やかに、誰にでも認知されるような方法で周知できないものか。そういった取組が必要と考える。

【子ども課長：回答】

婦人相談やDV、虐待などの相談窓口を設け、周知に努めているが、個々の事情により相談しづらいと感じている人もいると思う。難しい部分もあるが、さらなる周知徹底を強化して、このような事件が起きないように、取り組んでいく。

【瀧澤ひろ子委員：質疑】

22 ページの基本目標2の施策の方向性で、「ワーク・ライフ・バランスの改善に向け、家庭内での分担・協力を促す実践機会の拡大に取り組む」とあるが、どのような取組を想定しているのか。

【男女共同参画室次長：回答】

同じページの下部に、具体的取組として掲載しているが、これから子育てを行う若い世代に対する啓発活動や実践機会の提供として、「パパママ教室開催事業」と「父子の料理教室」を、次ページには、介護に関する取組として、「パートナーと介護予防講座開催事業」などの実施を考えている。

【瀧澤ひろ子委員：意見】

生活実態として、年配夫婦のふたり暮らしなどでは、なかなか夫の協力が得られないこともある。勉強するにも、男性はこういった内容の研修会に参加しない傾向にあるため、男性が参加しやすい環境を整えるよう配慮してほしい。例えば、地域ごとの開催や、周知する際にテーマや内容が難しく捉えられないよう、軽い気持ちで参加できるような配慮が必要と考える。

【男女共同参画室次長：回答】

各地区公民館などでもそういった取組を始めているところがある。そうした情報も共有・拡散しながら、誰でも参加しやすい環境を整えていきたい。

【石橋厚子委員：意見・質疑】

具体的取組の記載について、各事業の表に「実施主体」として、行政以外の団体が記載されている。第4次計画では、市の主管課が記載されていたが、今回、関係団体が記載されたことで、男女共同参画の取組が、市だけではなく、市全体で取り組んでいくものであるということが「見える化」されたのが、とてもよいことと考える。

27 ページの目標指標No.4 「DV被害などについて相談窓口があることを知っている」と答えた市民の割合」について、この指標は、第4次計画においても指標となっており、平成29年度時点では28.4%、令和4年度の目標値が50%となっている。直近の令和3年度時点で32.5%と、第4次計画の目標値を達成していない状況であるが、第5次計画

における令和9年度の目標値が70%と、高い目標を掲げている。

他の指標の目標設定値と比較しても、特段高いように見え、市の志が高いものであると感じている。これまでも、様々な相談窓口の周知を図ってきたと思うが、さらに高みを目指すに当たり、新たにどのような取組を行うことを想定しているのか。

【子ども課長：回答】

DV被害などの相談窓口の周知徹底について、市の相談窓口全般に言えることであるが、これまで、市の広報紙やホームページにおける周知が主だったが、昨今では市民の大半がスマートフォンといったデジタル機器を所持し、SNSなどを活用するデジタル社会になってきていることから、より市民が情報を入手しやすい、目にしやすいツールを積極的に活用しながら、より周知徹底に努めたい。

70%は、確かに高いが、近年において、DVの相談件数が増えていることから、市として、より高い目標値を設定することで、取組を推進していく考えである。

【白木澤京子会長：意見】

情報の伝え方について、お願いがある。計画を策定して終わりではなく、計画を策定してからがスタートであると思っている。どうしたら市民から協力を得られるか、なぜ、市民から協力を得なければならないかを考えたとき、当市は、2040年の消滅都市として、人口減少に向かって歩んでおり、男女共同参画の取組を市だけが行っても、その加速を止められない状況であるため、市民の皆様も一緒に取り組みましょうという姿勢を示すことが重要と考える。

そこで、過去に実施した周知の取組の中で、市役所の市民ホールにチラシなどを配架したという報告があったが、「配架」が「配置」のまま終わっており、それは周知したと言えないと思っている。

また、SNSで発信するとあるが、掲載した情報が市民へ伝わっているのかという疑問があるし、SNSを利用できない人もいる。広報紙に掲載する方がよいと思っている人も一方、掲載したが目に留まらず配布のみとなる可能性もあるため、関心を持ってもらうような見せ方や内容を、行政のプロとして工夫していかなければ、市民には届かないと思っている。

この計画を策定するために、アンケート調査などに協力いただいた多くの市民や関係者へ、取組を一緒に行っていきましょと、声を返していきたいという想いがあるので、伝え方をもうひと工夫してほしい。

【男女共同参画室次長：回答】

情報を周知することで、新たなムーブメントが起こることこそが目標であるため、伝わる方法をしっかりと意識しながら取り組んでいく。

【横澤則子委員：意見】

自分の仕事と関連しての発言となるが、現在、週3日、県内での企業訪問を行い、「いわて女性活躍企業等認定制度」を紹介しながら、各企業の女性活躍の状況や働く環境について伺っている。

市民アンケートの中で、「女性登用が少ない」や、「女性が管理職になりたくないと思っている」という回答結果があったが、実際の企業訪問においても、管理職の方から、女性が管理職になりたがらないという話を伺うことがある。

一方、女性従業員から、なぜならないのかと伺うと、女性を管理職に登用するという前

提で育成してこなかった環境があるという実態があった。そのような状況で、女性活躍の推進のため、管理職になってほしいと言われても、女性従業員側としては、管理職としての意識が育っておらず、受け入れがたい状況になっていることが分かった。

さらに、女性管理職としてのロールモデルとなる先輩職員がいないため、その役を自分が引き受けることで様々な負担がかかってくることや、家族の了解を得られないという意見などがあった。男性は、昇格する際に家族へ相談することがほとんどないと思われるが、女性は、昇格を打診された際に、夫や家族の意見を聞かなければ受けられないといった実態もある。

そのため、企業側が意識を変える必要もあるし、家庭における意識も変えていく必要があると考える。

先ほど会長が話したとおり、人口減少は避けられないものであり、それを食い止めるための取組も、短期間でできるものではなく、向こう 100 年は、人口が増えないという想定もある。そのような中でも、みんなが暮らしやすい地域を作っていくためにどうするかという視点が大事であり、そこには、日本経済を支えていくための働き手をどう確保していくかという視点も必要になっている。今まで、家庭を生活の中心とし、働きたくても働けない、能力を生かせなかった女性の力を生かしていく必要も、求められていると考える。

そこで、計画案には、「女性の～」や「男性の～」という表現が記載されているが、男女共同参画は、「男性／女性の～」や「女性／男性だから～」という表現、「女性活躍」という言葉を使わなくなることが最もよい状態であるとの目線での表現も必要ではないかと考える。

また、その目線での計画についての意見として、施策の方向性などに、市の積極的な姿勢が表れていてよいと感じている。

29 ページの事業No.2 「一般事業主行動計画の策定促進」について、冒頭に話した企業訪問において、県の認定制度の中でも策定を促しており、そういった取組の中で、労働局や県・市とで連携を図り、取り組んでいくことができる部分であると考えている。

30 ページの事業No.2 「中学校におけるキャリア教育の推進」について、企業訪問する際、県の広域振興局に配置されている就職支援コーディネーターと一緒に訪問することがある。地域としては、地域の高校生や若い人たちを地元企業で雇用したいという意向があり、学校の先生方も、地元企業の情報提供を行っているが、学生たちが希望する進路とのずれがあり、地域の中のジレンマがあると思う。

その中で、「キャリア」を早い段階から考えることが、とても大事なことであると考えている。

32 ページの「(5)女性活躍に向けた取組を市が率先して推進」について、市役所は、地域において1つの大きな組織・企業であるため、その市が、率先して取組を行い、働きやすい環境を整えることは、地域の企業に好影響を与えるし、ロールモデルになるため、よいことであると考えている。社会環境で、「男性／女性」という言葉がなくなることが望ましいと考えられ、行政においては、昇進などで男女間の格差が比較的少なく、平等感が高いと思われる。

「女性リーダー」という言葉、取組については、「なぜ、今まで女性のリーダーが少なかったのか」ということを再度考えたところ、男女間の意識・認識の差がある中で、女性が登用されるための課題が多くあり、それらを解決しないと登用されないことを踏まえると、全員で研修を受けることが必要と考える。特定の女性に負担がかかっている状況

を後輩の女性が見たときに、先輩みたいになりたいと思うかどうか、管理職として頑張っている女性の先輩を見て、そうなりたいと思えるような環境とすることが大事であると考えます。

なぜ、今、女性活躍が必要なのか、男女共同参画が必要なのかということ、社員全員が、組織全体が共有することが、一番の近道ではないかと感じています。

参考までに、岩手県が、昨年、企業に対して実施したアンケートで、「女性の活躍推進のためにあればよい施策は？」という質問に対する回答を紹介する。一番多かった回答は、「保育・子育て支援サービスの充実」、次が「介護サービスの充実」、それから、企業に対して「女性の職場復帰を支援してほしい」、「女性の再就職を支援してほしい」、「女性活躍に積極的な企業の取組事例（ロールモデル）を紹介してほしい」という声も多かった。

出産により離職する人の割合は減っているものの、女性の職場復帰がしやすい環境を整えていくことは必要である。

また、退職後の再任用・再就職においても、希望する女性の働く場が地方では少ないこともある。「人生100年時代」は、男女に関わらず、働くことを希望する誰もが、希望をかなえられる環境を作っていくことが大事であると考えます。

9月に、厚生労働省の「イクメンプロジェクト」に係る説明会において、社員157名ほどのとある企業が、2018年に男性育休100%を達成しており、育休を目標とする時代は終わっているという話があった。そういった取組が進んでいる企業の社長から、今は「多様性」の時代であると伺った。その企業では、誰が休んでも働ける環境をつくることを目標としていることと、男性が休むための心配事を解決するため、休暇中の収入面についてシミュレーションを行い、内容を共有しながら安心して休めるよう促しているとのことであった。

33ページの事業No.3「仕事と家庭生活・社会活動の両立に向けた相談体制の充実」について、総務・人事担当部署が実務を行うと思うが、厚生労働省において、「一人ひとりが自分のキャリアを明確にして、あらゆる方が働きやすく、全員参加型の社会の実現」という方向性を示しており、「セルフ・キャリアドック」制度を紹介している。組織の中に、キャリアコンサルタントなどを活用し、従業員のキャリアに関する個々の悩みを解決するとともに、組織の中にある課題を洗い出して、組織全体の働く環境を改善していくという取組である。第三者を入れることで、行政の中の働きやすさの改善を図っていく方法もあると思う。

【男女共同参画室次長：回答】

計画における表現や取組内容、関係機関との協力体制、キャリア教育の大切さなどについて、いただいた意見を踏まえて具体的取組を進める段階で生かしていく。

また、市のロールモデルとしての取組についても、ご提言いただいた内容を担当課へ伝え、今後の市の取組に生かしていく考えである。

【沼田京子委員：意見】

「昭和の子育て」と「平成・令和の子育て」は違うと思っている。「昭和の子育て」では、^{しゅうとめ} 姑などの家族が子育てに協力していたが、今は、保育所があり、親が働けるよう配慮しているなど、環境が変わっていると感じている。そのため、考え方を変えるということでは、各時代のよいところを抜き出し、それを年代別に進めていくことで子育ての心配事が減ると思う。

また、一般企業と公務員では働く環境が違ふし、都会と地方でも違ふため、一概に男女共同参画を進めるのではなく、環境によって、対象や内容を変えながら進めていくとよい。

SNSの活用についても、使えない人もいるし、広報紙がよい人もいる、デジタル社会とはいえ、人と人があいさつを交わし合い、話し合いをする環境があることで、男女に関わらず、誰もが暮らしやすい社会がつけられていく。

子育てが大変という意見もあるが、それは当たり前のことであって、自分たちの子どもを夫婦と一緒に協力し合って育てていくという気持ちをお互いが持てば、また違った家庭環境がつけられると思う。

環境づくりは、自分ができることを率先してやっていく姿勢が大事であり、人に言われてやるものではないし、行動していく中で、仲間づくりをしていけば、関係や環境が変わっていく。

若い人たちは、進学や就職で地元を離れてしまうため、そういった仲間がいなくなってしまうことや、仕事そのものがないことが問題である。若い人たちが地元に残れるような企業・就職先があるとよいとも思う。

【男女共同参画室次長：回答】

考え方や生活の態様、家族の形など、様々に多様化しているのが現代社会の形であると捉えている。そういった中で、過去に帰るだけをよしとするのではなく、過去のよい事例を取り入れつつも、現状をしっかりと把握しながら、今の時代だからこそ必要な取組を行っていくべきと考えている。

【菅原圭一委員：意見】

26 ページの事業No.1 「相談窓口の連携強化」について、人権擁護委員の立場としての意見だが、取組内容の1つに「人権相談」が含まれており、「性的少数者などの人権について相談支援を行う。」と記載されている。

現在の活動では、毎月、委員2人が、市役所内の特設相談窓口の会場で相談者の来所を待っているが、実際のところ相談者がほとんどいない状況にある。相談窓口が、福祉事務所や警察など色々ある中、市広報紙において、人権相談などの相談窓口があることを周知しているが、「人権相談」が何を相談するところなのか理解されていない状況であることが、理由の1つと考える。

本計画で、性的少数者に関する相談支援を人権擁護委員が担うことになるのであれば、そういった相談を受け付けていることの周知が必要であり、市広報紙などにその旨掲載してほしい。

そういった周知が図られれば、人権擁護委員としても、性的少数者に関する質問が増えることを想定して、研修などの対応も必要になると思っている。

【男女共同参画室次長：回答】

市民アンケート結果で明らかになったとおり、市内にも一定数の当事者がいる状況であり、また、LGBTQ+に関する相談窓口を知らないと答えた人もいるため、意見を踏まえ、人権擁護委員の相談内容の周知について、工夫しながら取り組んでいく。

【白木澤京子会長：質疑】

その相談窓口について、市広報紙に市民相談の一覧を掲載しているが、「法律」や「登記」という区分で記載されているため、自分が抱えている問題をどの窓口で相談したらよいのかが、分からずに悩む人もいると思う。

時々、市広報紙に掲載されている消費者生活センターからのお知らせで、詐欺情報などの事例を紹介していることがあり、それと同じように、可能な範囲で相談事例を紹介することで、相談したい人が、適切な相談先へ相談することができるようになると思う。

また、他の方法としては、市の相談窓口の連絡先を一本化し、そこに連絡すれば支援に繋がるような体制を整えると、相談者が迷わないと思う。

さらに、防災無線で随時放送されている不審電話などの情報について、個人的にすごくよい対応であると思っているので、放送したことにより、被害件数が減少しているなどの実績があれば、非常に有効な手段であることが証明されるし、被害にあいやすい高齢者にとっても、注意喚起が図られると思っている。

【男女共同参画室次長：回答】

相談タイトルだけではなく、具体的な相談事例をお知らせすることで、どの窓口に相談したらよいか分かりやすくなると改めて認識したので、今後、広報担当と協議しながら工夫を重ねたい。

※【欠席した委員からの意見を紹介（佐々木晋委員：意見）】（事務局より紹介）

気仙管内の雇用情勢について、有効求人倍率は1倍を割り、企業の若手人材の不足は続いているという現状があり、また、若い世代の働き方に関する考えとして、残業が少なく、休みが取れるなどの企業を選択する傾向がある。

男女共同参画は、「くらしを考える」ということだと考える。

仕事と生活の調和がとれる家庭内の環境、バランスもあって、地元中小企業者も、性別によらない安心して働ける労働環境整備に取り組めるのではないかと。

商工会議所も、地域の経済環境が厳しい中、事業者を対象とした労働環境整備に関する周知・啓発活動に、今後もいろいろな団体と連携しながら、できる範囲で進めていくことを考えているが、若年人口の流出増、未婚率の倍増、出生数の減少、高齢者世帯の増加などへのより積極的な対応を含め、男女共同参画を進めていただければと考えている。

【男女共同参画室長：総括】

本日は、計画案について、審議いただいたところであるが、この計画をまとめるまでにも、皆様には大変なお力添えをいただいた。

当初から示しているとおおり、施策・事業の重点化・明確化・分かりやすさといったことを意識しながら取りまとめさせていただき、皆様の意見・考えに沿った内容となっているものと捉えている。

しかしながら、男女共同参画・女性活躍というテーマは、古くて新しい問題であり、従来から様々な取組を行ってきたが、なかなか成果が上がらなかったものでもある。その結果として、日本全体の大きな課題となっており、世界的な動き・流れからも大きく取り残されている状況となっている。

それゆえ、この計画による向こう5年間で、課題が解消されるとは考えにくいものであり、計画自体がこのままでよいとも考えていない。計画案の3ページ目の「3計画期間」に記載しているが、必要に応じて、時代の流れや、社会情勢の変化などを的確に捉えながら見直していくことが必要であると考えている。

会長の発言にもあったように、本計画が策定されてすべてがよしではなく、策定されてからがスタートであるといった観点をもって取組を推進する。

また、広報広聴に関する意見があったが、市としても、広報の在り方、情報の伝え方については、問題意識を持って改善を図ろうとしているところであり、この点についても、

理解を得られればと考えている。

【白木澤京子会長】

ここで、第5次大船渡市男女共同参画行動計画の今後の進め方について、事務局から説明をお願いします。

【男女共同参画室：今後について説明】

本審議会における意見などを踏まえ、計画案を再調製した上で、11月4日に開催の市議会全員協議会において、議員各位から意見・提言を伺うとともに、パブリックコメントを通じて、市民からも意見を伺うことを予定している。

その後、それらの意見を踏まえ、計画の最終案を取りまとめるが、大きな修正が生じない場合、次回の審議会を開催することなく、本審議会としての計画案の決定と、市長への答申に関して、白木澤会長に一任いただくことについて、協議いただきたい。

【白木澤京子会長】

委員の皆様から意見などがあれば、発言をお願いします。

【瀧澤ひろ子委員：意見】

審議会委員の一人として出席しているが、市全体の中のほんの数人で構成された会であるため、市議会議員や多くの市民の意見を取り入れ、皆が取り組みやすい男女共同参画の計画となること希望する。

事務局には計画案を含め、多くの資料を作成していただいているが、すべてに目を通し、理解して納得するには時間を要するため、市民にも伝わりやすいよう、とにかく噛み砕いて説明いただけたらと思っている。

【男女共同参画室次長：回答】

市民から意見を伺うパブリックコメントの実施に当たっては、コンパクトにまとめた計画案の概要版など資料を工夫して作成し、分かりやすく伝えることを意識して、広く意見を伺いたいと考えている。

【白木澤京子会長】

先ほど事務局から説明があったが、パブリックコメントなどの意見を踏まえた後、計画案に大きな変更が生じない場合は、計画案の決定と市長への答申を会長一任で行うことについて、そのとおりにしてよろしいか。

【委員一同】

異議なし。

【白木澤京子会長】

委員の皆様には、これまでお忙しい中、何回も会議に出席していただき、感謝する。たくさんの貴重な意見をいただき、また、会の進行にも協力いただいた。

審議会を通じて、自分が一番勉強させていただいたと感じており、今年度の審議会は今回が最後になるかと思うが、令和5年度からの第5次行動計画として新たなステージが始まるので、それぞれの活躍の場で、今後ともお力添えをいただけるようお願いする。

7 その他

【横澤則子委員】

岩手県による「令和4年度いわて女性の活躍応援セミナー」と「ワーク・ライフ・バランス出前講座」を紹介。