

## 令和5年度第2回ウェルビーイング戦略プロジェクトチーム議事要旨

日時：令和5年10月4日（水）10:00～12:00

場所：富山県庁5階共創スペースコクリ（一部オンライン）

議事 重点的検討課題及び主な取組状況について（資料1関係）

（事務局説明）

・第1回PT振り返り、最近の動き、令和5年度県民意識調査の結果等を説明

（委員の主な意見等）

【土肥委員】

・今の高校生のプレゼン動画にすごく感動。若い世代の人たちがウェルビーイング指標の度数が高いのは、学生時代とかは、部活動や友達関係、アルバイトなど何か1つのことに集中・没頭できることが多いからで、大人になるにつれ子育て、家事、人間関係、仕事、家族関係など色々なものが出てくる中で、集中・没頭できることが減っていくからではないかと感じた。

・今回の意識調査の結果の中で、30代、40代について、前の年は未来に向けた期待値が上がっていたが、今回は割と（現在の評価と）変化がない。対象者が違うので単純比較はできないが、気になる。

【東出委員】

・ロゲイングの話は、すごくいいなと思って拝見した。これを高校生が発信しているというのが本当に大きい意味合いがある。高校生発信の提案をどんどん伸ばしてあげるといのが、これからの活動の発展や、より多くの人がつながりを感じられる流れになるのではないかな。

【石川委員】

・現在と未来というものが、どういう要因によって決まるのか。それは、現在の生活に対する満足度、そして将来の生活に対する期待とか評価。私たちウェルビーイング学会で、日本人のウェルビーイングの構造というのをちょうど分析し終えたところ、現在も未来も、基本的に大きな要因というのはそんなに変わらない。ファイナンシャル・ウェルビーイングと言われるような世帯収入に対する満足度というところが、日本人には1番大きな要因。2番目が、働くとか生きていく上で、選択肢があって自己決定できているかという感覚。3番目の大きな要因は、「現在」では、人と人とのつながり（何か自分が困ったときに助けてくれる人がいるかという意味）、「5年後（将来）」では、年齢になってくる。

・年を重ねるほど未来に対する希望が低くなっていくのは世界中でそういう傾向。なぜ20代と70代が違うのか、そこは全然違うものを比べているので、その問いを立てても施策にはつながらない。男女で違うとか、結婚の有無で違うとかもそう。問うべきは、例えば同じ70代の中でも、5年後の生活に希望を持っている人、持っていない人がいるということ。比べるべきは、似たような属性の人たちの中にウェルビーイングが高い人と低い人がいる、それが何故なんだろうと考えていくことが、結果的に施策につながるのではないかな。

【中村座長】

・土肥委員から、同じ30代、40代が去年と今年で5年後の数値が変わっていて下がり気味という傾向があるのは何故かという質問があったが、例えば令和4年は、ちょうどコロナが明け、これから経済活動が活発になりそうと皆が期待を持っていたが、令和5年は、1年経ってみて物価も高くなり、何か大変だということを感じたからとか、いわゆるファイナンシャル・ウェルビーイングが影響しているということもあるのでしょうか。

【石川委員】

・基本的にはそのように考えていただいてよい。世帯収入に対する不安が増加したとか、2番目の要因、自分が働くとか生活をしていく上での選択肢が狭まっているように感じるとか、あるいは3番目の、困っているときに助けてくれる人がなかなかいないとか、やはりそういうのが要因となってウェルビーイングが上下する。

では、なぜそういうことになったのかという社会的背景に関しては、今、中村座長が御指摘くださったことが多分影響しているのだと思うが、要因は何なのかということに注目すると、その観点から、何で上下動しているのかというのを見ていただけるといいかなと思う。

#### 【佐藤委員】

- ・高校生が発表しているウェルビーイングは、とてもいいなと思って拝見。自分の同世代の人が学んで発表するというのを聞く機会があるというのが一番の近道だと感じた。
- ・部活動に注目して考えてもいいと思う。今の時代に合った部活動、時間の使い方というのは、例えば探求学習のようにウェルビーイングについて自分たちで考えて任されて実行して、失敗も成功も含め経験する、それ自体がウェルビーイングではないかと思う。そのような活動をしている同級生、友達がいいたら、その周りの子供たちにも発展するし、その上の30代、40代、50代などの親世代にも発展していくのではないかと思う。

#### 【松原委員】

- ・高校生のプレゼンは本当にすばらしく、たくさんの気づきをいただいた。未来をつくっていく高校生とか大学生を、もっと施策立案というか企画に巻き込んでいくといいのではないかと。与えられたものを作るよりも、自分自身が自分ごとにして考えたことのほうが身になるし、やりたいという気持ちも強くなる。実際にもっとたくさんのアイデアを出してもらって機会を創出していただけたらよい。
- ・また、メジャー、ボリュームゾーンではなくて表に出ないような、例えば主婦の方とか、シングルマザーの方とか、呼びかけ方は難しいが、そういった方にも施策立案に参加してもらいたいような機会を持っていただくことで、さらなる県民への認知度向上にもつながるし、皆さんが自分のこととして、このウェルビーイングに取り組む機会ができるのではないかと思う。

#### 【中村座長】

- ・誰かが押しつけてやるのではなく、高校生が自分たちで考える当事者だということの方が大事。ウェルビーイング戦略プロジェクトの分科会でもある少子化対策・子育て支援専門部会においても、やはり若い人の流出というところで、高校生が富山の良さや、富山にも良い企業があることを分からずに県外に出ていってしまわないようにアピールしていく必要があるという話が出ていたと思うが、この取組みが全体に広がればいい。
- ・中部高校生にせっかくヒントもいただいたので、例えば富山県の高校生みんなにこのようなことをやってもらい県で表彰するとか、表彰までしなくても、各地の各高校の近くでロゲイニングの名物みたいなものを見直して、自分たちでまとめて発表していくとかPRしていく、それをせっかくなので、観光客の方とか富山県を訪れる方に、県庁がちょっと間に入って富山駅前に貼り出すとか、何かそういうような流れが毎年できていくとすごくいいと思ったが、そういう取組みの可能性はあるか。

#### 【事務局】

- ・今後、若者・こどものつながり実感というものを上げていくためにも、その他の分野などへの波及効果も期待できると考えられるので、ぜひ令和6年度以降の事業の中にこういった取組みを組み込んでいきたい。

#### 【中村座長】

- ・学校の授業の一環みたいにしてできると、普通の授業でもこういう外に出る授業みたいなものは、多分生徒たちもすごく楽しんでできると思うし、地元のことよく分かるので、何かうまい形で回ってほしいと感じた。

### 議事 令和6年度に向けた重点的取組みの検討について（資料2 関係）

#### （事務局説明）

- ・令和6年度に向けた重点的取組み案の説明、ウェルビーイング因果分析の報告

#### 【島田委員】

- ・(因果分析の説明を聞いて) 男女ですごく差があるという点が非常に興味深い。
- ・もちろん全ての方が大切だが、政策上どこにフォーカスして、どこから手を付けていくのか、データから読み解くのはすごく大切。
- ・地域とのつながりという項目に対して、女性のほうが地元に対しての愛着があるのかと思っていたが、そういう因果結果ではなかった。だからこそ、帰って来なくなる、出生率低下にもつながる、したがって、特に若い世代の女性の方たちが富山県に魅力を感じるようにしていくことが大事だということにつながる、そういう捉え方でデータの意味を感じながら見ていた。

#### 【土肥委員】

- ・(因果分析については他県などではやっていないとのことだが) 今後、他の県と比べて富山の独特なところを分析することができれば、次の世代はどう考えるかということに向けて、もっと施策を立てやすくなったりするのかと感じた。

### 「①若者・子どもを取り巻く“つながり実感”の充実」について

#### (委員の主な意見等)

##### 【佐藤委員】

- ・ロゲイニングというのはとてもいいと思う。各市町村でもロゲイニングが実施されていたり民間でも実施されていたりする中で、県が実施する意味を持たせるためには、やはり運営に高校生とかが入っていく必要があるのではないかと思う。
- ・ロゲイニングだけに限らず、各高校で企画をしてもらって実行に移す段階で、民間でも活躍しアドバイスできる人がその中に入って一緒に実行し、その後発表というところまでいくのが、もっと踏み込んだ施策じゃないかなと思う。

##### 【石川委員】

- ・国の教育振興基本計画が5年に一度策定されるが、このたび次期教育振興基本計画の基本コンセプトにウェルビーイングが入った。来年度から教育現場の中でウェルビーイングというものがしっかり教えられていくことになる。具体的には、例えばウェルビーイングって何ぞやという抽象的なところは道徳の時間で、あるいはもっと生活に根差したウェルビーイングについては家庭科や探求の時間で教えられていく。是非、県の教育委員会、あるいは市の教育委員会としっかり連携しながら、富山県の教育現場において、ウェルビーイングの先進的な取り組みができるようにしていただけると良い。
- ・他の学校とのつながりという話があったが、例えば立山とのつながりとか、自然とのつながりというのはウェルビーイングの非常に重要な要素である。富山県には農業高校があり、命とのつながり、自然とのつながりを体感として彼らはもう実感していて、そういう子たちと他の普通科の高校生たちがつながると、ウェルビーイングというものを多面的に捉える良い機会にもなるのではないかな。是非、そういう交流が進めばよい。

(ウェルビーイング経営の推進にも関連して)

##### 【石川委員】

- ・ウェルビーイングということを考える上での重要要因に、つながりに加えてファイナンシャル・ウェルビーイングというものがあるが、これは、世帯収入の額そのもの話をしていてではなくて、世帯収入に対して主観的にどう感じているかということになる。これは非常に希望の持てる話で、世帯収入が幾らであったとしてもウェルビーイングへの道は開けているということ。その意味において、職場における働きがいであるとか、ウェルビーイングを高めていく上で、このファイナンシャル・ウェルビーイング、金融教育というのはこれから重要なテーマとして上がってくる。来年度に取り組んでほしいということではなくて、令和7年度に向けた仕掛けとして、地元金融機関等とも連携しながら、金融教育の充実というものを再来年度以降の具体的な施策に落とし込めるような、何かそういう仕掛けを来年度にさせていただけるといいのではないかな。

#### 【中村座長】

・ファイナンシャル・ウェルビーイングの件だが、これは成長戦略会議のスタートアップ戦略の中でも、資産運用のスタートアップを県で応援するみたいな話も進んでいるので、一緒にしていければいいと感じた。

#### 【島田委員】

・つながりの実感というところの「つながり」を何から得るかという側面で、やはり歴史、伝統、文化という富山県が持っているものをつなぐとか、つながり直すという体験を、県としてどうつくるかという観点も大事。地元の祭りなどに、不足する担い手として若者や子供が参加していくとか、例えば、魚津のたてもん祭りが今年そうであったように、準備段階から県外の人にも関わってもらおうとか。富山市から魚津市に手伝いに来られていた方もいたが、そのような県内での関わり方もある。

・もう一つは、自然とのつながりというのをどうやってもたらずのかという点。教育の中で農業高校というフォーカスに大賛成。一次産業との関わりという観点でやってみるのはどうか。例えば、和歌山県で梅収穫ワーケーションというのをやっており、収穫の人手が足りない時期だけ、東京から今年は300人近くの人に来て手伝いをしてくれた。若者も来ると、自分の人生の中で職業の選択肢の中に一次産業が入ってくる可能性が増え、全く知らない土地でも新しい田舎のような感じで、一次産業の後継者不足の問題にも貢献するのではないかな。

・ロゲイニングもいい。新しく何かやるということと、今あるものを活用するということが、この両方の側面からやっていくといいのではないかな。

#### 【中村座長】

・富山県は二次産業が発達しているが、一次産業も実はすごくネタがあって、農業だけではなくて漁業とか、例えばホタルイカってどうやって捕れるのか知らない人もいたり、捕りたい人もたくさんいたりすると思う。その収穫の手伝いをさせていただきながら体験をして、富山県を好きになってもらうような取組みは非常に素晴らしいと思う。

#### 【松原委員】

・心地良いつながりの濃度というのは、割と人によって違う。年齢によっても異なるし、もちろん性別によっても異なる。心地良いつながりの濃度、その多様性を内包するような企画をたくさん立てていくのが良いと思う。ロゲイニングは、その点も良く、RPGは色々なロールがあるから、その中から主体的に選んで関われる。そのような仕組みであるロゲイニングはすごく素敵で、色々な関わり方をしたい人、つながり方をしたい人が自分の気持ち良いところで関わるのがいい。大人になれば地域とつながりたくなるが、特に若者についてはつながりの濃度に開きがあると思う。

・富山の自然とのつながりは、とても素晴らしい。ただ、昔を思い出すと、若者時代にそことダイレクトにつながれたか、つながりたいものを自分で見つけに行くことができたかと言われると、それはちょっと疑問というか、あまりそういう機会はなかったように思う。どうしても親とか周りの大人を介在してでしか、つながりたいものを見つけない。今はインターネットとかいろいろな方法があるので、できれば若者や子供がダイレクトに、学校を通してでもいいが、自分の親や近くにいる大人を介さなくてもつながりたいものを見つけられるような情報発信をしていただくと、もっと若者や子供が歴史や伝統、富山のいいところを自分で発見していくことができるのではないかなと思う。

#### 【中村座長】

・若者の主体性がすごく大事。ロゲイニングもそうだが、用意してあげるよりも、彼らが自ら動いていけるような仕掛けづくりというのは、非常に重要だということがよく分かった。

#### 【土肥委員】

・ロゲイニングは、高校生が考えたアイデアが、全国大会で発表できるところまで行って、それを富山県が実行に移しましたというストーリーが素晴らしい。同様にまた、次のアイデアも高校生や中学生、もしかしたら小学生から出てくるかもしれない。是非ロゲイニングを実行していくと同時に、次のアイデアを子供たちが発表できるステージ、またアイデアを形に変える大人たちが増えていくような仕組みというの、同時並行で続いていくとよい。富山県とのつながりとか、子供たちが大人ともっとつながるとか、自分たちのアイデアだけではできないところを大人に助けてもらおうみたいな、多世代のつな

がりも生み出すことができるかなと思う。

【中村座長】

・単に実行するだけでなく、循環させて拡大していくということですね。ありがとうございます。

「②働く人すべてがいきいきと“働きがい”を実感できるウェルビーイング経営の推進」について

(委員の主な意見等)

【東出委員】

・7月に福井県立大学の高野准教授をお招きして、富山経済同友会の120名の方が参加して、その講演を聴かれた。とても評判がよく、ウェルビーイングというのは何なのかと大多数の方が思っていたが、やっと分かったとの意見を沢山いただいた。来年2月には、ウェルビーイング小委員会で、県内のウェルビーイング経営をしている実践者2名をお招きして、次はワークショップ形式でその方のお話を聞きながら、自分ごととして各経営者が考えてどうすればいいかということ話し合えるような場をつくる予定。前回の講演のときにも、県の職員の方に多数御参加いただいたが、今回も県の職員の方にもワークショップそのものに入っていてコラボをしながら、みんなで学ぼうということができればいいかなと思っている。

・先ほどの意識調査の結果、やはり30代、40代の男性の働きがい、安心、充実とかというところがかなり低いというのがすごく目立った内容。彼らは今、働く場では第一線でやっている方々であり、モチベーションだとか、いろいろなやりがいを上げていくには実際どうしたらいいのかというところがすごく大切。

・各企業もどういう会社になりたいかというのを、きちんとビジョンだとかパーパスだとかを社員に示して、その中で、一丁目一番地だが、賃金体系とか、評価制度とか、各社員が自分の持ち場で自分の可能性を大きく生かして仕事ができるような環境づくりというのをやっていくことが必要。

・それを県全体でやっていくというハードルの高さはあると思うが、地道にやっていくことがまず大事。

【中村座長】

・自分の採用経験から、すごく仕事ができそうな20代、30代の男性が転職してきている理由が、今(前)の会社では上が詰まっているからという人が多い。どれだけ自分が頑張っても上の50代、60代の方が居座っていて、その人たちの能力を超えていてもその人たちを超える給料はもらえないし、ポストもないから、他を探さざるを得ないということで流動がある。東出委員がおっしゃったように、企業のビジョンとか給与体系を大きく変えることができれば、そういう人たちが今の会社に残っていくというのはできると思うが、富山県全部の企業でそれをやるとなるとなかなか難しいのではないかな。ある程度体制が整っていて、人数が多い企業はできると思うが、今回少しターゲットになっている中小の企業とか個人の事業主さんのところは、すごく難しいと思う。そのあたり何かそういう議論ってありましたか。

【東出委員】

・周りの友人、経営者仲間を見ていると、やはり人手不足やリクルートがなかなか難しいというところでもととの要因はやっぱり魅力的な会社ではないのではないかなというところに行き着いている感じ。ではどうでしょうか、賃金体系とか評価制度とか、皆さん最初に、私も社長になって初めにそこに手をつけたが、それがまたどんどん変わっていったらというこのスピードの速さにちょっとついていけないという感じがあるかなと思う。

【土肥委員】

・子育て世代にまつわる話を最近立て続けに企業の方から聞く機会があったが、社員の子育てと仕事の両立をどうやっていこうかと考えた場合に、子どもの事情で仕事をセーブするとか休むなど割とマイナスに考えがちになるが、ウェルビーイング経営という観点で、子育てをしているときだからこそできる仕事をするとか、子育てをしているからこそその経験やアイデアが職場でも活かされ、評価してもらえる環境をつくると働きがい生まれるのではないかなと思う。

### 【島田委員】

・働きがいを感じるときに実感できるのか、人によっても違うが、やはり自分が結果を出している、自分は貢献できているという感覚、それは例えば、何かパフォーマンス、結果を出したというときもあれば、誰かから感謝されるとか認められるときだと感じている。そういったことを日々の職場の中でいか感じてもらえるか、特別なことをしなければならぬのではなく、毎日毎日できることで伝えていくことが私は経営には大切だと思う。

・やはり、まず1つ目として、コミュニケーションのところで、ポジティブな感情が出てくるやり取りをもっとしようよということ。「本当のコミュニケーション」をどうとればいいのかという研修をするとか、まずはGOOD&NEWと言われるちょっとしたアイスブレイクに取り組んでみるとか考えられる。2つ目が、自分の仕事はどれほど意義・意味があるものなのかを再認識できるような、例えばジョブクラフティング、それからパーパス・ワークショップ、こういったものを定期的に行っていく。上司がチームの人に、「あなたの仕事って、こんな人が役立っていて、ものすごく意味があるよね」ということを日々の会話の中でも伝えていきながら、研修もしっかり受ける。3つ目として、研修もただ部屋の中で受けるのではなく、その人が本当に体感できるように、体で感じて、体を動かしながら学んでいく場を提供するという。組織でこの3つのことに気をつけると、お金をそんなにかけずにできるので、参考までに共有する。

・もう一つ、自分がCWO（チーフ・ウェルビーイング・オフィサー）を務める会社で実施したインターネット調査（社員100人以上の会社、500社を対象）についてだが、ウェルビーイングに何かしら取り組んでいる会社というのは業績がいいだろうとの仮説をもって調査した。その結果は仮説どおりで、営業利益と売上いずれもプラスの相関がある（営業利益の方により効果がある）ということが分かった。こういったものを参考にしながら、「ウェルビーイング経営の推進」のテーマで具体的に何をするのかということを確認にして、着実に進めていくことが大切。このことが、富山県はこんなことをしている、富山県の企業はウェルビーイング経営が進んでいる、というように本当にベストプラクティスになっていくのではないかと。

### 【中村座長】

・私たちの会社も年に2回ぐらい、研修をわざと会社じゃないところでしているが、その方が環境が変わって吸収が早かったりする。

・富山の有名企業や大きめの企業では、経営者も理解していきながらやっていっていると思うが、もう少し下のレイヤーの企業のところまで、例えば個人経営者でも、ウェルビーイングみたいなところでの啓発活動からまず進める必要があるのではないかと強く感じた。

### 【佐藤委員】

・ここの会場にいる中で私が唯一自営業だが、同じ自営業の方々を見て私が感じたのは、いきいきと生きがい、働きがいを実感して、多様な働き方が出来ている方々が多い事。それはやはりフレックスタイムで働いているからこそ、子育てしながらでも地域運営に関わったり、丁寧な暮らしを送ったり、様々な繋がりを作っていく事が出来ていると感じていて、先程の因果分析の表で、「働く人全て／家族とのつながり」のところの◎と、「生活の調和のバランス／正規雇用」のところに◎がついているところに注目すると、企業に務める方々の中でフレックスタイムがどれだけ浸透しているかという事に注目をする必要があると思う。子育てのために使う時間、高齢の父母のために使う時間、地域の行事に参加する時間、人として大切な場面に時間を使うことが出来るのが何よりも大事ではないかと思う。

・県としてフレックスタイムを進める、後押ししてあげるような制度をつくるようなことはできないか。

### 【事務局】

・働き方改革のやり方の一つとして、フレックスタイム制とか週休3日制というものは、事例として御紹介したりして横展開を図っているような取組みはあるが、やはり今一つ県内浸透というのは進んでいないのが実態ではないか。

・また、これについては、県の労働部局とか国の労働局、経済産業省といったところとも連携しながら広げていくということが今後の展開としてはあり得るのではないかと。

#### 【中村座長】

・働き方改革は、時短労働も含めて企業主体。ある程度県とかのバックアップも必要だが、経営者の主体性というのが何よりも大事なので、県としてできるのは、やはり経営者への啓発活動が先で、事業そのものに補助金を出すとかというのはなかなか難しいのではないかと思う。

#### 【東出委員】

・フレックスは弊社でもやっているが、すごく有効で、特に若い世代の男性とかでも、お子さんに熱が出たので午後から出社しますというような使い方、たくさんの方が使っておられる。現場の仕事なので、急に来なくなることで色々問題もあるが、そこはもうこんなもんだなというような感じに今はなってきた、大変だねとみんなすごく助けてくれている。このフレックスというのは、やはり子育て世帯の方々が安心して休みを取れたり、自分のやりたいことをやれたりするという意味ですごく大切だと思う。より多くの企業がやればいい。

#### 【中村座長】

・子育てだけではなくて、多分これから介護世代も絶対増えてくるので、そこに対しても企業としても用意していくべきだし、県としてもアピールが必要になってくると思う。

#### 【松原委員】

・私はこの中では1人海外、ポートランドという町に住んでいるが、この町では、働いている知り合いなど、とにかく何をやっているか分からない人が結構多い。企業に勤めているはずなのに、なぜか週3回放課後にサッカーのコーチをやっているとか。その観点から言うと、働く人全てが「いきいき」といったときに、企業に勤めている人だけにフォーカスしていいのかなというのは最初に思った。

・ただ今回は経営の話にフォーカスしていると思うので、企業の中でも様々な働き方、副業以外でもこれから色々な働き方をする人が多分出てくるので、そういう人たちがいることを考えると、会社の中でやっている仕事以外にも、その人の個人活動やそれ以外の仕事に対してどれだけ理解を示せるかということがとっても大事なのではないかなと思う。

・ルールさえ守っているのであれば、個人が会社でやった成果以外でも、例えば地域に対してとても大きな貢献をした、地域の子供たちに何かを提供したとか、例えば、ベビーシューズを作っている革職人の方が私の前の会社にはいたが、その話は社外の話だからやらないのではなく、会社の日々の営みの中で、それいいねって経営者の人から言ってもらえるような機会があるとか、そういうようなシーンが、経営の中でその人自身の生き方を認めるみたいなのが日々行われていくと、大分ウェルビーイングというか、働く人の働きがいというのは上がってくるのではないかなと思う。

・そのように色々な働き方を認めていける、そこに理解を持てるような経営スタイルが増えていくことが、すごく大事ではないか。

#### <PT内及び終了後、石川委員チャット>

・ウェルビーイング経営の推進は一体何をするのか考えたとき、何でもありとなるので議論が難しいところ。例えば、神奈川県では、今年からウェルビーイング経営の推進を全面的に進め始めており、まずは経営者にターゲットを絞り、理解を促すこととしている。そのうえで、ウェルビーイング経営ができているかどうかは、次の3つをまず行うこととしている。

- 1) 従業員のウェルビーイングを測定する（これは健康診断やストレスチェックなどでも良しとする）
- 2) そのデータを経営会議で見る（財務データしか見ていない経営会議が多い）
- 3) 対策を会社で決めて、その進捗について経営会議で見守って行く

・ちなみに、福岡市は上記3つを満たしている企業を、ウェルビーイング企業として認定し、さまざまな優遇を与えている（入札時の加点、地銀から融資の際に手数料引き下げなど）。その結果、いま福岡市では600を超える企業が認定を受けている。

#### 【中村座長】

・先ほど、富山県の高齢男性のほうが富山とか会社に愛着があるという報告があった。推測だが、家のことを気にせずに思いきり働ける環境が富山には結構あり、女性はそれを支える立場だったというところがあったので、(男女で評価が)真逆だったのではないかと思う。そこをやっぱり、そういう認識は違うのだよと変えていければと思う。

- ・まとめに入るが、まず1つ目の若者・こどものつながりに関するところで、ロゲイニングがすごくよかったよねということがほぼ全員の意見で出てきたかと思う。これはやはり当事者、若者の主体性をきちんともたらしながら進めるという施策ということもあるし、そこだけで終わらずに、周りの大人たちが手伝って、さらに発展していけるように継続していければいいという御意見もすごくよかった。
- ・2つ目の、働く人すべてがいきいきと働きがいを実感できるウェルビーイング経営について、これは末端の企業まで広げるのはすごく難しいが、東出委員がやっていらっしゃるように、一部の企業から少しずつ浸透し始めて、なおかつ多くの経営者が賛同し始めてきているということは、すごくいい波になってくるのではないかと思う。
- ・さらに私たちができることとして、具体的に、何か物理的な御褒美をあげる必要はなく、経営者から褒めてあげるだけでも全然モチベーションが変わると思う。そのようなことも含めてできることがあると感じた。

【川津知事政策局長】

- ・来年度に向けての事業の考え方をお示したところ、大変前向きな御意見をいただいた。ぜひ事業化に向けて進めていきたい。

以上