

令和7年度 第1回「働く女性応援ネットワーク会議」議事録（概要）

1 開催日時 令和7年8月18日（月）
午前10時30分から午前11時30分まで

2 場所 県庁11階 審問室

3 出席者

（1）委員（15名中12名出席）

加渡いづみ、藍原理津子、石堂佳子、嘉屋重富貴代、河野理愛、
橋本世里香（代理出席：坂東香湖様）、北野将庸、上月理津子、坂田千代子、
佐藤有美、武川大輔（代理出席：武川恵美様）、米澤和美（敬称略）

（2）オブザーバー

徳島労働局 雇用環境・均等室 室長
徳島県生活環境部 男女参画・青少年課 課長補佐
徳島県こども未来部 子育て応援課 課長補佐

4 会議次第

（1）開会

（2）労働雇用政策課長あいさつ

（3）議事

①女性活躍に関する令和6年度施策の推進状況及び令和7年度施策の概要について
②意見交換

（4）閉会

5 会議概要

（会長）

ただいまから令和7年度第1回働く女性応援ネットワーク会議を開催させていただきます。お盆は、お休みになられましたでしょうか。ちょっとと思っておりますのも、お盆も関係なくお仕事をされている職場もありますし、逆にお盆しかお休みが取れない職場もございます。まさに働く女性の働き方は様々ですけれども、そういう働き方も含めて今日は皆様方のご意見を賜りたいと思います。よろしくお願ひいたします。本日のこの会議、11時半までを予定しておりますので、スムーズな議事進行にご協力をよろしくお願ひいたします。それでは議事次第に基づきまして進めてまいります。議事（1）令和6年度県施策の推進状況及び令和7年度県施策の概要について、徳島県から報告をお願いいたします。

（事務局）

資料1～3、5について説明。

（オブザーバー・子育て応援課）

資料4について説明。

(会長)

はい、ありがとうございました。ご質問、ご意見等は、この後、まとめてお伺いしますので、まずは説明をお聞きください。それでは、続きまして徳島労働局より、資料6から8についてご説明をお願いいたします。

(オブザーバー・徳島労働局)

資料6～8について説明。

(会長)

はい、ありがとうございました。県の取組、あるいは現状のデータ、それから労働局の方からの動きなどの説明がございました。ここからは、自由に委員の皆様から、ご質問ご意見等を頂戴したいと思います。どなたからでも、どういう視点からでも結構です。

(委員)

ありがとうございます。委員からの意見というのを反映した資料、どうもありがとうございます。今まで、なんかスルーだったので、めっちゃ嬉しいです。一番気になっているのが、「経営者層向けセミナー（計5回）」です。結局、徳島は上からしか変わらんので、上方に考え方を変えていかないことには動かない。セミナーについて、3つ知りたいです。1つ目、広報はどうするのか。経営者って、いったい誰に向けて発信してくれるのか。2つ目、この5回の内容、特に、誰が講師をするのか、すごく興味あります。やっぱり、権威のある方が理論をもってガツンと言ってくださると効果的かなと思っています。3つ目、結果が知りたい。やっぱり経営者の皆様方は受講した結果、さまざま意見があると思います。アンケートをとって、改善する必要があるならする。そして、新たな計画まで、教えていただけすると嬉しいです。

(事務局)

ご質問をいただき、ありがとうございます。この経営者向けのセミナーですが、書いているとおり5回するものでございまして、テーマはそれぞれ毎回いろいろになっております。

この経営者層向けに、まずしていこうって考えたのは、やはり今後、人口が減っていく中、いかに人を確保していくか。そのためには、魅力ある職場にしなければならない。若い方が就職して3年以内に辞める方が、だいたい3割から4割にいるっていう状況をえていかないといけない。その際、経営に携わっている方に、結局、話して行くっていうことが大事かなということを考えておりまして、まずは働きやすい職場はどういうものなのか、成功事例なんかを紹介させていただくというのを、それぞれ5回させていただきます。

(オブザーバー・子育て応援課)

子育て応援課です。この5回のセミナーについて、先日、プロポーザルで公募しまして

業者が決定し、第1回の開催が9月下旬となる予定です。その内容につきましては、今、業者より提案していただいた内容を基に決めているところですけれども、この5回の中では、県内企業の先進的な取組を紹介していただくような講座や、先ほどもお話ありましたが、著名な方にも入ってもらえるような形で考えております。アンケートにつきましては、次に生かせるような内容を考えていけたらと思っております。周知につきましては、商工団体や経営者協会など、経済団体の皆様にも協力いただいて、そこから、会員さん向けに発信していただいたりとか、そういうことができたらと思っております。

また、このセミナーが、今回の奨励金の支給要件の1つにもなっておりますので、奨励金を支給するためには、セミナーに出ていただかないといけないというようなこともありますので、より多くの方に参加いただけるきっかけになるのではないかと考えております。

(委員)

ありがとうございます。ぜひお願いします。私も、徳島から行きたいです。

(会長)

ありがとうございます。それでは、お願いします。

(委員)

ご説明ありがとうございます。質問なのですが、資料2で、男性の育児休業取得の促進について、資料2のですね、進捗状況の数字の目標が書いてあるんですが、資料2の9番の、その新しい取り組みで、「県内企業における男性の育児休業取得率」は、令和6年5月時点47.3%となっているんですけど、目標が2年後30%と、こう下がっているような気がするんですけど、それについて、どういう目標なのかなっていうのをお伺いしたいのと、それから、「未就学児も入場可能な講演の開催回数（累計）」について実績が18回に対して、目標値が12回と下がっていることについてお伺いしたい。

(事務局)

男性育休の取得状況についてのご質問いただいてありがとうございます。男女共同参画基本計画の目標値については、毎年度リバイズするというよりは、徳島県の男女共同参画基本計画を策定した時に、最終年度の令和8年度に向かって目標値を何%にするかという議論の中で、全国の目標値に合わせて30%に設定をして、その後、実績が後から出てきて、既にそれを上回るような形で達成しているというような状況になっております。この男女共同参画基本計画は、次の改定がございますので、この改定の中で、直近のデータなども踏まえて、どのような目標値にしていくかを議論していくというような流れになっております。なお、全国の国の方でもですね、男性育休に関する従来の目標値を上回るような形で、早い達成になっておりまして、最近、目標を改定するようなこともありましたので、そういう国目標値なども踏まえながら、徳島県でどういう目標設定するかを議論していきたいと考えております。

現状の目標値である30%でいいかと言われたら、そうではないという認識を持っておりまして、計画では、改定の時期を踏まえて目標値はそのままとしていますが、当然、県として現在の47%、全国より高いと言っても、この水準でいいのかって言われたら、まだまだ

ですし、取得期間などもありますので、そのあたりも合わせまして、各事業所に応援する奨励金というものを創設したところですが、おっしゃるとおりですね、さらに取得が進むようにしていきたいと考えております。

(委員)

大きな企業はできている状況ですけども、やっぱり300人以下とか、そういう企業の取りににくいという現状がまだまだあると思いますので、よろしくお願ひします。

(事務局)

先ほど、子育て応援課から説明もさせていただきましたが、なかなか難しいとは思うのですが、男性育休を取得した職員の代わりの方などが見つかったという企業に対して応援するような事業もさせていただいていますので、規模の小さい企業においても男性育休を取れるような環境づくりの応援もしていきたいなと思っています。

(事務局)

「未就学児も入場可能な講演の開催回数（累計）」について実績が18回に対して、目標値が12回と下がっていることについては、担当課に確認させていただきます。おそらく、男性育休と同様に、目標値を上回る形で実績が出ているような状況なのではないかと思います。

(会長)

ありとあらゆるものが全部、目標値を先取りしているということと、目標値が作成された時から社会状況が変わっているということです。他に、ご意見・ご質問いかがでしょうか。

(委員)

先ほどの委員のお話と関連して、徳島県で、男性の育休が、今、47.3%と全国よりかなり高いなと思って、すごい感心しました。それに合わせて、共働き・共育て応援奨励金、この資料4について、我々、経営者側からするとですね、特に私のような規模の小さい事業者についてですけど、今、対象者はいないのですが、今後、もし育休を出してあげるときに、1番引っかかるのが代替人員の確保です。奨励金を出していただいておりますが、実際、代替人員って簡単に見つかっているのかどうか。普通に従業員を探すのにもすごい苦労するのに、そう簡単に代替人員は見つかっているのかどうかというところと、また、実際どれぐらい代替人員確保のところの奨励金1人当たり20万円を使っているところがあるのか。そして、もし使っているところがあったら、例えば、それってどういう雇用形態でやっているのか。例えば、派遣などでも、例えば、2ヶ月、3ヶ月で、最近お願ひしても、なかなか来てくれるところもないので、業種や仕事の種類によって変わってくるとは思いますが、答えられる範囲で、実際、この代替人員確保に関してお伺いしたいです。

(オブザーバー・子育て応援課)

「共働き・共育て」応援奨励金の代替人員確保の件でご質問いただいております。この

奨励金は今年度創設しまして、経営層向けのセミナーを要件にしていることから、そのセミナーの第1回を9月末に予定しておりますので、実際の奨励金の申請となりますと、それ以降になるので、申請実績がどれぐらいになるかはまさにこれからというところにはなります。

ただ、確かに、おっしゃっていただいたように、この奨励金4つありますけれども、その中で、「②代替人員確保」のところについては、1番ハードルが高いのではないかというふうに、こちらとしても考えているところです。例えば、この代替人員の確保まではできなくとも、「③同僚への応援手当」というところで、これについては規則などに定めなくとも、男性育休者の業務を代替して、フォローしてくれた職員の方に、何か特別に手当を出すなどといった場合に、この奨励金を支給するようになっておりまして、まず、こういったところから始めてもらえたならと考えております。どれぐらい、実績があるかというのはこれからですので、企業の方の声もお聞きしながら、今後、考えていけたらなと思っております。

(会長)

経営者のお立場として、実際のお話、どういうふうにお感じになりましたか。

(委員)

そうですね、奨励金を出して頂けることは本当にありがたいんですけど、この代替職員の確保がなかなか難しいから、なかなか気安く育休を取得したらと言えない面があるかと思います。従業員数が多ければ、それなりに、その③の同僚の応援手当を活用しつつ、全体を回せると思うのですが、うちなんかは従業員全部合わせても17人で、1人いなくなるとなかなかの痛手です。で、そうなった時に、その抜けた穴を、どう埋めるか。同僚の応援で埋めることができたらいいのですが、なかなかその埋められる職種と埋められない職種ってあると思うので、先ほどもおっしゃっていただきしていましたが、代替人員の確保のハードルは高いかなとは思いました。代替人員がすんなり埋まるのであれば、どんどんまたこの普及率ももっと上がってくると思うので、そこら辺もご検討いただけたらと思います。

(会長)

そのほか、いかがでしょうか。はい、お願いします。

(委員)

私、今年度から委員として2年目で、今回から、ママの働き方応援隊、徳島校の代表として参加しています。女性の多様な働き方の一例として、今回、資料を付け加えさせていただいております。資料9をご覧ください。私たちのリーフレットになっております。簡単に、ご説明させていただきますと、私たち、ママの働き方応援隊、通称ママハタと呼んでいるんですけれども、本部は、こちらのリーフレットにありますように、NPO法人ですね。徳島校は支部になります。現在、15人の未就学児を持つママ、子育て中のママが活動をしています。活動10年目となります。主な活動の柱としては、このチラシにあるような、赤ちゃん先生プロジェクトといいまして、赤ちゃんとママが、学校とか、高齢者施設へ出向いて行って、赤ちゃんとの触れ合いを通じて、命の大切さを感じてもらう、そんな人間教育プログラムをやっています。それをボランティアとかではなく、仕事として、ママの仕事としてやつ

ている団体です。ママハタは、子育て支援の団体ではなく、ボランティア団体でもなく、女性が産後も働くことを通じて、社会と繋がって、母親として、自分自身が成長する場としての活動です。現在の組織なのですが、子育て中がメリットになる働き方を作るということをミッションに掲げて活動しておりますと、今回委員の皆さんにも知っていただきたく、資料を付けさせていただきました。リーダーといいますか、引っ張っている人が、個人事業主、フリーランスですので、フリーランスはやはり雇用されている人に比べれば、子育て支援は手薄と言いますか、育児休業もないですし、それぞれご自身でやっていくところなので、そういう県の施策としても、フリーランスの声も反映させていただけたらと思い、資料を付けさせていただきました。今後とも、代表頑張りますので、よろしくお願ひいたします。

(会長)

ありがとうございます。おっしゃる通り、今回ご質問を受けておりますと、経営者側の方や企業で働いていらっしゃる側の方は、このような会議に参加をする機会があるので、フリーランスというお立場で働いていらっしゃる方にとっては、なかなかご自身の主張をされる場所が与えられない面があります。ただ、やはり働き方多様化は進んでいます。そういう意味で、貴重なご意見ありがとうございます。他、いかがでしょうか。

(委員)

先ほど、委員がおっしゃっていました「共働き・共育て応援奨励金」に関連して行う企業セミナーにおいて、アンケートを取るというのはすごい良いことだと私も思っております。セミナー研修の後に振り返って実践するということが必要だと思っており、奨励金目当てにならず企業様が主体的に行動するためにも必要だと感じます。今回、「セミナーの受講が必須」とありましたが、さらに、セミナー後の「アンケート調査の回答も必須」で実施いただくとアンケートの回答率も高く、企業課題も把握することができ、企業様が奨励金を受給するだけではなく、次の施策にもつながることにもなります。あと1つ、少し話が逸れますが、「はぐくみ支援企業」のご案内について企業訪問させていただいている中で、企業の窓口となる事務担当者の方の声を聞く機会も多いのですが、企業のトップの方や管理職の方、上層部の方とお話しする機会がないという声を聞きます。企業として制度はあるものの、従業員の方が、声をあげて、制度を使いたいと言える雰囲気自体がないこともありますし、私は、企業風土も重要だと思っております。そのため、1つ提案をいたしまして、企業を超えたメンター制度を、自治体支援の下で導入することはできないかと考えています。女性活躍に向けて、女性の従業員自身も、女性だから無理といった思い込みや偏見もあると思いますし、また、企業側の支援として、社内研修なども必要ですが、中小企業では人材育成のノウハウがどうしても少ない可能性もありますので、その前段階として、企業を超えたメンター制度というのを行っていただけましたら、メンターがメンティーを支援するといった人材育成を通じて職場風土の醸成、後々の管理者候補になり、女性キャリア支援の流れができたら良いと思っております。理想的には、各企業がそれぞれで自走することが1番望ましいことだと考え、メンター制度なるものを推進するような環境があっても良いと思いました。

(会長)

ありがとうございました。セミナーにつきましては、プロポーザル方式での公募ということもあり、いろんな条件はることとは思いますが、委員がおっしゃるようなことができるだけ導入できるよう、お願いしたいと思います。また、メンター、メンティーは、よく社内で使われる用語ですが、今、委員より提案いただいたのは、社を越えてのメンター、メンティーですね、

(委員)

このたび、国も県も、いろんな助成金や奨励金とか、きめ細やかに作っていただくのは本当にありがとうございますけど、やっぱり分かりにくいんです。多分、相談を受ける時に、事業者さんから、国の方の、パパ育休などの男性の育休取得のパンフレット 100 ページぐらいのパンフレットがありまして、それを理解することもなかなか難しい。それから、法律自体も、きめ細やかになっている部分があることに加えて、国も県も、こんな人にはこの奨励金、それを受給するためには条件がある。また、それはプッシュ型で支給されるわけではなく、すべてが申請方式になっているので。本当に、多分、先ほど発言されていた委員も感じておられると思いますが、そんな暇がないよと。申請したい事業者さんでも対応できる人がいない。こうした申請時のサポートについて、相談コーナーはあるようなので、そこがサポートをしていただけるようなものも充実していただけるとありがたい。もう予算をつけて決まっていると思いますが、特に、その共働き・共育て応援奨励金もいいなと思うのですが、これは私の立場からすると、この手当をつけて社会保険料がもし上がったらどうしようとか、いろんなこともあるので、こういうデメリットがあるよっていうようなことも示しながらの奨励金の利用を思います。やはり、代替人員をとらず、応援手当をつけなくても、自動的に残業が他の人に増えたりっていうこともあるので、事業者としては経費がどうしても増えてくるし、事業者、社長自身が、その分働くかなきやいけなかったりすることもあるので、経営者の意識も本当に変えていかなければいけないのですけれど、最低賃金も引き上がって、また引き上がりそうですが、それでいて生産性あげるためにかなりの努力をしなければいけない。特に、事業者さんは時間もないで、そこを本当にきめ細やかに支援をしてあげるメニューだけではなく、申請のサポートをしてあげるっていうことも必要ではないかなと思っております。

あと 1 点、スキマバイトっていうのが、資料 5-1, 5-2 についておりましたが、これは利用っていうのは、どういうことを想定されているのか、具体的に教えていただきたいです。スキマバイトの募集は、今は、民間の業者さんもやられているかなと思いますが、そこに県が 1 つ絡むことのメリットというか、実際に実施する事業者に特に何をお願いしていただきたいのかなという点を教えていただきたいです。

(事務局)

まず、支援のほうはですね、いろんな各助成金などについて、より分かりやすいようにまとめさせていただくとか、より事業所さんに、まずは目に止めていただくために大事な部分は少し大きめに字を変えたり、関連する事業をまとめたりはさせていただいております。助成金については、いろんな要件があったりもするので、本当におっしゃるようにならなつていう面はあるのですが、できる限り、事業所さんにとって分かりやすくという方向に、県

の方でもしていきたいなと考えております。また、今、全ての申請に伴走していくというのはなかなかできていないというところはおっしゃる通りでございますので、申請に関しましても、なるべく簡素な書類というところには、心がけたいなというふうに考えています。また、申請の届出についても、できる限り簡単に申請できるようにしていきたいというふうに考えております。

あと、この徳島マッチボックスについてですが、おっしゃる通り、既に民間で先行しているものもございまして、それと同様のものというところではございます。県が携わって実施させていただいたというのは、事業者さん及び労働者さんにとって、安全・安心、そして公平なサービスっていうのが必要ではないかというところでございます。それぞれのスキマバイトのアプリなんかでもですね、例えば、事業者さんがお仕事を募集して、働く人がそれに行きますと決まっても、実際働いているところ、働いて、実際働くところじゃなければ、例えば、就職、雇用条件通知書などが出ていない、給与明細が出ていないなどもあったり、実際、その職場に行くまでに、例えば、事故されてもその補償が出なかつたりとかいうようなところで、いろんな問題点が出てきたので、そういうものを解決するような方法を、今回実施させていただいております。また、この資料にもあります通り、今、人材の方も少しずつ減少傾向にあり、今後も人口が減っていく中、いかに様々な方に、労働意欲がある方に参加していただくことっていうのが大事かなというところでございますので、自分の働き方に応じて働けるサービスっていうのを提供したいということで、民間のサービスではありますけれども支援をさせていただいたというところでございます。

(委員)

国の制度については国が決めることなのでしょうがないんですけど、県の方はなるべく頑張っていただければなと思っております。申請を電子申請だけにしてくださいとしてしまうと、なかなか窓口で相談しながら対面でやり取りができない面がありますので、対面の申請窓口もずっと作っていただけるとありがたいなと思います。はい、以上です。ありがとうございます。

(副会長)

令和6年度の振り返りの中でいろんな施策をしていただいてありがとうございます。また、今ずっとこう皆様のご意見をお聞きしている中で、改めて感じておりますのが、やはり先ほど発言された委員からもおっしゃっていらっしゃったと思うが、企業の経営環境として非常に苦しい状況の中だと思っています。生産性を確保しつつ当然、労働力を確保していくにはいけない中では、この魅力ある企業風土づくりというところが一番重要だらうなと思っておりまして、当然、助成金などそういう支援も大変ありがたいのですが、居場所づくりに向けてノウハウ支援なども重要と考えています。就業規則を整備する際は社会保険労務士の先生方にご支援もいただけますが、例えば、先ほど先進事例をセミナーの中で紹介いただける機会があると聞きましたが、今から入れていただけるようであれば、先進事例だけではなく、セミナーのアウトプットとしてセミナーに参加している企業の皆さんのがいわゆるグループディスカッションのような形で交流する機会を設けてもいいのではないかと思います。セミナーにはおそらく意識が高い企業さんが参

加されているような気がいたしますが、あまりにすごい先進事例を聞いても取り入れることが難しい面がありますので、先進事例ほど大きなことはできないけれど、私の中小企業ではこういったことはやっていますとか、セミナーの中で私もこういう取組はきっとできるかもしれないとか、お互いに経営者同士や現場の総務の方などがグループディスカッションで議論したり、名刺交換したりして、それぞれをつなげていただくような機会を設けていただいてもいいのではないかと思いました。提案なのですが、ぜひとも検討いただけたらと思います。

(会長)

おっしゃるように、先進企業だけの取組ではなく、参加された皆さんが思っていらっしゃることや考えていらっしゃる課題は、結構共通するものがあると思いますので、そこをみんなで話して共有することで、参加者をつなげていきたいという貴重なご意見だと思います。

(委員)

今、資料3の18ページのデータを見ていたら、管理職にいる女性の割合が全国1位ということで、以前にもたしか日経新聞の全国版で、徳島は全国1位というのが出たと思いますが、今も1位ということで久しぶりにその数値を見て、政府が早期に女性の管理職割合を30%という目標にしていたと思いますが、これが徳島では24.1%ということで、以前はおそらく20%か21%ぐらいで確かに初めて都道府県で20%を超えたと言っていたのですが、今回、24.1%と書かれておりまして、統計データによって数字が高く出ている面もあるかもしれませんが、かなり進んでいるなとちょっと感動しました。徳島の場合は、女性の社長比率も日本一がずっと続いているのですが、この数字が女性活躍の現状なので、こういう数字って大事だなと思っています。徳島経済同友会に、私が活動している「阿波女活躍・ダイバーシティ推進委員会」があり、この委員会では、徳島の女性活躍に向けて色々日本一を目指そうというふうに言いながら活動しておりますが、こういう数値というのが公表された時点で、メディアの報道とか、結構食いつくと思います。女性社長比率は毎年、徳島でも、今年も1位などと言って報道されていると思うのですが、本当に誇らしいことだと思います。女性の社長比率は社長がということになりますが、女性の管理職比率は、管理職で働いている人たちの24%が女性で頑張っているという数字ですから、この会議としてもすごく誇らしいことだと思います。ご存知のように日本のジェンダーギャップ指数は世界で100何番かで先進国最下位で、その中でやっぱり経済と政治が足を引っ張る状況で、そのために、国は早期に女性の管理職割合を30%とすることを目標としていると思いますが、その中で、1番に20%を超えたということはすごいことなので、内心はその状況を嘆れるなと思って、非常に嬉しいのですが、こういうものが分かった時に、是非、報道してほしいなと思います。せっかく長年、女性活躍に関して活動していまして、いろんな部分で日本一、「くるみん」認定企業も東京を抜いて全国で日本一ですし、ぜひいい数字が出た時は、自慢してメディアの方に伝えて、それが報道されてほしいなと思います。

(会長)

やっぱり統計を見ていただきますと、男女の賃金格差は約80%になっています。女性社長の比率は多いのですが、働く男女の賃金格差など、いろんな問題があります。こういう課題

の解決を目指していきたいと思います。

(委員代理)

今日、代理で初めて会議に参加させていただいている。意見なのですが、私自身、小学生の子供がいまして、今、子育て奮闘中で、共働きに対する支援というと大体は育休がメインの施策とされているイメージがあって、私自身も育休を取得できて助かったし、保育園に子供を預けて働いている際も、保育園の先生方がすごく、お父さん、お母さんのことを考え、色々動いてくれて助かったのですが、いざ小学校に上がってみると、いきなりこう手を離される感じになりました。学校の先生は、勉強と学校生活だけを見てくれているだけで、それ以外の事は、結局、親任せになってしまいます。なので、時短勤務とかそういう配慮が本当に必要になるのは、子供が小学校に上がってからなんだなっていうのを体感していくようになります。そのうえで制度を見てみると、大体、小学校に上がる前までに関してはすごく手厚いというか、時短勤務なども取りやすかったりするのですが、いざ、小学校に子供が上がっててしまうと、そういう制度の対象から外れてしまうことがあるので、時短勤務のような柔軟な働き方ができるような就業規則などを作ってきて、それが当たり前に取れるような雰囲気が出てくると、魅力ある職場、働きやすい職場にも繋がっていくのではないかと思いました。

(会長)

ありがとうございます。今おっしゃっていただいたように、あらゆる施策は未就学児が対象となっていることについて考えていく必要がありますね。

(委員代理)

私自身ですね、最近まで、現場のコールセンターの管理者をしておりまして、今日、お話しeidaita内容も今、一から勉強しているところです。個人的にも、私は独身で子供もいないので制度に関する勉強はしたいのですが、なかなか、どこから勉強していいかわからないっていうのが正直なところです。まだまだ勉強不足なところがありますが、参加させていただいて、これから学んでいきたいと思っております。感想だけで申し訳ありませんが、宜しくお願いします。

(委員)

ありがとうございます。昨年、一昨年も本会議に出させていただいておりますが、昨年あたりから、経営者層に働きかけないと上手くいかないよねという話で、かなりそういう内容が今回、取り入れていただいたのは素晴らしいなと思っています。新しい取組として、たくさん入ったということは、それ以外の過去のものでなくなっているものもあるだろうなと推測しています。ざっと見る限り、どちらかというと去年までは、直接、女性を教育するような話題が多かったかなと思うのですが、そうした昨年までの事業がどういうパフォーマンスだったのか、どういう影響を受けていたのかみたいなところも聞かせていただけだとありがたいなと思っています。我々も、多分、それだけじゃダメで、上からも働き掛けないといけない、男性に対しても教育してもらわなきゃいけないという多様な取組を入れていただいたことは、今まで話し合ってきた結果のメリハリだとは思って

いるのですが、過去の取組状況もまた、今後お聞かせいただけると嬉しいなと思います。

(会長)

今、お答えいただける部分ございますか。また次の機会にいたしましょうか。

(事務局)

まとまっているものは今、明確にはないのですが、過去に、女性活躍という国の方針に則って、いろんな事業が立ち上がったというところがあります。女性をターゲットにしたセミナーもありましたが、皆さんご存じの通り、人手不足というところで、誰もが活躍できるような職場環境が必要で、こうした職場環境にすることが人手不足解消に繋がるため、こうしたものを促進するような取組に移行はしてきています。その中で女性も当然活躍いただける職場環境の整備が必要という形で、県の施策の方針としては全体的には変わってきているというところでございます。

(会長)

また、次の機会で、具体的な成果をお聞かせいただければと思います。

(委員)

私たちは労働者福祉の団体として、主に中小企業で働く人の支援というのをメインとしております。例えば、セミナーであったり、会議室などの貸出サービスセンターなど、大企業ではまかなえない福利厚生の支援であったり、小規模の事業所や事業主様などへの生活支援や教育活動であったりをしております。まずはこの会議に参加することで、他の皆様の情報をいただきながらと思っております。

話が変わりますが、先ほど委員から発言のあった、メンター制度について、私自身もこの会議に参加する機会をいただき、いろんな人にお知り合いになれて、いいメンターの存在に出会えたということがすごく貴重なのですが、いろんな人にそういう機会を持っていただきたいなと思っています。私、四国大学で開催されたセミナーに参加させていただきまして、定期的に研修をして、頻度も高く大変な面はありました。その時に出会った異業種の方だったり、いろんな年齢も違う仲間と出会ったりしたことは私にとってすごく貴重な宝物となっています。職員にとっても、違う業種の方や、似たような業種の他社の方と出会えることがすごくプラスになると思っています。経営者層はいろんな団体、いろんな機会があるのですが、従業員は会社の外に出る機会も少ないので、異業種の方と知り合う機会が少なく、頑張って自分で経験しようと思う方でないと会社の外に出て新しい人と出会うことはなかなか難しいと思います。そのため、こういう講習会に参加した時の支援について、私も調べたら、確かに講習会2万円の助成が国の方でありました。だからその人が出た時に助成金を付けてあげて、従業員の女性、男性共に、講習会の会に、気軽に出ていけるような仕組み作りも、県の方で新たな施策として考えていただければとありがたいなと思っています。

(会長)

ありがとうございます。四国大学では、この働く女性応援ネットワーク会議と連携して実施した事業がございます。「ウーマンビジネススクール」として、5年間行いました。県の

事業が入れ替わっていく中で、今はやっておりませんが、新しい形でビジネススクールを本学単独で検討中です。決定しましたら、またご案内をさせていただきます。

では、最後になりますが、オブザーバーとしてご出席いただいております、福島室長、最後にご意見をいただければと思います。

(オブザーバー・徳島労働局)

この度の会議に出席させていただき、ありがとうございます。さまざま意見をいただき、ありがとうございました。

(会長)

ありがとうございました。今日は、本当に、お忙しい中、ご出席いただきまして、貴重なご意見もいただきました。ありがとうございます。議長の役目につきましては、これで終了いたします。進行役の元にお返しいたします。

(事務局)

本日、ご出席いただきました委員の皆様、本日は様々なご意見をいただき、誠にありがとうございました。本日いただきましたご意見やご提案につきましては、今後の施策推進の参考とさせていただきたいと思っております。それでは、これをもちまして、令和7年度第1回働く女性応援ネットワーク会議を閉会させていただきます。本日はありがとうございました。