

委員からの意見の施策への反映状況等（令和7年度第1回 働く女性応援ネットワーク会議）

委員からの意見

【経営層向けセミナーの充実・改善について】

- セミナーの効果を測るために、受講後にアンケートを実施し、その結果を次の施策につなげてほしい。
- セミナーにおいて先進事例を紹介するだけでなく、参加した経営者や総務担当者同士がグループディスカッション等で交流することにより、自社の取組について情報共有し、振り返る機会を設けてほしい。小規模な事業者の従業員が、異業種や他社の人と交流できるような仕組みづくりや支援をしてほしい。

【育休取得・両立支援と多様な働き方の推進について】

- 男性の育児休業取得率について、全国より高い水準だが、従業員が少ない事業者ではまだ男性育休を取得しにくい現状がある。また、育児休業取得者の代替人員確保については、特に従業員が少ない事業者において人材確保のハードルが非常に高い。
- 子どもが小学校に入学すると子育て支援が手薄になる「小1の壁」があるため、小学校入学後も柔軟な働き方を実現するための制度の整備を推進してほしい。

【分かりやすい広報、過去の取組の把握について】

- 助成金や補助金等の制度が複雑で、事業者申請の余裕がない場合が多いため、各種支援制度の分かりやすい案内を充実させてほしい。
- 会議において、新たな取組だけでなく、過去の取組状況についても共有してほしい。

施策への反映状況等

【経営層向けセミナーの充実・改善について】

- アンケートでは、男性育休制度等の運用フローや法改正への対応、子育てしやすい職場づくりのための具体的な取組事例等について関心の高さが伺える結果。一方、小規模事業者ならではの課題や、取組事例を求める声も聞かれたことから、R8年度実施するセミナーにおいては、アンケート結果も踏まえ内容を検討。
- R7年度から開始した若手・中堅社員向けスキルアップ研修において、
 - 参加者間での意見交換やワークショップの機会を設け、自社の課題や取組の情報共有・他社との交流機会を創出。
 - 研修への連続参加を促し、繰り返し交流することで、企業の垣根を越えた「地域同期」の形成を促進。

【育休取得・両立支援と多様な働き方の推進について】

- 奨励金のメニューに、「代替人員確保奨励金」、「同僚への応援手当奨励金」を設けるとともに、要件や申請書類等を簡素化。R8年度においては、従業員が少ない事業者における、奨励金を活用した取組事例等をセミナーで紹介するなど、横展開を図る。
- R7年度においては、就業規則等の整備を支援する「魅力ある職場づくり支援補助金」において、例えば、
 - 子の看護等休暇の見直し
(対象となる子の範囲を「小学校卒業」まで拡大、取得事由に運動会などの「学校行事」を含める等)
 - 「時間単位」の年次有給休暇や慶弔休暇の導入
などの労働関係法令の基準を上回る制度等の整備を支援。R8年度においても、引き続き「魅力ある職場環境整備補助金」において支援予定。

【分かりやすい広報、過去の取組の把握について】

- 国や県の支援施策を取りまとめた「賃上げ、魅力ある職場づくり、生産性向上等に向けた中小企業・小規模事業者への支援施策」を徳島県HPにおいて公表（定期更新）。
<https://www.pref.tokushima.lg.jp/jigyoshanokata/sangyo/rodokankei/7302904/>
R8年度においては、県が実施する3つの補助金等の申請受付・広報啓発を担う「魅力ある職場づくり事務局」を設置し、一体的に周知を実施予定。
- 第2回の資料において、「今年度の取組実績（補助金実績やセミナー回数等）」と「R8年度の取組」が分かるように資料を作成。