

## 令和7年度 第2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8年3月17日（火）  
午後3時30分から午後4時50分まで
- 2 場所 県庁10階 大会議室
- 3 出席者
  - (1) 委員（15名中10名出席）  
加渡いづみ、藍原理津子、嘉屋重富貴代、河野理愛、坂東香湖、坂田千代子、佐藤有美、佐野崇之、武川大輔、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  
徳島県子ども未来部 男女参画・青少年課 課長補佐  
徳島県子ども未来部 子育て応援課 課長補佐  
徳島県経済産業部 企業支援課 係長
- 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7年度施策の取組内容及び令和8年度施策の予定について
    - ②意見交換
  - (4) 閉会
- 5 会議概要
  - (会長)  
議事次第に基づきまして、徳島県から女性活躍に関する取組について、ご報告をお願いいたします。
  - (事務局)  
資料1について説明。
  - (オブザーバー・子育て応援課)  
資料1について補足説明。
  - (会長)  
ありがとうございました。ご説明に対するご質問やご意見は後ほどの意見交換の時に頂戴いたしますので、ひとまず説明を進めさせてください。続きまして、徳島労働局雇用環境・均等室より、資料2と3の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2・3について説明。

(会長)

ありがとうございました。それではここから35分くらい、皆様からご意見を頂戴したいと思います。ご質問、ご意見何でも結構です。本日は私を除いて9名の委員の皆様がご出席ですので、全員にご発言いただきたいと思っております。どのような切り口からでも結構です。どなたか口火を切っていただけますでしょうか。

(委員)

言いやすいと思ひまして、1番に手を挙げさせていただきました。前回発言したことがしっかりと施策に盛り込まれており、スピード感のある対応をありがとうございます。私はテレワーク導入についてお話ししたのですが、早速新しい支援が3つ用意されており、すぐに反映していただいたのだなと感じました。欲を言いますと、出産・育児に関する両立支援はだいぶ進んできていると思いますが、次は介護かなと感じています。私の周りでも、介護のために早期退職をしたり、働く時間をセーブしたりする女性が少しずつ増えてきているように思います。すぐには言いませんが、次なる課題として介護への対応が必要だという感想を持ちました。また、ご報告ですが、前回の会議で徳島県の女性管理職比率が日本一というデータをいただきました。その際、もっとPRしてはどうかと発言しましたが、12月に国立女性教育会館の女性活躍セミナーに徳島県の事例発表として出演させていただく機会があり、その中で前回いただいたデータを用いて、徳島県の女性管理職比率が日本一であることを全国に向けてPRさせていただきました。以上です。

(会長)

ありがとうございました。事務局の方で、介護と仕事の両立に関して何か新しい施策等がありましたらご紹介ください。

(事務局)

労働雇用政策課です。介護で離職される方は、企業にとってベテラン世代であり、若手への指導も含めて重要な職員です。現在の育児・介護休業法の改正は育児が主ですが、法律自体は介護も含んでいます。委員からご紹介いただいた魅力ある職場づくりに資する就業規則の整備支援においても、介護等のやむを得ない離職を防ぐため、時間単位で休みが取れるよう就業規則を変更していただくなど、活用が進んでいます。妊娠や子育ては対象となる職員が分かりやすいですが、介護については事業所内で把握しにくい面があります。来年度の事業の中でも、職場内のコミュニケーションを通じて、介護に直面している職員に対して事業所が何を行えるか、離職防止の観点から企業へ周知していきたいと考えております。働きやすい職場環境づくりの中で、介護への対応が重要であるという点は、県としても引き続き発信してまいります。

(会長)

ありがとうございました。それでは次の方、いかがでしょうか。はい、お願いいたします。

(委員)

まず資料1ですが、非常に見やすい資料をありがとうございます。県が実施している施策は、私の周りでも少しずつ浸透してきていると実感しています。若手の職員が男女問わず育児休業を取得し、家庭を大切にしながら仕事に取り組むという空気を肌で感じており、この方向性や働きかけは間違っていなかったと思っています。次に資料2についてですが、男女間賃金差異や女性管理職比率の公表義務が拡大されました。これは単に公表させるだけでなく、国として女性管理職の比率を上げたいという政策的意図があるのだと思います。そう考えると、徳島県の資料1にある施策は、従業員の働きやすさや子育てしながらの就業サポートには非常にマッチしていますが、管理職としてマネジメントする側になると、少し考え方が違ってくるのではないかと感じています。考え方が違ってくるのであれば、県として予算の使い方をシフトしていく必要があるのではないかと国からのメッセージだと受け取りました。事務局の方にお伺いしたいのですが、資料2の内容が降りてくることで、今後の予算の使い方や、このネットワーク会議で話し合う内容がどのように変わっていくか、イメージがあれば教えていただけますでしょうか。

(会長)

いかがでしょうか。

(事務局)

資料2で意図しているところですが、公表義務が拡大するという事は、自社の状況を見る化していくということかと考えております。その結果として、男女間の賃金差異が少なく、女性管理職比率が高ければ、男女ともに活躍できる企業としてのアピールになり、国としてもそういった企業を増やしたいという意図があると思います。男女間の賃金差異をなくし、管理職比率も高めて多様な方に活躍していただきたいという点は、県がこれまで進めてきた方向性と同じであり、施策の大きな方向性は変わらないと考えています。今月発表される国の統計で、産業ごとの男女別平均給与額や大卒新卒の給与額などが出てくると思いますので、県としても注目しています。人材確保の観点からも、企業側・労働側それぞれに対して施策を投入し、男女間の賃金差異をなくしていく必要があります。全員が管理職になりたいわけではないかもしれませんが、目指したい方が目指せるよう、経営者向けや中堅層向けのセミナー等を実施し後押ししています。妊娠や子育て期間が将来のキャリア形成に不利にならないよう県としても応援しており、こうした公表を通じて、若者が選ぶ際に恥ずかしくない企業を増やしていきたいと考えております。

(委員)

私自身、管理職の視点で考えたとき、意思決定をすることと同時に、うまくいかなかった時に責任を取るのが管理職の役割だと思っています。その責任の重さが給与に反映されているという認識です。例えば顧客からの不満を受け止めるのも管理職の役割であり、それを受け止めきれだけの環境にない方が、男女問わず管理職を希望しないという現状があると思います。大企業であれば組織として守る仕組みがあるかもしれませんが、中小企業では

1つのミスが会社の命運を決めてしまうようなイメージがあります。そのため、中小企業における管理職を守る仕組みづくりを行政として支援していくと、より良い方向に進むのではないかと個人的に感じました。以上です。

(会長)

ありがとうございました。徳島労働局より、何かご意見はございますでしょうか。

(オブザーバー・徳島労働局)

公表についてですが、数値を上げていく目的があるのはもちろんですが、様々な情報を見る化し情報発信することで、求職者から選ばれる企業になっていただきたいという狙いがあります。資料の見開き右側にある説明欄の活用という部分をご覧いただきたいのですが、この説明欄というのは、数値の補足説明が記載できるところで、数値が高いか低いということだけでなく、企業はなぜその数値なのかという要因や課題を分析し、改善に向けて取り組んでいくことが重要になります。例えば数値が低い企業であっても、これまで女性の採用がなく、最近になって採用し始めたという状況であれば、その理由を説明欄できちんと説明することで求職者に伝わります。そうした状況や今後の取り組み、あるいは毎年数値が改善していることなどを記載していただくことで、企業のアピールにつなげていけるのではないかと考えております。

(会長)

ありがとうございました。よろしいでしょうか。その他にいかがでしょうか。はい、お願いいたします。

(委員)

就業規則の補助金を活用させていただき、本当にありがたく思っております。現場の実感としても、就業規則を整備する副次的効果として、各企業にその重要性を認識していただきました。働きやすさは子育て支援だけでなく、職場環境を整えるためには就業規則の整備と適切な運用が不可欠であるという認識が広まったと感じています。また、働く女性の応援という点についてですが、先ほど委員もおっしゃったように、少しステージを引き上げる段階に来ているのではないかと今日感じました。男性の育児休業取得率も上がり、支援が進んできましたが、取得率が上がったからといって全てが解決するわけではありません。次の段階として、女性が管理職として育つ環境を作るためには、学童保育の課題についてこの場で議論しておく必要があるのではないかと思います。子どもが3歳、4歳、5歳と成長し、育児・介護休業法でも小学校3年生までの時短勤務などが議論される中で、いざ学童に行かせようとした際に、希望するところに入れず、あるいは塾にも行かせたいというニーズに対して、市町村ごとにサービス内容や費用に差があるのが現状です。県内で完全に統一とまではいなくても、一定水準の学童保育を提供できる仕組みづくりを県が主導して進めていただけないかと思います。財源の面など難しい課題はあると思いますが、来年度予算の議論とは別に、この会議の場でそういった議論も進めていけると良いのではないかと感じました。来年度の施策自体は、この内容で素晴らしいと思っております。以上です。

(会長)

1つご提言をいただきました。労働雇用政策課単独で決められる施策ではなく、部局横断的な課題となりますが、議論すべき重要なテーマだと感じます。この点についていかがでしょうか。

(事務局)

学童保育につきましては、私自身も常々課題に感じているところです。市町村ごとにサービス水準や料金が異なり、民間サービスが参入している地域もあれば、町内で水準を統一している地域、あるいは大きな市では地域ごとにバラバラであるなど、状況は様々です。私から直接どうにかできる問題ではない部分もありますが、担当部局も状況は把握しており、何とかしたいと考えているはずで、今回いただいたご意見を確実にお伝えし、課題として共有させていただきます。役所の逃げ口上のようになってしまい申し訳ありませんが、様々な場面でこうした課題が挙がっていることは承知しておりますので、貴重なご意見として受け止めさせていただきます。

(会長)

そうした議論の場が設定されると良いですね。1つの案としてお含みおきいただければと思います。他にいかがでしょうか。お願いいたします。

(委員)

資料1の4ページで、男性育休の取得状況を継続的に確認いただき、順調に取得率が上がっているデータが確認できたことは大変素晴らしいと思います。また、過去の会議で他の委員もおっしゃっていましたが、経営者に対して意識を持ってもらうことが重要であり、経営層向けセミナーを充実していただいたことも非常に良かったため、ぜひ継続していただきたいです。ただ、ファザーリング・ジャパンでは「男性の育児休業とパパ向けの両親学級はセットで」と常に提唱しています。単に育休を取れば良いというわけではなく、取っただけで家事や育児をしない「とるだけ育休」が課題になっています。先日もネットニュースで育休離婚という言葉を見かけました。例えば1ヶ月育休を取得しても、その間に妻が里帰りしており、一緒に過ごさないまま育休期間が終了してしまうような、意味のない育休になっている事例も紹介されていました。なぜ育休を取るのか、育休中に何をするのかということが非常に重要です。先日閣議決定された第6次男女共同参画基本計画にも、男性が妊娠・出産に対する不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高められるよう、両親が参加しやすい日程設定やオンライン開催など両親学級の充実により支援すると記載されています。大きな企業ではそうした取組が進んでいますが、徳島県の多くの中小企業で実施するのは難しい状況です。そのため、以前から県や自治体をお願いし、徳島県でもプレママ・プレパパ講座を実施していただいております。しかし、今年度その事業がなくなってしまうので、やめられた理由があれば教えていただきたいです。意味のない育休にならないよう、妊娠中から夫婦で育休について話し合えるような講座をぜひ実施していただきたいです。年3回程度だった回数をもっと増やしてほしいと要望していた矢先になってしまい、大変がっかりしております。この講座は、妊娠中や産後に様々な支援サービスとつながる非常に良い機会でしたので、ぜひ復活してほしいというのが私からの要望です。前向

きにご検討をお願いいたします。以上です。

(会長)

プレママ・プレパパ講座が完全に中止になったのか、それとも新しい形にモデルチェンジしたのか、その背景について教えてください。

(オブザーバー・子育て応援課)

子育て応援課です。プレママ・プレパパ講座については、これまで委員にも講師としてお世話になっておりました。今年度、県としての講座は実施しておりませんが、市町村において独自に取り組まれている地域もあるため、県としては先ほどご説明した「共働き・共育て」を推進する企業への奨励金などの事業にシフトさせていただいたという背景がございます。ご指摘いただいたパパ向けに必要な情報提供につきましては、県が運営している子育て支援ポータルサイト「はぐくみネット」などを活用して情報発信を行っていきたいと考えております。直接的な回答になっていない部分もあるかと思いますが、よろしく願いいたします。

(委員)

以前から、県で実施していた講座が市町村に広がってほしいというお考えは伺っておりました。しかし、私が知る限りでは市町村に十分広がっているとは言えません。もし市町村と連携して回数が増え、浸透しているのであれば県が手を引くことも理解できますが、広がっていない状況でやめてしまうというのは理解に苦しむところがあります。また、はぐくみネットでの情報発信についても、初めて子どもが生まれる妊娠中の段階で、自らサイトへ情報を探しに行くというのは非常にハードルが高いのが現実です。初めて出産を迎える方にしっかりと情報が届くような取組を、ぜひ市町村と連携しながら徳島県として進めていっていただきたいと思います。以上です。

(会長)

ありがとうございました。残り時間も少なくなってまいりましたが、まだご発言のない方、よろしく願いいたします。

(委員)

2点お話しさせていただきます。1つ目は、徳島マッチボックスの事業者についてです。業種別に見た際、少し偏りがあるのではないかと率直に感じました。人手が足りない業種や、比較的低賃金な業種が中心になっている印象を受けます。もう少し多様な業種が参加する方が、求職者にとって魅力的なプラットフォームになるのではないかと思います。

2つ目は、私の周りの子育て中の母親たちを見ていると、育休が終わって復帰する際、制度が充実してきたりパートナーが協力的であったりしても、まだ葛藤を抱えるケースが多いということです。いざ復職してみても、自分の望む働き方と違うため退職を選び、結果として自営業やフリーランスという働き方を選択する方もいます。そうした自営業やフリーランスとして働く方に対する県の施策というのは難しいのでしょうか。もし何か検討されていることがあれば教えていただきたいです。

(会長)

2点ご質問をいただきました。マッチボックスの業種に偏りがあるのではないかとご指摘と、自営業やフリーランスという働き方をされる方への支援についてです。事務局、いかがでしょうか。

(事務局)

マッチボックスの業種の偏りについてですが、ご指摘の通りだと感じております。求職者から見て魅力的な案件がなければ利用してもらえませんので、担当者が様々な企業を訪問し、求人募集のご案内をさせていただいております。より多様な業種から登録いただけるよう、引き続き取り組んでまいりますので、もし関心のありそうな事業者様がいらっしゃれば、ぜひ宣伝していただけるとありがたいです。

次に、個人事業主やフリーランスの方への支援についてです。行政の資料では中小企業等と一括りに記載されがちで分かりにくいのですが、その中には個人事業主を対象に含んだ事業も複数用意されています。知事からも小さな字で注釈を書くのは分かりにくいと指摘されておりますので、個人事業主の方々にも活用いただける支援策が見えやすくなるよう、今後の広報・周知のあり方を工夫していきたいと考えております。

(会長)

ありがとうございました。では、お願いいたします。

(委員)

簡単に3点確認させてください。1つ目は、男性の育休取得率が非常に伸びているという素晴らしいニュースについてです。データを見ると、従業員数の多い企業の改善が数字に貢献したと捉えて間違いないでしょうか。また、取得率を大きく伸ばすために特に効果的な施策を打った企業の具体的なエピソードがあれば教えていただきたいです。

2つ目は、予算についてです。魅力ある職場づくりの事業予算が桁違いに大きくなっています。予算のメリハリをつける中で、今回ここに大きく注力することに至った理由や方針、例えば昨年度の就業規則改善支援の反応が非常に良かったため拡大したのかなど、背景をお聞かせください。

3つ目は、女性管理職比率の公表義務が4月から施行されることを良いきっかけとして、徳島県として女性管理職の活躍をもっとアピールできないかという提案です。数値の公表だけでなく、県がこうした先進的な施策を行っているということをセットで発信すれば、非常に良いアピールになるのではないのでしょうか。以上3点です。

(事務局)

まず、育休の取得率が上がった要因についてです。今回の調査は無作為にアンケートをお願いして回答いただいたものですので、個別の企業がどのような施策を打ったかという詳細なエピソードまでは、私の方では把握できておりません。担当者が直接ヒアリングしているかもしれませんが、今ここでお答えできる情報を持ち合わせておらず申し訳ありません。数字の通り、従業員規模の大きな企業が牽引していることや、業種による偏りがあることは

事実です。企業側としても、取りたくても代替要員が確保できないという切実な事情があると思います。第1回の会議でも代替職員の確保が課題に挙がりましたが、明確な解決策を提示するのは簡単ではありません。ただ、育休は必ずしも産後すぐに連続して取らなければならないわけではなく、タイミングを見計らって分割取得するなど、各企業の状況に合わせた取得方法を広めていきたいと考えております。

2つ目の魅力ある職場づくりの予算を大きく伸ばした理由についてです。企業が若者から選ばれ、今いる従業員に定着してもらうためには、職場環境の改善が必要不可欠だと考えています。これまでは就業規則というソフト面の支援を中心に行ってきましたが、今回新たにハード整備の支援にも踏み込みました。もちろん、法定を上回る就業規則を整備することを前提条件としています。具体的には、休憩室の設置、和式トイレの洋式化、男女別トイレの整備、高齢者や障害のある方にも配慮した段差解消や滑りにくい床への改修など、多様な人材が働きやすくなるような職場環境整備を強力に推進するため、予算を大きく拡充いたしました。

3つ目の女性管理職のアピールについてです。移住促進の場面などでも、徳島県の魅力としてPRを行っております。先日のNHKの報道でも男性育休の件が取り上げられましたが、一過性のニュースで終わらせず、徳島県が多様な方に活躍していただける魅力的な場所であるということを、引き続き情報発信していきたいと考えております。

(会長)

よろしいでしょうか。ありがとうございます。それでは、お願いいたします。

(委員)

私からも2点コメントさせていただきます。1つ目は、魅力ある職場づくり支援についてです。弊社は変形労働時間制を取り入れているのですが、同時に社内から時間単位の年次有給休暇は取得できないかという要望が上がっています。変形労働時間制を上手く活用すれば時間単位の有給は必要ないのではないかなど、知識がない者同士で議論している状況です。もし両方の制度を上手く併用・活用できている事例がありましたら、社内に取り入れていきたいので教えていただきたいです。

2つ目は、女性活躍推進法の改正についてです。情報公表の範囲が広がることは企業のPRにもつながりますし、徳島県のPRにもなりますので、先ほど他の委員のお話にもあったように、もっとPRする場があれば良いと感じました。また、正確な数字を把握しているわけではないのですが、就職活動を支援されている方から「コロナ禍以降、女子学生が首都圏へどんどん出て行く傾向にある。男子の動きはあまり変わらないが、女性の県外流出が進んでいる印象がある」というお話を伺いました。徳島県の女性が、徳島で働き、活躍したいと思えるように、県が実施している素晴らしい施策の内容が、学生の耳にも届くようなアプローチがあれば良いなと思いました。以上です。

(会長)

ありがとうございます。まだご発言のない方、すべてお伺いした上でまとめて事務局からレスポンスをお願いいたします。

(委員)

3つあります。まず『経営層向けセミナー』を実施していただき本当に感謝しています。こんなに早く形にさせていただけるとは思っていませんでした。実は私もこの5回コースに申し込んだのですが、業務の都合で2回しか参加できませんでした。ですので、アーカイブ配信があればぜひお願いしたいです。私は補助金が欲しいわけではなく、純粋に勉強させていただきたいのです。

また今回のセミナーの実施により経営層の意識は確実に変わってきました。ありがとうございます。ただ次に問題となっているのは管理職層の意識です。経営層が女性活躍に力を入れ始めると、自分のポストを脅かされると感じる男性管理職が女性の邪魔をしてくるなど、社内の雰囲気が悪くなるケースがあります。ですので、次回は経営層だけでなく、管理職層に向けても女性活躍のメリットを啓発する内容を入れていただきたいと思います。

2つ目は他の委員もおっしゃっていた『とるだけ育休』についてです。男性が自分の休みとして育休を取るのではなく、家族のために取るのだという中身の教育が重要です。権威ある講師をお招きし、育休の本質についてしっかりと意識改革を図っていただいた上で、具体的な実践スキルの習得にまで落とし込んでいただきたいと思います。

3つ目は『男女間賃金差異と女性管理職比率の公表』についてです。役職と給与は紐づいています。女性はお金が欲しいというよりも、意思決定権を持ちたい、男性とは違う視点を活かして周囲を変えていきたいと考えています。公表義務によって低い数字が並んだ場合、「なんだ、うちも低くていいじゃないか」と横並びで安心してしまう傾向が徳島の企業にはあります。そうならないよう、県として「徳島県全体でここを目指そう」という高い目標を明確に設定し、企業を引っ張っていただきたいと思います。以上です。

(会長)

それでは最後に、副会長お願いいたします。

(副会長)

最後に申し訳ありません。改めまして、今回私たちの意見を丁寧に拾い上げ、全て施策に反映していただき、本当にありがとうございました。働く女性応援ネットワーク会議が始まってから長年経ちますが、まさか徳島県の男性育休取得率が6割を超える日が来るなんて想像もしておらず、本当に感動しております。これは徳島県の皆様の尽力のおかげだと感謝しております。少しお話しさせていただきますと、皆様のご意見を伺いながら、これからは「働く女性応援ネットワーク会議」ではなく「働く人を応援するネットワーク会議」に進化していくべきではないかと感じています。弊社でも社内結婚や出産が多く、両親が同時に休業することで大変な時期もありますが、皆でカバーし合っています。しかし、課題は出産や育児だけではなくあります。他の委員が指摘された介護の問題や、独身社員の居場所づくりなど、多様な課題があります。弊社としては全ての社員の居場所でありたいと常に願っております。労働力の確保は非常に重要であり、自治体だけに頼るのではなく、経営者自らが積極的に取り組んでいかなければ解決は難しいと考えています。そうした中で、今回予算化された職場環境の整備は、全ての人材に通じる非常にありがたい支援です。一方で、地方財政は県も市町村も厳しい状況だと思いますが、子どもを預けられずに復帰できないという問題は、従業員の働き方に直結する深刻な課題です。資金面での支援が難しくても、民間の力も

活用しながら、プレママ・プレパパ講座のような意識啓発の取り組みを各市町村へ広げていくなど、徳島県には引き続き強力なリーダーシップを発揮していただきたいと切に願っております。私からはお礼と感想とさせていただきます。ありがとうございました。

(会長)

それでは、今いただいたご意見をまとめまして、事務局からレスポンスをお願いいたします。

(事務局)

会社の就業規則と時間単位の有給休暇の併用に関するご質問についてですが、私自身詳細な運用方法まで詳しくないため、安易にお答えするよりは、社会保険労務士会に働き方改革推進支援センターがございますので、そちらにご相談いただくのが最も確実かと思えます。

次に、高校を卒業した女子学生が県外の大学へ進学し、そのまま流出しているというご指摘についてです。統計的にも事実として表れており、県内に希望する学部がないことや都会への憧れなど様々な要因があります。進学時の県外流出を止めることは困難ですが、小中高生という幼い頃から徳島の企業や地域の魅力を知ってもらう取組が重要だと考えています。経済と教育、そして人材育成はセットです。教育現場とも連携し、将来人生の決断をするタイミングで「徳島で働く」という選択肢が必ず思い浮かぶよう、県の魅力を継続的に発信してまいります。

次に、経営層向けセミナーのアーカイブ配信についてです。著作権や講師との契約等の調整が必要になりますので、実現可能か確認させていただきます。今年度は若手・中堅層向けと経営層向けに分けてセミナーを実施いたしました。入社2、3年目での離職が多い現状を踏まえ、本人のスキルアップや定着を図る目的で若手向けを充実させました。一方で経営層向けは、人を大切にする経営の重要性を理解していただくために実施しました。ご指摘いただいた管理職層向けの意識改革も非常に重要なテーマですので、今後ターゲットに合わせた効果的なセミナーを企画してまいります。もちろん、その中でとるだけ育休を防ぐための教育や、周囲のサポート体制の構築についても広く周知していきます。

最後に、この会議の名称と今後の方向性についてです。もともとは女性の活躍推進からスタートした会議ですが、多様な人材が活躍することが徳島県の持続的な経済発展には不可欠です。引き続き、女性ならではの視点から様々な課題についてご意見をいただき、施策に反映させていきたいと考えております。学童保育やプレママ講座など、本来市町村が担うべき事業の地域格差についてもご指摘をいただきました。広域行政を担う県として、各市町村の課題を吸い上げながら、民間で対応できる部分は民間に委ね、統一的な基準作りが必要な部分は県が主導するなど、皆様のご意見を参考にしながら方針を検討してまいります。回答が漏れている部分がありましたらご容赦ください。

(会長)

皆様、大変活発なご意見をありがとうございました。事務局におかれましては、皆様のご意見をこれからの施策推進に役立てていただければと思います。次回の会議では、今回実施した施策の振り返りが行われます。その際には、取得率が上がった、参加人数が何人だった

というアウトプットの評価に終わらず、それによって意識や職場環境がどのように変容したのかというアウトカムの評価が非常に大切になってまいります。引き続き皆様の貴重なご意見を頂戴できればと思っておりますので、よろしくお願いいたします。予定時間を超過してしまい、大変申し訳ございませんでした。それでは進行を事務局にお返しいたします。

(事務局)

委員の皆様、本日は様々なご意見をいただきまして本当にありがとうございました。頂戴し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ます。それでは、これを持ちまして令和7年度第2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。