

「働く女性応援ネットワーク会議」第1回会議 会議録 概要

1 開催日時

平成26年2月19日（水）午前10時30分から正午まで

2 場所

県庁10階 大会議室

3 出席者

- (1) 委員16名 別紙のとおり
- (2) 徳島県 飯泉知事 清水商工労働部副部長 新居労働雇用課長

4 会議次第

- (1) 開会
- (2) 徳島県知事あいさつ
- (3) 議事
 - ①働く女性応援ネットワーク会議要綱（案）について
 - ②役員を選出について
 - ③県の施策説明
 - ④意見交換
 - ⑤まとめ
- (4) 閉会

5 配付資料

- 資料1 働く女性を応援するための施策（国の取り組み）
- 資料2 働く女性を応援するための施策（徳島県の取り組み）
- 資料3 働き輝く！とくしまづくり応援事業ポンチ絵
 - 「働くパパママ」就業促進事業ポンチ絵
 - 「めざせ！未来のイクメンプロジェクト」募集チラシ

6 発言概要

飯泉知事

徳島県は経済面では昔から女性社長や役員の比率は、全国平均の1.5倍など常にトップ。行政の分野では、県における審議会の女性の比率が五年連続で日本で第一位、48.6%。平成25年4月、県庁における管理職の女性の比率は全国ランキング15位となってきたところで、徳島としては、経済に行政が追いついてきた状況。

また、昨年阿南市で日本女性会議が開催され、県内においても、更に機運が高まってきているところ。徳島県としては、特に「女性の活躍元年」として位置づけをし、

あらゆる分野においての女性の皆様方の活力を伸ばしてゆく年にしていきたい。

事務局

働く女性を応援するための施策を説明

- 1 国の取り組み
- 2 徳島県の取り組み

会長

事務局から多様な働き方、女性のキャリアアップ、ワークライフバランスの三つの柱をお話いただいた。

今回は第1回目なので、委員の皆様が、女性の社会進出に関して感じていること、考えていることを自由に聞かせて頂き、次回以降のプランに参考としていきたい。

藍原委員

中小企業家同友会に入っているが、その中で働く女性の活用と言うことで女子部を設立しようと準備を進めているところ。徳島県は女性の社長の比率も高く、女性の活用をされているというような話を聞くのですが、それを肌を感じる事がなく、まだまだ女性の活用はされていない。女性の能力を生かし切れていなかったり、認めてくれていなかったり、苦労があるのではないのか。

働く自分の楽しみを犠牲にしながら働いてきたが、悪い例なので、自社の社員には女性が少しでも働きやすい職場づくりをしていきたい。県内企業を見ていると、子どもの面倒を看てもらえるような環境にないがために、働きにくいというような状況を持っている、自社でも同様の課題を持っており、自分の生活をしっかり守りながら、自分たちがやりたい仕事もやれるような環境が造れるのかということ、いろんな委員の皆様がいらっしゃるので、私も一緒に勉強させて頂きたい。

兼松委員

少しずつではあるが、ワークライフバランスということを実際に企業が始めているという手応えを感じている。職場風土を同等の価値があるというような価値観の基で、徳島のワーク・ライフ・バランスを推進できたら良いのではないのか。

自助、共助、公助という視点からあげると、例えば、私どもの公益社団法人徳島県労働者福祉協会でも、くるみんマークや行動計画をホームページの下の方に掲載するなど、自社の方針をどンドン表に出して頂きたい。

共助となると、同業者、同業他社で意識し始める風土を発信していただきたい。

公助としては、やはり県、行政が強力に後押ししないと。県がうしろで、県民大家族主義ぐらいの気持ちで、頑張っている企業を、表彰、表彰制度など大いにPRに努めていただきたい。

川原委員

サービスの届け手と受け手を繋ぐ上で、助け合いが大事。お互いの助け合いの精神を広めるために、ファミリー・サポート・センターの広報も頑張っているが、ご協力をお願いしたい。

近藤委員

バリキャリと女子部というのは結構重要なキーワードかなと思っている。少子高齢化が起こっている理由の一つに、社会で活躍する女性が増えてきているのではないかと。志高くグローバル社会で頑張っていると、将来のパートナーになれる候補の男性の数が増えてくるというか、女性たちの選択肢がどんどん増えてきているということで、慎重に、より慎重に候補になる人を選び出してということもあって、少子高齢化に繋がっているのでは。

これからも社会で活躍する女性の方々の成功することを期待したいが、情報を活性化して、徳島だけでなく全国的にも活動できる仕組み作りとかを作っていたら。

坂田委員

ちょっと足りないなと思ったのが、徳島県の4つの取組が、家族支援とファミリー・サポート・サービス、事業所内保育、イクメンプロジェクト、どちらかという子育て支援の内容だけになっている。それと同時に、ポジティブ・アクションの推進、そのために目標となる女性をつくること、目標に向かって頑張る環境を整えるということが良いのではないかと。

佐藤委員

キーワードは賃金、結婚、社会環境の3つ。やはり女性もお金を持ってないと、ものが言えない。経済力を持って選択肢を増やしていくことができれば。

また輝け輝けと女性に言うだけでなく、女性に自己責任を押しつけない、働けないのは女性が悪い、働かないのは女性が悪い、何もかも女性が悪いというような風習はやめてほしい。

玉置委員

女性研究者、女性教員の活躍をどうするかということについて、女医のように能力があっても活躍ができるが、残念なことに、育児、出産、結婚を機に30代半ば前後で辞めるのが非常に多い。そこでキャリアが止まってしまうのが、非常に残念であるので、教員、研究者、医師も含めて支援をすることになっている。

育児支援が喫緊の課題と言うことで、大学の医学部内に保育所を造ったところ非常に女性研究者、学生にも評判が良く、拡大しようと計画中。その他にも研究者への研究支援を行えるような制度も整備して、少しずつ成果は上がってきているが、まだまだ女性の教授は管理職レベルの上位職が少なく、頑張ってきているプロトモデルとな

っていただけるような女性、研究者が出てくることを期待しているのでこれからもいろいろと改善をしていかないといけない。

葛籠委員

私どもの会社は女性が多く活躍している職場であり、徳島では10年になるが、年々育児休暇を取得する方が増えており、育児休暇を取ってから復帰した者は、復帰率100%。

実際に女性の方は、制度を知らなかったり、制度を使っているのですが社会復帰に不安を感じたりということがあったので、私どもの人事総務部の女性の中で、子どもを連れて、1年間休んで、出勤してきてもらっている。ほんの20、30分の話ですが、子育ての方法、今の会社の流れとかのお話をして、少しずつ社会に復帰できるようなことをしている。(このように)制度はあるが、それをどう事業者が活用したり、本人にとって活用して良いと思えるような環境を作っていくのが、課題だと思う。また今は、介護問題への対応などを課題になっているが、今後の女性の働きやすい職場を創っていったら。

鳥取委員

弊社では創造性の源泉としてのダイバーシティというところを経営戦略の一つとしている(ダイバーシティ= Diversity and Inclusion、多様性を受け入れて活かすこと)。そういうことをすることによって、異質なものがぶつかりあって、革新的なものが生まれたり、組織としてもしなやかで強い組織が出来るのではないかと。

日本の女性は働け、産めという二つの荷物を負っているが、ダイバーシティの推進を進める中で、働く女性が働きやすい環境を創れば、多様な人々、例えば国籍が違う人々とか、障害のある人とか、いろんなことで多様性のある人々も働きやすく、能力を発揮できて、弊社にとって良い人材となってくれるのではないかとということで、そういう仮説を立てて対策を立てている。

基本的には四つ、可能性の意識関係、女性の意識改革、長時間労働の緩和、ワーク・ライフ・バランス。ワークライフバランスというと50対50というような意識があるが、子育てをしているときは、家庭が80、仕事20かも知れない。働くばかりではなく、仕事以外のことで何か目的を見つけて、そこで時間を使うことによって自分の付加価値を付ける。それが会社にとっても良いことになるのではないかと。なかなか理解されないところがあるが、それをワークライフバランスだというふうに説明している。

先ほど意識というのがあったが、女性が働きやすくなるためには、絶対、男性が意識を変えて貰わないと難しく、またもう一つは、女性の意識。今のインフラはかなり整っていて、なんとか制度を組み合わせればいけるし、かなりの施設も揃っている会社もあり、それをうまく利用して働くんだというその意識が大事。

仁木委員

子育てサロンの現場の声として。主に0歳から3歳までの子どもを連れてお母様たちが利用されているが、仕事を辞めて結婚して子育てしているお母さんは、なかなか仕事に出られない、また、出てもすぐに病気になったりして、なかなか育児、病児病後児の保育所も少ない、お金もなかなか自由にならない。子育てしているお母さんたちが、ほんとうに社会に出たいということがすごく大きい。そのところの隙間を埋めていただいて、お母さんたちが仕事に行けるような環境作りをしていただきたい。

橋口委員

(ベビーサロンを運営している側からの声として) 一言で言うと、お母さん方の子育てに対する認識不足が多い。余力がなくて、子育てどころでない、何をどうして進めていいのかわからないというのが現状。それが長期間になってくると、周りの者が異様な扱いをしたりとか、余計に引きこもってしまう。意識改革をするということは、男性女性に限らず、仕事に限らず、覚悟っていうのが、心が育っていないと感じられることがあり、食育をずっと行ってきたが、食卓でみんなと一緒に物を食べる、一緒に時間を過ごして、一緒に物を見て、一緒に物を感じるのが不足していると思う。

今、食育をずっとしてきており、色を創ることを通してコミュニケーションを図ることをしてもらっている。家族内のコミュニケーションから始まる集中力とか、想像力とか、会話だとか、そういうものがここまでくると自信に繋がってくる。自信に繋がっていくとキズナが強まっていく。そういうような感じの言葉がけとか、体験とかをしていただけるよう、いろんなところへ出向いて、お話ししたり、体験したり、ワークショップを開いたりしている。

松浦委員

当社は中小企業であり常に経営資源不足ではあるが、24時間、限られた時間のなかで、工夫をして働いたり、いろんなことに取り組まれている女性がおりに助かっている。そういった方を育てていく、そういった方が働きやすくすることが、社会の活性化に繋がるのだと思う中で、高いネット普及率を活かし、徳島県が女性の働く場所として、光り輝いているんだよ、と唱える人をたくさん作って、それをどんどん発信すると、徳島にひとが、女性がたくさん集まってくるのではないかと。

元木委員

男性の育児休暇を例にとると、制度は整ってきたとか、男性の育休取得率が1.89ぐらいは増えてきており、少しずつだが社会は変わりつつある。しかしこれからの社会を考えたとき、もっとスピードを上げて変えていかないと、変わりかたが遅いというか、今のままのペースですずっと行くと、たぶん、50年たっても変わらないのではないと思うぐらいスピードが遅い。それを何とか、こういう機会を含めて、日本全体がそうですが、何か変えて行こうという時代に入ってきているのかなと。それ

が、なぜ突破できないかというところに、そろそろ、こんな会議でも何がネックでこれができないのか、っていうところを現実的に具体的に取り組んでいこうと。〇〇の比率を何パーセントにしましょうみたいなところも、何か同じところばかり議論するのではなく、できないところを潰していくとか、次のステージにそろそろ入っていくみたいなところ。全国的には進んで行っている地域もあつたりするので、この会議もそういうところへ視察に行つて、いろんな観点で、視点を置き換えたら面白いのではないかと、

吉田委員

(当社の状況として) 女性の割合が10%にいかない。社内の男性のためにでなくて、やはり、良い物を造ろうとしたときに、造る側も世の中の男女比率と同じような比率でないと、やはりバランスに欠ける商品になるのじゃないのかなという思いがあり、(それをクリアすることで) 若者にとって魅力的な会社になれるのではないかと思う。

ワーク・ライフ・バランスという言葉など、オンオフのメリハリを自負しようとかというラインがあるのですが、私が何となく求めているのは二者択一的な、全てのことが切り替わっていくような物でなくて、同時進行みたいなことがこの世界でもできないのか。今の企業というのは、オン・オフくっきりみたいな形で、同時進行というよりもメリハリを付けて切り替えていくという形になっているのですが、そのやり方がどこか行き詰まりを産んでいるのではないかと。ワークか、ライフか、くっきり2分の1みたいな形なのですが、同時に全ての役割があつて進んでいくみたいな社会造りで、そのスタイルを私の会社でもやってみたいですし、そういうものが徳島に、仮に徳島モデル的に生まれてきた時に、そういう形良いよねというのが、外部に対して伝わって行つて、じゃ何しようとか、徳島に戻りたいとか、徳島で子育てしたいみたいな人が生まれてくるのではないかと期待して、私も活動していきたい。

米澤委員

二つキーワードを自分の中に持ってきたが、一つは「M字カーブ」の底の部分、そこを引き上げていくことと、もう一つは、やはり女性管理職。

最近非正規社員問題についてアンケート調査のお手伝いをしたが、実際徳島の中で、聞こえてきた声というのが、そんなに正規社員になることを望んでいるのではないよと、みんなそれぞれの自分のワーク・ライフ・バランスかライフ・ワーク・バランスか、そのこのステージの自分の生活と両立する形の中で、仕事の、私たちのやっている形を進めて行きたい。その中で輝ければ良いと。

もう一つは、今、男性の意識もすごく変わってきており、ジェンダーという思想が割と定着してきたのでは。ダイバーシティという視点からみると、男女問わず多様性を認められるような、心の広い、徳島では大部分緩やかですから、暖かいモノを育てていくのと、やはり、取り組んでいかなければいけないのが、管理職の養成と思う。男女雇用機会均等法前に社会に出た方は、本来管理職になるべきような年齢の方が、管理職になるような育てられ方をしていないし、そういう意識も持っていないと思う。女性だけの管理職予定という

ことではなく、男性の中に入れて同じように、そうすれば男性の意識も変わってくるのではないかなど。

近藤委員

鳥取委員のお話がすごく面白いと思ったので一言。

女性の意識改革と「覚悟を決めてください」という本質的なことで、面白いなど。フェイスブックのマーク・ザッカーバーグ CEO が言っていたのが、女性はこうであるという概念のスピーチを自ら発信することをしていて、それはすごく私は共感した。

男性女性関係なく、やるからにはちゃんと話合って刺激し合っただことだと思っただけ、そこは結構重要で、意識改革、もちろん女性にもしっかりしてもらわないと思う。

10代、20代の頃、僕らの世代には、ダイバーシティが、非常に重要とされている世代だと思います。だからこそ、ここに居る皆さん方が主体的に行動して、良い成功体験、良い情報というものをどんどん教えていって頂きたい。

新居課長

本日は、長時間にわたりまして貴重なご意見ありがとうございました。

多様な働き方であるとか、女性のキャリアアップ、ワークライフバランスということで、今日の第一回の立ち上げの会議で各委員の皆様方からすばらしいキーワードを頂いたと考えていますので、さらに進化させて充実したネットワーク会議をしていきたい。