

「働く女性応援ネットワーク会議」第3回会議 会議録 概要

1 開催日時

平成27年3月17日（火）午後1時から1時40分まで

2 場所

徳島県職員会館 2階視聴覚室

3 出席者

委員（16名中12名出席）

加渡いづみ、藍原理津子、兼松文子、川原佳子、近藤洋祐、坂田千代子、佐藤有美、
玉置俊晃、葛籠枝美、鳥取桂、橋口浩子、元木秀章、（敬称略）

4 会議次第

（1）開会

（2）徳島県商工労働部労働雇用課長あいさつ

（3）議事

①平成26年度の取組みと課題の整理

②今後の取組み方針

③意見交換

（4）閉会

5 配付資料

資料1 平成26年度の取組みと課題

資料2 今後の方向性について

6 意見概要

(事務局)

- ・平成26年度の取り組み

「ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み」「キャリアアップの支援に関する取り組み」

「多様な働き方の推進に関する取り組み」を資料に基づき説明。

- ・主な課題

- ・新たに結成された働く女性を応援する団体との連携が十分でない、
- ・はぐくみ支援企業の取り組みがマンネリ化してきている、
- ・就職支援のセミナーや講座で、意識の十分でない人が多くいる、
- ・テレワークの取り組みが始まったところであり、方向性がまだ明確でない

- ・課題解決への方向性

・例えば中小企業家同友会の女性部会、花咲ねーさん企業組合、NPO 法人チルドリン徳島とか、そちらとうまく力を合わせてもっと大きい力にできないか。

・はぐくみ支援企業について、現在195社程になったが、数が増えると制度的にマンネリというか、何かやはり新機軸があるだろうということで、今検討しているところ。

(谷口課長)

三本柱（キャリアアップ、多様な働き方、ワーク・ライフ・バランス）の骨格は維持しつつ、働く女性を応援する他団体との連携を行い、ワーク・ライフ・バランスについては目的とか評価軸を明確にしていく。キャリアアップについては講座、セミナーという啓発的なものがメインで、ロールモデルを本年度取り組んだ。今後ママ戦力、定住外国人の再就職の取組みと、意欲、意識の部分をどう盛り上げていくかを頑張っていきたい。

多様な働き方については、専門家を交えテレワークを企業に導入して貰えるよう取組んでいきたい。

(鳥取委員)

・再就職を目指す女性のやる気については、企業の側からすれば、きちんと働く意欲を持ってチャレンジしてほしいという気持ちもある。女性の方も甘えた気持ちでなく、覚悟を決めてほしいというところがあるが、難しい問題。

(兼松委員)

・イベントにてアンケートを取ったところ、仕事と家庭の両立支援について「育児休業や短時間勤務の制度」が必要と答えた方は意外と多くなく、「上司や同僚の理解、男性の意識改革というその運用面制度をいかに運用していくか」が必要であるという発見があった。

・イクメン、イクボスというキーワードは大きな切り口。そこに何か切り込みをいれた取り組みというのが今後重要視されてくるのではないか。

(近藤委員)

・今はあまりにも価値観が多様化しすぎていて、この評価軸自体があいまいになってしまっていることがはぐくみ支援企業がマンネリ化につながっているのでは。どういう取り組みをしている企業が評価されるのか明確にしていくことが重要。

(佐藤委員)

・自分に満足していない、あるものを評価できていない人が多い。価値観がありすぎてこれというものが無い、自尊心が満たされていないのがマンネリ化につながっている。(国や県が) 施策を出しても「笛吹けど踊らない」状態。今後は価値観を自分の中で見つける教育をしていかないと。

(仁木委員)

・なんで働いているかということにいろんな理由があると思うが、どこかに輝けるステージがある。また本質は子どもを心身共に大きく育てることで、それぞれの役割分担(親、先生)を奪わないようなシステムで進めていって欲しい。便利なほど楽して手間を掛けない=輝けるというものではなく、本質的なものを注視して周囲の協力を得ながら女性の社会進出を頑張っていってほしい。

(玉置委員)

・ここが何をして何を応援したいのか見えてこない。どんなニーズがあって、何に困っていて、どういう支援をもらいたいのか。そのあたりの調査を独自にしてみてもいい。

(事務局)

→本年度事業で（この会議には）間に合わなかったが、労働者福祉協議会にお願いして、アンケート結果をとりまとめをお願いしている。

(元木委員)

・企業側の意識がまだまだ遅れている。経営者はコストにしか意識が回ってなくて、女性の活用を全く考えていない。この意識改革を、ワーク・ライフ・バランスに含めていったほうがいい。

・郡部など、職種にもよるが、特に人手不足。実態に即してうまくマッチングできたら。

(葛籠委員)

・人事職、母親の両面から意見を出すと、はぐくみ支援企業の新基軸について、企業的な面が強くて、一般のママさんには響かない。働いている人目線の評価軸があれば。

・キャリアアップ支援だが、企業側からすれば「タイミングが合えば働く」ではなく「一歩踏み出して」実際働いてみてほしい。実地訓練をして、自信を付けてもらうことができれば。

(藍原副会長)

・企業経営者としては、経営者が制度を導入しても社員が望んでおらず、周りが協力してくれる体制を求めていることもある。企業の意識の差を痛感することがあるが、経営者の立場からすれば卵が先か鶏が先かではないが、資金面から（女性の）社員を育てるのが難しいこともある。経営者としてはワーク・ライフ・バランスが企業の繁栄につながるということを知らせる機会があれば良いのでは。