

平成27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

平成27年7月23日（木）午後1時30分から3時30分まで

2 場所

県庁11階 1104会議室

3 出席者

委員（16名中14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、
葛籠枝美、鳥取桂、仁木喜久美、橋口浩子、松浦素子、元木秀章、米澤和美（敬称略）

4 会議次第

（1）開会

（2）徳島県商工労働観光部労働雇用課長あいさつ

（3）議事

①働く男女と企業の意識調査の結果について

②平成27年度の取組みについて

③意見交換

（4）閉会

5 配付資料

6 意見概要

(谷口労働雇用課長挨拶)

・ 今国会に「女性活躍推進法案（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案）」が提出されるなど、「女性の活躍」推進の取組みがなおいっそう推進されようとしている。

また、新しく策定された「v s 東京『とくしま回帰』総合戦略」においても「多様な人材が輝く地域づくりの加速」として企業等における女性の活躍を今後いっそう加速させていく。

・ 本日は労働雇用課が平成 26 年度に実施した「働く男女と企業の意識調査」の結果について報告させていただくとともに、平成 27 年度の事業内容につきまして、委員の皆様方にご意見を賜りたい。

・ 議事進行前に、互選により会長、副会長の選任あり。加渡会長、藍原副会長再選。

(事務局より)

・ (1) 働く男女と企業の意識調査の結果報告

・ 女性が職場で就労する際の課題は「長時間労働」「経営層の意識」「体力的に厳しい仕事」3項目でいずれも21%。

・ 今後のキャリアプラン「昇進して責任ある仕事に就きたい」女性は25%。

うち、52%が勤務先に「仕事と家庭の両立支援」を求めた。

・ (2) 平成27年度取組み説明

(ウーマンビジネススクールについては加渡会長が説明)

(米澤委員)

・ 企業の視点、課題を取り上げてみてはどうか。

・ (社会保険労務士として) 企業には職場でうまく回していくための人と人とのコミュニケーションの取り方や、仕事をどういう区分に分けて、職務分担をどうするかということなどのアドバイスをしている。

(藍原副会長)

・ 「女性の」というのではなくて、チャンスととらえて、間接部門、総務経理とかのコン

パクト化を図れないかなと思っていたところ。視点を変えて何か工夫したら休むことはできるのでは。

- ・親の背中を見ながら、働くということを学ぶという、子育てとインターンシップを兼ね備えているワーク・ライフ・ミックスを実現している企業がある（授乳服制作のモーハウス）。それぞれの企業規模や状況に合わせてワーク・ライフ・バランスを考えていくこともできるのではないか。

（葛籠委員）

- ・米澤委員と同じく、企業に対する支援も必要。
- ・職場とは自分自身の成長の場でありやりがいを感じる場であることを、支援される側も意識したほうがいいし、企業側も、うまくそこをわかってもらいながら支援をしていくということが必要なのではないか。
- ・事業所内託児所を推進するのに非常に困ったことが、費用と、保育士の確保。あと立ち上げについては、現場に入って、一緒に動いてアドバイスしてくれる方がいれば非常に助かる。
- ・小学校低学年児の母親から学童保育もいっぱい入れないから働けない、そこがあれば長時間働きたいという声がある。今働いている人材への支援がもっと政策にあげられるような状況になれば、働いている人が増えていくのではないか、という印象。

（橋口委員）

- ・子どもを抱える親の就職は、病児保育の時とか参観日とか、重なってしまうと仕事に行けないなどやはり厳しい面がある。母として働くには、家族の協力があって、地域のサポートや理解が一番必要になってくる。ママと家族と地域それぞれのバランスが大事。

（米澤委員）

- ・事業所内保育施設について、複数の企業が共同設置するモデルをもっと推進して行って、保育士の待遇もよくなるようにすれば良い。より保育施設数がないと、預けられない。

（鳥取委員）

- ・事業所保育施設内で、職場の人間関係が混じることについて最初は懸念されていたが、

実際に運営してみるとその心配はなかった。

- ・「女性活用の進んでいる企業は業績がいい」=女性だけでなく男性を含めて長く働ける環境のある会社という論文があって、つまり「お互い助けなくちゃいけない視点」がある。

- ・男性の育休が何故取れないかという、「補完する人がいない」という理由が1位に挙げられたが、これは言い訳だと思う。「人を巻き込んだり工夫する自分の意識」がすごく大きいと思うので、男性・企業の意識改革に着手したいというのはすばらしい。

- ・女性が「昇進をせず今のままの状態仕事を続けたい」と言う人が64%もそんなことを何故思ってしまうのかというところ（質問・分析）がもう一声必要。女性の意識改革というのも大事で、子育て支援の情報も自治体が流してあげることにも必要。

（松浦委員）

- ・女性の中でもいろいろな意識の方がいる。キャリアアップを望んでいない方々、キャリアアップをしていきたい方、起業したい方などいろんな段階があって、その段階に沿った政策や支援が用意されるといいのではないかな。

- ・経営者としては女性社員のほうにも前に出てきて頂きたい。もっと長いスパンで人生を考えて、お子さんが巣立った後に何者であるとか、こうすることで自分の人生がもっと広まるといったような、キャリアアップの前の啓蒙活動も必要だと思う。

（兼松委員）

- ・制度が整っていても、企業が考えて用意したものと、従業員の考える制度のミスマッチが起こっている。また制度を利用しやすい職場環境づくりがもうひとつ。ここをそれぞれ改善していかないと、女性がキャリアアップを望んでもそこで諦めてしまう、そういう現実があるのではないかな。

- ・はぐくみ支援企業を広める上で「これやってなんの得があるのか」とよく聞かれる。認証するときの間口は広くて良い、手続きは簡単でいいけど、その後のケアを手厚くする。はぐくみの認証書を郵送でなく手渡しし、説明を直接行うとか支援制度の情報提供をする、すだちくんが一日社長か社員でやってくるとか、県のホームページで紹介するとか、5月をはぐくみ月間とし、県庁ホームページのバナーをはぐくみ支援企業のバナーにするとか、競争入札の加点をするとか。指定管理の選定にあたり両立支援を加点条件にすることも行政からの支援となるのでは。とにかく間口は広く、ケアは手厚く。

(元木委員)

・「キャリアアップのために勤め先に望むこと」の設問で、女性では「仕事と家庭の両立支援」(52.3%)、「年功でなく、実績に基づく管理職への登用」(50.0%)、「キャリアアップに向けた教育訓練の充実」(43.2%)の回答割合が高かったことに注目。企業側は、両立のための制度的な支援に加え、経営者や男性の意識改革も含めた職場環境の整備・改善が求められており、今後具体的にどう対応していくかをみる必要がある。

・さらに「今後のキャリアプラン」について、女性は現状のままでという意識が強いことが分かった。様々な理由が考えられるが、その一つとして企業がロールモデルを示せていないことが挙げられよう。企業の女性活躍促進に向けた取り組みを加速するよう、行政側が人事担当者や経営者に直接的に働きかけていくことが必要なのでは。

・意識改革とか啓蒙などの大枠で進めていく対策と、男性の育休取得や両立支援といった制度的な取り組みについては、それぞれ別ものとして動いていくべき。また、地域・産業・企業別にヒアリングをして、個別に対策していかないと先に進んでいかない。

・男女ともに活躍できる、また子育てしながら介護しながら安心して働ける、企業はそういった制度や職場環境を積極的に作っていかないと、これからは男女問わず、ますます人が取りにくくなるだろう。人材確保という面からも企業の意識改革を促すことが必要。

(米澤委員)

・確かに人が取りにくくなっている状況。また、女性の職場進出によってマネージメントに困っている。男性管理職が女性の悩みを分からない。そこが問題点とわかっている企業もいるし、(わかっていない企業には)私も勧めている。

(元木委員)

・労働雇用課だけの問題ではなく、子ども未来課とか保健福祉や商工政策課とか、あるいは労働局も含めて横断的にチームを組んで、これからの対策を練っていかないといけないのではないか。

(近藤委員)

・私のタクシー会社ではシフトが2つあって、①労働時間が長くて収入が多い、②休日

数が充実していて収入より自由な時間が多い。10年くらい前は①高収入のグループの平均年齢が若くて②のグループの平均年齢が高かったが、それが今は逆になっている。そういう多様な価値にどう対応するかを考えて、小中学生の塾の送迎にタクシーをシェアするというサービスを徳島でスタートさせたところ、全国の学習塾やタクシー会社から問い合わせがあって、全国の様相も同じと勉強になった。

・企業として男女・家族間の相互理解を深めていくようなことが実現できたらと感じていて、その結果として「男性・企業の意識改革」に繋がっていければ。

(坂田委員)

・アンケートで「昇進しなくていい」という結果が出ているが、「(女性は)やる気がない」とそのまま見るのではなく、何故こういう結果が出たかを考えると、裏返せばさきほど元木委員が仰っていた「企業側、男性の意識改革が必要」と見ないといけない。

・「女性の活躍する企業は業績がいい」これが一番殺し文句。いろんなところに変革できる会社だから業績がいいと思う。経営者へのワークショップでも、「業績が上がる」というプラスの方向で働きかけては。

(元木委員)

・約1か月育休を取った経験から、男性は全員、少なくとも1週間は育休を取るべき。今までの考えががらっと変わる可能性がある。

・男性がなかなかできない(増えない)一つの大きな要因はやはり収入面。国の制度だと思いが、海外では相当な所得補償といった経済的支援の事例もあるので、特に主たる稼ぎ手が育休を取る場合は、そのへんをどうするか考えないと普及しないと思う。

(川原委員)

・アンケートで6割女性の方が「そのままでもいい」と答えているが、いろんな状況、子どもの年齢、生活環境全てで変わってくるものであり、仕事を諦めているのではなく、今あるところで一生懸命してくれているのがすべて。女性に働け働けじゃなく、まず若い人の多様な働き方があって、また年齢・キャリアにあわせてランクアップしていく考え方も、急がなくてもいいと思う。

・提案として、事業所内保育施設でファミサポの提供会員も利用されては。病児病後児

預かりについても、山田クリニックの先生の講演でもあったが、病児病後児の研修をきちっと行って、免許制度を作ってはどうかという提案をいただいた。医師会看護師会、県できちんとした教育制度を作って、責任をもって怖がらずにできる対応を進めていこうと思っている。待機児童専門の施設も考えてはどうかと。

(仁木委員)

・現場の話として、「働く」お母さんじゃなく「働きたい」お母さんがほとんど。保育士の立ち位置をきちっとしていただいたら、保育所の待機も減るのではないか。

・キャリアアップ支援もありがたいが、底辺の話として、「働きたいけど働けない」お母さんへの支援もしてくれるとありがたい。

(佐藤委員)

・共感したのは意識改革。男女ともに、年齢に応じた教育を、本当は家庭・地域でしないといけないけど、地域力が弱っているので行政がはさみこんでほしい。アメリカ・北欧は実際に動いている。地盤が違うから真似できないというのではなく、全ての問題は関連しているから、大人が根から問題を断たないといけない。

(加渡会長)

・(まとめとして) 企業の視点が大事である、制度のミスマッチを無くす、意識改革と同時に、働く女性の支援は企業・組織横断的な問題としてとらえなくてはならないなど、様々な課題を頂きました。

(藍原副会長)

・例えばはぐくみ支援企業でいたから定着率がアップした、新卒採用率がアップしたとか、アンケートでも採って「見える化」すれば、「はぐくみ支援企業としての取り組みが結果として会社のメリットになる」という情報発信ができ、まだ取り組んでいない企業でも取り組んでみようかという気持ちになる。あと坂田委員が言われていたように、成功した事例を挙げればよいと思う。

(佐藤オブザーバー)

・最近はいくメンイクボスが話題になっているが、企業全体で長時間労働や働きやすい職場づくりに取り組むことも重要。今回アンケートで多くの女性が「今のままでいい」とあるが、これは（女性が）今置かれている状況を考えてこういう回答になったと思う。企業・男性の意識改革によってキャリアアップしたい女性も増えていくと思うので、県と連携して進めていきたい。

（兼松委員）

・業績に繋がらないと企業は動こうとしないので、再度意識調査して、それをセミナー等で発表して（制度を）周知啓発する。福岡の建築資材レンタル業の中小企業では、従業員全員が有休消化100%でありながら38年黒字経営を続けている。先進事例があれば説得力があるので、ロールモデル、根拠を示しながら企業を巻き込んでいけたらよい。

（橋口委員）

・インターネットをしない母親もいるので、制度周知に向けて簡単にいつでも見える情報発信の方法を。

（加渡会長）

・学生は就職の真っ最中ですが、働いている父母の社会観、職業観が、次世代を担う若い世代の社会観、職業観等に大きく影響を与えていると思われる。

（谷口課長）

・国もいろいろ制度を作っているが、県がそれをどう受け止めるかと感じたことと、そのたくさんある制度・メニューをどう重点化するか、どうミックスするかを横断的にやっていきたい。

・3本柱の施策「キャリアアップの支援」「ワーク・ライフ・バランスの推進」「多様な働き方の拡大」を基本に考えているところだが、これをいかに重点化するか、新たな視点を入れるとか、さらにやっていきたい。

・はぐくみ支援企業について、制度をメリットのあるものにしようと考えている。きちんとした制度にしましてまたご提案させていただきたい。本日はお忙しいところ、貴重なご意見頂き誠にありがとうございました。

