

H28. 3. 3(木)働く女性応援ネットワーク会議 各委員発言要旨

□県事業27年度成果説明、28年度予算案説明について

鳥取委員

- ・働く女性応援シンポジウムの集客が難しかったことと、ウーマンビジネススクールも素晴らしいものだが、やはり「会社がOKしなければ参加できない」。
- ・1番ピンの中の1番ピンは「経営者の教育」。女性活躍により会社が発展するということを示す必要がある。

藍原委員（経営者の立場から）

- ・ウーマンビジネススクールに社員2名派遣したが、すごく成長した。修了生のネットワークをうまくビジネスにつなげ、スクールの結果を見えるような形にすれば、経営者も参加させやすくなるのではないか。
- ・経営者の教育について、可能であれば、ウーマンビジネススクールの頻度を絞った（時間的なハードルを下げて）講座を作っていただくとか。

坂田委員

- ・事業の一つ一つはやっているかもしれないが、全体的なつながりが見えない。例えば女性の再就職支援事業をはぐくみ支援企業の求人とマッチングさせるとか。うまく結びつけていければ大きなものになるのでは。

加渡委員

- ・結びつける母体がこの会議。働き手の立場、経営者の立場、ワーク・ライフ
- ・バランスを支える立場、法律の立場などいろんな立場と一緒に肥料をやって花を咲かせないといけませんが、なかなか連携は難しいことが課題。

米澤委員

- ・事業所（経営者）に話をしているのが「経営戦略の視点から」人手不足を考えるということ。福利厚生ではなく、経営戦略として取り組むこと、それは女性だけの問題ではないということをセミナーさせてもらっている。
- ・企業の存続からすれば、必然的に女性を登用せざるを得ない。そこを切り口として、それについて何をすれば良いか、女性の人材育成しましょうと。再就職の支援であるとか、管理職の育成であるとか、そういうところにもっていければよいのではないか。

近藤委員（男性経営者の立場から）

- ・労働人口の減少は経営陣だけの問題ではなく、サービス自体が利用できなくなる、消費者自体に影響が及ぶような時期が段階的に来るのではないか。

・労働力人口はどうしても減ってきてしまうので、テレワークとか、企業から足を運んで、一緒に新しい働き方を提案することが必要。

元木委員

- ・ワークショップの集客が弱い、つまり経営者にはまだ他人事なのでは。
- ・県内の全企業に浸透させるのは難しいので、大企業、中堅・中小企業どれにするか絞り込みながら、経済団体の会合に出向いて企画の説明や参加依頼を行うなど、向こうの都合に合わせて働きかけることも必要ではないか。
- ・人口減、労働力不足により、人手不足は経営のリスクに掛かってくる。その認識をもっと広めていくことが必要。
- ・女性の再就職について、うまくマッチングできた事例をメディアに取り合えてもらえば、企業の気づきにもつながるのでは。

玉置委員（研究者の立場から）

- ・トップの意識改革が必要、研究者も一般企業もそこは変わりがない。今の日本社会を少なくとも最低でも維持するためには、人口減少、労働力不足、これは研究者の世界でも同じ事で、優秀な女性が活躍できているかといふとなかなかそうではない。
- ・福利厚生ではなく経営戦略、まさにその通りで、男性社会から男女共同参画社会という、社会的な構造変化に柔軟に対応していかないと社会が維持できないということリーダーに認識があれば自ずから開けてくる。女性に頑張ってもらったり、子育てがゆっくりにできる社会をつくらないと将来が立ちゆかないということを地道にリーダーに理解してもらうことが大切では。

兼松委員（女性の視点から）

- ・経営者の意識改革について、今は理解と行動の境目だと思う。徹底的にワーク・ライフ・バランスを推進した結果、応募学生者が殺到し、かつ38年間黒字経営が続いているという福岡の中小企業社長を招いたセミナーの中で、（参加者の）やったら手応えがあるけども自分にできるだろうか、迷いをすごく感じた。
- ・県委託の事業にて、3月10日にはぐくみ支援実践セミナーを開催する。全国で53社しかいないプラチナくるみんを取得した松本コンサルタントにも出席してもらえることとなったが、社長いわく「何も特別なことはしていない」。成功した社長から共通して聞いた言葉ではあるので、確信に近いものがあるが、経営者が社員の働きやすさを創造することが、生産性につながる。プラチナくるみんを全国で初めて取得した仙台の企業は売上が1.5倍になったという記事もある。経営者はこれをやって生産性が上がるのだろうか、確信を持たずに行動するのでこれを強力に発信していかないといけない。
- ・徳島の経営者は社長という肩書があると同時にプレイングマネージャーでもある。現場の業務もしながら経営もしている厳しい現状のところどうしたら

わかってもらえるのだろうか、もう一つ前に踏み出して貰えるのか。飯泉知事と働く女性の懇談会を年1回しているが、直接県のトップに訴えかける機会があるということで参加者のやる気につながっている。そこで提案だが、はぐくみ支援企業と飯泉知事の懇談会を定期的を開いてみてはどうか。

葛籠委員（人事の立場から）

- ・ トップの意識改革も重要だが、働く人全体の意識を変えることでトップの意識を変えざるを得ないやり方もあるのでは。当社の業務であるコールセンターは女性の仕事というイメージが強かったが、2年くらい前から男性も増えてきた。若い方が、「女性の職場だから」ということを考えず、「自分がこの仕事をやりたいから」と入社してくる20代の方が多い。そうすると、人事部もそうだし、管理職も意識を変えていかねばいけない。女性の活躍と言うと男性が引いてしまうので、（男女問わず）働く人がよりよく働けるにはどうしたらいいかという視点でシンポジウムを開催すれば集まりが違うのではないか。
- ・ 産業人材育成センターさんと一緒に雇用型訓練しているが、25名中5名が男性。「女性だから」という考えがなくなってきている。調査中ではあるが、7割以上の方が4月1日よりそのまま続けたいと回答してくれている。こういった、学びの場と企業で直接学んで就職のできる場と両方選択できるようなところがあれば働く人も増えていくのでは。

川原（多様な学び方を実践した立場から）

- ・ ウーマンビジネススクールには生徒として参加させていただいた。初めは「会社に言われて」参加した方がほとんどだったが、回数を重ねるうちにだんだん触発されるようになってきた。今ではネットワークができあがっていて、先生にもお世話になって、よかったと思う。学びの場も良かったが、みんなの意見を聞けることでお互い引っ張り合っていける。来年度も違う人を推薦していきたい。
- ・ 女性の再就職セミナーについて、おとしは就職率が高かったが今年は低い。職員間でも話し合っているが、1歳未満の子を預けながら学びにくる母親もいたので、また来年、長期的にサポートしていけたら。

佐藤委員

- ・ 経営者、管理職など「上から」の目線でなく、下からの目線で見ると、「頑張っている人がいるけど私には関係ないし」と引いてしまう人もいると思う。人が輝けば輝くほど、輝いていない自分は足を引っ張ってはいけなさと。どんな人かという、レールに乗っていない人。例えば在徳の中国人、経営者や夫に文句言えない、不利な立場になる。一つ目は、こういう情報が届かない人、欲しい人に届けて欲しい。
- ・ もう一つは「お金」。資格をお金にきちんと反映してほしい。優秀な人材を安く使っては社会が疲弊する。何故そうなるか、日本人は我慢が美德。そうい

う社会的背景があるので、それを変えていくのは上の社長さんでもあるけど、下も言えるものがほしい。私の時代は私が作るという気持ちのある人を育てる、これを子どもの時から継続的に教育することが、ゆっくり花を咲かせるのでは。
・(NW会議の)メンバーも替えながら、下からの意見も吸い上げるような会議があれば。

□女性活躍推進法の推進計画素案について

笠井雇用均等室長補佐（女性活躍推進法成立の背景について）

- ・一般事業主行動計画を策定する上で、まずは状況把握（女性採用比率、勤続年数男女差、労働時間の状況、女性管理職比率 他21項目）まずトップを含め、女性活躍に向け課題を見いだしていただく。
- ・301人以上の企業は一般事業主行動計画の策定義務があるということで、徳島で言えば50数社だが、社会全体で言えば300人以下の企業も含め取組して頂いて初めて日本の社会が活気づいてくるのではないか。
- ・資料2の4頁の(6)「女性の活躍状況の「見える化」」推進というところ、②には「次世代育成対策推進法」に基づく」を加えるなど、住み分けしたほうがわかりやすくなるのではないか。

米澤委員

- ・テレワークで注目しているのが、育休中、病休中に「情報から取り残される」「スキルが低下する」のを防ぐために、そこ（テレワーク実証センター徳島）に行く、もしくはe-ラーニングで学習できる場ができないか。企業側もそれをやっている実績を積極的に認めて長期休暇から復帰する仕組みができたらいいなと。報酬が発生しては困るので、勉強と言うことで。

(→労働雇用課)

- ・「企業の儲けに直結する部分」は行政があまり触りづらいが、テレワーク会議にせよこのネットワーク会議にせよ、行政らしくない形で自由にやっていきたいと思っているので、ちょっと普段触りがたいところも手を突っ込んでいきたいとは思っている。

川原委員

- ・心の部分をサポートするメンター制度が作れたらよい。
 - ・介護ファミサポも検討していただけたら。
- (→労働雇用課)
- ・挑戦したことはあるが、縦割り行政もあり介護ファミサポは難しい。基本市町村事業なのだが、効果のあることは認識しているので、攻め方をまた検討させて貰えたら。

加渡会長

・目標を立てれば必ず達成しなければならない、プロセスがあってその検証も必要。そのこのところもこの会議としてしっかり協力とフォローをさせていただく。

鳥取委員

・企業は今後行動計画を策定、公表もしなければならない。これについて、県が手助けするような取組みはあるのか。やれといっても「どうすればいいのか」と具体的に相談窓口があれば。

・座学だけでは難しいので、成功例を交えながらフォローしたほうがいい。計画の押しつけになってしまってはダメ。

(→労働雇用課)

・301人以上は義務なので労働局に手助けいただくということで、本県の大部分を占める300人以下について、知事からは県の方でということ、まだ十分に打ち合わせはしておりませんが、兼松委員の労福協といろいろ相談をさせていただきたい。企業にすれば各法律の縦割りは関係ないので、そこをうまくフォローするのは県の役割と思っている。

玉置委員

・1番ピンはトップの意識改革だが、佐藤委員も仰っていたとおりの下の方からの意見もくみ上げることが大事。変に上から「計画を作れ」と押しつけになっても事務的な仕事が増えるだけと思われて反発が起きる。本当に困っている方の何が困っているのかということにくみ取る努力をしないと、実質的な成果が出てこない。社長さんだけに聞いてもわからない、個別的には本来働いている方の困っていることを上手に聞き出せるような取組みをしていただきたい。

近藤委員

・昨年新しく会社を立ち上げたが、地方ではただでさえ起業が難しいのに、支援する体制が整ってなかったのですごく苦勞した。専門の相談員はいるが、机上の話で終わる、事業が確立する前に終わってしまうパターンも多いので、今ある創業支援の機関や施設とかともっと連携を取れたら。

兼松委員

・一般事業主行動計画の策定についてサポートしているが、じっくり話を聞いて提案しているのに、まだ計画を出さないところもある。何回もやりとりを重ねていると、経営者の考えがわかるときもある。「一步踏み出す(計画を策定する)ことで、自分の首を絞めるのでは」と心配する経営者もいるので、その心配をぬぐうような取組みが必要なのは。

・県南、県西地域を見据えた議論ができているのだろうか。定住外国人の就職支援も行ったところ、1月のマッチングフェアでは2名が就職できた。外国人

の方がひたむきに勉強する姿に日本人も触発されて、そういう双方向の環境、コミュニティが生まれている。V S 東京ではないが、女性・外国人など多様な人材が活躍できる地域社会を提言し、県西から県央に発信し、全県に広まっていったらよいのではないか。

米澤委員

・中小企業の社長も、女性に辞めて欲しいわけではなく、活躍して欲しいという思いの方もたくさんいる。国、県にお願いしたいのだが、採用したら現物支援、実際のメリットがあるような支援を小規模事業者に手厚くお願いしたい。

坂田委員

・女性の活躍状況の「見える化」の推進、とても大事。PRになるが、3月の25日に「徳島の女性経営者100人に聞く」という本を発行する。知事からのビデオメッセージもある。(今後の事業について)「見える」ではなく、「見えた」というところまでやってほしい。

笠井雇用均等室長補佐（室長代理として）

・(米澤委員の話で)助成金の話が出てきたので。事業所内保育施設の設置助成金について、平成28年度より事業主の拠出を財源とした「企業主導型保育事業」になる予定となっているので、現在の助成金の新規受付をストップしているので、お知らせさせていただく。