

H29. 3. 15（水）開催 働く女性応援ネットワーク会議 議事要旨

□平成28年度事業取り組み及び平成29年度予算案の説明について

佐藤委員)

外国人の活用、興味があり、素晴らしいと思う。内容として就労レベルの日本語講座とのことだが、その「行き着く先」についてはどうか。

事務局)

平成27年度は藍原副会長のネオビエントに就職が決まったとのことだが、他に兼松委員ありませんか。

兼松委員)

昨年度は37名受講して6名が就職。今年で3年目になるが、初年度は12名が介護の資格を取り、介護分野に就職した。(すべて介護ということが)大きな課題となっていて、多様な機関、担当責任者レベルが参加する連絡協議会で課題を共有し、昨年度は中途採用マッチングフェアで(観光分野の)ネオビエントさん、もう1名が金属関係の製造業に就職した。このように課題も改善されつつあるが、9月に執行留保が解除され、6ヶ月という期間はあまりに短い人数は10名と昨年度より少し増えた、今就職が決まっているのが介護に1名、中途採用マッチングフェアで木材製造業に面接し、今は結果待ちの方がいる。就労意欲はとて高く、通訳分野での希望は実際にある。

外国人の就労ってどうやったら自分事に考えていただけるか、をいつも思っているが、「外国人が職場で頑張っている姿を見て自分もインスパイアされる」と、介護の資格取得の先生もそう仰る、運転免許講座を今年開催したら教官もそう仰る。そういう頑張る外国人が地域に一人二人居ることで、徳島全体が活性化されると思う。そういうところをこの働く女性応援ネットワーク会議でも共有していきたい。このように連絡協議会を設置して支援していることは全国的にも注目されており、執筆依頼や講演依頼もあるところ。

藍原副会長)

本当は観光分野の渦の道で通訳を依頼したかったのだが、遠距離通勤が心許ないということで、本社で電話の受付と経理をお願いしたのが1年目、今は簿記3級を取って頑張っている。外国人だからではなく、新人と同じとして、一緒に取り組んでいけば、外国人も戦力になると実感している。

加渡会長)

外国人の方が逆に希望されている分野というのは何かありますか。

兼松委員)

通訳は介護の次に多い。介護は決して消極的な選択肢でなく、大家族の中で育っているので施設に預けられた人を「せつなく思う」気持ちから「自分ができることを」として選択している。

「飯泉知事と働く女性の懇談会」でも、以前は「日本語を学ぶ機会を与えてくれてありがとう」だったのが、「ぜひ徳島のために私たちを使ってほしい」や、「外国人雇用する企業への表彰制度や優遇制度」を提言するなど、一つ高みにあがったと感じている。

佐藤委員)

今のお話だと「定住外国人」は主に女性なんですね。(兼松委員：なぜか98%くらいが女性、とのこと) それなら話が早い、「マリッサとくしま」と合体させたらどうですか。

加渡会長)

「定住」というのは既に結婚している方が多いのでは。

佐藤委員)

それなら一段階下げて、徳島大学に留学している女性などを対象に、徳島の男性と結んであげたらいい。今自分は阿南のLEDの会社で翻訳として働き始めたが、そこで働いている中国人女性は日本語も上手だし、日本人の男性を探しているけどなかなか相手が見つからないと。そういう「能力のある外国人の女性」を徳島の活力に引っ張り込むためにも徳島の男性に頑張ってもらって、「お仕事」と「愛」の両方で取り込むのはいいかなと思う。

米澤委員)

(日本語能力検定の) N1, N2とはどれくらいのレベルですか。

兼松委員)

N1は日本人でも難しい日本語の格言などが出てくる。N2は日常会話が問題ない、書くこともある程度できるレベル。職場で通用するのはN2から(資格に書けるのはN3から)

加渡会長)

大学で講義を一緒に聴くのはN2が望ましいレベルです。

□意見交換

加渡会長)

この会議自体、「働く女性」を応援する多様な方々が集まってくださっている。そういう方々から、「行政がそうはいうものの、現実はちょっと違う」「現場が求めているものはそれではない」など「現場と行政のギャップ」についてご意見をいただきたい。

米澤委員)

M字カーブの落ち込みの要因は出産だと思うが、育休中にテレワークセンターを活用して研修を受けるなど、育休中のブランクを防ぐためにも、育休からいきなり完全復帰ではなく、テレワークを使って在宅勤務と合わせながら「ゆるやかな復帰」という形を一つ考えてみては。ファミリー・サポート・センターや保育所とか、女性のライフサイクルの中で支援を考えていただけたらなど。

今、テレワークはどちらかという雇用型の推進にはまだ至っていない、その推進にあたってはそういうのも一つ次年度に触れていただければと。それとともに、労働局でも「テレワークの人材募集」専用コーナーといったものがあればと思います。(労働局:「まだないです」とのこと)

加渡会長)

この中でテレワークをなさっている方はいらっしゃいますか。いないということは、テレワークはまだまだ地に着いたばかりということ。

米澤委員)

テレワークセンター徳島については、パンフレットを作ったり、いろいろな専門家と連携しながら進めていこうという話を聞いている。そのときの話しとして、導入にあたってはセキュリティの問題、プライバシーの問題、時間管理・労災など労務管理の問題など、いろいろなルール作りをきちんとしていかないといけないので、そういう導入の費用とか、何を導入すればいいかなどのアドバイスが必要となってくる。というところがあるので、なかなか中小企業で実施するには課題が多い。

兼松委員)

徳島市の意識調査として15年度に行ったが、「テレワークは不可能、考えられない、想像できない」という意見がたくさんあった。企業向けのワークショップを開いたが非常に集客に苦労した。徳島市で言うと10年間のうちに公立学校でタブレット普及率を100%にする、それもむこう3年間で90%を目指す。そういう「タブレット世代」が就職したときに、県内に受け皿がないと県外に出てしまう、社会流出が起きてしまうのではと、そこをどうにかし

なければならぬという危機感を感じている。

徳島県ははぐくみ支援企業の推進をしているが、知事とはぐくみ支援企業との懇談会は難しいのでしょうか。知事に直接、職場環境改善に向けての思いを届ける場があればと思うのですが。

加渡会長)

たしかにはぐくみ支援企業、くるみんの理念は素晴らしいが、それが直接県民のメリットに「わかりやすく」なっているか、何かもっとプラスになることはないか、ということですね。課長いかがでしょうか。

谷口課長)

はぐくみ支援企業についてはPRをしてはきたが、メリットだけではぐくみ支援企業になっていただくのは無理があるのだろうか、愛されるためにはそういうことではないのだろうか。もっと双方向なものを目指して、はぐくみ支援企業通信を作ってみた。双方向なカタチになれば、もっと求められているものが（企業から）出てくるのではないかとスタートしたところで、（カタチになるまで）もうちょっと待っていただければ。

知事と懇談していいものが生まれるか、ということそうではない、そういうやり方ではなくて、課自身が企業さんを知らないといけないんだろうなと考えています。

兼松委員)

はぐくみ支援企業が意識高くなってきたことを実感してきたことがあったが、ファザーリング・ジャパンのセミナーには半数以上がはぐくみ支援企業だった。

坂田委員)

多様な働き方の拡大ということだが、徳島は女性がすごくリーダーシップもあって、個人レベルでの起業を支援してもいいのではないかと。昨年「徳島の女性経営者100人に聞く」という本を作らせていただいたが、家で料理を教えているうちに料理研究家になったとか、家でアクセサリーを作っているうちにインターネットで売れ出して起業したとか、小さなところから起業したとかいうところが、女性の活躍の仕方もある。小さな芽がたくさんある時代なので、それを後押ししてあげてはどうか。

それと、女性に限らずシニア世代が自分の特性を活かしての起業も面白いと思います。

元木委員)

雇用状況、人手不足について女性に限ったことではないが、マッチングがうまくいっていない。何か、カベがあるのか、企業はいろんな職種（の求人）があるんですけど、ギャップがある。例えばはぐくみ支援企業の中で、その

マークを付けた企業が「働きやすい企業ですよ」とアピールしてもそれが（求職者の方に）届いてないのではないか。AとBの企業があって、Aの企業がはぐくみ支援企業ならばまずAを受けてみようという意識が求職者にあれば、そこに求人が集まりやすく、企業側にもメリットがあるのではないか。そういう動きを付けないといけないと感じた。

女性の再就職応援事業、ウーマンビジネススクールにしても、申込人数自体が少ないということは、やってる取組みがあまり知られていない。行きたい人がいるかもしれないけど、それを知らなければそこにたどり着けないのがあると思う。いきなりそこにたどり着けない人のために、もう一つ前の段階の、ワンストップの悩み窓口みたいなものがあると、次につながるのではないか。

観光分野で定住外国人の活用があったが、これからインバウンドで観光案内は絶対増えてくる。資料では県西部であるが、私は県東部でも活性化させていきたいと動きをしていこうとしているところだが、「お遍路」でもたくさん外国人が興味を持っているが、全然彼らに情報が届いていない。徳島大学のモートン先生も「全然情報が届いていないから私を通じて（第一札所の）霊山寺に行っている、これは私の自費で私が全部しなければならぬのか」と仰るほどパンク状態になっている。県なのか市なのかどこがやるのかはわからないが、「欲しい情報が得られる」ワンストップの受け口を作って、将来的には定住外国人の方がボランティアでは無くきちっと有料で案内するといったものと絡めていくことができないか。その流れが必要とは思っているので、ぜひこの事業を発展させていっていただきたい。

加渡会長)

「働き方」「学び方」いろいろを「とりあえず相談できる」窓口というものあるのでしょうか。（県→「まだない」）

有効求人倍率は上がっているものの、業種またはエリアによってのばらつきはあるのでしょうか。

元木委員)

労働局の話では、県西部も県南部もそれぞれ過去最高になるほど上がってきている。「とにかく働きたい人」には職はあるが、スーパーが履歴書付きの公告を出すくらい、人が足りない状況。

谷口課長)

正社員の有効求人倍率にしても1.00を超えた状況で、「職を選ばなければ」就職はできる。しかし例えば女性の場合であれば事務職につきたい、となると0.5を切るとか、そこらのギャップがある。事務と営業をセットにするとか、幅を広げると女性の就職もし易くなると思う。選んでしまうと難しい。

加渡会長)

働きたいけど時間が固定されているので私は無理とか、子どもどうするのとか、そこのところが改善されてない。

元木委員)

そこははぐくみ支援企業が、そこをしているのであれば「私のところはこうやっています」とアピールできるような、あるいはそう仕向けるというか、取っただけで終わりにさせないような取り組みがあれば。

米澤委員)

(女性の再就職、ウーマンビジネススクールなどの講座について) 簿記、PCスキル、ビジネスマナーだと目新しさがないので、営業に特化したような講座とか、料理に特化した講座とか。それがプチビジネスにつながるかもしれない。

佐藤委員)

逆に「この技術がほしいからここで学んできてよ」と逆に吸い上げるくらいのほうがいい。誰でもいいよ、ではなくそのほうがマッチングができるのでは。

橋口委員)

元木委員が仰った「一つ手前の段階の窓口」は賛成。今働いているお母さん方の育児介護の悩み、「これをやらなければ」と使命にとらわれてメンタル的に弱っている方も多い。自分の体験からも思ったが、行政が縦割りになっていて、つながりが全然感じられなかった。行政同士のつながりをスムーズにできる道筋と、働き方うんぬんではなく、元気に働くための女性、男性限らずにメンタルサポートも合わせて進めていただきたいと思います。

藍原副会長)

ウーマンビジネススクール、2年続けて当社から参加させているが、もう少しちょっとワンランク下げて、幹部候補生の「次の幹部候補生」がいけるような、もう少し敷居を下げてくれた方がありがたいなど。先ほど米澤委員が仰られたように、営業職販売職とか、前に出るような職業の講座があればいいなど。

あとさきほど元木委員が仰ったように、「選ばなければ就職はできる」、これ経営者側の悩みでもあるんですけど、「選ばれない理由」もおそらく経営者側、会社側にもあって、それをしっかり解決していかないといけない。働きやすい職場になってないということは、中小企業では難しいことはあるけど、それでもまずは危機的な状況にあることを考えないといけないが、女性男性と分けるつもりは無いが男性経営者の意識が少し低い。経営者の意識を変えるような取り組みをしていただけたらと思います。

近藤委員)

最近オフィスを数カ所に分けて、オフィス間を映像と音声でつないで最寄りの営業所につなぐということをしている。その次の段階としてテレワークを実現させていこうとしているが、業種的（タクシー）には個人情報を取り扱っているところなので、かなりハードルが高いかなと。ただなんとかこれからの時代に合ったカタチで、労働者、優秀な人を獲得する手段として考えている。

今、県内の障がい者就労支援団体と、障がい者の方に新しい働き方を提案できないかと話をしているが、そこで二つ課題となっているのが「技術的な問題」と「法律の問題」。(兼松委員が持っていた)テレワークに関しての調査を拝見したが、これをひもといていくと課題は2つしかなくて、「企業側のIT化が遅れている」ことと、アウトソーシングしたりテレワーク化することが「そもそも法律に問題がないのか」そこが心配になっている。調査のアンケートでも、「何をICT化していいかわからない」のが第1位、「セキュリティに問題があるのでは(個人情報保護法に逸脱しているのではないか)」というのが第2位と、そういう悩みが(結果として)出てきている。なのでその2つさえクリアすれば、まだここでは成功事例がでてきてないけど、そういうことを専門家に相談できる窓口がないかなと。

労働局)

そのあたりの相談できる機関は労働局にはまだない。

話は変わるかもしれないが、くるみん認定企業はハローワークに求人登録する際にくるみんマークをつけられるが(実際に画面で見ると)ものすごく小さい。本省のシステムなのでそれを大きくすることはできないが、認定企業を一覧にしたり、名刺にマークを印刷したりとしているが、企業向けなので、労働局主催のマッチングフェアでは大きく記載するなどしているんですが、今後一般の求職者の方向けに周知を考えていかないといく必要があるのかな、と思う。

谷口課長)

テレワークセンター徳島は基本的には技術的なところ、入門的なところ。法律的な問題になると厚生労働省の方で相談窓口を日本テレワーク協会に委託している。今、パンフレットを作成しており、そういうところを御案内できるようにしているので、完成したら委員の皆様にお送りさせていただきます。

葛籠委員)

くるみんマーク、当社の求人にもつけている、はぐくみ支援企業も記載するようお願いしている。実際の現状としては、それをめがけて当社に申し込んできた人はいません。女性が求職に求めていることは、管理職目指すぞ、ではなく家庭との両立がとても多い。当社では30代40代が比率としては多く活躍しており、5年以上働いている人が半数以上と定着しているのではないかと思います。谷口課長のお話にもあったように、「働いている喜び」を今後は持

って行って欲しいなど。働きやすい環境、復帰しやすい制度は作ってはきているが、実際のところ、制度に甘えるのではなくてやりがいを持って働くにはどうすればいいか、人事側としては人材確保と同時に課題になっている。

川崎委員)

私の会社（製薬会社）では、いくら女性を登用しても、特に営業の方は子どもができたとしても営業はできないとのことで、そのために在宅勤務制度を作った。私も育休をとったが、突然ぽんと休みになるのはすごい不安があって、人によるけどある程度会社とつながっていたい面がある。そういう人のために会社がPCを貸してくれて、つなぎたいときにつなげることはできていたんですが、今はセキュリティの問題があって、個人情報が出たら会社自体が倒産するというのが現実なので、今はPC貸出はしていない。徳島の中小企業の方がそういうIT化に躊躇するのは事実だと思うので、県単位でセキュリティの安心を伝えることができれば（中小企業の）皆さんも安心してテレワークに取り組むことができるのではないかと思います。

それから、私もこの会議に参加するまで、徳島県がここまでやってくれているのを知らなかった。いろんな取り組みをやってくれてるけど、一般県民は知らない、参加できるチャンスを与えてあげるにはどうすればいいのかとちょっと結論は出てないんですけど。あと、男性の育休について、会社内では理解はあるけど、家のお父さんが「どうして男が休むのか」と声があるのも事実。会社内でなく、家庭内での意識改革も進めていただければと思います。

加渡会長)

さきほど葛籠委員の話にもありましたが、女性としては決して管理職を目指しているわけでは無いと。今の状態で十分だという女性もいらっしゃるわけで。内閣は2030年に女性管理職30%目指すとかありますけど。ちょっと違いますよね。女性の活躍といえば「上を目指せ、管理職を増やせ」と前に行くことをイメージしがちですが、皆が皆それを望んでいるわけではという現実の中で、やっぱり施策と現場のギャップが少しずつ出てくると思うんですね。

葛籠委員)

「もう十分に活躍してるし輝いてます」という女性も多い。これ以上子育てやって介護やって仕事やってこれ以上どう輝くんですかと。

長年同じ仕事をやりつづけてくると、少し初心を忘れてやりがいも薄れてくるので、もし可能でしたら管理職じゃ無い人たちも仕事の面白みをシゲキするような研修とかあれば。外部の人にやって貰えるところとすごくいいところがあるので。

面接で話を聞いてると、事務職なら仕事と家庭の両立ができそう、販売や営業だと両立が難しそうという「イメージ」があって、そうではなくて企業としては制度を導入したりして努力しているので、どんな職種でも両立したい、管

時間からフルタイムでも働けるといいうのがもう少し皆さんに認知されるといいのではないかなと。

加渡会長)

女性の意識も一様では無い、多様な中で自分の幸せのために働いて活躍できる社会を、と言葉では言えるんですけど、その意識の多様さの中で活躍をどう捉えるかという部分に関してはいかがでしょう。

兼松委員)

非常に今の話題でのヒントになればと、皆様にご都合つけばご参加いただきたいのですが、(3/21開催セミナーのチラシを配布)女性の働き方は男性が(どれだけサポートできるか)握っていると感じた事例がある。それをどういように発信すればいいかと考えていたときに、この田中俊之先生が「男性学から考えるワーク・ライフ・バランス」として非常にメディアでも取り上げられていて、これを徳島でも発信していただきたいとお願いし、呼びできることとなりました。子育て、ダブルケア、不妊治療など女性がギリギリの瀬戸際で頑張っている、その選択した生き方働き方を大事にして、何かあったらみんなですぐ助け合っていこうよというお考えを発信されている。また、男性のイクメンも仕事と育児をバリバリやるのはキツイ、男性も肩の荷を下ろして女性の活躍することで男性の負担を下りる、そういう、これからの社会、多様な立場の方が当たり前職場にいる徳島県にならないかと、1つヒントをいただいて、それぞれの家庭や職場や地域で実践していただきたいという思いで実現した企画です。またはぐくみ支援企業の取り組み事例集もお配りし、健祥会さんや北島建設さんも事例発表していただけるので、今のところ90名近く広くお申し込みいただいているが、ぜひご参加いただき、周りの方々に広めていただきたい。

加渡会長)

人づてに聞いたのですが、共働きのご両親が学校の参観日を平日にされると行きづらい、だから土日になると(子どもの)代休が月曜日に振り替わる、月曜に代休になると親は仕事に行くけど子どもは休みになって小1小2とか小さな子どもだとみてくれる人がいない、代休にされると困ると。祖父祖母など頼める人がいればいいが、頼めない。未就学児であれば臨時保育にお願いできるけど小学校は臨時保育ない、その日だけ学童に入れるわけにもいかない、となると、どこがなにをすればいいんだろうという話になる。役割分担を地域の中でしていかないと、実際問題どこかに歪みが生じてしまう。共働きの小学校低学年のお子さん持ちで、祖父祖母がいない女性はフルタイムで働くのは非常に難しい。「小1の壁」も含めた働く女性の育児支援が必要。

米澤委員)

学童保育の運営主体が父兄なんです。毎年社長が替わるようなもので、言うことが毎年違う、きちんとしていないから（特に働く）父兄に負担がかかっている。国全体で考えなければならぬけど、徳島県としても何か取り組みができないかと常々考えているところ。

川崎委員)

地域差があって、北島町では運営が町職員がしている。時間も保育園では7時まで見て貰えるのが小学校になると6時に切られる、その後困るということになって、徐々に伸びていった。鳴門は5時とか、民間に預けないといけないなど、地域差があって、徳島県として統一した取り組みがあればいいかなと思います。

藍原副会長)

はぐくみ支援企業であればテレワーク導入のための助成金がいただけるとか、そういったものはないんですか。近藤委員も仰られてたように、テレワークするには会社のIT化が壁。あとは個人情報保護の課題さえ解決したら一気に加速すると思う。

谷口課長

低利融資はあるが、助成金まではちょっと。国の方では1/2だったと思うが、ハードと人件費の部分で制度はあるので、テレワークセンター徳島に問い合わせただければ。

米澤委員)

4月1日から、日本テレワーク協会が厚労省の委託を受けて助成金があります。導入時点と、実績がでたらさらに追加、というのはある。

兼松委員)

ワークショップの資料あるんですけど、上限はありますが、達成すれば一人当たり15万、企業150万とのことなんです。

<終>