

平成29年度 第2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30年3月14日（水）午後1時から3時まで
- 2 場所 県庁4階 402会議室
- 3 出席者
 - (1) 委員（16名中11名出席）
加渡いづみ、藍原理津子、兼松文子、坂田千代子、佐藤有美、玉置俊晃、葛籠枝美、仁木喜久美、橋口浩子、元木秀章、米澤和美（敬称略）
 - (2) オブザーバー
佐藤真理子 徳島労働局 雇用環境・均等室長
- 4 会議次第
 - (1) 開会
 - (2) 労働雇用戦略課長あいさつ
 - (3) 議事
 - ① 平成29年度の取組み及び平成30年度の県施策について
 - ② 関西広域連合女性活躍推進フォーラムについて
 - ③ 意見交換（テーマ徳島県における女性の就業率向上について）
 - ④ その他
 - (4) 閉会
- 5 会議概要
 - (加渡会長)
議事次第に従いまして、
 - ・ 議事①平成29年度の取組み及び平成30年度の県施策について
 - ・ 議事②関西広域連合女性活躍推進フォーラムについて事務局より一括して説明をお願いします。
 - (事務局)
議事①、②について説明。
 - (加渡会長)
事務局の説明に対して、ご質問、ご意見等ございましたらお願いします。

(米澤委員)

データの見方について、参考資料に記載のある女性の就業率15歳以上とは大学生や高齢者も含まれると考えてよいのか。

(事務局)

お見込みのとおり。

(米澤委員)

ならば徳島県の高齢化率も考えてゆく必要がある。

また、資料にある25歳から44歳までの女性の就業率についての数値もあるが、関西では全国と比べて女性の就業率が低いとのことだが、議題の女性の就業率向上について検討する際、この数値をそのまま使用していいものなのか疑問がある。検討していくデータの数値を間違えると、議論の方向性も誤ってくる。

次に、働き方改革の捉え方について、

- ・国が示している働き方改革（「長時間労働の是正」「同一労働同一賃金」）を考えていくのか
- ・単に県内の企業の働き方を変えていこうとの考え方で議論していくのでよいのか

(加渡会長)

働き方に関してどちらの視点に立って議論するかも含めて、委員の皆様で検討していければと思います。

もう一つは統計データの取扱いについて。

省庁等がどのタイミングで、どのようなサンプルを集めて取ったデータなのか、統計データは割り算の結果であって、その裏に隠れているものは、独特の環境や生活風土があるので、その点を慎重に分析していきましょうというのが、先の関西女性活躍推進フォーラム企画委員会での議論であった。

データとして平均値がでた、確かに数字は間違いではない。ただ、それが真実の姿を現しているのか、何故その数字がでるのか、土壌と原因を究明して議論を深めることを関西広域連合で始めようとしているところ。

未婚女性の25歳から44歳までの就業率をみると徳島県は全国46位だから、働いていない印象に見えるが、全国1位との差は5ポイントもない。冷静に数字の奥にある要因を見ていかなければならない。

課題として2ついただいた。

- 1 働く女性応援ネットワーク会議として議論し、県施策に対して助言していくため、「働き方改革」とは何をもって「働き方改革」というのか。
- 2 統計データの数字の奥にある背景は様々である。
データの見方についてもご助言いただきたい。

(元木委員)

いろいろな統計データを使用するが、できるだけ言いたいように作るのが基本で、言えないなら使わないというやり方なので、資料に挙がってきたデータは何か意図したものがあると思う。

我々が行う作業としては、例えば、東京を除くというデータの取り方がある。未婚女性の就業率であれば、東京が87%、人口が多いので平均が引き上げられている状況があると思うし、25歳～44歳の女性（未婚・既婚含む）データなら、東京は平均値に近い。

既婚の女性就業率を見ても、東京は全国平均値に近い。もちろん人口が一番多いので平均に近くなる傾向がある。

また、三大都市圏を除くとか、別にデータを持っておく。全国的なデータでは違和感があっても、四国・中国ではこうでしたというデータの取り方をすると徳島の実情に近くなるというデータの使い方もよく行う。

だから、ここに挙げられているデータに囚われずに、データに違和感があればもっと突っ込んだ調査を行うとか、数字を作ってみるとイメージが掴みやすいと思う。

(坂田委員)

今までは徳島県の女性は働き者で元気で前向きで、社長比率も全国3位で管理職比率も全国1位で、多くて働き者と思ってました

私たちは数字の質の向上を目指さないといけないと思う。

「夫はお金が足りないから妻に働いてくれ」と思って仕方なく妻が働くのと、「いや私は働きたいから働くんだ」とは、同じ数字でも全然違う。

だから目指すのは積極的に女性が活躍する徳島県を目指したい。

(事務局)

そういうふうなキャッチフレーズが出てくる統計データというのは、ちゃんとデータとして示せるものがないと、何となくデータに基づく政策を作っていく。エビデンスベースト、データで示せるようにしないとイケないのかなと思う。

(加渡会長)

さっそく意見交換のテーマにも踏み込んでいただけてますが。徳島の女性就業率向上にむけて率より質を上げないといけない。

働き方改革とは、率を上げることなのか？ということも考えなくてはいけない。ご自由に意見を頂きたいですが、いかがでしょうか？

阿波女は働き者と思っていましたが、最近は肌感覚は通用しない。根拠は？根拠を作ろうとおもえば作れるという。いかがでしょうか？

(藍原副会長)

雇用をする側として、若年者とか雇用をしないといけないと思っている。女性の学生で、働きたい人が結構いるようでいない。私結婚して退職します。数年度に辞めますと述べて。女性だけでなく若い男性にもいる。

中小企業の新卒採用でも困っている状況。採用したが1年で辞めたという声を聞く。中小企業の質を高めないといけないというのもあるが、働く意識が低いように感じる。我慢をなさすぎると思うことがある。

関西の女性活躍推進フォーラム中でも男性の保守的傾向が高く、大学に進学しても非正規もしくは無業の人が多いと言われているが、大学時でなくて、もっと小さな頃から働くということの意識を教えていかなければならない。

働きたい女性が減っていると思い、いろんな施策していただいているが、本当に働きたい人には雇用の拡大とか、学ぶ場をつくるべきと思います。

女性の比率を高めるのは逆に女性の負担になっているように感じる。県の審議会等で同じ方（女性）ばかりが委員になっているので大変ということで、県の施策で人材育成に力を入れてくれるのはありがたいことです。

逆の発想で、男性も役職者になれるのになれない人がいる。働きたい意識を高めつつ、本当に働きたい人を探してきて、その人たちを雇用につなげるようにしないとけないと思います。

(加渡会長)

実は労働意欲は下がっているのではないかという意見ですが。

(玉置委員)

私どもは、医学部ですので、皆さん医師になるので働く意欲はあるのですが、10年近く関わってきて、一番問題になったのは、子育ての支援で、大学の中に保育所を作ってかなり良くなった。アンケートをとったら、学生さんの中にも早く嫁に行って仕事はいいわという人は結構いらっしまった。

いろんな働き方のパターンを経営者の方が作ってあげるのが大事。医療は夜中まで働く。いかに色々な働き方を認めるか、ここ数年が一番大事なのかなと思います。

男性は管理職の意識改革が大事で、女性は働く人の意識改革が大事なのかなと思います。働き方改革をして、経営者の方も考えないとけない。

(加渡会長)

徳大の場合は阿波サポートセンターができて、女性活躍の組織をしっかりと固められている。

(玉置委員)

そこで議論して生の声を聞く広げていく。サンプルをいかにとるのか。どういう風に統計を取るのかが大きな問題。

統計とは絶対数じゃない。パーセンテージで比較しても、東京は人口が多い。絶対人口が違うので、その中で取り違えると議論が変なことになってしまう。パーセントだけで比較すると怖いと思います。

(加渡会長)

働き方改革というと男性と女性の椅子取りゲームになってもいけない。男性は管理職の意識改革が大事だけれど、女性は現場の女性の意識改革が大事である。

(兼松委員)

今は男性と女性が同じように家事育児を分担してやっていく。それがどこまで、男性と女性の役割を1対1に近づけていけるかという議論になる。

最近、徳島県でもイクメンという言葉がもてはやされてきて、男性の家事育児をすることを奨励する言葉だなと思った。

女性は仕事終わったら、保育園に迎えに行く、晩ご飯の買い物して、お風呂呂わかして、そういう課程を切れ目なく同時進行でやっている。仕事の後の時間を一生懸命している。

男性は、帰ってきて、皿洗いだけやっているのを、イクメンともてはやされている。パパの仕事と家庭を両立するイクメンの育成が大事で、これからどんどんシフトしていく。

はぐくみ支援企業の取り組みで、私どもが平成22年で受賞したときは、14企業でした。最近は絞って5社以内になっている。

いざ実践しようとするときに、表彰を受けた企業にはもっと専門性の高いアドバイスで、プロのコンサルタントの支援を受けられたら、表彰企業の付加価値を高められるのではないか？見える化して、意識啓発をしていく。

今回、広域連合ではイクメンをどのようにとらえているのか。

イクボス実践研修においてイクメンを死語にしたいといった。イクメンという言葉が嫌いな読者はたくさんいます。わかりやすい言葉で、当たり前やっていく社会が働き方改革ではないかと思います。

(仁木委員)

子育て支援をしている中で、職場に復帰しなければいけないお母さんと、

今後仕事をする予定だというお母さんがいた際、どちらをとるのかと思っていたら、今後仕事をしたいお母さんをとる。片方の方は、家で子どもを見る余裕があるのに、本当に現場に戻らないといけない人がいるのに。

根本には保育士が足りないと言う所に戻ってしまう。潜在保育士の活用と言われるが現実はどうなのか。

本当に働きたいけど、働けないお母さんがいっぱいいる。その現場をみていてもったいないと思う。お母さんたちに、子育ては長さじゃない、深さですから仕事に行っても大丈夫よと言いながら仕事に行けないんです。その人たちをすくい上げてほしい。

(加渡会長)

働き方改革というと働きたくない人を働かすのではなく、働きたい人が望むような形で社会に出て行くことが必要。現実にあった制度が必要。

(仁木委員)

働き方改革といっても、女性にとっては「私働かなければならないのか」とプレッシャーを感じる方もいる。もっと多様性を認めて欲しい。

四国大学でも、保育士さんいっぱいいるのに、県内に留まらない。

保育所があっても臨時の人しか雇えないとか、支援員はおられるけど、正規の方が少ない。採ってあげたいけど、採れないということです。

(加渡会長)

今いる方の負担が増えて、「もう耐えれん」と言って辞めていく。しかし補充がきかない。

(兼松委員)

次々保育士さんが出産で休んでいく。短期間で来てくれる保育士さんもない。選ばれる保育所には保育士は集まるけれど、選ばれない保育所さんもある、児童数でお金も決まってくるので。保育所は営利事業でないので、運営も難しい。保育士も助けてあげたい。

処遇改善で国が4万円あげると言っていますがなかなか使いにくい。

(事務局)

育児に専念されているお母さんが非常にプレッシャーを感じている。働かないことは悪という。専業主婦で家事労働と言うことで考えたら、たとえば、ベビーシッターさんにきてもらったらすごい金額になるわけです。

育児はやって、すぐ働きたい時に働ける環境、それが思い通りにならない。余裕というかゆとりが必要と思う。

頂いたご意見生の声として関係部局や関西広域連合に伝えていく。

(坂田委員)

県の取組にテレワークとかがありますが、多様な働き方できるように、企業に対しても研修など相談体制の整備もできているし、テレワークできる人も育てているのですが、マッチングがうまくいっているのかなと思う。

ハローワークに行くと、主婦が見ても、自分が行ってもいい雰囲気なのか、わからない。求人の様式が決まっていて、女性歓迎とかは書けないのは分かるが。テレワークOKとか書いてくれるとよく分かる。

保育所に預けて5時までは無理だけど4時までなら行きたいと、働く女性は、子育て中でも安心して働けるかどうかを知りたい。

(佐藤室長)

定時で仕事が終わるとか、土日が必ず休みなど、幅広い基準をクリアした求人は「子育て求人」として子育て求人マークを求人票に付けることができる。求人の具体的な内容については窓口の担当者に聞いてもらいたい。

(橋口委員)

イクメンは最初のステップであって、今の時代で最初のカタカナの横文字で、お父さん方も短い単語で響きがいいのは何かなと見る。男性への家事参加の窓口になる。

行政や小学校でキャリア教育をしていて、私の子どももいろいろな業種を経験し、知る機会を得て喜んでいたんですが、

キャリア教育はおうち以外でするものではないと思う。

もともとキャリア教育は、家で学んだことが学校から社会とか広がっていくもの。子どもが家で夫婦の役割とか、お仕事をしている姿とか見て。

イクメンに関しては、奥さんもパパが手伝ってくれてとかいうけど、私は「手伝う」というのがよく分からない。うちは料理は主人がしている。PTAも参加してくれる。お互いが助け合っている。そのほかにも、家事や子育てを分担している方たちは結構いる。

お母さんが働きたいか、働きたくないか、決めるのは家族での相談なので、背中を押してくれる家庭がいいのかなと思う。家族で家事・育児やいろいろな仕事を楽しむことができたらと思います。

(葛籠委員)

積極的に女性が生き生きと働くのが良いと思いました。

私どもでも働く意欲というか、現場では葛藤してまして、若い世代が入ってくる。ちょっとしかると仕事の動きが止まる。これ以上厳しく言うと、辞められるのではないかという不安で次から言えなくなる。子育て世代にも配慮しています。

マネージャーは、きちんと売り上げをあげて利益を上げていかないと職場を失うんです。この葛藤の中でバランスをとる。

いろいろな仕組みを作る、じゃ帰っていいよというと、自分がかぶって仕事します。また、未婚の女性か男性のマネージャーがかぶる。でも頑張る。大変だと、そういう相談を受けることが多いです。

どうしたらうまく人を活かして生き生きと、楽しく働けるか悩んでいる状況。

(加渡会長)

学生を送り出す方です。学生は就職して、研究室に泣きの涙で遊びに来たりする。両方が葛藤している

長時間労働をやめようといっているが、仕事の絶対量が減らないので、誰かがかぶらないといけない。スクラップをする職場の勇気。しなくてもいい仕事はしないと取り組まないと、どこかが倒れる。

(佐藤委員)

働き方とは結局生き方になる。

どうやって生きたら一番幸せなのか。答えは全員違うと思います。

決まっているのは、自立して生きること。精神的にもお金でも社会評価でも、一人で生きていけることが基本。

そこから、家族があり、会社が有り社会があり外へ外へ広がっていく。自分がない人が、能力もないのに人を助けようとしても、手をさしのべても、能力がない人が引っ張り込まれる

何がしたいか、自分を考えてから動いたほうが良いと思います。

結局は、自らで立つこと。それを周りが応援してあげる。助けなくても反対しない空気感。それが必要だと思います。

(加渡会長)

ご意見いただいたんですが、働きたいという意識、若い世代間の責任感、モチベーションとか意識だったりの世代間のギャップを感じる。

直接女性の就業率向上につながらないかもしれないが、現実的に家の中でキャリア教育が終わらなくなっているのが現実です。

ならばどういう風にして、子供たちに働くという意識を教育していくか。

(兼松委員)

小さい頃からの教育が重要、大人になってからあれしろこれしろいわれてもできない。

(加渡会長)

キャリア教育事業、大学生にキャリア教育をする、大きくなったときに分かるようにするのも大事なんですが、就活の時に、選ぶようにしなさいと言っている。

今は女性として働きやすい職場で仕事を続けやすい、活躍できる職場を探している。選択肢の中に入れなさい。キャリア教育の一つの柱になっている。

学生がしっかり知識を持つと、選ばれなくなる企業は人材が集まらなくなる。人材確保と企業の持続的な成長性というのは、実は、キャリア教育が非常に効果がある。

働き方改革は徳島の中で進んでいっている感覚はありますか？

(元木委員)

あまりそういう感じはしない。進んでいる所と進んでいない所の乖離が大きい感じ。

今日の統計の話で、データは県の平均で出しているのだから、そればかり眺めても答えはでない。産業別の女性の就業率を出すべき。

産業別の女性の就職率を出すと、女性の高い業種は医療福祉とかだろし、商業でもパートさんの労働環境が充実している所は、数値は高いのではと思うんです。

産業構造の比率が高いのに就職率が低い場合は、その業種に問題があるのではと突き詰めていかないといけない。

最終的にはリーダーの企業に話を聞きに行く。業種別はそれでヒントを得、産業構造が近い県に話を聞きに行き分析する。

そうすれば女性の就業率向上に向けたヒントが見えてくるのではないかと思います。

企業主導型保育サービスはうまくいっているのだから、一企業では大変なので、徳島では、中小企業はグループを作って、5、6社で一つ作ってやっていくのを県が間に合ってやっていただけでないか。

(事務局)

来年度から新規事業として実施していきます。

(藍原副会長)

事務局にお聞きしたいのですが、定住外国人のテレワークを進めるのは難しいですか。

翻訳などSNSの外国の情報発信とか観光事業と結びつけて、観光関係者がちょっとした翻訳、通訳の必要な窓口がなかったりしますので、観光を一元管理していただける所から、定住外国人の方にお仕事を発注していただいたら、ご自宅でパソコンがあれば仕事ができるかなと思う。

少なくとも子育て中の主婦の方なら一日、1時間とか2時間程度の仕事はありがたいのかなと思います。そういう仕組みができたらいいなと思ったのですが。

(事務局)

今後の事業の中で検討して参りたい。

(坂田委員)

徳島経済同友会の理事をしておりますが、次年度から女性活躍推進委員会
を作ることになりまして、私が委員長になって、県に提言する形になります。
2年かけて活動しますのでご協力よろしくお願ひします