

## 平成30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30年8月28日（火）午後1時30分から午後3時30分まで

2 場所 県庁10階 消費者行政プラットフォーム内会議室

3 出席者

（1）委員（16名中12名出席）

加渡いづみ、藍原理津子、兼松文子、川崎博子（代理出席：長村芳恵）、川原佳子、坂田千代子、佐藤有美、玉置俊晃、橋口浩子、元木秀章、吉田基晴、米澤和美（敬称略）

（2）オブザーバー

津森美紀 徳島労働局 雇用環境・均等室長  
徳島県県民環境部男女参画・人権課 担当者

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30年度の働き方改革に関する県施策について
- ② 「働き方改革」関連法について
- ③ 男女共同参画基本計画（第4次）（仮称）について
- ④ 意見交換
- ⑤ その他

（4）閉会

5 会議概要

（加渡会長）

議事次第に基づき、

- ・ 議事①平成30年度の働き方改革に関する県施策について 事務局より、
- ・ 議事②「働き方改革」関連法について 徳島労働局 雇用環境・均等室 津森室長より、
- ・ 議事③男女共同参画基本計画（第4次）（仮称）について 事務局より、それぞれ説明をお願いします。

（事務局及び徳島労働局 雇用環境・均等室長）

議事①、②、③について説明。

(加渡会長)

事務局からの説明のとおり、新しい第4次の徳島県男女共同参画基本計画の内容について、働く女性応援ネットワーク会議からどのような意見を盛り込んでいただくかというところに、焦点を絞って参りたいと思います。新しい計画案に関する質疑、ご意見、何でも頂戴いたします。

(坂田委員)

数値的に成果が上がってきたなと思います。数値目標というのは（見る人にとって）わかりやすいので、次の第4次の計画では、さらにわかりやすくしていただければと思います。例えば、県審議会に占める女性の割合は全国1位と書いているが、ほかの項目も上位というのが分かるように、平均と順位が分かるようにし、それを元にさらに全体的に上げていくようになればいいと思います。

女性の活躍推進は、徳島はほかの県に比べてできていると思います。その要因に、男性が女性に活躍してほしいと思っている。徳島県の魅力として発信できるくらいのを次の第4次に入れてほしい。

(加渡会長)

目標を立てる時に、数字、パーセントや割合だけではなくて、ランキングを出した上でどこまで上げるのかという目標設定に反映させる。なおかつ重点項目も決める、ということですね。女性の活躍推進というものは、男性の活躍推進でもありますから。

(吉田委員)

テレワークについて。弊社の社員は男性がほとんどですが、子どもができてから在宅勤務の比率が増えました。IT企業じゃなくてもできるんじゃないかと。

テレワークは、何となく女性がやるイメージがある気がしますが、男性がその日の途中からでもテレワークできるような環境を準備していくということがあれば、女性が働きやすい環境につながるような気がしています。

在宅勤務はすごく効率が落ちるようなイメージがありますが、ツール知らないから使っていないケースが多いと思います。無料のものがいっぱいあるので、そういうのを知っていただくと、経営者の方にテレワークのハードルが下がるのではないのでしょうか。急遽の子育てのことに、女性が動くのではなく男性が動けるようになると、女性としては本当に働きやすくなるんじゃないかと思います。

今のテレワークの推進・普及は、どういう感じになっているのでしょうか。

(事務局)

テレワークについては、テレワークセンター徳島を中心にして、テレワークをするためのスキルをより一層アップする研修会をしているというのが一つ。それと子どもを対象にプログラミングのようなイベントなどを行っているのがあります。

あとは個人向け研修会と、併せて企業の人事担当者や営業の方を対象にした研修会もしております。

やはり中には、テレワークというものが設備投資にお金がかかるということでなかなかできない、というイメージの方がおられます。お金がない、人材がないということで、厳しいご意見もあるんですが、繰り返しお話しをしていきますと、じゃあまずはちょっとやってみようか、というチャレンジでやっていただけたところもあります。そういう一つひとつの積み重ねでテレワークというものを分かっていたら、どういうものがその企業で必要になっているか、というのも、総務省などの力も借りながら進めていきたいと思えます。

まだテレワークの認知度が、一般の方にも経営者の方にも広がっていないと感じますので、まずテレワークの便利さと機能性をテレワークセンター徳島と一緒に広げていけるよう、今取り組んでいる状況です。

(吉田委員)

いつもの仕事がテレワークを通じてどこでもできます、というものが本当の意味でテレワークだと思うんです。それが家庭で困った時は旦那さんもいつもの仕事が自宅でもできる、といった事例を経営者に読んでいただくことから取り組んでみてはどうか、というふうに思っています。ですから、そういった勘違いというか、すごく狭義に取っている気がしているので、ぜひ検討いただけたらと思えます。

(米澤委員)

IT人材をもう少し育成して、いろんなところで活躍できるようにしたらよいのではないのでしょうか。勘違いもあるし、情報漏洩なども気にしている。知らないから怖いというところがあるので、もっとIT人材の育成を進めて行ったらいいんじゃないかな、という気がしています。

(加渡会長)

テレワークをすることが、仕事の効率化など企業側にもメリットになるし、それによって雇用の創出ができるんだということを企業に知ってもらう必要があります。次の計画にはこのテレワークに関しても重点的に盛り込んでいただきたいと思えます。

(元木委員)

女性の再就職や就労を支援する講座等について、目標が23%に対して44%というのは、何となく低く感じるんです。もっと産業界の求めている人材を意識しながら講座を組んでいくとか、リカレント教育みたいなのところをもっと意識できればいいかな、というのが一つの意見です。

定住外国人の就業率というところも、これも同じ44%とか23%という数字を使っているんですけど、これは同じ数字なのか、たまたまいっしょなのか、ということです。これから外国人の活用というのも非常に重要視されてくると思えますので。

(事務局)

たまたま同じになっております。就業したいと思っている方々をどのように集めるかと

というのは、これからの私たちの課題であるかと思えます。有効求人倍率が非常に高くなっているんだけど、お仕事されていない方もたくさんいらっしゃって、その中には就業できる方もたくさんいらっしゃったり、思うようなマッチングに出会えなかったという事も多いと思えますので、そのような機会を私たちのほうでどのように提供するかというのが、今後の課題になるかと思っております。

(加渡会長)

実際この事業を委託されて運営していらっしゃる方に、現場のご意見を聞きたいと思うんですが、まずは女性の再就職支援の事業に取り組んでいらっしゃる川原委員にお願いします。

(川原委員)

私どもは、ファミリー・サポート・センターの会員を中心に発送させていただいているんですけど、小さい子どもをお持ちのお母さんで就職したいという方は、そんなにいません。まだしばらくは子育てしながらで、就職は焦っていないというお母さんが結構います。

去年までは比較的長い期間の講座をしていて、それだけの講座に通えないということもあって、今年度は少し短い時間で、週に1回、1日2時間くらいの講座をさせていただいています。授業数も少なくしています。本当は何の躊躇もなく働ける方を(講座の)対象にしたいので、ハローワークなどを利用してはいるのですが、なかなか(講座の情報が)手に届かないというところです。

これまでは、講座にずっと来るとというのが難しかったのではないかなと思います。でも来られる方は本当に真剣に講座を受けていただいています。

(加渡会長)

出口の確保以前に入口に入ってくる人数の確保が今難しくなっている、という事ですね。定住外国人の就労支援で、この事業をされてます兼松委員、現状をお話ください。

(兼松委員)

マッチング、そして、トライ&エラーが出来るかどうかということが重要です。外国人は自分の適性がどこまで見極められるかやってみないとわからないところもあります。それから、1年の事業期間では、どうしても日本人と同じようなスピードでは就労に必要な技能取得に至らないので、ある程度の中期的な2年、3年のスパンでみていただくことができるならば、もっと徳島の地域性に合わせたマッチングなり人材登用・育成ができて活躍の場が広がるのではないのでしょうか。

また、外国人には生活上の悩みを抱えている方もいらっしゃいます。包括的な支援を含めての就労支援をするのが課題と思っているところです。今年度は、そういった声を聞くということも併せて取り組んでおります。

(加渡会長)

マッチングと幅広い意味の就労支援、生活支援が必要だと。そして、(支援事業の)ス

パンを長く考えなければいけないというのが課題ということですね。

（藍原委員）

女性は本当に忙しいと常日頃感じていて、私自身も忙しいですし、今、働きながら次の再就職に望まれている人も忙しいです。

例えば、講座をネット上で開設していただいて、空き時間を利用して見ることで、講座に参加したいという人もいるのではないのでしょうか。

また、テレワークはハードルが高い。ただ、先程の（吉田委員の）話を聞いて、うちもやってみようかなと思いました。

県内の中小企業でITに特化した人だけを雇用するのは難しいので、それを支援していただけるような制度とか、（ITの技術を持った方が）巡回していただけたらとか、ネット環境を整備してくれるとかしていただけたらありがたいです。

それと、質問ですが、育児休業の取得率は企業数ですか、それとも民間企業の男性の人数ですか。

（事務局）

人数ベースです。

（藍原委員）

育児休業取得率が高い、「ワークライフバランス」の実践ができているところこそ、企業として伸びている、収益が上がっているということが知られたらいいのかなと。

おそらく、ウーマンビジネススクール（の参加者）も一部の限られた企業になっていると思うので、できるだけ裾野を広げることを検証して計画に反映していただければと思います。

（加渡会長）

いろんな意味で裾野を広げるということですね。

（玉置委員）

少し流れが変わってきているように思います。

最初、この会が始まったときは、（女性活躍は）企業なりリーダーが意識改革をすることによって進んでいくという話を（私から）しました。徳島県はかなり企業や県（職員）はその意識は出てきていて、女性の再就職や就労支援の講座に来たという人はものすごく意識の高い人ですが、それでも、（その講座受講者の就業率は）5割を切っていると。これは非常に低いというか、そういう意味では少し違う段階に来ていて、北欧の社会のように皆さんがそういう認識を持って、男女参画して社会を良くしようという活動を多く入れていかないと、なかなか広がっていかないと。

これに対しては、地道にやるしかない。また、成功例を上手に宣伝していく。皆さんにきちんと理解してもらって、その上で進めていく。裾野が広がらないと、いい制度を皆さんが考えているのにかかわらず、実質的には取り組むところが少ない。私がやっている

医療に関しても、住民の皆さんも協力してもらわないと、医者は24時間働いて普通だと言われると非常に困ってしまいます。住民の方々にも医療環境の厳しさをわかっていただかないと、医療従事者の働き方はなかなか良くなりません。

（加渡会長）

昔はトップが変わらなければいけないとか、企業風土を変えようということだったが、今のお話だと社会の考え方、地域の考え方を変えなければということですね。

（長村委員）

私どもの会社は、育児休業を取っている男性はそこそこいます。会社側が後押ししているというのもありますし、今の若い人の意識は変わりつつあって、逆に上司の方の意識がなかなか変わらないなというところですね。男性の育児休業の取得は、女性の地位が上がってきて賃金も男性に追いついてくると上がると思います。女性のほうが賃金が高いと男性が（育休を）取るというケースも多いです。女性の賃金とか待遇を底上げしていかないと、なかなか（男性の育休取得率が）100%というのは難しいと思います。

（加渡会長）

若い世代のほうが、ワークライフバランスというか、両立する意識が強いということですね。

（長村委員）

女性の就労支援制度は私の会社もあるんですけど、意欲はあっても、育児が終わった後に（会社に）出て来たが、今度は親を介護しなければならない、というのが最近多い。（正社員以外の方は）一度辞めて、介護をして、再度就職しようかという発想になり、なかなか続いていかないというのが多いです。それとITの方が少ないというのも私の会社でも同じです。

（佐藤委員）

仕事に関しても「入口」「出口」「目標」「努力」「裾野」。これは人生そのままだと思います。

一人の人生の中でいろんな段階があると思います。入口が必要な時があれば、サポートが必要な時など。年を取るというのは誰も平等で、出口に向かっていきます。だから入口の（制度）を出してこないことには、いつも何かが無い状態。子どもについても、本当は分母（子どもの数）を増やしていかないと、人口が減っている。

入口から出口まで目に見えるかたちで数字にしてランクしないと、誰も今自分がどこにいるのか現在地がわからないし、頑張っているのかどうなのか、人と比べてどうなのかもわからない。だから可視化して、継続してこういう事業をしていただければと思います。

（加渡会長）

確かに人生と同じですね。

計画は、ともすれば部分にフォーカスして、それを寄せ集めて文章にしがちですが、おっしゃるとおり系統立ててプロセスで管理しなければいけない。

(橋口委員)

「仕事と生活の調和を図るために必要な環境の整備」には、子育てとか育児休暇はあるが「介護」については全然書かれていません。介護のサポートを手厚くしていただけたらと思います。また、介護休暇の取得率はどのようになっているのでしょうか。また、それも(計画の)目標数値に入れたらどうでしょうか。

(事務局)

介護については、女性、男性にかかわらず、育児と介護で離職をしたり仕事を休まれたりという人がいると思うので、介護に関する数値目標を今度の計画でどのように入れるか、そして仕事と生活の調和を図るための分野の主要課題の中にどのように入れていくことができるか、また介護関係の施策の中で、どのようなものがあるかということも併せて研究をさせていただきたいと思います。

(米澤委員)

労働局で介護休暇の取得率はわからないのですか。

(津森室長)

介護休業の取得率は、雇用保険などで給付している人数はわかりませんが、率としては難しいです。雇用関係基本調査という全国調査の中では、企業に対して介護を必要とした人のうち実際に(介護休暇を)取った人というのは出てくると思います。

ただ、介護休業は93日で、緊急避難的に取れる制度という考え方です。今、厚生側は介護が必要な方を地域に戻すという政策が増えてると感じています。そうすると労働側としては、両立できるような仕組みを、ということで、介護短時間勤務を3年間かけて取れるように一昨年法改正しました。

要は介護休業した後にそれが足りなくなったときに、結局、離職に繋がってしまい、生活保護になってくる可能性もあります。また、男性でも女性でも復職が難しいところがあって、そして意欲を失ってしまうというのがあります。そうするとずっと休業するのが本当にいいのかというのが問題になっていて、それで(介護の)短時間勤務制度を3年間で3回くらい取れるようにしましょうというかたちに変えました。

だから、仕事をしながら介護をできるかたちでというふうに施策的には少しずつ変えていってはいますが、これから介護社会になると思われるので、本当にそれで足りるのかというのは不安があります。

また、(介護する人の)人数を把握するのは難しいところがあります。育児は妊娠、出産がありますが、介護は聞かないとわからないし、有給休暇で取ってしまうとわからないです。

(長村委員)

当社は積立有給などで把握はできますが、もともと介護をする人の母集団の人数がわからないというのが一つと、先程おっしゃったように国が両立支援に向かっているので離職しないで働きなさいという方向です。だから私どもも、辞めないで続けてください、こんな制度つくりましたよと言っています。ただ、（介護離職が）多くなっているのは確かです。

（川原委員）

今、全国的に女性労働協会に登録しているファミリーサポートセンターのうちで11のファミサポが介護も併用してつくっています。介護は介護休暇を取り切ってしまう（仕事の継続に）限界があります。ファミサポはファミリーのサポートなので、（育児も介護も）統括してできたらいいなという意見があります。

ファミサポは有償のボランティアなんですけど、家にいる方が子どもをみる、もし介護ができればそれもみると。そこで雇用というかたちではないですけど、収入を得ることができるというのは非常に意味があると思います。

介護ファミサポについては機能強化に取り組むというのを課題にさせていただいているので、来年の施策に入れていただければ大変ありがたいです。

（加渡会長）

色々な良い制度は沢山できているんですけど、それが周知されているかというのと、知っていても使えるか、というのは別の問題なんですよね。

いろんなことを地域でやってみましょうといっても、人の善意だけに寄りかかったのではシステムとして動きませんので、有償であったとしてもきちんと経済活動の中で回っていかないと社会には定着しないのではないかと思います。そういった制度を有効に社会の中に根付かせていくというのが大事なことだと思います。

（以上）