

## 平成30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31年3月19日（火）午前10時30分から正午まで

2 場所 県庁11階 1104会議室

3 出席者（敬称略）

（1）委員（16名中13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、  
玉置俊晃、葛籠枝美、仁木喜久美、橋口浩子、吉田基晴、米澤和美

（2）オブザーバー

徳島労働局 雇用環境・均等室長 津森美紀

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年度の県施策の取組みについて

② 平成31年度の県施策について

（4）報告事項

「男女共同参画基本計画（第4次）」（素案）等について

（5）意見交換

県内企業の「働き方改革」の進め方について

（6）その他

（7）閉会

5 会議概要

（加渡会長）

議事次第に基づき、

県の「働き方改革」に関する施策について 事務局より、説明をお願いします。

（事務局）

説明

（加渡会長）

ただいま県のほうから、県の「働き方改革」の施策、特に徳島ならではの「働き方改革」の進め方、それに対する当初予算の額等が資料にまとめられておりました。今の説明に対しまして、質問、御意見等がございましたら、よろしくお願いたします。

(坂田委員)

ファミリー・サポート・センターでの病児・病後児預かりの研修とありますが、今はできていないということですか？

(事務局)

今は、徳島と板野東部で実施していますので、各地域にも広がるような進め方をしています。

今、各地域で7.5時間の上乗せ研修をしていただいて、その方が病児・病後児の子供を預かれる体制を作っていこうということなのですが、まだそういう体制ができていなくても、みなさんに受講していただいて、だんだんと支援の輪が広がっているところです。

(加渡会長)

全県下に、病児・病後児預かりが広がる見込み、目標はありますか？

(川原委員)

病院施設がないところでは、提供会員の負担が多いということで、行政も二の足を踏んでいる状況です。徳島ファミリー・サポート・センターは、急なお迎えは禁止ということになっていますが、板野東部ファミリー・サポート・センターは急な呼び出しにも提供会員が行けるようになっているので、利用件数も全然違ってきています。

(加渡会長)

これからの課題も多いということですね。

続きまして徳島県から、「徳島県男女共同参画基本計画（第4次）」の素案等の説明をお願いいたします。

(事務局)

説明

(加渡会長)

今の説明について、御質問、御意見等はございますか？

(兼松委員)

テレワークがどこまで徳島の経営者の方に理解いただいているのか、テレワーカーの養成についても、どのあたりまで進んでいるのか、教えていただけたらと思います。

(事務局)

雇用型を目指すということで、テレワークコーディネーターが各企業を訪問していますが、トライアルも含めてまだ100社に届かないところです。テレワーカーの養成研修については、研修を受講している方が100名程度いらっしゃるんですが、まだ実績が表れてきていない状況です。自営型については、自宅にしながら、育児をしながら、夜間にで

も発注されたことをできるような仕組み作りを、テレワークセンターを中心に、今後進めていきたいと思います。

（近藤委員）

今課題として挙げられているのが、インターネットを使っているのもので場所は選ばないのですが、個人情報などがたくさんあるので、ある程度閉鎖された環境の中で集まって仕事をしている。（仕事を）分散させて採用につなげたり、そのような戦略を練っている中で、技術的に分散できるのに、制約が強くなってしまっているのが課題だと思っています。

（加渡会長）

技術面とセキュリティの面さらには制度面と働く人の面と、いくつか複合的な視点をクリアしないと進まないというのが、企業として直面している課題ですか。

（近藤委員）

おっしゃる通りです。技術的、理論上はできるんですが、さまざまな観点からできない状況ですので、それを一つ一つ解決しながら実現するというのが、今後の課題だと思っています。

（葛籠委員）

当社も同じような状況です。複合的な理由で、テレワークが進んでいないというのが現状です。実際にテレワークをしている社員は1名います。

（加渡会長）

まだ少ないですね。

（葛籠委員）

そうですね。その1名が実験的にやっていて、どうなるかというところで、まだまだ課題がたくさんあります。一人一人に事情があって、それを一つの制度にするのは難しいと思っています。

（吉田委員）

サイファー・テックは、在宅勤務の制度もあり、希望すれば東京・徳島市・美波町の3拠点のどこで働いてもいいと、制度的にかなり柔軟性を高くしています。ただ一方で、制度的や技術的にはクリアしていても、それをさせないような圧力があります。例えば、セキュリティ関連の仕事をしていると、データを持ってパソコンを持ち出せないということになって、それを技術などでクリアしようとする、それならオフィスに行ったほうが早い、という結論になる。結果、制度としてあっても、在宅勤務やテレワークが活用されていないのが現状だと思っています。

(仁木委員)

子育て支援を15年していますが、15年前と今とで大きく変わってきました。育児休暇の方は、元々の職場ということで慣れている。ところが、育児をするために辞められて、再就職となったら、すごくストレスを感じます。そんなお母さんたちが、前は3～4歳まで育てて再就職していたのが、今は1年、早ければ8ヶ月くらいとなっています。

お母さんが一番悩んでいるのが、仕事と子育ての両立です。ストレスフリーというところで、お母さん支援のイベントをしています。でも、イベントだけではだめで、それ以前に家庭のことも仕事のことも話せるカウンセラーが企業の中に入れば、もっと仕事に取り組めるのではないかと思います。

(加渡会長)

カウンセラーが企業に入っている状況が分かればお願いします。

(事務局)

産業保健総合支援センターでは、企業から要請があれば、専門家を派遣してもらえる制度があります。どこの企業も、メンタルヘルス的な問題を抱えていて、長期にお休みされるなどして、人手不足になっている現状があります。早め早めにそういったことに対応しなければならぬのは、事業主も感じていて、国の支援もありますので、今後そういった制度が広まると感じております。

(加渡会長)

第4次計画の素案については、よろしいでしょうか。

では、意見交換に移ります。本日の意見交換は、「働き方改革」の進め方というテーマで、皆様から意見を頂戴したいと思います。

来月から順次法律が施行されますが、では企業は何を始めてどのように進めていけばいいか、現場の声にお詳しい、徳島県社会労務士会会長の米澤委員から、県内企業の様子をお聞かせいただきたいと思います。

(米澤委員)

ようやくここにきて、企業も何かしないといけないという状況になっています。セミナーをしても、人がどんどん来る。他県も同一の状況です。皆さん、何から取り組んだらいいのか困っている。有給休暇では、現実的にどう管理すればいいか分からない。それと、パートには有給休暇はないと思っている方もいる。有給休暇が10日付与される方について(付与が)義務化されますが、その乖離をどうすればいいのか、というのが難しいところです。この際今までばらばらに管理していたものを、一斉付与ということで基準日を統一する動きもあります。

一番困るのが、時間の管理をすることです。管理監督者についても、健康面から管理しなければならない。複数月平均して80時間、それも休日を含めてということがあって、その管理表はかなり複雑になる。そういうことを今までやったことがない中小企業の社長さんがやらないといけない。社長御自身が働かれて、現場に出て、というような方が、有

給休暇の管理、時間の管理もしなければならない、これが現状だと思います。

もう一点、産業医の問題です。県内には産業医の活動をされている方があまりいない。健康診断はしても、安全衛生委員会に参加されている産業医は少ない。なぜかというところ、産業医はお金を出してもらえない、価値を認めてもらえない、というところ。産業保健総合支援センターだけに頼ることができないところで、お金が必要になってきます。

(加渡会長)

本当に、現場が成り立たない。仕事のための仕事が入るといふ悪循環ですね。

(玉置委員)

先程出ていたテレワークの話ですが、私たちの分野でも、患者さんのレントゲン写真やCTの写真などを、専門の女性医師が、子育ての最中に自宅で見られるようなシステムがだいぶできあがっています。4Gになってだいぶ良くなりましたが、次の5Gになると、新しいもの、新しい技術に次々に投資がある。行政のほうで支援して、基盤をみなさんに提供していただきたいな、と思います。

もう一点、「ストレスフリー」という言葉に違和感を感じます。過剰なストレスが問題であって、フリーにしてしまえば、問題が起こるのではないかと思います。ストレスがあるから人は成長するのであり、ストレスフリーという言葉が適切か、若干気になりました。

(加渡会長)

ストレスコントロールなのか、ストレス軽減なのか表現が難しいですね。専門家ならではの御意見です。

(吉田委員)

美波町に、夏と秋の3ヶ月は働きたくないなど、自由な若者たちが移住してくる。その人は不真面目かというところ、むしろ人生に対してすごく真面目なんです。そういう方たちを、社会としてどのように「働く」ということに活用するかということも、労働人口減少という徳島を考えた時に、割と本質的な議論なのではないかと思います。そのような人を社員にしようとしたら、ほかの社員との不整合が起こりますが、全社的にそういう制度にするのは難しい。ただ、これからそういう人たちが増えてくると考えた時に、どうやって雇用していくか、と考えるほうが、割と早くゴールに着くのかなと思いました。

あと、コストの問題。働き方改革にはコストがかかる、というジレンマに対する手立てがないかな、と思いますし、中小企業が働き方改革のためのテクノロジーを入れようとした時に、選定できる人がいないと思います。コスト面と導入支援のところを、だれかが提供しないと難しいだろうな、と思います。

(加渡会長)

「多様な雇用形態」の「多様さ」がますます広がっていくということでしょうか。

(吉田委員)

特別扱いは難しいが、そのような人たちと、社会として、徳島県として、企業としてどう向き合うのか、仮にそのような、うまく使えば非常に優秀な人が大挙して来る県になれば、非常に価値が高いかな、と思います。

(藍原委員)

すごく悩ましいのが、それぞれの社員をきちんと理解して、それに合ったような働き方をさせてあげたいところと、一方でバランスを見ざるを得ないというところに矛盾を感じることがあります。

働き方改革で求めていることを、やらざるを得ないからやっています。当然費用もかかります。中小企業の社長は、辛い思いをしながら改革を取り入れているのではないかと思います。労働生産性を高めて、収益を確保しつつ、休んでもらって給料も高いというのは、相当苦労しないとイケない。

また、経営者の中では、女性を差別する意識はだいぶ緩やかになっていると思いますが、働くということに対する考え方を、子供のころから教えることができないかな、と思います。この会議の場に、教育委員会やインターンシップの担当者に入っていて、意見を聞いてもらうことが必要だと思います。

(川原委員)

ファミリー・サポート・センターでは、最低賃金を切っているようなボランティアで働いていただいています。この給料では難しいので副業をしたいという方がいて、市立の保育園の短時間パートに行こうとしたんですが、副業はだめだと言われました。行政自ら、もっと柔軟に、多様な働き方をしていただけたらと思います。

(佐藤委員)

給料は意欲のもとになると思います。お金が次の投資につながる。ただ徳島では、天井が決まっているので、能力のある女性は東京へ行ってしまいます。みんな平等に上がっていければいいのだけれど、それぞれの階層に合わせた生き方、努力で、例えばいきなり富士山は目指せなくても、少しずつなら上がっていける。皆さんに平等なサービスは、難しいと思います。

(橋口委員)

ストレスは、過剰になると心も乱れ、体も弱る悪循環の繰り返しになります。企業の研修では、精神的なケアを取り入れてほしい。健康状態と心の状態を合わせて見ていただきたいと思います。男女の感情の違いや価値観の違いなど、いろんな違いがあるということを知るだけでも、捉え方が違ってきて、ストレス軽減になり、ストレスを活力に変えて頑張れるのではないかと思います。

(加渡会長)

働き方改革は、働く人の側から見るか、雇うほうから見るか、制度を作る行政から見るか、いろんな見方ができると思います。

(坂田委員)

経営者の立場から言うと、働き方改革というのは、バランスを取っていかないと、日本の経済力の低下という一面もあります。何のために働き方改革をするかということ、多様な人が働きやすい環境を作り、それによって働く力を増す。一時的に下がるかも知れませんが、結果的にはプラスになるように、同時にやっていかないといけないこともたくさんあると思います。

(藍原委員)

労働力不足ではあるんですが、選ばれているんです。働く場はたくさんあるんですが、お互いマッチングできていない。それだけ県内の中小企業に魅力がないといえますか、だから人材不足なのだと思います。発信ができていない。県内の中小企業には、こんな楽しい仕事があると情報発信がうまくできるような仕組みを県で作っていただけたらと思いますし、そこがうまく回り出したら、もっと強い日本になれるのではないかと、思います。

(川原委員)

中間管理職以上の方が働き方改革をしたら、きちんと（仕事が）回っていくのかをお聞きしたい。

(葛籠委員)

マネージャーや中間管理職へ説明すると、もっと働きたいという意見も出るし、管理しきれない部分はマネージャーが背負うしかないのか、という意見も出ます。現場の声を聞いて、時間管理と有給休暇を取得をどのようにしていくか、現場も私たちも迷っている状況です。

(近藤委員)

当社は、50人を超えたくらいから、部署を体系化させてきました。そうしたら、少しずつハレーションが起こってきた。元々ほぼ個別案件に近いような形だったのが、ここにきて急に制度設計を始めたので、自分のできる範囲でやりながら、できないことは自社以外の先生にお願いして御意見をいただいて、手作り感を持って、かつ法律的に問題ないように、新しい法律に対してチューニングしていつている。複合的に解決するのが難しい上に、法律も変わって、さあどうしようという状況です。

(葛籠委員)

現場のマネージャーは、今までの現場管理と人材育成に、労務管理が加わってくる。そうすると、お客様が先の仕事は絶対に外せないのので、人材育成がおろそかになる危機感を感じています。でも、人材育成をしていかないと、会社だけではなくて徳島県全体の力に

ならないと思うので、「働く」というところを小さい頃から考えていくということで、教育の方々にも話を聞いていただけたらと思います。

(加渡会長)

本日、オブザーバーとして参加されている津森室長から、お願いします。

(津森室長)

働き方改革をまさに進めているところですので、本日のいろんな御意見、悩み、企業を回って同じようなことをお伺いすることもあり、分かります。

働き方改革で、同一労働同一賃金が言われていまして、これは費用がかかる問題です。ここに手を付けたのは、雇用形態に関わらない働き方の選択が自由にできるようにしたい、ということがあります。今、正規の方に比べて非正規の方の労働条件は良くないので、そこを解決しないと、人手不足もなかなか解決しないだろうと思います。企業の皆様にはコストがかかりますが、時間外労働等改善助成金、業務改善助成金などもありますので、こういった情報を厚生労働省のホームページから見ていただいて、活用していただきたいと思います。

女性は、妊娠・出産・育児等で退職してしまうと、その次に就職するときにパートや有期契約、非正規になることが多いので、同一労働同一賃金は、女性活躍推進という観点からも非常に重要なテーマであると思います。ただ、企業に負担がかかることから、本省のほうでも、取組に関する情報を発信していこうとしています。

副業・兼業は、多様な働き方ということで、進めていく方向でいます。ガイドラインを平成28年に示していますが、法制化していないので、これからの話です。国家公務員の場合、非正規職員が副業・兼業を申し出られた時に、基本的にノーということはありません。ただ、副業・兼業にあたって気をつけていただきたいのが、ガイドラインに示していますが、労働時間の管理や保険のことです。

国としては、いろいろな働き方ができる仕組みを作っていこうと考えています。国家公務員については、公益活動に限定して兼業を容認かという情報もあります。

(以上)