

令和元年度 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 令和元年8月23日（金）午前10時30分から正午まで

2 場所 県庁11階 1103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、川原佳子、坂田千代子、佐藤有美、玉置俊晃
葛籠枝美、長村芳恵、松浦素子、元木秀章、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徳島県男女共同参画基本計画（第4次）に係る報告

②令和元年度の女性活躍に関する県施策について

③意見交換

（4）閉会

5 会議概要

（加渡会長）

議事次第に基づき、

「男女共同参画基本計画（第4次）」について、事務局より、報告をお願いします。

（事務局）

説明

ただいま事務局のほうから、「男女共同参画基本計画（第4次）」について報告がありました。

-
-

次に、事務局より、「令和元年度の女性活躍に関する県施策」について、説明をお願いいたします。

(事務局)

説明

(加渡会長)

1つ目は、「女性活躍ステージアップ事業」、
2つ目は、「女性活躍ワンストップサービスセンターの創設事業」、
3つ目は「女性の再就職支援セミナー（ウーマンチャレンジ！バックアップセミナー）」についてですが、
施策についてご質問等ございますか。

(坂田委員)

「ワンストップサービスセンターの創設事業」や、「ステージアップ事業」にリカレント教育に関する記載がありますが、対象年齢やその内容はどのようなものでしょうか。（「目安として20代から40代位」という回答に対し）もう少し高齢の方、50代後半の方、定年を迎えてもまだまだ働ける方もいらっしゃるのではないですか。

(事務局)

ご高齢でスキルが高くまだまだ働ける方もいらっしゃいますので、そういった方にも間口を広げていきたいと思えます。

(米澤委員)

就職氷河期の支援がいわれていますが、長く就労していない方、就労経験を積まずに30代、40代になった方への支援も大切ではないでしょうか。それは、リカレントやOJTでは難しいのではないかと思います。そのような方たちは、再就職にあたって、自分に自信が持てないでいます。非常にもったいないことであり、より自信が持てるような教育も必要ではないでしょうか。

また、すだちくんハローワークでの就労相談についてですが、就労支援に加え、就労してからの支援も大切ではないでしょうか。職場環境から、次々とや

-
-

めていくことも、割とあります。こころのケアは、男性より女性が必要です。

(加渡会長)

ありがとうございます。他に、この2つの施策に関連していかがでしょうか。

データがありまして、2007年に生まれた子どもの50%が107歳に到達するといわれています。人生100年時代に入中、働き方についても、現在想定されているような「22歳まで大学に行き、就職して、定年退職でリタイア」という3ステージの考え方ではなくなります。

いわゆるマルチステージで100年間を考えたときに、何歳からでも働けて、学べる。働き方も、雇用されたり、自立したり、自分探しをしたりと、色々なことを繰り返しながら、その為に必要なスキルを身につけていくというのが、実はリカレントなんです。今持っている技術でこの先も働き続けられるかわからないので、技術をブラッシュアップするのも、リカレントです。

つまり、マルチステージ型の人生を考えたときに、それを裏打ちするのがリカレントだと考えると、このリカレントのバックアップ体制というのは、特に女性に対しては広く対応していくべきと思います。

(元木委員)

「ワンストップサービスセンターの創設事業」についてですが、今ある施設の人数が多くなるということか、あるいは名称変更するということでしょうか。

(事務局)

人数についてはまだ計画がはっきりしていませんが、これまで複数階に渡った機能をワンフロアに集約し、女性の就業相談や学ぶ機会が一元化されます。規模感の変化というよりは、わかりやすいセンターにしていきたいと考えています。

(坂田委員)

子育て支援機能のことですが、保育施設は大分整ってきたと思いますが、学童保育の充実も考えなくてはいけないのではないのでしょうか。周りからよく聞くのは、保育所では夜7時まで見てくれるので仕事も頑張っていたけど、小1の壁と言われていますが、小学校に上がると学童が長く見てくれないので、仕事を続ける自信がなくなるということです。学童はあるのだが午後5時までし

かあいていない、でも仕事は6時までである、ということを行います。

(事務局)

小学生の放課後の居場所作りは、大変重要なことだと考えています。保育所に行けない就学してからの子どもたち（の居場所作り）については、次世代育成・青少年課からも、市町村に様々なお願いをしながら、補助金交付のかたちで手当てしております。子どもたちの為に必要なことと認識しており、その為の予算を確保している状態です。

(加渡会長)

他、いかがでしょうか。

本日のメインである意見交換のお話しですが、より議論を深めるために、議題を決めさせていただきたいと思います。

本日のテーマは、

- ①出産・育児、介護等で離職を余儀なくされた女性に対する「再就職」支援策、
 - ②就労経験のない女性に対する「就労」支援策
- です。これらを中心に、皆様のご意見を頂戴したいと思います。

また、女性活躍推進法が一部改正されまして、事業主の女性の活躍推進に係る義務が拡大し、次年度以降順次施行されることとなりました。本県においても、本県の実情に沿った、なおかつ効果的な施策の実施が求められているところではあります。

では、本県に関する統計データをいくつか用意していますので、まずは事務局よりデータの説明をお願いいたします。

(事務局)

説明

(加渡会長)

ありがとうございます。

徳島県の場合は、ざっくりいうと「出産・育児ではなかなか離職はしないのだが、介護では離職する」ということが数字に出ていることがわかります。

これらの資料を踏まえて、女性の再就職支援を積極的に行っていってほしい

-
-

川原委員の方から、受講者の現状や声なども含めまして、意見交換の口火を切っていただければと思います。よろしく願いいたします。

(川原委員)

はい、今まで女性の再就職支援のセミナーをさせていただいているのですが、やはり、年にもよりますが応募者が少なくなってきました。ファミリーサポートセンターさんなどに発信しても、反応が鈍いと感じます。

当初は長期（のセミナー）で職場体験も含めて実施して、受講者が減ってしまったことから長期ではなく短期にしました。ですが、やはり受講者がなかなかいないというのが現状です。

実際、年齢層も20代から50代まで来られているんですが、就職に直結するのがやはり若い方。企業から見て、主婦歴の長い方は就職してもなかなか戦力になりにくいのではという考えがあるかと思います。休んでいる期間が長ければ長いほど、（業務の習熟に向けて）加速していく期間が長いかもしれません。

私は、子育て期間中は休んでいいんじゃないかと思います。そして、働きたい時にまた働ける機会を設けるのが大事。そのために何が必要なのか、本当に模索しながら講義内容も考えているのですが、何がベスト、ベターなのかを見つけるのは難しいことです。今日は、皆様のご意見を聞かせていただければと思います。

(加渡会長)

セミナー受講生の実数はどのくらいですか？

(事務局)

平成30年は28名、平成29年度は18名です。

(川原委員)

初年度の（研修を受講した）方は、当時は研修期間が長くて職場体験があったので、就職率はかなり良かったです。全く働いたこともなかった50代の女性が、職場体験先で契約社員として就職されて、まだ続けておられ、「あの講座があったから、今働いています。」とおっしゃっていただいて、とても嬉しかったです。

-
-

(加渡会長)

実際運営をされていて、川原委員の実感で結構なんですけど、就職を支援するには何がネックになっているか、あるいはどこを推し進めたらいいのか、またはこういった受講者の声がある、等のご意見をお願いします。

(川原委員)

受講者の声として、まず、「土日は働きたくない」。若いときは、先ほどもお話しができたように、パートから初めて徐々に正社員になりたいとか、色々ありますね。

でも、講座の時間が長ければ長いほど、メンバーが仲良くなり、学校のようになり、私も職員室の先生のようになりました。先ほどもメンターという言葉が出ましたが、仲間作りができるのもこういった講座の大きな魅力じゃないかなと思っています。

(加渡会長)

就職するに当たって、条件をつけてくるんですね。こちら（求職者）から、求めるものがあるということですね。

(川原委員)

加えて、やはり細やかにフォローしていくこと、精神的なサポートが一番大きいのかなと思っています。

(加渡会長)

現場のお声をいただきましたが、ここからはフリーで結構です。皆さん、思ったことをおっしゃってください。

(松浦委員)

貴重なご意見を聞かせていただきました。（再就職支援の）PR、広報はどのようにされていますか？

(川原委員)

今年は徳島生協のちらしにも掲載していただきます。他には、HPでの発信や、ファミリーサポートセンターの会員さんが県内に1万人くらいいらっしゃいますので、その方々に対して広報しています。

-
-

本当は小学校とか中学校のお母さんに発信できると一番良いのですが。市町村によっては（ちらしを）発送していただけるんですが、児童・生徒に関する事項ではないので、と発送していただけないこともあります。一昨年は県の教育委員会さんにすごくお世話になって、配布させていただきました。

（松浦議員）

なるほど。今は SNS の普及率が高いので、そのようなところからの発信も有効ではないかなと思います。

（川原委員）

発信させていただいているのですが、当財団の Facebook は発信力が弱いのです。名前も「勤労者福祉ネットワーク」なので堅くて。皆さんの個人の Facebook でシェアして、拡散いただけると嬉しいのですが。

（加渡会長）

働く気はあるが知らないのか、それとも届いていないのか、色々な理由があると思いますが、そのうち「届いていない」「発信できていない」という状況だけは避けなくてははいけません。ここは、発信力ですね。

いかがでしょうか。発信する側の問題、中身の問題、受け手の問題。どちら側からでも結構です。

（長村委員）

企業側からいきますと、私たちは（社員）食堂などで主婦歴が長い方を採用させていただくこともあります。食堂と言うと大体イメージが湧くと思いますが、それでもギャップがある方が、やはりすぐ「体力的に無理です」となりません。今お聞きしていて、職場体験で数ヶ月働いてみる方法があると思います。

また、やはり働く覚悟と言うところで、特に配偶者の方がいらっしゃる方は辞めても生活に困らないから辞めるという方は時々いらっしゃるかなと。覚悟があって、私はこれで稼ぐんだと言う方は、しんどくてもやっぱり続いていくというのはありますね。

だから、職場体験というのは企業にとってもミスマッチを防ぐのに有効なのかなと思います。頭のイメージと実際のこととやはりギャップがある。体力的に大変ですよと伝えていてもギャップがある。トライアルは大事ですね。

-
-

障がい者の方のトライアル雇用があるのもとても良いことですし、そういうのを制度として会社が作れば（良いのですが）、トライアルで障がい者じゃない方を雇用するというのはなかなかハードルも高いです。

短期間でやめてしまうというのは、企業側にとっては辛いですね。早いと1ヶ月くらいです。

（加渡会長）

企業側にとっても損失ですし、本人も傷つきますね。そこを避けるために、就労までの支援策と、また橋渡しができればという事ですね。

実際に人事として携わっていらっしゃる方のご意見でしたが、他の方はいかがでしょうか。

（米澤委員）

図書館の司書で、バーコードを読み取るお仕事をしていた方が、近所の書店で同じような仕事があったので良いと思ったら、合わなかったんです。民間はスピードが全然違ったと言う。それですぐ辞めてしまいました。

（葛籠委員）

川原委員がおっしゃった、「子育て中は休んでもいい」という考え方、個人的にはとてもいいなと思っていて、いつでも働き出せる状況を作っていければいいなと思っています。しかし、実際には難しいところもあります。

以前させていただいた、雇用型訓練生というものがあるんですが、（仮に会社に入ってから）体験しながら、何ヶ月後かに就職するか決めるというものです。その当初の講座から来た方が、まだ続いているんですよ。トライアルをして、働けるということが確認できた方は、非常に長く続いています。

思い込みがまずおありなんです。（採用面接を）受けに来たときに「こうだろう」と思って、実際に入ったら違って。（想像していたより）よかったこともあるし、違ったと思うこともあるし、両方あるんですよ。その時にフォローが必要なのですが、なかなか忙しくて難しい。

また、人間関係で何かあったとしても、色々な人と働いていくものなので、それを自分の成長過程として捉えられるか、続けていくための心の持ちようとして変えていけるかどうか、そういったところがすごく重要だと思っています。でもそれを指導できるスタッフを育てるところがとても難しいです。

(加渡会長)

実感のこもったお言葉ですね。

玉置委員、ご意見をお願いいたします。

(玉置委員)

私たちのところは（医療機関のため）ちょっと特殊です。私たちのところも最近女医さんが増えまして、産休育休で辞められる方もおり、今日も徳島新聞に載っていましたが、小児科救急の時間外縮小のようなことが私たちの病院でも起こっております。退職されたらすぐにその科の先生を補充するのは難しく、また、リカレント教育と言っても一度（仕事を）離れると（一線への復帰が）なかなか困難というのがあります。

また、先ほどお話しが出ましたように、医者以外の職の中でも、誰か言われていましたように職場の人間関係により若い人の成長意欲を阻害（する場面もあり得る）といたしますか。一方で、今の医療・医学は非常に進歩が激しくて、そこについて行かないと諦めてしまった上司がいると、なかなか下（の職員）が育たない。私たちがいくら一生懸命指導し支援しようとしても、なかなかその職場環境に至らないということがあります。

そういうところで人材の流動性というか、回転をどのように上手くしたらいいのか、いま悩んでいるところですけども、なかなかその辺りが難しいです。検査技師や薬剤師に他の仕事をさせるという事はなかなかできません。そのような中で、人間関係がうまくいかなくなってきたときに、どのように解決していけばいいのか。先ほどから、お話を聞きながら切実に感じていました。ぜひ皆さん何かいい案がございますでしょうか。

(加渡会長)

いわゆるその職場風土ですよ。職場環境をいかに良くしていくか。それを悪化させる1つの原因が人間関係という話ですね。

(玉置委員)

経験を積んでいくと、なかなかそれ以上成長するという気持ちが難しくくて。

(加渡会長)

-
-

素晴らしい女性の先輩がいたら、あの先輩のようになりたい！となるのですが、その真逆だと難しいですね。

（玉置委員）

リーダーが良ければ、若い人がどんどん育っていて、非常に良い状態になるんですが。

（加渡会長）

藍原委員、経営者と言う立場でどうですか。色々な社員をご覧になっていると思いますが。

（藍原委員）

（創業して）15年ぐらい経つと、立ち上げ当初の社員と、最近入ってきた子の意識が、乖離していきます。（立ち上げ）当初は1から全て作らなければいけないのが当たり前で、最近（入社した社員）は、それが（既に整備されて）ないのがおかしいと。そのギャップに、幹部社員が皆苦しんでいます。それが、時として男性でも、「昔はこうだった」という発言になってしまうことがあります。

双方にヒアリングして、悩み事を直接聞くことを繰り返していますが、一概にどちらがどうとはいえません。

また、個人の環境により、業務上の不公平感が生じることもあります。すごく難しいのですが、皆が状況を見続ける環境をつくるというのが、必要なことかなと思います。皆で、不正な文句を言わせない環境、正しい環境をつくる。

更に、当社は（社員の階層として）上と下が離れてしまって、中間の社員がいない。中間の女性のモデルをつくるのが難しく、それが当社の悩みです。

加えて、当社の場合はイベントを扱うので、夜遅くや土日に、パートの方に出ていただくことがあります。すごくしんどいんだろうなと思うんですけど、来てくれる人がいます。そうした仲間をいかにつくるかっていうのが大事だと思ったりしますね。

（元木委員）

先ほど職場体験の話がでしたが、似たような言葉で「インターン」というものがあります。

-
-

一昨日銀行に来たインターンの学生さんに講義しました。やはり目が輝いている人も（いますし）、銀行に入る為に来ただけの、5分の話の間に寝てしまうような人もいますが。

でも、そうはいつでも、学生さんが社会に出るときに、その覚悟を決める一つのきっかけにはなると思います。今の（女性の再就職の）話を聞いていると、よく似た感じだと思います。自分の興味がある分野、漠然と私はこういうことがやりたい、できるのではないかと、というくらいの時に、その分野の職場をのぞいてみるということです。

企業の方はそれを迷惑がらないで、と思います。再就職（を希望する人の採用）を希望する企業さんをリストアップしておいて、ニーズがあったら、業種と分野にあわせてインターンを実施すると。

学生のインターンも、最初は少なかったんですけど、今はもう主流です。女性の再就職支援も、将来そのようになっていけばいいのではと思います。

また、最初の段階ではあまり小さくしなくて、（自分の考えていた分野とは）全然違う仕事の話が聞けると、こういう仕事もあるんだな、進んでみたいな、と思うきっかけになると思います。職場の先輩に、30分から1時間でも話を聞けると、更に膨らむと思いました。

（勤労者福祉ネットワークの）再就職支援セミナーのパンフレットの後援に様々な経済団体がありますので、その企業様にはまずインターンの受け入れを依頼して、受講生の希望を聞きながら、1人で不安であれば数名のグループで行うのもよいのでは、と思います。

（加渡会長）

ウィメンズインターンシップ制度を作るということですね。佐藤委員、いかがでしょうか。

（佐藤委員）

（再就職支援セミナーに）来ても働く気がないという方のお話がありましたが、そういう方は、無理に引っ張っていかなくても、その方の心の安定の為にいいのかなと思います。

お金は限られていますから、徳島を世界に引っ張っていってくれるような人や、少しの資本でも長期で大きくしてくれる人に投資していく、そういうところに広げていったらいいのではと思います。

最初の段階で狭くしないでっていうのは賛成です。徳島のために頑張っよ、と言われたら、そのためにやっているんじゃないのにと（思われそうです）。世界中どこに行ってもいいから、いずれは徳島に戻ってきて少し返してね、というのがよいのでは。県庁も長期計画でいったらどうでしょう。

個人的にはやはり、女性として何が働く魅力かと言ったら、自分で自分の財布があるということです。発言権があり、自分で自分の行きたいところに行ける。だから、それが目的で働いているんだろうなと思います。だからがんばる、勉強する、新しいことやっていくと。皆、選んでそのことをやっているんだから、何をしててもしてても否定はしないでいいのかな、と思います。

（加渡会長）

今おっしゃっていただいたように、「多様な働き方」ですから、私は働かないとおっしゃっている方に無理に働かせるということではないですよ。

働きたいと思うし、働く意欲もあるんだけど、育児や介護などの環境のために働けない人をどう支援するか。一歩踏み出す気がある人をどう後押しするか。それは、年齢にかかわらず何歳からでも働けるような環境作るために今何が必要かということです。

1つは、今出てきたような、大人版のインターンシップでミスマッチを防ぐ。こんなはずではなかった、という離職時の代表的な理由を排除していく。そして、職場の環境。今いる人が、メンターとしてロールモデルになれるか。その真逆の人をどうやって変えていくか。いくつか具合的な課題が出てきました。

（米澤委員）

中小企業は、そこまで手が回らないのではないのでしょうか。

（坂田委員）

企業側の立場からなのですが、徳島県は中小、零細がほとんどの中で、人材不足が深刻です。その中で、働き方改革があり、早く帰さないといけない。一方で、最低賃金はどんどん上がっていく。更に、昨今はIT投資をしなければならない。本当に中小零細企業は、非常に苦しんでいます。

その中で、1つだけ光があるのは、女性が働くというそこだけだと思うんですね。

-
-

阿波女は働き者ですから、社会に出て働こうという気持ちもあると思います。それを県の方でもこのように支援していると思います。一方で今後は、資料2の「女性のステージアップ事業」にあるように、女性リーダーが必要だと思います。管理職になった途端に女性が少なくなる。そこはまだまだなんだと思います。

企業でも努力をして女性を上げていっているところもあると思うのですが、遠慮する女性もいたり、責任を持ちたくないと言う人もいるかもしれません。ですが、徳島県で是非、男性と同じ人数を目指して女性管理職を増やしてほしい。阿波女はよく働いて、しかも責任ある立場で働いていく。

(加渡会長)

阿波女の働き者の代表ですね。

(坂田委員)

ここにいらっしゃる皆さんです。

(加渡会長)

徳島の働き方がSDGsにのっとった世界標準になっていけばいいと思います。サンフランシスコの空港でもペットボトルが禁止になりましたが、そのニュースを見た途端に、今日はお茶が（会議用の飲料が紙包装の商品に）変わっていますね。徳島は、ぱっと世界の流れに乗っていますね。

(坂田委員)

SDGsをやっていない企業は、相手にされなくなりますね。

(加渡会長)

いまだに、これって何て読むの？と聞かれます。まだまだ、SDGsの浸透も不十分です。これからですね。でも、間違いなくSDGsは世界の共通言語にはなりますね。

では、ご意見いかがでしょうか

(長村委員)

正社員で雇用するのは適わなくても、当社にも、主婦歴が長くても再就職できて活躍できる、という職種が間接部門のところにあるんです。そういった場

合、一旦子育ての終わった40代後半位の人で、健康な方が、長く働いてくれたらいいな、というのはあります。

企業内保育所があるのですが、今育児で休んでいる人が4、5人います。一方で、保育所には幼児数に応じた保育士の配置基準があります。

だから、採用チームに、子育てが終わった方にももっと目を向けて、と言っています。

(藍原委員)

多分、私くらいの年齢の方が、子育ても一段落して、まだ介護もしないでいくくらいです。やはり私の友人も、「パートしかできない」と言う声がたくさんあります。

そうやって仕事ができる方を採用するところで、最初の弊害になっているのは、男性の役職者の方が採用を控えるところもあるような気がします。イメージとしてですが、おそらく口が立って使いにくいと。若い子のほうがいいというのがまたある気がします。

先ほど坂田委員が言われたように、女性の役職者が入って、その年代の人を理解する方が増えていけば、採用されることが増えていくのかなと思います。

(加渡会長)

そういう方が再就職セミナーを受けに来ていらっしゃるのですが。年齢層の高い方もいらっしゃいましたよね。

(川原委員)

そういう年代の方に発信したいんです。子どもが高校や中学に進学すると、塾代とか、もう切実にお金が欲しい年代だと思うので、真剣に働かれると思うんですね。

ただ、専業主婦歴が長い方はエンジンかかるまでが遅いので、企業さんもちよっと長い目で見ていただきたい。パソコンもできない年代なので、だから再就職セミナーでもパソコンを重点的にさせていただいてるんですけども、企業さんもエンジンかかるまで待っていただきたい。その上で、その年代の方に発信したいなと昨年から特に思っています。

(米澤委員)

-
-

希望としては、再就職セミナーにビジネス文書の基礎を入れていただきたいです。日付やの宛名の書き方、FAXの送り状などです。

また、個人情報や職務上知り得た情報も大切です。公私のけじめをつけない若者もそうなんです、SNSでの発信など、その企業内でのルールを守ることが必要です。

(加渡会長)

色々なご意見をいただきました。働く側と受け入れる側の双方の課題、また求められるスキルや知っておくべきモラルについても言及がありました。

津森室長にもお越しいただいていますが、これまでの議論をお聞きになっていかがでしょうか。

(津森室長)

私たちが女性活躍推進を進めていく中で、日頃思っていることがあります。

まず、労働者に対しては、労働相談を受ける中で、働くことに対する認識が甘いのではないかなと思うことがあります。

私たちのところに来る方というのは、トラブルになって来ますので、そういう認識がトラブルにつながったということがあると思いますが、それを変える必要があります。

例えば、今、妊娠、出産、子育てがクローズアップされています。確かに妊娠・出産・育児休業等により事業者が不利益な取り扱いをしてはならないことは法律で決まっていますが、それ以上に、「子育てをしているだけで私は守られるんだ」と誤解をしている人がいます。

権利には義務もあるということがあまり理解いただけなくて、結果的にトラブルになっていることがあります。例えば、販売業で当然土日出勤はありと納得して入社しているはずなのに、復職する直前になって「土日出勤はできません」と言う。

例えば、看護職は深夜勤務も土日出勤もあり、復職するときには当然それができる環境にするのが当たり前という、代々のモデルがあります。今、様々な分野に女性が進出すると、そういうモデルを見ないまま勤務するためか、無理を押し通せると思っている方もあり、私たちも対応に苦慮することがあります。

確かに、企業として、育児・介護休業法だけではなく、次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法などにより、努力してくださいとお願いしてはしています。でも、やはり女性自身も意識を変えていかないといけないと思います。会社に求められる人材になるにはどうすればいいか、どうしなければいけないかについても、考えながら選択していくことをしてほしいと思います。

それから、企業に対してです。徳島の女性管理職は20%台で、全国平均より高いと思います。私は島根出身なのですが、島根は働く女性は多いのですが、管理職は10%台なので、阿波の女性は素晴らしいなと思います。

ところが、女性活躍推進法を進めていこうと思った時に、行動計画の策定が努力義務とされている徳島の企業にアンケートを取らせていただくと、我が社はしなくていいよとおっしゃる。一方で、女性の配置とか昇進昇格、また就業継続などに問題意識を持っている企業もある訳です。そこを、企業も一歩踏み出してもう一度自社を点検し、自社の弱点を強化するための計画を策定し実施していく取組を行っていただきたいと思います。

女性活躍推進法の目的は、最終的にはやはり女性が管理職に登用されるようになることではないかと思います。そうしないと、男女の賃金格差が本当の意味で縮まらないからです。管理職になりたくない人を無理にということではないのですが、少なくとも企業として、女性管理職を育てようという意識を持ち環境を作っていただくというのがこの法律の考え方です。

その過程で、女性管理職を育てるための意識啓発をするのも1つの手段ですよ、と伝えています。先程もお話が出たように、男性も女性も、育てて欲しい若い人材をなかなか育てようとしないう管理職級の方がいらっしゃるということであれば、人事評価システムの中に、「管理職を1人でも出す」という目標を作って動機付けることも一つの方法です。

それから、インターンシップの話がありました。それは私も賛成です。ただ、トライアルは結構ですが、就職に直結してしまうと、女性をターゲットにした求人を出したかのような、男女雇用機会均等法上微妙なところがあります。

インターンシップは、色々な職場にいけるので、学生さんには良い経験ですし、(再就職希望の)女性にも広げられるのも良い機会だと思います。職場の良いところばかりではなくて、企業の厳しい考え方もきちんと示していただいて、それでもなおかつ私は行きたいなと思ってもらえるような環境作りも、一つ(の

意義)ではないかなと思います。

(加渡会長)

ありがとうございました。

本日は沢山のご意見を頂戴しました。

皆さん、大変濃い議論をありがとうございました。

(以上)