

## 令和2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2年8月17日（月）午後1時30分から午後3時まで
  - 2 場所 県庁10階 大会議室
  - 3 出席者
    - （1）委員（16名中10名出席）  
加渡いづみ，藍原理津子，兼松文子，川原佳子，坂田千代子，佐藤有美，  
葛籠枝美，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徳島県のテレワーク推進の取組みについて
      - ②その他働き方改革について
      - ③意見交換
    - （4）閉会
  - 5 会議概要
- （会長）  
議事次第に基づき，  
徳島県のテレワーク推進の取組みについて，事務局より，報告をお願いします。

（事務局）

説明

（会長）

多様な働き方を考えるとき，テレワークは1つの手段です。多様な働き方を  
実現するために，今何が必要か，またどのようなことを整理しなければいけな  
いのか，どういう切り口からでも結構ですので，皆様からのご意見をおうかが

いしたいと思います。その多様な働き方に対して、この働く女性応援ネットワーク会議がどのような役割を果たしていけるか、どのようなあり方が望ましいのか、そこまで言及していただいても結構です。

(委員)

この2月3月は助成金の説明だけで1日終始しました。申請して欲しいと言われても余裕がないという状況で、なんとかしてあげようという気持ちにはなりましたが、人手が足りない。

そこで色々調べて、優秀なスタッフが家にいるというのは勿体ないということで、雇用シェアを思い付きました。労働力の移動ということで、業務委託や転籍、出向などを考えて、結論としては在籍型の出向というのが一番いいということになりました。その理由としては、スタッフに安心して働いてもらえませし、副業・兼業というのも政府が進めていますけれども、色んな法的な問題をクリアしなければならないし、社会保障の問題もありますので、まずは元の職場に雇用されているという安心感と、当事務所は個人情報を多く取り扱うところですし、業務についても色んな制約があります。それで在籍の出向という形をとることにしました。

信頼できる企業のところにということで、〇〇にお声がけをさせていただきました。お互いテストの形でスタートしました。

在籍出向というのは、出向元と出向先で出向契約というのを結び、スタッフは双方に雇用関係がある状態になります。今回は出向元の方が社会保険等の加入もした状態で、給料は出向元が支払い、出向先、うちが業務指示を行い、労災保険はお支払いするというようにしました。結果としては大変良かったです。お客様にも本当に良かったと言っていただいて、しっかり対応もしていただいて本当に助かりました。

出向元は休業するにあたって異業種への経験を積ませることができる、それからスタッフは休業が長引くことで家に居て不安を抱くことはないし、能力開発にもつながる。出向先の方では人手不足を解消できて、三方良しということで、色んな形での労働力の移動って言うのを考えていくのが1つの手段ではないかと思います。

また、テレワークで、男性の家事が多くなったという調査があります。テレワークで男性が家に居ると結果女性が助かるという発想もいいんじゃないかなと思います。

(会長)

在籍出向、雇用シェアという新しい働き方が根付き始めたというご紹介でし

たが、この出向元でいらっしやいます〇〇委員、いかがですか。

(委員)

2月、3月非常に不安を抱えてどうしようかと思っていました。雇用調整助成金の中に出向というのがあり、それを使いました。

今回ありがたかったのは、外の釜の飯を食べることによって社員が成長したということと、より深い知識を持って帰ってきてくれるということです。

経営者の方は、社員を休ませても100%払っているからいいでしょって思いがちになってしまうと思います。しかしそうではなく、社員の方は働けないということが不安で、長期間、休業していただいている方には、出向している本人たちも含め、定期的にヒアリングが特にテレワークのときには必要ではないかと思います。また、やはりテレワークだと見えない分、若干やる気、モチベーションの有る方・無い方によって出来高が変わってくるというところで、社員をどのように評価すればいいかということも、今後課題かなと感じております。

(会長)

会社に出勤してデスクで仕事して9時5時働くのが当たり前というのを根底から覆したのが今回のコロナ禍だったと思います。今おっしゃっていただいたケアをどうするか。見えない成果と人事評価をどうするか。この3つをどう考えるかによって次のステップに進むことができるかと思います。

今は人を雇用している立場からだったのですが、どういう立場からでも結構です。今この時代の、あるいはこれから先の多様な働き方、どのようにお考えになられますか。

(委員)

弊社では今回のコロナ禍でテレワークを取り入れざるを得ず、実際に進んだと思います。今7割が女性スタッフで、7割の中の半分がママさん、子育て中です。学校の休校がありましたので、全社員の中の半分以上がテレワークを経験しました。短期に困った日に利用したというのが多かったです。テレワークができるという安心感があります。業務内容は日報、業務開始はチャットで報告して対応しました。短期だったからかも知れませんがスムーズに取り入れることができました。

副業については興味がありますが、事業内容と同じものを副業にされても困るというのがありますし、外注でいいのではという意見もありますので、副業については進めていない状況です。

ただ、特に女性が多い会社ですので、多様な働き方を取り入れるという方向は進めたいと思っております。

(会長)

経営する立場、マネジメントする立場からおうかがいしましたが、働く側の立場から、いかがでしょうか。

(委員)

私どもの財団自体まだ進んでいなくて、やっと明日リモートで会議をする実証実験をさせていただくことができるようになりました。会って初めて会議だという考え方が抜けきれないというのが年代の高い方の考えだと思います。コロナがあって、私どもでは海陽町から三好市まで展開していますが、1カ月に1回必ず集まっていました。それで来るのに1時間、2時間かけて、また1時間、2時間かけて帰る。2時間ぐらいの会議で1日仕事になっていたんですが、やっとリモートを活用ということで、それを今度は広げていけるように、それぞれの事業所にアピールしていけるようになればいいかなと。

私どもの財団では知識が余りないので、テレワークセンターさんにすごくお世話になっていて、職員が今一生懸命リモートワークの勉強会を重ねているところです。

(会長)

〇〇委員のところはファミサポを運営してらっしゃるのですが、コロナの期間、利用状況や利用してらっしゃる方の声などをご紹介ください。

(委員)

利用件数は半分以下に減りました。子育て広場も併設していますがまったく来ません。お母さん達はやはり不安なのかなと思います。

(会長)

そうでしたか。同じように労働者をサポートしている立場で、何かご意見ありましたら。

(委員)

各都道府県に地方労福協があり、中央に労働者福祉中央協議会というのがありますが、テレワークがやっと徳島のような地方にも浸透してきたかなと思います。会議は全てリモートになっておりますし、年に1度大きい全国研究集会

というのがあり、これが YouTube での配信になっています。本当にパラダイムシフトが、ここ数ヶ月ですごく進んだなという印象があります。

私どももそういった中央の流れに準じまして、労働者福祉協議会内で IT 推進プロジェクトチームというのを立ち上げまして、7月に第1回会議を開催したところです。その中で、たとえば在宅勤務をどうするのかというような部会、労福協のネットワークをどのように再構築したらいいのか、電子決裁をどう進めるのかを検討する部会、FB とか SNS を使った情報の双方向のやりとりをどのようにしたらいいのかを検討する部会も作り、動き始めたところです。手探りの状況ですが、スモールステップ、トライアルアンドエラーを繰り返しながらやっていくしかないと思っております。

徳島の事例でこの4月に高松に引っ越した職員がおり、この職員が労福協の仕事がやりたいということで、話し合いの結果、子どもさんがいらっしゃるの、週3日のうち2日は、徳島まで通って1日は在宅をするというのをはじめたところ、非常にスムーズにできております。企業様への日程調整を電話でする、それから実際に訪問するときには出勤して仕事をする、そのマッチングができたと思います。

生活困窮者とか氷河期世代の方々等、多様な就労阻害要因を抱えている方々についてはむしろ相談が増えており、リモートワークもデバイスをお持ちじゃない方が多い等色々な要因があるので、そこは非常に厳しい状況です。どのように時代に応じた相談体制ができるのか、好事例がありましたら参考にさせていただきたいと思っております。

就労につなげるための職場体験を受け入れてくださっている事業所様もやはりコロナの関係で非常に厳しいという中で、ちょっと足踏みしている状況です。チームを作って職場実習や就労につなげていただけるような企業様の情報を共有して、それも各部署が離れているので zoom 会議を活用させていただいています。

家庭で男性がテレワークをすることによって女性がより活躍できるような環境づくりができるということも1つ大きなメリットだと思います。

(会長)

〇〇委員におうかがいしたいのですが、コールセンターという業種で、働き方の変革というのはあったんでしょうか。

(委員)

ステイホームということでお客様が、外出があまりできない状況の中、私どものような非対面で電話1本で対応ができるというのは必要とされたところが

あります。なのでコロナ禍において働き方で大きく変えたってことはないんですが、まず安全に仕事ができるようにということで、消毒や、アクリル板設置等の基本的なところと、AI 検温器を使って体調管理を行いました。それと東京含めて6拠点ございますので、もし何かあった場合の非常事態に対する訓練をテレビ会議等使いながら行いました。こういった状況下において何が起こるかわからないというところで従業員同士がよく話し合いをし、コミュニケーションを取って色んなことに備えよう、従業員1人1人が安全に仕事してお客様の役に立とうというところがありましたので、働ける喜びを感じながら意識して行動ができたと思います。

(会長)

コールセンターという業種柄テレワークをして自宅で電話取るわけにいきませんものね。

(委員)

テレワークでも実際電話対応をすることはできると思います。今回はコールセンターのオペレータースタッフはしませんでした。事務職員で数名テレワークをした者はいます。

(会長)

社会的には必要とされた、お忙しくなった業種の1つでいらっしゃるね。多様な働き方の中で一番忘れてはいけないのがコミュニケーションかと思いません。〇〇委員におうかがいしたいんですが、徳島の多様な働き方に関して、様々な知識やデータを教えていただければと思います。

(委員)

データについては最近のことなのであまり整理されておりませんが、働き方改革というのは短期的に終わらせるものではないと思います。今の方が人数増えているし、リモートやるべきではないかと思いますが、やらないという判断になっている。それはトップの判断なんですけど、もう少しルール化というか、自然に、柔軟にできる方法を考えておくべきじゃないかと思います。この会議でも議論してきた内容がこのコロナ禍で、うまく採用できないものいっぱいあると思います。どういう風に代替案というか、たとえばセミナーで集まれなかったら、勉強していた人がコロナ禍で勉強しなくていいのってなりますから、なんとかして代替案を考えていくっていうことが長期的には必要かなと思います。

県庁も積極的に取り組んでおられるということですが、この中で疑問とか課題とか問題っていうのは大体共通かと思います。個人所有のパソコンでしたらセキュリティの問題がどうかとか、成果をどういう風にみたらいいとか、大体集約されていくと思いますので、それをまとめて、一般企業も含めて共有化できたら、もっと広がっていくと思います。

(会長)

〇〇委員いかがですか。

(委員)

製造業の立場からお話させていただきますと、まず製造業というのは現場に来なければモノが作れないという人がほとんどですので、多様な働き方とは離れた業種かなと今改めて思っていますが、やりようによっては総務や企画は取り入れていけるかなと思います。

緊急事態宣言が出されていた頃、現場の若い女性は、もし自分たちがコロナになったら作った商品は回収しなければならないのかとか、ナーバスになっていました。そういう方たちの対応をするのはやはり管理職クラスになってくると思いますので、管理職のメンタル面での教育の強化の必要を感じたのが1つあります。

もう1つ多様な働き方ということで、我々徳島県産のお米を使ってお酒を造っているんですが、農家さんがものすごく後継者不足に頭を悩まされています。どうしても女性が働くというとデスクワークが中心となってくるかも知れないんですが、農家もスマート農法であるとか色んな改革がなされています。徳島の食文化を世界に発信していくにあたり非常に重要な産業になりますので、そういうところのイメージアップというのも、後継者の問題解決に結びつけていくことができるのではないかと思います。

(会長)

ものづくりの視点からご意見をいただきました。〇〇委員いかがですか。

(委員)

いつも勉強になります、ありがとうございます。どの立場っていうのはありませんが、雇用されている身として嫌なのは給料が下がり解雇され食費扶持がなくなることです。しかし会社としては売り上げを落とすたくない。新しい需要・産業は、このコロナの時代にすぐにできるようなことはすでに考えられているので、国レベルで旗を振ってもらいたいとおもいます。

観光業も苦しいので GoTo でお金回すのもいいですが、アクセルとブレーキを一緒に踏まれるような、この閉塞感がとても苦しいです。長期を見据えて自分ができることは何かと考えましたら、とりあえず体力を落とさないことだと思います。trial and error（試行錯誤）が許される社会になって欲しいです。そうしたら皆さんからアイデアが出てくるんじゃないかなと思いました。

（会長）

一通り皆さんそれぞれのお立場からお話いただいたんですが、今日はオブザーバーという形で〇〇にお越しいただいています。どのような感想をお持ちでしょうか。また国としてこういうこともやっているっていうのをご紹介いただけるものがありましたらお願いいたします。

（オブザーバー）

コロナ関係では、国は雇用維持・雇用安定が最重要であると考えています。助成金は今まで雇用保険を払っていなければならない等諸条件があったのですが、雇用調整助成金や小学校休業に関する助成金では、それを取り払って支援しています。これだけ長期になりますと、先が見えないので非常に厳しいという声は多くききます。企業を回らせていただく中で、事業主様が大事にしておられると思えることがあります。

今までは忙しすぎて社員とコミュニケーションがとれなかったけれども、コロナにより外出を控え積極的に現場に入るようになり社員と話をするようになって、その結果コミュニケーションが取れるようになった。また、社員が何を不安に思っているのかもわかるようになった。今だからこそ、事業主さんも苦悩してらっしゃいますし、お互いの不安や苦悩を労使双方が分かち合っ共できるというのは非常に重要なことだと思います。

その中で改善点を見だして働き方改革を行ってらっしゃる企業もあるとききました。私どもが先般行った休暇の調査で、実際に緊急事態宣言の発令中に労働者の勤務措置について何か取組みを行ったのかおうかがいしました。たった20社ですが、製造業10社、非製造業10社の県内主要な企業さんにおうかがいしましたら、85%ぐらいの企業さんが、何らかの取組みをされていたと回答されました。その中で、5割の企業が在宅、テレワーク勤務に取り組みされていました。それから特別休暇を新たに考え社員が安心できるような形で作りましたという企業が35%。さらに年休を心置きなく取ってくださいということで進められた企業もあったようです。

在宅・テレワーク勤務についても、いろいろお話をききました。全面的にできるわけではなく、例えば製造業では、なかなか現場ではできない。取り組ん



でらっしゃるところは、できる業種やできる部署、たとえば関西、東京辺りに支店があり、リモート会議から始められたところが多かったように思います。試験的に導入ということです。少しずつやってみて、次は社員が実際にどれだけ在宅勤務ができるか検討しているという企業もありました。今回のコロナ禍でやむを得ず取り組んでみて、じゃあちょっと広げてみようかと検討を進められるところが多いのかなと思います。

労働局はどうなのかというと、本省は機器があってセキュリティも確保できるのですが、残念ながら地方局はできていないのが実態です。これから検討していくのだらうと思います。ただ会議や研修はウェブ会議に変わりました。集まることは難しいので、セミナーを開催する場合はウェブ会議とか、録画してHPに公開するとか、今改正法の周知が課題になっておりますので、活用してはどうかという指示をされているところです。私たち自身も手探りで取り組みはじめていますが、企業の皆様の方が先をいってらっしゃるのかなと思います。

そんな中で様々な助成金制度、支援制度、ポータルサイト、テレワーク周知のための表彰制度等、国をあげて取り組んでいるところです。先ほどの調査でこういう時期にあっても働き方改革を進めていただいているかどうかをきいたところ、20企業の内95%の企業、19企業が何らかの形で働き方改革を行っているという回答いただいています。私たちも今までのように労働時間短縮とか年休取得促進だけではなく、様々な働き方改革の事例を収集し、皆さまに提供しながら進めていきたいと思っています。

(会長)

一通り皆様からご意見をいただきましたのでこの後は自由にご発言をいただきたいと思います。

今皆様から出た様々な意見の中から少しキーワードをまとめてみたいと思います。まず色々な課題というのは共有化できることが多いのではないかと。だから共有化できるように課題を集約したらどうか。あるいはメンタルをはじめとする働く側・経営者双方のケアが必要だろうということ。あるいはテレワークをはじめ、実際に見えないという働き方をどのように乗り越えていくのかというのが課題である。それにプラスして業績をどう評価するかをルール化しなければならないのではないかと。またこれまで当たり前だと思われてきたこと、あるいは議論されてきたことが難しくなった場合にその代替案をどうしていくか、今はそれを考えなければいけない。その中で、働く力、スキルのシェアをするという1つのスタイルとして、雇用シェアというのが出て参りました。という形にしる、コミュニケーションが必要だろうというご意見もありました。

今回もコロナ禍だけではないんですけど、サプライチェーンをはじめとして

様々なものが分断されました。この分断されたものを私たちは多様な働き方で繋いでいかなければいけないと思います。では何で繋ぐかというやはり IT の力を借りなければいけないのですが、徳島の場合 IT 先進県ではあります。ただ環境格差はありますし、スキルの格差も現実にはあります。そういったことを踏まえて、私たちはこれからどういうふうなことを模索していかなければならないか、あるいは提案ができるのか。この応援ネットワーク会議としてはどういうことに取り組んでいけばいいのか。どういう観点からでも結構ですので、残り時間、皆様からのご意見を頂戴したいと思います。

(委員)

1つ実際のところ困っているのが研修、双方向でないとなんとなく物足りないということで、オンラインのセミナーをやりたいと考えています。この29日にもウェビナーで東京からの講師に配信してもらうんですが、やっぱりカメラの位置や音声、映像など、技術的なサポートがないと難しいです。

オンラインの会議をするときに気がついたのが、有線でないとなんとスムーズな映像とか音声を得られないということです。県有施設を確認すると、アスティでは有線がありますが、ろうきんホールは40分で切れる無線しかありません。せっかく先進県なので、県有施設、市町村の施設を是非有線でつなげるようにして欲しいというのがあります。技術サポートはチルドリンさんとかそういうところがサポートしてくれるような体制をとっていただければ。

合わせて国の方をお願いしたいのは、テレワークの助成金を使い辛いので、せめてテレビ会議で資料をみるのに使うダブルモニターやタブレットを買うお金に予算を投入していただければと思います。

(委員)

弊社は4月の早いタイミングで zoom で研修をやりました。全員登録して、雇用調整助成金の「研修」でいただけるようにやっています。画面オフだと反応がわかりにくいので、若干やりにくいですが、慣れてきたらそうでもないかなと思います。

(会長)

もしかしたら大学が一番進んでいるかも知れません。大学はオンライン授業ですし、全国の学会、何百人規模でするものが全部オンラインです。オンラインですけど分科会も全部あって、研究発表も全部オンラインですようになっていきます。いいのかどうかはありますが、おっしゃったように、有線です。環境格差と技術格差は非常に大事です。環境を整えることと、ある一定水準の

キルを持つことが前提じゃないとオンラインは進みません。

(委員)

皆さんのご意見をききながら思ったのは、働いて学んで暮らすという、人の営みの中でテレワークがこれまで以上に深く関わってきているということです。たとえば私が担当しているある委託事業の中では、「学ぶ」「働く」「暮らす」という人の生活のシーンによってどのような課題があるかという代表的なものをあげて、一定のスパンをかけてそこをどうやって改善していったらいいか、進捗状況を確認しながらしていく。いわゆる PDCA サイクル、色々な県の会議でもそれぞれ構築されていると思いますが、テレワークというツールに関わるシーンごとに分析して、どのような生活様式を目指していけばこういったコロナ禍の中でも心豊かに人とつながっていけるのか、それを発信していくような PDCA サイクルを提案できないかなというのがあります。たとえばテレワーク推進の会議の方でもできるかもわからないし、横串を入れないといけないのかもわかりませんが。

(会長)

PDCA サイクルをうまく回すための提案がこの会議としてできないかということでした。

(委員)

提案ではないですけども、先ほど〇〇委員もおっしゃっていたんですが、BCP とワークライフバランスは共通点があります。休まないといけない状況があるのと、ワークライフバランスは休みたくても休めないっていう状況があるのと、それを作っていくためについていうところと。

今回ありがたいことに BCP をなかなか進められてなかったんですけど、一気に作成することができました。徳島県も BCP の取り組みで色々な企業さんの事例とかもあると思いますので、それが共通的に多様な働き方の取り入れたいところでこういうやり方あったんだとか、こういうところ参考になるよねとか、企業側としてはそういうところを取り入れていきたいなと思います。お互い情報共有が図れるような機会があればありがたいと思いました。

(会長)

BCP は津波と洪水だけのためじゃないという話ですね。他いかがでしょうか。

今日は本当に皆様から様々なご意見を活発に頂戴いたしました。事務局におかれましては意見を参考にこれからの施策提案に結びつけていただければと思

います。ここで進行は事務局の方にお返しいたしますが、先ほど来出ておりました環境整備に対することに事務局としてお答えできることがあればお願いいたします。

(事務局)

〇〇委員から話がありました施設の有線化についてです。Wi-fi等は大部分の施設に freeWi-Fi はありますが、おっしゃる通り切れたりします。指定管理になっておりまして、県庁各施設所管課も知らない状況かと思っておりますので、各課の方へは私どもの方からこういう形の要望があったとお伝えしたいと思っております。

県の場合ですと、施設で受けると同時にパソコンでの研修も現在はできるようになっております。またご存じの通り、西部南部では各庁舎が離れておりますので、現在コロナ禍で危機管理の緊急事態と同様ということで、テレビ会議で情報等を共有しております。3年前香川県で鳥インフルが発生した際も、テレビ会議を立ち上げて、県下全域でその状況を共有できるような形にしました。

また BCP での情報共有については、商工政策課が担当しておりまして、何か情報共有できるものがないか検討したいと思っております。

(以上)