

令和2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 令和3年3月17日（水）午前10時30分から正午まで

2 場所 県庁10階 大会議室

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、川原佳子、坂田千代子、佐藤有美、玉置俊晃、葛籠枝美、橋口浩子、山田圭吾、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
徳島県未来創生文化部男女参画・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令和3年度徳島県女性活躍関連施策について
- ②男女共同参画総合支援センター（仮称）について
- ③男性の育児休業取得促進について
- ④意見交換
- ⑤その他

（4）閉会

5 会議概要

（会長）

議事次第に基づき、「令和3年度徳島県女性活躍関連施策」について、徳島県から報告をお願いします。

（事務局）

説明

-
-

(会長)

ありがとうございました。ただいまご報告のありました「令和3年度徳島県女性活躍関連施策」について、何かご意見・ご質問等はありませんか。

それでは、続きまして徳島県より、「男女共同参画総合支援センター（仮称）」につきまして、ご報告をお願い致します。

(オブザーバー)

「男女共同参画総合支援センター（仮称）」につきまして、口頭にてご説明させていただきます。

令和3年度につきましては、先程の資料1あります「フレアキャンパス開講事業」、「女性・若者は主役へ！地域参画人材育成事業」、「(新)男女共同参画総合支援センターデジタル化実装事業」等の予算を使いながら、進めていきたいと思っております。

それでは男女共同参画総合支援センターについてですが、皆様ご承知のとおり、誰もが輝くことのできる社会を創設するためには、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現が一層重要となっているところでございます。

県におきましては、アスティ徳島の1階と2階の一部に設置しております、男女共同参画交流センターにおきまして、情報発信及び相談対応、各種講座の開催など、男女共同参画に関する環境づくりに取り組んできたところでございます。

こうした中、女性活躍推進法や働き方改革関連法の施行、また令和元年7月に策定されました、第4次徳島県男女共同参画基本計画などを踏まえまして、また更にwithコロナからアフターコロナを見据えまして、更なる女性活躍や、男女共同参画の加速化を図るため、新たな機能を付加しました、総合支援拠点として、4月1日に徳島県立男女共同参画総合支援センターを開設致します。

今まさに改修工事を行っております、オープンに向けて準備が最終段階に入っているところでございます。具体的には現在1階にあります事務室・相談室・図書室などが2階に移りまして、既に2階にありますホールや会議室などと合わせて、機動的なワンフロアに致します。

相談業務につきましては、これまでの電話相談や面接相談、法律相談に加えまして、子育て相談や、子ども・若者に関する幅広い相談、とくしま産業振興機構などと連携致しました、創業相談などを実施致します。また、労働雇用戦略課の方ですだちくんハローワークの分室を設置していただくこととなっております、求人情報の検索やオンライン就労相談ができるようになる予定となっております。

-
-

また、人材育成機能と致しまして、フレアキャンパス講座では、これまでの講座に加えまして、新たな日常に対応した対面とオンラインを併用したハイブリッド型で実施していきたいと考えております。それから今年度も実施しましたが、女性や若者に政策・方針決定過程への参画を促すためのプログラム「とくしまフューチャーアカデミー」、これも来年度も実施する予定としております。また性別に対する無意識の偏見を克服する講座なども開催して、男性や社会の意識改革を図っていききたいと考えております。

そして施設面と致しまして、wi-fi 環境の整備、ホームページへの AI・FAQ システムの導入、こども室の拡張や授乳室の増設などによりまして、活動支援機能の拡充を図って、これまで以上に利用しやすい施設を目指しております。

今後とも男女共同参画総合支援センターにおきまして、本日ご出席の委員の皆様をはじめ、関係機関・団体等の皆様と連携させていただきながら、様々なニーズに対応できるよう、支援機能を強化して、更なる女性活躍や男女共同参画の推進に取り組んで参りたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い致します。以上でございます。

(会長)

ただいまご紹介して頂きました「男女共同参画総合支援センター」につきまして、何かご質問等はございますでしょうか。

(委員)

4月1日から開設されるということで、総合的な支援ということですが、イメージ的にどのような方が相談に来られるのかなど。幅広い対象だとは思いますが、例えば妊娠期から乳幼児期、子育て期と、子育ての色々な時期があると思うんですけど、その全てが繋がっていくものなのか。その辺を教えてくださいと思います。

(オブザーバー)

相談につきましては、これまでも一般的にどなたでもということで電話相談を受けておりましたが、更に強化するという意味で、子育てに関しましては、こども室を運営しております指定管理者の方で、乳幼児に関する子育て相談を受けていただくことになっております。就学以降のお子さんや保護者の方、児童期・青年期の方に関しては、男女共同参画総合支援センターと、子育て総合支援センターみらい、来年度から設置予定となっております子ども・若者総合相談センターと一緒に相談を受けることになっております。

さらに、今回、すだちくんハローワークも設置する予定となっておりますので、就労相談でありますとか、あとは創業相談なども受けられますので、幅広い方にご相談いただけるようになってきていると考えております。

(委員)

今のご説明に補足をお願いしたいのですが、どのような方が相談員として相談を受けてくださるのでしょうか。昨日の新聞では、1年単位雇用の、自分の身分すら不安定な方が相談員として働かれていますとか。相談を受けてくださる方の雇用が不安定では、対応が悲観的になると思います。自分の生活が成り立っている方が積極的にアドバイスをしてくださるほうが、相談する側としては元気が出ると思うのですが。どのような資格とどのような経歴、どのような経済基盤を持った方、つまり自分でごはんを食べてる方が相談に乗ってくださるのかな、っていうところが少し気になってます。

(会長)

施設の拡充のご説明があったんですけど、人的手当はどうなっているのかというところで、少しご説明を頂けたらと思います。

(オブザーバー)

今回様々な職員がそれぞれに相談を受けるようになっております。正規職員もおりますし、今仰って頂いたように県で言いますところの会計年度任用職員、これまでの非常勤という形の相談員もおります。子育て相談に関しては、指定管理者に委託しておりますので、そちらの方で雇用された保育士さんなどが相談にあたっていただける予定になっております。

(委員)

相談員の方の正規雇用率を目に見える形で、今回じゃなくても将来的には、数値で見せて頂けたらなと思います。

(会長)

ありがとうございます。他はいかがでしょうか。お願い致します。

(委員)

資料1の2番目にあります、「アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)」の講座を実施するとあるんですが、具体的に対象とか内容、方向性っていうのを決

まっている範囲でいいので教えて頂きたいです。

(オブザーバー)

具体的な内容につきましては、詳細が詰められていない状況ではあるので、今お示しできるようなものはないのですが、男女共同参画や女性の活躍に向けましては、アンコンシャス・バイアスがかかっているというのが、すごく大きなハードルとなっているところがございますので、ここを重点的に令和3年度は取り組んでいきたいと考えております。皆さんに出来るだけ御理解頂けるような、意識の改革が浸透していけるような内容をこれから検討していきたいと考えております。

(委員)

あとの意見交換で発言しようと思っていたのですが、ちょっと色々調べまして。ジェンダーギャップ指数が、153国中、日本は今年121位だったみたいで。去年は110位だったというのを聞いて、すごく衝撃があったんですけども。性別は男女以外にも、男性で生まれて女性として働いている方とか、その逆とかあると思うんですけど。

講座の中にはハラスメントであったり、モチベーション維持であったり、コミュニケーションであったり、それもあると思うんですが、さっき言いました個性と能力に、発達も足して頂いて、検討した講座を開催して頂きたいなと思いました。どうぞよろしくお願い致します。

(会長)

ありがとうございます。是非とも皆さんどんどんご興味のある施策ですので、ご提案をして頂ければと思います。また後からもご意見賜りますので、次に参ります。

それでは、続きまして徳島労働局より、男性の育児休業取得促進におきまして、ご報告をお願いします。

(オブザーバー)

説明

(会長)

ありがとうございました。ただいま説明して頂きました、男性の育児休業取得促進に向けて、でございますが、何かご質問やご意見はございますか。

-
-

(委員)

これは全体の話なんですけれども。前の会議でも私は発言したんですけども、このようなことを解消するためには、管理職なり上司の頭の中身を変えるのが一番大事だと。そうしないと組織がなかなか動かないというお話をしましたけれども。このような育児ということに関しても、社会全体で育てるという観点から見れば、子どもだけではなく孫でもいい、というお話を私はしてるんです。じいちゃんばあちゃんがお母さんを手伝うっていうのがあってもいいと思うんですけど、このような議論というのは全くなされてないんでしょうか。

(オブザーバー)

基本的に子を育てるというところに焦点が当たっていますので、孫を育てるということについては、やはり外れているというか。ただ、小学校の休業に関する助成金の中では孫を見る保護者としてお世話をして頂いた方も、助成金の対象になるという形ではきていますけれども、育児介護休業法の中ではそこまでは。ただ次世代育成支援法の中では、そういう仕組みもありますよという風に、積極的に企業として取り組んでくださいとはお達しはさせて頂いております。

育児介護休業法の中で、子を育てるという定義がございますので、そのところでどうしても、子を育てる「親」という形になっているかと思えます。

(会長)

先生、今のお話なんですけど如何でしょう。

(委員)

私のところもこういうお話しするんですけども、課長・部長の管理職あたりだと子育てが終わっていて、その後認識を持ってもらう為には、やはりその人たちに新たな子育ての今の大変さをわかってもらうのが一番だと、私は思っています。その為にはやっぱり議論として子育てというのじゃなくて、子育てにおじいちゃんおばあちゃん世代も入ってきて、社会全体で育てるんだという意識が出てくると、大きな意識変化が起こってくると思うので。その辺りの議論を是非して頂きたいなと思っています。以上です。

(会長)

ありがとうございました。お願い致します。

(委員)

育児介護休業法について、日頃思っていることを少しご意見させて頂けたらと思います。育児介護休業法自体がわかりにくい法律であると思ってます。それでやはり取得促進を進めるにあたって、もう少しすっきりとわかりやすい法律の作りにして頂けたらなど。それと改正が毎年のように行われて、規定の制度であるとか周知というのが、そこがなかなか進んでいかないということになりますので。今、育児休業は2歳まで取れるということになってはいますが、1歳半という、1歳から6か月の節目にあたって色々な要件がございますので、それを知らないが為に、休業を延長できなくてトラブルになってるケースがあります。そういうところの育児休業についての制度の周知についても、細かいところがあってわかりにくいっていうのがあるので、もう少しわかりやすい制度にして頂けたらなどと思います。周知がなかなか難しく、ぶ厚い冊子を持ってもなかなかそれを読むのは難しいところがあって。ペーパー1枚でもそういう育児休業制度っていうのを作って頂けたらなど。(国に) 言うておいてください。以上です。

(会長)

ありがとうございました。今もこの改正法に関わらず、どんどん議論が進んでいますので、この場で意見交換に持っていきたいと思えます。

今日皆さんからご意見をちょうだいしたい議題というのが、まずは来年度の徳島県の施策です。

もう1つが、私たちが最も注目しております「男女共同参画総合支援センター」、働くことそれから育児もそうですけれど、そういうところの総合拠点が。そこに対する皆様のご意見・ご要望を。さらには男性のということもありましたけれども、ようは子どもを地域ぐるみで育てていくために、どういう働き方が必要かという。そういう育児休業取得に関すること。それらを含めまして、総合的で結構ですので、残された時間は皆様の貴重なご意見を伺う時間にしたいと思えます。どのような切り口からでも結構でございますので、是非ともご意見の方をお願い致します。

(委員)

先程の孫育てのことにも関連するんですけども、先程ご提案しました、アンコンシャス・バイアスというのは、無意識な偏見や偏り・思い込み・性差だけじゃなくて、～すべきだ、こうであるべきだっていう思い込みが、私自身にも強い部分があって。こういうところで、かなり掘り下げてみて頂いて。さっき言いました、発達でも身体的なものや精神的なもの。身体的なものは外からわかるけれ

ども、精神的なものはわからなくて。認定されてしまっている病名や症状とかは診断書を見せればわかると思うんですけども、そうじゃないところは今すごく多くなってきていると思うんです。精神的なもので。そののところがしっかりとケアやサポートをして頂きたいなと思ってます。

ていうのは、私自身色んな分野を勉強させて頂いているんですが、昔から男性と女性の間のゾーンのお友達もいらっしゃって、その中で相談室で相談できないものとか、相談しにくいといったお話も聞くことがあります。言ったらすごい嫌がらせだったり、セクハラだったり、ハラスメントもすごくて。そうなるとうと、もう会社に行きたくなくなってしまう。行かなくなるとひきこもってしまったら、今度は心を病んでしまう。そうなったら、辞めてしまう。辞めてしまって、生活できないのでまた転職ってなったら、正規でなかなか好きな仕事というか、集中して行けないところがありますので。そこら辺のところを、本当に一歩踏み込んだところのボーダーで、企業さんとか子育て向けとか対象別に、行って頂きたいなと思いました。

それともう1点、子育てサポート企業でくるみん認定っていうのがやってたと思うんですが、私が無知なせいか、初めて知ったえるぼし認定っていうのがどうなのか調べましたら、女性活躍に関する制度だそうで。えるぼし認定を受けてる会社が徳島に4社ありました。プラチナえるぼしは全国で11社しかないというところで、徳島で女性活躍の推進に取り組んでる会社はたくさんいらっしゃるので、もっともっと知って、チャレンジをしていって頂いて、ぜひ未来に向けて継続していってくれたら良いなと思います。

今私の子どもは女の子2人なんですね。このあいだ中学を卒業しました。一応高校に行きますけども、高校卒業した3年後には働くかもしれないし、大学や専門学校に行ってもいずれは働くことになるので。それもあって親の想いというものもやはり考えて頂いて、色んなところから切り込んでいって、取り組んで頂きたいなと思っています。どうぞよろしくお願い致します。

(会長)

ありがとうございます。事務局の方からレスポンスをお願いしたいのですが、えるぼしやくるみん認定に関して、例えばどういう企業に対して働きかけをしているのか。あるいはどういう風に事例発表の場とかを持っているのか、その辺の施策っておわかりになりますか。

(オブザーバー)

くるみんは、次世代育成支援対策推進法という法律の中で、仕事と子育てに対

して、我が社独自に積極的に自主的に、育児介護休業というのは最低ラインなので、それ以上に何か取り組んで頂き、そういう成果に対して、他に男性育児休業の取得率や女性の育児休業取得率というのを見ていくんですけれども。そういったところで、評価がされるところに対してくるみん企業認定をさせて頂いています。

更にもっと上回った取組をされているところにプラチナくるみんという形で認定をさせて頂いています。こちらの方は徳島県の企業さん、非常に熱心でいらっしゃって。くるみん認定が60社ほど、今もまだ審査しているところが何社かあるんですけれども、そういう状況で中・四国ブロックで確かトップクラスだったかと思えます。プラチナくるみんについても8社が取っていらっしゃるので、トップクラスだと思います。やはり徳島県の企業さんがおっしゃるには、女性の継続勤務というのを非常に重視していらっしゃって。そういう意味で継続勤務してもらうには、そういう両立支援の制度をしっかりと取り組まなくてはならないと。マークを広報してもらうことによって、求人などに付けたりHPに付けたり、色んなところでPRが出来るので、是非とも使ってほしいということで、こちらも周知の方もしているんですけれども、それ以上にお問い合わせを頂いている状況です。

一方えるぼし認定の方ですが、本日お配りしている女性活躍推進法という法律の中で認定をさせて頂いております。もちろんワークライフバランスに取り組んで頂ける、これは女性の継続就業という面でも当然なので、これはこれでありなんです。実は女性の活躍において4つの壁という言葉があつて。

まず女性が採用されるかどうか、女性が色々な職種に配置されて育成されているかどうか、女性が継続勤務できているかどうか、女性が管理職に登用されているかどうか、ということ。これを4つの壁と考えておまして。この4つの壁に関わる数値を確認して頂いて、状況把握をして頂いて、その上で自分のところの弱点を評価するための取組を、数値目標を入れた上で、取り組んでくださいという風になっております。

残念ながらですね、徳島の企業さん、自らのところはだいたい女性活躍してるから、といった風に思っていて頂いて、私どもの周知が至らない点もあったのかもしれないんですけれども、女性活躍推進法に関しては非常に低調であります。そういうのは実は全国でそうでした、301人以上は義務づけられているんですけれども、101人~300人以下についてはやはり低調というのもありますので、今回法改正をして来年の4月から義務づけとしております。その中で取り組んでください、といった風をお願いをしているんですが、それに合わせてえるぼし認定もお話をしています。これは次世代育成支援対策推進法と違って、行

動計画を新たに実施してその結果を把握するというのではなくて、今我が社で女性が活躍できているかどうかというのを仕上がりを見て検討して、認定申請できるということがあります。我が社でもし活躍ができてるのであれば、積極的に申請をしてください、と言っています。ただ、一度は合わせて行動計画も策定して下さいね、という風に言っています。

なので、そのところに101人以上～300人以下の企業さんには約155社まだ出してないところがあるんですが、全て180社含めて周知をさせて頂いております。特に徳島の場合は、医療・福祉系の企業さんが多いです。医療・福祉系の企業さんは先程の要件をわりとクリアできている可能性が高いので、その企業さんに関しては、より積極的に制度の説明をさせて頂いているところ です。

企業の業種とか規模とかで切り分けていって、法律のみの周知であったり、えるぼし認定の周知であったり、使い分けてお話をさせて頂いているところです。積極的にぜひ、女性の活躍を、本筋だと思うんですね。こちらができないと両立ってできないと思ってますので、こちらに目をかけて頂きたいなと思います。

(会長)

ありがとうございました。では、県の方からお願いします。

(事務局)

徳島県におきましても、はぐくみ支援企業という形での、子どもを産み育てながら働き続けられる、子育てに優しい職場環境づくりに積極的に取り組む企業を、はぐくみ支援企業として認証・表彰をしております。これまでの認証企業数が262事業所、表彰企業数が102事業所となっております。また事業の効果と致しましては、女性の就業継続や能力活用に寄与するところに、表彰企業がモデルケースとして他の企業に波及効果を及ぼしてありまして、次世代育成を支援する環境整備に関する自主的な取組の機運となると考えております。

また認証・表彰企業からは、企業のイメージアップに繋がったとか、女子学生が認証企業と知って応募してきたとか、女性の職場定着率が高くなった、との声を頂いております。今後ともはぐくみ支援企業となるよう認証のメリットの拡大やより効果的なPRの方法等を検討致しまして、はぐくみ支援企業の認証の魅力向上を図りまして、ワークライフバランスの促進に努めて参りたいと考えております。以上でございます。

(会長)

ありがとうございました。他はいかがでしょう、はい、お願い致します。

(委員)

弊社はダイバーシティというのを重視しておりまして、様々な取組をやって参りました。今回の女性活躍推進法の施行というところで、弊社としても行動計画を作成しております。昨年の4月1日からですね、3年間の行動計画を作成し、男性の育児休業取得率を70%以上という目標にしております。その達成のために、2017年から育児特別休暇という制度をしております。その制度ですけれども、お子さんが生まれて1歳に達するまでの間に最長5日間取得することができます。そういう取組もありまして、2019年度の男性の育児休業取得率につきましては45.6%となっております。まだ目標の70%には到達してないですけれども、男性が育児休業を取れるように啓発ビデオをイントラネットに掲載するなど、そういった取組をしております、この目標を何とかクリアしたいと考えております。

さきほどにありました、くるみんにつきましては、弊社は取得しておるんですけども、えるぼしについてはまだ認定をしておらず、今後も検討していきたいと思っております

(会長)

ありがとうございました。全国的に7.48%である男性の育児休業取得を、45.6%という素晴らしい企業でいらっしゃる。まだご発言を頂いていない委員さんから如何でしょうか。

(委員)

先程はぐくみ支援企業ということで、県の方からご説明がありましたけれども、私ども2005年の次世代育成支援対策推進法の施行以降、県労働雇用戦略課からはぐくみ支援企業の推進について委託され、一般事業主行動計画の策定、はぐくみ支援企業の認証手続き等の支援を行ってまいりました結果、経営者の意識もかなり変わってきていて。企業が大きな鍵を握るということは常々感じているところなんですけれども、今回新規事業で「チーム育児」というところが発信されております。全国知事会のサイトも拝見しましたところ、先進施策の一覧の中に含まれているということも確認致しました。

このチーム育児というところ、すでに労働雇用戦略課が仕事と子育ての両立支援に関してかなり長年にわたって行っている事業がある上に、次世代育成・青

少年課がということ。どうやって連携させていったらいいのかなということを実感したところです。

「チーム育児」の応援企業のサイトをチェックした時にアップされているのが、いま4企業2団体というところでした。企業の2社につきましては、もうすでにはぐくみ支援企業として表彰されている2社でございました。ということは、はぐくみ支援企業の認証・表彰を受けたところには、子育てとの両立に理解をして頂いて、子育てしやすいのではないかと思いますので、その連携のところを是非強化して頂きたいというところが、まず1点ございます。

やはりそのメリットというところを、経営者の方が推進する上で重要なポイントだと思うんですけど、今回新たに「男女共同参画総合支援センター」移転に伴うアスティ1階空きスペースの、運営団体公募に企画提案できる条件が、はぐくみの認証・表彰かくるみんなの認定を受けていることが要件であったということをお聞きしております。こういったところで、子育てと仕事の両立しやすいような職場環境あるいは職場風土の醸成を推進しているところへの、何か有効施策がないかなと思うところがございます。

それから業種によって難しいとは思いますが、企画提案の際に加点を入れるとか。特にチーム育児等へ応募・応援している企業には、副会長がいらっしゃいますけれども、あすたむらんどとか、エディとか、渦の道とか、県内の施設ですね。私も県立近代美術館協議会の委員をしていますけれども、本当に皆さん良い企画を展開してるということをもまだまだ知って頂けていないので。そういったところを、チーム育児なりはぐくみ支援企業なり推進しているところに、認証の際に招待券とかを付けて頂けたら。実際、県内施設の利用も増えてきます。それでまた口コミで伝わるということに繋がりますし。是非、そういったことをして頂きたい、ご検討頂きたいと思います。

あと地域ぐるみで子育てをするという、先程加渡会長からも3つの視点からおっしゃったことなんですけれども。やはり今経営者の視点が変わる、それから男性自身も意識が変わっているという、去年はコロナで大変なことではあったんですが、逆にそれが追い風となって。

実はNHKの「とく6とくしま」で去年の6月26日に、実際にチーム育児をしていて県で表彰を受けた方々の取材があったんですけども、令和2年6月の内閣府の調査で、家族としての役割分担ということで、コロナ禍の中、子育て世帯の34.1%が工夫するようになったということです。一方で変化なしというところが56.5%となっております。この34.1%が約3人に1人というところなんですけれども、工夫するようになった方々の実に95.3%が役割分担については継続して工夫していくと。一旦、工夫をするようになってからはメリット

を実感している方がほとんどですので、そのところをどうやって企業が応援していくか。話し合いをするということが、同じ内閣府の調査研究が内閣府のサイトにも詳しく載っていたんですけども、配偶者とほぼ半々に育児を分担できていると答えている割合が一番多いのは、「夫婦間で何度も話し合った」という割合が高いこと、といった比例関係がございます。

職場においては、例えば時間休とか半日単位で取れる有給休暇というものが、非常に子育て世帯には好評だということで、徳島県のはぐくみ支援企業認証の推進スタッフからはそういったことも念頭において、提案をさせて頂いているところなんですけれども。そういった企業への働きかけ、そこで働く従業員の方々が県の色んな施策を知って、利用ができて、それでまたチーム育児がしっかりとできるような環境整備というのを、是非とも総合支援センターでも一緒になって推進していくということで、3つの柱を連動させていくというような、ポンチ絵ですか、そういう図が描けたらいいなと皆様のご意見とか、資料を拝見しながら思ったところです。ご検討よろしくお願い致します。

(会長)

ありがとうございました。ちょうどお名前のありました副会長、いかがでしょうか。

(副会長)

はい、2点お話があります。まず1つ目が、労働局さんにご指導をして頂きまして、弊社もプラチナくるみんの取得を2年前にしております。えるぼしの方も、認定取得に向けてスタートをしております。その中でいくつかの要求水準がありまして、その中で1つが、女性役職者を育成するために、女性だけの研修をなさйтеというのがありまして。正直に言うと、そこがどうしてもいつも納得できないところがあって。弊社の中でワークライフバランス委員会というのがあって、自社組織で横断的な組織で、男性女性関係なく入れてるんですけど。その中で話をしていくと、弊社で男性とか女性とか意識したことある？役職になれんとか辛い思いをしたことある？って聞いたら、全然ないって言われたんです。多分それは社長が女性だからっていうのもあるのかなと思ったんですけど、特に若い男性女性社員は、そういう性差を全く感じてないんですよ。ていうことは、逆に私たち、私より少し上の方が男性女性関係なく働くっていう、総合職を目指してっていうようなところの時代だったので、そこで女性が痛い目にあったといいますか、そういうのを含めて意識してるのは私たち以上の年代なのかなって思います。恐らく私たちよりもっと若い世代が、これからの社会で活躍してい

く時代になってくれば、そういった性差ということも薄れてはいくんだと思うんです。ただ、やはり加速度的にはずっと進めていかなければならないので、そういった上の人達を変えていく為の何か方法として、やはり男性女性を関係なく雇用するっていうこと自体が、会社だったら人材の活躍が収益アップに繋がるという様なメリットを打ち出して頂けるようなことだったり、そういった仕組みがしっかりとしたところは、何かしらのメリットを、お金のメリットかもしれないですけど、そういう風なのができるようにした方が良いのかなあという風に思いました。

あともう1つ、男性の育児休暇のところで、わたくし達の方も取るのがあたり前っていう風になってます。取るのがあたり前なんですけど、なかなか逆に奥様が子どもを出産できない環境、出産しにくかったら、選択なので、やはり出産しないと選ばれるところを、無理に出産されないとこにあたって、子どもはまだ？だとかは絶対言わないんですけれども、そういうことでやはり傷付く社員も実際にいたと。

そういう中でも、Zoom を使ってやっていくと、わりと男性の育児休暇が。当社の方で9～10か月休んだ子が居るんですけど、その人は科学館展示の組織で4人チームなので、1人が休むと大変が起きるんですけど、そこで乗り切れたのが職場のみんなの理解と協力と、メールですね。2～3年前なので、メールや電話とかそういったものを活用して何とか指示が出せたっていうのがあるので、今だったらZoom とかがありますので、バンバン使っていけば、もうちょっと男性の育児休暇も当然取りやすくなるだろうと思いますし。

今回、話が最後少し逸れるんですけども、女性で、男性がいるとやはり話しにくいことがいっぱいあるんですよ。だけど女性だけでZoom 会議で話したことを録画しとけば、男性役職者にもこんな意見がありましたよと、見せることも可能なので、Zoom って非常に有効的に色んなことで使えるなというのを感じております。色んなやり方の手法で、解決していけると思うんですけども、最終的には男性女性を関係なく、やはりその人の意見、その人がどういう風な考え方を持っているのかっていうのを、きちんと私ども経営者が理解して、人を大切にすることなのかなと思っております。以上です。

(会長)

ありがとうございます。ではこのコロナ禍の中で私たちが失ったものってたくさんあるんですが、今日新たに円満なコミュニケーションツールがあるということで、これは事実ですので、それをしっかりと活用していくっていうのが1つの方法としてはあるのかなと思います。

(委員)

私どもこの度、4月から徳島県ときわプラザの方で子ども室の運営をすることになりまして、相談業務等も行っていきます。相談に答える人員の保育士が、フルタイムでは1名、パートタイムが1名、もう1人が児童相談員の方に来て頂けるようになっております。相談としては、直接来て頂く場合と、電話、メール、あとはLINEを通じてというのも考えております。

昨日、説明会に行き説明の引継ぎを受けていたんですけども、やはり全体的に、今見て頂いてますように、相談員の事業とか、男女共同参画・人権課さん、センターには色んな方が入っているということで。できたらワンストップで相談を受けることができるような、全体で会議をして、情報共有というのではないんですけども、ここに来て、うちではわからないけれどもあそこの相談室に行ったらいいとか、全体で協力し合って連携し合って、運営していけたらなと思っています。アスティとくしまのときわプラザに行ったら、相談がある程度片付いたっていう様な場所にしていきたいなと思っています。さきほど藍原委員も仰っていたんですけども、私どもくるみんは男性が結構年配の方でなかなか。やっと到達して、申請をしているところなんですけども。えるぼしってということで、女性だけってというのはやはりちょっと違和感がありまして。うちの方もほとんど女性なんで、女性の活躍というか、ほとんど管理職も女性となっております、活躍はして頂いているんですけど。女性だけ男性だけっていうのでなくて、本当に適材適所をお願いできるような環境作りというのをしていけたらいいのかなと思っています。

というのも、息子の方が今育休を取っております。1ヶ月間取っているんですけども、時々オンラインで会社とやり取りをしたり、時々行ったり、という形をしています。男性が育児休業を取るということは、今まで仕事で不在だったところが、家にほとんど居るということで、精神的にすごくゆとりが出てきて、子どもと接することもできてみたいで。今の若い方たち、私たちの世代と違って、子育てにものすごく積極的だなと思います。でももっと積極的に子育てしたいのに、会社が忙しくてとか、成績の査定に響くとか、そういう部分でなかなか踏み切れないんじゃないのかなと。是非県庁でも、長期の育児休業を率先して取って頂けたらなと思っています。以上です。

(会長)

ありがとうございます。それでは、県庁の男性職員の育児休業の取得率はどうなっているのか。現状を教えてください、如何でしょうか。何か数値があれ

ば。

(事務局)

労働雇用戦略課では、この1年に育児休業を取ったものはありません。ただ、昨年私は環境指導課という廃棄物の課長をしております、そこでは2人目の子が生まれるということで、今年度取ったんですけど。私の時にはもう妊娠がわかっていたので、最初からこの時期には休みたいと、2か月は休ませてほしいということで申し出がありまして。担当によって超勤が違いますので、昨年の4月に残業の少ない係に変えまして、休みを取りやすい形にしたのはございます。当課では今年の育休というのはありません。申し訳ございません。

(事務局)

令和元年の7月に、徳島県男女共同参画基本計画第4次というのを策定しております。その中で掲載されている数字を紹介させていただきます。

まずは男性県職員の育児休業取得率ですけども、これは2017年度は22.5%でございました。今現在がどのくらいかというのは把握していないんですけども、目標値として2022年度に30%を目指すという目標値を掲げております。それと男性県職員の育児のための休暇、いわゆる育児休業ではなくて、育児のための休暇取得率、これが2017年度に42.5%でございましたけれども。これも2022年度の目標値として100%というのは掲げております。

これが徳島県男女共同参画基本計画第4次で掲載されている、2017年度の現況値と2022年度の目標値ということでございますので、よろしく願い致します。

(会長)

ありがとうございます。さすがです、全国平均の3倍の取得率でした。

(委員)

私の勉強不足でしたら大変申し訳ないんですけども、これから転職する人の講座とかを見た時に、能力とかスキルを図る講座が多いように感じています。例えばパソコンのエクセル講座とか、スキルを高める為の講座は多いような気がするんですけども。企業の方で直面している問題というのは、スキルは働きながら身に付くものでもありまして、単にやる気だとか意欲だとか、チャレンジする精神だとか、前のめりに仕事をして頂けるかだとか、能動的に仕事して頂けるか、そこを引き出していくっていうのは非常に企業としては、とても心を割く

ところなんですね。なのでそういったところを引き出すような講座があると良いのではないかと、思っています。

そしてもう1つは、育児休業中でも働きたい人は何時間も働ける制度っていうのはありますし、非常に色々な制度がここ15年でたくさん充実し、私が育児休業を取った時よりも、良くなっているなと感じています。それだけ働く人たちが思考を変えていく必要があるのかなと思っています。というのは、やはり自分自身のキャリアアップに関連づけて考えるっていうのはあると思うんですけども、会社という組織の中で、どういう役割を担うのかということと、それでその仕事は社会の中でどういう貢献を為されているのかっていう、自分自身と会社、会社を興している人は組織、そして社会の3軸で考えるような考え方というのを、男女関係なく女性でも男性でも持てると、会社が強くなりますし、そういうことが多くなってくると、社会全体的に良い波及効果を持てるんじゃないかと考えることが最近ありまして。そういった講座か何かがあると良いのではないかと、感じておりました。以上です。

(会長)

ありがとうございました。やっぱりスキルと考え方、意識、モチベーションのところは両立で学びたいという話でございました。これでご参加の委員の皆様全員からご意見はちょうだい致しましたが、はい、どうぞ。

(委員)

先程の4月1日開設のときわプラザのことで、ちょっと。もし可能だったら良いなと思って発言させて頂くんですけども。色々な子育て相談や求人やら様々な相談がワンストップで受けられるということだったんですが、その中で是非、妊娠した時の相談も受けて頂けたら良いなと思ひまして。やはり育児っていうのは生まれてからになるんですけど、妊娠した時の相談っていうのが。

私、徳島経済同友会で、3年前にフィンランドでネウボラっていう制度を視察してきたんですけども。フィンランドでは妊娠した時点で、ネウボラという保健師さんが来て、そして出産に向けて準備を整えると。妊娠した時点で子どもは社会で育てるっていう風な認識で。女性には産む・産まないっていう選択があるんですけど、産みたいけれど産めるかどうかわからないっていう方。産む・産まないっていう判断を迫られる人が多くいると思うんですけども、そういう相談にシングルマザーの人も、そういう制度があるから使える。そのネウボラっていうのは、子どもが小学校に上がるまで1人の人が定期的に来て下さって、そしてママ大丈夫だったとか仕事は大丈夫だとか。お母さんのお母さん、おばあさんに

相談ができない方だとか、そういう家庭も増えていきますので。あらゆる部分に相談ができるっていうのは、そういう妊娠期からだと思いますので。そうすると少子化対策にもつながると思いますし、産みたくて産める人も増えると思いますので、ぜひアスティとくしまに行けば、色んなことが相談できると。

あと相談に行った方が、そのことについてはちょっとここではっていう、そんな風に言われそうな気がすると思うんですよ。そのことについてはあっちの方に行ってくださいっていう、そういうのが無いように、やはり女性が生き生きと活躍するために、相談に来ていたら、全て受け入れるっていうぐらいのセンターとしてオープンして欲しいなと思います。よろしくお願い致します。

(会長)

センターにつきましては、たくさんご要望がありそうですけれども、ぜひコンセンサス機能のようなものを育てて頂きまして、あっちこっちに回さずに、まずはワンストップで受け止めて頂いて、一番適切な窓口を紹介して頂きたいですよね。妊娠もそうですけども、妊活の時から相談に乗って頂ければありがたいかなという風に思います。

ありがとうございました。一通りご意見はちょうだい致しました。そろそろ時間となって参りましたが、ぜひこれはというのは。

(委員)

たくさん勉強させて頂いてどうもありがとうございました。総合的に思ったのですが、やっぱり継続が大事なので、意見を伝えて実行して頂いて、PDCA サイクル、つまり Plan(計画)して Do(実施)して Check(確認)して Act(処置)というのを回していただきたいなど。そのためには、2つして欲しいことがあります。1つはアンケートをして、実際にやってみて良かったか悪かったか訊く。身内が回答するとやっぱり忖度をするので、そういうのは無しで、広いアンケートを取って頂いて、評価を数値化して頂きたい。効果があるなら継続するし、効果が無いなら止めて、その予算をもっと次の新しい Do(実施)の方に回して頂けたらいいなと思います。そうでないと、毎年この会議をやって、あれもこれもたくさんやって頂いて、お金も使って頂いてありがたいのですが、本当に効果が出ているのかどうかは、もうそろそろ後ろを振り返って、見ても良い頃じゃないかなと思います。2つ目は現状と目標のギャップを数値で表して視覚化して頂きたい。『統計は嘘をつく』と言いますから、数字が全てではないのですが、まずは目標として数値に落として頂けたらいいなと思います。①アンケートと②数値目標・数値実績を、来年以降、数値に起こして頂けたらありがたいです。漠然と言葉で

説明されるより数値のほうが、お！って目を引くと思うので、よろしく願います。

(副会長)

すみません、まず手短かに。1つだけ企業としての要望と申しますか。ぜひ労働雇用戦略課さんの方で、ご検討頂きたいことがございまして、育児もそうですし、これから副業の促進の部分で、経営者としては男性が育児をすることによるメリットを感じたり、副業をするメリットを感じている人が経営者にも多く居ると思うんです。ただ、どうしてもそこに踏み切れないのが、やはり成果ってというのが就業時間で考えてしまわざるを得ないところがあって、人事評価の部分＝お給料だったり賞与だったりに反映する部分を、どういう風に考えていけばいいのかっていうところに、連動させることが非常に難しいなと思ってまして。大企業だったら、そういうのはお金を出してコンサルタントの方に仕組みを作って頂けるんですけど、徳島県内の中小企業、私も含めてですけど、どのように社員も納得するような人事評価を入れていけたらいいかっていうのを悩んでおりますので、またそういった相談機関だったり仕組みを作って頂けたらいいなと思います。

(会長)

ご提案でございました。それでは時間が参りました。たくさんのご意見を頂戴致しました、ありがとうございます。頂きましたご意見・ご提案につきましては、事務局の方で整理を致しまして、今後の施策・業務の方に反映して頂ければと思います。それでは進行を事務局の方にお返し致します。

(以上)