

令和3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3年8月18日（水）午後2時から3時30分まで
- 2 場所 県庁10階 大会議室
- 3 出席者
 - (1) 委員（16名中12名出席）
加渡いづみ、石堂佳子、岩崎碧、兼松文子、河野理愛、木内崇、
坂田千代子、佐藤有美、佐野崇之、武川大輔、新田晃平、米澤和美
（敬称略）
 - (2) オブザーバー
佐藤かおる 徳島労働局 雇用環境・均等室長
- 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年度県施策の取組みについて
 - ②女性活躍推進と働き方改革施策について
 - ③意見交換
 - (4) 閉会
- 5 会議概要

(会長)
議事次第に基づき、「令和3年度県施策の取組みについて」、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。それでは、続きまして労働局より「女性活躍

推進と働き方改革施策について」、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。それでは、意見交換を始めさせていただきます。

本日の意見交換は、県と労働局から説明のあった事項を中心に進めて参ります。それでは、発言事項のある方は挙手をお願いします。

(委員)

はい、様々な施策、法律の変更・改正のご説明をありがとうございました。

徳島県はやはりこのネットワークの効果も大きいと思うんですけど、他県に比べて女性活躍が本当に進んできていると思います。最近では5月15日の日経新聞の全国版のトップで紹介されましたけれど、女性管理職比率が日本で初めて2割を超えたということで、非常に話題になったところだと思います。

これも県や市の施策の効果の表れだと思うんですけど、女性社長比率はずっと一位だったこともあり、割と前から取り上げられており、今は確か二位だと思います。それはそれで素晴らしいことなんですけど、女性管理職比率が2割を超えた、これってすごいなと常々思っております。この強みというのはやはり日本一ですし、もっともっと伸ばしていけるものじゃないかなと思っております。

県の取り組みにおいても例えば、県の審議会比率は四割以上と決まっていると思うんですけど、いろんな施策が実ってきているんだと思うんですけど、これをもっともっと、できれば女性管理職比率を現在の倍の40%くらい、それくらいの目標を掲げてもいいんじゃないかなというふうに思いました。

先ほどからいろんな施策について考えてたんですけど、出産であるとか、育児であるとか、誰もが働きやすい環境っていうのはすごく整ってきたと思うんですけど、女性管理職比率をもっと伸ばすということは、やはりもうちょっと上の、例えば学童保育、その辺の対策も重要になってくるんじゃないかと思いません。保育はかなり充実していると思うんですけど、小一の壁と言われていたり、例えば民間の学童保育の支援であるとか、そういうのが必要となってきたと思うんですけど、その辺の支援について対策したいところです。

管理職になるっていうのはすごく大変なことだと思いますし、やはり女性もただ働いたらいいのではなくて、管理職になるのは私がいいと思いますし、本当

に徳島県は男女同権で管理職比率 40%を目指したいと思うんですが、管理職になるためにはそれなりの仕事の重みがありますし、家庭的なことも出てくると思うんですけれど、その辺の施策についてちょっとお聞きしたいなと思いました。

(会長)

はい、ありがとうございます。県の方からいかがでしょう、管理職比率アップのために、具体的にこういうサポートとか、こういう方策をとっているということがございましたら、ご紹介いただけたらと思います。

(事務局)

先ほどお配りさせていただきました、女性活躍関連施策の 1 ページ目のところに、「ウーマンビジネススクール推進強化事業」というのがございまして、これは管理職を目指す女性に向けて、ビジネススキルでありますとか、幅広い知識を身につけるといことで、そういう意欲のある方を掘り起こすといひますか、志のある方にむけて実施しております。このウーマンビジネススクール、四国大学とも連携させていただいております。こういう講座に参加していただくことで、意識を持ってもらうという事業ですので、今まだ募集中でございますので、皆さん方の会社やお知り合いの方で、そういう方がおいでましたら、ぜひ、勧めていただきたいなと思っております。

先ほど学童保育のこともおっしゃいましたけども、ファミリー・サポート・センターなどの取組みも支援しておりますので、補足がありましたらよろしくお願ひいたします。

(委員)

はい、先程の学童なんですけれども、2015 年に子ども子育て支援新制度がスタートして、学童の量・質の向上といひことで増えてきています。例えば、次世代育成・青少年課なんですけれども、子育て支援制度といひことで、毎年 200 人以上の方が受験をされて、放課後児童の支援員になって頂いたり。様々な施策を、国自体があげていて、徳島県の中でも学童は増えていっている状態です。

私どもの行っております、ファミリー・サポート・センターでも、徳島県の御協力で、「病児・病後児」、病気の子どものため、お母さんがなかなか続けては休みにくいといひことで、今は板野東部ファミリー・サポート・センターの 5 市町村、徳島ファミリー・サポート・センターの 7 市町村、合わせて 12 市町村が対応できるようにしております。

これまでの連携をより深めて、「病児・病後児」の時も、働くお母さんが安心して預ける体制に努めていきます。

(会長)

ありがとうございます。やはり「切れ目がない」ことが大事ですよ。地理的にも時間的にも切れ目がない、そういうサポートを受けて、女性が働き続けることができる、というお話だったかと思います。他はいかがでしょうか。

(委員)

先ほどの学童などの話になってくるんですけども。やっぱり育児は全然終わらないなっていうのが、今育児をされていて正直な感想です。上の子は6歳で小学校1年生なんですけれど、やっぱり学校に入ると、学校の方でも、親に参加を求められることが結構多くてですね。例えば午後3時ごろから見回り、いわゆる近所のパトロールであったりとか、朝の交差点に立旗ですね、旗を持って子ども達を誘導したりだとか多々あって。学校の中では親が学校の行事に参加して当然だよなと思われていて、仕事をしている人達のスケジュールではないところで、いろいろ呼ばれてしまったりとか、結構苦しいなってところが1つと。

またさっきの学童支援というのを聞いて非常に思ったのが、民間の学童ってモチベーションが高いんですよ。自分たちで教えたいという意欲のある先生とか。僕も民間に預けてるんですけども。もちろん小学校にある学童がモチベーションが低いという訳ではないんですが、やっぱりモチベーションを保って、更に民間の学童を支援するというのは、非常に効果が高いんじゃないのかなというのが正直なところですよ。

もう一つその小学校の中にある学童になぜ預けなかったかと言うと、そこに預けると、保護者が何らかの委員をしなければならないという。仕事があるから学童に預けているのに、その委員で学校に行かなければいけないという、なんだかよく分からない矛盾が発生するという、こういう噂がありまして。やっぱりこういう話をする上で、もちろんその企業の方との連携も大切なんですけれども、やっぱり教育現場との連携というのも。教育現場の先生には触れてほしくない領域もあるかと思しますので、なかなか難しいとは思いますが、その連携は必要じゃないかなと感じています。

(会長)

はい、ありがとうございました。真っ最中でいらっしゃるだけに、体験に基づいたご意見でございました。

-
-

(委員)

学童というお話も出てきました。私は中小企業の方々の労務管理の支援をする立場で、学童というのは、問題という訳ではないですが、昔から問題視していたところで。学童は必要なんですけど、その労務管理、先ほども委員がおっしゃったように、学童というのは経営主体っていうのが保護者なので、毎年社長が替わるようなものなんですよね。それも無報酬の社長が。保護者の方も大変なので、そこをもう少ししっかりした体制を公的なところが、私はすべきではないかなと、県であるとか市であるとか。学童で働く先生たちがきちんとした待遇で働けないと、それはきちんとした支援に繋がらないんだろうなと思っておりまので、そこらへん学童の支援というのを。学童を増やせば必ず先生も増やす必要になりますので、そこを支援していただける場になっていければなど。今年度は、これだけ素晴らしい支援体制があるので、また考えていただければなどと思っております。

もう一点、企業支援ということ、課は違うのかも知れないんですけど、女性活躍に関しては、これまでの取組み・これからの取組みをしていただいても、とても素晴らしいなと拝見しているところなんですけど、やはり徳島の中小企業数人、数十人レベルのところ、子育て中の人たちが何人もいると、本当に現場は大変な状況なんです。一人休むと代替要員確保してといっても、一年間二年間有期雇用その又延長、これもなかなか厳しい、法律に縛られたような状態で、今すぐ企業さんに色んなことを求めすぎではないかなって。

時間管理をしなさい有給休暇取得をさせなさい、女性活躍のためにしなさい。企業さんへの支援っていうのをもう少し考えていっても、中小企業、特に小さいところは、このままではこのコロナでもたないと思うので。そこは企業支援という意味でも、女性が活躍するため、それからそこで働く人たちが活躍するために、企業さんに求めるのであれば、その企業さんへの支援っていうのをより考えていただければと思うところです。

ざっとした話で申し訳ないんですけど、本当に皆さん一生懸命なんですけど、やはり現場でたびたび休む、さっき病後児の話もありましたけれど、今はコロナで病気になったときに預けにくい状況なんですよね。預けられないからって休まざるを得ない、早退しなければいけない現状もある、そこら辺も踏まえてきめ細やかな支援っていうのを考えていただければ。企業に対しても休む制度を作りなさいっていうのはいいんですけど、現場は困っている、働かせ過ぎてもいけないっていうことで、そこも何らかの手助けをしていただければなど。大企業は一人二人休んでも大丈夫だと思うんですけど、中小企業への支援をお願いでき

たらなと思うところです。以上です。

(会長)

はい、ありがとうございました。働く人への支援も必要ですが、特に中小企業を助ける支援も必要ですし、また別のところでは、教育現場というのも大変な状況にあります。教育現場への支援というのももちろん必要であろうと考えます。他はいかがでしょうか。

(委員)

先ほど委員が言われたこと具体例として、私の会社でも高松の方に営業所がありまして、全部で5人、営業4人と事務の女性1人、男性4人と女性1人のところで産休・育休をとる機会がありまして。1人で事務をやっていて、全部そこでやらないといけないと言うところで、派遣の方を代替要員で雇うんですが、全部の状態から教えて何年もやってきた事務員さんと同じような事をやるということで。その方は結構出来る方で半年位で覚えていただき、産休の社員が帰ってくる頃には出来るようになっていたんですけど、逆に勿体ない。入って来られてまた派遣で1年ちょっとでやめる、そういうところで中小企業、本社だと20人30人いるんですけど、出先だと5人の内女性1人で、1人に対する負担は中小企業はすごく大きい。その辺、産休・育休は男性がとると言う場合も、男性もうちで言うと取引先を1人で全部お客さんのことをしなければいけない。代替する人がなかなか、その継続性と言うのが難しく、短期で2、3日とか5日連続という休暇は取っていけると思うんですけど、男性が育休をとるにしても、やっぱり数ヶ月単位と言う形で休む場合になかなか代替がしにくいと言うのは非常に感じております。

昔であれば妊娠したら会社を辞めますと言う女性が多かったんですが、今はそうじゃなくて続いて来られますので、その継続して来られる能力も必要なので、その辺の代替する要員と言うのがなかなか難しい。代替して来られる方に関しても、なかなか職務の継続性が難しいことがあるので、中小企業に対してはもうちょっとサポートしてもらいたい。その辺難しいと思っています。先ほど言われた、女性活躍推進法に基づく計画案を立てるにしても、私もいろいろ本当に女性のことにに関してだけではなく、いろいろ労働環境に関して計画を立てないといけないと解ってはいるんですが、全部まで手がまわらない部分を、社労士さんとかにサポートしていただけるとやりやすい。結果、社労士さんにお任せして、細かいいろいろ解らないところを教えてもらえると有り難いと思っております。

(会長)

はい、ありがとうございました。本当に現場からのお声でございました。他に
ご意見いかがでしょうか。まだ、発言のない委員の皆様。はい、お願いします。

(委員)

失礼いたします。大学生としてこれから社会に出る身として、やはり女性が働
きやすい環境が整備出来ていると言うことは、それを全国に徳島だけでも発信
していくと、他の県の女性とかが働きやすい環境があるとなれば、こちらで働き
たいというのを、知ることにより感じると思います。

自分の出身は島根県なのですが、親とかに聞いたら、そういう取組みがあると言
うことは羨ましいし、自分が若い時にも家庭生活と仕事の両立に悩んでいたと
言うことも聞いたので、そのことを親から聞いて、自分は体験出来ませんが、
それを女性に伝えて、そういう環境があるのだから徳島で頑張ってみたらと言
うのを、他の県の人にも伝える機会があれば伝えていけると思うので、発信して
いく事が大切だなと思いました。以上です。

(会長)

はい、これからの社会に出ようとしている大学生の声でした。働きたい徳島・
住んでみたい徳島をつくるためには、やはり労働環境を整えることも非常に大
切であるというご意見でした。他いかがでしょうか。お願いいたします。

(委員)

男性の育休取得促進について、先ほど労働局からの話があったように法律の
改定があって、来年の4月から順次施行されるというところで。改定の概要に
あるように、企業から従業員に対して育休を取りますかどうしますかっていう
ところに、制度の説明であったり、義務付けがあったりすると思うんですけど。
法律の改定もありますので、是非そういった法律の見方も含めて、徳島でも男性
の育休取得しやすくなるような支援だったりとか周知とかを進めていただきた
いなっているところと。

男性の育休が何故、例えば男性の家事・育児の促進について、休暇の数値目標
として出ているかっていうところがあるかと思うんですけど。

国の方の男女共同参画基本計画でも2025年に男性育休取得率30%にする
という目標もあって、2020年に13%とあり、実際少し前の2020年に12.65%と
出たと思うので、ちょっと目標に達しなかったんですけど、まあ1年前に比べ
たら結構上がっているのが、少しずつ男性の育休したいとか、する人が増えてき

た。

ただ男性の育休推進が必要なのかっていうところで、ご存知の方もたくさんおられると思うんですけど、例えば産後でいうと女性は体が大変で休まないといけない時期なので、じゃあパートナーである男性であったり、そういう風にしっかり家事・育児をしなかったら夫婦関係が悪くなったりするような、その時期に男性が育休取得する必要性っていうのはあるかと思います。

ただそれが例えば妊娠中のパートナーを持つ男性だったりとか、一般的にその知識として知っているかと言われると、自分自身も子どもが3人いて、出産のその時期になかなかそういうことを知る機会っていうのもなくて。知ってる人は知っていると思うんですけど、一般常識として知っているかと言われるとなかなか知る機会もなかったりするから、そういうこともあって何で育休取得が必要なのかっていうのを、そもそも知るっていうところで、妊娠中にそういうことの必要性も重要かなっていうところで。徳島県のチーム育児推進という形で、県民へのWEB講座で、プレパパ・プレママ講座という形で、その中で自分も運営メンバーとして関わらせて頂いています。そういった同じ妊娠中の人向けに話す機会を作っていこうとはしているんですけど。

例えば、9月に予定しているプレパパ・プレママ講座、急なお話になるかもしれないんですけど、なかなか参加者が集まらないっていうのがありまして。去年度も徳島県のそういった講座で、オンラインで両親学級をやらせてもらったんですけども、なかなか参加者が集まらないということで。

やはり妊娠中に、そもそも情報が届かなかったりとか、届いたとしても、そこに参加する重要性がその人自身に分かってもらえてないところもありまして。

例えば、はぐくみ支援企業に登録している企業がたくさんいらっしゃると思いますので、そういったところに男性の育休取得の促進も進めてもらいつつ、なぜ講座を受ける必要があるのか、知ってもらってということも含めて、そういったプレパパ・プレママ講座みたいな産前講座の情報というのを発信してもらったり、参加を促進してもらえらるようなことをしていただけると凄くありがたいと思っておりますので、是非ご協力よろしくお願ひします。

(会長)

はい、ありがとうございます。男性の育休の話がありましたが、ちょっと現状も含めて少しコメントをいただけませんかでしょうか。

(オブザーバー)

はい、先程も申しましたように、最近の育児・介護休業法の改正は、男性がよ

り育児休業を取得しやすいようにというようになってきております。少子化の背景、一言でなかなか言えないところもあるんですけども、やはり共働き家庭が増えていて、例えば女性側というか、男性もそうかもしれません、ご夫婦の希望で例えば2人3人、あるいは経済的にも余裕があればもっと子供が欲しいという風に思っている、1人産んだところがもうほぼワンオペ育児だったら、1人がやっとなというところが多いんじゃないかということも指摘されています。そこで男性ももっと育児休業を取りやすいようにというように形に、法改正しています。

先程もご意見ありましたけれども、なかなか男性が長期に育児休業って難しいんじゃないですか、というようにお話もございました。やっぱり刷り込まれてきてる部分、出産とか母乳をあげるというところになると、女性しか難しいところがありますので、まだまだその3歳児神話じゃないですけども、小さいうちはお母さんがやった方がというように、根強い意見が残っているところもあり、なかなか難しいところはあると思います。

男性の育児休業も、私どもの関連の助成金などを活用いただきながら、周知はしておりますけれども、実態としてやはり数日間とか、一週間程度というところ、ところが実際あったりするところも、そこは現状ではございます。ただ短期間であっても、育児休業を取得していただくと、非常に経験としても男性にとっても女性にとってもあるいは面倒みてもらう子どもさんにとっても、凄く良いことだと思います。

私の知人も育児休業期間を半々ずつくらいで、夫婦で取ったんですけども、そうするとやはり男性側であっても、うちの子はこのくらい鼻が出てきたらもうすぐ熱が上がるかも、というところ、お互い分かってくるので、だったら仕事の段取りを進めておかなきゃいけない、そろそろ一週間くらい休まなきゃ、どっちかが休んでやりくりしなきゃいけない状況になるかもしれない、というように共通認識が夫婦で出来たのは凄くいいことだったというのが、私の知人の体験談でございます。

急に何ヶ月あるいは1年という長期の休みは難しいかもしれませんが、ほんの少しずつでもやっていくというのは凄く重要なことなんだろうなと思いますし、イクメンプロジェクトなどもございます。実際にやってみましたという男性の方からの情報発信も積極的にやっていただきたいです。

(会長)

ありがとうございました。それでは他にご意見いかがでしょうか。お願いいたします。

-
-

(委員)

私も事業をやっているなかで、子育て中、介護中の女性がたくさんいるので、そこでやはり思うことなんですけれども。私、8年前からもうリモートでやろうという話のなかで、4年くらい前に、就業規則等、労働の管理のシステムを入れ替えまして。現在スーパーフレックス制度という、いわゆるコアタイムなしのフレックスタイム制度にしまして。朝5時から夜22時までではどの時間働いても、トータル7時間を超えたらフルタイムになるという形にしたんですね。そうしたために、女性のほとんどがですね、シフトするもしくは、1日で急にお子さんが何か病気になってしまったということがあってもそれは、繰り越して他の時間でやるということができるようになりまして。非常にその点にいきますと、いわゆるその途切れるとか、休むっていうことの前提となっているような、ルールを変えられたんですね。ですので、働いている人たちは本当にフルで仕事をするけれども、一般的なフルタイムではないという状態になっています。

それでいきますと先ほどからお話が出ている、いわゆる休んだときにどうするのか、急病した後に誰がフォローするのということについても、最初からそう休めるようにしている前提なので、複数人でカバーできるようにはしているんです。ただ何が問題になるかという、管理が大変なんです。なんだかんだ言ってもそれはシステムを管理というよりも、マネジメントとしてシフトを回していくことは非常に高度になっていくなと感じます。これって実はですね、特に女性の管理職の数字がもっと引き上げられるはずだというお話もあったと思うんですけど、やっぱりそこは嫌がられる理由にもなっていて。難しいと。マネジメントスキルを非常に求められて、これ実は女性に対してだけではなく、今のテレワークになったということで、皆さんが途切れてるし、どう働いているのか分かりにくくなっているというのが、女性に限らず従来の働き方を失ったんだなというところも実感しております。

ですので、先ほどのお話でいきますと働く環境として今の状態で休んでも、どう保証するかどう働く職場をサポートするかが、ワンステップ目になると思うんですが、次に現れてくる課題はどうマネージしていくかという、中のスキルが試される状態になるだろうなと。

特にそれが女性の場合は働く環境としては教えられたことがない、急にやらなければいけないということが来るんだろうなと。我々の会社の中でもそういったところがあって、皆さん苦労されています。ですので、先ほどにもありました女性に対しての管理職教育みたいなことは非常に大切だなと思いますし、実は女性だけではなく途切れる仕事に対する新しいリーダーシップみたいなところを教育していかないと、この時代はクリアできないのかなというふうに大き

く感じてます。この女性が活躍する環境とテレワークで仕事を推進することはすごく相性が良いと思いますし、特にテレワークで仕事ができるということは首都圏にいらなくても仕事ができるという意味では、徳島で色々と施策をする価値のあるテーマかなというふうに感じているんですね。なので先ほど女性の経営者数がそもそも徳島は高いということとはすごく「売り」にもなれると思いますし、ここで管理職の3つの目標をもってやっていくというのは非常におもしろい試みだなと思うんですね。さらにアクションや施策の大胆なものとして、もっていくということが非常に徳島としてやっていく価値があるテーマになるのかなと、話を聞いていても非常に思いました。

(会長)

はい、ありがとうございました。人と仕事とパフォーマンスをどうやってマネージメントしていくか、そこがツボになってくるというお話でございました。ありがとうございました。他はいかがですか？お願いいたします。

(委員)

今、委員の皆さまのお話や労働局からの雇用施策のご紹介などを色々お聞きしまして、私どもも法人でも行っている色々なこととリンクすることがあったので、ちょっと話が飛ぶかもわからないんですけど、思ったことを発言させていただきます。

はぐくみ支援企業のこちらのほうですね、私ども2005年度の次世代育成支援対策推進法が施行されてから、推進してきているところでございました。やはり人口がどんどん減る中で、継続雇用ができるような多様な人材を確保できて定着させていくような支援として、様々な個別な対応が必要になってきている中で個別訪問をしまして。事業主の方あるいは事業の管理責任者の方とお話などをお聞きする中で、やはり本当にリンクするのが、労働局のお話の中に不妊治療と仕事を両立するというので、晩婚化それから男性の育児休暇取得がなかなか進まないということで子供が欲しいと思ったときにはなかなか妊娠しないという状況の中で。

つい一昨日ですね、担当スタッフが初めて自分がすべて行動計画立案のサポートをさせて頂いた企業さんの中に、社長さんが不妊治療をするための休暇制度を利用した行動計画をやりたいということをおっしゃったということで。国の助成金制度などもやりとりをしながらこうやって支援しましたということで、はぐくみ支援企業にもなられるんじゃないかと思います。それでこういったことも、私の身近にも治療で就業継続が困難な方がいらっしゃるということで、も

ちろん一つの視点をもつべき分野かと思えます。

それからもう一つ労働局のお話の中に、女性の継続雇用と合わせて、高齢者とか外国人のお話も出てきましたけれども、私どもの法人も外国人支援を県の委託を受けて行っているところなんですけど、2009年度からおこなっていますが、当初は150人に1人が外国人という県の状況でございました。それがやはり人口減少が進んでいくのと、外国の方が増えていくことの、その相対的な関係で、最新の2020年の12月末の県内の在住外国人が6627人という話でした。同時期の県の人口が71万8281人ということで、これまで0.7%、150人に1人と言っていたのが、比率が0.92%、9を超えたんですね。それで、まもなく遠くない未来に1%を超える時が来る。そうなったときに、その外国の方の能力をどうやって活かして、企業に活躍できるように支援していくかということの一つ大きな施策として必要ではないかなと思えます。

一例として、こちらの産業人材育成センターの資料1(2)の3番目ですね、民間を活用した委託訓練事業で、外国人の職業訓練を8月24日から吉野川市で行うんですけれども。なんと阿南市からも、派遣の契約期間が終わったということで、受講しに来るということで。1時間半ぐらいかけて来る。さらに驚いたことに、そのあとでしらすぎ中学に通っている方なんですけど。それで、訓練も毎日受けて、そのあとしらすぎ中学で。ハローワークの方に止められたんですけど、それでも、「学びたい。やっと自分の時間がとれて学びたい。今まで勉強したいと思っていたチャンスを逃したくない」ということで、お話されたこともありました。外国の方はそういうチャンスがあれば、持てる能力をもっともっと発揮したいと思っている方がこんなに身近にいるということで、私も全力で支援したいと思っているところなんですけれども。外国の方はやはり色々な専門分野の資格をとるにしても、日本語学習から専門学習ということで、県の労働雇用戦略課の委託事業で自動車運転免許取得を支援するところでも、日本語講師とインストラクターが連携しながらしているという、そういう施策をしているんですけど、そういう施策をもう少し多様な業界に広げていくことによって、そういった、学びたい外国の方にチャンスを。そういうチャンスをあげたときには本当に素晴らしい努力をされるので、そんなところを一つ施策として見据えていただきたいというのがあります。高齢者にしましても、県の方では、介護助手の制度を行っている聞いております。シルバー人材センターもありますけれども、おそらくまだ隙間も、未開拓の業界があるかと思えますので、そういったリサーチなどをしながら、その成功事例のノウハウを他の業種にも活かしていくという、そういう施策を展開して。いま本当にどんどん人口が減っていき、どうやって徳島の経済基盤を揺るがないようにしていくかっていうのは本当に共通

の課題だと思imasので、その中に女性が活躍できるというところをもちろん目指して進んでいると思imasけど、さらに、まだそこまで施策が及んでいないというところにも、是非、事業化ということを、小さなところからでもいいのでお願いできたらいいのではないかと思imasので、よろしくお願いいたします。

(会長)

ありがとうございました。いかがでしょう。

(委員)

労働局の資料 7 ページのところ質問で、管理職の割合のこのページを見て思ったことがあるんですが、これの割合の母数、それぞれの業種についている男性・女性全員合わせた中で、その管理職に就いている女性が何%っていうデータなんですか？

(オブザーバー)

そうですね。

(委員)

その他の、医療とか福祉事業の管理職の割合が高くなっていると書かれていると思うんですけど、突出しているの、逆に低いところに目を移したときに、僕は建設土木のコースにいるので、どうしても建設業に目がいったのですが。

医療系の分野だと自然とその業種についている女性が多いイメージがあるじゃないですか。建設業にはどうしても男性が多いイメージがあると思うんですね。実際にそうだと思うんですけど、このデータだけで、医療福祉が女性の管理職の割合が高く、それ以外の例えば建設業が低いとは言えないなと思って。そもそも女性の数がどれだけの割合いて、女性の管理職がこれだけいますよというデータが一緒になかったら、一概に高いですね、低いですねと言い切れないのが僕の感じたところです。この表だけを見ただけでは建設業だと男性が多いので、その中で女性が管理職になられている方は少なくなっていると思うんです。なんですけど、これだけの女性のいる中でこの割合の女性が管理職になりましたよというデータを用意すると、もう少し数値が変わってくると思うので、それがあわせて見られるとより良いのかなと思imasました。以上です。

(オブザーバー)

ありがとうございます。ご指摘もそのとおりだと思imas。医療福祉業はどう

しても、看護職ですと看護師長とか、病棟ごとの師長という方がいらっしゃると思います。それが部長職になるのか課長職になるというのは、なかなか一般業種とは比較しづらいというところもあります。そういう中にあっても医療福祉においては、そもそも女性が多く活躍しているという所がありますので、おっしゃるような比較対象するような資料が今ありますと断言はできませんけれども、もし参考となるようなものがあれば、お示しする機会があればと思っています。

(会長)

ありがとうございました。最後になりましたが、お願いいたします。

(委員)

今のお話を聞かせていただいて、『リカレント教育(社会人の学び直し)』の必要性を感じました。確かにただ「学び直し」と言ったら、同じレベルを再履修するイメージですけど、「社会人の学び直し」は仕事に活かせるようブラッシュアップすることが目的ですよ。元々人間は学ぶのが大好きだと思います。知らないことを知るといのは楽しいこと。それを自分だけでなく、相手、社会、未来に還元できたら、生きがいになると思います。そのためにも、教える側にこそさらに知識を吸収する機会が必要だと思います。いつも教えてばかりだと、それはそれでお金になって自己満足になると思うんですけど、自分の魂が抜かれていくような、だんだん減っていくような気がします。じゃ、徳島で一番になったんだから東京で頑張ってみるとか、次はマサチューセッツ大学で頑張ってみるとか、より高い所で学ぶ機会とか道筋があるといいですね。今はコロナなので制限があるとしても、WEBセミナーもあるので、そういう情報があれば、さらにパワーアップできるし、人を引っ張ってあげる余裕も出てくると思います。いろんな立場の人の気持ちを上へ、そして昨日より今日、今日より明日へと広がるような、ブラッシュアップ教育のプログラムがあればいいなと感じました。またそういうのがありましたら、皆さん教えてください。お願いします。

(会長)

ありがとうございました。大変な活発な意見交換いただきありがとうございました。頂戴いたしましたご意見、ご提案、ご質問につきましては、事務局の方で整理いたしまして、また、次回の会議でお答えできるものは、お答えさせていただく、また、今後の施策に反映するという方向でお考えいただきたいと思います。それでは、進行を事務局にお返しいたします。