

## 令和4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4年8月30日（火）午前10時から午前11時30分まで
- 2 場所 わーくぴあ徳島本館5階 502会議室  
（徳島市昭和町3丁目35番地の1）

### 3 出席者

#### （1）委員（16名中10名出席）

加渡いづみ、藍原理津子、岩崎碧、兼松文子、川染秀樹、河野理愛、木内崇（代理出席：小倉理良）、坂田千代子、佐野崇之、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  
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4年度の女性活躍に関する県施策について
- ②徳島県男女共同参画基本計画（第5次）（仮称）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、「令和4年度の女性活躍に関する県施策について」、徳島県から報告をお願いします。

#### （事務局）

説明

#### （加渡会長）

ただ今、県から、今度新しく始まった施策、力を入れている施策について、

説明がございました。委員の皆さまから御意見御質問がございましたら、頂戴いたします。いかがでしょうか。

(委員)

資料3・4の取組について、今回、「テレワーク de はぐくみ支援表彰」ということで、テレワークセンター徳島と情報共有をするというお話を伺っています。この二つの表彰の考え方、「テレワーク de」というのがあるものとなないものとの違いについて、お伺いしたいと思います。今まで表彰してきたはぐくみ支援企業も、そういったところに関心があると思うのですが、重なるところがある中で、県としてどのように発信されるのでしょうか。

(事務局)

ありがとうございます。ただ今、はぐくみ支援企業の通常の表彰と、「テレワーク de はぐくみ支援表彰」の違いということで、御質問いただいたかと思うのですが、はぐくみ支援企業の表彰の中の、一つの枠として「テレワーク de はぐくみ支援表彰」を作ることによって、はぐくみ支援企業の皆様に「テレワーク」というものを意識していただきたいと考えております。

(委員)

はぐくみ支援企業の円の中にテレワークが入っているのか、若しくは重なっているイメージでしょうか。

(事務局)

中に入っているイメージです。

(委員)

今日NHKニュースを聞いておりましたら、コロナの状況が落ち着いて来たら、やはりテレワークが減ると。数値としては、テレワークを取り入れているのは16%であったかと思えます。それを恒常的に維持することによって、雇用を確保できるとか、生産性を上げることができるよう支援する、ということでしょうか。また、テレワークの執行率とか、そういったことも今後提示いただけるということでしょうか。

(事務局)

そうですね。テレワークの、県内企業様の導入状況というのも、例年アンケー

ト調査をさせていただきます。昨年度の調査で導入率は32.8%、今年度6月の調査で38%でしたので、県内では少しずつですけれども、普及していつているという状況でございます。

(委員)

全国では減っているけれども、県内では増えていると。

(事務局)

そうですね。調査の対象企業(規模等)は違うのですが。

(委員)

御説明ありがとうございます。資料2で、2022年の目標があつて、今現状ということですが、目標に向かって進む速度が遅いなあと気になるのですが。既に目標達成しているような項目もあるのですが、例えば、9番の「男性県職員の育児のための休暇取得率」が100%を目指しているのですが、63.2%という、少し遅れているなと思ったのと、15番の「コワーキングスペース利用者の拡大」が1,700人のところ910人。もう一つ、18番の「女性の農業リーダーの割合」が20%のところ13.6%。この辺が遅れているかなと思つていまして、少し状況を聞かせていただきたいと思います。

(オブザーバー)

男女参画・人権課が、こちらの男女参画基本計画を所管させていただいており、それぞれの目標につきましては、こちらで取りまとめさせていただいているのですけれども、それぞれの現況というのは、担当課の方に確認させていただかないと、御説明させていただくことができません。後ほど御連絡させていただくようにいたしますので、申し訳ありません。よろしく願いいたします。

(委員)

男性県職員の育児の休暇、目標100%ですからね。すごい。企業でも求められているのですけれど、やはり県の職員がやっていただけると、より進むのではないかと。

(オブザーバー)

(9番)育児のための休暇と、(8番)育児休業。種類が違うので、その辺で進め方というのは、また確認して参ります。

-  
-

(加渡会長)

また機会を改めて御報告いただければと思います。ありがとうございました。ほか、いかがでしょうか。

(委員)

資料2、成果目標の進捗ということで、それぞれ目標を達成できているもの、できていないものがあると思うのですが、ただ、40番「男女の地位が平等だと思う人の割合」は、目標50%に対して、2017年の数値からも下がっているということで、改善していないというところで、県としては、どういうところを課題として考えているのでしょうか。

(オブザーバー)

40番の目標につきましては、資料15の「オープンとくしまe-モニターアンケート」というのがございまして、毎年8月に男女共同参画の意識調査させていただいております。質問1の、「次にあげるような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。」ということで、家庭生活、職場、学校教育の場、政治の場、教育や制度、社会通念・慣習・しきたり。こちらで「平等」とお答えされた方の割合を、40番の数値にさせていただきます。一つの課題と言いますか、伸びない理由につきましては、やはり普及啓発とか意識の醸成とかですね、そういった所が少し足りていないというところがあります。また、コロナで在宅勤務、そういったところで、DV相談なども若干増えたり、県内はそこまででもなかったのですけれども、全国的に若い女性の自殺率が増えたりですとか、そういった報道が多くされたことによりまして、若干下がったのかなと感じているところではございます。ただ、目標としております50%に全く達してないというのは、すごく危機感を感じております。e-モニターアンケートは、200人程度、一年間を通して色々なアンケートにお答えいただく方をモニターとしておりまして、毎年違う方に回答していただいているのですけれども、やはり県民の意識として、これだけの方が平等でないと考えられているということなので、そこにつきましては、効果的な啓発ですとか、制度の周知ですとか、そういった所も今後力を入れて行きたいと考えております。それは新しい計画にも盛り込んで参りたいと思っておりますので、また御協力よろしく申し上げます。

(加渡会長)

では後ほど、まとめて皆さんからの御意見を頂戴する時間を持ちますので、ま

ずは進ませてください。それでは続きまして、「徳島県男女共同参画基本計画（第5次）（仮称）」につきまして、御説明をお願いしたいと思います。

（オブザーバー）

説明

（加渡会長）

ありがとうございました。ここからは、皆さんに自由に御意見を頂戴したいと思います。どのような切り口からでも結構です。皆さんの御意見は次期の計画に反映されて参りますので、ぜひよろしく願いいたします。

（委員）

教育関係のところ、今、「リカレント教育」だけでなく、最近、国の「骨太の方針」でも「リスクリング」の文言が入っているのですが、個人でブラッシュアップしていく「リカレント」と、企業主体で、DX化などの中でやっていく「リスクリング」と、大きく二つあると思います。私も自社内で、女性管理職の方々に社内研修をしていて、すごく学習意欲が高いのですが、なかなか「リカレント教育」までは、仕事を持っている女性ほど手が出にくいと感じています。女性の教育で、就業していない人に関しては、「リカレント教育」でどんどん学びを受けて就業していくということをやってもらえばいいのですが、女性の地位を上げていこうということであれば、就業中の女性に対してもどう取り組むのか、「リスクリング」の観点で入れた方が、もっと活躍の場が広がっていくのかなと考えています。個人に対してだけでなく、企業に対して、教育のところには何か仕掛けを入れられないかなと思っています。

（加渡会長）

ありがとうございました。2020年のダボス会議で「リスクリング」という言葉が提唱されて、経団連も「リスクリング」に関する提言を行いました。日本は「2025年の崖」から落ちると言われていますので、なんとか「リスクリング」、スキルアップを考えなければいけないという御指摘でした。ほか、いかがでしょうか。

（委員）

男性育児休暇のところ、前回3月の会議でお話しさせてもらったのですが、改めてということ。今の第4次計画では、県庁職員の男性育児休業取

得率、現状が 31.8%で、目標 30%となっていますが、県庁だけではなく、民間企業を含め徳島県に住む全ての男性を対象にした目標として、育休休業取得率を、国の目標に合わせて 30%と設定していただきたいと思っています。また、今回資料 17 に載せさせていただきましたが、男性育児休業取得率について、四国・関西・中国地方の、同じ男女共同参画基本計画の最新をわかる範囲で調べて、各都道府県別とその県庁所在地に対して、現状・期限・目標をそれぞれ書いています。国の方は 2025 年目標で、公務員も民間企業も、全て目標 30%とされています。徳島だと対象は県職員だけということになっておりますけれども、民間企業も合わせた目標にさせていただきたい、ということです。隣の県庁所在地については、都道府県に比べると、民間企業を目標に入れているところは少ないですが、例えば、18 番目の広島市は民間企業に対して 30%を目標にしている、広島県・広島市で合わせてきていますので、徳島県・徳島市の方でも合わせていただきたいというのと、徳島市の方でも次の計画を策定されるということで、徳島市の策定会議でも提言させていただきましたが、30%を、ぜひ目標に入れるというところからスタートしていただきたいと思います。現状、県内の男性の育児休業取得率が県の方も把握できていないということで、まずは把握するところから始まると思うのですが、例えば、何人以上の企業というので調査していただいて、まず現状把握して、それを市町村に情報提供しながら、ぜひ、民間企業・市町村を含めて男性の育児休業を進めていただきたいと思いますので、よろしく願いします。

(加渡会長)

ありがとうございます。責務にになってしまうとペナルティが生じてしまうので、みんなで目指していきましょうという考え方でよいのではないかとこのことでした。ほか、いかがでしょうか。

(オブザーバー)

男性の育児休業の話の関係ということで、先ほどの県の御説明の中で、第 4 次の体系の中では「男性の家事・育児・介護等への参画促進」というのが、第 5 次で、より具体的に「男性の育児休業取得等の推進」という形になるということで御説明いただいたところです。もちろん、育児に携わることで、離乳食の準備をする、食器を片づける、というような家事に進んでいくのかなと思いますし、育児休業として休むのであれば、一日でも育児休業になるのですが、一日で「育児休業」と言っているのか、というところは皆さん感じられると思います。一週間以上、二週間以上を強制するのはなかなか難しいと思いますが、10 月から「産

後パパ育休」という、今回の改正育児・介護休業法の目玉の施策と言われている「産後パパ育休（出生時育児休業）」等の制度が10月からスタートします。よく言われるのが、「取るだけ育休」。お父さんが取るとお母さんの仕事がかえって増えると。法律の中で、あなたは男性育休を取ったのだからちゃんと育児しなさいとか、指導・アドバイスするというようなことは難しいのですが、職場の中でそういうお声かけはできると思うので、県職員の皆さんには、同僚の方、周囲の方から「育児休業として休むのよ」というお声かけなど、身近なことから進めていただければと思いますので、よろしくお願いします。

（加渡会長）

別の会議でも出ましたが、「イクママ」という言葉はないのに、「イクメン」だけある。「リケダン」とは言わず「リケジョ」と言う。潜在的に当たり前だと思っているところを少し考え直さないといけないと思います。こんな話をすると、学生は、「そんなの思っているのは先生ぐらいの大人ばかり。私らの世代はそんなこと考えてないよ」と言います。そういう世代間の考え方の違いからでも結構です。お感じになったことがあればお聞かせください。

（委員）

「テレワーク」という言葉がたくさん出てくると思うのですが、推進計画や、資料4の「テレワーク de はぐくみ支援表彰」。こういう話を聞いていると、テレワークという「手段」を入れてしまえばとりあえずOK、というように感じてしまう。例えば、私が大学で受けている授業ですが、今、コロナの対応でオンライン授業がメインになっています。先生によっては工夫されている方もいて、先生を非難しているわけではないですが、ただオンライン授業になっただけであって、授業に参加している感覚がない。ただ一方的に、皆が顔を出していない状態でされているという感覚。テレワークというと、オンラインでもお仕事をしたりすることになると思うのですが、テレワークを取り入れたとしても、本当にテレワークで、お家から仕事や会議に参加されている人が、参加している気持ちになるのか。若しくは、疎外感を感じている人がいるかもしれないというところで、どういうテレワークか、例えば、こういう表彰であっても、テレワークを取り入れた職場の「環境」に対して、もっと評価してあげる面があるのではないかと思います。「テレワーク de はぐくみ支援表彰」の中でも、どのようなテレワークをしているか。例えば、テレワークをされている方にテレワークの環境についてアンケートを取るとか、そこに対して表彰するとかというのはあるのですか。

(事務局)

ありがとうございます。「テレワーク de はぐくみ支援表彰」については、従来のはぐくみ支援企業の表彰と同様、表彰を受けたいという応募や推薦を頂いて、県で審査し、表彰する企業を決めることとなります。資料4で、(2)表彰基準の1番に記載しているのですが、「テレワークを活用した職場環境づくり」について、一般事業主行動計画に定め、その内容が仕事と家庭の両立を支援するための取組として実績があり、他の模範となること、となっており、応募していた内容に関して、県で審査し、それに該当するということになれば表彰する、という形なので、ただ取り入れたらよいということではなくて、テレワークを活用して、子育てに優しい環境ができているか、他の模範になる取組ができているか、というのが大事になって参ります。

(委員)

私の会社はテレワーク10年目の会社で、全員がテレワークをやっているのですが、今年「テレワーク推進賞」(日本テレワーク協会)を頂きました。御自身が経験されているように、テレワークは難しいです。間違いなく、会社としてやる場合、取り入れるだけでも、制度を作るだけでも大変です。実際にこれを全員に回していくのは本当に大変で、合わない人も、少なくともいるのを感じます。ですので、まずは取組を評価してくれる、というのは大事なことだと感じています。

(加渡会長)

まさに企業の現場の方もいらっしゃいますので、テレワークに関わらず、このような推進については、どのように思われますか。

(委員)

テレワークに関して、弊社でもコロナ禍でテレワークが進んでおりますが、今日も、テレワークの話をしながら、みんなこうして集まって話ししている。やっぱり、お会いして、顔を見ながら話すのも大事なというのは、もちろん会社の中でもあって、皆さん出社していると思うのですが、そんな中でも我々が感じているのは、テレワークを通じて、働き方の選択肢が増えたということ。特に首都圏ですと通勤時間がなくなって、すごく楽になっている方がかなりいらっしゃって、そこが良いかなと思います。特に、我々は東京に本部がありますけれども、週1回会議があっても、すぐにできる。テレワークは、目標としてはす

ごくわかりやすく、働き方の選択肢を増やすというのが一つかなと。また「産後パパ育休」について、社内も同じように、休むと嫁に怒られる、という声も聞こえてきますが、制度は会社として作ることができるので、休むパパへの教育に対して上手くフォローしてもらえると、会社ではよりスムーズにいくのかなと思います。

(加渡会長)

多様な働き方を追求することとデジタル化とは、表裏一体の関係があります。まずはそのリスクリングがすごく大事だという御意見もございましたが、同じ会社経営者としていかがでしょうか。

(委員)

先ほど、まさにいい質問をされていて、素晴らしいなと思っていたのですが、テレワークは導入が本当に大変で、コロナで必要に迫られて、一気に加速度的に進んだ結果が今ここにある。ここからまたテレワークの数値を上げていくのは至難の業だと思います。経営者としては、生産性が上がるのが一番大事と思っ  
ていまして、生産性が上がれば、経営者だけがもうかるわけではなくて、地域にも還元できますし、当然社員にも還元できる。テレワークを進めていく中で、企業に対して、生産性が高まったことがわかるような発信を強化していただければ。それはテレワークだけでなく、育児休業の取得率もそうです。「テレワーク講座」というのがあったかと思うのですが、それを受けた社員が多くなった結果、生産性が高まって、社員も幸せになったとか。「テレワーク de はぐくみ支援表彰」、なかなか難しいと思いますが、社員の幸福度を計るようなアンケートをとって、いいところが表彰されるとか、そういうのが最終形になると良いと思います。ただ、今の段階では、まずは形から入って、とりあえずやってみようよ、というのでなければ、進んでいけないと思うのです。ただ単に今から高めていこうとするには、経営者は動かないので、メリットを感じる何かを打ち出してもらえたら嬉しいと思います。

(加渡会長)

ダイバーシティをなぜ進めるかという、企業の生産性が上がるからです。企業からすると、生産性が上がったどうかをまず計る、その指標も必要なのではないかと、という話だったのですが、企業の中にいらっしゃるお立場で、今までの議論をどのようにお考えになったのでしょうか。

(委員)

女性の活躍ということですが、商工会議所の会員数が 170 人ちょっといる中で、女性が十数名。割合にすると 10%未満です。会議所の会頭は女性で、特に徳島は女性が多い方ですが、実際のところ、我々青年部には女性がいない。今の計画の中で、素晴らしい目標も立てられているのですが、我々の課題と感じている部分なので、結果に結びつくアプローチ、手法を伺いたい。私も派遣会社をしているのですが、女性に社会に出てほしいというのがあり、明確な目標があれば社会に出てきやすいと思う。介護が理由で会に入りづらいというのも聞く。県が色々調べる中で、女性会員を増やすためのいい意見があれば伺いたい。

(委員)

私はテレワーク活用ネットワーク会議にも出させていただいておりますが、テレワークについては、今はコロナ、BCP の観点からも必要な制度だと思っております。また、第5次計画に向けては、人口減少というのが大きな課題で、徳島は少子化の中で、子どもさんを産んでいただける方には産んでいただいて、育てて、そして介護というのが増えてくる中で、そういう制約のある方はどうされるか。育児休業で休まれる方については、教育。昔から言っているのですが、育児休業期間に、子どもを保育園に預けて教育を受けられる機会というのを、労働局にも進めていただけたらなと。そうすると、企業さんも安心して、長期的に人材育成を考えていけるのでは。男女間の賃金格差を考えた時に、女性の管理職を増やすということで、ウーマンビジネススクールなど、普段は時間もないので行けないという方も、育児休業期間中に受けられるようになればいいなと。教育で底上げできることがあるのではないかと思います。

(加渡会長)

復帰したときに、ここまで自分は準備しましたよ、という仕組みと機会があればということですね。忙しい育児の中で、という状況はありますが、女性が学ぶ機会が大切だということですね。いかがでしょうか。

(委員)

最近発表された女性管理職比率が、また全国一位と。徳島県の取組の結果として表れたのが、女性管理職比率ということで、誇らしく思っています。それだけ徳島県は、女性が活躍できる土壌もあるし、色んな数値を見ても進んでいるので、これが徳島県の特徴ということで、もっともっと自慢して推進すればよいと思っています。今回コロナ禍でテレワークが進んでいったということで、当社でも

ほぼ全員テレワークを経験したんですけれど、ちょっと落ち着いたらみんな出社していますし、テレワークの定着化って難しいんだなと感じています。コロナで仕方なくというのではなく、通常でも普及するように、今せっかくのチャンスだと思うので。テレワーク＝多様な働き方の推進になると思いますし、イコール女性活躍も進んでいく。その一つきっかけになっていると思うので、定着していけるように、今やらないと。それで、何が課題かというところ、徳島県は中小・零細企業が99%と言われてはいますが、小さな事業所はデジタル化が進められていない。その補助をぜひお願いしたいです。補助をするとともに、テレワークの普及率を求めるというのもあっていいと思うのですが、ハード・ソフト含めて、もっと手厚いデジタル化への支援があってもいいのではないかと思います。また、テレワークの次は副業だと思うので、少子化が進んだ時を見据えて、副業も研究し始めた方がいいのではないかと思います。システムとか働き方の制度が難しいとかで、今はまだ、あまり副業が出てきていないと思いますが、女性が活躍するために、それも視野に入れて欲しいなと。

(加渡会長)

複数名刺、複数居住地など、働き方も多様化していけば、いざという時にBCPにも直結するとの御意見でした。

(委員)

そんな徳島が素敵だと思って、徳島に移住してきた人が増えると、相乗効果がある。

(委員)

一つのキーワードで、生産性というところで、徳島は人口が少ないし、高齢化が進んでいますが、そこを逆手にとって何かできないかなと思っています。例えば、私が歯の治療で通っていた歯科医院は、これまで6時半終了で、勤務終了後に行けていました。でも8月から5時終了になりました。仕方なく、時間休をとって3時から行ったのですが、休みを取ると、有給休暇促進につながる。それに、早く帰ったら自分の時間ができて、そうすると翌日の仕事の効率も良かったです。そこで、これはいいことなんだろうなと。ある調査によると、社会課題として、男性は長時間労働、女性はジェンダー差別が挙げられていた。長時間労働に目を当てた施策を展開する、例えば、企業によっては、社員の健康に目を当てると、健やかな心身で仕事をすることによって生産性が上がるということもあるので、発想の転換で、長時間労働で生産性を上げるなんて幻想だよ、というのを。

例えば、徳島の西精工さんは、早くから5時になったら一斉に帰るというのをされていて、そういうところの経営者さんは、長時間労働を抑えることで生産性が上がるということを体験しているのではないかなと思います。もちろん、業種によっても違いますし、お客様へのサービスに合わせてのお考えになりますが、できるところからでも。そのところ、はぐくみ支援企業の中でも、例えばインターバルをとって長時間労働を抑えて生産性を上げているというのを、一つ表彰の基準に盛り込むとか、見える化するなど、何かしら共通認識になればいいなと思っています。

(委員)

第4次計画の目標にもありますが、コワーキングスペースの利用の仕方について伺いたいです。息子夫婦が在宅勤務で、一人が自宅、一人が近くのコワーキングスペースで仕事をしている。今後コワーキングスペースの利用者を増やしていくのであれば、その活用方法と利用者数を調べたら、いい手法が出てくるかなと思っています。

(オブザーバー)

申し訳ないですが、また確認しまして、回答させていただきます。

(加渡会長)

駅前の「TAG-RI-BA」(四国大学)でも、お仕事されている方を夕方お見受けしたりもします。利用者が増えているようです。

(委員)

産後パパ育休等について、法制度の説明だけでなく、なぜこういう制度ができたのかとか、メリットのようなところは、会社側から説明が難しいところなので、育休を取る前に、どういう取り方をするのがいいとか考えるために必要な情報を、できれば徳島県とか自治体の方で、学ぶ機会を作ってほしい。それが当たり前になると、育休の取得割合の増加につながるとしています。もう一つ、妊娠の時に、女性の場合は会社に報告するけれども、男性の場合はなかなか言えていない。会社も言われていないので、出産してから知る。すると対応が遅れたりするので、やはり妊娠中に報告できるというのがすごく重要なこと。先ほど、若い人は「イクメン」という意識がなくなってきたという話があって、男性も育休をとるのが当たり前だし、女性もパートナーにとってもらうのが当たり前という意識がすごく上がってきて、育休をとりたい男性も6割8割と、増えてきて

いるので、そういう人たちに対して、ちゃんと先ほどの学べる機会というのを提供できれば、取得率が上がってくるのかなと思っています。ただ、それが今できていないから、少しぐらいしか取得できていないのが現状なのかなと。これが増えていくと、パパもスキルが上がって、そうしたら、パパとママが交代で育休をとったり働いたり、そういうふうになりやすくなると思う。その後の育休明けのキャリアアップも、夫婦での家事分担などがうまくできていると、やりやすくなると思っています。また、話が変わるんですけど、今の徳島の女性活躍について、自分の周りで若い女性も、活躍している人を知ってるんですけど、なかなかそれが、表に出ない。例えば8月に、「男女共同参画立県とくしまづくり賞」という表彰がありました。表彰されているのが御高齢の方ばかりで、御高齢の方しか活躍していないのかと感ずるところがあった。それはそれでいいのですが、ぜひ30代、40代とか、徳島の若い女性で、活躍されている方も多いので、そういう女性にも、できたら目を当てていただいて、県として表彰などを行うことで、もっと若い20代、10代とかさらに若い世代が、徳島の30代、40代の人、活躍しているんだなという、ロールモデルになっていくと思いますので、ぜひ施策として御検討いただければ。

(オブザーバー)

色んなお話を伺いまして、テレワーク、また副業、兼業というようなところも、私どもの政策として進めているところです。おっしゃるように、コロナ禍で少しテレワークが進むかなという感じになったのですが、企業の皆さんからお話をうかがうと、あれはコロナ対策です、もう終わりましたというところも事実としてございますし、また、うちは業種的に無理です、ときっぱりおっしゃるところもございます。御意見が出ましたように、まずやってみる。うちはこういう業種なので、ということではなくて、会社の中での基本から見つめていただくというところ、そこは選択肢を広めるという意味でも非常に重要ですし、意識という点も、もちろんあるかと思っています。そもそも、ワーク・ライフ・バランスの観点から、小さいお子さんがいて、通勤が大変だということから始まったようなところもございますので、色んな御意見があろうかと思っていますけれども、選択肢を増やす。長時間労働が生産性向上に繋がるのかというところで、上司の方も、残業して労働時間が長いことを評価するのではなくて、短い時間で成果をあげていることを評価する。また、ちょっとお休みをとることで、新しい価値創造が生まれますよと。皆様机に向かって、どうしようと思っているよりも、ちょっと違う景色を見るときか、全然関係ないけど映画を見に行ったりとか、全く違う分野の話だけど何かの講演を聞いたりというようなところで、ヒントが得られる

ことがあると思いますので、働き方改革というものを、県も含め幅広い施策がありますので、進めていただきたい。誰一人取り残さないと、知事もおっしゃっておられますけれども、男性であっても女性であっても、今ちょっと体調が悪い、まだ子どもが小さくて大変など、色々な事情があっても働きやすい環境を作ろうというようなところも働き方改革です。男女共同参画もその一つです。意識の変革もありますので、なかなか成果目標に達してない部分もありますけれども、皆さん一人ひとりが、別に用事はないけれど、1時間年休をとってみようかなというようなことでも、何か変わるかもしれない。地道な歩みにはなってきますけれども、私どもの労働分野の施策としては、色々な形で進めて参りたいと思っております。育児休業期間の研修についても、育児休業を半年とったからブランクができました、というのではなくて、こういう勉強ができた。それが仕事や社会生活に生かせるかもしれない、という考え方になればいいなと思ひまして、皆様方の御意見を聞かせていただきました。ありがとうございました。

(加渡会長)

活発な御意見、ありがとうございました。それでは、事務局に進行をお返しします。