

令和5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5年8月30日（水）
午後1時30分から午後2時50分まで
- 2 場所 県庁10階 大会議室
- 3 出席者
 - （1）委員（16名中14名出席）
加渡いづみ、藍原理津子、石堂佳子、小倉理良、兼松文子、
嘉屋重富貴代、河野理愛、橋本世里香、坂田千代子、佐藤有美、
佐野崇之、武川大輔、橋本脩平、米澤和美（敬称略）
 - （2）オブザーバー
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年度女性活躍に関する県施策の実施状況及び
令和5年度施策の概要について
 - ②徳島県働く女性ロールモデル事例集について
 - 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)

ただいま事務局からご説明がございました県の施策の実施状況につきまして、何かご質問等がございましたらお受けいたします。いかがでしょうか。

(委員)

「働くパパママ就業促進事業」について、多くの事業所が登録してくださったということなんですけれど、実際にどのような状況でそれが進んでいるのかというのは把握していらっしゃるのかということと、今後どのように取り組まれる予定なのか。今すごく男性の育休を取る方が増えているように思いますので、現在だけでなく、今後どのように取り組むかということをお聞かせ願いたいと思います。

(事務局)

ただいま委員から、「働くパパママ就業促進事業」の実施状況等についてご質問いただきました。この事業につきましては、仕事と家庭の両立を支援する事業所を「はぐくみ支援企業」として認証するという取り組みを進めてまして、一般事業主行動計画を労働局に提出した事業者に対して、県の委託先である労働者福祉協議会が一般事業主行動計画を提出した企業にはぐくみ支援企業の認証をご案内させていただいています。

計画の実行状況につきましては、県内の中小企業、さまざまな企業がありますので、一般事業主行動計画につきましては、それぞれの企業ができるところからスタートして、従業員と相談しながら計画を立て、事業主の自主的な取組ということなので、基本は事業主の方に自主的にできるところから取り組んでいただいているというところであります。進めていく上で、課題とかアドバイスということであれば、委託先の労働者福祉協議会の相談員に相談いただけたらということを進めさせていただいております。以上になります。

(委員)

やはり内容をしっかり把握しておいていただけないと、やはり人数の多い大企業では進んでいるように思うんですけど、人数の少ない中小零細のところでは、まだそういう余裕がないという感じに見受けられますので、ぜひ内容を把握しながら進めていただきたいと思います。

(加渡会長)

ありがとうございました。もしよろしければ今の質問に関連して現状等ご存知でしたらいかがでしょうか。

(委員)

ありがとうございます。先ほどの質問と重複するところもあるかもしれないですけど、県の男性育休の取得率についての実態調査の資料をいただいています。回答率が40%弱で、取得割合が34%ぐらいというところで、これどう見るかがすごく微妙。取得割合としては30%超えてるので、目標30%に対して超えてるという見方もできるんですけど、回答の割合が40%弱なので、残りの60%以上のところはどうかというところだと思うんですけど。それに対して、これ速報値で今後どうするかというところで、残りのその回答をもらいにいくのか。これは本年度の問題としては、これでもう一回結果としては終わり、例えば一年に一回、来年度また同じ調査をしていくのかというところ、今後の進め方を教えていただきたいなというところ。

あと資料3の事例集も今回発行したということで、どこかの資料には1,500部印刷したとあったので、おそらく県内の各事業所に送っているのかなと思うんですけども、これの次、発行して各事業所に配布して、その事例集を使ってどう県内の事業所に対して、男性育休を推進していくのかというところも合わせてお考えを聞かせていただければと思いますので、よろしくをお願いします。

(加渡会長)

それでは事務局お願いいたします。

(事務局)

委員より、男性育休の調査のことにつきまして、ご質問いただいております。

今回初めて、県の方で男性育休の取得状況について調査させていただきました。回答率につきましては、約4割ということで、アンケート調査では、そこそこの回答率かなと思うんですが、回答いただけなかった企業に対しては、今後の再調査は考えてはいない。この4割という数字で33%ということなので、回答いただいた企業は、男性育休を取得している企業が多い。ちょっと高めに出ている可能性はあるのかなというふうに事務局では考えております。

今後につきましては、毎年、男性育休の取得率について調査していく必要があると感じておりますので、今後も継続してやっていきたいと考えております。

続きまして、男性育休の取得の事例集のことにつきまして、昨年度、あわわに委託させていただきました。男性育休の事例集を作成しました。今年度につきましては、昨年度作らせていただきましたので、郵送もさせていただいたんですが、県の事業とか、また先ほどありました「働くパパママ就業促進事業」で「は

「ぐくみ支援企業」の認証の案内をいただく時に、この事例集をご提供させていただいて、このような事例があるので、この一般事業主行動計画を作成する参考にしてくださいというようなこともしてますし、あと他の団体に委託させていただいている事業でもこの事例集をもって、啓発していただけるようにお願いしています。いろんな機会に事例集を活用していきたいと考えております。

(加渡会長)

ありがとうございました。他いかがでしょうか。お願いします。

(委員)

今のこの男性育休の取得を徳島県が独自でされていらっしゃるの素晴らしいなと思うんですけども、この中でずっとお話があったところで、一つだけもしお願いできるのであればなんですけれども、やはり男性が育児休業するのに業種でかなり差があると思うんですよ。そういったところの業種間でも、見る限り結構差があるなというふうに拝見したんですけれども。その中でじゃあ何を改善すれば、この業種が取りやすくなるのかとか、さらに取得しやすくなるにはどうするかって、その辺りも分析していただいて、もしくはそのテレワークを導入することによって、この業種が少しずつ育児休業、男性の育児休業もアップするというふうなことのテコ入れみたいなのができるのかなと思いますので、またそのあたりお願いできたらなと思っております。いかがでしょうか。

(加渡会長)

いかがでしょう。この調査のもう一歩進んだ分析と活用です。

(事務局)

今回は調査した結果がこの現状なので、来年度のアンケート項目につきましては、分析できるような項目を付け足して、また実施していきたいと考えております。

(加渡会長)

それでは、続きまして「徳島県働く女性のロールモデル集」について、説明をお願いします。

(事務局)

説明

(加渡会長)

最初の県の施策に対しても結構ですし、要望でもいいです。それから今ご説明があったロールモデル集に関することでも構いません。女性ということにあまり特化していただかなくても構いません。働く方がすべて働きやすいということは、女性が働きやすいということも含まれますので、いろんな視点からご意見をいただければと思います。まずは、どなたか口火を切っていただけませんかでしょうか。どんなご意見でも結構です。それではお願いします。

(委員)

この、ロールモデルに関してなんですけれども、やっぱりこういうアクションってというのは非常にいいことだなと思います。特にどういうふうにやれば、子育てと仕事が両立できるのかなってところで、こういう人がいるよっていう目標というか、事例みたいなのが非常にわかりやすいのかなと思うんですけれども。これさっきおっしゃったように、応募していただくような形になるんですけれども、応募される方、ロールモデルになる方に対するメリットって何かありますか。

(加渡会長)

いかがですか。何か考えていらっしゃいますか。

(委員)

いざこれを応募しようっていうそのモチベーションをどういうところに持ってきているのかなと。

(事務局)

委員のほうから、ロールモデル集に応募される方についてのメリットということでご質問いただいております。ロールモデル集としまして今考えておりますのが、会社の女性活躍の取組のページと、女性自身、その方自身の取組ということを両方掲載できるようなロールモデル集にしたいと考えております。掲載されることによって、既にロールモデルということで確立されている方だと思えるんですけれども、今以上に会社を含めて推進していけるかなと考えております。以上でございます。

(委員)

県の事業で税金でどこまでできるかって話になってくるんですけれども、や

っぱりロールモデルとして出るということは、それなりに名前も出るし、自分のプライベートを出す。その見返りじゃないですけど、やはり応募したいなっというモチベーションがないと、結局こっちから「お願いします。応募してください。」みたいな感じで、血眼になって、そのロールモデルを探すという形になると、逆にご苦労が多くなるんじゃないかなって思うんですよ。これは僕の独り言で聞いといていただけたらなんですけど、例えば、助成金を5万円出しますよとか。そこまで出せなくても、採用された方には旅行券を進呈しますとか、採用された方をホテルとかに呼んで、豪華なランチを食べながら意見交換会をしてもらおう。そこに例えば、県知事を呼んで、それをマスコミとかにアピールするとか。そうすると多分ロールモデルになった方っていうのは、自分のSNSでも発信してくれると思うんですよ。例えば、お食事に呼んでおいしいお食事を食べていただいているとなると、おそらく県に対してもかなりポジティブなイメージを持っていただけるんじゃないかなというところで、こちらからお願いベースではなくて、向こうのモチベーションを引き出す、「これだったら応募してみようかな」、「あったら嬉しいな」みたいな、そういうのを引き出すと、もうワンステップ、クオリティが上がってくるんじゃないかな。

また、この内容に関してもこっちから出すよって言ったら、インタビューされるんですかね。インタビュー内容にしても、各ページの記事にしても、こちらの応募される方からの協力も得られるんじゃないかなと思っています。

(事務局)

貴重なご意見ありがとうございました。今いただいた意見につきましては、課内で検討して参りたいと思っております。ありがとうございました。

(加渡会長)

素敵な提案ありがとうございました。他いかがでしょうか。お願いいたします。

(委員)

ほんま女性が顔を出すメリットがない。会社の看板を背負って顔出して、何のいいことがあるんですかっていう話ですよ。よっぽどメリットがないと会社のためっていうだけで、女性自身の取組を披露してと言われても、そこまで腹落ちしてない。なんで自分の顔を会社のために自ら腹落ちさせてまで売らなあかんのっていう話ですよ。だからほんまにメリットが大事。披露することで会社も社会的評価が上がるし、会社の中での自分の地位が上がるとか、なんか県がバックアップしてくれるような仕組みがないと絶対女性は出てこな

い。ぶっちゃけ何でプライベート晒さなあかんねんって思う。私は出るの好きやから行くけど、慎重な人は出ない。優秀な人ほど慎重だから、ロールモデルとして出てもらうにはよっぽど良いメリットが要ると言ったのは、どんぴしゃり！と思った。検討をお願いします。

(加渡会長)

ありがとうございました。
はい、お願いいたします。

(委員)

便乗させていただきますが、このはぐくみ支援企業の皆さまへっていうことなので、個人事業主で会社の外にいる者としては、最初、働く女性のロールモデル事例集みたいなお話をメールか何かでいただいたんですけれども、素敵なネーミングだなんて。私の周りには子育て中のママとか、働きながらでも自分のペースでとか、会社に雇われずに自営でやっている方もたくさんいるんですが、そういう方は入らないなと思って。そういう方も、先ほどおっしゃっていたように、個人としても取り上げたいと言ってくださるのであれば、はぐくみ支援企業ではないけれど、個人としても取り上げられるような仕組みがあればいいのかなと思いました。

(加渡会長)

ありがとうございます。雇用されるだけではなくて、フリーランスという働き方は非常に増えてますので、いろんなことを、いろんな方を網羅しようというご提案でした。ほかいかがでしょうか。お願いいたします。

(委員)

例えば当社で言うと、企業名がアピールできるっていうのはすごくいいメリットだと思うんですね。会社の名前がこれで知られるのであれば、意地でも誰か推薦をしたいところなんですけれども。例えば当社で言うと、子育てをしながら管理職をしているスタッフって何人もいるんですが、その中からさらにこういう人がいいみたいな。逆に何かありますか。こういう人を進めてほしいみたいな。

(事務局)

ただいま委員の方から、ロールモデルになる方について、どんな方がいいかということでご質問いただいているんですけれども、去年の当会議でもご意見

いただきましたように、女性は文系に進むというような「アンコンシャス・バイアス」を進路選択における早い段階から、本当いろんな視点があるということを含めて周知できたらなということで、IT分野とか、デジタル分野において、初歩レベルから一歩ずつ、スキルアップしてきた方ですとか、ご自身の希望や環境に合わせて、キャリア形成されている方ですとか、そういった方をご推薦していただけたらと考えております。以上でございます。

(委員)

ありがとうございます。

(加渡会長)

他いかがでしょうか。事例集から離れていただいても結構です。お願いいたします。

(委員)

事例集の話なんですけれども、男性育児休暇の事例集の話もそうなんですけど、恐らく、働く女性のロールモデル事例集がこういう形に近いような形で出来上がるのかなと思うんです。それから活用の話、先ほど事務局の方から説明していただいたんですけども、これから就職活動されるような学生向けに対してもぜひその県内県外含めて、学生に対してこういう事例集の発信をしていただいて、徳島県でその男性の育休とか、女性活躍、女性のキャリアとかっていうところに対して、力をいれている企業を、さらにその働いてる人っていうところでの発信をしてもらえると、たぶん企業的にも採用とかにもプラスになるかなというところで、そういった活動というのをぜひやっていただきたいと思います。学生が見るって考えたときに、その年齢で言うと、20、30、40代ある程度自分に近い方が、自分事としても捉えやすいのかなっていうところで、影響があるのかなっていうところでも、そういったところも検討いただけたらなと思いますので、よろしく申し上げます。

(加渡会長)

良いご提案ですね。これから進路選択を頑張る時に、できるだけ自分と世代の近い方の体験が知りたいというご提案です。ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。

(委員)

私共の法人の方で、この委託を受けて作成するというので、本日配布の男

性育休取得の事例集を見ますと、やはり既婚者であることが前提の事例集となってくるわけですね、おのずと。ひとり親で男性が育休を取って子どもを育てているというケースもあるかもしれませんが、そういったことでは無いようでした。それで、女性が活躍するロールモデル集を作るとなると、今、本当に女性の生き方が多様になっている中で、結婚して子どもを育てながら仕事をする人、介護しながら、あるいは結婚という選択をしないで頑張っている方とか、ネットニュースで、人工授精で誕生した子どもさんがこれまでで一番多くなったというのもありましたし、不妊治療をしている方も含めて、多様な切り口で女性が活躍しているっていう事例をまとめるのは、非常に難しい課題だなと思っています。やりがいはあるロールモデル集になると思うんですけど、子どもを育てながら、管理職になっているということで一つの事例を挙げるとすれば、子育て中の30代ぐらいの方が読んで参考になるようなということであれば、私事ですが、親戚の葬儀の後の会食の席で30代、20代の男性が家に子どもと妻をおいて、自分が料理を作り置きして、洗濯物をきちんと整えてから来たという話をしていました。私の息子も妻の出産でお母さんが応援に来てくれた時に、「冷蔵庫に私が作ったものがありますから食べてください。」とか電話で言っているんですね。そういうことが多分20代、30代ぐらいになるともう自然にできるような、もう抵抗なく当たり前で「手伝う」という意識じゃなくて、「できる人ができる時にできることをする」、そういう意識を持っている世代だと思うんです。だから、女性が活躍するというその背景にあるものが、浮かび上がってくるような家庭では、男性との共同作業がきちんとできているということで、その上に職場においてはきちんと子育てや介護などと両立しやすいような環境整備、風土整備ができているということ。地域においては様々なセーフティネットがあります。私も在宅介護で親を介護した時に、やはりセーフティネットがあったからこそ仕事できたという、そういうものを自ら体験しましたので、家庭の協力、職場の協力、地域の協力というところ、さまざまなおところがあって、女性の活躍が成り立っているんだっていうところを、どうこの事例集で浮かび上がらせるか、気づいていただけるか、関心を持っていただけるかというところを出したい。ただ、女性がこうバリバリやっているだけだと、「私にはできない」ということになってしまうので。だから先ほど申し上げた、会社を背負っているんじゃないよっていうところになるので、自分の会社を誇りに思って、会社の名前と一緒に自分も出ているよと思うような、そういうところを引き出せるような事例集だと、皆さんに自分のこととして受け止めていただけるんじゃないかなと思うところがあります。多様性をどう表現するかが大事かなと思います。

(加渡会長)

ありがとうございます。

(委員)

お聞きしたいんですけど、この働く女性のロール事例集って何部ぐらいとか、どのように情報発信されるんですか。

(事務局)

発行部数なんですけれども、約1,000部を予定しております、出来上がりましたらホームページへの掲載はもちろん、はぐくみの企業の皆さんですとか、県の各施設等広く情報発信して参りたいと考えております。

(委員)

ありがとうございます。私も先ほど委員のおっしゃるようなところもあって、ここにわざわざ「等身大の」というふうに書かれているっていうことは「等身大の」とって、いろんなさまざまな女性の働き方があると思っています。先ほどフリーランスでされていらっしゃる方、当然、子ども産まずに働いている方で、あくまで活躍というのは、必ずしも管理職になることが活躍ではないと私は思うんですよね。特に徳島県内だったら、中小企業がたくさんありますし、10人以下の企業さんもたくさんいらっしゃるかなというふうに思っています。こちらの分は1,000部、どれだけその社員の皆さんの目に届いてるのかな、情報が届いてるのかな、っていうのは少し疑問に感じるところがあります。弊社の方もこれいただいて回覧とかするんですけど、なかなか社員の皆さんもその積極的に見に行くわけではないですから。それはもう各会社さんの経営者さんだったり、もしくは総務のご担当者さんだったり、意識高く持って情報発信していかない限りは多分届いていかないんだろうなというふうに思っています。

それでもう一つ、先ほどメリット大事なんですけど、メリットで来るような人は意識が高くないのですみません。個人的に私が考えるところで、やっぱりまずは経営者自身が本当にその働きやすい環境っていうところに、今回労働者協議会様がアプローチされると思うんです。そこに訴えかけてね。やっぱりその経営者自身が熱い思いを持って、とにかく出てくれと、ブランディングになりますから。経営者は出たいってなると思うんですけど、その経営者自身がやはり徳島県内の女性、男性関係なく働きやすい環境を作っていくことが、本当に徳島県にとって大事なんだということをしっかり伝えていくようなアプローチの仕方をして出てもらうっていうことが大事なんじゃないかなというふうに、私自身は思

っております。

(加渡会長)

ありがとうございました。

何かご意見がございましたらお願いいたします。

(委員)

事例集のことになるんですけども、経営者の立場として、人材派遣やってますので、派遣スタッフも女性たくさんいますし、もちろん内勤でも女性の方は多いんですけども。自社のPRになるのであれば、ぜひともうちでインセンティブあげて「出てくれ」ということもできるので、このロールモデル集の事、もう少し大々的に取り上げてもらって。ゆくゆくは最終なんですけど、完成したときに表彰されるぐらいの注目されるぐらいのこともあってもいいんじゃないかなって。例えば、映画とかサッカーでもバロンドールボランティアの年1回、県で表彰されるぐらいのことがあれば、企業の皆さんも自分たちの中で働いている女性をどんどん推薦して出していけるような働きかけになるんじゃないかなと思うので。そういうふうに大きく取り上げていただくことを期待するのと、8月から募集かけているんですよ。9月末までとして、今2ヶ月間の約半分で、言える範囲でいいんですけど、どれぐらい推薦状が届いているのか答えてもらっていいですか。

(事務局)

委員から今の状況ということなんですが、8月からというふうには書かせていただいているんですが、今回の会議の意見を参考にしまして、案内をかけさせていたどうかと思ってまして、案内につきましては、当課の方で「労働徳島」という広報紙を発行していますので、そこに一緒に入れて、まずは案内させていただくのと、ホームページから案内させていただくということで、今のところ募集にまだ至ってないというところになります。

(委員)

わかりました。

(加渡会長)

候補第1号という、そういうのができるというね。ありがとうございました。同じく企業経営の立場ということで、いかがでしょうか。

(委員)

ありがとうございます。まず初めにこのロールモデルの話って、3月の会議の時に結構大きく出てで、そういうこと大事だよねっていう話で、その際もやっぱりこの理系のお話もありましたし、経営者としてどうやっていくかというところと、あともう一つもさっきから出てますけれども、やっぱり背伸びしない女性像、だけど頑張ってるっていうところ。やっぱりこれそれぞれが多様性だと思いますので、全部包含するようなロールモデルとしていろんなものを見せていただくというのはやっていただきたいなと思います。とにかくもう3月に話に出たものが、これだけ具体的になっているっていうこと自体が素晴らしいなあというふうに思ったのが一つです。先ほどフリーランスもいますよね、うちもやっぱりフリーランスと雇用と両方とも活躍している人間がいますので、やっぱりいろんな多様性の意味では、このはぐくみ企業っていうものを優先して出しますっていうのもありだと思うんですが、それ以外のところの枠も受け付けてもいいんじゃないかなっていうのはすごく思います。特に会社だけじゃなくて、研究職の方とかはすごくいいロールモデルであると思いますので、そういう方を考えると、やはり企業だけではないなというふうに思っております。

私たち、実はこの嫌がる話も結構先に体験してまして。というのは、昨年、私たちテレワーク関連の内閣府の事例集みたいなのところに載せていただいて、従業員に出てもらいたいなと、何人かピックアップしたんですが、「本名全部出るのはちょっと嫌です」と。やっぱり地元でわかってしまうのはちょっと辛いのでということで、交渉させていただいて、苗字だけにさせてくれということでオッケーをもらいました。ですので、やっぱり本人が嫌がるのであれば、そういった配慮がある形で、こういった事例集に載せるっていうところまで許容されたほうが良いのかなというふうに考えております。どうやって活用していくか、もしくはどうやって活性化していくかという点で、色々ご意見あったら面白いなと思ってたんですが、先ほどおっしゃった表彰っていうのはすごくいいんじゃないかなと。その時に名前が全部出なくてもいいと思うんですね。「△△会社から表彰式されました」みたいな感じで、写真に載るぐらいでも充分皆さんモチベーションになる女性はたくさんいると思います。なので、あんまりこう一人にフォーカスをあてるっていうよりも、「全員が表彰されたよ」みたいな感じで、良い場を作ってあげるだけでもモチベーションの活性っていう所がありそうだなと先ほどのご意見を聞いて思いました。

(加渡会長)

ありがとうございます。働く女性アワードみたいな感じですね。みんなでわ

一って拍手して褒め合おうという感じですよ。というような大変積極的な前向きな意見が出ておりますが、いかがでしょうか。

(委員)

僕自身はあんまりロールモデルのこと今回初めてだったので、事前にいただいた資料確認できなかったんですけども、すごくいいものだなと思いました。ただ、あまりすごい綺麗なものにすぎると、ハードルが上がりすぎてしまうのかなというのを感じて。恐らく、これはぐくみ支援企業の皆様って、そもそもすごく優れている企業さんの中から選ぶので、すごくいいモデルが上がってくると思うんですけど。できたらその女性の方自身の頑張りとかだけじゃなくて、「家庭でのこういった協力があつた」とか、「スキルアップがこう繋がった」とかっていうところも、ぜひ注目していただいて教えていただくとより参考にしやすいようになるんじゃないのかなというふうに思います。もちろん、いろんな福祉的なインセンティブがあつて、こういうことができましたというのも大事だと思うんですけど。もうひとつの男性育休取得事例集も一緒に見て、男性側の体験談とかでスキルが上がりましたとかそう書いてあつたりするのを見て、やっぱり結構うまいこと協力体制ができている状態っていうのは、すごく前向きになれるんじゃないかなと思いますので、そこをちょっと僕としても掘り下げてもらったような事例集なれば、すごく親しみやすいものになるんじゃないのかなというふうに思いました。

(加渡会長)

ありがとうございました。そういう意味で小さい会社から大きい会社まで、いろんな企業の方たちとお話をする中で、悩み事もたくさん聞いていらっしゃるんじゃないかと思いますが、いかがでしょう。

(委員)

みなさんと同じような意見なんですけど、特に私、いろんな企業さんのご相談に乗ってまして、育休であつたり、それからロールモデル、いわゆる管理職になりたい女性というところで考えると、やはりその人だけではなくて、例えばこの育児の事例集についても、その周りの人の意見は育児休業だとこんなところ大変だったけど、周りはこういうふうにサポートしたよ。でも自分もまた取ってみたいとか、そういうのこれだと社長と育児休業を取った人だけが主役で、あとの人は「ふーん」みたいな感じになるので、周りの人の意見も入れるとその会社の人も見ようかなとか。やっぱり苦労してるのは、その育児休業で抜けた後の人たちなんですよ。社長含めて、現場、そんなに言うたって

代替要員や、そんな都合よくお金多少くれたってというところがあるので、それも含めることと、これをどう広報するか。私も知らなかったんですけど。ホームページ見にはいかないの。やっぱりどう広げるかっていうのはすごく難しいので、いろんなツールとかを使うこと。それから、無料で使えるところも。せっかく作ったものをどう発信していくかっていうことを次は考えていただければと。それと、はぐくみ支援企業についてですよね。ロールモデルについては先ほどおっしゃったような、このまま配るんですか、チラシ。もうちょっと変わるんですか。

(事務局)

このままの予定で。

(委員)

もうちょっと皆さんがおっしゃっていることがイメージできるような。普通の人が普通に頑張ったら、ここに来たよみたいな。もうちょっと具体的にイメージできるようにすると、「私でもいいのかな」とか、「我が社でもいいのかな」という。

(事務局)

8月からということで、印刷をもうさせてもらってまして。まだホームページの方については改良とかできるところもありますので、意見を参考にさせていただきます。変えさせていただきます。

(委員)

ロールモデルというと、皆さんなんかすごい加渡先生のようなこう想像して。普通の人でいいんだよっていうところをぜひお願いいたします。

(加渡会長)

ありがとうございました。子育て支援という分野では、非常に大きな役割を県内に担っていらっしゃいます、いかがでしょうか。

(委員)

ロールモデルに関しては、本当に皆さんから出揃ったかと思いますので。先ほどおっしゃっていましたが、やっぱり私もこの冊子初めて見るんです。多分まわってきたと思うんですが。もっと本当に、広報でオンラインで誰でもが見えるようなものがあれば、ペーパーレスでせっかく県の方もSDGsの

観点から言っているのです、これを全部作るのか、それとも今後のオンラインの方で発信していくのかっていうのもあるかなと思うので。いろんな媒体を通して発信していただければ、よりみんなが見えるのかなと思っています。

私ども前回「ファミリーサポートセンターが700円で、20年前から全然金額変わらないです」って多分、私、申したと思うんですが、この度大きく動きまして、海陽町の方ではもう既に800円、900円と動いていまして、去年から。この今年の10月から鳴門市の方で子供さんが何人でも一時間500円で依頼する方は見てもらえます。2人目3人目はすべて無料です。海陽町もそうなんです。提供会員の方はそこに上乘せして900円になりました。今、最低賃金がこの10月で896円になるというところで、900円までやっと上がって。このNHKの徳島市のニュースでご覧になった方もいらっしゃるかなと思うんですが、徳島市さんの方でもこの1月から補正予算で提供会員の方には900円。依頼会員さんの方がワンコインで利用できるような仕組みになって、徳島ファミリーサポートセンター、7つの7市町村のうち、多分ほとんどの市町村がこの1月、もしくは4月にそういうふうに900円に提供会員の方が市町村からの補助でサポートをしていただけるようになります。板野町の方でも、ほかの市町村の方でも、動き出して、預ける人もワンコインで何人子どもさんがいてもワンコインで預けられる。提供会員さんの方はずっと20年間700円でサポートしていただいたのが900円でサポートするようになるということで、重責を担うには、やっと一般の金額をいただけるのかなと思っています。このままではないんですけども、あと、私共の出張依頼・出張託児依頼として、企業さん、また、男性も女性もキャリアとか、いろんなものをあきらめずに済むように、研修時とかに格安で託児事業の方、今度7月に立ち上がりました。もし皆様方の方でも急な休日出勤の時に託児がないとか研修のときに休みの日で子どもたちを置いていけないというときにも、言っていただければと思います。

最後に一つなんですけれども、ベビーシッターの補助制度というのは国にはあります。だから、企業さんがベビーシッターさんを雇ったときに補助金を頂けるといって制度です。けど、徳島県、そんなにベビーシッターを使っている企業さんはいないと思いますのでもし、県の方でそれがファミリーサポートセンターに適用できるような制度を作っていただければ大変ありがたいかなと思っています。以上です。

(加渡会長)

ありがとうございました。

(委員)

そしたら参考資料の方の説明もしつつ男性育児についてもう少し話そうと思うんですけども、先ほど事務局のほうから説明いただいたんですけども、昨年度新しい計画を作るということで、民間企業の男性育児休業取得率の目標を30%というところで、今回の計画で入るといことですごく良かったなと思うんですけども、国の方針として、そこから2025年に50%引き上げるっていう話もありまして、ぜひ徳島県としても、30%達成して早く次に50%以上というところも上げていただきたいというところもありつつなんですけど。もう一つ、参考資料の1ページ目のほうに、民間としては50%ですけど、公務員としては85%を2025年目指しますっていうところが載っています。現状どのぐらいかっというと、2021年に国家公務員で34%、地方公務員で20%弱というところになってまして、公務員の方が取得率としては高いというような結果があります。もう一枚の方の参考資料で出させてもらったんですけども、去年、関西の都道府県と県庁所在地の市町村の男性育児休業の取得をわかる範囲でまとめた資料出させてもらったんですが、今回徳島県の各市町村の男性育児休業取得率、市町村の職員の目標とか現状のわかる範囲で調べたデータをこちらに載せてます。何が言いたいかと言いますと、今回新しい計画で、徳島県の県職員は育児休業取得率100%を目指します。ということはいいと思うんですけども、じゃあ、他の市町村はどうなのかっていうところでいうと、これも市町村によるんですけども、そもそも人口少なくてっていうのもあるかもしれないんですけど、育児休業取得率の目標としてはかなり低いっていうところがすごく多いなというところがあります。国とか県だけで「取得率上げていこう」というのを言っていたとしても、なかなか市町村まで広がってない。そこに住んでいる市民や町民に対して届きにくいのかなと思いますので、ぜひ徳島県として各市町村の市町村長などトップの意識の問題かなと思いますので徳島県全体で、市町村と協力連携して男性育休の取得を推進して行くんだというところをぜひ見える形で推進してもらえたらなというところをお願いしたいなと思ってます。徳島県の地方公務員としてとして85%、どうやって達成していくのかという話になるのかなと思いますので、計画に新しく追加は難しいですけども、計画に載ってなくても、ぜひ目指していただきたいと思います。

あと参考資料の最後、ファザーリングジャパンの川島理事の資料から抜粋させてもらっています。女性活躍と男性イクメンとイクボスの3点セットというところを載せています。男性育休以外の話を少ししておこうと思っています。徳島県の女性活躍の中で、女性の起業支援というのは、全国的にもすごくトップレベルでいい取組でぜひそれはそれで進めていただいて、発信していただきたいんですけども。テレワークも含めてなんですけど、女性のロールモデルの話もあるんですけど、女性リーダーを育成するような研修とか、そういった

ところもぜひ力を入れていただきたいなというところが一つ。あとイクボスで管理職、経営者も含めてですけど、イクボスの研修であったりとか、徳島県がイクボス宣言としては、徳島県の知事だったりとか、県職員としてはイクボス宣言されてはいるんですけど、それもやはり徳島県内企業でイクボス宣言しているのが阿波銀行さんぐらいで、他都道府県に比べて、市町村とか、企業としてイクボス宣言などに力を入れてる都道府県に比べて少し遅れているかなというところがありますので、ぜひイクボス宣言がいいのかっていうところはあるかもしれないんですけど、経営者とか管理職っていうところに意識を変えるっていうところでの、去年、ファザーリングジャパンの全国フォーラムが北海道であったんですけど北海道の北海道の県知事、北海道内の8経営団体さんでイクボス共同宣言という経営団体さんとか、北海道知事さんとかトップでそういったイクボスに力を入れていく宣言もありますので、そういった形でぜひ徳島県全体で経営者、管理職というところに対しての意識を上げるところの取組も、ぜひお願いしたいなと思いますので、検討の方よろしくをお願いします。以上です。

(加渡会長)

ありがとうございました。お願いいたします。

(委員)

今、お配りしたのは『愛知発「休み方改革」のススメ』っていう愛知県の新聞の記事です。愛知県の友達に聞いたら、愛知県では女性活躍プロジェクトをもう10年以上前からやってて、県・市と企業のコラボもうまくいってて、次は働き方じゃなくて休み方に議論がシフトしている。記事にもあるように「充実した余暇は生活を豊かにするだけでなく、仕事の質を高め、ワークライフバランスの充実につながる」という考え方が正しいです。この「働く女性応援ネットワーク会議」でも働き方については10年言ってるんですけど、そろそろ他県の動向も見ながら良いところは取り入れていってもいいのかなと情報提供で持ってきました。この人からのメールを読みますね。「休み方には、記念日休暇、中長期休暇、有給休暇とは別に傷病休暇、育児・介護休暇などがあります。働き方には、基本的にコアレスフレックス制度があり、勤務開始時間の制限がなく、労働時間は1日2時間などが可能です。」そういう取組が存在してる上で、さらに愛知県では「休み方改革」プロジェクトというのが最近始まったみたいです。これまでの取組も書かれています。「愛知県では女性活躍プロジェクトは10年以上前から存在しており、企業に向けたセミナーや取組に関する交流会が活発に行われておりました。その中で前職の会社の場合、キャリア希望のある部下の女性に対し、1年

間の取組を話し合い、必要な支援を行うと共に、社内および県・市への発表を行うなどを行っていました。上司は、毎月、取組内容に関するレポートの提出が義務付けられ、交流会への参加も必要でした。成功した取組には県・市より表彰があり、会社として女性活躍支援マークをいただけ宣伝、採用、名刺などに活用されています。要するに、県・市だけで牽引するには限界があり、如何に企業とタイアップさせるかがポイントと思います。徳島県も他県をリードし、脚光を浴びると良いですね。」とエールをいただきました。

(加渡会長)

ありがとうございました。休み方改革って私も新鮮で、初めて聞いた言葉ですが、おそらく大事ですよ。働き方はもう変わらざるを得ないですから。従業員の権利である有給休暇取得という働き改革とは違う切り口からアプローチ取って当たり前というパターンと、取らしてやるんだ、みたいな。そういうんじゃないで、権利ですから、そこから行きたいと思います。

ちょうどお時間も参っているようでございます。皆様の活発なご意見本当にありがとうございました。いただきましたご意見につきましては、事務局の方で整理を致しまして、今後の施策推進に役立てて参りたいと思いますので、今後ともどうぞよろしく願いいたします。それでは、進行を事務局の方にお返しいたします。