

## 令和3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4年3月14日（月）午後1時30分から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15名出席）  
加渡いづみ、藍原理津子、石堂佳子、岩崎碧、兼松文子、川染秀樹、  
河野理愛、木内崇、坂田千代子、佐藤有美、佐野崇之、武川大輔、  
葛籠枝美、松浦素子、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年度の県施策の取組み及び令和4年度の県施策の取組みについて
    - ②くるみん認定の新基準等について
    - 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年度の県施策の取組み及び令和4年度の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「くるみん認定の新基準等について」、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)

県の方から令和3年度の県施策のご説明ということで、前回お願いしたように、何人が参加したか、内容がどうだったかということをお教えいただき、ありがとうございます。また令和4年度の県施策も教えていただきありがとうございます。

ただ、注文というかお願いしたかったのは、「PDCAを回していただきたい」ということでした。つまり計画を立て、実行して、評価して、改善し、更にもう一度循環し、計画に戻って更に向上させるという、出来ればこれをお願いしたかったのです。しかし今回の令和3年度の施策を見る限り、成果・数値は出ていますが、それを踏まえての評価や改善については、「今後も検討する」、「今後も努める」という表現にとどまっています。「検討する」ではなく「検討した」結果を、次の令和4年度の施策に入れていただきたいかったです。

例えば「今回セミナーの参加人数はコロナ禍だったので8人でした。でも来年度はZoomを使うなど、新たな方法も採用するので、募集人数を15人くらいにしてみます。」とかです。「する」とまでは言わなくていいから、「してみる方向です」とか、もう一歩足を踏み入れた来年度の計画における数字が欲しかったかなと思います。

また数字だけじゃなくて、具体的な内容も入れて欲しかったです。「検討してみます」っておっしゃいますが、検討だけならみんなずっと検討し続けています。政策決定権を持つ県には、具体的に「これをします」という着地点・目標点を明示していただきたいです。

例えば講座をするにしても、この受講者にどのレベルまで行ってほしいのか、

もちろん個人の努力次第なのはわかっていますが、県の目標としてはこの試験に受かるまでは来てねっていう、ゴール地点というか人參をぶら下げていたほうが、受講者にも目標ができるかなと思います。また先程のご説明で去年もコロナ禍だったので受講者が少なく、引き続き受講者の確保に努めるといいますが、講座に魅力があれば押しのけてでも私受けに行く！って並ぶと思うんです。来て来て！と言わなければならないのは、いやそんな時間も興味もないし、魅力がないしってことだと思うんです。だからそれぐらい魅力のある講座にしたいってというのが一番の本音です。いつもは一番最後に発言させていただくのですが、これを一番言いたくて最初に発言させていただきました。

あと、今回は女性へのサポートが中心ということでも素晴らしいと思うのですが、これからはもっと対象とする人を広げていって、対象とする階層を変えていっていただきたい。会社、社会に対して、リーダーなり経営者、実際に社会を動かせる人に対して啓蒙活動なり、実践を促していただきたい。実践とは何かといたら、先ほどのくるみんの育児休暇の取得問題もそうですけれども、男性の育休取得率が上がるのはよいのですが、では実際何をしているのかがもっと重要です。男性が育休を取ってもただ家でだらだらされるだけだと困るので、洗濯しろよ、料理くらい自分で作れよ！ってなります。料理講座だったり実践的な内容にまで踏み込んだ講座を開催していただけたら、もっと社会が活発になっていくのではないのでしょうか。またこの女性応援ネットワーク会議についてなのですが、イメージで「検討してまいります」、「支援してまいります」も最初は素晴らしいんですが、県庁だからそうなんだろうけど、肌感覚としては、施策を論じるだけで実際に何も変わっていかないと机上の空論のように感じて辛くなります。同じことばかりを5年も10年も言って、ただパーセンテージや数字だけが上がったとしても現実が変わらないと意味がないと思います。実際問題として、女性が働きたいと思っても子供がいればその面倒を見てくれる人がいないと働けないのです。時間は無慈悲に過ぎていくので、早く施策して、実際に回るように実践にまで落とし込んでいただけたらと思います。以上です。

(会長)

はい、ありがとうございました。委員から2点ご質問がございました。1点目は、きちんと数字を検証した上で次の段階への実証・実践をどのように描くか。2点目は、意思決定権のある経営者層を含めて、その層へどのように具体的なアプローチをかけるかということです。事務局いかがでしょうか。

(事務局)

-  
-

ご意見どうもありがとうございます。ご意見でいただいたとおり、PDCAを回していくのは非常に大事なことだと思います。今回の記載では、成果と人数といったことしか記載が出来ていなかったこともございますので、記載については今後検討させていただき、よりわかりやすいようにご意見を反映した形で修正していきたいと思っています。

それから女性へのサポートで、意志決定権のある層へということ。今回、県の方で新規事業として挙げております、ダイバーシティ実現！育休推進事業、こちらの方も男性育休の取得推進ということで進めている事業なんですけれども、この事業についてはターゲットを会社の経営者層の方に聞いていただくことをイメージして事業立てをしております。ですので、この事業については経営者あてということで、頑張っけて広げていきたい。またこの事業の中で、男性育休を取っていただいている企業の優良事例集を作りまして、それを各企業等へお配りするような形で、またHPにも公開をして、実践事例を広めていって、各企業の参考にしていただきたいと思いますと考えております。よろしく願いいたします。

(会長)

ありがとうございました。他はいかがでしょうか。

(委員)

感想になるんですけれども、資料1-1「多様な働き方の拡大」について。近年のコロナ禍で、最近は小学校の休業も続いておりますので、本当にテレワークをやらざるを得ない状況となっております。よく飯泉知事が、ピンチはチャンスに！と言ってらっしゃいますけれども、本当にこのピンチの時にこそテレワーク、自由な多様な働き方の実現に向かって、やらざるを得ない状況になっていると思いますので、これを本当に早急に進めていただきたいと思います。

徳島県は中小・零細企業がほとんどという現状がありまして、やはり社内のデジタル化が進んでいなかったり、ノートパソコンがないとか、そういうところで結構躓いていたりしていると思いますので、そういう小さい企業への支援ですとか、そういうところまで必要なのかなと思っております。でもチャンスであることは確かだと思いますので、スピード感を持って進めていただきたいと思います。

もうちょっと大きな視点で言いますと、ポストコロナの時代は、本当の意味での地方の時代がやってくると思うんですよね。そういう時に、徳島で住んで徳島で働こうという、そういうきっかけになるのが女性活躍であったり、ダイバーシティであったりとか、これから人口減で労働人口も必要になり、移住なんかも必

要になってくるんですけれども、この女性活躍っていうのが徳島の強みとして、徳島県が選ばれる1つの理由になっていくと思いますので、その為には、テレワーク、副業だったりとか、自分らしい働き方や自由な働き方、これからの時代は超デジタル化社会になると思いますけれども、そういう時代に徳島県であれば、自由に働ける自分らしく働けると。県の強みとして、神山とか上勝とか、美波とか三好とかでサテライトオフィスが増えておりますけれども、ああいうのを徳島県全体でやる為にも、この女性活躍が県の強みとして大事なかなと思います。サステナブルな徳島、徳島はSDGs先進県と言われておりますので、これはチャンスですので、言ったもん勝ちなところもありますので。これを終わらせずに、サステナブル徳島、SDGs先進県、これを、外から見たらそうなのに県民が気付いてないところもあるので、県民が気付いてそれを誇りに思うというのも、必要なかなと思います。

(会長)

ありがとうございました。非常に心強いご意見を頂きました。徳島の強みはサステナブルにあると。それからエシカル消費だけではなく、働き方のサステナブルもあるということです。デジタル化やセキュリティ面での課題もありますが、サテライトオフィスも増えてきましたし、アワーケーションだってありますよね。そういったものを徳島の強みにして、全国に発信しようという、非常に力強いご提案でございました。他はいかがでしょうか。

(委員)

本日は色んな施策をご説明いただきまして、ありがとうございました。少しだけ、令和3年度の施策のところ、コロナが非常にまん延しまして、恐らく講座とかスクールとか、すごく運営が大変だったと思うんですけど、そんな中でもよく頑張っていたと思います。本当にありがとうございます。

実は弊社の方からも、女性社員を必ず毎年1~2名送り込んでおまして、今年も成長したなと思っているんですけれども。かなり長い期間、このウーマンビジネススクールをされていると思うんですが、その成果というのが、自社はわかるんですが、他社の社員さんが如何に成長されたのか、そういう事例も踏まえて、何かそういった事例集を、冊子にする必要はないと思うんですけど、ネット上とかで見えるようにすると、経営者の方が、これだけ女性社員が成長したのであれば、弊社からも送り込もうかなというような機運も高まるんじゃないかなと思います。

あともう1つ、これは提案というかいつも自分も悩むところと言いますか、感

想になるかもしれないんですけど。この2年間をコロナで苦しんでいく中で、1つ思うことが、皆さんのところでも、コロナで濃厚接触者になった家族がいるから自分休みますとか、学校が、幼稚園が休園なので休まざるを得ないとか、ありとあらゆるところで休まざるを得ない環境が起きていると思うんです。これは育児もそうですし、介護もそうですし、コロナもそうですし。それでいうと正にBCPだという風に思っておりまして、誰が休んでも事業は継続していかないといけないのが会社であるので、そういった意味でいうと、どうしても男性が経営者の方だと育児で休むってどうよっていうところがあるのではないかなと思うんです。そうではなくて、育児で休んでも何で休んでも事業が継続するための、そういう風な仕組みを作らないといけなくて、その仕組みを作ったとしても、その仕組みを使える雰囲気を作っていないといけません。それが経営者の努力でも必要になってくるかと思えます。色んな角度から、休んでも会社が事業継続できるような仕組みを作るところを、徳島県の方からもご支援いただきたいと思えますし、それに対しての人参じゃないんですけど、経営者がやる気を起こさせるような何か仕組みを作っていたらと思います。本当に育児だけではないということも、もう少し経営者の方は感じていかないといけないのかなと思っています。以上です。

(会長)

はい、ありがとうございました。BCPは地震だけではないぞというお話ですね。他、いかがでしょうか。

(委員)

こういう取組について、紙資料でたくさんいただいたり、他の色んなところで、この女性活躍というのを聞いて見るのですが、なかなか情報の選別として優先順位が高くないと思っております。適切な情報が適切な所へ届けられるような広報活動をしていただきたいなど。

この間、うちの会社でもコロナ陽性者が生まれて休ませたんですけど、やっぱり急に1人が10日間休むと、中小企業ですので他の社員の負担がすごく重くて。そういうところを考えると、女性の事務員が育休で休めるようには、何とか保たせてるんですけど、なかなか男性が取るところで、そこまでの負担をかけるのがなかなか厳しいですし、その辺をバックアップして頂けるような施策があれば、男性も育休を積極的に使っていただけるのかなと思っております。

(会長)

-  
-

はい、ありがとうございました。いかがでしょうか。

(委員)

ありがとうございます。女性活躍と男性育休についての意見で、まず1つ目、男性育休の推進事業の、ダイバーシティ実現！育休推進事業ということで、経営層をターゲットとした男性育休の普及啓発をされるということで、それはすごくいいことだと思います。事業内容の方で、徳島労働局と連携したセミナーを開催するという事だったので、改正内容がわかるようなセミナーをされるんだとは思いますが、更に経営者層に対して、男性育休が何故必要なのかとか、何で産後パパ育休が創設されるのかとか、じゃあ経営に対してどう男性育休がプラスになるのかとか、例えば中小企業であればどういう助成金があるかというのも含めて、ターゲットが経営者層というところ、そういう経営に対してどうプラスになるかっていうのもすごく重要だと思いますので、そういう点も踏まえたセミナーを是非実施していただきたいです。

あと、女性活躍に関してなんですけれども、ここに参加されている企業の経営者だと、既に女性活躍に力を入れている企業さんだと思うんですけれども、徳島というか全国的にすごく二極化してるんじゃないのかなと思うんです。要は女性活躍が経営にプラスになるかどうかというところで、そういう風に捉えていない企業の経営者層、特に男性従業員が多い企業や、男性の経営者というところで、先進的な企業もあると思うんですが、そうじゃない企業も多いのかなと。是非徳島県としても、経営者層に対して、女性活躍が経営にどうプラスになるのか、何故必要なのかというのわかるようなセミナーをしないと、そこから次の女性従業員に対してのセミナーだったりとか、管理者層に対してのセミナーだったり、ステップに進みにくいのではないのかなとすごく感じています。

次に女性活躍っていう言葉が、語弊があるかもしれませんが、あまり好きじゃないかなと。理由としては、先日3月8日国際女性デーだった時にニュースにもなり、東京都の調査にはなるんですが、令和3年度の男性の家事・育児参画状況実態調査というデータがあって、子育て世代の家事・育児関連時間の平均時間が、男性が3時間34分なのに対して、女性が8時間54分で、男女差が5時間20分ありました。御存じの方もいらっしゃると思うんですが、男性と女性の家事・育児関連時間のギャップがすごく大きいというのは、昔から言われているかと思えます。なので女性活躍というのが、女性に対して、既に家事も育児も更に仕事も頑張ってる中、もっと仕事を頑張れって言われてもっていうのがあると思うんですよね。

少し話が逸れるかもしれないですけど、若者世代に対して結婚したいかど

うかっていう希望調査をして、結婚したくないっていう理由を聞いた時に、仕事と家庭との両立が大変だからっていう理由で、結婚したくないっていう女性が男性に対してすごく多かったっていうところも、こうした背景があると思います。こうしたところがあって、男性の育休を推進していこうっていう流れだと思うので、男性の育休推進事業をされるっていうのももちろんあるんですけども、経営者層だけじゃなく、実際に働いている従業員、これから父親になる従業員に対して、何故男性育休が必要かというのを学べるような両親学級というのを、誰もが受けられるようにしていただきたいというのを、色んな会議でもお話させていただいております。

去年、徳島県がプレママ・プレパパ講座を共催事業という形で、徳島県助産師会に委託した事業で、チーム育児の講座で、私も講師をさせていただいて、そうした男性育休のお話も含めて話をさせてもらったんですけど。

県内で西部・南部・東部の3地域で、詳細な数字はわかりませんが、30組～40組くらいの夫婦が参加されたと思います。ただ、2021年の年間の出生数が4,613人なので、そこから考えると全体の1%程度しか講座に参加されてないんですよ。それ以外にもあるかもしれないんですけど、実際はその程度しか、男性育休だったりとか、産後の母親をサポートする必要性を知る機会がなかなか無いような状況なので、県に全てを求めるのは難しいかもしれないんですけど、これから出産する夫婦がちゃんと男性育休も含めて学べるような両親学級というのを、当たり前前に受けられる支援策を是非お願いしたいと思います。

最後なんですけれど、来年度で男女共同参画基本計画第4期が終わるので、次は第5期がこれから計画されてると思うんですが、数値目標っていうのも、第4期の方では男性県職員の育休取得率の数値目標があるんですけど、徳島県全体の男性育休の取得率の数値目標が無かったりするので、管理職の女性の割合も含めて、そういった数値目標を県職員だけではなく、内閣府で決まっている男女共同参画基本計画とある程度照らし合わせようという形で、徳島県全体の数値目標を計画していただきたいと思います。

(会長)

はい、ありがとうございました。事務局いかがでしょう、男性が育休を取ることのメリット、それから女性が活躍することのメリット、それが経営者にとってあるいは企業にとってどんなメリットがあるのかをもっと訴えるようなセミナーが必要ではないかというご意見でした。いかがですか。



(事務局)

おっしゃる通りだと思います。労働局さんの方でセミナー等実施していると思いますので、セミナーの内容等で協力できるところは協力致しまして、頂いたご意見を参考にし、セミナーの内容等を検討して参りたいと考えております。

(会長)

ありがとうございました。県内の女性活躍の先進企業といえば一番に御社のお名前が挙がると思います。今までの議論、県の施策の取組等をお聞きになりまして、どのようなご意見をお持ちでしょうか。

(委員)

弊社は男性の育児休暇取得を推進しておりまして、2015年はほとんど誰も取得していなかったんですけれども、2020年の時点で76%と、男性社員の育児休暇の取得率が上がってまいりました。ただ先ほどのご意見であったように、休みを取ってちゃんと役に立っているのかと言われますと、そういう見方もあるんだと、また次の段階で考えてみたいと思います。ありがとうございました。

それから、先ほどコロナでリモートワークのお話がありましたけれども、弊社は研究と生産の拠点が徳島でして。やはり生産活動をずっと続けていかなければならないところです。ただコロナ禍で、徳島のメリットが出てるなところ、やはり感染が都市部と比べるとひどくないところ。社員にも感染が広がっている地域にはあまり行かないでくださいなということで、生産活動等に影響が出る事態には至っておりません。やはりそういうのは、知事をはじめとする県で感染拡大防止をいただいているところが、徳島のメリットの1つかなと感じています。これからまだ大変ですけれども、何とか事業を継続させていきたいと考えております。以上です、ありがとうございます。

(会長)

ありがとうございました。それでは他の委員の皆様、いかがでしょうか。お願いいたします。

(委員)

育児休業法が改正されたということで、男性も育児休業をとということですけれども、使いやすくなったという点も皆様に広めていただけると。2人で育てていこうという風な制度に少し改善されたんじゃないかなと、個人的には喜んで

おります。

1点だけ要望を。何処に行っても、いわゆる本当の管理職ってなかなか育っていないっていうのが現状だと思うので、今回のウーマンビジネススクール、とても良い取組だと思うんですけども、出来るかどうか分からないのですが、出来ればアーカイブ配信を。そこは例えば、県がチルドリン徳島に手伝っていただくという形で。このコロナ禍で何が良くなったかって、東京までわざわざ行かなくても、良い講義が受けられるんですね。アーカイブでいつでもどこでも受けられる。これはすごいメリットだと思いますし、地方でも良い講義が受けられるっていうのは良いことだと思います。経営者層、ファイナンスであるとか組織であるとか、そういう勉強って中小企業でなかなか出来ないの。受講者8人っていうのは、時間と場所の問題があるかなと思うので、是非とも前向きに検討していただけたらと思っていますので、よろしく願いいたします。

(会長)

はい、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)

今までのお話を伺っていて、キーワードとしてはやっぱり経営者の方にどういう風にアプローチしていくかということになってくるかと思います。資料を見させていただいたんですけども、基本的には従業員の立場にある方をターゲットとした施策というか、色んなアクションになってきていて。こういう制度があるよって、宣伝しましょうってなった時に、やっぱり上司、周りの職場の方の顔を伺いますよね。そうなってくると、空気を読むじゃないですけど、申請を渋ってしまうのが1つ。

先ほどご説明いただいた、コロナの助成金に関しても、経営者の方が助成金申請を拒んでしまうとか、結局のところ経営者の方に対して不行きな内容になっているので、やっぱり経営者に対する理解が得られていない中で、制度をただただ進めてしまっているということが、1つ問題なのかなと思います。経営者は経営者の方で、自分が持たれてる会社の戦力の中で、一番最高の利益を出すために色々システムを作ってるから、そこでスタッフの方がお休みされたりして生産性が落ちると、やはり歓迎できる場所ではないというのも、もちろんあるんじゃないかなと思うんです。やっぱり誰が休んでも同じような生産性を持って、利益を上げられる、普通に考えたら無理ですよ、人が減るんですからね。やっぱりそういったところをどうするかって考えたときに、経営者の方の意見をしっかり聞いて、どういうところが経営者として受け入れがたいのか

というところを、そこに踏み込まないと、結局従業員の下の方から上げたとしても、経営者の方とかち合ってしまうという点で、なかなかそこで話は進んでいかないのかなという感じがするので。

経営者の方も言ったら成功者なので、ご自身がやられている仕事を100%で行って成功して、社長とかになられて、いわゆる成功体験をされている方に対して、なかなかそこに自分の意見、信念というのを変えていただくのは難しいと思うんですけども、そこに切り込めるのかどうかというので1つポイントになるのかなと思いました。以上です。

(会長)

ありがとうございました。少しお時間過ぎておりますが、もう少し皆さんのお声をお聞かせいただければと思います。今、経営者の立場からという言葉も出ましたが、経営者のお立場から今日の議論をどういう風にお聞きになりましたでしょうか。

(委員)

そうですね、私どもの会社は男性社員の方が多く、清掃業ということで、なかなかテレワークもしづらい業種というのがあるんですけども、営業ですとか、できる分野においてはテレワークを行うチャンスを得て、出来るようになっていきます。ただ育児面においては、コロナの濃厚接触者の方が保育園で出たので休みますとか、妻ばかり休んでいるので僕が休みますという意見を、別に周りを気にすることなく言えて、スムーズに取り入れている状況であるんですけども。

今、皆様のお話をお伺いして、最初に県の方から説明のあった資料に戻りますんですけども、やっぱり成果がコロナの影響もあって少ないのかなというのは、大変理解できるんですけども、そこをもう少し掘り下げて、何故少なかったのかというところを、調べる必要があるのではないのかなというのと思いました。想像するに、そういうことをしていることすら知らなかったのか、また女性の活躍ということに対して興味が無い方が多かったのか、あとは何か行けない理由があるのか、もしかすると、ウーマンという言葉が付いてるから行きづらかったのかとか、色んな可能性があると思うんですけども。考えるのは、本当にやる気のある方で、行きたくても行きたかった方がもしいたとすれば、やはりそこをもっと改善するような次の取組を考える必要があるのかなと。

令和4年度の施策内容を拝見したんですけども、大体8千万くらいの予算をお使いになられて取り組んでいかれると思うんですけども、もしその掘り下げをするために予算が必要なのであれば、もう少し施策の集中をして、本当の

声を拾って、次の施策に反映していくというのが必要なのかなって思いました。

(会長)

ありがとうございました。業種、業態、働いている人、仕事の内容は一社一社違います。いろいろな条件の元での働き方改革、あるいは女性、男性ともに如何に個性を伸ばして一緒に働けるかについて、多様な立場から考えていくのがこの会議の主旨の一つです。今、経営者の方からのご意見もありましたが、働くちとたちの立場からどのようにお考えでしょうか。これまでいろいろな働く現場を見てこられたと思いますが、働き方改革あるいは女性の活躍、進んでいますでしょうか。ご意見をお聞かせください。

(委員)

皆さんの意見を聞かせていただいて、すごく勉強になりました。私どもの方で女性のバックアップ事業の方を、パソコン教室を中心に行っていたんですが、こちら資格取得ということで、申込みが多かったんですけれども、こちら会場の都合等で、人数を制限させていただきました。ただ私お話を聞いていて思っていたんですけど、女性の活躍で何十パーセント、女性の管理職が何人って人数合わせのような目標設定があるのも危ないなどは思っているんです。人数だけ揃えて、きちんとした教育もなされないまま、管理職にパツとなって、なかなか育ちきらない部分もあるのかと思うんです。私自身もそうなんですが、やはり横のつながりっていうのも、すごく大事なのかなと思います。女性の管理職とか経営者なども横のつながりを持てたら、自分の会社では管理職は1人だけど、横の系列の会社では仲間が居るっていう心強い何かがあれば、もっといいんじゃないかなと思っています。もしそういう風に県の方で何か作っていただけたらありがたいなあと思います。

それと今年度、次世代育成・青少年課のチーム育児のセミナーをさせていただきました。その時に先生もおっしゃっていたことで、すごくなるほどなと思ったんですが、誰の生計をメインに考えるかっていうので、男性が半々女性も半々っていうアンケート結果だったんですが、女性の方が男性がメインという答えを出されていたってのがあって、女性自らがやはり男性に頼るという気持ちの方がすごく強いってというのが、そのアンケート結果からも得られていました。経営者の意識もそうなんですが、やっぱり女性、男性両方が、パパママ教室で、妊娠中からどういう風に育てていくか、子育てにどうするかっていうのを一緒に考えていく機会をもっと持てたらいいんじゃないかなと思います。やはり経営者さんへなかなか言いにくいっていうのも、子育て中のパパ、ママさんからよ

く聞きます。ただし、昔よりだいぶパパの育児参加っていうのが増えてきたのも事実だと思うんです。だから徐々になんですが、教育まで言うとおこがましいんですが、やはり勉強して行って、その習慣を身に付ける。今は女性の育休が当たり前になっているように、男性の育休がいつか当たり前になっていく気が、私自身はしています。

(会長)

ありがとうございました。それでは本当に最後になってしまいましたけれども、まさにこれから社会に出ていかれる、たくさんの可能性を秘めた学生さんでいらっしやいます。今日はウェブで参加を下さっています、いかがですか？

(委員)

今日のお話を聞いていて、1点気になったところが、くるみん認定基準のところを見ていると、育児休業取得率だとか、そういう数値のところが大きく目立っているなあと思ったのですが。まだ僕も大学生という立場なので、実際に企業さんがどういう風な取組をしているのかっていうところが、まだはっきりと把握ができていないんですが、その育児休業を取った後の、職場復帰のサポートというのが。ここで言うと取得率の数値ばかりになっていたのも、取った後のサポートも大切なんじゃないかなって思ったので、そういう職場復帰のサポートというところも評価としてある方が良いのかなと思いました。

実際に今、ここに色んなたくさんの企業さんがおられると思うんですけど、育児休業とかどういう風な職場復帰のサポートをしているのかなっていうのがすごく気になりました。以上です。

(会長)

どうもありがとうございました。やはり育児休暇について、取得しただけではなく、スムーズに職場復帰が出来るまでサポートするのが大事というご指摘でございました。

本当は皆様全員にお話をお伺いしたかったのですが、時間の関係もございません、今日ご発言を頂けなかった方、次回の会議では優先的にお願いできればと思っております。本当にありがとうございました。

それでは、意見交換はこれで置かせていただきます。事務局に進行をお返し致します。