

令和5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6年3月14日（木）
午後1時30分から午後2時40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（代理出席：北野将庸）、
兼松文子（代理出席：上月理津子）、河野理愛、橋本世里香（代理出席：
河田純江）、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
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
 - (3) 事例発表者
鉄野 由美子 社会福祉法人 徳島県社会福祉事業団
松本 妙子 社会福祉法人 徳島県社会福祉事業団
- 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5年度の実績内容及び令和6年度の予定について
 - ②女性活躍の実績事例発表について
 - 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5年度の実績内容及び令和6年度の予定について」

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御説明がございました県の施策の実施状況につきまして、何か御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)

いろいろ楽しいなと思いました。お聞きしたいことが2つあって、1つ目が資料2の「①結婚・妊娠・出産の希望が叶う環境づくり」の中に書いている「男性の家事・育児参加」。言葉としてはいいと思うのですが、実際、男性の家事・育児の参加を促すために、どんな支援をしたり、どんなことを教えるんだらうかって、中身が知りたいなと思いました。本当は家で実践(試行錯誤)してこないとダメなことで、県がするとなるとどんな手法があるのかなって思いました。

2つ目が同じ資料の「③多様な働き方の推進と公正な待遇の確保」の中の「2024年に行う具体的な取組としてあげている〈現状把握と研究〉」。これ悪いけど、この会議して10年になるけど、今更現状把握ってどこ行って何を習ってくるのかなって。確かに学ぶことって継続やからずっと学び続けなあかんけど、「他県の先進的な事例を学ぶ」って、どこ行って何を学んでくるのかなって気になりました。教えてください。

(加渡会長)

それでは事務局のほうからお答えをお願いいたします。

(事務局)

2件御質問いただきました。

まず、男性の家事・育児の参加などの支援ということなんですが、はぐくみ支援企業認証という県の認証制度がありまして、県の認証制度を小規模事業者等、100人以下の企業にも認証していただけるように検討して推進していくと。まずははぐくみ支援企業を増やすことが、男性の家事・育児の参加などをしている企業が増えることとなりますので、まずは企業が自主的な取組をしていただいて、企業の自主的な取組を県が認証してバックアップしていくというようなことを考えております。

-
-

2点目のスマートワークの関係で、「現状把握と研究」ということなんですが、他県の休み方改革とか、先進事例を研究させていただきまして、今後の県の施策に活かしていくということです。今までも働き方改革の支援はやってきたんですが、改めてもう一度どのような支援が有効なのかということ、他県の事例や他の会社の事例などを参考にさせていただきまして、皆さんに働き方改革をもう一度進めていただくようなレポートを考えております。具体的なことが決まってないので、詳しくは答えができませんのですが、いろいろな意見をお聞きしながら進めていきたいと考えております。以上です。

(委員)

ありがとうございます。何が言いたいかって言うと、「まだ決まってないんだったら私たちでどっか行こうよ！」って思うんですけどね。たしか昔、滋賀県と交流したいとか言ってましたよね。あれは立ち消えになったから、もう一度先進的なところに私たちで行きましょう。お金は自分で出すので。県を待ってられないし、皆さんはご担当が変わっていくし。私たち会議のメンバーがそういう先進的な人たちと交流できるよう段取りをしてほしいです。どうぞよろしく願いいたします。

(加渡会長)

大変建設的な御意見をいただきました。ありがとうございました。
他にいかがでしょうか。お願いいたします。

(委員)

先ほどとかぶるところがあるんですけど、資料の3ページですけど、多様な働き方の推進のところですね。やはり女性活躍のためには、子育て中もキャリアを諦めないという多様な働き方が重要だと思うんですけど、テレワークについてはスマートワークということで、研究してくださるということなんですが、副業がやはり若い人の働き方として注目されていると思うんですけど、副業についても研究していただけるようお願いしたいと思います。それとやっぱりいろんな支援があると思うんですけど、企業への支援をお願いしたいと思ってまして、中小零細企業はデジタル化の仕組みの支援など、やはり企業が準備できないと進んでいかないと思いますのでお願いしておきます。よろしく願いいたします。

(加渡会長)

-
-

ただいま副業、今名刺も複数持つようになりましたので、1点目として、副業についてはどのようにお考えかということと、2点目として、DXをはじめ、企業支援は今どういう状態かという2点につきまして、事務局の方からお答えをお願いいたします。

(事務局)

御意見ありがとうございました。委員からお話もありました、まず副業・兼業の件ですけれども、いろんなライフステージの方、またいろんな状況に置かれていての方が活躍できるようにするためには、いろんな働き方っていうのが非常に重要になってくることだと思います。その中でもおっしゃられた副業・兼業っていうのも、一つの働き方のあり方だと思いますし、また、他県におられる方が本県で、副業・兼業ということで、例えばテレワークを活用して働いていただくとか、こういったあり方もあるかと思しますので、この副業・兼業についてはもちろん県としても推進していきたいというふうに考えております。また、DXの推進につきましては、例えば、企業の生産性の向上とか、こういった部分での、事業の効率化っていう部分ももちろん推進していく必要がありますので、商工労働観光部の関係各課と連携をしながらいろんなDXの推進事業をやっておりますので、とくしま産業振興機構等の関係機関とも連携をしながら、DXの推進も取り組んでいきたいというふうに考えております。

(加渡会長)

ありがとうございました。その他いかがでしょうか。
お願いいたします。

(委員)

今回の令和6年度の事業計画等を拝見いたしまして、資料のほうで言いますと、資料2の5ページ、企業採用活動等実態調査があって、そして女性役職比率というところで、企業で管理職の女性がまだまだ育ってないのではないかなと私は思ってて、一部の企業では、女性は本当に活躍されていますけれど、徳島県におかれましても女性の管理職の比率が増えてきているんですけど、以前は女性の管理職を育成するためのセミナーにも取り組まれて予算も組まれているように思うんですけど、そこのところっていうのは今は置いといてっていう感じなんですか。事業としては重きを置いてないというか、ここの予算にも入っていないとか。県のお考えはどうなのかなと思ひまして。

(加渡会長)

それでは管理職育成に関する予算並びに事業につきまして御説明ください。

(事務局)

今年度につきましては、スマートワークプロジェクトの中で、次世代の管理職向けのコースを作らせていただきまして、その中で管理職の啓発とか、交流会等をさせていただいたところです。なのでこの中に入ってないという御指摘があるかもしれませんが、いろいろな施策の中で管理職向けのセミナーと、他の機関がやっているセミナーと徳島県が連携させていただいて、その中で連携して取り組んでまいりたいと考えております。

(加渡会長)

いかがですか。

(委員)

いろんな企業でもそうなんですけど、事業計画とか予算っていうのは見せ方もあって、どこに力を入れていくか、どこに予算を持っていくかっていうのは、その事業計画や予算を見ればだいたいわかるかなと思うんですけど、今までやってきたことの積み重ねが立ち消えになったような感じもしなくもないので、そこも見せ方でそこも育てていきますよっていうところが見えるような事業計画の見せ方っていうのもあるんじゃないかなと思ったところです。やられるんでしょうけれど、やっぱりジェンダーギャップ指数、日本はだんだん落ちてきているっていうのはやはり真の女性活躍にはなってないところだろうなと思いますので、また御検討よろしく願いいたします。

(加渡会長)

ありがとうございました。その他いかがでしょうか。

(委員)

資料2に企業採用等実態調査の調査結果の抜粋が載っているんですけど、調査項目の中に女性役職比率とかっていう調査をされているのかなと思うんですけど、御意見いただきました、でそういう課題があったことが分かったのこういう施策をしますという話をしてくれるとそうなのかというふうに思ったりはするんですけど、この先っていうのはそもそもなかったりするんで、この調査結果で来年度の施策を考えるみたいにしらないのかなっていうのが聞きたいところ

とです。詳細は徳島県ホームページからっていうところで QR コードを貼っていただいているので、さっき取り込んでたんですがアクセスできなかった。少なくとも状況また教えていただければなど。

もう一個、さっきの話の続きにはなるかもしれないんですけど、前回とかこの会議でそれぞれ委員が提案されているかなと思うので、それに対して検討してこういうふうを考えて、こういう施策をこの度やりましたみたいな話をしていたら、前に進んでるというふうには思うんですけど、あまりその意見が反映されているような、施策をするような動きが今日の会議ではなかったかなと思うので。意見は聞いていただいているんですけど、あまりそれが反映されているのかされてないのか、どういうふうを考えているのか、その辺もまたお願いします。

(加渡会長)

ありがとうございます。実態調査のホームページにアクセスできないということと、結果と分析に関してはどのような状態かというご質問です。もう一点はこれまでの、この会議で現在意見がどのように反映されているか等の御質問でしたが、事務局いかがでしょうか。

(事務局)

今私も QR コードで読んでみたところ入れない状況なので申し訳ないです。またすぐに見れるような状況にさせていただきます。

分析と結果につきましては、まだ事務局の中でも整理できてない状況ですので、また分析して政策に活かしていきたいと考えております。

もう1点、この会議の中での意見が反映されていないというお話がありました。それは委員さんがこう感じていらっしゃるということで、事務局としては申し訳なく感じております。昨年度出ました女性の事例集につきましては、今年度ロールモデル事例集ということで、発行が3月の予定になっていますが、ロールモデル事例集として委員さんの意見を採用させていただいて、取り組ませていただいたところです。いろいろな意見につきましても、できる限り施策の方に反映していきたいと考えておるんですが、なかなか反映できてないところもありますので、また事務局として委員からいただいた意見につきましては、できる限り取り組んでいきたいと考えております。

(委員)

もちろんすべてができるっていうわけではないかなと思うので、そういう状

況とかを話していただけると、今そういう状況なんだなっていうふうにわかるので、その辺もまたお願いしたいです。

(加渡会長)

ありがとうございました。

(委員)

大賛成ですね。やっぱり「見える化」しておいてほしいです。人は変わっていくし、長い時間が経てばみんな忘れていくので。議事録は文章だけじゃなくて、マイルストーンを示す表も添付してほしいです。こういう意見が出たので今こうしてますとか、成果を積み上げていってほしいです。NOならNOでいいんです。いつまでもダラダラされたら「なーんと言わずだけ言わしといて、なーんちゃ変える気ないんだ」と心が離れていってしまいます。御協力をどうぞよろしくお願いいたします。

(加渡会長)

ありがとうございました。

(事務局)

御意見ありがとうございます。これまでも定期的に意見に対して、こういった取組をしているっていう部分は、報告をさせていただいていたかと思しますので、次回の会に向けまして、整理できてないことについてどんな御意見があって、どんな取り組みができたかっていうのを少し整理させていただいて、御報告させていただけるような形で検討していきたいと思しますのでよろしくお願い致します。

(加渡会長)

続きまして今年度の第1回の会議で、委員の皆様から御意見をいただきました働く女性のロールモデル事例集に掲載されております社会福祉法人徳島県社会福祉事業団にお越しいただいております。女性活躍にとどまらず、ダイバーシティのマネジメントにおきまして、先進的な取組を行っていらっしゃいますので、その事例を発表いただきたいと思います。どうぞ発表のお席の方に御移動ください。

(徳島県社会福祉事業団)

-
-

資料 4 説明

(加渡会長)

ありがとうございました。親子（孫）出勤っていう事例をもとにして、ウェルビーイングをどう考えていくのかということでした。これよりはおよそ 20 分間、皆様からの御意見を頂戴したいと思います。お取組に関する質問や御感想でも結構ですし、最初に事務局の方から御説明がございました県の施策に対してでも結構です。御自由に御発言をいただけたらと思います。いかがでしょうか。

(委員)

今日はありがとうございました。この親子（孫）出勤という言葉すごく新しく、僕も子育てしてるんですけども、すごく魅力的な制度だなんていうのを思いました。生成 AI、チャット GPT とかが出てきまして、おそらくパソコンとかそういう事務仕事ってというのは、AI に代わられるんじゃないかって言われてます。そうなった時にやっぱりじゃあ人は最後にどういう仕事ができるのかってなると、福祉であったり、人の気持ちがわかる人、人を支えるみたいな仕事がおそらく残ってくるんじゃないかなというところで、福祉の分野でこういう試みが出てきたというのは、非常に画期的でありますし、この発表を終わりにするんじゃないくて、ここでせっかく発表していただいたこのつながりを大事にして、県の方でも、もう少しこの事業を発展させる具体的な支援っていうのをしていただけると非常に嬉しいかなと思います。一つ聞きたいのはやっぱり人を対象にする福祉の分野って結構給料安いイメージがあるんですよ。従業員の方に給料が回ってこない、そういうイメージがあるんですけども、体感いかがでしょうか。

(加渡会長)

お答えいただける、範囲で結構ですので、お願いいたします。

(徳島県社会福祉事業団)

福祉の業界はすごく給料が安いというイメージを先ほどおっしゃられたんですけど、福祉の業界では今、処遇改善っていうのがすごく言われていて、国からの支援で給与の引き上げが行われるところでもあります。このため、給与については他の企業とも劣らないような状態に近づいているというふうに私は認識しています。

-
-

(委員)

ありがとうございます。実はやっぱり最終的には収入って非常に大事になってくるので、結構皆さんやっぱりそこを気にされること多いと思うので、収入面も含めてアピールしていただけると、先のお話を聞くと、非常に魅力的に感じましたので、このままこのチャンスを進めていただければと思います。

(加渡会長)

ありがとうございました。まだ御発言いただいてない委員の皆様、代理出席いただいている委員の皆様もどうぞお手を上げていただければと思います。いかがでしょうか。お願いいたします。

(委員)

子どもと一緒に出勤してもいいってすごくいいなと思ひまして。私自身がまだ今子どもが小さくて、会社の中で立場的には社長なんですけど、奥さんがみれない時とか、急用が入ったときに会社に子どもを連れて行ったりすることもよくあるんです。実際に8歳だったらまだ宿題しといてよとか、じっとしといてくれるんですけど、5歳、4歳となるとちょろちょろして全然仕事が手につかなかったり。実際、子どもと一緒に出勤するっていうスタイルがどんどん普及すればいいなとはすごい思うんですね。そういうのって、実際、仕事しているところに子どもが来ますんで、やっぱり気が散ったりとか、業務に支障がでるとか、そういうのが実際にあるのかないのか聞きたいのと、例えば、県内の企業に導入していく際に県であったり、行政に何かしてほしいこととか期待することがあれば教えていただけたらと思います。

(加渡会長)

それでは2点よろしくお願ひいたします。

(徳島県社会福祉事業団)

実際、親子出勤制度をしまして、先ほどおっしゃられたようなことも、私も懸念しながら始めたんですが、私が働いているふらっと KOKUFU っていうのは、地域生活支援拠点とって、障がい児、子どもから大人の障がい者の方もいて、通常外から通っている方であったり、グループホームがあって、そこで暮らしている方もいるっていう場所なんです。なので、常から子どもがいるっていうのが通常のところになるんです。先ほど御説明しましたふらっとカフェというところ

ろは地域に開放しておりますので、近所の子どもが放課後に来てもいいよっていうところなんです。国府町にあるんですが、国府町はすごく人口が徳島県の中でも増えておりまして、農地が多くて、宅地になっていて、人口が増えていて、子どもが増えているという状況で学童保育不足という状況があるところなんです。なのでふらっと KOKUFU を活用していただいて、子どもが安全に遊べる場所ってところで開放しております、普段から国府小学校のお子様であったりもう普通にそこにいるという状況で、障がい者の方とそのお子様がいつも一緒にいる、近所の子どもたちが遊んでいるっていう状況になるので、職員の子が1人いたって何も変わらないじゃないかと思って始めたんです。だれが職員の子かわからないみたいな状況にもなりますし、正直子どもの声をうるさいなって思う職員はふらっと KOKUFU にはいませんといい切りたいですけど。アンケートの中では出てきてはなかったです。子どもを社会で育てるっていうような風潮を根付かせるっていう目的もありますので、もし御意見があったらそれは向き合いながらやっていこうとは思ってるんですが、今のところそれはありません。

2点目ですが、県の施策についてやっぱり期待するところですが、法人の中で今託児所と保育所を検討しているところですが、なかなかハード面で厳しくて、整備しようと思って補助金をいろいろ探したんですけど、国の企業に保育所を作ったりする企業主導型保育所、そういう補助金があったんですけど、2、3年前になくなっててすごくがっかりしているところなんです。ただ、もし可能であれば、また国や県の方にこのハード面の体制整備を整えるような補助金があればすごくうれしいなと感じているところです。特に先ほどおっしゃいました、AIが発生していて、どんどん事務の仕事もそういうふうなのに任せていく中で、福祉の仕事っていうのは人がしなくてはいけない部分がすごく多いんです。夜勤をしたいという職員の方、子どもがいて夜勤ができない方がいらっしゃるので、やっぱりそういうふうな体制整備をして、夜間も子どもが見れるっていうふうにしたら、きつうちの事業所だけではなく、地域の方にもニーズが高いと思うので、こういうようなものを活用して地域貢献と言いますか、まず地域の方にもいいようなことが進めていければといいのでひとつどうよろしく願います。

(加渡会長)

ありがとうございます。お願いいたします。

(委員)

-
-

まさに先ほどのところをもう少し詳しく教えてほしいなと思うんですが、このふらっとカフェのところにお子さんが来た時って、実際はもう常にお子さんがある状態なのか、それかやっぱり日中はあんまりいなくて一人で遊ばせるみたいな状況になるのか、どういう状態ですか。

(徳島県社会福祉事業団)

1人でいらっしゃることもあるんですが、ここにはつけてないんですけど、要綱を整備していて、もし必要があれば、ふらっとカフェだけじゃなくて、事業所のいろんな部署に分かれるんですけど、そこに帯同してもいいよっていうふうにしてるんです。もし8歳とかでしたら、小学校の中・高学年になってきたら1人でカフェで遊ぶこともできるんですけど、なかなか低学年は難しいので、事業所に一緒に行って、利用者さんを一緒に見てもらったり、母親が支援して一緒にするかもしれない。そういうふうに強要せずに子どもに任せようというふうに思ってます。

(委員)

私たちのメンバーはもうほとんど女性で子育て中の人間なので、何かイベントがあるごとにお子様を連れてきてもいいですという形でもう10年やってきてるんですけども、やはり普段は家で仕事をしている、テレワークをしているので、預けるところが基本ないんですね。なので連れてくるしかないっていう状況になって連れてきてもらっているんですが、その際我々はベビーシッターを雇って別の会議室でベビーシッターしてもらってという状態にしています。やっぱり保育所を建てるほどの頻度がないので、臨時で雇うっていう形でやっています。私たちは徳島もサテライトオフィスを持っていますが、東北、九州、そして本社の東京と持ってるんですけども、この臨時のベビーシッターに補助金がつくのが東京の品川だけだったんですね。それ以外には自費でやらざるを得ないっていう状態があったので、やっぱり今後スマートワークのところの支援っていうところでも、やっぱりダブルワークもそうですけど、臨時みたいなところ通常ではない安定ではないかもしれないけど、臨時の時っていうところの何か補助みたいなところがあるともっともっと使いやすい企業も出るのかなというところを感じています。

(加渡会長)

ありがとうございました。ベビーシッターの補助金で、特に通常ではなくて、臨時のときにどう対応するかというサポートですね。それからハード面として

建てる時の費用面でも、いろいろ行政に対してリクエストが出ておりますが、その他の皆さんいかがでしょうか。

(委員)

例えば小さい子ってどれぐらいの子が来てるのかとか、大きい子でどれぐらいの子が来てるのかとか、お聞きしたいと思ってます。

(徳島県社会福祉事業団)

小さい子でしたら3歳の子が来たことがあります。でも、1人にしていない。実は土日に出勤日っていうのがあって、事務所で3歳の子と一緒に過ごしたりっていうふうなことがありました。なので昼寝をする場所がほしいとリクエストがあって、ベビーベッドを買ったりした方がいいかなっていう風に今悩んでいるところです。大きい子でしたら、中学三年生の子が来たことがあって、これは私たちがしている子どもの居場所づくりっていうイベントをしていて、この時に合わせて生活困窮の方にフードを配ったりする事業をしてるんですが、それを一緒にしたいという職員のお子様がいて、それを中学生の方が来てしていただいた。この中学生の子なんですけど、実は少し病気にかかっている、学校に登校できないっていう現状がある子だったんですけど、このフードバンクを手伝うのをすごく楽しみにしていて、なかなか病気になってしまったので、外に出て行ったり遊んだりってのがほぼできなくなって、いっぱい人がいるイベントとか好きだったのにできなくなっていたんですけど、この親子出勤を活用してフードバンクに参加することによって、母親と一緒に参加できるという安心感から外に出る機会がすごく増えたというふうに聞いて、これはもう取組ですごく良かったなと思うところでした。定めている要綱では年齢制限を18歳にしていて、18歳は大きすぎるんじゃないかという御意見もアンケートの方ではあったんですけど、私が考えているのはその方は引きこもりではないんですけど、引きこもりであったり、不登校であったり、なかなか外に行けない子が親と一緒にいたら外に出ることができる子がいるかもしれないと思って、18歳までに設定はしているところなので、まだ試行で、4月から本制度にはなると思うんですけど、一つのきっかけとして、いろんな支援が広がるのは取組としてやりがいがあるところだと思っております。

(加渡会長)

ありがとうございました。

(委員)

本当に素晴らしい取組だなと思って、いいなと思いながら聞いていたんですけども、本当に社会で育てるっていう意識を醸成する、根付かせるって素晴らしい考え方だと思います。今孫の送迎をしまして、保育園に行きたくないと泣きじゃくられて、なかなか連れて行けない時に、そんな時に連れて行ってしばらくいれたらいいのになって思います。実際、休みの日とかは職員も子ども連れて業務に来てたりするんですが、開放的なので、子どもだけで遊んで危険はないのかなっていうところが、地域の人が来るということで、信用はされていると思うんですが、そのところがちょっと不安かなっていうところと。企業内保育の方を検討されているということで、本当にこういうふうな企業が増えたらすごくいいのかなと思います。実際に子どもや孫を連れて普通に職場に来れる環境がどこの企業でも整っていったらすごくいいのかなと。前、小さい税理士事務所生まれの赤ちゃんを連れてベビーベッドを用意して、一緒に仕事をしたっていう話も聞いたことがあるんです。今県下でファミリーサポートセンターを運営しているんですけど、補助金がついて一人当たり 500 円で見ることができません。地域の提供会員さんが 1 時間 500 円で、兄弟何人いても 500 円でみることができるというサービスもありますので、そちらもまた検討してみてください。以上です。

(加渡会長)

ありがとうございました。

(委員)

社会福祉事業団のお話をお伺いして、やはり多様な年齢の方々が関わりながらお仕事とか、またお子様と関わり、すごい素敵にお仕事をされていらっしゃるなと思いました。社会福祉事業団でも、やはり従業員の方々の御意見を吸い上げる事業主様で、事業主と従業員の目指す方向性が一緒っていうのをすごいお見受けします。私のほうが「はぐくみ支援企業」の認証推進をするため企業に訪問している団体になります。企業訪問を行う中で、やはり女性活躍とか育児・介護を推進するにあたって、育児がキャリアブレイキにならないように、キャリアアップのためには、やはり男性育休取得とか、多様な関わりの改善点が必要かなとは思っています。企業訪問している中で、やはりどうしても育児休業取得とかということになってくるんですけど、入り口の声としてはどうしても「取得したい」と声を上げられない環境下の従業員の方々もいらっしゃると思いますので、やはり管理職の方々向けの研修等は必要だということと、その中で従業員の方々自体も日頃

から助け合い精神が必要かなという部分をすごい感じてまして。なので、どうしても一つのことだけではなくて、多様な課題の改善が必要かなと思っているので、入り口の方々の声の吸い上げも必要かなと思っています。先ほど委員様もおっしゃっていたように企業への支援。そのためには、企業の声を少し反映していただけるように。あと、DXの取組もお金があるからできますよという企業も結構あるので、やはり気持ちの余裕として利益率とかがないと、そこまで反映して両立は必要だと思いつつもなかなかできないって現状もあると思います。なかなか難しいんですけど、それぞれの段階にあった方々向けの取組支援を目指すということで、まずは入り口の方々のアンケートを取り反映する。アンケートを取っていらっしゃると思いますので、そういうのを拝見できたらと思います。

(加渡会長)

ありがとうございました。

(委員)

今の取組をお伺いしまして、実は当社でも約10年前に徳島に託児施設を社内に作りました。東京ではなく徳島のみで作ったんですけども、どちらかという会社側としては、育児を応援するよっていう体制のもと、託児施設を作ったんですけども、今現在、入る人がいなくて託児施設をやめてしまっております。繁忙期の時に何日かベビーシッターを雇って利用をしているんですけども、そこも利用するのは、管理者、管理職の子どもだけで、当社徳島県内に約700名の従業員を抱えているんですけど、その8割が女性で、ほぼ育児世代であるんですけど、なかなか利用していただけない状況にあるんです。なんで利用してもらえないんだろうっていうふうに考えてはいるんですけども、やはり子育てと仕事を分けたいっていう思いからなかなか利用してもらえなくて。成功されていらっしゃいますので、どういう風にされていたのかっていうのを伺いたいなと思います。

(徳島県社会福祉事業団)

私が今、取組を進めて感じていることは、保育所とかはもう入っているところを使い続けたい。でもいざという時に使いたいという人が本当に7割ぐらいいらっしゃるの、保育所というよりかは、やっぱりいざという時に対応できる場所っていう風なところで始めたので利用者の方が多かったのかなと思ったんですけど。子育てと仕事を分けたいって人もいますけどね。困ったら連れてきて仕

事をしたいっていうふうに思っちゃうんですけど、確かに連れてきたくないっていう人もいます。子どもがいたら集中できないっていうこともあったんでしょうね。

(加渡会長)

ありがとうございました。

(委員)

まず、本当に素晴らしいなど。おっしゃっていること、私もいつも感じてることなんですけど、人それぞれ全く状況が違うので、感じ方も違いますし、恐らく託児所もなぜか使いたくないっていう方もいらっしゃるんだなっていうふうに思ってます。感想みたいになるんですけど、そういった中で言うと、やはり先ほど言われたように、賠償責任保険とかかけなくて大丈夫なのかなとか、お怪我だったりとか。職場によって環境が違うのでそれぞれの企業ができることっていうのが違うような気がするんです。働く女性に対してどういうふうに支援していくのか、もしくは働く女性以外の男性も含めた全社員に対してどういうふうにしていくのかっていうのがあるかなと思ってまして。一つだけすみません。今年4月から実験的に弊社でしようとしていることなんですけど、ドイツの方で10年間ぐらい実施してて、労働生産性が高まったっていうことで、一つの役職者に対して2人つけるっていうタンデム制を導入しようとしています。なぜかという、保育所に預けたからっていうので、女性職員が帰ってくるんです。ただその子がやはり休めるような環境を作りたいって思いまして、一つの役職に2人の人間をつけることで、責任は半分、苦勞がないようにっていうことで実験的にやります。それがどうなるかっていうのはこれからなんですけど、社員にはそれを意味を含めて話してやっていこうというふうに思っています。ですので、自分のところを言うつもりはないんですけど、それぞれがそれぞれの各経営者の皆さんが、やはり自分たちが本当に何かできるのかっていうのを立ち止まって一回考えるべきなのかなというふうに思います。

そこで最後、徳島県にお伝えしたいんですけど、やはり先ほどのお話があったかなと思って、予算の部分っていうのもあるんですけど、本年度を見るとやはり予算が少しなんですけど、微減しているように拝見しております。予算の選択と集中があるので、徳島県のいろんな考えのもとで実施されていくので、それはそれで悪いことではないと思うんですけども、やはりその中でいかに浸透していくかっていうことが大事だと思います。やはり企業主が動いていかないことには、定着していかないことだと思いますので、それで言うと、足で稼いでいた

だくっていうのではないんですけれども、例えば坂田会長がされてる経済同友会の阿波女活躍推進委員会とか、弊社の方では中小企業家同友会とか商工会青年部とか色々所属していますので、そういったところに話を聞いてくださいと、こういった制度がありますというようなことの工夫をしていただけたらどうかと思ってます。実際に中小企業家同友会でもこの前も公正取引委員会とか、経産省の方とか来られたりして説明とかもされている時間もありますので、そういった形でできるだけ実際に浸透していくような形で動いていただけたらありがたいなということで私からお話させていただきます。以上です。ありがとうございました。

(加渡会長)

この取組の結果、次回の会議で教えてください。

皆様活発な御意見ありがとうございました。また、事例発表いただきました社会福祉事業団様、本当にありがとうございました。

それでは本日の議事はすべて終了いたしました。進行の方を事務局にお返しいたします。

-
-