

第3回「ペアレンティング・トゥギャザー ～みんなで子育て～ プロジェクト」
実施報告

1 日時

令和4年8月29日（月）13時30分～（Zoom）

2 次第

- 「子育て応援宣言企業の輪を広げる会」会長挨拶
- 「女性のデジタル人材育成について」意見交換

3 報告事項

女性のデジタル人材育成のための社内での取組及び課題等について、意見交換を行った。

4 出席者

- ・ファシリテーター
- ・構成員（代理含む）：6名
- ・事務局：5名

大野会長	<p>本日もファシリテーターを務めさせていただく。初めてプロジェクトに参加の方もいるのでプロジェクトについて改めて説明を行う。子育て応援宣言企業がもう何千社という数になったが、今までは数字だけを追ってきた。今後はより深く中身に入って、企業の動きあるいは企業での悩みなどを解消できるような方向でやりたいなと思っている。このプロジェクトはそういった意見交換をするための集まりになるのでよろしくお願い申し上げます。</p> <p>今回は男性の育児休業取得についての意見交換会を行った。活発な意見、参考になる意見も出て、取り入れられた企業もあるのではないのかなと思っている。</p> <p>今日は、「女性のデジタル人材の育成」をテーマに意見交換会を行っていく。男女共同参画会議において官民が連携して「デジタルスキルの習得支援」と「デジタル分野への就労支援」に集中的に取り組むことが決定された。情報の通信業というのは、コロナ禍でも雇用が増加してその業種でもデジタル人材の需要が高まっている。</p> <p>ただ実際にデジタル人材を採用するにあたって皆さんも企業の中で厳しい状況だと思う。今現在いる方々がデジタルに強いかと言うと、強くなかったりして、皆さん結構苦労されてるんじゃないかなと思う。</p> <p>「女性の人材」ってついてるが、別にデジタル人材というのは女性じゃなくてもみんな身に着けていかないといけないし、教育の1つとして取り組まないといけないことだという風に思っている。「女性の」というのは1つは子育て応援宣言ということで、子育てを行う女性たちがスムーズに仕事に取り組むことが出来て、子育てにいい影響が起きればいいなと感じてのことなんではないかなと私としてはとらえている。</p> <p>日本はご存じのとおり、世界でも群を抜いて高齢化社会になっているので、デジタルで少しでも生産性の上がる職場環境を作っていくよう、みんなで考えていく必要があると感じている。</p> <p>今日はこのテーマで皆さんの職場での活動を教えていただきたいと思っている。よろしくお願い申し上げます。</p>
事務局	はい。ありがとうございました。ここからは進行を大野会長にお願いしたい。
大野会長	早速だが、女性のデジタル人材について事務局の方から説明をお願いする。
事務局	<p>女性のデジタル人材についてご説明させていただく。</p> <p>初めに、「女性のデジタル人材育成プラン」の資料について説明させていただきます。</p>

本プランは、内閣府に設置されている男女共同参画会議において策定され、今後 3 年間で集中的に取り組む「デジタルスキルの習得支援」、「デジタル分野への就労支援」の方向性について示されている。

策定の背景として、「コロナ禍における女性への就労支援」「女性の経済的自立」「デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消」の 3 つが挙げられる。

「コロナ禍における女性への就労支援」について、コロナで女性の雇用情勢は悪化し苦しい生活を余儀なくされている女性の方が多い。他方で、情報通信業はコロナ禍においても雇用が増加し、その他の業種でもデジタル人材の需要が高まっており、女性のデジタルスキルの向上と就業支援が重要となっている。「女性の経済的自立」について、人生 100 年時代を迎える中、女性が長い人生を経済的困窮に陥ることなく生活できる力を身に着させるということが重要になっている。また、近年若い女性が地方から大都市へ流出するという傾向が続いており、地域における雇用創出が重要である。「デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消」について、現在、IT 技術者、新たな就業獲得に向けた公共職業訓練の IT コースの利用率を見るといずれも女性の割合が少なくなっている現状である。デジタル人材の需要が高まる中、男女間の隔たり解消に向けた取り組みを進めていく必要がある。それらの背景を踏まえ、「デジタルスキル習得支援」「デジタル分野への就労支援」「全国各地域への横展開に向けた周知・啓発」の 3 つの柱が挙げられている。

「デジタルスキル習得支援」について、2 つ説明をする。1 つ目はデジタルスキル教育コンテンツの提供を行う「マナビ DX」というポータルサイトによる習得支援である。本サイトでは「デジタル入門・基礎講座」「デジタル実践講座」「受講料支援のある講座」「特に女性におすすめの講座」という 4 つのカテゴリーに分けて多種多様な講座が紹介されており、8 月 28 日時点で 1 4 5 件中 1 3 3 件を無償で受講することができる。またサイトでは、社内研修におすすめの実践的なコンテンツなども紹介されており、掲載された講座を企業研修に活用する場合、受講料や受講期間中の賃金に対する助成金も受けることができる。2 つ目は、「事業主等が行う職業訓練への助成（人材開発支援助成金）」についてである。これは事業主が従業員に対して行うデジタル分野を含む職業訓練に対して訓練経費が助成されるもので、非正規雇用労働者を正社員とした場合には、助成額の加算がある。

「デジタル分野への就労支援」について、地域の実情に応じた就労支援の取組の後押し、公的職業訓練における就労支援の提供、女性の就労機会創出につながるテレワークの定着・促進、農林水産分野における就労支援の 4 つというのが主な取り組みになっており、中小企業等に対する専門家による無料相談等の実施にも取り組むこととされている。

	<p>「全国各地域への横展開に向けた周知・啓発」について、先ほどご紹介した「マナビ DX」等で優良事例などについて周知・啓発を行っていくこととされている。</p> <p>次に、経済産業省の HP に掲載されている「令和 2 年度中小企業のデジタル化に関する調査に係る委託事業報告書」の中から抜粋した資料について説明させていただきます。</p> <p>まず「IT 人材確保の状況」ということで、「デジタル化の取組全体を統括できる人材」については 55.2%、「IT ツールシステムの企画導入・開発」については 57%、「IT ツール・システムを保守・運用できる人材」については 46.6% の企業が確保できていないという回答となっており、多くの中小企業でデジタル人材を確保できていない状況であると伺える。</p> <p>次に、「IT 人材確保における課題」について説明する。こちらは複数回答可となっており、「採用・育成する体制が整っていない」と回答した企業は全体のうちの 57.1%、「魅力的な処遇を設定できない」については 30.6%、「人材難により人材を採用出来ていない」については 25.8%、そもそも「採用・育成方法がわからない」については 15.4%となっており、体制の整備、魅力的な処遇が難しいといった社内での課題のほか、人材難で採用できない、そもそも育成方法がわからないといったものもあり、さまざまな課題があることが伺えた。</p>
大野会長	「マナビ DX」というサイトをみなさんがご存じかどうか。無料有料があると。これは国がやってるのか。県がやっているのか？
事務局	国の方で開いているポータルサイトである。
大野会長	分かりました。 それでは早速、皆さんの方で、「デジタルについての人材の育成」と「職場内のデジタル化」について。特に人事とか総務とかに皆さん携わっていらっしゃると思うので。例えば新しく出来た電子帳簿の保存法への対応とかすでにされているのかどうかとか、まだそこまでいってないとか。あるいは会社の中の DX とか。進んでいるとか進んでないとか、そういったデジタル化というところでの企業内での対応をどうやってらっしゃるのかというのを聞きたいのと、デジタル人材の育成についてどのようにやっているのか進めているのか、まだまだなのかというのをお話しいただければと思う。特に今回女性というところが出ていますけども、女性に限らずお話されてもいいかと思しますのでよろしく申し上げます。では A 社さん、お話しう。
A 社	当社ではこの 4 月から「IT リテラシー研修」というのを取り組み始めた。

	<p>昨年度 DX というのを進めようと話をしていた時に、そもそも従業員の今のレベルはどうなんだ、DX を進められるようなレベルなのかと思い、簡単なテストを行ったところ、やはりあまり出来がよくなかった。そもそも全体の底上げが必要だろうということで、4 月から外部の会社と提携し、10 人くらいで班をつくり年に 6 班くらい回していく計画。2、3 カ月くらいかけ週に 1 日勉強の機会を設けており、学ばせているところ。DX を進めていこうということでプロジェクトを進めてはいるが、なかなか進捗は思わしくない状況。</p> <p>そもそもそういったことを担える人材がいるのかというところで、一応社内にシステム部という部門があって、部長クラスが 1 人、担当者クラスが 3 人いるが、社内で色々なシステムが動いており、とてもその人数では足りていないという状況。現在あるシステムのメンテとかトラブル対応とかに追われていて、なかなか新しい取り組みをといても手が回らない状況。そういった DX を含めて外部の会社と契約して、しばらく何年間かサポートしていただきながら進めていこうというところで、まだまだ具体的にどんな感じで何をやっていこうというのは答えが出ていない状況。</p> <p>そもそもこの問題を考えるときに、今回女性がテーマではあるが、男性も当然身に着けていかないといけないし、むしろ男女という切り口よりも年齢という切り口が大事だなと。同じことを教えても年齢層が高めの方は抵抗感のようなものがあると思う。苦手意識のようなものが邪魔をってしまったなかなか身に付くスピードが遅かったりといった課題もあるなといった風を感じている。男女より年齢の切り口でイメージしていこうかなといったところ。</p>
大野会長	たしかに年齢の切り口は大事。さっきお話があった「マナビ DX」は使っているのか。
A 社	申し訳ない、今日初めてその存在を知った。
大野会長	こういうのは良い。なるべくお金をかけないでやりたいもの。「マナビ DX」というのを見てもらうと良いかもしれない。
事務局	先ほど外部の会社と提携して何年かサポートしてもらおう体制になっているという話があった、具体的に会社とどのような提携をしているのか。
A 社	どのような会社かは詳しく知らないが、システムやおそらくコンサルなどもやっている会社と提携しており、いろんな分野で協力してもらっている。知っている範囲で言うと、まず従業員の個別のスキルアップ研修のところ

	<p>と、各部署でまだアナログでやっている作業がたくさんあるので、そういったものを洗い出してシステム化できるもの、できないものの選別をしてくるというところにも入り込んで協力していただいている。まず細かく業務内容を洗い出してくださいと言われて、こういうことをやりますと伝えたらこういう風には出来ないんですかとか、こういう風にしたらいいんじゃないんですかとかアドバイスいただきながら、改善できるところは改善しているという状況。</p>
大野会長	B社さん。お願いしたい。
B社	<p>現状から申し上げますと、やっと土台作りが終わって今からスタートといった状況であるかなと思っている。組織に令達して推進の方は行っている。昨年度の秋に一部執行図を見直し、経営企画部の方でDX推進を担う形で組織が変わった。そこからまずスタートしたのが、管理者向けの外部の機関と提携した学習機会、研修。</p> <p>世の中がDXという風と言っているがなぜDXを推進していくのかという点と、DXを推進していく上で私たちがどういう風な未来につながっていくのかというところから学習・議論する場を設けた。色々な事業を展開しているが、これまでは色々な事業単位でIT関連の部門が色々なものを色々な企業と手を組んで作っていた。要するにまとまりがない状況だった。先ほど申し上げた経営企画部の方で担当を一名増員し、DX推進の方で増えたので、まずはデジタル化に向けたモバイル環境の整備・構築からスタートした。関連して、各事業の部署から30代の職員を中心にチーム会を設置し、環境整備、または今後DXを推進していく上で自分たちがどのような職場を作っていくのかというのも議論をしあって、組織内で検討・共有していくというのを月一回会議を通して全体で発信するという状況。</p> <p>一番分かりやすい例だと、ペーパーレス化。そこからデジタル化を進めていって、生産性の向上から図っていく。こういったことからやっとスタートし、走り出したのかなといった状況。</p> <p>今回の議題にもあった、女性のデジタル人材というテーマについて、特に女性だから男性だからということは全く考えていない。ただ先ほどA社様がおっしゃいましたけど、やはり年代が一番のカギなのかなと思う。正直全く関心がないという人もいる。そこは分かりやすく、DXという言葉を先行せずに、自分たちの仕事・職場をどのように改善していくかという視点を持ちながら並行して行ってDXの推進に尽くしていこうと考えている。</p>
大野会長	ずいぶん進んでいらっしゃる。ただ最後に言った年輩の人に気を遣いながらやるのも大変。DXをデラックスという人もたくさんいらっしゃいますよ

	<p>ね。私たちがそうであるが、とにかく IT とかすべて先輩たちというか年輩の方は難しいと思う。今までの習慣とか癖とか、それでやってきた方々です。これから若い人達に切り替えて未来を変えながらやっていかないと感じた。</p> <p>どの部門が中心となって推進したのか。経営企画部というのは作られたのか。</p>
B 社	<p>経営企画部は元々あった部署で、部署の中に職員を増やして、一人は DX 推進を主担として行う。あとは職員が中心となって、色々なチーム会、事務局、または組織内で情報を共有、発信していく。</p>
大野会長	<p>1 名の方はやはりデジタルに強いとか、若手とかというのはどうなのか。</p>
B 社	<p>強くはないが、30 代前半の若手職員を起用した。あとは外部の方からもアドバイスを頂戴し、色々な研修や学習の機会を作って進めている。</p>
大野会長	<p>なるほど。続きまして、C 社お願いします。</p>
C 社	<p>弊社では 2 年くらい前からペーパーレスを推進してきた。社内の限られたスペースを有効に使いたいというところから始めた。あとは昨今のコロナ禍の中で必要に迫られてテレワークの推進があったというところも手伝って、そういった働き方が必要な場合において対応できるような形をとっている。恒常的なテレワークという形はとっていないが、子育てだったり介護だったりとかそういった人の状況において対応できる体制をとっている。それからグループウェアなどを利用して、社内の情報やスケジュール、決裁などに関しては共有のもので進められるようなところは改正出来ている。ただ皆様もおっしゃっているように、女性に限ってというよりは、ここには女性のデジタル人材育成の推進ということで書かせていただいているが、今うちの中でできているデジタル推進というところで行くと、女性が業務の中心になっているというところで女性が今関わっているという方が多いかなというところを進めている。なのでどちらかと言うと、その人に合わせてというか社内全体の教育の推進というか、その部署や必要なところに今いる人材が OJT なり外部の研修を受講して、それによって少しずつ吸収して社内を進めていってるといった状況で。DX というところまではまだ至っていないが、デジタル化は少しずつできるところから進めていっているという状況。</p>
大野会長	<p>全体では難しいから各部署でそれぞれ 1 人 OJT や外部研修とかを推進して</p>

	<p>やっていると。グループウェアでスケジュール管理とか稟議決裁とかをやっているということだが、ソフトはどこを使っているか言って頂いてよろしいか？</p>
C 社	<p>セールスフォースで営業の支援ツールを使いながらその中に同期できるアプリを入れて、mitoco しているのを使っている。社員全体のスケジュールだったり、会議室の予約だったりとか、稟議決裁とかをやっている。</p>
大野会長	<p>セールスフォースはかなりいい機能だと思うが、全部使いきっているのか。</p>
C 社	<p>本当はまだまだ利用価値があるし社内の売りに貢献できると思うのだが。正直まだまだである。</p>
大野会長	<p>セールスフォースにもそういう風に毎月年間お金を払っているかと思うが、使いこなすための人材、使いこなせる IT 人材というか、詳しい人がいるっていうのが必要。</p>
C 社	<p>おっしゃる通りで、専門キャリアだとか中心となる人材が弊社では確保できていない。必要かなと思っている。</p>
大野会長	<p>皆さんも色々なソフトを入れていると思うが、使いこなして会社の生産性とか効率をよくするための、そういう人材の育成とか雇用とか、そこがやっぱり大きく、1 人でも詳しい人がいてくれれば効率的に進むし、この辺の育成っていうのは大事。 では、D 社さんお願いしたい。</p>
D 社	<p>まず金融清算の電子化を数年前に取り組みまして、今やっと定着してきて入社しなくても、紙を出さなくても清算、請求、支払いまで対応できるようになった。それからご存じのとおりコロナの影響があり、必要に迫られて、一人も入社しなくても会社が回る状況を作ろうと掲げた。元々あったシステム室というものをもっと大々的にプロジェクトとして掲げ、社内ではデジタル庁という呼び方をしている。元々の PC の不具合等の対応等を行いつつ、新たなシステムの導入等をそういったメンバーを中心に今動いている状況。 今は社内のイントラネットの見直し、チャットワークの導入、そういったことを中心に進めているという状況。今まではメール、エクセルなどが主だったものを、チャット、スプレッドシート、ドキュメント等を活用して、誰にでも共有、シェアできるというのも進めている最中。人事に直接関わるよう</p>

	<p>な社員の評価システムや勤怠システムとかはまだ追いついていないが、先ほど言った全社員が関わるようなシステムというのはできつつあるかなというところ。</p> <p>そういったシステムの導入に伴って、社内からの電話の問い合わせがほとんどなくなった。ちょっとした質問であればチャットですぐに回答できる形になり、出社しなくても回答ができるということで、出社率を低くしたまま業務を進めていくことができている。</p> <p>アンケートに先日答えさせていただいた取り組みの中で、女性だけに特化せず、子育て世代、介護世代、シニア世代の積極採用を行っているがあるが、弊社の事業部に営業代行事業部というのがあり、企業様の営業活動を代行させていただく部署になる。基本的には在宅を中心にオペレーターさんがたくさんいらっしゃってその方々がアポイントをとる、電話をかけるということをやらせていただいているので、女性に限らず子育て世代、介護世代、シニア世代の方が在宅でお仕事ができるという環境を整えている。</p> <p>またポテンシャルワーカーの方の採用も積極的に行っており、今は1事業部だけだが、他の部署にもっと広がっていけばと思っている。</p>
大野会長	<p>出社しなくても良い。そしてデジタル庁を作ったと。出社しなくてもというところで質問だが、セキュリティの問題とかどういう風に対応されているのか。</p>
D社	<p>今はゼロにはなっていないが、大体20,30%の出社で回るようにしている。おっしゃる通りセキュリティで課題があり、勤怠の連動はまだ出来ていないので、今後の課題としてやろうとしているところ。</p>
大野会長	<p>皆と会わない時間があるが、まあでもコロナだからみんな慣れてきたかもしれない。お分かりのとおり、人材の社員面談とかも今はこれが普通。</p>
D社	<p>社外に社員が好きに使えるスペースを用意し、出社率を下げたその分家賃も浮かすことができた。</p>
大野会長	<p>そういうこと。なおさらITに強くなないと、就職するということの難しさが最初の課題になる。ご年輩の方とかは大変。</p>
D社	<p>経営層は50代60代の方がいるが、社員の平均年齢が30代後半なので、新しいシステムの導入というのはそんなに皆抵抗なくついてきてくれているという感じである。</p>

大野会長	では続いて、E社。
E社	<p>弊社では推進していないという回答だったが、元々の業務形態が全員パソコンを使う仕事で、特にデジタル化推進という形ではやっていない。今やっているのがファックスを受信したらペーパーレス化で、データ上で行ってメールで送るといったような形でやっている。あとはグーグルチャットの活用であったり、最近だと営業の者が遠方で難しいといったときに zoom の活用をしたり。これはコロナの影響もあってだが、そういったことを行っている。</p> <p>皆さんおっしゃっているように、女性に限らず全体的に必要な時に必要な指導をして教えていくという取組になっている。</p>
大野会長	さすが。今進んでいる E社の中で、これに対する問題とか悩みとかないのか。
E社	元々少し年齢が高い方で、パソコンがなかなか厳しいということがあったが、長年勤めていただいて定年退職されて、今はもう普通に使える方しか残っていないので、特に問題はない。
大野会長	<p>なるほど。ただまあ先ほど冒頭にあったように、世の中は高齢化であり、お年寄りを IT に持っていくには難しいと思うが、高齢の方々に教育を施していかないといけないのと、少子化により子供がいない、若手がいないというところを今後我々としては考えていかないといけないなというところ。お年寄りには皆さん定年といってもお元気であり、やる気、元気、体力はまだまだあるんですけど IT 化にはついていけないというところで、この方々をどうにか教育とかできればいいなと思う。</p> <p>それでは G社。</p>
G社	<p>インターネットバンキングとか、マイナンバーが出た時にその管理をどうするかというところで、管理ができなかったら法律違反になって色々処罰があるということで、こちらもお金をかけてクラウド管理にしたり、給与ソフトとか勤怠ソフトを入れたりしている。</p> <p>あとはチャットワークとかで個人での情報共有というのはすでにやっていて、これはデジタル化になるかわからなかったが挙げている。あともう一つがハローワークとかから言われているが、今まで紙ベースで上げていた申請関係、賞与の支払届や社会保険の関係で、この辺を極力電子申請で上げてくれということで、この辺りを電子申請で上げるよう取り組んでいる。</p> <p>あと今ニュースやテレビなどで話題になっている電子帳簿保存法、インボ</p>

	<p>イス制度、これについてはこれから導入していこうということで、税理士事務所の担当の方とかと相談しながらいつ導入するかとか、社員向けの勉強会とかをやってもらいたいというような話をしており、これからやっていこうかなと思っている。</p> <p>ネックとしては先ほどの皆さんと同じで、女性のデジタル人材の育成というよりは社員全体での育成というところである。あとは年齢というか職種というか、うちの場合は基本的にリモートが全くできないので基本的には出勤が前提になっている。</p> <p>そういうところもあるが、結局デジタル化に関しても格差というか、取り組もうとしているところと全く取り組みたくないというか、逆に反発のあるところもある。やはり年輩の社員は zoom で打合せすることに未だ抵抗があるところがあるので、この方たちがいる間は zoom での打ち合わせは無理かなと思っているので、世代交代を待つしかないのかなと正直思っている。なので次の世代の方々のデジタルリテラシーを向上していくのが専らうちでの課題かなと思っている。</p>
大野会長	<p>話すことはできるが、セッティングができない。一人でこのように（この会議のように）セッティングとなると大変だと思う。ただ便利さは分かっているけど操作ができないのかなという風に思うし、やっぱり顔を見て話してやらないといけないと思う世代。内容によっては顔を見てやらないといけないとは思いますが。</p> <p>ただ進んでいっちゃる。新しく IT 化、デジタル化をするにあたっての部署というのはどこになるのか。</p>
G 社	<p>総務である。私ともう 1 人 IT に詳しい課長がいるので実質その 2 人でやっている。分からないところに関しては外部の銀行の人に、相談しながら外部のそういった会社を紹介してもらって、パッケージソフトを入れる形で。一から自分達で作るのはやはり難しいので。例えば先ほどの電子帳簿保存法で言えば、「楽々明細」を使えば電子帳簿保存法にも対応できるということでパッケージソフトを入れた方が結果的には安くなるのかなと。自分たちでソフトを開発するのは良いが、それをサーバーとかに保存する費用がパッケージソフトを購入するより実質的に高くなるということもあるので、結果的にパッケージソフトを入れた方が安くなる。正直それを覚える人間だけで済むと考えると、実質 1 人 2 人で足りるのかなという考えで、うちはそこまで人材に IT 化させる必要はないかなと思っている。</p>
大野会長	<p>主要メンバーが何人かいたらしゃったら会社の中のことは進められるという話。安くていいソフトとかを探す上で、情報がほしい。こういったことは</p>

事務局	<p>お互い情報交換した方良い。</p> <p>ありがとうございました。全体が終わったが、何かどこかに聞いてみたいというところはないか。</p> <p>何か県の方からはないか。今見ているのは、女性のデジタル人材育成についてということで皆様からの大体のご意見は、女性というところには限られないと。職場で生産性とか効率性とかを上げるためにはデジタル化というところでいくと女性も男性も関係ないという話になっているがいかがか。</p> <p>このテーマを設定したというのが、採用に当たってどうなのかと。デジタル人材はものすごく不足しており、そこで今後女性が入職し活躍できる分野はデジタル分野がいいのではないかと。現状を見るとどうかというと、先ほどの説明資料にもありましたけれども、女性の IT 人材というのは2割程度しかおらず、たとえば研修についても少し多くなりますが、研修項目のうち IT 人材というのは男女比で言うとも 30~40%程。この辺りももっとも女性に学んでいただいて、そういった関連で就職していただいたらいいなど。その場合に我々はそのお手伝いをしようと思っているが、どういった人材が必要なのかと。先ほどの C 社さんの所に出てきた、IT 人材を使いこなす人物が必要ということだが、そこがセールスフォースだったりというお話。G 社さんの所でも出てきたが、いわゆるパッケージソフトが使える人が欲しいとか、あるいはプログラミングであるとか、そういったことも含めて対応できる方々の研修をお手伝いしたらいいのかとか、そのあたり今後の人材調達ニーズとしてどの辺をお考えかなとお伺いしたいと思ひまして発言させていただいた。</p>
大野会長	<p>パッケージソフトを入れたのはいいけれど、入り口までは入れるけども、もっと奥まで使いこなせるような人材を採用する、あるいは育成する、現在の方々のレベルを上げるための育成というものなのか、パッケージソフトも使いこなせる人ってものすごく少ないと思うが、もともとそういうことができる人をどこからか採用してくるかという話。G 社はどうか。</p>
G 社	<p>ハローワーク等に募集を出す時にどういう内容で募集を出したらいいのかという悩みがあった。単に経理だけとか総務だけとかの出し方が正直難しい。昔みたいに総合職っていう出し方は出来ないんで、出すなら経営事務とか総務事務とかというような感じでやらないといけないので。経理もできて総務もできて IT 関係もできてというような人を求めるのは中々難しいのかなというところがあるので、やり方としては結局募集する人も経理や総務の人を雇ってその人を IT について育成していくしかないかなと。IT ができる人を雇っても経理ができるのかというと、逆は難しいのかなという</p>

	<p>ところもあるので。全部が出来るという人は中々いないのでどれかをもってその人が出来てない分野を教育していくというやり方をやっていかないといけないのかなというところがある。</p>
大野会長	<p>その人が育休産休に入ってる間に自宅で勉強するというのも一つあるかもしれない。先ほど言ったような「マナビ DX」とか。そういう情報提供をするといいかもしれない。</p> <p>じゃあどういう出し方をすると今のような経理、総務ができるような人が採用できるのかというアドバイスを E 社と D 社に尋ねる。まずは、E 社お願いします。</p>
E 社	<p>前提として、産休育休の間だけという訳ではなくずっと採用したいのか。</p>
G 社	<p>短期間ではなくてがっつき入れるという前提で考えている。育休に入っている女性が 1 人目産休に入って育休に入り、復帰したらまたすぐ産休に入って育休に入った。今回まだ育休終わってないが 3 人目が生まれそうだということで、更に産休に入って育休に入るの、1 人入れさせてくれと女性に断りをいれている。</p>
E 社	<p>私は産休、育休を取った時は、短期や期間限定でというような出し方でもいいのかなとは思。経理ソフトが使えるとか、総務の経験が何年以上とかを打ち出して募集を出すというのが一番かなと。IT ができるから経理ができるということではなく、経理が出来る方で経理のソフトが使える方、使えないところを募集するのが一番早いかなとは思。</p> <p>事務系は結構人気職なので、募集を出せば来るかなとは思。</p>
大野会長	<p>具体的にソフトが使えるのがいい。これは私もいいなと思う。</p> <p>D 社いかがか。</p>
D 社	<p>皆さんおっしゃる通り、具体的にこれができるとみたいな、使用経験等があると集まりしやすいし、お互い齟齬がないかなと。特にうちもシステムを横断的、全体的に統括するみたいなプロジェクトマネージャー的な方を募集したいなと思っていて、そういったときの募集の仕方を私共も悩んでいるところ。かつある程度の知識、経験というのが必要となるので、今いる職員との給与のバランスとか、そういうところが現実の所で課題が沢山あるので。こういった人を紹介してくださいというのは簡単だが、そういった人を採用するときに周りとのバランスをとるということは中々まだ答えが出ていないところ。</p>

大野会長	では今いるメンバーですってこと？
D 社	今はそう、なんとかやっている感じ。
大野会長	人材の紹介で悩んでいるということか。県は今の話を聞いていかがか。
事務局	ありがとうございました。実際に個々の会社で採用するとなると、そういう特定のソフトの扱いが出来て、しかも大体業務に精通している人になってしまうということが分かりました。
大野会長	特定のソフトを使える人を養成するというのも大事。 本当は子育て応援宣言大会の企業に登録している人向けのものを県が作って、そこに我々、登録している人たちがある程度無料で出来るような、そういう教育の仕組みがあるとありがたい。さらに登録企業に対して「マナビDX」のようなポータルサイトというのがあるというのをどんどん発信していただく大変ありがたい。人材の紹介会社も 3 社程あるが費用が高い。ハローワークが一番お手頃であるが、規制をもう少し色々緩和されないと中々皆ハローワークに行っても探しにくいと思う。 最後に他にないか。
B 社	当組合で育休取得中の女性が通信教育とかを前向きに行うことが多いので、「マナビDX」のような無償で紹介できるものがあれば、学びを得る機会ができるのではないかなと思っている。
大野会長	是非無償で質の高い情報を多く提供していただきたい。 今日は議事会のメンバーとして企業の人事総務、労務の幹部の方々に集まっていたが、メンバーの幅を広げて情報をシェアできれば参考になる情報が手元に来ると思っている。事務局へ検討をお願いしたい。 では閉会してよいか。
事務局	はい。
大野会長	ご出席の企業の皆様が悩んだ時に、直接連絡しながら情報交換をするような交流の仕方が続けていけたらいいなと思っている。 皆様体調に気を付けて、また次回お会いしましょう。お疲れさまでした。