

平成 27 年度 第 1 回長野県労働問題審議会議事録

- 開催日時 平成 27 年 7 月 17 日（金）13 時 30 分～15 時 32 分
- 開催場所 県庁 3 階 特別会議室
- 出席委員 労働者代表：小林委員 千野委員 徳武委員 根橋委員 細尾委員
使用者代表：加藤委員 水本委員 宮城委員 百瀬委員 吉田委員
学識経験者：安藤委員 井澤委員 島村委員 福沢委員 柳澤委員

1 開会

（黒柳労働雇用課企画幹）

定刻になりましたので、ただ今から、平成 27 年度第 1 回長野県労働問題審議会を開会いたします。

お集まりの皆様には、お忙しいところ、本審議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

私は司会を務めさせていただきます労働雇用課企画幹の黒柳と申します。よろしくお願ひいたします。

当審議会は公開で開催させていただいており、会議録は発言者の氏名を明記したうえで、県のホームページで公表させていただいております。後日公表に先立ち本日の議事録の確認をさせていただきますので、よろしくお願ひいたします。

次に、本日の審議会の開催についてご報告申し上げます。委員総数 15 名のうち、労働者を代表する委員 5 名、使用者を代表する委員 5 名、学識経験者である委員 5 名のご出席で、長野県労働問題審議会条例第 6 条第 2 項の規定により成立しておりますことをご報告申し上げます。

それでは、始めに山本雇用・就業支援担当部長からごあいさつを申し上げます。

2 あいさつ

（山本雇用・就業支援担当部長）

皆さんこんにちは。県の雇用・就業支援担当部長の山本智章でございます。

本日はお忙しいなか、また、お暑いなか、27 年度の第 1 回労働問題審議会に委員全員のご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。また、委員の皆様には、日頃、県の労働雇用行政に様々な場面でご支援、ご協力を賜りまして、この場をおかりしまして御礼申し上げます。

昨年度の審議会では、皆様から、若年者の就労対策をはじめ労働雇用情勢の課題等につきまして様々なご意見や、ご提言をいただいたところでございます。今年度は、女性の活躍や多様な働き方をテーマといたしまして、活発なご議論をお願いしたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

県下の経済雇用情勢でございますが、日本銀行松本支店は、7月1日に長野県の金融経済動向で、「生産の一部になお弱さを残しつつも、緩やかに回復しつつある」としております。

また、長野労働局が発表した5月の有効求人倍率は、1.25倍で、前年同月比を0.17ポイント上回っております、「一部に弱さが見られるものの、着実に改善が進んでいる」としてございまして、明るい兆しも見られるところでございます。

こうした中で、県では、3年目を迎えます、県総合5か年計画「しあわせ信州創造プラン」の推進に取り組んでいるところでございますけれども、今年度は、さらに国の「地方創生」の動きに対応いたしまして、「人口定着・確かな暮らし実現総合戦略」の策定を進めているところでございます。

この総合戦略では、急激な人口減少に歯止めをかけまして、地域社会の維持、発展を図るために、7つの柱を立てることを検討しているところです。その中で「新たな暮らし方・働き方の創造」それから「未来を担う人材の確保・養成」また「結婚・出産・子育て安心県づくり」におきましては、何れも安定的な雇用の確保やワークライフバランスの推進がたいへん重要であると考えております。

そうした点からも、今年度は新たな取組といたしまして、短時間正社員制度などを充実する、多様な働き方制度の導入をして、実践している企業を県が認証する制度を、新たにスタートする準備を進めているところです。

本日は、労働雇用情勢の現状と課題についてご説明させていただきますとともに、冒頭申し上げましたように、女性の活躍と多様な働き方につきましてご議論いただきたいと考えております。委員の皆様にはそれぞれのお立場から現場の声や、忌憚のないご意見、ご提言を賜りますようお願い申しあげまして、私からの挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

(黒柳労働雇用課企画幹)

次に、資料につきまして確認をさせていただきたいと思っております。

資料につきましては、先週、あらかじめお送りさせていただいております、本日お持ちいただいているところです。会議資料は、資料1から資料10まででございます。その他に参考資料1～9がございますが、参考にご覧いただければと思っております。よろしくお願いいたします。

それでは、これからの議事につきましては、島村会長さんをお願いいたします。

(島村会長)

会長を務めさせていただきます信州大学の島村です。よろしくお願いいたします。
皆さん、今日はお集まりいただきましてありがとうございます。久しぶりの開催になりますが、長野県の労働に関する政策を考えるに当たり、討論し、それぞれのお立場から忌憚のないご意見をいただければと思っております。

特に今年は、女性の活躍と多様な働き方がテーマとなっております。審議会のメンバーの皆さんも私を含め女性が多くいらっしゃいますが、男女それぞれのお立場から、労使それぞれのお立場で、ご意見をいただけますとありがたく思います。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、本日の議事録署名委員を指名させていただきますが、徳武委員と宮城委員にお願いいたします。

3 議事

(1) 労働雇用情勢の現状と課題について

(島村会長)

本日の議事は、お手元に配布してある次第により進めてまいります。

まず、「労働雇用情勢の現状と課題について」事務局からご説明をお願いいたします。

(内田産業政策課長)

産業政策課長の内田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。それでお手元の資料の1をご覧ください。最近の経済情勢についてご説明させていただきます。

まずⅠの世界情勢でございます。6月15日に内閣府が発表しました月例経済報告によりますと、世界の景気は一部に弱さはみられるものの、緩やかに回復していると。前月と同様な分析をしております。先行きは緩やかな回復が続くことが期待されております。各国の状況につきましてはご覧のとおりでございます。ギリシャでデフォルト(債務不履行)が起りましたが、その関係につきましては、当県から直接ギリシャに対する輸入輸出等はありませんので、当面長野県経済への影響は少ないものと思われま。

次に2ページをご覧ください。Ⅱの我が国の情勢でございます。こちらも先ほどの内閣府の月例経済報告によりますと、景気は緩やかな回復基調が続いていると、前月と同様であります。設備投資について前月のおおむね横ばいという観測から、このところ持ち直しの動きがみられると、上向きの状況にある旨の分析がされております。先行きにつきましても、引き続き緩やかに回復していくことが期待されております。

その下の実質GDP成長率でございます。こちらも6月8日の内閣府の発表によりますと、今年の1月から3月期の実質成長率は前期比で1.0%、年率換算で3.9%の成長となっております。2期連続のプラス成長となっております。前年同期で4.4%に迫る勢いとなっております。

次に長野県の金融動向、Ⅲでございます。7月1日に日銀松本支店が発表した金融経済動向によりますと、長野県経済は生産の一部になお弱さは残しつつも緩やかに回復しつつあると、総じて前月の同様な状況でございますが、企業の景況感につきましては、製造業、非製造業ともに改善してきております。ちなみにこの資料にはございませんけれども、同じく7月1日に日銀松本支店が発表いたしました長野県の短期経済観測調査結果の記者会見では、全産業で25年12月期以来、1年半ぶりによい状況にあるというコメントがございました。

また、県で実施いたしました平成27年4月分の景気動向調査結果でも、長野県経済は一部に弱めの動きがみられるものの、緩やかな回復基調が続いているとしており、総じて内閣府と日銀の調査と同内容となっております。

その次の鉱工業生産指数の推移でございますが、こちらのほうはグラフのとおりでございます。県内経済は徐々に回復の動きが見えてきておりますけれども、円安によるコストアップとか人手不足などの懸念材料もございますので、今後この回復の動きをより確実なものとするため、引き続き効果的な策を考えてまいります。説明は以上でございます。

(酒井労働雇用課長)

労働雇用課長の酒井でございます。本日はよろしくお願いたします。労働雇用課からは資料2と資料3の説明をさせていただきます。まず資料2のほうをご覧ください。

長野県労働局が発表しました最近の雇用情勢について申し上げます。まず有効求人倍率ですが、5月は1.25倍で前月を0.01ポイント上回り、前年同月比では0.17ポイント上回っています。平成26年7月以降全国を上回る状況が続いております。また実際に求職者が就業する就業地別の有効求人倍率は1.32倍となっております。

2の新規求人数です。5月は15,150人で前年同月比4.9%の増となっており、下記のグラフのとおり伸び率に波はありますけれども、引き続きプラス傾向となっております。産業別では、増減記載のとおりでございます。

裏面をお願いいたします。3の新規求職者数でございます。5月は8,565人で、前年同月比11.0%の減となり、下のグラフのとおり3カ月連続の減となりました。状況を見ますと在職者が1,844人で、前年同月比11.6%の減。離職者が3,026人で同月比8.4%の減となっております。離職者のうち事業主都合による離職者は12.4%の減となっております。最後に地域別の雇用状況ですけれども、すべてのブロックおよび公共職業安定所で前年同月を上回っています。

参考として長野労働局の雇用情勢判断を示しましたが、先月に引き続き、一部に弱さが見られるものの、着実に改善が進んでいる、としております。

以上のとおり雇用情勢は改善が進んでおりますが、景気動向の先行指標となります新規求人倍率が3カ月ぶりに前月を下回り、円安による原材料価格の高騰など不安材料があることから、注意深く見守りまして関係機関と連携し、適切な対応を取ってまいります。

次に資料3をお願いいたします。労働相談の状況についてご説明いたします。現在県下4カ所の労政事務所で労働相談を実施しておりますけれども、平成26年度の相談件数は1,522件、相談者数は856人となりました。相談件数は前年度に比べて293件の減少、相談者数は105人減少しております。

2の相談内容になりますけれども、内容別では労働条件に関する相談が722件と最も多くなっています。また前年より増加しました主な相談内容には、勤労者福祉が29件の増、男女雇用機会均等が20件の増となっております。

裏面をお願いいたします。(2)です。男女別の特徴といたしましては、男性は労働条件の特に賃金関係に関する相談というのが119件というふうに最も多く、女性は労働条件の労働時間関係に関する相談が89件ということで、最も多くなっております。

3ページの相談者を労使別に見ますと、労働者の相談が760人ということで、全体の88.8%となっております。また同じページ(2)雇用形態別に見ますと、男性は正社員からの相談が242人と最も多く、女性はパート・アルバイトからの相談が167人と最も多くなっております。説明は以上でございます。

(2) 女性の活躍と多様な働き方について

(島村会長)

ありがとうございました。質疑につきましては次の(2)女性の活躍と多様な働き方についてのご説明のあと、一括して伺うことにいたします。それでは(2)女性の活躍と多様な働き方についてまいります。事務局から提案の理由と資料の説明をお願いいたします。

(酒井労働雇用課長)

ではまず提案の理由ですけれども、県では平成25年に策定いたしました総合5か年計画「しあわせ信州創造プラン」におきまして、雇用・社会参加プロジェクトのアクション1としまして、女性の雇用と社会参加の促進を位置付けまして、積極的に推進しているところです。また現在人口減少の抑制と人口減少を踏まえた地域社会の維持・活性化に向けた「人口定着・確かな暮らし実現総合戦略」の策定を進めているところですが、人口減少社会を迎え、労働力人口を維持するためには、最大の潜在力と言われる女性の力を最大限に活用することが重要と考えております。そのため本日は女性の活躍と多様な働き方というテーマで「女性の就業継続を可能とするために」、また「妊娠・出産等で一度仕事を辞め方の再就職のために」、「男女ともに仕事と家庭を両立させるために」、この3つの観点から課題、望む制度、紹介したい事例等についてご意見、ご提言をいただきたいと存じます。

また、秋に開催予定の第2回審議会におきまして、本日いただきましたご意見をもとに議論を深めていただきたいというふうに考えております。

それでは続いて資料の説明をさせていただきます。資料の4をお願いいたします。資料の4につきましては、女性の就業に関する現状のデータというものを示させていただきます。

した。なるべく長野県のデータを用意したんですけれども、長野県のものがないものにつきましては、全国のデータ等を付けさせていただいておりますので、ご覧いただければと思います。

まず女性の有業率についてでございます。こちらはよくいうM字カーブというものの資料になりますけれども、こちらを見ていただきますと、まず折れ線グラフの部分。一番下の黒い部分が全国の女性の有業率のグラフです。それから真ん中になりますけれども、点線になっているところが長野県の有業率のグラフになっております。まずこの2本を比べていただきますと、長野県女性の有業率、25歳から39歳までは70%台の前半、また40歳から54歳までは80%台前半となっております。5年前の同じ調査と比べますと、20から24歳が5.6ポイント低下しまして、30から34歳が逆に5.6ポイント上昇したことによりまして、はっきりとしたM字型の傾向というものは見られなくなりました。

次に同じグラフで一番上、薄い線になるんですけども、こちらは長野県で無業で家事とかに従事しているけれども、就職を希望したい、働きたい希望を持っている方を加えたグラフになっております。こちらのほうは当然のことながら県の実際に働いている方のグラフより上になっておりまして、この幅の部分、女性の25歳から44歳までの子育て中の女性が、この部分で2万人というふうになっております。

また棒グラフの部分ですけれども、こちらにつきましては下の濃い色のほうが非正規雇用割合。それから上のほうが県の正規雇用割合ということになっております。こちらのほうを見ていただきますと、最初のほうは正規雇用の部分が大きくなっているんですけども、後半、特に子育て期を境にしまして、非正規の割合が増えているということになります。いったん離職した後、非正規として再就職しているという状況がうかがえるかと思えます。

2の子どもの出生年別第1子出産前後の就業経歴ということで、こちらのほうは全国のグラフになっております。見ていただきますと、この棒グラフが一番下の部分が育休を利用して就業継続した方の割合。下から2番目の部分が育休なしで就業継続した方の割合。そして下から3番目、一番厚い層になりますけれども、出産して退職した方の割合です。一番右側、平成17年から21年のところを参考に見ていただければと思うんですが、この下から3つまでは出産前は有業だった方です。そのうち第1子出産をしたところで無職になった方の割合が62%。それから育休なし、育休利用を合わせまして有職の方が38.0%というふうになっております。育児休業を取得している女性というのは、昭和60年のころから比べていただきましても増えておりますけれども、出産前後に継続就業している割合というのは微増という程度でほとんど変化がなく、第1子出産を期に退職する女性が依然として高いということが、こちらのほうに出てまいります。

続いておめくりください。3は表になっておりますけど、平成22年度の国調の結果になります。国勢調査のときの女性の就業率は全国で44.7%に対しまして、長野県は49.5%ということで、全国で3位の状況でした。その中でもいろんな状況によって長野県の順位変

わっていますので、見ていただこうと思ひまして資料を付けさせていただきました。

3-1はまず未婚女性の年齢5歳階級別の就業率です。長野県網掛けしてありますけれども見ていただきますと、未婚女性につきましては全国で本当に高いレベルの就業率になっております。

その次のページの3-2になりますと、有配偶女性の同じ5歳階級別です。こちらをご覧いただきますと、長野県、先ほどと比べて下がります、特に子育て期の女性の順位というのが下がります。40歳を超えたところで1桁になるというような状況になっております。

1ページおめくりいただきまして3-3につきましては、子どものある・なし、子どもの年齢別の夫婦共働き世帯率です。「子どもなし」のところを見ていただきますと、長野県67.5ということで全国5位になっておりますけれども、「子どもがあり」のほうだと14位。そしてお子さんが小さい時期、0歳から2歳で見ますと36位というようになっております。逆に一番右側の列になりますけれども、7から12歳になりますとまた8位に上がってくるというような状況になっております。

その次のページは意識の調査ということで、平成26年男女共同参画に関する県民意識調査というのでございます。そのときに聞いた質問は、「男性は仕事、女性は家庭という性別によって役割を固定する考え方についてどう思いますか」ということで、「賛成である」、「どちらかといえば賛成」というのが左から2つ、一番黒いところと次に薄いところですが。このところで全体では36.9%ということで、36.9%の方が男性と女性の役割分担意識については、賛成というふうになっております。これを男女別に見ますと、男性が45.7%、女性が29.5%で、男性のほうはその傾向が強いということでございます。

その次、5夫婦の生活時間についてです。上の2つの帯が共働き世帯、下の2つの帯が片働き世帯です。こちらで見ていただきたいのは右から2番目、一番濃い筋のところなんです。こちらが家事・育児・介護等に費やす時間ということでございます。例えば共働き世帯の妻は4時間8分、夫は40分。また、片働き世帯でも妻の6時間35分に対して、夫は47分になっております。妻の就業の有無にかかわらず日本の場合、夫の家事・育児等にかかる時間というのは、非常に少なくなっているという状況でございます。

厚生労働省の別の調査で、第1子出生後に夫の育児参加が多いほど、第2子ができやすい傾向があるという調査もございまして、こちらのほうも参考にいただければと思います。

こちらの裏面になります6は、週労働時間60時間以上の男性労働者の割合（全国値）です。こちらは週35時間以上働く方のうち、週60時間以上働いている方の割合というのを年代ごとに折れ線グラフにしているものです。一番上の折れ線グラフ、▲をつなげているものが30歳代。それから上から2番目のところが40歳代となっておりまして、どちらも最後のところを見ていただきますと、17.0、それから16.9%というふうになっております。この年代は子育て中の方も多いのではないかと思ひますけれども、2割近い方が週60時間

以上働いているということになっています。

7は常用労働者の1カ月の労働時間で、こちらのほうは長野県の数字でございます。長野県のほうは6のようなデータが取れなかったものですから、労働時間について探してみましたが、男性、女性合わせたものです。一番上の線が総実労働時間。次の点線が所定内労働時間ということで、こちらのほうはどちらも下がっているんですけども、一番下、棒グラフにさせていただいたのは所定外労働時間（残業時間等）ですけども、こちらのほうについては増加状況にあるということです。

その次のページ8にまいります。「何が実現していれば、自身は仕事を続けていらっしやいましたか」という、こちらは全国のアンケート調査で、女性のみ回答していただいたものの結果でございます。全国の調査ですので、一番左のところが保育園等のことが出ているんですけども、その次に続きますのは「短時間勤務等職場との両立支援制度があれば」というのが43.5%です。また、「職場に仕事と家庭の両立に対する理解があれば」「休暇が取りやすい職場だったら」というようなものが40%を超えて並んでいるところです。

9は、短時間正社員制度と在宅勤務制度。8でも出てまいりましたが、そういう制度の導入状況はどうなっているのかということで、こちらは長野県の状況でございます。左の円グラフは短時間正社員制度です。制度があるとしたところが11.3%、制度がないところが83.8%でございます。また、右、在宅勤務制度になりますともっと少なくなりまして、制度があるのは0.6%、制度がないのは97.1%というふうになっております。

その次またおめぐりいただきまして、10でございます。こちらでもまた全国調査で女性の方のみに聞いた質問です。就業継続の有無別の配偶者（夫）が利用した両立支援制度について聞いたものです。こちらは棒グラフ2色ありますけれども、濃い色が就業継続している方、それから薄いほうは就業継続の意向はあるけれども継続できなかったという方です。配偶者が利用した制度は全体に濃い色のほうが多いんですけども、一番右のところにある「当てはまるものはない」というところでは、就業継続の有無にかかわらず、男性の制度利用というのは非常に低調というところが見て取れるのではないかと思います。

11は男女別の一般労働者の勤続年数ということで、こちらでも全国値でございます。今まで申し上げましたように、非常に女性の就業継続が難しいという状況にあるということで、その結果といたしまして勤続年数です。真ん中から外側に向けて男女対称の勤続年数となっております。ですので、まず男性のほうを見ていただきますと、一番右端のところ、色の濃いのが10年以上の勤続年数という方が50%前後と多くなっています。女性のほうを見ていただきますと、一番左端のところは30%前後ということで、女性のほうが勤続年数が短くなっているところです。

次ページの12の女性管理職の割合になります。こちら県と全国の値でございます。このように勤続年数のほうの問題もありまして、女性の管理職が管理職全体に占める割合は長野県では9.1%、全国でも13.4%というふうになっております。

そちらの下にあります13のグラフのほうで見ていただければと思います。こちらのほう

は都道府県別にM字カーブの深さと管理職割合、合計特殊出生率について並べたグラフで
ございます。まず横軸はM字が浅いほうが右側、深いほうが左側というふうになっており
ます。また、縦軸は管理職割合の高いほうが上、そして下が低くなっております。長野県
は右下のところに丸が付いていますけども、長野県の特徴はM字が浅いけれども、全国的
に見て管理職が少ないというような状況です。それでもう1つ出てきますのが、四角で囲
んだところなんですけど、この各県の分布の中で、黒丸になっているところは出生率の上位
の10都道府県になっております。こちらを見ていただきますと、横軸におきまして右側、
M字が浅いということが女性の就業率が高いほうになると思うんですけども、こちらの
ほうにほとんど出生率の上位の県というのが、固まっているというのが見て取れると思
います。また国際的にも女性の社会進出が進んでいる国ほど、合計特殊出生率も高い傾向
にあるというふうに言われているんですけども、これを見ますと日本国内でも同じ傾向が
あるのかなというふうなものになっております。

次に裏面をお願いいたします。14のアンケート調査の結果でございます。女性の活躍促
進についてということで、こちらは長野県、私どものほうで昨年調査したものでござい
ます。(1)につきましては、女性の活躍の推進にあたって支障となっているものについて企
業の方に聞いたところです。表では家庭責任を考慮する必要があるとか、女性に職業意識
がそれほど高くない、勤続年数が男性に比べて短い等が上位となっております。また(2)
は女性の活躍を推進する上で必要な取り組みということで、こちらは企業の方、それから
個人の方という両方に聞いております。白い帯が個人の方に聞いた結果。それから網掛け
してあるほうが企業の方に聞いた結果です。こちらのほう、項目によって非常に差がある
ものと差がないものがあるんですけども、どちらも一番多いところは女性の継続就業な
どに関する支援になっております。

次のページ。15の賃金の男女格差についてです。今までのところで就業継続が難しい、
それから管理職が少ないなどの理由から、例えば女性一般労働者の所定内賃金は男性を100
とした場合、長野県は75.2%、全国で74.8%となっております。またパートタイム労働者
の方の場合、同じパートタイム労働の男性の方を100とした場合、長野県の女性は94.0%、
全国は90.4%というふうになっております。

最後16につきましては職業大分類別総数に占める割合ということで、女性と男性という
ふうに分けてあります。こちらを見ていただきますと、事務とかサービス業職種は女性が
多く、建設とか採掘につきましては、ほとんどいないというような状況になっております。
女性の職域が限られている傾向というのが出てくるかと思えます。

続きまして資料の5から県の施策について説明させていただきたいと思えます。

資料の5です。冒頭申し上げました「しあわせ信州創造プラン 雇用・社会参加促進プ
ロジェクトのアクションの1 女性の雇用・社会参加の促進」です。こちら右側から2つ
目のところ、今年27年度の施策の展開というところになります。今年度につきましては上
のほうから、まず雇用の質を改善する事業主の取り組みを応援。また下にまいりまして、

働きたい女性の顕在化。きめ細やかな支援で就業を実現。それから女性の職域拡大と創業支援という4つの視点から施策を進めさせていただいております。

個別の施策につきましては資料6以下で説明させていただきますので、資料6をお願いいたします。

女性の就業支援施策の1つ目として、女性の就職応援プロジェクト事業というのをやっております。目的は、子育てをしながら就職を希望する女性に対するきめ細やかな就職活動サポートを通じて、希望する就職を実現するとともに、女性が働く選択肢を広げることにより女性の労働人口の増加を図るものでございます。

事業展開のところで説明させていただきますけれども、事業内容は大きく申し上げます、子育て期の女性の就業支援と情報発信ということで、まず一番上のところ、就業相談からインターンシップまでワンストップの就業支援といたしましては、まず身近な地域での就業相談とか、託児付きのセミナーに加えまして、今年度は新たに丸が付いていますけれども、託児付きのインターンシップを実施することとしております。また、子育て女性を対象とした企業説明会を県下各地で実施しまして、マッチングを支援いたします。

情報発信になります。【新】ということで、「女性の就職応援サイト」の構築というふうにありますけれども、市町村の子育て情報とか、仕事と家庭の両立に取り組む企業情報なども知ることができる、就職に必要な情報サイトを構築する予定としております。

その下が女性の職域拡大キャンペーンということで、先ほども申し上げましたような女性の職域が限られているというような状況から、女性の職種の選択肢を広げるため、従来男性の多い企業とか職種で活躍する女性など広く紹介するイベントを、県下10カ所で行う予定でございます。また一番下、【新】飯田地域におけるハローワークとの連携強化でございます。ハローワークでは、飯田地域におきましては7月1日からマザーズコーナーができたということで、県といたしましても今まで長野地区に女性就業アドバイザーというものを配置していたんですが、今回7月にマザーズコーナーが開かれるということで、長野地区に加えまして飯田地区にも女性就業アドバイザーを配置いたしました。ハローワークのマザーズコーナー、また、地方事務所にあります求人开拓員と連携しまして、就業相談から職業紹介まで一体的に支援することとしております。

次に資料7をお願いいたします。資料7は子育て女性に対する就業支援の概要図です。最後に申し上げましたハローワークとの連携チャレンジ事業というのが一番上に書いてあります。また、右側の就業支援事業というところでは、先ほど申し上げましたいろいろな相談を受けましたり、それから託児付きのセミナー、インターンシップ等を行うというもの、もう1つ、左下の女性・障害者等就業支援デスク。こちらは県下10の地方事務所にあります、ハローワークの求人情報端末で、紹介状の発行等も実施しております。また、先ほど申し上げました求人开拓員という者もおりまして、求人开拓員のほうで従来、障害者とか母子家庭の母、また中国帰国者という方に対しまして、職業紹介もしていたんですが、昨年からは子育て中の女性に対する職業紹介事業というのを新たに実施してい

るところでございます。このようなことで、全体に連携してやっていくところでございます。この表でそれぞれのところに丸で人数、例えば 152 人とありますのは、平成 26 年度の実績を入れさせていただきましたので、参考にご覧になっていただければと思います。

次に資料 8 をお願いいたします。女性の就業支援施策のもう 1 つの柱でございます「仕事と家庭両立支援促進事業」でございます。この事業は、誰もがその能力を活かして、安心して働き続けることができる職場環境を整備するとともに、求職者に向け子育て等に優しい長野県企業の魅力を広く発信し、従業員の定着と優秀な人材確保を図ることを目的としております。

事業展開、右から 2 つ目のところを御覧下さい。まず 1 つは「多様な働き方を企業に普及」というふうになっております。「多様な働き方推進員」が県内の各企業を訪問させていただきまして、短時間正社員制度などの多様な勤務制度の導入の働き掛けとか、ワークライフバランスの考え方の啓発等を行いまして、従業員の処遇改善につなげていただくというようなことをしております。こちらのほうは平成 25 年の秋から実施した事業で、下のほうに参考として書いてありますけれども、平成 26 年度までに企業訪問で 3,228 社。これは 5 人以上の企業の大体 20% ぐらいの数になりますけれども、3,200 社余り回しまして、多様な働き方等の制度は 137 社に導入していただきました。またそれにつきまして上のところに書いてあるんですが、専門家による制度設計アドバイスということで、企業の要望によりまして社労士さん等の専門家を派遣して、就業規則の改正に向けたアドバイス等を実施していますけれども、そちらのほうの専門家派遣も 114 社に行ったところでございます。

そして今年度、下のほうにあります企業の取り組み見える化促進といたしまして、まず取り組み企業応援サイトの構築ということで、専用のサイトを構築すること。そして冒頭部長のほうからも説明いたしましたが、多様な勤務制度を導入して実践してる企業に、多様な働き方等実践企業として認証マークというものを付与いたしまして、その企業の情報を県から発信するということとともに、認証マークをそれぞれの企業に使っていただきまして、自社の PR に活用していただきます。認証によりご自身のイメージアップを図っていただいて人材確保等につなげていただくとともに、県内企業全体での取り組みを促進しようというものでございます。また、最後になりますが、テレビ CM を活用した県民への周知というのを考えております。

次に資料の 9 をお願いいたします。労働雇用課からの 27 年度の事業につきましての説明は資料 8 までなんですけど、資料 9 につきましては、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（案）の概要」ということで付けさせていただきました。こちらの法律は、「女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、急速な少子高齢化の進展等、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする」というもので、現在衆議院を通過しまして参議院で審議中というふうになっているところでございます。

こちらの内容なんですけれども、3 のところにあります基本方針の策定のところござ

いますが、まず国は女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定して公表する。4で、都道府県なんですけれども、国の基本方針を勘案いたしまして、区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定するように努める、というふうになっております。長野県では現在第4次長野県男女共同参画計画の策定の検討中でございます、それに合わせてこちらにつきましても併せて検討することとしております。

5以下ですけれども、事業主の方に対しましては女性の活躍に関する状況の把握・分析、それから行動計画の策定・公表というのを求めていくものでございます。

労働雇用課からの説明は以上でございます。

(青木次世代サポート課長)

県の次世代サポート課長の青木でございます。私のほうからは資料10をご説明申し上げます。失礼して着座にて説明させていただきます。

資料10でございますが、この3月に策定いたしました県の「ながの子ども・子育て応援総合計画の概要」でございます。左上の計画の趣旨にありますように、結婚・妊娠・出産・育児の切れ目ない支援を行うための施策を示したものでございます。この計画は次世代育成支援対策推進法に基づく県の行動計画でございます。計画期間は平成27年度から3年間ということで、県の総合計画であります「しあわせ信州創造プラン」の目標に沿う形にしております。

資料の上部にあります計画の特色をご覧ください。ライフステージに沿った切れ目のない施策を展開してまいります。あるいは7つの安心を掲げております。計画期間は先ほど説明しましたとおり3年間でございます。それから市町村との協働をはじめ、企業、団体、NPOなど多様な担い手との連携を強化します。それと第3子以降の保育料の減免ということで、子育てに対する経済的支援を充実してまいります。不登校であるとか、発達障害、あるいは経済的に困難を抱える子どもの支援を重視して、柱の一つに位置づけているところでございます。

その下の施策展開です。柱としてはライフステージ別に結婚支援、妊娠・出産支援、育児支援、子育てと仕事の両立支援、子育て・子育て支援、そして困難を抱える子どもの支援といたしております。子育てと仕事の両立支援として、子育てしやすい職場環境への取組支援を掲げてございます。主な取組では、子育て支援に取り組む企業に対する支援策を記載しております。また困難を抱える子どもの支援につきましては、子どもの貧困対策を挙げておりますが、これにつきましてはまだまだ実態がよく分からないということで、そういったものを十分把握して今年度、貧困対策について個別の計画を別途策定する予定でございます。

資料の一番右に、主な達成目標として幾つかの目標を掲げております。上から5番目に、「社員の子育て応援宣言！」登録企業数を目標の1つに掲げているところでございます。説明は以上でございます。

(島村会長)

ありがとうございました。ただ今の事務局の説明、資料に関するご質問がありましたら、お願いいたします。

(徳武委員)

連合長野の徳武と申します。よろしく申し上げます。今それぞれ資料の説明をいただきまして、ありがとうございました。

その中で資料3に関するところでご質問させていただきたいと思います。労働相談等の状況についてというところで説明がございました。相談件数につきましては相談者数 1,522 件ということで、前年比 83.9%の3年続けて減少。相談者数についても同様の傾向であるというご説明いただきました。

ご存じかと思いますが、連合長野といたしましても労働相談を行っておるところでございます。リーマンショックを境に全体的な件数とすると、労働相談の件数が減ってきていた状況でございましたけれども、この1年逆に急にまたぱっと増えたという状況がございます。相談者の内訳につきましては、リーマンの当時は派遣の方々、非正規といわれる方々からの相談が多かったわけでございます。このところ正社員からの相談が特に男女問わず、働き方への相談件数が増えておるところでございます。

お聞きしたいところは、こういった形で県のほうでは減っているということでご説明があったわけでございますけれども、これにつきまして分析みたいなことはされているかという点をお伺いしたいと思うんです。

(酒井労働雇用課長)

私どものほうでは昨年から減っているのは、景気の動向がよくなってきているせいかなというふうに考えていたんですけども、そちらのほうの結果と違っているということで、ちょっとそういうふうにも言い切れないのかというふうに、今思ったところがございます。

(島村会長)

よろしいですか。

(徳武委員)

はい。

(島村会長)

ほかの方、いかがでしょうか。申し上げます。

(柳澤委員)

資料の4にあります、女性の就業に関する現状というところでは、非常に大きな課題や問題点がそれぞれ見て取れると思うのですが、ちょうど今大変話題になってます12と13にあります女性の管理職の割合とか、あるいはM字型カーブの深さと管理職の割合といったところで、長野県の数字及び位置がどちらかというところとちょっと期待した結果になってないということが残念です。その前の意識調査からこの結果を合わせてみまして、そこら辺の原因というのはどこにあるのでしょうか。この調査を取りまとめた過程で、何かしら心当たりがあるというか、要因となるようなもの、環境的な問題とか、そういったものがあるかどうかを知りたいです。

(酒井労働雇用課長)

理由はいろいろあるかと思うんですけども、長野県の女性の場合、就業率は高いんですけども、非正規割合というのも全国と比べて若干ですが高いということもございます。そういうようなことから、管理職割合というのは低くなるのかなというようにことは考えております。

13の表を見ていただきますと、高知県がM字も浅く管理職割合も高いということで1つ突出しているものですから、実は高知県にお電話をして、「どんな特色があって、高知県はこんなに高いところにいるんでしょうか」というふうに聞いてみたんですけども、高知県もやっぱり各県から照会をもらうだけですけども、逆にオフィシャルな分析結果というのは出せないというようなことでした。ただおっしゃっていたのは、経済的な環境から女性が働かざるをえない状況であるとか、それから家族経営的な企業が多いとか、女性の社会進出に寛容であるという風土があるというようなことは考えられるということでした。そういう風土のようなものが、各県の特徴に出てくるのではないのかなというふうにも考えております。

(島村会長)

そのほかご質問いかがでしょうか。

それでは女性の活躍と多様な働き方についての議事を進めてまいります。事務局から提案のありました3点。1つ目が女性の就業継続を可能とするためには、辞めないということだと思いますけれども、それに関して。2つ目が妊娠・出産で、仕事を辞めてしまった方への再度の就職のためということ。3つ目に、仕事と家庭を両立させるためという観点から、課題とか望む制度とか、実際にこういう事例があったとか、紹介されてない事例などなど、順次発言をお願いいたします。

(根橋委員)

連合長野の根橋でございます。女性の活躍促進という取り組みにあたっては、単に女性

に限ったことではないということ。本日もいろいろな話があったんですが、人口減少対策の一環で、女性を活用するという視点で語られたりするということが多いのではないかと思っております。

先ほども質問にありましたけど、やはり、多くの女性がなぜ働き続けられないかという視点をもう少し掘り下げて取り組むといったことが重要であると思えますし、当然のことながら働く力をつけるとか、働く場をつくる、その前提として働き続けられるという施策は非常に必要になってくると思っております。

そうした視点でいくと、それぞれの施策の中でどうしても活用というところが非常に目立っていることが見受けられるところであります。なぜ働き続けられないのかという視点とか、今ある実態等々もう少し掘り下げて、それに対しての取り組みについて対策を立てていただく。いろんな施策なり新しい取り組みなり、短時間正社員等々挙げられているんですが、そもそも現状の中でなぜそういったところが結び付かないのかというところを、もう少し掘り下げていただきたいと思っております。

先ほどもこちらで出しましたけど、我々に日々相談が寄せられる中で、先日、働く女性のための労働相談も実施したところであります。そもそも入社時に、結婚したらもう退職をしてくれとか、妊娠したらもう退職をしてくれ等々の実態が、相変わらず今多い状況になっております。

あと、非正規の労働者が非常に最近多いということですが、非正規であっても育児休業規定があるところとないところで、取得率に10倍の差があったり、雇用継続に3倍の差があるということも実態調査として出ておりますので、今後少しそういったところから掘り下げた形での対策が必要じゃないかというように思っています。

最後に、子ども子育てに対する就業制度ということがありますが、今社会問題化している介護離職の問題、とりわけ介護離職の8割が女性という実態も出てきておまして、そうした取り組み、対策も必要じゃないかなというように考えております。以上です。

(島村会長)

ありがとうございます。実態をより掘り下げてというご発言がありましたが、この点について県のほうで何かご回答があればお願いしたいです。

そのほかご意見、何でも。企業さんのほうからこういう事例があるっていうご紹介でも構いませんので。ではお願いいたします。吉田委員。

(吉田委員)

吉田工業の吉田です。弊社の取り組みを紹介させていただきます。弊社では厚生労働省のくるみんマークを佐久市で一番に取得をしました。女性の働きやすい職場づくりが目的です。共働きがし易いための対策をしています。例えば、男性の育児休暇の取得を可能にすること、短時間正社員制度により、6時間の就業で子供の送り迎えを可能にすること、

今後の人口減対策、雇用対策にも直結する対策です。また、弊社では産休者が5名おり、復帰しやすい環境を作っています。

佐久商工会議所では現在、産業支援のインキュベーションセンターを立ち上げる企画があり、私も委員となっています。会員の子供たちを預けられ、その間にもものづくりを教えられる環境があればいいのではないかと提案をしているところです。経営陣が率先してこういった対応をしていくことが重要であると感じております。

(島村会長)

ありがとうございます。今おっしゃった子どもを預けてものづくりを教えるっていう制度、もう始まっているのでしょうか。

(吉田委員)

いや、その中身は企画段階であって、そのような提案をしているところです。

(島村会長)

ありがとうございます。それではまた次回にお願いします。そのほかいかがでしょうか。

(百瀬委員)

株式会社みやまの百瀬と申します。今日は遅れまして申し訳ありませんでした。私どもの会社は女性の方がパートさん、アルバイトさんを含めて30%になります。今産休を取られてる方が3名おられまして、この7月と今年の12月、来年1月あたりに皆さん戻ってこられるという予定でいるんです。産休を取られてる間に、本人たちは戻ってくるという意識はあるんですが、やっぱり定期的に会社のほうから連絡を差し上げないと、だんだん離れてる間に「私、戻っても大丈夫かな」という気持ちが出てきて。「そろそろ産休明けだけど、どうですか」というような確認を取り始めると、「戻っても大丈夫ですかね」というような声が上がったりするので、パートさんたちの職場は女性の係長がいるものから、その女性の係長がそれぞれの情報収集をしてもらってフォローするというような形を取っています。

この女性の係長をつくったきっかけが、もともとこの職場は男性の課長が担っていたんですけれども、どうしてもまだお子さんがいらっしゃるとか、あるいは介護の世代とかっていう方が多くて、突然電話がかかってきて帰らなきゃいけないとか、休むっていうときに、恥ずかしいお話ですが男性の課長が「えー、仕事どうすんの」とか言うんですね。そうするとだんだんパートさんたちが休みにくいし、帰りにくいっていう声が上がっていきまして。今の係長はもともと私どもにアルバイトで入っていただいた方で、非常に優秀な女性の方だったので、「正社員になりませんか」とお願いして正社員になってもらいました。女性の労働力というのは、私どもの会社にとっても非常に貴重なものですから、ぜ

ひ係長をみんなでもり立てて、次に続くような人たちをつくってくださいっていうようなお願いをしたところ、この係長さんは30代前半で子どもさん2人いらっしやって、まさにその方自身も子育て世代なんですけど割と年配のパートさんたちが「ちよちゃん、いいよ、いいよ。今日は帰ってもいいよ」っていうようなフォローをしてくださるといような関係も出てきてまして。男性の方がガツンと言うところをその係長はうまく緩和してくれるんで、パートさんたちも自分たちの味方になってくれる女性係長を支えていこう、というような関係ができてるかなという感じがとてもしています。

社員の中には中国人の方とかバングラデシュの方もいらっしやるんですが、中国の方は奥様がやっぱり共働きで割り切りがとても上手といいですか、「今日、食当なんで帰ります」っていうような帰り方をされるんです。日本人の男性の方のほうが割と、家のために帰るっていうようなときに、もじもじされるっていう傾向があるかなっていうことが見受けられて。やっぱり家庭と仕事と両立することはすごく大事なことでよっていうようなことを、その中国の方の働き方を通して、会社の中でも事例として取り上げながら、子育て期間中は積極的に声を上げて、やっぱり子育てに注力をするように心掛けています。

いずれにしてもやっぱり男性女性に関わりなく家庭のこと、子育ても含めて介護も含めて、お互いが携わるというスタンスのものなんで、男性が帰りなさい、女性が帰りなさいじゃなくて、そのとき一番適任の人がその任を担っていただければいいですよというように、会社の中ではやらせていただくようにしています。

なかなか本当に男性の社員の皆さんの意識を変えるほうが大変で、「そうはいつでも」って男性自身が言いますね。「子どもさん生まれたんで、早く帰れるようにしたほうがいいよね」って言っても、「そうはいつでも」っていう言い方をされるんで、やっぱり意識づくりを継続していくようにさせていただきながら、男性女性ともに家事・育児、共に担っていくっていうことを、雰囲気づくりをまだする段階なのかなということをととても感じていると思います。以上です。

(島村会長)

ありがとうございます。意識づくりに関する百瀬さんの助言をいただいたんですけれども、そのほかいかがでしょうか。その意識についてでもいいですし。

(福沢委員)

今継続就業のことについてお話いただきましたが、継続就業は非常に私も重要だと思います。ただ、現実には6割の方が第1子の出産で辞めておられて、その方たちをどのように復帰してもらうのか、ということもかなり大きな課題ではないかと思います。資料5のところで、働く女性応援アドバイザーの方が聞き取りをされたということで、課題としては、就業は希望していてもその8割が求職活動をしてない。その理由が就職活動の仕方が分からない+不安であるというように書かれています。これは東京でもまったく同じで

して、私も再就職支援のプロジェクト等に関わってきましたが、いったん離職した方は仕事を再開することに対して大変な不安を抱えて、次に踏み出すことができないという状況にあります。

その方たちをどのように支援していくのかという具体的な方法ですが、多くの場合はパソコンの講習会が開かれたりとか、介護の講習会が開かれたり、いわゆるテクニカルスキルの話が出てきてしまうのですが、実際に支援をしてみていることは、技術や資格などよりも、まず心理的なサポートが必要だということです。自分が本当にもう一度仕事に戻れるだろうかという不安を取り去り、積極的に仕事にチャレンジしようという自信を持ってもらうためには、ある意味中間就労みたいな形で、経験を積んでいくってということも一つは効果的ではないかということになったんです。

中間就労って言うと NPO であつたりとか、それから地域の何らかの活動であつたりというふうな形で、必ずしも報酬が伴うものではありませんが、そのような形で緩やかに就労に戻っていけるような仕組みというのは、長野県では検討はされていらっしゃるでしょうか。ちょっとそのあたりも伺ってみたいと思います。

(島村会長)

県のほうでお願いします。

(酒井労働雇用課長)

先ほど申し上げました託児付きインターンシップというのもあるんですが、もう1つ座学とそれから OJT を組み合わせて、その後に正社員にうまくマッチングができれば、採用していただくというような仕組みを現在やっているところです。委託した派遣会社の方のところに派遣職員という形で登録していただいて、まず座学をしていただき、それから正社員を採りたいと求人している会社を開拓いたしまして、それぞれの方のご希望を聞いて、それぞれの OJT の研修先をご案内して、そこで研修をしていただいた後で、うまく企業さんとそれから働きたいという方の希望がマッチした場合には、就職につなげていただくというような形のものを今やっているところでございます。

(福沢委員)

ありがとうございます。

(小林委員)

連合長野の小林です。男女共同参画推進県民会議の資料を今日出していただければよかったんじゃないかなと思っています。『女性が活躍する企業事例集』っていうのがそこに出ていて、私はそれを見させていただいてたんです。そしたらたまたま私の組織に入っている JA の紹介がされておりまして、今日午前中その人事課長と話をしました。ここは全従

業員は約 1,000 人なのですが、このうち正職員が 600 人くらい。このうち女性が 200 人くらい。現在育児休業で 20 人休んでる。20 人休んでたら託児所つくったほうがいいんじゃないかって、そんな話もあるんですけども。農協の中で多い方で、何でそんなに多く育休が取れるのかなという事で聞いたんです。中にも紹介はされていますが、まず先ほどの意識づくり。労働組合の中に 30 歳前の組合員でつくる青年女性部という組織があるんですが、そこで毎年 4 月ぐらいに人事教育課長が女性の育児休業、産前産後休業は何であるのか、どうして必要なのかという話を毎年毎年やっておられる。それで男性職員の意識付けがとられています。「そうはいってもな」って私の年代は言うんですが、若い人たちはやっぱり言わないというのがあります。このことは大事かなというふうに思います。そうはいっても地域社会ですから、大変なときはお互いさまっという対応はしたいなということです。

それから、管理職と若い職員とのコミュニケーション。これをしっかりしてくださいという要請は、この JA の中で重要視すると言われていています。これが実は労働組合の採ったアンケートでも、ここの農協は上司とのコミュニケーションがうまくいっているという回答が一番多いんです。やっぱりちゃんとやっていると数字でも表れてくると思います。そういう事例を県の中でも紹介をしていただいて、企業間で交流ができるようにしていっていただければ、効果は上がっていくのではないかと、そんな感じがしているところです。

(島村会長)

意識改革が一番の好事例ありがとうございます。

(井澤委員)

すみません。話がもとへ戻ってしまうようですけど、今の意識っていうのが何よりも一番大変だし、持つのも大変だしっていうところは実感として、今までの経験上感じてるんですけども。今紹介していただいた中で、男性社員が「そうはいっても」ということで、経営者側の皆さんの考えていらっしゃる事、労働者側の皆さんが相談を受けたとき等、印象でよろしいんですけど、教えていただきたいなと思って今質問しております。

私たちの子ども世代の話を聞きますと、高校で家庭科が男女必修になってからの男性というのは、意外と男女一緒に何かをやるとか、育児をともにやるとかをあまり苦にしないという話は聞くんですけども、その辺の代々のギャップが、従業員の方を見てらした中でやっぱりあるのではないか。その辺を境にして、それより家庭科の必修がなかった世代の人たちの意識がなかなか変わらないもので、いつまでたっても同じようなことを繰り返し施策を打っていかなきゃ駄目なのか。それでもやっぱりそういうことをやってきた男性でも、父親の姿を見てるとか、母親の姿を見て、また同じような経験でこういう育児になってしまうのか。その辺をどういうふうに見てらっしゃるのかなって。もしある程度の意識改革ができてる層が育ってきてるということになると、今度はその上の世代をもう少し徹底的に意識改革をしていかない限りは、せつかく育った芽を摘んじゃうんじゃない

かなってという心配もあるような気がするんです。どんなものでしょうか。

(島村会長)

企業さんのほうから。

(百瀬委員)

確かに40代以上の皆さんは割と「えー、帰るの？」っていうスタンスが多いですね。20代、30代は「残るんですか」という感覚の方が多くですね。ちょっと残業お願いしますっていうような話をするときも、「今日は子どもの何とかなんで帰してください」と帰ってしまう事も有ります。年齢層ごとに考え方の違いっていうのは出てきてるかなという感じはすごくいたします。

(島村会長)

ほかの企業さんはいかがですか。

(宮城委員)

うちは社員二十数人しかいないので、逆に今のお話を伺って、そういうことだったのかなって感じですよ。今私が50半ばで、中間管理職が40半ばで、あとその下の年代が22~23になっちゃうので、すごく離れているんです。だから3世代のギャップがすごくあって、それは個人的な差なのかなっていう部分と、今お話し聞いて、なるほどって。40代半ばは、どっちかというとなら30代に近い若い考え方をしています。管理職になるので、できるだけ私が歩み寄るといってサポートしていたんですけども。時代はもうそうなるっていくのですよ。今、福沢委員のお話でちょっと思いました。せつかく意識が変わっているのなら、私たちが意識を変えていく必要があるんですよ。やっぱり伝わりにくい年代と伝わりやすい年代があるので、そこを意識しつつ告知をしていくことなんだなということをお話いただきました。

あともう1つ、先ほどの百瀬委員と同じような意見なんですけど。商工会から子育て中の女性を派遣でいいので預かってほしいって。気に入ったら採用してくださいっていうことだったんですが、やっぱり小さいお子さん2人いて、でも能力はあったので、うちはすぐにでも採用したいと思ったんですが、意外に本人がすごく遠慮して。だから、逆に働きたくないのかなって。面接やったにも関わらず、働くつもりはないのかなって、こちらがあきらめるような変な感じになっちゃって。ふたを開けてみたら本当は働きたいんですけど言われて。こんなにも自信ないんだな、迷惑掛けるんじゃないかっていう不安があって。社会全体に対して不安を持っていたということを知って、ちょっとびっくりしたっていうことが近ごろありました。今は元気に働いてもらっています。それ覚悟で採用してはいますが、やはり相当休みます。お子さんはお母さんの仕事に関係なく病気になります。

休んでしまうので、相当私も意識改革をさせてもらっています。頑張ってもらわないと、子育て、日本の未来のためにも、ちゃんと頑張ってもらわないといけないなんて思うので、今は休むのは当たり前というふうに思ってやるようになりました。

その結果よかったことは、男性も女性も急に休まなくてはならないことってあるもんですよね。ところが古いタイプの男性の場合は本当に苦労して我慢してやってらしたから、休まないでいたんですけど、今、お子さんの都合で休む人が入ったことで、周囲も理解が深まってきました。自分もおばあちゃんが具合悪いときは休みだなとか、お子さんの何かで休みだなんて。お互いさまっていう社風が今痛感してできてきました。それは本当に女性に限ったことだけじゃなくて、自分がいなくても仕事が回るっていう仕組みもつくらないと、会社自体もよくないんじゃないかなっていうことを、とても反省させられるととてもいい。急速にやらないと、多分この若い子たちが付いてこないだろうっていうのがあって。ささやかな人数ですけど、年代の特徴が顕著に表れて、私自身が意識改革をしたというような状況です。

(島村会長)

今、自信がない、結構自信がないっていうご発言があって、先ほどの福沢委員のご発言もつながったかと思うんですけども。労働相談とかを受けていらして、その自信がそもそも労働者の側になんないっていうことについて、お感じになることとかおありでしたら。自信がない労働者のことを、どういうふうにバックアップしていけばいいのかとかについて。

(根橋委員)

先ほどの年代というところは、確かに働くマインドというのでしょうかね。固定的な性別役割分担意識みたいなのは、年代によって違いはあるんですけど。実際労働相談でもあるように、何とか休ませてやりたいけれども、企業組織の中でどうしても成績成果が求められる。余裕人員がないという今の職場実態が非常に多い中で、その方が帰ってしまうと代替え要員がないとかいうところで、どうしても休んでももらいたくないとか。育児に関してそういう配慮ができないみたいな形で。相談にくる方はそういった状況に陥っている方が多いですので、企業の実態、職場の実態から見ると、そういう背景がやっぱりあるんじゃないかなというように思っています。

そういった実態から先ほど仕組みを変えていくというお話があったんですけど、そういう環境なり意識を労使全体で共有しながら、やっぱり能力開発、働く力をつけるっていう考え方で多能工化して、誰が休んでもそれが代替えきくように職場環境をつくるとか、そういう方向に労使でもっていかないと、ただ単に役割的分担意識があっても、先ほど言ったように「そうはいいも」っていうところが、そこにつながるところだと思うんです。そういった実態がやっぱり働く側にとってはあると思います。

(島村会長)

仕組みってというのは宮城委員からも出た発言だったと思うんですけども。私自身も根橋さんのおっしゃったように、代替の方がいなくて、会社は困るってというのは、もちろんそうだと思います。私はどっちかという、子どもが病気だから自分が行かなきゃいけない立場で、行かせてもらうのですが、行けて当たり前だと思っちゃいけないと思っています。ほかの社員の人にしわ寄せってというのが絶対きてしまうので。結果的にお互いさまって言うことが言える環境って言う、百瀬さんとか宮城さんの環境って言うのは、すごい素晴らしいなと思います。自分自身としても、休んで当たり前っていう意識にはならないようにしたいなと思っているところです。

(宮城委員)

そこなんです。

(小林委員)

本当なんです。20人が育休を使って、本当にお互いさまでしかないですね。取って当たり前とか、休んで当たり前だけではなく、お互いさまという気持ちは持ってほしいと思います。

(島村会長)

水本委員、経営者の立場からいかがですか。

(水本委員)

皆さんおっしゃるようなことは、小っちゃな企業ほど現実にあるんじゃないかというふうに思います。今、小林委員さんがおっしゃるとおりJAさんの事例は、あの規模になればですね。結構人数もいてますし、大規模の会社、企業の人数多いもんですから、これは優秀ですけど。やっぱり20~30人になりますとかなりきついかと思います。

実際問題やはり今、企業に余裕がないもんですから、産休等制度はあるにしても、その代替えをどういう形で。新規の形でいいですから働く方の人数を補充した場合、戻ってきたときその方をどうするかという問題も出てきます。余裕のある企業であればいいんでしょうけども、そこを難なくクリアするようなものにしていかないと、なかなか意識のほうもということございますが、意識のほうも変わっていかないし。

私なんかは古い人間ですから、子育てそっちのけで仕事をまい進したわけですけども、自分の子どもを見ても優しいなと思いますね。ちゃんと子どもが病気になりや休み取ったり、病院も一緒に行ったりもしてますんで。自分の子ながら俺と違うなど。本当に今振り返り、反省もして。子ども2人いますけど、2人とも。ですから女房がちょっとひがんでる。

(島村会長)

加藤さん、いかがでしょうか。

(加藤委員)

皆さんと長い間お会いしてない間に1人産んできたんですけども。0歳の子どもを保育園に預けてきております。今いろんな話がありましたが、私は役員でありながらやはり2カ月とか休んでいると戻るのがものすごい、「私、戻って大丈夫なんだろうか」というのを感じるんです。自分の会社でありながら。だから社員の人は余計そういうふうに思うんじゃないかなというふうに思っています。

それからやはり社員と面談する中で、これは子育てしてる人じゃないんですけど介護してる人で、早く帰っちゃう。時間外しないで早く帰ってしまう。その人たちにいくらそういうふうに言ったって、「自分たちはものすごく大変な思いをしてるんだから、あの何人とかしてほしい」と言ってくる人がいるんですね。やはりそういう人が何人もいないと。何人かいて、JAさんのさっきも話がありましたけど、何人もいればそういう意識は出てくるし、お互いさまっていう気持ちは出てくるかもしれないんですけども、やはりそういう人がいないとそういう気持ちになれない。私は結婚もしないし、介護もする人もいないという人に理解を求めようとしてもなかなか。経験しないとやはり介護を一人。おばあちゃん、おじいちゃんが一人介護の人がいるとすごく大変なんだけど、その気持ちが分からないと思うんです。だからあなたそういう利かん気じゃないけど、その気持ちを、意識を変えていこうなんてことをしていったほうがいいかなと思います。そういうふうに言った人も、私と同じぐらいの年代の人がそういうふうに言ってくる。上の年代の人が言うわけじゃないので、そういうのがあるんじゃないかなと思います。

あと、また戻ってくるときなんですけども、やはりこの資料にもあったように、事務職がやはり女性は希望する人が多くて、事務職だと代替ができちゃうというのがあるので。例えばうちの会社、建設業界だとどうしても現場に行くとトイレ1つしかない。暑い炎天下の中でやるというのはどうしても男性の人が多くなってしまって、そこでそんなこと気にしないでやるっていう人はなかなかいないんです。例えばトイレ一つ、女性用のトイレをつくるだけでもえらい違うと思うんですが。男性だけで働いてる仕事のところに女性も入っていけるような、環境づくりの助成費なんちゃいけなかもしれないけど、そういうのがあればいいんじゃないかなと思います。

(島村会長)

専門家の改善環境づくりで何かございますか。こんな事案がありますとか。

(百瀬委員)

すいません。ちょっと今のご質問の意図とは違うんですけども、私どもの会社で、育児、介護休暇を取られる方は圧倒的に第2子以降が多いです。第1子のときには、引き留めてもまずお辞めになってしまう。だから初めてのお子さんを。

(島村会長)

介護ですか。

(百瀬委員)

ごめんなさい。介護じゃなくて、子どもさんのことで申し訳ないです。子どもさんを産むときに、第1子をお産みなるっていうときは引き留めてもまず難しいです。やっぱり初めての子どもさんを産むっていう不安もあるでしょうし、あるいは周りのご家族の方たちも「辞めたほうがいいよ」っていうアドバイスをされるケースが多くて。第2子以降の皆さんは引き留めると割と、戻ってきたいですって言い方をしてくださるんですが。そのあたりが一つ壁なんかなと思っています。

同じぐらいの年齢の方がいると、これもちょっと過去何度かあったんですけども。自分はできなかったのにあの人は子どもができたっていうことが起きて、同年代の子どもをつくりたいっていう方が、一緒に辞めてしまうっていうケースが割と起きます。おなかが大きくなっていく姿を見るの嫌ですって、はっきりおっしゃっていたんで。なのでそのあたりも。個人的な内容といえば個人的な内容ではあるんですけども、やっぱりそういうメンタルなことが結構職場の中でもやっぱり気を付けてあげないと、なかなか継続して働くっていうことにならないかなと思います。

先ほど介護のところはやっぱり同年代の方たちも相当あるもんですから、皆さんのご意見の中にも出てきたんですが、私も休むけどあなたも休むしっていうようなことは、同年代が多いと起きるじゃないですか。ですので、そういうところの女性同士の協力みたいなものが、割と職場の中でも見える化できるような仕組みが必要です。要はどこまでの仕事が進捗できてるかっていうことがはっきり見えると、男性の人たちも「えー、帰るの？」と、おっしゃらないですね。「あなた間に合ってるじゃん」とか、「こっちの間に合ってる人が、この部分カバーしたければいいじゃん」とかっていうことがはっきり見えると、みんな。ただ休むんじゃないで、どうすれば休めるようにできるかっていうことにつながるんで、それはすごく効果があったなという気がしています。

(島村会長)

職場内容の見える化ってというのは、どういうふうにやってらっしゃるんですか。

(百瀬委員)

パートさんたち同士で今日の9時の時点でミーティングをするときに、「私は、今月の仕事に対してどこまで進捗してます」と、わかるグラフを自分で書いてくれてるんです。そうすると今月の仕事に対しては1/3終わってる。あるいは今日の仕事に対してはほぼ100%終わってるっていうのが見えるようになってる、今日の仕事に対してほぼ100%終わってる人は、ほかの人のフォローに入れる。ほかの人のフォローに入れるっていう人が1人いると、誰にでも分かるようになってる。

私たちの注文形態からすると、カンバンではないんですが1週間のリードタイムもない注文がぼんと入ったりするもんですから、少し在庫生産をするということをやっています。それもあって、仕事の進捗状況が1人ずつ見えるようにするっていう仕組みを、実はパートさんたちが自分たちで休みやすくするように作ってくれたんです。先ほどの課長を引き合いに出しちゃいけないんですが、とにかく課長が「えー、また休むの」っていうのはストレスで、自分たちで課長が言わなくてもいいような仕組みを作ったんです。実際休めるって分かってるじゃないですか、パートさん同士は。進んでれば「私、カバーしてあげられるよ」っていうのは分かってるんで。それをパートさんたちに、「自分たちで見える化してみない」と、声をかけたところ、そのボードを作ってくれたんですよ。そしたら課長も「うん、いいよ」って言うようになりましたんで。

やっぱり職場の中で常に100%のキャパで動いてるっていうのは、ほんとうはあんまりあり得ないんだなっていう気もするんです。何も見えないと忙しいし、大変だし、休んだらどうなるのってなるけど、見えてると常に100%、あるいは120%の量でみんなが四苦八苦っていうことは、そんなに1年の中の日数ずっとあるわけではないので。そのあたりが休みやすい仕組みの見える化みたいなこととうまくマッチングすると、一応気持ちよく休めるし、休ませてあげられることができるかなと思います。

ただ先ほどから出てるやっぱり若い人になるほど、権利を主張するんです。権利を主張するとみんなカチンと来るんで、「義務を果たしてよ」っていうふうになっちゃうんですから、やっぱり義務と権利はお互い一緒にあるもんなんだよっていうようなところも、社員教育の中でやっていかないと。休めるけど職場環境の雰囲気がすごく悪くなるという気もするんで。そのあたりをやっぱりある広い年齢層に対してどうやっていくか。それがすごく課題だなと思いつつ、やっついこうと思っています。

(島村会長)

ありがとうございます。細尾委員、いかがですか。

(細尾委員)

県労連の細尾です。私、高校の教員をしてましたので、よく子どもたちにどんな職場がいいのかと聞かれたときに、1つは労働組合があるところ。もう1つは母性の保護が尊重

されている職場。これは女の子にかかわらず男の子にも必ず言ってました。その言葉がわけが分からなくても、ぜひそれは分かってほしいと。資料4の8番見ていたら、何が実現していれば自身は仕事を続けていたかっていう項目があって、これ10も選択肢があるんですが、最初の保育園と家族・配偶者を除けば、これ全部職場に問題があるっていう選択肢です。確かに母性の保護がどのくらい尊重されてるか。いろんな意味でいうと事業所の規模によるというのもそれは大変大きな事情ではあるけれども、しかしやっぱりみんな母性の保護について意識をしていない、意識されていないと、そういう不平不満がここに出ているんだなという思いを持っています。

先ほど根橋委員が活用ってという言葉を使いましたけども、女性活躍推進法の成案の前に堂々と政府の要人が、女性活用推進って言葉を使ってたんですね。さすがにそしりを受けて変えましたけれども、活躍と活用ではやっぱり主語が違う。一度離職された方を何とかしていろいろ就業するために援助をするんですが、それは大変有効で、国家的な取り組みではあると思うんです。しかしその中の陰に活用の物言いが見え隠れするようになってはいけないと思う。何よりもやっぱり離職を防止するための施策については、とりわけ重要視すべきではないかなという思いでおります。以上です。

(島村会長)

ありがとうございます。

(徳武委員)

先ほど百瀬委員のほうからも発言ございましたけども、私も今こういう立場で労働運動に携わっているんですけども、会社にいた当時はやはり部下に。ほとんど電話での営業、女性の職場だったわけなんです。どうしてもやっぱりそういう同じような状況で、突然お休み取られたりということで、一応私も上司という立場にいたもんですから、だいぶ困ったことが実際にありました。やっぱり一番なのはおっしゃられるとおり、今Aさんが帰るにあたって、何をどこまで進んでいるかってわけが分からないんで、一番上司としては「帰ったあとどうするんだ」ってなると思います。多分呼び出しがあれば突然帰らざるを得ない場合もあるかもしれないんですけども、やっぱりこの仕事は今ここまでやっているんで、Bさんお願いしますって。この仕事は明日まで余裕があるんで、このままでいいです、というような引き継ぎはできるだけできればやるようにしていたんで。そういったところが解消できれば、ある程度の上司は帰すとしても理解が進んでくるという、百瀬さんのおっしゃるとおりかなと思っています。

もう1つ、意識改革っていう面ではやはり。実は先日、私ども連合長野の男女平等参画推進委員会っていう組織がございまして、その中で毎年6月には女性リーダー育成セミナーっていう講習をやっておるんです。実は今年、佐久の方もいらっしゃいましたけども、ヤッホーブルーイングの井出社長にお越しいただいて講演いただいたんです。そのテーマ

が男女共生社会なんか当たり前だと。職場、家事場のパパヂカラって、そんな中身の講演
いただいたんですけども。参加者からの感想は「自分たちの意識も変えなきゃいけないけ
ども、やはり経営者の方々にも変わっていただきたい」っていう、そんな感想がされまし
た。もっと耳の痛い話をすると、「今日の話は労働組合の委員長たち、トップに聞いてほし
かった」っていう、そんな発言もあったんですけども。それが労働界でも女性の活躍って
いうところでは課題に挙がってますので、一つ今後の大きな課題であるんですけども。

話は止まらないんですけど。先ほどおっしゃってましたけども、やはり学校生活におけ
る労働教育というのは必要だと思うんですけど、家庭科の授業の中でのこういった介護だ
とか育児だとか、そういった教育というのも、取っ払えるか分かんないですけども、昔小
学校から家庭科の授業ってありましたけども、そういった中でもぜひやっていく必要があ
るんじゃないかっていう、最近感じておるところでございます。教育委員会の先生いらっ
しやるから、今どのぐらいやってるのか教えていただければと。

(春原教学指導課企画幹)

ちょっと調べさせていただいていいですか。

(徳武委員)

ええ。

(島村会長)

教員の免許更新に関する講習で、労働法や社会保障法の基礎的な講座を開いたのですが、
そしたらなぜか家庭科の先生がいっぱいいらして、私、何でだろうってすごい不思議で、
私が高中だったときに家庭科でそんなの習った記憶が全くなかったもので。そしたら今、
家庭科で結構老後の話だとか、介護の話とか社会保障の関係というのが出てくるのでとい
うことで、私の授業を受けてくださったというのがありました。家庭科っていうのは変わ
っているんだっていうのを痛切に感じた出来事でした。

(水本委員)

私の時代は家庭科のない時代だったので。

(島村会長)

調べていただいている間に、こちらが小林委員さんからの紹介いただきました冊子にな
ります。

(小林委員)

本当に読ませていただいてさせて、勉強になったんですが、いろいろと工夫されてるな
と思います。ぜひ今日参加の皆さん、お読みになっていただければと思います。

(島村会長)

参考に。ありがとうございました。こちらの資料7もご参考になさってください。

(小林委員)

多様な働き方のところが記載されています。

(島村会長)

はい。県側のリソース。ここではいくつかの取り組みが紹介されているんです。

(小林委員)

いいですか。先ほどの資料にもあったんですけども、「託児所、育児所に預けられれば働き続けられた」というのが一番回答が多かったということで。その中にも書いてあったんですけども、市町村から保育園満杯で預けられませんでしたって証明もらえば、半年間は育児休業延ばせるっていう制度があるんですね。子どもが9月生まれぐらい、9月とか10月生まれなら、半年延びてちょうど4月のころに差し掛かるんで空きが出て、うまくいくっていうことがあるんです。4月とか5月生まれの子、半年延びたところで保育園のほう全然空きも何もなく変わらない。じゃあ半年どうするのか。先ほどのJAに聞いたら「どうにかしちゃう」って。どうにかしちゃうって、どうするんだっていったら、結局近くにお父さんお母さん、だんなさんのお父さんお母さんなど誰かいるんで、無理して預けて、お願いしてるということです。

ですから働き続けたいと思ってる人が託児をする場所がなくて、辞めざるを得ないっていう状況は絶対につくっちゃいけないと私は思っていますし、そういう社会になっていかなきゃいけないと思う。そこは行政のほうでどうにかしていただくしかないと思います。こここのところがすごく大事だと思います。

(島村会長)

長野県は待機児童0というふうになってる。

(小林委員)

実際は待機児童ゼロではない。そういうことです。

(島村会長)

だから待機児童。

(小林委員)

それは「いる」ということですね。

(島村会長)

あと、保育園に入っても元気なときはいいんですけど、今「37.5℃の涙」っていうドラマやってるとおり、37.5℃を超えてしまうと迎えにいきなきゃいけません。そのときにやっぱり病児保育っていうのがとても重要だなと思っていて。松本市だと相澤病院とかある程度できるんですけども、それでもやっぱり予約をしてなきゃ駄目だとか、当日だとちょっと難しいとかなっちゃうんで、結局活用できないというところがあって。そこら辺の制度がより拡充していくと、労働者としてはありがたいなというふうに思っております。何か、安藤先生。

(安藤委員)

離職者へのプロジェクトを今立ててるということで伺ったんですけども、プロジェクトで事業やっていく中で、やはり先ほどから出てます話で、離職者への支援っていうよりも、特に離職せざるを得ない、自ら辞めていくっていうのを越えて、例えば妊娠を理由に、育児を理由に、そういった理由で事実上解雇されてしまうような、いわゆる不当な形での解雇ですよ、そうってしまった方たちが救済される手段っていうのはもちろん究極的には裁判があったり、そこまで行かなくても調停を使ったりとか、かなり長野県では使いづらいですけど労働審判があったりとか、手軽なやつでは、あっせんがあったりするわけですけども。実際に育児とかしてる方に、妊娠してる方とか、それを利用するかっていったらしないと思うんです。今自分が生きていくのが精いっぱいということになると思いますので、そんなときに今回の全体のプロジェクトで支援しますっていうことになってるんですけども、そうってしまった方たちが、まずは頼れる場所もちゃんと確保していただきたいなと思ってます。

行政のほうで紹介して何とか職場を、認証企業に就職できました、できたんだけどもこういうトラブルがありました、トラブルになっちゃいましたって駆け込んだら、弁護士のところ行ってくださいとか、そういう方は労働相談に行ってくださいみたいな。そういう形ではなくて、そこに行くのが多分ハードルが高いと思います。そうなることを考えて、離職せざるを得なくなる方に対する支援というの、救済的な側面も意識してプロジェクトを進めて頂きたいと思っております。

それに関連してなんですけれども、認証マークというのをされるということで、これは努力してる企業を紹介していくということで、いい取り組みだと思うんですが、その認証マークっていうのをどのような基準で。宣伝になりますので、企業にとっても。どのような基準でマークを付与するのかっていう認証の基準。先ほど質問した方がよかったかもしれないですけど、基準を明確にしておく必要があるだろうということ。仮に何かトラブ

ルがあって、実は実態はそうではなかったとなったときに、その認証の取り消しなり、または行政がそこにどうなってますかということで、介入できるような。介入については強制的なものではないと思いますけれども、何らかの形で関与できるような仕組みを用意しておくということは、していただきたいなと思っております。それに関していかがでしょうか。

あとは実際にそれを利用して、就職された方の追跡調査とかをしていただきたいと思っております。以上です。

(島村会長)

ありがとうございます。認証とかに関していかがでしょう。

(酒井労働雇用課長)

今の認証制度につきましては、まさにどのような基準にしていくかというのを内部で詰めているところなんです。やはりポイントとしましては先ほど申し上げましたように、短時間正社員制度など多様な働き方という、そういういろんな制度をまず整備していただくということと、それから実際に利用者がいるということを基準の中に織り込んでいきたいということで。制度だけあるのではなくて、利用者がいる、そういうところも認証のポイントで見えていくようなことを考えております。

(島村会長)

この点についてこの点を決めるのにこんなほうがいいのか、ご意見ありますか。お願いしたいですけれども、いかがでしょうか。

先ほどの家庭科の発表をお願いします。

(春原教学指導課企画幹)

教学指導課の春原と申します。家庭科につきましては、小学校につきましては5年生、6年生で学んでおまして、今男性女性一緒に学んでおります。それから中学生も1年から3年までの間、男女一緒の内容で学んでおります。それから高校についても家庭科については男女必修ということになってございます。

例えば小学校のほうですと、家庭科の学習指導要領等を見ますと、目標として家庭生活を大切にする心情を育み、家族の一員としての生活をより良くしようとする実践的な態度を育てるといような目標の中で、例えば内容としては家庭生活と家族、あるいは家庭生活と仕事についてということで、家族には自分や家族の生活を支える仕事があることが分かり、自分の分担する仕事ができる。そういうようなことを小学校の間では学ぶというようなこととございます。

それから中学校の目標でございますが、例えば家庭のところに行きますと、家庭の機能

について理解を深め、これからの生活を展望して課題を持って生活をより良くしようとする能力と、態度を育てるといようなことが目標になってございます。家族、家庭と子どもの成長とか、家庭と家族の関係について学ぶと。そういうふうなことでございます。概略はそんなところでございます。

(島村会長)

はい、ありがとうございます。そのほか何でも、いかがでしょうか。

(柳澤委員)

よろしいですか。

(島村会長)

では手短に。

(柳澤委員)

はい。先ほどちょっとお話がありました働く女性の相談窓口のことで、長野労働局の中に雇用均等室というのがありまして、この雇用均等室で相談が多いのが、やっぱり一番はセクハラの問題なんです。その後に相談として多いのが、妊娠を知ってからでの社内での不利益な取り扱いということで、マタハラの問題が最近非常に増えてきているということです。やはりこの辺については各企業、あるいは事業所の中でのいろんな実態を把握していただきながら、改善をしていかなきゃいけないことだろうと思います。

私はハローワークで相談を受けもっているわけですし、その中には継続就業を希望する女性が圧倒的に多いのは事実なんです。それを断念したという女性達のやはり柔軟性というのに注目していますが、次のステップといいますかチャレンジする機会を周到に準備をしていくという、そういった女性が非常に多くなってきていると感じています。

今日のテーマにありました女性の活躍と多様な働き方という、多様な働き方の部分で今後は組織の中で女性が働くというのと、女性自身が起業という形で、事業を起こすというところで一所懸命に準備されている。そういった事例もありますので、幅広い形で見守っていく必要があるのかなということを感じました。

(島村会長)

ありがとうございます。

(百瀬委員)

冒頭で出ていた自信がないってところの話に戻りますが、私もそうなんですけれども、女性で例えば経営者の方がどこにいるのかって、全然正直にいうと分からないんです

よ。ちょっと困ったなとか、こんなこと相談してみたいなっていうことが起きて、身近にいないんで。うちのその係長になった彼女も、朝起きて子どもの弁当を作って学校に出て、日常生活の中ですごく頑張り屋なんで、周りからすると「ちよちゃんはパワーがあるからできるよね」っていう言い方をされてしまったりしている部分もあるんです。今いろいろな取り組みをしようということが、就業応援プロジェクトの中にはあるんですが、できたらロールモデルになるような人たちが見えるようになってると、「あー、何だ。私と同じ朝起きてお弁当を作って子どもを保育園に送り出して働いて、こんなふうに働いてる人もいるんだ」とか、そういう事例が見えるだけでもだいぶ、「私でもいいんだ」っていうことになるんじゃないかなというふうに思うんです。アプローチをしたその先として、長野県の中にはこんな働き方をしている人がいるんだよとか、女性管理職の中にはこんなふうに1日の時間を使いこなして、管理職としての業務を果たしてるんだなとか。そういうものが何かすごく見えるようなサイトなのか、ホームページみたいなものがあると、本当に困ったり、悩んだ人達の、ちょっと行くところにもなるのかなという気がします。みんなiphoneなども持ってるし、いろいろな情報を得ようとしているんで、私と同じ働く女性はどんな1日を送ってるんだろうっていうの、いいのかなっていうふうに思います。そんなものが生活の中に一つ入ってくると、結構ありがたいなあという気がしています。

(島村会長)

ありがとうございます。手前みそなんですけど、信州大学のほうでも女性研究者とかの支援を結構拡充してやってくださっていて、ロールモデル集というのを作っていて、今3冊目になっているというところなんです。

ちょっと先に、宮城委員。

(宮城委員)

また同じようなことになっちゃうんですけど。うちの零細なゆえに例えば育休を20人も取ってるっていうことはあり得なくて、1つの仕事をたった1人でやってるっていうパターンが多い。今までは団塊の世代のすごい頑張り屋さんの人たちが休まずに働いてきました。そういう人たちに支えられてきたんですけど。今、事業規模を縮小すると、本当に複数の人で仕事をしている場所がないんです。誰かが休んでも誰かできるっていう状況ができたんです。それが何か思わぬ発見で。だから小っちゃい会社だからできないということではなくて、逆に誰が休んでもできるっていう、そういう危機感の迫る中で別の人の仕事を覚えてしまったっていうよい傾向が見えるようになっている。一方でさっき言った若い、子どもさん2人のお母さんは必ず机周りきれいにして、誰が見ても分かるようにして帰ります。そういうことは、うちの会社になかった。みんな休まないの自分だけ分かればいいみたいな仕事だったものですから。それが彼女は、自分がいつ休んでも誰でも分かるようにしてあるというのを、みんな「わー、すごい」っていう感じになって、早く休んでく

ださいって言うようになってきたっていうのがよかったです。育休だけじゃなくて、介護もあったり、自分が病気になったりしたときも休みやすい、頼みやすいっていう関係もできました。そういうのが会社の規模を縮小するとか、多角化するという中で起こったこと。

意識改革セミナーがあったときに、本当にみんながなぜ働くのっていうことを真剣に考える時間を持つことができて。それはどんな弱者も、弱者に対してどうやって思いやるかとか。たとえば、自分が半日しか働けない状況になったときに、今自分はこれができるから、あの人と共有してもらって続けられる。だからどういうふうになっても、みんなで知恵をしばりあえる組織になるっていうのが、最終的に会社が強くなれることなのかなっていう気がします。しっかりはできてないんですけど、そういう気配をちょっと最近感じました。

(島村会長)

ありがとうございます。じゃ根橋さん。

(根橋委員)

時間の無いなか、ありがとうございます。先ほど百瀬さんの発言にあったロールモデルは全く賛成です。昨年、労働局で作成したロールモデル集が非常に私どもの女性社員より評判が良いので、ぜひ県もご検討いただければと思います。

あとお願いは、意識改革と環境整備。やはり活躍促進にとって必要なのは、企業組織において徹底的な労使対話に基づいて、そうした制度なり仕組みを構築していただきたいというお願いです。

あと、県は今後この施策を展開していくにあたり、現在策定を求められている地方創生の取り組みの中にも、女性の活躍促進が盛り込まれています。やはり、この施策については県のみならず、各市町村で産学官金労言が、それぞれその地域に沿った課題を話し合っ、そうした対応の中でその地域の取り組みを立案するということが原点であります。私どもの調査では、なかなかそういった仕組みが各市町村で取れてない。職員の方に聞くと、こんな短期間でそんなの無理だよっていうのを聞かれるんですけど、やはりそれぞれの地域がこういう女性の活躍を論議して、それぞれの地域から発信するっていうことがやっぱり必要だと思いますので、ぜひともそういった多様な声に基づく実際の展開も盛り込んでいただければと思います。以上です。

(島村会長)

すいません。最後に。

(福沢委員)

すいません、最後にまた一言。ロールモデルの件はすごく私も必要だと思います。それでせっかく県でもし何か手を付けていただくんでしたら、それぜひともデータベースのような形にして、それで検索できるようなそういう仕組みにしたほうがいいです。要するに自分が子育て中の人でしたら、「子育て」というキーワードで検索すると、そういう該当する人が出てくるのが。

ちょうど私、静岡市でそういうメンターバンクっていうものを女性会館ではつくったんです。それで呼び掛けて、市内の働き続けてる方、もしくは求職中の方、それからいろいろな起業された方もいらっしゃるんで、いろいろなワークスタイルの方に登録していただいて、それで高校生、大学生、社会人、みんな使えるようなそういう仕組みになってるんです。なので、そういうようなものが県でもおつくりいただければ、きっと若い世代の方には役に立つんじゃないかなと思います。

(島村会長)

ありがとうございます。スマホ時代なのでね。そういった企画を県が中心になってできる形で検討をお願いいたします。まだまだ意見は尽きないかと思うんですけども、こちらで終了させていただきます。今日いただいた貴重なご意見、ご提案を踏まえまして、県と十分ご検討いただきたいと思います。

(3) その他

(島村会長)

次に「その他」ですが、事務局から何かございますか。特になければ、本日は以上です。委員の皆様から、大変貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。今回いただきましたご意見は、事務局で整理をいたしまして、次回にお示ししたいと思います。

これをもちまして、議事を終了させていただきます。

それでは、進行を事務局にお返しします。

(黒柳労働雇用課企画幹)

ありがとうございました。

第2回審議会の開催時期につきましては、11月頃を予定しております。改めて、担当から日程調整のご連絡を申し上げますので、よろしく願いいたします。

4 閉会

(黒柳労働雇用課企画幹)

それでは、以上をもちまして閉会といたします。本日は、まことにありがとうございました。