

いただいたご意見と県の考え方

令和4年2月25日付け文書により書面開催をいたしました「令和3年度しまね働く女性きらめき応援会議」について、ご回答いただきました島根県の女性活躍の推進にかかる取組に関する意見と、それに対する県の考え方は、下記のとおりです。

No.	島根県の女性活躍の推進にかかる取組に関する意見	県の考え方
1	女性活躍のための働きやすい環境整備事業費補助金の拡充	○働く女性きらめき指数の評価について 現状の数字がコロナ下における限定的なものなのかどうか、今後の推移を注視してまいりたいと考えております。
2	資料2-1 男性の家事・育児参加促進事業について 女性の働き方のデータの中に、男性の実働時間が女性と比較して数値が高いデータがあります。又、余暇時間は男性、女性とも全国的に低いとのこと。企業、業種との関連があると思われませんが、経済的なことも含めて余力のある生活環境がないと、煌めけないのではと痛感します。男性も、なかなか家事育児に目が向けられないのではないのでしょうか。	また、偏差値方式のため、県が着実に取組を進めてもお順位を下げるということになりませんが、そういった場合にも、着実に取組をすすめ、最終的に島根県の女性活躍の状況が良くなっていくことが大事だと考えております。 まずは、全国平均を下回る項目（待機児童率、男性の家事・育児時間）について、平均を上回るよう対策を強化してまいりますが、他県の状況もさらに検証し、この度皆様からいただいたご意見を踏まえて、今後の取組に生かしてまいりたいと考えております。
3	資料として、コロナの影響がある年度とそれ以前と分けて表示することは難しいでしょうか。地域によって、影響の大きさや取り組み方針が違うと思いますが、きらめき指数で、この3年の間で、新潟県、秋田県の躍進の要因が気になります。	
4	育児不安の解消のために、子供の受け皿となる包括支援センターや放課後児童クラブの充実をお願いします。	
5	男女問わず、高齢者が退職後も多様的に働き、生活できる環境があれば、若い方々の生活支援もできるような気がします。	○高齢者など多様な人材の活躍について 生産年齢人口が減少傾向にある中、高齢者など多様な人材が経験や能力を活かし、県内企業等で活躍できるよう就労を支援してまいります。
6	R3年度きらめき指数について、R7年度全国1位を目指すと言われていますが、順位は各県の相対関係もあり集計値が現状のままでも順位が変動することから、R7年度までの各年度において集計値を〇〇にする、とし、その為の取り組みを明確にすべきと感じます。	
7	資料を拝見させていただきますと、「育児家庭の夫と妻の家事育児等の時間の差」、「管理的職業従事者に占める女性の割合」、「待機児童率」が引き続き大きな課題です。中小企業の中では人事制度や評価制度が整っていない企業も多く、そのためにイクボスの取組や男女の給与差まで追いついていない企業も見受けられます。人事、評価制度の整備に対する補助や、それによって社員のエンゲージメントが向上するエビデンスがあると、経営者の意識改革も進むのではと思います。	○男性の家事・育児参加促進について 県の調査によると、男性の家事・育児・介護の時間が短い理由として、「男性の労働時間が長いから」を挙げた方が5割強となっております。また、育児・介護休業法の改正により、4月からは、育休取得の意向確認などの義務化、10月からは、男性の「出生時育児休業」制度が新設されるなど段階的に施行されます。 このため、社員が育児休業等の取得をためらうことのないよう、雇用主や職場、周囲の理解をいただきながら、これらの利用が進むよう、適切に対応していきたいと考えております。
8	コロナ禍における育児の視点で、学校の休校等に際して、保護者が仕事を休むことができる機運の醸成と支援が必要となっている。県の女性活躍の推進にあたり、足元のコロナ禍対策も考える事が必要ではないかと思います。	
9	職場に「託児所」があれば、出産後安心して仕事に復帰できます。 “放課後児童クラブ”より、赤ちゃんから児童になるまでの時期の方が切実だと思います。 どんな職業であれ（行政・議員・会社員・パートetc）職場に「託児所」があると、就業時間も作れるし、笑顔で生活できると思います。	○コロナ下における課題への対応について 子育て中の従業員が安心して仕事を休むことができる職場環境づくりは、コロナ下において一層重要となっております。 県といたしましては、各種広報や経済団体への要請により、従業員の雇用維持や保護者の休暇取得へのご協力を呼びかけるとともに、各種助成金、相談窓口の周知に努めてまいります。
10	管理栄養士・栄養士等、少数配置職場の場合、産休・育休を取得された場合、産休・育休代替は雇用してもらえないものの、代替の方が、最初から戦力になれるわけではなく、残った人にかかる負担は非常に大きい。1人職場であれば、産休・育休取得中であっても、仕事に出なければいけない状況も見受けられる。本人が産休・育休を取りやすいというだけでなく、産休・育休者がいても、いつも通りに仕事が回せる職場環境、常日頃から余裕をもった人員配置を推奨していただきたい。実際には、経済的な問題等から、ぎりぎりの人員でやりくりをしているところが多い。（(公社)島根県栄養士会）	
11	待機児童の増加に対して、受入れ数を増やす対応と合わせて、質の担保も一緒に進められることを希望します。	
12	島根労働局では、令和3年度は、女性活躍推進法の施行機関として、令和4年4月1日の改正女性活躍推進法の101人以上300人以下企業への適用拡大に向け、あらゆる機会を活用し法の周知・啓発を行い、また、対象企業に対しては、3月31日までのできるだけ早期に一般事業主行動計画策定届を提出されるよう勧奨と計画策定に向けた個別支援を行ってまいりました。 このほか、女性活躍推進のための職場環境改善のために、改正育児・介護休業法(育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び個別周知・意向確認の措置の義務化、出生時育児休業制度の創設)及び労働施策総合推進法(中小企業に対するパワーハラスメント防止措置の義務化)の施行に向け、周知及び企業指導を行いました。 島根県におかれても、企業の女性活躍推進に向け、また計画策定のインセンティブとして、様々な事業を展開していただいていることを感謝申し上げます。 引き続き、連携協力して、島根県内の企業における女性活躍の推進に取り組んでまいりたいと思います。 (島根労働局)	○子育てしやすい環境づくりの一層の推進について 男性も女性も、働きながら安心して子育てができる環境づくりのためには、企業において、柔軟な働き方の導入や長時間労働の是正をはじめとする働き方改革、多様な働き方に対応した人事評価制度の導入など、様々な取組をすすめていただく必要があります。 県といたしましては、セミナーの開催や環境整備補助金、奨励金、一般事業主行動計画策定のためのアドバイザー派遣など、官民連携して、こうした企業を支援してまいります。 また、育児に不安を抱える方への産前から産後の時期のサポートの充実に、市町村と連携して取り組んでまいります。 合わせて、仕事と子育ての両立をしていただく上で欠かすことのできない保育所や放課後児童クラブなどの子育て支援サービスの充実にについては、利用を希望される全ての方が利用できるよう、引き続き、市町村と連携して取り組んでまいります。