

平成 27 年度 第 1 回長野県労働問題審議会における主な意見**○女性の就業継続を可能とするために****【離職防止】**

- ・なぜ働き続けられないかという視点で実態を掘り下げ、対策を講じる必要がある。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いることへの取り組み、対策も必要。(根橋委員)
- ・何よりも離職を防止するための施策についてとりわけ重要視すべき。(細尾委員)

【職場復帰】

- ・本人たちは復帰の意識はあっても、産休中に、不安が出てくる。定期的に会社から連絡を取ることで、「戻っても大丈夫」という気持ちになる。(百瀬委員)

【ロールモデル】

- ・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きているといい。サイト、ホームページ等。(百瀬委員)
- ・昨年、労働局で作成したロールモデル集が非常に女性社員の評判が良いので、検討してもらいたい。(根橋委員)
- ・ロールモデルをデータベースのような形にして、検索できるような仕組みもしたほうがよい。(福沢委員)

○妊娠、出産等で一度仕事を辞めた方の再就職のために**【職場復帰の支援】**

- ・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る。

その方たちの支援については、多くの場合は、テクニカルスキルの話が出てきてしまうが、実際に支援をしてみて感じることは、技術や資格などよりも、まず心理的なサポートが必要。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。

(福沢委員)

○男女共に仕事と家庭を両立させるために

【意識改革】

- ・男性社員の意識を変えることが大変。意識づくりを継続しながら、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、雰囲気づくりをする段階と感じている。(百瀬委員)
- ・高校で家庭科が男女必須になってからの世代とその上の世代の意識の相違。意識改革ができていく層の上の世代を意識改革する必要があるのでは。(井澤委員)
- ・労働組合の中の青年女性部で、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いる。それで男性職員の意識付けがとられている。(小林委員)
- ・経営者の意識改革が必要。労働組合のトップにも同じことが言える。(徳武委員)

【休みやすい仕組みづくり】

- ・休むことは当たり前と思いき、自分がいなくても仕事が回るという仕組みもつくと会社もよくなるし、若い世代もついてこない。(宮城委員)
- ・能力開発、働く力をつけるという考え方で多能工化し、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、仕組みは変わらない。(根橋委員)
- ・職場内容の見える化。仕事の進捗状況の見える化を図り、休みやすい仕組みが必要。(百瀬委員)

【人員配置の問題】

- ・小さい企業ほど現実には、産休等制度はあるにしても代替えをどうするか、新規で補充した場合はその人が復帰した場合はどうするのか、という問題も出てくる。企業に余裕がないので、人員の問題をクリアするようなものにしていかないと、意識も変わらない。(水本委員)

【企業の推奨事例の紹介】

- ・「女性が活躍する企業事例集」に掲載されているような、よい事例を県で紹介し、企業間で交流できれば効果が上がるのでは。(小林委員)

【環境整備】

- ・弊社の取り組みで、くるみんマークを佐久市で一番に取得し、共働きがし易いための対策をしている。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。(吉田委員)

【認証制度】

- ・短時間正社員制度などの多様な勤務制度を導入し実践している企業を認証する制度については、認証の基準を明確にしておく必要がある。(安藤委員)

○その他

【病児・病後児保育の拡充】

・病児保育はとても重要だが、予約をしてなきゃ駄目とか、当日だとちょっと難しいとかで、結局活用できないというところがあり、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と思う。(島村会長)

【妊娠・出産等を理由にした不利益取扱（マタハラ）】

・労働局への相談は、マタハラの相談が多くなってきている。(柳澤委員)
・妊娠、育児を理由に、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されるようになってしまった方たちが、まずは頼れる場所を確保していただきたい。(安藤委員)

【職域拡大のための環境整備】

・建設現場における女性用トイレの設置のような、業種により女性が入っていけるような環境づくりが必要。(加藤委員)

【地域における女性活躍推進】

・地方創生の取り組みの中に女性の活躍促進が盛り込まれている。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て、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のが原点であるが、連合長野の調査では、なかなかそういった仕組みが各市町村で取れてない。それぞれの地域で女性の活躍を議論し、発信することが必要。多様な声に基づく実際の展開も盛り込んでいただきたい。(根橋委員)