

### 第3回地域働き方・職場改革等推進会議における主な御意見等

#### 1. 地域における取組強化（自治体への伴走支援の継続・拡大）

- 地域の働き方・職場改革を起点とした地域社会の変革に向けて、先行する自治体相互の経験・知見を共有し連携しながら、成果・成功体験の蓄積を進め、全国的な波及を目指していくことが重要。
- 人材活用やリモートワーク・デジタル化の推進を含め、改革に取り組む地域の企業を孤立させないような地域で協働する取組が重要。また、その方針化などの打ち手は国にはできないのではないかと。
- 当事者である若者や女性から意見を聴く取組を各自治体で実施・継続してほしい。アンケート調査で終わらせず、ワークショップ等のイベントで生の声を聴くことも重要。また、本会議開催に大きな意味があり、取組を継続してほしい。
- 自治体職員向けアンケートから見えた行政側の課題として、RESASなどのシステムの未活用という問題がある。

#### 2. 地域で活用可能な施策の充実・強化検討

##### (1) 男女間賃金差異の是正に向けた職場の雇用管理上の問題への対応

- 我が国の男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるが、国際的に見れば依然として大きい。男女間賃金差異の要因として最も大きいのは、「役職」であり、続いて「勤続年数」となっている。
- 育児支援制度が未整備である中小・小規模事業所が多い。小規模であっても無理なく取り組める支援スキームで、マンパワーに頼り過ぎない伴走型の支援が不可欠。
- 自治体職員アンケートから見えた行政側の課題として、厚労省の男女賃金格差の算出サイト等のシステムの未活用という問題がある。
- 現在の取組継続とともに、人口減少・労働力希少社会を見据えた戦略的な活動、投資が重要。制度上の高齢者や女性の就労阻害要因を取り除く政策、非正規雇用の待遇改善、短時間正社員制度を推進すべき。
- 県の管理職への女性の登用は、リーダーシップの問題があり、まず積極的に進めていくことが重要。短時間勤務正職員について、公務員は法的規制が厳しいので、国家公務員制度や地方公務員制度を通じて、各自治体が制度を工夫せずとも導入できるようにしていただきたい。

## (2) 仕事と育児・介護等との両立支援

- 男性の育児休業取得率は、近年上昇傾向にあるものの女性に比べて低い水準である。男女別家事関連時間は、男性は1時間57分（／日）、女性は6時間32分（／日）となっており、女性に家事・育児負担が偏っているほか、夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。
- 男女ともに仕事と育児・介護を両立できる環境整備も重要。男性の育児休業取得率は近年上昇傾向にあるが、いまだ女性と比べると低く、家事・育児負担も女性に偏っているという現状。
- 育児支援制度が未整備である中小・小規模事業所が多い。小規模であっても無理なく取り組める支援スキームで、マンパワーに頼り過ぎない伴走型の支援が不可欠。（再掲）
- 人手不足のなかで、中小企業において男性育休や働き方改革が業務負担として認識される現場の壁（制度の形骸化）という問題がある。
- 魚市場との関係もあり年間休日数が増やしにくいことや、小規模事業所では子どもが生まれる家庭が少なく制度が発達しづらいことが課題。
- イクボスだけでなくファミボスも重要。
- 不妊治療休暇制度の導入と周知という点も課題。
- 家事・育児と仕事の両立や在宅ワーク等に資するテクノロジーの活用に向けた補助や支援を推進すべき。
- これから親になる若者（特に妊娠期の夫婦）に向けた産前教育が必要。企業版両親学級の義務化や、企業版両親学級や自治体主催の両親学級に、①家事育児における無意識のジェンダーバイアスへの気づきを与える内容、②子育てしながら働くことへのアンコンシャス・バイアスを取り除く内容の2つの要素を新たに盛り込む必要がある。
- 自治体の広報資料等における共働き・共育ちのようなジェンダーに配慮した新しい表現へのアップデートという問題がある。

## (3) 職場における女性の健康課題への対応

- 経済産業省「働く女性の健康増進に関する実態調査」（平成30年）によると、女性従業員の約5割が女性特有の健康課題や症状により「勤務先で困った経験」があると回答しており、女性の約4割が女性特有の健康

課題により「職場で何かをあきらめた経験」があると回答。

- 職場における女性の健康課題への対応も重要。女性従業員の約5割が、女性特有の健康課題や症状により勤務先で困った経験があるとの実態もある。
- 職場での女性特有の健康課題への対応を推進すべき。
- 若手職員から、女性の健康をもっとみんなで理解すべきだと提案があり、フェムテックを活用し生理痛の体験研修等を企業と一緒に進めることで、社会の理解を進めていこうとしている。

#### (4) 女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担意識等の解消

- 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、「賛成」と回答した人が男性 37.5%、女性 29.3%となっている。また、「家事・育児・介護は女性の仕事」といった固定的な性別役割分担意識は、特に地方において根強く残っており、若い女性が地方から都市へと転出し、地元へ戻らない要因の1つとなっていると考えられる。
- 女性が活躍できる地域づくりを推進するためには、それぞれの地方の持つよさを生かしながら、女性が様々な活動に参画でき、暮らしやすい地域へとシフトしていくことが必要不可欠。都市部と比較して、固定的な性別役割分担意識等が根強い地域も多いところ、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消には、継続した取組が必要。
- 行政や支援機関の知識や意識のアップデートも必要。
- アンコンシャス・バイアスを本気で解消しようとしている。社会の考え方を変えなければいけないので、企業や労働組合、若者や女性など様々な参画を得て実践活動を進めることにした。ぜひいろいろな知恵をいただいで進めていきたい。
- とりわけ地方で不足すると予測される STEAM 人材の育成を推進すべき。