

第4回地域働き方・職場改革等推進会議及び同会議後における 有識者からの主な御意見

1. 地域における取組強化

- 男性も含めた働き方・雇用の見直しが、この地域働き方・職場改革の本質。
- 女性活躍推進のみならず、インターセクショナルリティの視点を踏まえ、男性の生きづらさ・働き方改革や、LGBTQ+への理解増進、移民女性の困難等とも関連づけながら進めていくことが重要。
- 地域の実情を把握する方策に関する好事例収集・情報発信を推進してはどうか。
- 中小企業・小規模企業が個社単位で人材獲得や育成や職場改革等を行うには限界がある。官民共働の場の構築促進など、地域協働での取組の好事例の整理・横展開が必要。
- 高知県で、職員の時間外労働の割増賃金率を実験的に引き上げた事例や、短時間正社員枠を設けて採用した事例がある。
- 目標を達成した自治会や企業に対して奨励金を出すなど、分かりやすいインセンティブを設けることも考えている。こうした取組を広げていくためには、好事例を国全体として力強く情報発信していただくことが重要。
- 啓発については、担当部署を超えた横連携も重要。既存の接点を活用することで、追加的な広告費をかけずに効果的な周知が可能となる。
- 地方の中小企業におけるDXによる働き方改革などに関する好事例収集・情報発信を推進してはどうか。
- 女性・若者が地域の意思決定（審議会、計画作成、企業内意思決定等への参画促進）に参画できる環境整備や声を政策形成へ反映していく仕組みづくりが重要。
- 産業別・規模別の好事例整理に強く賛同。特に、製造業（女性の管理職比率等が他産業と比べて低い）への優先着手を提案したい。

- 中長期（5～10年）で引き継げる仕組みが鍵。自治体が、地域ごとに職場の変化を具体的に捉えるKPIを設定することを、国が推進する必要がある。
- 課題解決のためには「事業所の規模に応じた取組」の精査が必要。地域の経済界等との連携により、その地域ならではの就労環境の基盤づくりが地方企業の強みにもなり得る。
- 働き方改革推進支援センターや商工会議所等が製造業・小規模事業者へ積極的に出向くプッシュ型の伴走が有効。自治体がセンター等と連携し、えるぼし等認定によるインセンティブの周知と取得への伴走の一体化が重要。

2. 地域で活用可能な施策の充実・強化

(1) 男女間賃金差異の是正等に向けた職場の雇用管理上の問題への対応

- まず数字を把握した上で、数字の開示だけでなく、是正のための分析と施策が必要。管理職比率向上だけでなく、採用や職種配置時に無意識な性差別がないかも要確認。
- 「働きがい」の醸成について、透明な人事評価制度・1on1の導入・女性のキャリアパスの可視化（ロールモデル提示）、製造業での女性技術職→管理職ロードマップの整備が、定着と生産性向上に直結する。経産省「ビジネスと人権」サプライチェーン対応との連携も、中小企業が自発的に取り組む後押しになる。
- 「働きやすさ」の欠如について、賃金・休暇・健康支援といった基盤的条件とあわせ、「不満を除去する最低条件」として、ハラスメント対策を方向性に明示することを提案したい。

(2) 仕事と育児・介護等との両立支援

- 地域のジェンダーギャップ解消において、産前や妊娠期の産前教育が極めて重要。特に、産後に役割分担が無自覚に固定化され、女性側へ負荷が集中していく構造を妊娠中に十分扱っておらず、両親学級を「育児技術を学ぶ場」から、「共働き・共育てを夫婦で設計する場」へ、アップデートする必要がある。国として、令和型の両親学級モデルを示し、自治体間の両親学級の内容の格差を減らしていけるようお示しいただきたい。「産前」「妊娠期」から介入し支援・教育を強化することが必要。
- 子供を持たない（あるいは持てない）、結婚しない（あるいはできない）若者も増える中、そうした層にも役立つ支援であることを指摘しておく

のも一案ではないか。

- 方向性において、安定した女性の雇用創出に資するため短時間正社員の拡充を官民ともに推進することとしてはどうか。
- テレワーク環境が進んだことは事実だが、一層推進を図ってほしい。AIによる働き方改革による労働移動と、地域で働くことをうまくつなげる必要がある。AXにより新しい価値を生む企業等の創造を政府で主導いただくことが、地域未来戦略につながる。
- 能力がありながら固定的な働き方の中で力を発揮できていない地方の女性が、AIやデジタルスキルを学ぶだけでなく、その先の仕事につなげる仕組みが必要。リスキリング後に企業と契約し、フルリモートで地方の中小企業のDX支援を行う事例もある。
- 教育分野において、固定的な性別役割分担意識から男女でAI知識の格差が生まれぬよう、しっかりとモニタリングしていただきたい。
- AIによって働き方改革が行われることで、性差なく長時間労働が減少し、家庭等に使える時間が増えることで、両立のしやすさにつながる。

(3) 職場における女性の健康課題への対応

- 方向性において、男性の理解を広げることに触れてはどうか。

(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

- 取組を広げていくためには、国全体として力強く情報発信することが重要。特にアンコンシャス・バイアスの解消については、効果的な啓発手法を検討し、政府として発信していただきたい。
- アンコンシャス・バイアスの解消に向けて、各種団体や若者・女性等の多様な主体で構成する県民運動を担う新組織（注）を立ち上げた。こうした自治体の取組を政府で後押ししていただければありがたい。
（注）「キズキアイとっとり県民会議」
- 企業単位の取組に加え、政治分野、家庭内、学校・自治会など地域コミュニティ等を含めた地域全体での取組として推進していく視点が必要。