

2019. 9. 12

## 女性活躍における課題抽出のためのヒアリング概要

### ■目的

長野県就業促進・働き方改革戦略会議の「当面の取組方針」や長野県女性活躍推進会議の「共通の取組」等を踏まえ、長野県における女性の活躍推進に係る中長期に取組むべき課題を抽出することを目的にヒアリングを実施する。

### ■時期 令和元年7月～8月

■方法 女性活躍推進会議事務局が会議の構成団体から推薦のあった企業（事業所）又は労働者、学生等へ訪問し、聞き取りにより実施する。

### ■内容

- 1) ヒアリングは、これまでの女性活躍推進会議の議論や下記「当面の取組方針」や「共通の取組」を参考に、企業における女性活躍に係る課題を内容とする。

#### 「当面の取組方針」（長野県就業促進・働き方改革戦略会議）

（目標）

女性の就業率（生産年齢人口）の上昇

【全国7位（2015年68.5% ⇒ 全国5位（2020年）】※国勢調査

短時間正社員制度の導入企業割合を引き上げる

【21.4%（2018年）⇒ 29.0（2020年）（政府目標と同値）】※長野県労働環境等実態調査

女性の管理職割合を引き上げる

【12.2（2014年）⇒ 16.0（2022年）】※長野県調査

#### 「共通の取組」～女性管理職の増加を目指す～（長野県女性活躍推進会議）

##### 1 女性が活躍できる環境の整備

- 環境整備に向けた取組の推進（管理職の登用）
- ワーク・ライフ・バランスの推進
- 経営トップ、管理職の女性活躍への理解促進

##### 2 女性の人材育成

- キャリアパス確立やキャリアに応じた研修の働きかけ
- スキルアップや資格取得等の能力開発支援
- 女性のエンパワーメント

### 2) テーマ例

- ①女性の就業率の上昇のために課題となっていることについて
- ②女性管理職の増加を実現するためにはどんなことが課題となっているか。
- ③女性が就業継続するために課題となっていることについて など

## 女性活躍における課題抽出のためのヒアリング先一覧

推薦団体名	被推薦企業等	日 時
一般社団法人長野県経営者協会	日信工業株式会社	7月30日（火） 10：00～
長野県中小企業団体中央会	長野県印刷工業組合 カシヨ株式会社	8月8日（木） 10：00～
一般社団法人長野県商工会議所連合会	ハイブリッドジャパン(株)	8月9日（金） 10：00～
長野県商工会連合会	石井瓦工業(株)	7月24日（水） 14：00～
日本労働組合総連合会長野県連合会	副事務局長 ほか	8月24日（土） 15：00～
長野県建設産業団体連合会	長野県建設業協会 女性部会	8月7日（水） 14：00～
高等教育コンソーシアム信州	信州大学人文学部 学生	8月7日（水） 10：00～
一般社団法人長野県私立短期大学協会	佐久大学信州短期大学部	7月30日（金） 13：00～

ヒアリングを通じた職業生活における女性活躍の課題

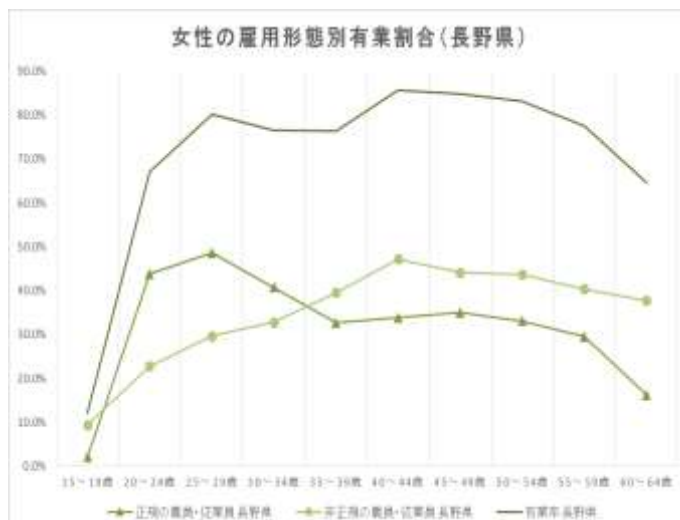
項目	ヒアリング概要	特徴等	課題
就業	<p>子育てが女性の役割として偏っている。 男性に当事者意識がなすすぎることもあるが、女性自身も一人で背負ってしまい協力を求めない傾向がある。 「女性にはライフイベントによる制約がある」ということを前提として、採用や配置において望んでもいない配慮が行われている。 子どもが病気などの場合は遠慮なく年休がとれるようにするなど家庭生活との両立を支援しないと就業できない。 通常の保育先には困ってはいないが、病気の時や土日出勤時の保育先には苦慮している。</p>	<p>女性の有業率はどの年代も全国よりも高いが、子育て期の有業率は中程度</p>	<p>○性別役割分担意識の解消</p> <p>○育児・介護に係る休暇制度等の整備</p> <p>○多様な働き方の導入 (特に小規模事業所における取組)</p>
	<p>就職活動にあたって、ライフイベントを見据え、就業継続できる環境が整っているかどうかを重視した。さらに、制度はあっても実際に利用できる環境が整っているかどうかということも重要視した(女子学生)。</p>	<p>制度整備や就業環境改善が進む 企業への就職希望高い</p>	
	<p>退職した同僚が、「子育てがひと段落したので再就職先を探しているが、退職した企業は制度が充実していたということがようやくわかった。」と話していた。規模の小さい会社ではいまだに制度もないところが多い。 改革に取り組んでいる企業では、改革のひずみが中間管理職に出るなどの新たな課題もある。</p>	<p>中小企業の働き方改革推進難</p>	
	<p>リケジョ、特に電気系はいない。採用したくても応募が無い。子どもの頃にどれだけ学習機会があるかということが大きく影響するのではないか。 建築士などで女性が増えているが、まだまだ少ない。周囲の意見やイメージが大きく影響しているのではないか。</p>	<p>事務職に女性が多い</p>	
	<p>看護協会等が主導して働き方の改革を進めた結果、従来よりも夜勤負担は減っている。とはいうものの、家族や両親などのサポートは欠かせない。家庭環境によってはやめざるを得ないこともある。</p>	<p>資格職の潜在化</p>	
管理職登用	<p>企業側が、「家庭との両立が大変」で女性は管理職には向かないと考えていることや大変になるからと女性が昇進を求めていると思込んでいる。 前例がなく経営上の影響が分からないため踏み切れないのではないか。</p>	<p>管理職登用に積極的な企業が少ない</p>	<p>○ニーズを踏まえた保育の充実</p> <p>○子どもの頃からの意識の醸成</p>
	<p>家庭のことがあるので、責任のある仕事には就けない、または就きたくないと考えている女性が多い。 身近なロールモデルがないため、イメージができない。期待されていると感じる機会もなく、モチベーションが上がらない。</p>	<p>管理職に就きたいという女性の意識が低い</p>	
就業継続	<p>企業において一人ひとりの特性を捉えた、きめ細やかな人材育成が行われていない。女性を画一的にとらえ、女性は結婚・出産で辞めるものと思込んでいる。</p>	<p>キャリア形成が難しい</p>	
	<p>「家庭(育児・介護など)のことは女性の役割」という性別による役割分担意識が根強く、正社員では家庭との両立が難しいと考えている女性が多い。 現実として、子育ては女性が担っているため、出産を機に辞めるケースが多い。周囲も本人も女性が子育てに専念する方がいいと思っているのではないか。 希望に沿った仕事でもなく、低賃金で働く多くの女性にとっては、家庭のことを担いながら、扶養の範囲内で働く(非正規雇用)ほうが都合がいい。</p>	<p>非正規雇用での再就職者が多い</p>	
社会全体	<p>性別による固定的な役割分担意識が根強い。 男性も育児・介護を分担することや女性も様々な意思決定過程に参画することが当たり前となるよう社会全体の意識改革が必要ではないか。社会が変わらないと私一人が変えたいと思っても無理なので諦めている。</p>	<p>「男性は仕事、女性が家庭」という風潮が根強い</p>	
教育	<p>性差により決めつける意識を醸成しないよう、より早い年齢での、性別に捉われない学習機会やキャリア教育が必要なのではないか。</p>	<p>若い女性の転入数が少ない 社会の意識が教育や進路選択にも影響を及ぼしている</p>	

## 第3章 女性活躍

### 中長期的課題

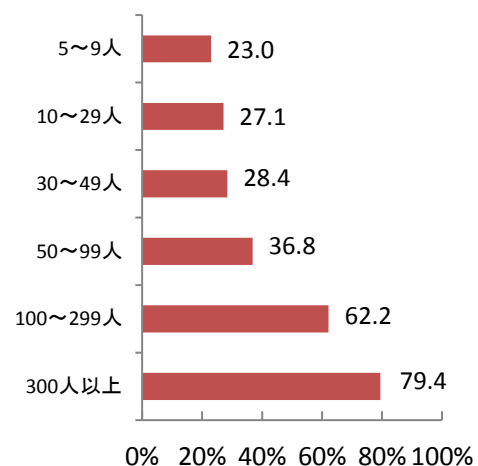
#### ○環境整備に係る課題

- ・M字カーブは解消されつつある一方、働く女性の約5割が出産を機に退職している。
- ・県内の無業者のうち、働きたい希望を持つ女性は約7万人おり、そのうち育児等の制約があつて働けない等の理由により就職活動に至らない女性は約47,000人いる。
- ・仕事と育児等を両立し、女性が就業継続するためには、多様な働き方制度の導入が有効であるが、その導入状況は、従業者が少ない事業所ほどその導入割合が低くなっている。
- ・一旦離職し再就職した女性の多くが非正規雇用で働いており、非正規雇用者についてはキャリアを形成しづらい環境にあることなどから、管理職に占める女性の割合は、全国に比べて低い(8.4%、全国14.8%)。



総務省 平成29年就業構造基本調査

多様な働き方の導入状況(事業所規模別)



平成30年長野県女性雇用環境等実態調査

#### ○意識に係る課題

- ・県民意識として「男は仕事、女は家庭」という性別によって役割を固定する考え方が根強く残っている(賛成4割)。また、男女別では、男性45.7%、女性29.5%が賛成しており、男性により強く残っている。

### 目指す姿

#### ○女性の希望に沿った働き方の実現

#### 中長期的取組の方向性

##### ○県内企業における女性の就業環境整備等の取組支援

- ・県内企業の多くを占める中小企業における多様な働き方導入の研究・検討により、女性の就業継続を支援
- ・ライフイベントによる離職後に以前のキャリアを評価して復職することが可能となる制度の研究

##### ○男女が共に職場や家庭において、その個性や能力を発揮できるよう、固定的な性別役割分担意識を解消

- ・女性のキャリア形成や登用拡大についての経営層・管理職層の意識を変革する取組の検討
- ・女性が主体的に人生設計を描けるよう、多様な生き方の実現や能力開発につながる学びの場の充実
- ・男性が積極的に家事・育児を分担することができるよう、働き方の見直しや育児休業の取得を促進