

委員・有識者からの主な意見（分野別会合（人材））

□ 女性の活躍促進

- ・製造業では、今後、工場スタッフ部門への女性の配属が増えるだろう。海外出張や突発的な残業などに対応してもらうことが必要になる。そのためにも安心して子どもを預けられる仕組みが求められる。
- ・山口県は、女性リーダーの絶対数が少ない。女性リーダーを一気に育てるためには、県内外の政界・経済界のリーダーとの交流の場(学びの場)を設けて欲しい。
- ・農山漁村の加工所や直売所は、中山間地域を支える拠点となっており、こうした施設整備への補助制度があれば女性の活躍にもつながる。
- ・女性は、スキルアップの大事な時期と子育ての時期（M字カーブ）が重なるため、能力をいかに高めていくかが課題。
- ・窓口業務など女性が多かった職場にも男性が増えてきた。結局は性差ではなく、個人差を重視すべき。
- ・女性のリーダーを育成するためには、県民全体の意識調査だけではなく、リーダーになろうと働いている女性を対象にした意識調査をお願いしたい。
- ・女性の就業率を引き上げていくためには、一般論で論じるのではなく、就業率が高い県の要因分析を行うとともに、職種別・離職要因別など、詳細な分析を基に、課題を整理した上で必要な支援策を展開すべき。
- ・働く女性のニーズを把握して、女性が働きやすい多様な勤務形態をつくる必要がある。多様な勤務形態が社会に認められるよう、行政としても周知に努めていただきたい。
- ・行政には、女性が活躍している企業の取組を広く情報発信して欲しい。成功事例を多く創り、それを他企業へ波及を図っていくことが重要。

□ 子育てと仕事の両立

- ・育児をすることによって、豊かに成長できたが、育児休業で完全に休むことには不安もある。社会の風潮として育児休業が重視されているが、多様な勤務形態が可能となる制度(部分休業)等も重要。
- ・女性に稼いでもらいたいと思うが、103万円、130万円の壁があり、扶養の枠内で働こうとする。雇う側からすると大きな問題となる。
- ・育児休暇をとれば代替職員が必要となるがすぐには見つからない。このこ

とが中小企業にとって大きな課題となっている。

- ・キャリア形成において、強制的に長期間の育児休業をとらせることはして欲しくない。キャリアアップしたい人は早く復帰したいと考えており、それに対する対応も必要。
- ・体を動かす業務に従事する女性は、妊娠が分かった時点で、会社に産休・育休制度があっても、その制度を活用する時期までに会社を辞めてしまうことがあり、継続就業には、産休までの事故等が起こるリスクを排除した勤務形態の整備が必要。
- ・近年、サービス業に従事する女性が増えていることから、土日でも子どもを安心して預けられる保育園など、産業構造の変化に対応した対策を講じることが必要。

□ 意識改革の必要性

- ・大切なことは、職場、男性がほんの少し理解を深めることに尽きるのではないか。
- ・女性は、意識を変えて色々な職業に挑戦していくべき。男性は、女性がどのような場でも活躍できるという認識を持つべき。男女ともに発想の転換をしていくことが必要。
- ・視点を変えて、女性だからこそ活躍できる職場を見つけ出す意識の改革にまずは取り組むべき。

□ その他

- ・農山漁村において、若い人達との世代間交流が困難になってきている。交流の場の設定やベビーシッターを配置するなどの配慮をお願いしたい。
- ・大学の理工系では、まだまだ女子学生が少ないが、大学卒業後の活躍の場が明確になれば、結果として女性が増えていくのではないか。
- ・30～40代の女性は、子育てと介護が重なる可能性がある。高齢者がいつまでも元気でいられるような対策が、結果として女性の活躍につながる。
- ・男性が多い職場の場合、社内制度はもちろん、更衣室や休憩室などの施設が男性向きにつくられている。ハード面も併せて、女性目線で改善していくことが必要。
- ・「管理職における女性の割合」など、最近、行政は数値目標をよく言われるが、企業によって状況は異なる。数値目標だけに拘らない施策の進め方も必要ではないか。