

## 提言2 女性の活躍・県内定着の推進

(こども支援・女性若者活躍対策特別委員会)

### (1) 女性・若者の県内定着と回帰の促進

#### <提言>

- 若年女性の県外流出に歯止めがかからないことから、その県内定着・回帰に向けた施策の推進に当たっては、女性や若者のニーズを把握する調査を定期的に実施するなど、都市部への転出についての現状分析を行うとともに、行政・企業・教育機関等の連携をより一層強化して取り組むこと。
- 本県へのU・I・Jターンを促進するため、本県での暮らしのイメージやメリットが分かりやすく伝わるよう、本県の豊かな自然や食・歴史・文化を始め、県内企業の魅力や生き生きと活躍している県民の姿について、女性や若者の特性やニーズを踏まえたより訴求力のある情報発信を行うこと。

※U・I・Jターン：地方への移住や定住に関連する用語で、Uターン（出身地から都市部に移った後、再び出身地に戻る）、Iターン（出身地と異なる地域に移住すること）、Jターン（出身地から都市部に移った後、出身地ではない、近隣の地域や他市町村に移住すること）の総称

#### <委員会における委員の意見>

- 10代後半から30代の女性の都市部への流出に係る現状分析を踏まえ、行政・企業・教育機関等が連携して、多様な雇用の場の創出やコミュニティづくり、子育て・教育環境の充実等、女性の地元定着・県内回帰を促進する取組みを強化すること。
- 女性の地元定着に向けて、これまで男性中心であった社会制度や風習を見直し、女性が暮らしやすく、住み続けたいと思える社会の形成に資する各種取組みを進めていくこと。
- 本県の様々な分野で多くの女性や若者が活躍していることを、県内外へ更にPRして、IターンやUターンを促進していくこと。
- 本県には、優れた技術力を持つ企業や、女性・若者が多様な力を発揮している企業が多数あり、そうした企業に子どもの頃から触れる機会が多くあれば、進学等で県外に転出してもUターンを考える材料になり得るのではないかと。地元企業の見学や職場体験、インターシップの更なる充実等により、地元企業や地域で働くことの魅力を伝えていく必要がある。
- 県内就職に向けた奨学金の返還支援について、新卒者への支援が中心となっているが、中途採用者等についても広く支援対象とするなど、制度の拡充を図ること。

- 若者の県内就職・定着の促進に当たっては、親や身近な人の考え方も大きく影響するため、県内企業の特徴や労働時間、賃金と生活費等の正確な情報を広く提供すること。
- 若者が本県の魅力をそもそも十分に知らず、気が付かないまま県外に転出している事例も多いと考えられる。県外に出てもいずれは地元に戻ってきたいと思えるよう、子どもたちの郷土愛を育む取組みを充実させることも重要である。
- 変化が速い時代であることを踏まえ、若者に対する情報発信に関して、一方的に情報を発信するだけでなく、求めている情報がタイムリーかつ確実に届くよう、ホームページやSNSによる発信の在り方等について、より効果的な方法を検討すること。
- 女性や若者の県外への人材流出に関して、女性や若者が減って競争相手が少なくなっている地方では、様々な分野で活躍できるチャンスや可能性が都市部よりも大きいということをもっと強く訴えていっても良いのではないかと。

## (2) 女性のライフデザインの形成促進

### <提言>

- 自らの将来についてより主体的に考えてもらい、様々な選択肢に触れる機会となるよう、多様なロールモデルを紹介し、その方々と交流する場を設けるなど、ライフデザイン形成の促進に向けた取組みを更に充実させること。

※ロールモデル：考え方や行動、生き方等について、目指したいと思える模範となる人物

- キャリア教育の実施に当たっては、義務教育と高等学校教育を通じて一貫性を持たせて取り組むとともに、一人ひとりの価値観やライフスタイルに合った働き方を主体的に選択できるよう配慮して行うこと。

※キャリア教育：一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育

- 結婚を望む人を支援するため、「A i ナビやまがた」の更なる周知や入会登録料の助成等により利用拡大に取り組むとともに、「やまがた縁結びたい」の隊員の掘り起こしや隊員向けの研修の充実を図ること。

※A i ナビやまがた：県や市町村等が構成団体となっている「やまがたハッピーサポートセンター」が運用する、AIを活用して1対1の出会いの機会を提供するマッチングシステム

※やまがた縁結びたい：県から委嘱を受けて、お見合い相手の紹介や相談等、結婚を希望する人を支援するボランティア仲人

### <委員会における委員の意見>

- 若者に結婚観・家庭観を持ってもらうため、早期からのライフデザインセミナーの取組みを拡大し、参加者間での意見交換や継続的なセミナーの実施等、将来についてより主体的に考えてもらう機会を増やしていくこと。

※ライフデザインセミナー：仕事や結婚、妊娠・出産、子育て等について、必要な知識や様々な情報を総合的に習得し、自らのライフプランをどうするか、どうしたいかを考えるための講習会

- ライフデザインセミナーの実施に当たっては、婚姻後の性別役割分担意識が生まれにくいよう配慮した内容にしたり、性別にかかわらず誰もが自己実現できる社会をどうつくっていくかを考えさせたりするなど、ジェンダー平等の視点を取り入れること。

※性別役割分担意識：男性は仕事、女性は家庭といった、個人の能力と関係なく、性別に基づいて男女の役割を分ける考え方

※ジェンダー平等：社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー）にかかわらず、責任や権利、機会を平等に分ち合い、あらゆる物事を一緒に決めていくこと

- 妊娠・出産は、女性にとって非常に負担が大きいライフイベントであり、社会全体でもっと女性を支援する気運を高めていくことが求められる。また、女性が日頃感じる抑圧された感情や違和感について、幅広い年代の人と共有できる機会をつくり、多様な生き方を選択できるようにサポートしていくことも重要である。
- 職業分野における人生設計や明確な目標を持ち、自分のやりたいことを見つけるためのキャリア教育について、市町村教育委員会との連携の下、義務教育と高等学校教育のそれぞれの段階での取組みに一貫性を持たせること。
- 海外政策課題調査でのドイツの事例（小学校を卒業する10歳時に、職人系の仕事に就くか、総合大学に進学するかを選択する）を参考に、早期から職業観を醸成するためのキャリア教育を検討してはどうか。
- マッチングシステム「Aiナビやまがた」の利用を拡大・促進するため、認知度向上に向けた更なるPRや入会登録料に対する助成等、登録会員の増加のための取組みを強化すること。
- 地域で仲人活動を行う「やまがた縁結びたい」の活動を促進するため、若い年代の隊員の増加や隊員向けの研修の充実を図ること。
- 県が行う結婚支援の取組みを加速させるため、ブライダル産業やママサークル等との連携によるイベントの開催等、民間の力を生かした取組みを実施すること。
- 従業員のプライバシーやハラスメント防止に留意しつつ、本県が実施する結婚支援事業に対する経営者の理解を醸成し、企業間交流会への参加や「Aiナビやまがた」への登録促進等、企業の協力による従業員への結婚支援の取組みの拡大を図ること。

### (3) 固定的な性別役割分担意識等の解消

#### <提言>

- 様々な場面で女性の意見がより反映されて活躍の場が広がるよう、幅広い年代を対象として、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を解消するための啓発を一層強化すること。
- 家庭内の役割が女性に偏りがちとなっている現状を踏まえ、家族が主体的に協力し合う「家事・育児シェア」の考え方や実践事例を紹介するなど、女性の就労拡大や社会活動等への参加を家庭から後押しする機運を醸成していくこと。

#### <委員会における委員の意見>

- 無意識の思い込みや偏見が解消されない理由の一つに、社会の多くの組織や分野において、まだまだ男性が中心・主役で、女性は裏方に留まっている現状にあることが考えられる。社会全体で女性活躍に係る取組みを加速させるため、本県の地域女性活躍推進交付金による事業を拡充するとともに、当該交付金の活用を含む市町村の取組みの充実にに向けた助言・支援を行うこと。
- 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）がどのようなものなのかについて、幅広い年代に向けて具体的で分かりやすい情報を発信し、解消に向けた意識啓発を推進していくこと。
- 女性の活躍推進の取組みについては、ジェンダー・バイアスの解消の視点が必要であり、性別にかかわらず能力を発揮できる社会を目指していくことが求められる。  
※ジェンダー・バイアス：男女の役割について固定的な観念や偏見を持つことや、そのために社会における女性に対する評価や扱いが差別的になること
- 学校において、男女共同参画についての意識づけをしっかりと行っていく必要がある。また、小学校段階から社会との関わりが大きくなることから、地域で活躍する身近な女性のロールモデルを紹介するなどの取組みも進めてはどうか。
- 家庭生活において、男性も家事や育児に積極的に参加・協力して行う「家事・育児シェア」の取組みを進め、女性に偏りがちな家庭における負担を軽減し、社会や仕事で活躍できる環境づくりを推進していくこと。
- 男性の家事・育児へのより積極的な参加を促すため、スキルアップを図るための男性向け講習会を開催したり、家事・育児シェアに取り組んでいる共働き世帯のモデルケースを紹介したりするなど、より実効性の高い事業を実施する必要がある。

- 女性の活躍には、家庭から女性を後押ししていくことが不可欠であり、長期的な視点を持って、男性・女性ともに「こうあるべき」という固定観念を解消し、柔軟な働き方や生き方を選択できるよう意識の醸成を図っていくこと。
- 誰もが活躍できる社会に向けて、多様な性に対する配慮や、理解を醸成する取組み等も必要である。

#### (4) 女性が能力を発揮して活躍できる職場環境づくり

##### <提言>

- 経営者等の意識改革を促すため、女性の管理職増加や職域拡大により企業の事業発展や社会的評価の向上につながった事例を積極的に周知すること。また、女性活躍に取り組む企業を支援するための助成制度や職場環境づくりの相談体制の拡充を図ること。
- 資格・技能の取得支援や管理職に求められる知識・スキルを習得できる研修の実施等、企業が取り組む女性のキャリア形成を支援し、非正規から正規雇用への転換や管理職への登用拡大を促進すること。
- 「やまがたスマイル企業」の認定基準について、女性の視点を更に取り入れて随時内容のアップデートを図り、女性に選ばれる働きやすい職場づくりを促進すること。また、認定企業に対するインセンティブの更なる拡大等により、認定を目指す企業を増やすこと。

※やまがたスマイル企業：ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進に積極的に取り組んでいるとして、県が認定した企業や事業所等

##### <委員会における委員の意見>

- 女性の管理職増加や職域拡大による取引機会の創出や売上増加等の先進事例・好事例を広く周知することにより、経営者や管理職の意識改革を促し、県内企業における女性活躍に向けた取組みを加速させていくこと。
- 女性の職域拡大に伴い必要となる施設整備に対する助成制度や、産前産後・育児休業中の欠員のカバーや職場復帰時のサポートに関する事例の周知等により、女性活躍に取り組む企業を支援すること。
- 女性が管理職やリーダーになるに当たっての課題として、経験やノウハウが不足していることが理由に挙げられるため、資格取得や技能研修への参加等でのキャリア形成を支援することにより、様々な分野における女性活躍を推進し、企業における管理職への登用拡大や正社員化、賃金向上を促進すること。



- 男女間の賃金格差は、平均勤続年数の差と女性管理職の比率の低さが主な要因とされていることから、出産・育児、介護等と仕事の両立を可能にする企業の取組みへの支援や、管理職やリーダー候補者に必要な知識やスキルを習得できる研修機会の充実を図ること。
- 就労を希望する女性に寄り添った相談体制を強化し、女性の再就職や就労継続、キャリア形成に向けた支援を充実させること。
- 厚生労働省の「えるぼし」や「くるみん」、本県の「やまがたスマイル企業」等の働きやすい企業に関する認定制度について、広く周知して認知度を高め、女性・若者の就労促進や平均勤続年数の延長を図るとともに、認定の取得に向けた企業の取組みを加速させること。

※えるぼし：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度で、女性の継続就業や管理職比率等の基準を満たした場合には、厚生労働大臣が女性の活躍を推進する企業として認定する

※くるみん：次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度で、雇用環境の整備や男性労働者の育児休業取得率等の基準を満たした場合に、厚生労働大臣が子育てと仕事の両立を推進する企業として認定する

- 女性活躍の拡大に向けて、女性の賃金引上げや非正規雇用から正規雇用への転換に係る支援だけではなく、女性が少ない分野での管理職への積極的な登用等を公共調達や補助事業における評価項目とするようなインセンティブを付与・拡充していく必要がある。
- 男性がワーク・ライフ・バランスをとれている企業は女性にとっても働きやすいことから、業種や規模にかかわらず、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進等の取組みを推進し、仕事や子育てを両立できる環境整備を進めること。
- 職業生活での活躍は、管理職を目指すことだけを目的とするものではないことから、正規・非正規雇用を問わず、自分の生活や希望に合わせた柔軟な働き方ができるよう、就業環境の整備・改善やワーク・ライフ・バランスを重視する社会的な機運の醸成に取り組んでいく必要がある。
- 女性が仕事を辞める要因の一つとして、女性に対する攻撃的な言動等のカスタマーハラスメントも関係していると考えられるため、本県での実態を把握するとともに、対応マニュアルの普及や消費者意識の向上に向けた啓発に取り組むこと。

※カスタマーハラスメント：顧客等からのクレーム・言動のうち、要求内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、労働者の就業環境が害されるもの

## 【活動報告】

### こども支援・女性若者活躍対策特別委員会

#### 意見交換

##### 開催日

令和6年8月22日（木）

##### 参加者

半澤 和仁 氏〔東北電化工業株式会社 管理本部人事企画部リクルートセンター長〕

菖蒲 珠美 氏〔 同 品質本部安全品質室品質支援グループリーダー〕

鈴木 政紀 氏〔株式会社ジェイ・サポート 取締役副社長・経営管理室室長〕

阿部 藍梨 氏〔 同 経営管理室課長〕

我妻 飛鳥 氏〔やまがた農業女子ネットワーク 代表（株式会社EDEN 取締役）〕

結城 こずえ 氏〔 同 発起人（まるつね果樹園 共同代表）〕

##### 主な内容

テーマ「女性の活躍・働きやすい環境づくり」

- ・各分野で女性活躍に取り組む県内の3つの企業・団体の担当者から、現状や今後の展望等を聴取した後、意見交換を行った。
- ・建設業の東北電化工業株式会社からは、人口が減少する社会における労働力の確保や生産性の向上等に向けて、女性の活躍推進は時代の要請であるとして、女性社員の採用拡大や事務職から技術職・営業職への職域の拡大、電気工事関連の国家資格の取得を推進した取組みについて説明があった。女性技術社員のキャリア形成が促進され、ワーク・ライフ・バランスの充実にもつながったと評価され、厚生労働省や山形県から表彰を受けたり、報道機関に取り上げられ

たりするなど反響が大きく、ビジネス機会の拡大にも好影響を及ぼしたとのことであった。

- ・ 製造業の株式会社ジェイ・サポートからは、働きやすい環境づくりに向けて、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進等の既存の取組みを見直すことから着手し、働きやすい企業についての各種認定を受けるに当たり、認定機関から不足している事項についての助言・指導を受けて、健康経営優良法人や、えるぼし・くるみん等の認定に至った経過について説明があった。こうした取組みにより、新規卒業者の採用拡大や社員の休暇取得が増えるなどの効果があり、更により良い職場環境を目指し、社員の意見を取り入れて試行錯誤を続けながら人材の育成に努めているとのことであった。
- ・ 県内の女性農業者 60 名余りで組織する、やまがた農業女子ネットワーク（あぐっと）からは、男性農業者との情報や機会の格差、社会的孤立、仕事と家庭の両立等の女性農業者を取り巻く課題が多い中、自らの意識改革と経営発展、女性農業者の存在感向上、職業として農業を選択する若手女性の増加等への貢献を目的に設立された。課題解決に向けて、メンバー間での交流やSNSを活用した情報発信、企業との連携企画等を行っており、女性が更に活躍できる農業環境づくりを推進するため、持続可能な団体を目指して取り組んでいると説明があった。
- ・ 意見交換においては、企業 2 社における働きやすい職場環境の整備に向けた推進体制や工夫、社員の反応等についての質疑応答がなされたほか、女性の結婚観や生活観の変化への対応、仕事や家庭における固定的な性別役割分担意識の解消や女性活躍に向けて求められる行政の取組み等について、率直な意見を伺った。





## 現地調査

### 実施日

令和6年10月21日（月）～22日（火）

### 訪問先と調査内容

#### （1）社会福祉法人福島福祉施設協会（福島県福島市）

- ・福祉分野の同業種の中でも女性の正規職員や管理職の割合が高く、非正規職員から正規職員への転換が進んでいる状況や、令和5年9月にえるぼし認定を受けた同法人の取組みについて



#### （2）福島県議会（福島県福島市）

- ・福島県内企業の魅力やそこで熱い思いを持って働く人々の姿を広くPRするために立ち上げた「『感働！ふくしま』プロジェクト」による情報発信や、若者の県内定着・県外からの還流促進等の取組みについて



### (3) ふくしま結婚・子育て応援センター（福島県福島市）

- ・結婚と子育てを一体的に支援するために福島県が設置したセンターの概要、オンライン型の紹介システム「はぴ福なび」や支援ボランティア「結婚世話やき人」等の結婚支援事業や同県の少子化と結婚をめぐる現状について



### (4) みやぎ女性のキャリア・リスタート支援センター（宮城県仙台市）

- ・子育てや介護等で離職した女性の再就職支援を行うために宮城県が「みやぎジョブカフェ」内に設置したセンターの概要、国のマザーズハローワークとの連携や同県の女性の就業状況等について

