

タウンミーティングでの主な意見

第1回 (R1.10.6 新川会場)

働き方改革

- ・働き方改革を進めることは、企業にとっても労働生産性が向上するほか、優秀な人材の確保や離職防止にもつながる。

男性の家事・育児参画

- ・当社ではまず、イクボス宣言をして働きがいを高める取り組みをし、本年度より休暇を年13日増やし、週休2日を実現している。この取り組みにより、長時間労働を是正し、仕事と子育ての両立しやすい職場環境を整備していくことで、男性も家事・育児に参画しやすくなるのではと思っている。
- ・更に、男性の育児休業取得を導入しようと検討したが、課題があり導入に至っていない。県全体で働き方改革を推進するとともに、男性の育児休業の取得も含め、男性の家事・育児をより一層進めることが少子化対策として重要。
- ・魚津市母子保健推進員連絡協議会では、市から委託を受け、生後2～3か月の赤ちゃんがいる家庭を全戸訪問する「こんにちは赤ちゃん訪問」を実施しているが、近年赤ちゃんに会えない事例が増えてきている。また、乳児期の子どもを持つ母親は、育児に追われ、外に出る余裕もなく、一人で孤軍奮闘している事例が増えている。
- ・このため、魚津市母子保健推進員連絡協議会では、乳児期の母子や妊婦が集まりやすい時間と場所を提供するため、魚津市の子育て支援センター内において、「親子ほっとカフェ」を年5階程度開催している。
- ・核家族化の進行や晩婚化に伴い、以前のように育児に両親の手助けを得ることができない家庭が増えていて、孤立化も進んでいる。ワンオペも散見される。
- ・母親がすべてを抱え込むのではなく、父親の協力が不可欠であることから、企業においては、子育て世代（特に1歳までの間）、父親の育児時間の確保対策に努めてもらいたい

第2回 (R1.11.17 砺波会場)

ライフプラン教育

- ・ライフプランが多様化し、未婚化、晩婚化が進んでいるが、安全安心な妊娠出産には適した時期があるということを、若いうちからきちんと理解しておくことが重要。
- ・学校教育の中で、家庭を持つことや子どもいる暮らしについて考えることも重要。
- ・若いうちからのライフプラン教育が大切であり、南砺市の山田地区では、成人式において、結婚の良さや妊娠出産に適した年齢についての話をしている。このような取り組みを広めたり、成人式より前の早い段階で理解を深めてもらうための取り組みが必要。

結婚支援

- ・出会いの創出も大事だが、男性女性双方の経験値や自己理解を深めるなどレベルアップを図ったうえでの、出会いの場の提供が効果的。
- ・「なんとおせっ会」では、婚活クラブなんと会員さんの募集やイベント参加の勧誘やイベント当日のサポート、お見合いセッティングなどを行っている。おせっ会さんとの面談やメールのやりとりを通じて、会員さん自身の成長を促しており、セミナーなどで学んだことをいかに実生活でも意識させ続けられるかに力を注いでいる。人材育成の観点からも、会員さんとの関わりを大切にしている。

放課後児童クラブ

- ・放課後児童クラブ運営についての、コーディネーター制度を導入してもらいたい
- ・学校でも先生の先生が配属している様に、放課後児童クラブ支援員に対しても、支援員サポーター制度を導入してもらいたい

第3回 (R1.12.7 富山会場)

男性の家事・育児参画

- ・県美術館には、貸出用のベビーカーやキッズコーナーも完備されており、子育て世代にはありがたいが、他の施設を見ると男性用トイレにベビーチェアやおむつ交換台が設置されていないところも散見される。民間事業者では、費用面で設置に二の足を踏むケースもあると思われる。

女性活躍の推進

- ・育児休業中の女性職員が、復帰予定時期に保育所に入所できず、育児休業を延長せざるを得ない状況が散見される。
- ・女性は、結婚や出産などライフイベントの影響を受けやすいので、今後、人口減少による人材不足が進む中、出産を機に離職した女性であっても、スキルを活かした再就職支援やスキルアップなど、女性活躍の後押しが必要

放課後の居場所づくり

- ・保護者の就労の有無や子どもの年齢などに関わらず、すべての子どもが、放課後を安全で安心して過ごせるよう、様々な居場所が必要。また、そうした事業に携わる人材について、若い人も含め、多様な人材を幅広く確保する必要がある。

第4回 (R1.12.22 高岡会場)

ライフプラン教育

- ・高校生の時期にライフプラン教育をうけることは将来の自分の生き方を考えるうえで大変参考となる。
- ・ライフプラン教育は学校と家庭の両方で行うことが重要であり、家庭でも仕事、結婚、子供を持つことの喜びや大変さの話や、地元の魅力と歴史、また、家の先祖や名前の由来の話などもすれば、将来、地元に戻ってくることに繋がる。

UIJターンの促進

- ・大学等への進学により、若者が県外に流出している。会社規模によらず、県内にはものづくりの技術や誇れる地域資源があるにも関わらず、若い人に知られていないのではと感じている。
- ・若い人が就きたいと思う職種と県内企業が求める人材がうまくマッチングできていないことも考えられる。

働き方改革

- ・人手不足の中小企業においては、仕事が属人化しており、働き方改革を促進していく難しさを感じている。

女性活躍の推進

- ・女性を育てていこうとしても、男性に比べ、様々なライフイベントがあるため、継続した経験を積ませることが難しい。