

## 平成 29 年度 第 1 回 ひょうご女性の活躍推進会議 会議録

1 日 時 平成 29 年 7 月 7 日 (金) 11:30～12:50

2 場 所 神戸クリスタルタワー 32 階ゲストルーム

3 出席者 別紙のとおり

### 4 内 容

(1) 開 会 あいさつ

(2) 議 事

ア 報告事項

(ア) ひょうご女性の活躍推進会議における取組状況

(イ) 女性が活躍する社会づくりのための環境整備のあり方研究会」の中間報告について

(ウ) 関西広域連合構成府県市における取組状況

イ 意見交換

(ア) ひょうご女性の活躍推進会議の今後の取組

(イ) ひょうご女性の活躍推進会議構成団体間の事業連携

### 5 意見交換要旨

女性活躍推進会議はメンバーが集うことによって、協働（コラボレーション）の具体的な取り組みが進むことをめざしている。また、活動の「見える化」によって、社会への発信力も出てくるので、本日は、そうしたことも議論させていただければと思う。

就業率について見ると、兵庫県は全国ワースト 3、ワースト 4 あたりを行き来している。県全体としてみるとそうだが、もう少し細かく見ていくと、但馬・丹波・淡路については就業率が高く、神戸・阪神は低い。播磨について言えば、加古川・姫路・明石については阪神に、北播磨・西播磨については、但馬・丹波・淡路に近い就業率となっている。但馬・丹波・淡路は女性の就業率、合計特殊出生率、三世代同居率ともに高く、神戸・阪神は全て低い。播磨は中間という傾向が出ている。地域の特色に合わせたきめ細かな取組が必要となる。

審議会委員等に占める女性割合も、次のように、県内 41 の市町別に大きく異なっており、首長会議などで、首長さんたちに、こうした資料をみていただくことも必要ではないかと思われる。

ア 審議会に占める女性委員の割合（平成 28 年 4 月 1 日）

高率の市：芦屋市 38.5% 尼崎市 37.3% 宝塚市 36.5%

低率の市：神河町 8.4% 加西市 13.4%

イ 防災会議に占める女性の割合（同上）

高率の市：三木市 32.3%

低率の市：神河町、相生市、西脇市、上郡町、新温泉町 0%

先日、VAL21 のメンバーに本学にお越しいただき、学生たちと話していただいた。企

業で働く女性たちの生の声をおききして、学生たちも大きなインパクトを受けていた。これからの時代を担う若い世代に情報が届いていないことを痛感している。

先ほど、事務局の報告で、「両立に自信がない」「今は出来ない」という調査結果があったが、これも額面通りではなく、「両立に自信がない」の背景には、「情報が無い」「今の働き方ではむずかしい」「家族や上司・同僚の理解が困難だろう」「保育所に入れなさそう」といったことが隠れていることも多い。ある働く女性たちの講演会に向いた折、時間単位で子どもを預かってもらえるファミリーサポートセンター事業をご存じない女性たちも多かった。情報が無いと、選択の幅も減り、「無理」という結果につながる。情報をどう届けるかも、重要な課題となる。率直なご意見をよろしくお願ひしたい。

---

都市部の就業率の低さは、保育園が無い等働きたくても働けない事情がある。2人の子を預ける保育園が別々になるといった現実もあり、働く環境を整える必要がある。

母子家庭への支援にもスポットを当てて頂きたい。働かざるを得ない女性であるけれども、社会的弱者で、情報もなくどうして良いか分からない人もいる。

---

ひとつでも目立つ施策を打ち出して、メディアに取り上げられることも大切だと考える。

女性の就業率ワーストを何とかしたいところもあるが、施策によってトップ3までになることも考えられない。それなら例えば、「実際に働いている女性の満足度」調査などに焦点を当てるなど、「どうすれば差別化できるか」を考えて推進することも大切ではないか。

男性向けにも研修をしないと職場内で「女性はいいよな」といった風潮が生まれ、女性が肩身の狭い思いをすることになる。また、家庭内での育児、家事分担を考えたときに、男性の在宅勤務推進や、定時での終業等、女性の負担を減らすための大胆な施策など兵庫県がロールモデルになって推進して欲しい。メディアに取り上げて貰う事で、東京に流れている就業者が兵庫県で働きたいと思えるのではないか。

---

情報発信の話が出たが、メディアの立場から見ると、女性活躍の発信がマンネリ化している。メディアの発信方法にも問題があり、「客観性」「公平性」を重要視することから、第三者的に見る傾向がある。現在、今後はメディアも主観的になろうという流れがあることから、女性活躍についても当事者の声をしっかり聞いて、ともに紙面を作っていくことを検討している。メディアも読者と共に紙面を作ることと考えている。

弊社で実施している「子育て支援事業」の中で防災をテーマにしたワークショップを実施した。その中で、行政が作成する防災計画は地域の実情に合っていないという声があった。地域課題解決をビジネスにしている団体も出来ている。大企業、官公庁で働く女性を増やしていく事も大切だが、起業につながる地域課題等も紹介して貰えないか。

---

冒頭で清原先生が説明くださった統計データは殆ど共有されていないと感じた。知らない、自分の地域で何がどうなっているのか分からないままになってしまうので、データの「見える化」が必要だと思う。今の学生はわざわざ見に行かないので、刺激を与える「良い数字」の共有方法を考えたい。その中で、先ほど徳永委員のご発言の中にあった、マンネリ化、ステレオ化したメディアの活用だと感じた。

サミットに出席した折、神戸大学を卒業後インドでトンネル工事の現場で働く女性と出会った。その女性は、日本ではトンネル工事に女性の就業が認められなかったことから、海外に飛び出して働いている。

若手、次世代の育成は大学からでは遅い。小学生、中学生時期からの教育が必要。「誰かの為に働きたい」という意識が、兵庫県の学生には低いということを感じる。家庭の色に染まる前に、教育をしていきたい。神戸にはその風土が有ると思う。

---

企業の一般事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法によるものと、女性活躍推進法によるものとあるが、前者は従業員 101 人以上の企業に義務化されているのに対し、後者は 301 人以上の企業のみ義務化されるに止まっている。努力義務の範囲の企業における計画策定数、また、認定数については、両者で開きがあり、女性活躍推進法における行動計画の制度が、「絵に描いた餅」にならないか、危惧している。

そのため、今年度兵庫労働局においては、女性活躍の行動計画策定済みの 530 社のうち半数程度の企業を訪問して、計画が実際に実行に移されているかを確認したいと考えている。

現在、イクボスやイクメンなどの用語が広まりつつあるが、企業での働き方を変えるには、トップがイクボス宣言をするなど従業員の働き方についてメッセージを発信するとともに、特に男性従業員に家事や育児の分担について意識を推進しイクメンを増やすなど、トップダウン・ボトムアップ両面での取組が必要。

子育て期における男性の家事育児時間は、現状、1 日あたり 67 分だが、現行の国の男女共同参画計画では、2020 年までに 2 時間半まで増やす目標を掲げている。女性の働ける環境づくりを進めるためには、男性の働き方の見直しの取組が不可欠である。

---

労働界では、女性の活躍推進の取組を進めている。

企業内組合で女性活躍を掲げていない所もある。全ての組合で女性活躍を掲げるよう働きかける。意識決定 2020 年 30% の目標に向け、2017 年度の末までに全ての上場企業の役員に、女性役員を 1 人は登用するように働きかけている。

毎年進捗状況を調査して、データを共有して「見える化」しているが、難しい現状もある。

女性の参画の成功事例を共有していくことで、課題に向き合うことが必要。

兵庫の女性の就業率ワーストについては、北陸は三世代同居が高いので就業率が高いということを見ると、地域性を共有することによって、取組にバリエーションが出てくるのではないかと。

---

人材の育成・研修に対する企業の関心は高まっており、その中でも、女性のリーダーシップ向上をテーマとしたセミナーは増加傾向にある。一方、女性管理職によるマ

ネジメントや、女性活躍に向けた男性の意識改革をテーマとしたものは参加人数が伸びていないのが現状である。

今年度は、女性活躍推進に関するアンケート調査を2年振りに実施する予定である。10月には集計して、実態を把握し、各団体等とも情報共有していきたい。(女性活躍に向けた)実践行動までは難しくても、意識面の改革は進んでいるといった企業が増加していることに期待したい。

---

弊社は2010年にダイバーシティ推進課を作った。弊社のダイバーシティ推進に着手した当時、女性が非常に少なかったこともあり女性活躍推進から取り組んだ。現在まで取り組んできて感じるのは、女性活躍推進は男性活躍推進でもあり、働き方改革にもつながるということである。働き方改革は、業務の効率化を進めてできた時間で社員を違うところ(新しい仕事だったり家庭だったり)に振り分けることができる。それが骨太な企業体質を作ったり、社員のモチベーションを上げたりして企業の力につながると考えるが、ここまでくるのは大変だった。

弊社では一昨年から全社をあげて「働き方改革」に注力している。ただ、「女性のため」「ワークライフバランスのため」を強調し過ぎると、綺麗ごとでは分かるが本当に必要なのかという風潮になる。会社が危機的状況になった時、組織として、企業体質を強化するもしくは企業価値向上のために働き方改革が必要だと訴えた結果、社内に賛同者が増え具体的に進めやすくなった。

県の謳う女性活躍推進についても、女性が家庭の外で自身が持つ力を活かすことは、兵庫県や日本のためになるという思いを訴えていけばいいのではないかと。

VAL21としては、学生向けに「働くのは楽しい」を伝えたいと思う。働く女性向けにもネットワークを作って、ともに頑張っていきたい。

VAL21は20周年を迎える。11月6日に記念講演をポートピアホテルで開催する。日本ケロッグの井上ゆかりさんをお迎えして講演会を開催するので、お運び頂きたい。

---

VAL21は20年になるが、設立当時は先進的だった。

VAL21の研修を計画するが、男性経営者は講師の好き嫌いがあって、参加頂けない。講師の調整に苦慮するが、今回は是非男性経営者にもお運び頂きたい。

現在は夫が育翁をしている。小学1年の壁もあるので、地域では、小学1年生のお宅で待機するといったお助け役をしている。その他、朝の見守り活動もしている。

IT会社の社長をしているが、社内を見ると、40代の男性の未婚者が多い。一人で暮らすなら、ある程度の収入で良いという風潮があり、仕事もそこそこで良いという虫の良い労働者が散見されるのが勿体ない。

キャリアデザイン教育を高校中学生に裾野を広げて実施して欲しい。

---

中小企業の意識が低い。女性活躍推進専門員が企業を直接訪問している。担当と面談していることが多い。年取った男の岩盤を突き破るためには、経営トップを変えていく必要がある。

訪問企業数が145社というのは少ない。経営者協会も一緒にやるので、経営者トップに働きかけを行いたい。

県の組織は予算がばらばらになっている。小手先の事業を実施して、結果を羅列しているだけ。予算を集約して集中的にしていた方が良いと感じる。

育児休業中にも、一日何時間か、有償で働く方法を考えてはどうか。社内 LAN で在宅勤務等の方法を取ることで実行可能だと思う。

---

積極的に発言いただき、感謝申し上げたい。大きく分けて、次のような8つのご意見をいただいた。

一つは、待機児童の問題。

三世代同居や近居でない場合、待機児童があつて保育所や放課後児童クラブに入れないと、就業の継続が困難になりがちだ。行政の事情があるにしても、兄弟姉妹が同じ保育園に入れない現実もあり、別々の保育所に朝夕の送り迎えをするのは大変な仕事になる。この点については、行政にぜひどのような改善策があるか検討してほしい。

二つめに、困難な状況に対して下支えする施策の必要である。

母子家庭、父子家庭が増えていると同時に、病児保育についても、課題が指摘されている。母子家庭等が力を発揮できてこそ社会の力になる。労働をサポートするための施策の強化が必要。

三つめに、大胆な施策。インパクトのある事業の鋭角的打ち出しの必要性。

女性就業率が全国ワースト3位4位は悲しいが、「実際に働く女性の満足度ではトップ」といった様な切り口で、国が使っている指標の中から兵庫県が打ち出せそうな箇所を見つけて、県がここを集中にやっていくという施策の打ち出しができるのではないかと具体的な提案を頂いた。

四つめに、労働局長より策定した計画が絵に描いた餅にならないかという話があつた。イクボスの拡充、従業員の意識改革とよく言われるが、特に男性従業員の意識改革は厳しい現実がある。女性活躍が企業のイメージアップになるといった打ち出しだけでなく、男性の働き方にとってもプラスであり、かつ残業代削減につながるといった具体的なメリットをだしていくことも重要。

企業訪問については、決定権のない方と女性活躍推進専門員が面談しても前に進まないこともあるので、経営者協会の同行について会長より提案いただいた。ぜひ県と一っしょに具体化できればと思う。

また、育休から復帰しない女性もいることから、育児休業中、何時間かでも有償で働く在宅勤務等の方法についても提案いただいた。何らかのつながりが続いているれば、育休明けに復帰しやすい。重要な問題提起である。

五つめに、防災計画が地域の実情と合っていない場合が多いという意見があつた。防災会議に女性に入ってもらうために法律の改正も行われたが、女性委員の割合は依然として低い。ふだんから地域活動が活発に行われていてこそ、いざという時も地域の力が発揮できる。生活実感をもって地域課題に取り組む女性たちの起業などへの支援についても、ご指摘いただいた。

六つめに、メディアと連携した発信について。ワークライフバランス被表彰企業は女性活躍企業としても子育て支援企業としても表彰されていることが多い。トップランナーの表彰や行政のガイドラインづくり、課題の洗い出しは必要なことだが、マンネリ化しているきらいもある。そこで終わるのではなく、点を線にして面にしていく取り組みが必要だ。メディアもプレーヤーとして転換していこうとしているという話もあった。メディアと連携した協働の実践を発信できたらと思う。

七つめに、数字データや成功事例、行政施策の共有について。

行政事業が縦割りでわかりにくいという指摘があった。課ごとの細かな事業の個別の結果だけでなく、行政トータルとしてどうかという横割りの視点から、数字データや施策を「見える化」していくことについて、県もぜひ検討いただきたい。

八つめに、次世代への情報と学習のつなぎ方について。

仕事と子育てを両立することに対する若い世代の自信不足には、背景に情報の欠如がある。大学生はもちろん、小中高生を含めた次世代の学習、情報共有の手法について、今後検討していくことの必要が指摘された。

いずれも大切な提起をいただいた。ひょうご女性活躍推進会議として、メンバー相互の協働による取り組みを、できるところから着手できればと思う。本日は、ありがとうございました。

(終了)