

## 平成 29 年度第 2 回 ひょうご女性の活躍推進会議 会議録

1 日 時 平成 30 年 3 月 8 日 (木) 13:30～15:30

2 場 所 兵庫県公館第 1 会議室

3 出席者 別紙のとおり

### 4 内 容

(1) 開 会 あいさつ

(2) 議 事 「平成 29 年度「ひょうご女性の活躍推進会議」の取組」(報告)  
「女性活躍推進専門員の企業訪問による成果」(報告)  
「構成団体における取組」(報告)

### 【質疑要旨】

全国でも、本県でも、女性活躍に向けた様々な取組が進められているが、その中で兵庫県の特徴とはどういったものか。例えば、企業訪問の報告があったが、取組を通じ見えてきた、兵庫県の課題や進んでいる点などについて、お聞かせ頂きたい。

---

本県の特徴としては、企業の規模を問わず地域の多様性がよく表れている。例えば但馬・丹波・淡路等の郡部においては、特に非正規職員の割合が高い状況にあるが、高齢者や女性たちが農業や漁業、家業などを支え、育児や介護も担いながら、自分の働きやすい時間帯に働ける時間だけ働くなど、人材確保が難しい地域の企業で地域性を反映した働き方が定着している。また、女性たちの手があき、働ける状況になれば、正規職員に移行する選択肢を用意している中小企業も多く、こうした小回りの良さは、中小企業ならではの良さといえるのではないか。さらに、非正規職員にリーダーを任せている企業もあり、責任を担いながらやりがいを持って働ける仕組みを、よく研究されていると実感する。

「他社の先進事例を教えてほしい」とよく聞かれるが、こうした状況をみると、一社ごとに事情が異なるので、その会社に応じた取組を進めていくことに尽きると思う。特に都市部や郡部を有する兵庫県は、地域によって状況が異なるため、地域特性を考慮した企業の取組が必要であることも、本県の特徴と言えるのではないかと感じている。

---

商工会議所から報告頂いた調査結果における女性管理職の比率だが、報告書の 4 ページでは、比率が 7.3%となっている。男女間の機会均等は進んでいるはずだが、そもそもの母数の違いからこうした結果になっているのか、それとも、同程度の母数はあるが、女性の方が機会の均等を奪われていることからこのような結果になっているのか、そうした状況は把握しているか。

---

結論から申し上げますと、そこまで詳細に分析していない。しかし、調査結果を見ると、そもそもの母数の問題も影響しているのではないかと考えている。

小規模の企業では、女性社員数が少ないため、優秀な女性社員が管理職になれば、比率が大きくなる。しかし、こうした企業が女性活躍への意識が高いのかというと、在籍していた優秀な人材を管理職登用したら女性であったということであって、トップは特に女性活躍には関心がない、といった状況もあるのではないかとと思われる。数字が必ずしも会社の意識や方針を表しているわけではなく、こうした状況は、今後、追加調査をするなりして更に掘り下げて分析していかなければ、数字ばかりを追いかけると実態が掴めないと感じている。

---

以前にVAL21でも何度か、女性管理職の状況について調査したが、それと比較すると、男女の就業年数のデータがない。依然として、就業年数の長い女性社員が少ないため、管理職の少なさに少なからず影響しているとも考えられる。そのため、こうしたデータをあわせて掲載し、比較することにより、現状の比率をいかに評価すべきか、分析の材料になるとと思われる。

---

兵庫労働局からの報告では、企業は、女性活躍推進法に基づき、規定の14項目の中から1項目以上の情報を公表するよう定められているとのことだが、仮に情報公表が1項目のみであれば、その企業の状況を把握することは非常に難しい。

また、企業への指導状況の報告もあり、情報公表ゼロの企業を「違法」と指摘されたのだと思うが、企業全体では、平均どの程度の情報数を公表しているものなのか、あるいは、そこになんらかの特徴があるのか、教えて頂きたい。

---

女性活躍、特に、女子学生の採用を積極的に進めている企業は、実績がさほど良くない場合でも、幅広く多くの情報を公表している傾向がみられる。この情報公表に関し、最近、女子学生と懇談する機会があったが、低調な実績を公表している企業に対して、学生は、「こんな数字まで出しているのか」と驚いていたが、多くの企業が公表していない情報を敢えて公表することは、「企業の本気度」を示すため、プラスに評価すべきであることを伝えた。

個人的な印象ではあるが、多数の情報を公表している企業は、女性活躍に積極的に取り組んでいると言えるのではないかと。逆にそうでない企業は、法律違反とならないよう、無難な項目を1項目のみ公表するに止まるようなことが多い。

先ほど、兵庫県の女性の就業に関する特徴についてお尋ねがあったが、データを踏まえた概況について申し上げます。兵庫県の女性就業率を年齢階層別にグラフにすると、全国値からほぼ平行に下方にシフトする。例えば、東京都や神奈川県など首都圏の都道府県は、M字の底が深いですが、兵庫県は全体的に低い。昨年、2015年国勢調査の結果が公表されたが、兵庫県は、その前回、2010年国勢調査の全国平均値とほぼ一致する。つまり、全国の平均

値から「5年遅れ」の状態となっているように感じている。内訳を見ると、未婚女性の就業率は、ほぼ全国値と遜色ないが、既婚女性の就業率は、有子・無子に関わらず全国より低い。また、兵庫県は、全国より非正規職員の割合が高い。

こうしたことから、兵庫県では、結婚や出産を機に専業主婦になる方が多く、その後は、優秀な能力や経験があったとしても、正社員として復職することは難しい状況といえるのではないか。

---

(3) 議 事「平成30年度「ひょうご女性の活躍推進会議」の事業計画(案)」(協議)  
「構成団体との連携・協働事業(案)」(協議)

**【意見交換要旨】**

今日3月8日は、国連の国際女性デーにあたる。この会議は単に意見を述べるだけではなく、行動する、実行する会議であり、積極的な意見交換をいただければと思う。

2015年国勢調査では、15歳から64歳の女性の労働力率は、兵庫県は64%で全国第46位であり、最上位の県と比較して10数%差がある。同じく、25歳から44歳までの子育て世代の女性の労働力率は、兵庫県は72%で全国第45位である。この数値は、日本海側の県が上位を占めており、85%ぐらいに上る。M字カーブの状況については、兵庫県でも底は上がってはいるが、既に台形に近い形状の県もある中で、本県では課題はまだあると感じている。

あわせて県内市町の状況を申し上げると、昨年4月1日時点では、例えば審議会における女性委員の割合は、尼崎市が最も高く38%、低いところでは神河町10%、加西市13%となっている。防災会議の女性委員の割合は、三田市31%に対し、新温泉町・上郡町・福崎町・神河町は0%、市でもたつの市・加西市・西脇市は3%と、非常に差が大きい。これらの市町では、何年も改善が見られず低い状況が継続しており、問題である。こうした防災会議の状況は、大きな災害が起きた時には必ず、阪神・淡路大震災を経験した兵庫県として、「これまで何をやってきたのか」ということになる。

本日、県市長会・町村会ともに欠席だが、県男女家庭課が、是非とも、出席を求めて頂きたい。また、その際、事務局はもちろん、会長である市長・町長に出席頂くことをあわせてお願いしたい。少子高齢・人口減少社会を迎えるにあたり、行政としてこうしたことをきっちりやっていかないと、厳しい状況になることを共有しておきたい。

---

昨年度、県からの委託を受け、VAL21で女子学生向けに、キャリアデザイン啓発の事業を実施した。

参加者の女子学生たちにとって、社会人との交流は、働き始めてすぐ、少し年上の先輩ぐらいに限られるかと思うが、VAL21のメンバーは母親、人によっては祖母にあたるような世代である。そうした先輩たちの転職や育児等の様々な人生経験を紹介し、互いに交流できたことは、実りの多い取組であったと感じている。女子学生たちにとって、仕事と子育ての両立や転職等のことを、現実問題として考えることは新鮮な体験だったようで、「働き続けられるような気がした」「なるようになると感じた」「転職しても大丈夫と思った」など色々な意見を頂いたが、「働く」ことの実感や、前向きな発想を持つ手助けができ

たのではないかと思う。VAL21のメンバーにとっても、若い感性から刺激を受けることができ、有意義であったと感じており、今年も県と連携しながら実施したい。

これ以外にも、新年度に新たな事業が提案されているが、中小企業の女性社員とのネットワークづくりなど、VAL21としても協力していきたい。

---

VAL21も活動年数を重ね、メンバーも錚々たる顔ぶれになっており、若い女性が入りたいと思っても、少し躊躇してしまうかもしれない。

---

VAL21には若いメンバーもおり、若い方はもちろん、経営者協会の会員でない企業の社員であっても、新たな会員を歓迎している。

---

企業の社員向けセミナーの開催時などで、会員募集のチラシを配布しても良いかもしれない。

---

これまでの意見を受け、兵庫県の課題について、身近なレベルで認識して頂くため、現状を多様な内外の目にさらすことの必要性を痛感した。

先ほど、「女性活躍推進法に基づく公表項目14項目について、積極的な企業ほど多くの情報を公表している」という意見もあったが、こういった企業を評価し検証していく必要がある。男女共同参画の分野では、知られているようで知られていない問題があり、繰り返し、現状とその中での兵庫県の状況や課題について、分析を進めながら、情報公表していく必要がある。課題については、一見、単に「低い、悪い」と思われがちなものであっても、実は違う側面から見ると、機能する一面もあるようなことも踏まえながら、分析を進めていく必要がある。しかし、改善が進まない状況から、敢えて問題を内外の目にさらしていくとともに、例えば県内市町の状況や、身近な比較対象となる関西圏の状況などもあわせて情報公表していくことは、モチベーションの高揚の点からも非常に重要である。

また、女性の活躍に関しては、二つに切り分けて考える必要がある。

一つは、既に実施されているが、女性ロールモデルの周知について。女性の管理職を増やすことは目標であるが、まずは働き続けることが必要。一度離職しても復職できる、育児を担うとしても就業継続できるなど、働き続けることに関して、様々なパターンを考えていくという意味でも、ロールモデルの存在は非常に重要である。大学でも、女性研究者が辞めてしまうことが重大な損失になっている。本会議の新年度事業計画では、働き続けていくことの仕掛けが多様な形で示されており、この点は評価できる。

もう一つは、女性活躍を推進し、女性社員や女性管理職が増えることで、企業がどう変化し、どういったプラスをもたらしているかということについて。意識はあると思うのだが、計画ではその方向性が見えてこない。企業トップが興味を持っているのは、企業の質・仕事の質と、女性社員が増えていく、女性が意思決定に参画していくこと、いわゆる女性

の活躍が、どう関係していくかということである。こうしたことを根拠・データに基づいて提示することが求められており、それがなければ理解が得られない。現状では、法律で規定されているために数値を確保するといったような、「やらされ感」が強いように思う。この「やらされ感」を打破するために、女性活躍が進展することによってもたらされる変化・改善を、明確な事例として提示するような取組を意識的に進めてはどうか。

例えば、学問の分野では、論文を審査するため、「査読」を行う。この「査読」を行うにあたり、投稿者の素性を明らかにせず行った場合、海外でも国内でも、女性の論文の採択数が増えたということが、データで実証されている。偏見がなくなれば、女性の優れた論文が採用され、全体として研究の質の向上につながる実証されている。

このような形で、企業に対し、経営状況の向上の証拠、一つのメルクマールとして、何らかのデータベースを提示することを検討頂きたい。女性ロールモデルの情報公表ということだけでは限界がある。

法で義務づけされていない企業は、「うちは関係ない」と思っているが、そういったこととは関わりなく、女性が入ると質が上がることを、具体的な事例を踏まえ紹介していくことができれば、そうした事例を見つけるのは難しいかもしれないが、先進的な取組として発信できる。

---

国では、企業の女性活躍の状況をデータ公表しているが、数値的に低調な状況であっても、敢えて意欲的に多くの情報の公開に努めている企業もある。しかし、学生たちは「この企業は数値が低いからやめようと思う」ということを言っていたりするので、「情報の読み方」の指導のようなことも必要である。

---

女性登用が経営に及ぼす影響を、データで示すことは非常に難しい。女性の活躍が進むことで誰もが働きやすい環境になるので、人材が集まりやすい、といったことの実感はあるが、現状ではこうしたイメージ的なことしか思い浮かばない。

私自身、30年にわたりこうした活動を続けているが、強く思うことは、女性向けのセミナーは多く開催されているが、経営者を対象とした意識改革のセミナーを開催できないかということ。これまで、経営者向けにセミナーを企画しても、タイトルに「女性」という言葉があるだけで参加率が悪くなることは、経験を持って実感しており、非常に残念に思っている。

女性活躍については、東京都や福岡県などでは先進的に進められているが、本県で遅々として進まないのは、やはり男性の意識が変わらないことが大きな原因だと思う。例えば、娘さんの育て方や接し方などについて男性と話すと、家庭における男性の立ち位置や考え方は、30年ほど以前からさほど変わっていないように感じる。根強く残るこうした意識の問題を打破するような、男性経営層の意識を大きく変えるセミナーを、1年に1度でも良いので開催したいと思っている。

私も、これまで男性社会のもたらしてきた影響については認識しているが、女性の側の問題について意見したい。例えば、我が国では、欧米に比べ、弁護士・会計士・医師などの専門職に占める女性の割合は極めて低い。企業で管理職になることは目標の一つではあるが、こうした資格に基づいた職種でも参画が進まないのはなぜなのか。出産や育児で離職する方もいらっしゃると思うが、それにしても、こうまで比率が低いことは、憂うべきことである。

国保祥子氏が著書で、今の女性は子育てが一段落し職場復帰する際、「時短トラップ」「マミートラック」「ぶら下がり化」などの両立の壁に直面することがあるため、女性も意識を高く持つよう変わっていく必要があると述べている。こうしたことを考えると、女性活躍は管理職になることだけを目指すべきなのか、整理が必要ではないか。

かつて、パパ・ブッシュの時代は、「専業主婦が理想の母親像」と言われてもいたが、先ほど報告のあった育児期の就業率が低いことについては、言い方を変えれば専業主婦の割合が高く、育児を大切にしているとも考えられる。人口減少など社会構造が変わっているので、認識を改めなければならない部分もあるが、一概に悪いことではないと思っている。冒頭にも申し上げたが、「男性社会」に影響されにくい、専門職の分野でも女性比率が低いということは、欧米に比べ日本にどのような問題があるのか。

また、県にはいつも言っていることだが、色々なプロジェクトがあるのは良いが、県の行政は「横ぐし」が通っていない。一つの施策を進めていくにおいては、並行して横の連携を確保しつつ、常に必要な対処をしていかねばならない。例えば女性活躍を進めるには、保育サービスの充実が非常に重要である。私が住んでいる地域も、子育て施策を充実したために若い世代を中心に人口が増えたのは良いが、急激な増加に対応できず保育所が定員に達し、待機児童が生じたことで批判されていた。企業での女性活躍だけに目を向けず、総合的に施策を考えていかなければ、ひずみが生じてしまう。

企業では、職場環境が改善され、働きやすい仕組みが整備されつつある。また、成果を収めれば女性も男性も、正当に評価されるような社会に変化しつつある。その中であって、社会進出できる分野でも女性の比率が向上しないのはなぜなのか。

---

女性活躍の進捗を測るためのメジャーは多種あると思うが、大企業と小企業は区分して考えなければならない。先ほど報告で、50人以下の小企業に女性活躍を働きかけても、企業側の本音は、「ほっといて」ということであるとの意見があった。小企業では、男性や女性だと言っているとやっていけないので、そもそも、こうした問題は小企業には当てはまらないと思っている。昨今、働き方改革などと言われているが、小企業では昔から取り組んでいる。

一方、男性がバリバリと働くために、育児や介護等の家庭の問題をすべて女性に押し付ける、男性中心の意識風土が、大企業には根強く残っている。そうした企業では、「女性はややこしい」という意見もよく聞かれる。

こうした意識から脱却するために、数値目標を掲げ取り組むことは、良い方法である。出産後に、パートタイマーとして復職することも良いと思う。管理職になることだけが女性活躍ではなく、根本にあるのは、「豊かで幸せな生活を送る」ことであり、これが社会に課せられた最大の目標だと思う。

個人的な意見だが、夫婦で合計1.5人分働くのが丁度良く、その比率は、女性が1でも、男性が1.2でも良いと思っている。子供を育てながら地域で幸せに豊かに暮らしていくた

めには、こうしたことを目指すべきだが、今は女性の管理職比率にばかり焦点が当てられており、疑問を感じている。

先日、結婚し郡部に住むことになった方から、「女性は意見を言うなと言われたが、どうしたらよいか」との相談を受けた。地域によっては、「女性は全く認められない」との文化や意識が、現実としていまだに存在している。男性中心の社会は変わりつつあるが、特に兵庫県は広く、都市部ばかりではないために、全体としてはなかなか変わらない。北陸・山陰地方では女性就業率が高いというデータがあるが、親との同居または近居が昔からの習慣である点が、大きく関わっていると思う。

現状を考えると、今後も少しずつしか変わっていないのではないかとの思いを持っている。男性の意識が変わらないと進まないという点では、当然女性だけの問題ではない。働くという観点からは女性は出産育児のハンディを持っている。その点を皆が理解した上で、後は適材適所でやっていけば良い。女性活躍を推進することは、人口減少社会の中で、皆が豊かで幸せな生活を送るための手段である。様々な問題を抱えてはいるが、こうした細かなところから対処していく必要がある。

---

先ほど、本日が国際女性デーとの話があったが、今日の朝刊で、ポーラ化粧品がそれにちなんで全面広告を出していた。そのコピーが、「女やったら、あきませんか」というものだった。戦前、同社のセールスマン募集に対し、営業所を訪ねた女性の言葉であるそうだが、同社は化粧品会社ならではの感性で、女性の心にしっかりと刺さり、一方で男性にも理解されるメッセージの出し方、広報の展開が非常に上手だと思っている。

先ほど情報発信の話題があったが、女性活躍を推進していくことを発信しても誰も反対しないし、どういった思想を持っていたとしても、受け入れられるメッセージだと思う。だが一方で、誰にとっても受け入れられるメッセージというのは、誰にも刺さらないのではないかとも思う。社会に問題提起していくには、一つの問題を深掘りしていくとか、象徴的なものを特出ししていくとか、そうしたポイントを見極めていく必要がある。

また、本県の女性活躍の状況に関する報告があったが、データが多いので、これらのデータをしっかりと精査し分析することに加えて、今何が必要なのか、誰に対してメッセージを送るのかを明確にし、発信していくことが重要である。郡部の問題、男性の問題、地域創生の問題など、現状の様々な問題を踏まえ、一見女性活躍とは関わりのない、例えば防災、自治会の担い手といった分野に女性活躍の視点で切り込み、必要なメッセージを発信していくことが必要である。

行政が施策を進めていくにあたっては、総花的になるのは致し方ないし、必要な部分ではあると思うのだが、その上で、社会全体で本気で取り組む契機となるよう、メッセージの内容や発信の方法を深く検討する必要がある。

---

ある女性経営者からは「昔に比べれば女性の活躍は進んでいる。なかなか進まないというつつむかず、前向きに着実に進めていくことが必要」ということをよくお聞きする。確かに兵庫県は、女性就業率等のランキングは低い、低いからこそ、一発逆転ではないが、他県にはないような新しい取組ができるのではないか。

報告のあった「次世代のキャリア形成支援」の取組は、経営者協会との連携も含め非常

に良い。女性活躍を推進する上では、「長期的な視野」が必要。こうした取組は、この先、着実に効果を表してくると思われるので、しっかりと取り組むべきだ。

加えて勝手な思いではあるが、女子大生だけでなく、より若い世代、女子高生などにも啓発ができればなお良い。例えば女子高生が、こうしたセミナーで女子大生が取り組む姿をみて、カッコいい、私もいずれこういう姿を目指したい、と思うようになれば、波及につながる。まずは、こうした取組を効果的に情報公表することにより、広く若い世代に周知を図ってはどうか。

---

当団体で作成した資料に基づき、労働界で取り組んできた女性活躍等の取組について、報告したい。

現在、春闘に向けた活動を行っているが、とりわけこの春闘の時期には、女性活躍やパートタイム労働者、賃金格差、両立支援、ハラスメントといった諸問題を、政策課題として掲げている。こうした課題は、企業労使のテーマとして、さらには労働組合の組合員の啓発や職場環境整備等に取り組むために方針化しているが、すべての組合がこうした課題すべてに取り組んでいるわけではない。それぞれの組合ごとに、この春闘で会社にどういったテーマで要求していくのかを、実績の推移や改善状況等を比較、分析しながら、個別に検討した上で取り組んでいる。

連合は来年、結成30年を迎えるが、この間、数年スパンで男女平等参画に関する推進計画を策定してきた。しかし残念ながら、労働界も男性社会の一面は少なからずあり、ようやく会議等で女性役員が存在感を示しつつあるが、しかしなかなか増えていかない。

2013年スタートの直近の第4次推進計画は、政府の「202030運動」と同じく終期を2020年に設定し、この年次の達成に向け、段階的に課題や目標を掲げながら取り組んでいる。資料のとおり、2015年までに、「3つの目標」を、すべての労働組合・組織の運動方針に盛り込むこととしたが、いまだに構成組織では、達成していないところがある。

また、2017年には、すべての組織から女性役員を選出する目標を掲げている。地方連合会では概ね達成しているが、構成組織全体では、60%そこそこの達成に止まっている。

さらに、2020年に向けて、役員・機関会議の女性参画率30%の目標を掲げているが、連合本部は既に33.9%と、3年前倒しで目標を達成した。これは記載のとおり、クォータ制を適用することにより、組織ごとに女性役員を選出を必須としたことが大きく作用している。しかし、本部では必ず女性が在籍しているのに対し、地方組織では、そもそもの女性比率が低いために達成に至っていない。

また、このように女性役員の枠は確保したものの、それに見合った人材がいないとか、先ほど発言にあった「やらされ感」ではないが、せつかく役員にはなったのに全く会議に出席しないとか、実質が伴っていない状況にある。そこで、実効性を確保するため、産業別組織や単組のリーダーを個別訪問し、女性活躍を進める意義などについて話をしながら女性役員の配置を要請する、キャラバンのような取組を進めている。

来年の結成30年に向け、クォータ制の推進を徹底しながら、数値目標だけではなく、枠組みと実質が伴う環境整備を進め、労働運動に携わる女性の参画の前進を目指したいと考えている。

以前から指摘があるとおり、兵庫県の女性活躍は、全国と比較して進んでいない。仕事と、育児や介護を含めた生活との両立に関して、私自身思うことを述べたい。

今や、高度成長を支えた男性正社員の長期労働モデルは立ち行かなくなっており、性別



役割分業意識の改善の見地からも、両立支援できる環境を作りながら、男性の意識改革はもちろん、女性も色々なことにチャレンジをしていくなど、男女双方が意識改革を進めなければならない。今後更に、人口減少社会による人手不足という困難が待ち構える中で、性差、雇用形態の違い、労働組合の有無等にかかわらず、すべての働く人たちが、自分たちの希望や能力、適性に応じて、安心して働き続けられる社会づくりを目指していかなければならない。

---

そろそろ、「女性活躍」というものを因数分解して、目的や手段ごとに整理して、経年的な取組の中で推進されてきたのか、あるいはまだまだうまくいかないとするのか、そのあたりを総括すべき時期かと思っている。例えば企業の立場からすると、これから少子高齢化に向かって明らかに人手不足となる中、当然年をとっても働いてもらわないといけなし、それこそ女性の方にももっと活躍してもらわなければ、人材倒産ということにもなり兼ねない状況に来ている。

企業の立場からすると、必然的に取り組まねばならないのだが、先ほど因数分解という発言もしたが、細分化し精査した上で、対策を講じていくことが必要。冒頭に、女性管理職の比率をどう理解すべきかということ質問したが、例えば入社後10年経過した者が男女同数で、男性は管理職になっているが、女性はなかなか管理職になれず何年も据え置かれているなど、機会の均等がない状況であれば、先ほど「論文の査読」という話題もあったが、大いに問題であり、強権的なことまで発動して推進していかなければならない。

一方で、兵庫県の女性就業率が低いという問題については、これまで、その背景や原因に関する統一的な説明を聞いたことがない。とにかく、まずその原因究明に注力し、因果関係を明らかにした上で、それに応じた対策を進めていかなければならない。この先さらに展開していくためには、一旦立ち止まって、女性活躍について整理すべき時期であると感じている。

先ほど、これまで30年やってきたがなかなか進まないといった発言もあったが、こうした会議の場で取り上げて推進していくためには、活動の進捗を測るすべを持たなくてはならない。そうすれば、効率的に進捗管理できるし、推進が図られていない分野に重点的に対策を講じることにもつながる。どういった指標がふさわしいかとの議論はあるが、この点についても、そろそろクリアにして取り組んでいく時期かと思われる。

こうしたことから、「女性活躍」という言葉にはある種の価値観や倫理観みたいなものも含め、多様な意味が包含されていると思われるが、そういったものを一旦解き放って、シンプルに経済現象として客観的にみて、踏み込んで施策検討していかなければならない。そうすると、計画にあるような総花的なことではなく、ある部分に重点的に取り組むといった方向にシフトさせていけるのではないか。

---

私がデータに拘るのは、海外で国際データが紹介されても、日本では男女別のデータが無いとの注記がされていることが多々あるように、常々日本はジェンダーセンシティブであることを感じていることが元になっている。

データに基づいた社会においては、適切なデータを選択し掘り下げて分析を進め、メルクマールを適切に設定し検証しながら、「この資料はこう理解する」ということまで含めて

パッケージで提示していく必要がある。単に多い、少ないということや既存の分析だけではなく、先ほど、女性活躍に関する情報公表について、「こんな数字まで出している」というアピールしながら情報発信する必要があるとの意見があったが、同じように、既存のデータについても、兵庫県の独自の解釈で、データの読み方やその背景にあるものなどを、パッケージで示していく必要があることを痛感した。

また、中高生へも啓発が必要との意見があったが、私も強く共感する。例えば大学は多くの学部や学科があるが、実は、入ることができるところは次第に限られてきていることが分かっている。日本では、高校の一年生か二年生で、文系か理系かの選択を強いられるが、そのことも含め、若い時から選択の余地があるようでない。なぜ専門職に進まないのか、との意見もあったが、例えばオープンキャンパスでは、理系に進むと結婚できないのではないかと、ということの本気で仰る親御さんがいらっしゃる。

こうした現状の中で、中高生の頃から、自身の家庭だけではなく、外に目を向け、多様な生き方の選択に触れることができる、自分の人生の大切さを考えることができる、そうした機会を設けることを検討すべき。選択肢の少なさが、若い世代のやる気を削ぎ、消去法で安易に働くことを決めていることにつながっているとさえなくもなく、そこを拡げていくことが必要。

---

本日、貴重なご意見をいただき感謝したい。

第一に、男女共同参画や女性活躍が「成長戦略」であることの提示の必要。

男女共同参画や女性活躍は、企業であればサービスや商品価値の上昇に、自治体であれば政策の効果の上昇につながる、「成長戦略」である。企業にとって負担だとか、やらされているものとかではなく、成長戦略であることを、根拠を持って証明できないかとの意見があった。

これらの推進によって、企業では「人材が集まる」実感があるとの意見もあったが、こうしたことがなかなか説得的に言えないために、非常にもどかしい状況である。「女性活躍の因数分解と整理」との意見もあったが、企業・自治体・地域のそれぞれにとって、男女共同参画や女性活躍が成長戦略であり、持続可能な社会への戦略であることを、今以上に説得的・納得的に打ち出すことができないかと思う。郡部では女性消防団員が増えつつあるが、これは男女共同参画が推進されているということではなく、なり手がいないためにやらざるを得ない状況となっている。

第二に、女性活躍の推進に向けた具体的手法を提示する必要。

神戸商工会議所から意義深い調査の報告を頂いたが、その結果を見ると、企業で女性活躍に関する知識や意識の醸成は進んでも、具体的な改善の手法が分からないとの回答が多く見受けられた。このことから、男女共同参画や女性活躍を具体的にどう進めていくか、業種や業界、風土の異なる地域ごとに提示していくことが必要である。企業規模についても、大企業・中企業・小企業、それぞれに課題は異なる。50人以下の企業では、やらざるを得ないので、既に取り組んでいるとの意見もあったが、具体的な改善の手法について、個別に企業・自治体・地域において活用できる情報を紹介していく必要がある。

第三に、女性の意識、男性の意識の問題。

女性の活躍は、女性管理職の比率の上昇ということだけではなく、管理職でなくても、

いきいきと活躍していくことが目標である。私自身、県や市町での多くのセミナーに行かせていただいているが、こうしたセミナーの受講者が「使い捨て」になっている状況は非常にもったいない。一回やったら終わりではなく、セミナーの修了生たちをつないでいく、効果的なネットワークが必要ではないか。今はSNSも浸透しており、修了生が登録し、メルマガ等の配信や多様な情報の共有を通じ、ネットワークを形成することにより、学習の出口を効果的に蓄積していくことが必要。ロールモデルについては、後輩社員はもちろん、大学生や中高生に至るまで、憧れを持たれるような存在を目指したい

#### 第四に、情報について。

情報を内外の目にさらす必要性についての意見もあった。また、誰にも受け入れられるメッセージは、誰にも刺さらないとの意見もあった。自治会の担い手、防災の担い手、危機的な状況にある小規模集落もたくさんあることなども踏まえ、誰へどういった内容のメッセージを発信するのかを明確にしながら、効果的なメッセージを送っていく必要があるとの意見もあった。また、連合本部がえるぼしをとっていることも今日知ったが、連合もカラフルな資料を作成されており、情報の出し方に工夫を凝らされている。地域における男女共同参画について、審議会や防災会議の女性委員の割合は、首長のやる気ですぐにも向上するので、市町長と知事の懇談会などで、男女家庭課が現状のグラフデータを出して頂きたいと思う。市町の取組に格差があることを、視覚的に訴えていく必要がある。

#### 第五に、経営層への働きかけ。

企業はもちろん、大学や自治体も含め、トップによって意識が全く違う。女性活躍を推進していくには、トップが本気で取り組むことを、繰り返しメッセージとして発信し続けることが必要。経営者向けのセミナーを開催しても、トップが出席せず、課長クラスが参加するに止まっている。企業のトップへの働きかけについては、今後更に構成団体間で連携を深め、取り組んでいきたい。市町長への働きかけは、県の方でしっかり取り組んで頂きたい。

#### 第六に、行政に「横ぐし」を刺していくということ。

私自身、県内の様々な女性団体の方と話す機会があるが、そこで何かにつけ取り上げられるのは、待機児童の問題である。女性が働き続けたいと思っても、保育所の問題は自治体毎に異なる。こうした点を踏まえ、次回の会議では、こども政策課から待機児童対策の成果について報告頂き、あわせて議論していくといったことなどもよいのではないかと。男女家庭課は、保育所の整備も含めた男女共同参画行政に「横ぐし」を指していく、中心を担うべきセクションであるので、そうした役割を期待したい。

#### 第七に、女性活躍や男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスを何のために推進するのか、ということ。

「豊かで幸せに生きるための手段であり目標」とのご意見もあったが、数字をクリアしていればいいということではなく、こうした目標を、我々「ひょうご女性の活躍推進会議」の原点として、常に心に持ち続け、見失わないようにしなければならない。

#### 第八に、兵庫県における女性活躍の状況について。

現状の様々なデータ、性別役割分担意識の調査結果や労働力率、就業率などもそうだが、近畿は総じて低い。とりわけ、兵庫県と奈良県が最下位を争っている場合が多い。このこ

とを前向きに受け止め、兵庫なればこそ一発逆転できるのではないか、との励ましも頂いた。

これからの伸びしろがあると考えたいが、こうした部分を伸ばしていくためには、単に意見を述べるだけに止めず、今後も積極的に意見交換しながら、ひょうご女性の活躍推進会議の委員や行政メンバーが腹を括って、女性活躍に更に協働して取り組んで行くことが必要だと思う。ぜひよろしくをお願いしたい。本日はありがとうございました。

(終了)