

平成 30 年度 ひょうご女性の活躍推進会議 会議録

1 日 時 平成 31 年 3 月 8 日（金） 14：00～16：00

2 場 所 ラッセホール「リリー」

3 出席者 別紙のとおり

4 内 容

(1) 開 会 あいさつ

(2) 議 事 『ひょうご女性の活躍推進会議』における取組状況（報告）
『関西女性活躍推進フォーラム』における取組状況（報告）
「女性活躍推進専門員の企業訪問の実施状況」（報告）
「構成団体における取組状況」（報告）
「平成 31 年度事業計画を踏まえた団体間の連携・協働」（協議）
「女性活躍のさらなる推進に向けた必要な施策」（協議）

【意見交換要旨】

（委員）

働き方改革関連法が 4 月から施行されるが、企業の方からは、「既に『働き方改革疲れ』が生じている」とか「労働時間管理だけでは仕事がたまっていってしまう」などの声も聞かれる。実際のところ、企業現場ではどういった状況か。

（委員）

以前にこの会議の場で、当会で実施した「女性活躍推進と働き方改革に関する企業アンケート」の結果なども報告したが、一部の企業を除いては、女性管理職割合は低く、まだまだだという実感である。女性活躍だけでなく、働き方改革や人材確保等への対応も含め、労働局や県からは様々な要望や要請をいただくが、マンパワーの問題もあり、期待に添うことが難しい状況である。しかしながら、持続的・安定的に企業活動を行っていくためには、当然、女性をはじめとする多様な人材の活用と、これに関連する多様な働き方の推進は不可欠であり、時代の要請であると認識している。そこで、当会が旗振りをするにより、取組を加速できればよいと考えてはいるが、現実には難しい。

女性活躍の問題とは若干逸れるかもしれないが、多様な働き方を認めていく上では、やはりコストの問題が避けられず、企業の体力を保ちながら徐々に移行していくことが必要となる。当会では、女性活躍や多様な働き方の推進につなげるため、単なる啓発にとどめず、実践的なセミナーを開催するなど、環境づくりを主体的に進めている。また、企業の人事部門の幹部を対象に、こうした課題への対応と企業活動の両立をテーマとしたディスカッションを定期的に開催しており、今後、他の企業の参考となるような提案が出されることを期待している。

資料 7 の「女性活躍推進グループへの支援」については、こうした課題への後押しとなるものと考えているが、対象となるグループや活動はどのようなものか。例えば男女混合のグループでもよいのか、単一企業でのグループではどうなのか。個人的には、あまり厳しい要件は設けず、主体的な活動であれば、積極的に支援することが望ましいのでは。

(事務局)

構成員の半数以上が女性であることを要件としており、男性が入ることも想定している。活動内容は、資料7に記載のとおり、グループ内での研究や調査、勉強会の開催などを想定している。複数企業社員での構成は必須要件としているため、単一企業社員のみグループは対象外となる。

(委員)

行政の補助金は、単一企業ではなく、企業連合体やこれに準じたグループを補助対象としたものが多い。

(事務局)

商工会議所や商工会の女性部では様々な活動をされており、そういったものも補助の対象として想定し事業化した。

(委員)

既存の組織活動を支援するより、企業間で自然発生的に行われる活動を支援する方がよいのではないかと。

(委員)

企業としては、自社の社員に限定した方が活動しやすいが、行政としては補助金の支給先を個別企業でなく面で広げたいという配慮もあり、難しいところではあるが、こうした形での要件化はやむを得ない面もある。

委員からは、企業にとっては、女性活躍も多様な働き方も「コストとの相談」との意見をいただいたが、企業にとってこうした活動が「負担」になってしまうと、いくら建前で言っても前進しない。企業にとって「本当にメリットがある」と実感できるものとなるにはどうしたらよいか。

(委員)

女性活躍とコストの関係性については、確信を持って述べることができないが、多様な働き方を推進するためには、短時間勤務や同一労働同一賃金の問題等、コストとの兼ね合いが生じるため、企業側も取り入れていかなければならない部分もあるが、かといって一朝一夕にいかないことも事実である。女性活躍に関しては、例えば女性管理職を増やす場合、職場環境の改善や障壁の除去などに対応する必要があると、ある程度の時間は要するだろうが、必ずしもコストの問題ばかりとはいえない。大きな追い風があるこの時期を捉え、推進に向けた努力が必要であるとは考えている。

(委員)

企業にとって、本音と建前はあるかとは思いますが、企業が女性活躍を進めることにメリットを実感できるためには、女性の活躍推進会議のようなネットワークにおいて、今後どのような支援が求められるか。

(委員)

当会の女性部会は、必ずしも政策的な目的を持って活動しているわけではないため、そこから答えを導き出すことも難しく、現状では答えを持ち合わせていない。

(委員)

本音と建前のギャップを埋めるための有効な手立てについては、行政を含め誰もが手探りの状況であるので、この会議においても引き続き検討していきたい。

兵庫県は、2015年の国勢調査によると15歳～64歳の女性就業率が60.6%で、奈良県に次いで下から2番目であり、トップの福井県と比較すると、15ポイントの差がある。また、25歳～44歳の子育て中の女性就業率は67.8%で、神奈川県に次いで下から2番目であり、やはりトップの福井県とは20ポイントの差がある。当然、「働き続けられない」選択肢もあるが、兵庫県は、女性就業率が低い一方、働くことを希望する割合は高い。

そこで課題として、まず一つ目に、兵庫県にとって、大きなネックになっている「希望する女性が働き続けることへの支援」がある。ただ、地域別にみると、30代～40代の女性労働力率は、但馬・丹波・淡路では80%を超えているのに対し、阪神・神戸はそれよりも15ポイントも低いという状況で、地域差がある。地域別にきめ細かな対策を打ち出していく必要がある。

二つ目は、「意思決定に関わる女性の拡大」である。時代の流れとしては、育児休業・介護休業、短時間勤務等の制度の充実や、保育所・放課後児童クラブ等の整備による両立支援から、管理職・監督職の女性の拡大という段階にシフトしつつある。そのためには女性たちのキャリア形成、均等待遇の推進といった取組も進めていかなければならない。

三つ目は、「働き方改革との関係」。先日、内閣府主催のシンポジウムで、ファザーリング・ジャパンの安藤代表が「企業に『働き方改革疲れ』がある」と発言されていた。企業の方に伺うと、人事・総務部門では、労働時間の管理や女性のキャリア形成のための研修や社長との意見交換会など、様々な取組を進めているが、現実には、社員からは「労働時間管理で仕事が終わらない」、女性社員からも「通常の仕事に加えて負担が増える」といった声が聞かれ、喜ばれてはいない状況もある。研修のあり方そのものが、「遅れている意識を啓発する」といった上から目線のものもあるので、参加者の主体性を重視したものにシフトすることも必要である。また、先日のシンポジウムでは、女性活躍に関する管理職層の意識について、「女性自身に意欲がない」との回答が多数に上るとの結果が示されており、管理職への研修においてこうした意識の改善を進めていくことが必要である。働き方改革においては労働時間管理だけを進めるのではなく、こういった意識の問題や仕事の進め方などと併せて対処していくことが重要になっている。

四点目は、市町との連携。前回に引き続いて市長会・町村会は本日ご欠席だが、保育所・認定こども園・放課後児童クラブの拡充や介護の問題、住民の意識改革等に取り組んでいくには、市町の取組の見える化を進めることが必要である。県にも、ぜひ市町への支援をお願いしたい。審議会の女性委員割合についても、4割に近い尼崎市から1割の神河町まであり、市町間のバラつきがある。防災会議の女性委員割合も同様で、三木市は3割に達している一方、町ではゼロのところもある。こういったことも県から市町に働きかける必要がある。働き方改革を進めるためには、その根底となる暮らしの改革がなければ立ちゆかないので、市町との連携強化は大きな課題である。

兵庫県におけるこうした様々な課題に対し、「行動する会議」として立ち上がったこのひょうご女性の活躍推進会議において、ざっくばらんに率直に、意見交換したい。

(委員)

まず、前回に引き続き企業訪問について指摘したい。資料2の神戸新聞の記事にも「トップに理解があっても中間経営者が岩盤になっている」とあるとおり、こうした層が、女性活躍推進の抵抗勢力になっていることが窺える。そのため、企業訪問することは良いが、

面談相手が人事担当者なのであれば形式的な仕事と言わざるを得ず、企業の取組につなげていくためには、トップや幹部クラスに訴えていかなければ意味がない。資料においては、訪問企業の地域や業種、規模などは基礎データとして必要かもしれないが、やはり面談の相手方などをデータとして示さなければ、臨場感や真剣さが伝わってこない。

また、世界で管理職に占める女性の割合が27.1%であるのに、日本は12%、さらに大企業の役員の女性割合は3%程度とG7でも最下位であるとの新聞報道があったが、入社時は、女性は男性よりも優秀と評価されることが多いのになぜ管理職になれないのか。よく言われることだが、やはり、結婚・出産を経てマミートラックを選択してしまうのか、あるいは働き方そのものに問題があるのか。もし後者の影響があるならば、現在進められている働き方改革においては、長時間労働対策だけでなく、女性のライフイベントへの対策についても焦点を当てていかなければならないし、数値が向上しないということであれば、数値目標も設けなければならない。

企業にとって、女性活躍推進がメリットやデメリットということではなく、もっと女性に活躍してもらおうという強い気持ちが大事だ。そうでなければ、せっかくの優秀な人材を失ってしまう。資料でも「女性活躍の現状と課題分析」とあるが、行事やセミナーの実施など形式的な報告だけでなく、そういったデータを示していただき、そこから導かれる現状の課題と必要な取組を、具体的に提示していただきたい。

最後に、この会議は県の主導によるものだと思うが、国では厚生労働省や経済産業省でも同様の会議を主催している。イニシアチブは県がとることになるのかもしれないが、補助金などは厚生労働省が多く所管している。こうした多様な関係者がベクトルをあわせ、推進体制を明確にした上でそれぞれの力を結集していかなければ、成果は上がらない。

(委員)

「トップに理解があっても中間層が岩盤になっている」状況は、どうすれば改善されるか。

(委員)

今はそういった社員は、それほどいない。トップの意識は確実に下に伝わる。そういった意味でも、やはり企業訪問はトップと面談しなければ意味が無い。女性活躍が進展している企業ほど業績好調とのデータもあり、女性活躍への理解は確かに進んでいる。また、「働き方改革疲れ」との発言もあったが、まだ疲れるほどやっていない。

(委員)

当会としては、まだまだトップのコミットメントが必要だと感じている。会員による働き方改革に関する意見交換の場などでは、本音では「人手不足の状況でどうやって進めればよいのか」といった声が聞かれるのは事実だが、一方で、このままにしておくと、兵庫・神戸の地が他に遅れをとってしまうため、そうならないように推進していくべきだという声も、同時に聞かれる。しかし、大企業であればコストをかけて対応していくことができるかもしれないが、中小企業では、そのコストが大きな負担になる。例えば、事務系企業であればRPA、メーカー系企業であればロボット化等の導入が考えられるが、中小企業ではこうしたコストを確保できないことも考えられ、こうした課題へは、県や市にも支援をお願いしたい。当会では定期的に行政に対する提言活動を行っているが、今年の提言テーマは「先進的な働き方改革の企業が集積する兵庫」である。提言の中身は、行政に求めるだけではなく、同時に会員企業でも、働き方改革が生産性の向上、付加価値の創造をも

たらずことを実践していく。こうしたことを通じ、たいへん難しいことではあるが、兵庫県が先進県と言われるようなまちづくりのアピールにつなげたいと考えている。

女性活躍推進に関しては、意識の持ち方が重要である。例えば、優秀な学生が多い兵庫県においては、今は安定化志向で、起業しない学生が増えてきてはいるが、学校教育の中で職業教育やこうした意識付けを重点的にやっていく必要があるし、企業に入社してからも、女性が管理職になるための教育をしていくことが重要である。まずはトップのコミットメントだと思うが、トップ主導の下、多様な働き方の活用により管理職を目指せる方法があることを提示していかなければならない。近年、一挙に働き方改革や女性活躍の機運が高まっているが、管理職になりたくないと言う女性はまだまだ多い。女性が管理職になりたい、と言えるような意識付けも必要で、それにより管理職も増えていくが、そこは教育の役割ではないか。

働き方改革や女性活躍を進めていかなければ、地域として遅れをとってしまうのではないかと危機感を募らせている。具体的な内容は、これから検討を進めたながら、提言の中に盛り込んでいく予定であるが、例えば、企業がメリットを感じられるよう、表彰制度の充実や、今までにないような枠組の補助金制度を創設するなど考えられる。

(委員)

女性活躍を推進していく上で、働き方改革は非常に重要である。当社では多様な働き方を認めているが、これが認められなければ、女性が働き続けることだけではなく、管理職等の女性を育成していくことも、立ちゆかなかつたであろうと考える。しかし、一部の企業だけが取組を進めている状況では、結果として、その企業にしわ寄せが及ぶことになる。例えば、当社の社員の子どものさんが熱を出して会社を休まなければならなくなった時、配偶者が勤める会社の制度が進んでいない場合では、すべて当社の社員の方がかぶることになる。

そうすると、働き方改革は女性活躍のためだけではなく、男性にも等しく活用されるものとして実施することが重要である。夫婦が役割を分かち合うことで、女性の負担軽減につながる。現状では、多くの柔軟な働き方の制度が「女性が使うもの」となっており、女性にとっては肩身が狭いし、男性から妬みを受けるようなことにもなっている。今後は、介護により男性のニーズも高まると思われるので、こうしたことも踏まえ、これからの進め方について共に考えていきたい。

また、女性管理職の育成については、先日、知事も出席された「外資系企業サミット」の場でも、管理職比率の目標達成に向け、企業内でどのように取り組んでいるかとの議論があった。短期的な処方はないという結論ではあったが、例えば当社では、ある役職者の人選をする際、必ず女性候補者もあげるなど、基本的には、常に女性も男性も同じ土俵上で検討する枠組とすることなどを実践している。しかし、例えばその検討の際、候補となる女性のネガティブな要素について意見があったとして、同じような要素が男性においてはポジティブなものとして受け入れられるようなこともある。こういったバイアスは厳然として存在する。問題の軽減を図るには、しつこいぐらいに対話を続けていくことが必要である。先ほど、「幹部でも話せば分かる」との意見があったが、確かに女性活躍に関しては、総論では「話せば分かる」ことが多いのだが、納得していないことは、どうしても言動に表れてしまう。こうした意識を一步、二歩先に進めていくことが必要で、そのためのトレーニングに関する意見もあったが、中間層における一層の理解促進は、当社でも決して出来ているとは言えない状況で、大きな課題だと考えている。そのため常に問題意識を持ち、あらゆるトレーニングを実践しているが、これも短期的な処方はないことから、他

社等の取組なども参考にしていきたいと考えている。

(委員)

私は社員 10 数名の会社を 30 数年経営してきたが、これまでやってきたワーク・ライフ・バランスや男女共同参画の取組が、今になって自分の足を引っ張っていると痛感している。

働き方改革の名の下、先ほども同様の意見が出ていたが、当社は人数が少ないので尚更、当社へのしわ寄せが負担になっている。当社では多様な働き方を認め、非常に居心地の良い職場だという評判が広まっている。最近も、介護を必要とする家族を持つ男性社員が入社したが、正直申し上げれば、仕事にももっとがんばってほしいと思っている。そこそこ働き、稼いで、自分のやりたいことができれば良いと考える社員が随分と増えたと感じている。様々な事情を抱えた社員が、大変な時期を過ぎても仕事に力を注いでくれず、更に働き方改革で残業時間を規制されたりと様々なことに気を払わなければならないようになった。補助金なども活用はしているが、経営者にとっては、これまでにない厳しい局面を迎えている。

そうしたことを考えると、「人生をどう生きるか」「どんな仕事を、どのようにやっていくか」といった教育を、幼児の時からみっちりとしておかないと、その時々で場当たりに楽な選択をしてしまうのではないか。こうした意識の欠落が、女性活躍を阻害することにもつながっているのではないかと考える。

男性の意識も非常に重要で、「家族のあり方」や「社会における自分の立ち位置」、「一生掛けて自分が何をしたいのか」といった人生設計ができるようしっかりと教育しておく必要がある。特に兵庫県の女性は、幼少期からお嬢さんとして育てられ、社会に出ても会社でチャホヤされ、お嬢様のまま働いている人が非常に多いように感じる。また、女性管理職比率が上がっていかないが、県庁を含め神戸市やその近郊で働いている男性の多くが、女性を補助職と見なし、家庭のことは女性にばかり押しつけているようなことも一因になっているのではないか。

これまで私は、多くの団体でもこうしたことを言い続けてきたが、外向きにはそれなりのことを言うが、内心では女性活躍について納得していない男性経営者の方も未だに多い。私も、こうした発言を続けることにより刺激を与えていきたいし、女性自身も、自分の希望する働き方を叫び続け、男性側にインパクトを与えていかなければならない。今一度ポジティブ・アクションを進め、あらゆる場で女性の数を増やしていく必要を痛感しているところである。

(委員)

女性活躍を阻害している要因については、様々な指摘があるが、高度成長を支えた男性正社員が長時間労働し、その間妻は家庭を守る、そうした性別役割分担意識を背景とした就労モデルが根強く横たわっていることもその一因であり、どう克服していくかということが、これまで、この会議でも議論されている。

私も、この働き方改革の取組の中で長時間労働是正を実現したいと考えているが、一方、中小企業では、人手不足で働き方改革どころではないといったことも現実問題としてあり、その前段として、まず様々な格差に着目し、その是正に取り組んでいる。

その格差とは、一つに企業規模間における格差、二つに正規・非正規問題に代表される雇用形態間の格差、三つに男女間の格差である。この三つの格差是正の流れをスムーズに作っていくために重視しているのが、残念ながら労働組合のない中小企業における活動の活性化・ボトムアップであり、それが無い限り、格差是正も進んでいかないと考えている。

女性活躍とリンクするものか確信はないが、人手不足等の課題を抱えた中小企業の活性化を図るためには、取引関係の適正化がキーワードになると考えている。大手企業が働き方改革に取り組む一方、中小企業ではなかなか賃金が上がらないとの声を聞く。経産省や中小企業庁を中心に、国をあげて取引関係の適正化に取り組まれており、私は審議会等でも提起するのだが、多様な働き方や中小企業の支援とか、いろいろな問題が横たわっており、企業規模間に存在する賃金格差の問題がクローズアップされていない印象を受ける。取引価格の適正化や働き方改革を通じ、大手企業の取組が進んだことによって、下請・孫請企業にしわ寄せが及ぶような状況であれば、中小企業の人手不足や働き方改革とか、経営の持続性・収益性といった、様々な課題が是正されないと考える。サプライチェーン全体で生み出した成果の適正分配といったこともキーワードにしているが、そうした状況も女性活躍が進まない遠因となっているのではないかと想像する。この会議における直接のテーマではないかもしれないが、行政の様々なセクションとも連携し、こうしたことへ対応する取組が必要なのではないか。

先ほど委員から意見があったが、性別役割分担意識については、長時間労働により男性正社員が家事や育児の時間を取れないことが国際比較上、問題となっている。男性の育児休業取得についても、政府あげてイクメンなど様々な取組で機運を高めようとはしているが、まだまだ低調である。こうしたことへ注力する企業を支援するとか、育児で離職した方の復職を支援する補助金などはあるが、さらに、こうした女性が育児や介護と仕事を両立できる、職場復帰を支援する取組を展開していく必要がある。

(委員)

これまで意見のあった団体と当団体では構成する企業の規模に差があるので、参考意見として発言したい。当団体には、272名の職員の職員がおりうち89名が女性職員で、ほぼ1/3を占めている。女性管理職比率は14.1%で、今朝の神戸新聞で紹介されていた日本の平均値である12%より、少し上回っている状況である。当団体には、女性部という組織があり、1,838名の女性部員が在籍しているが、当団体自体が郡部を中心とした組織で、女性部の活動も同様に郡部が中心となる。

当団体では、会員となる事業所は、ごく小規模のものが約8割を占めており、そもそも管理職のような役職が存在していない事業所も多い。こうした環境では、育児や介護等の家庭での役割に力を注ぐ女性社員が多い。そのため、休暇や短時間勤務等の要望は多く、制度だけではなく職場の横の連携でカバーできる体制を作っていかなければならないが、それぞれの事業所では、そこまでの余裕がないといった状況である。

新規事業として説明のあった「グループ活動への支援」については、当団体では、女性部での活動が対象となると見込まれるが、個々の事業所においてグループを結成するということになると、人数が少ない事業所が多く、自然に、ある程度の規模の企業に話を持ちかけることになり、活用は限定的なものに止まるのではないかと思われる。

(委員)

先ほども意見があったが、今朝の神戸新聞で、世界では3割を超える女性管理職比率が、日本では12%程度と低くG7では最下位であること、また、自民党が夏の参院選に向けて、女性候補者の擁立目標の設定を見送ったことなどが、気になる記事として掲載されていた。こうした現状であるが、本日のこの会議での報告や意見を聞き、労働組合や企業などで危機感を持って取り組まれていることに非常に触発された。

女性活躍推進法が施行され3年が経過したが、政治分野ではいくら旗を振っても、自ら

目標設定を放棄するような状況で、これでは進んでいかないと感じている。やはりこうした会議などを通じ、身近な地域や役所、同業者を含む企業間、社内の職場等で草の根の意識改革など、地道な取組を進めていくことが重要なのだと感じる。女性活躍推進法については、従業員 300 人以下の中小企業にも事業主行動計画の策定を義務づける趣旨の法改正が検討されているが、本日、午前中の段階で閣議決定されたと聞いている。国会の審議を通れば、早ければ 2020 年に施行されるが、そうなればなおさら、小規模事業所における取組への目配りが重要になる。

その際、この会議としても、地域の特性に応じた取組や、先ほども発言のあった「自社にしわ寄せが及ぶ」悩みなどへの対応、また、企業がそれぞれに努力し取り組んでいることなどに、光をあてて紹介するというような取組なども必要だ。数値目標についても、達成ありきの無難な目標を設定しているところもある一方、敢えてハードルを高めた目標を掲げ、達成の可否にかかわらず公表していこうという姿勢のところもある。メディアとしては、その情報の中身をきめ細かに分析して、情報公開の質について提起するような記事が書けないものか考えている。

個人的には私自身も、「活躍しているといえるのか」と、ここ数年常に問われる立場にあることを意識している。報道機関は、特に女性活躍が進展しない業界の一つである。そのような中、会社のイメージアップや採用増につながるといった目的で「ロールモデルの提示」に取り組んでいるところも多いが、それらがあまりに単一的なモデルであった場合、特に小規模事業所では、その方一人に負担がのしかかっていることも多いと聞いている。そうした「働き方改革疲れ」「女性活躍疲れ」と言えるような状況を生まないように、ロールモデルの多様化を図るとともに、「こんな働き方もある」「子どもがいてもいなくても、能力が認められる仕組みがある」というような実例を、現場で働いている女性が享受できるような場があればと考えており、先ほど事務局から説明のあった「ロールモデル交流会」には、期待を寄せているところである。

さらに、次世代のキャリア形成支援も喫緊の課題である。企業が行うインターンシップの場で、学生に自社のワーク・ライフ・バランスの取組を見てもらおうような企業もある。そこでは、「やはり育児休業が取りにくい」とか、「その後のキャリア形成に支障が出ている」などの本音の部分も含めて公表して、率直に語り合うような取組が、却って学生にとっては好感をもって受け止められているように聞いている。こうした事例を参考に、インターンシップとの連動も検討してはどうか。その場合、小規模事業所ではロールモデルも少ないので、先ほど、グループ活動への支援は複数企業の参加が必須であるとの説明もあったが、このようなことも含め、より柔軟な対応が必要と考える。

また、活躍したくない女性もいるとの意見もあったが、「自分の可能性を信じたい」「能力を発揮したい」ということは誰しも共通の思いである。若いときから壁を設けずに、自分の可能性を追求できるようなキャリア教育の実例や、女性就業率を含め長らく兵庫県のデータが低調な状況であることを踏まえ、例えばトップを走る福井県で実施されている取組なども、今後紹介いただければと思う。

(委員)

福井県をはじめ北陸地方は三世同居率が高く、女性就業率の高さに影響しているとの指摘がある。女性就業率には様々な要因が影響しており、兵庫県では、三世同居率だけでなく、近畿地方で総じて性別役割分担意識が強いといったことなども影響しているのではないかと指摘されている。

(事務局)

平成 28 年度の会議の場で、企業で女性活躍を進めるにあたってはボトムアップでは非常に難しいので、企業訪問を行う場合もトップと面談し、取組を働きかけなければならないのご意見をいただいた。それ以降、企業訪問を行う際は、人事担当者にアポイントを取る際に必ず、経営者か人事部長級の幹部の同席を依頼している。中小企業への訪問時は、社長自ら話を聞いていただくことも増えている。モデル事業としてスタートした平成 27 年の企業訪問開始時は、そもそも訪問自体、なかなか応じてもらえなかったが、女性活躍推進法が施行されてから 3 年経過していることもあって今では状況が大きく変化している。

また、経営者協会との合同による企業訪問についても提案いただき、経営者協会の幹部の方と同行し企業訪問を行ったときには、社長と面談を行うことが叶っている。今回は、こうした面談の相手などのデータを提示していないが、次回は資料を用意し報告したい。

また、経営者協会では、「ひょうご女性活躍のための研修講師派遣事業」に関するチラシや女性活躍推進センターで実施するセミナーの案内など、たびたび経営者や管理職に配付いただいております。この場をお借りして感謝申し上げます。経営者協会からのチラシの配付により経営者に情報が届いていると、自社の女性活躍に問題意識を持っておられる経営者は、直接担当部署の管理職の方にセンターの活用やセミナーへの参加について指示されるなど、社内研修の実施がスムーズに進み非常にありがたい。なお、社内研修を実施する際は、必ず冒頭に、社長等から社員にメッセージを贈っていただいている。

(委員)

ご指摘のあったとおり、行政が別々に取り組むより、協働して行う方が効率的で効果も上がる。この会議は、労働局はオブザーバーではなく、委員の一人として参画している。働き方改革推進会議は労働局が事務局を務めているが、県にもメンバーとして参画いただいている。また、県とは昨年 4 月に、様々な施策を一体的に実施する目的で協定を締結したところであり、更なる連携に努めている。

企業訪問についても、ご指摘のとおりで、企業トップに働きかけることが肝要と考えている。労働局でも、局長をはじめ幹部が県内の影響力ある企業のトップにお会いして働きかけを行うものと、局員が人事労務担当の部課長にお会いし、行動計画の策定等、実務レベルでの依頼をするものの 2 つの方法で行っている。

女性の管理職が少ない理由についての議論があったが、労働局では、以前に企業と女性労働者を対象に実施した意識調査で、女性が管理職になることについて聞き取りをしたことがある。「なぜ女性管理職が増えないのか」という問いに対しては、女性自身は「責任が重くなる」「育児等との両立に負担感があるから」という回答が多数であったのに対し、企業側は「女性の人材が育っていない」という回答が多数であった。女性人材の育成にあたっては、女性自身の意識啓発を進めることはもちろん、両立しやすい環境づくりや男性の家庭への関与の拡大もあわせて実施しないと改善していかないため、国の施策はこういった課題に焦点をあわせたものとなっている。

助成金に関しては、活用されているものとそうでないものに差が生じている。女性活躍促進の助成金は、残念なことに兵庫県では今年度、1 件も申請がなかった。この助成金は、まず企業が行動計画を策定し、目標も設定しなければならず、そのことが多忙な中小企業にとってたいへんな手間になっている。計画を策定すれば、採用活動時に、社内で活躍している女性社員を紹介するだけでも取組になり、助成金交付の対象になることもお伝えするのだが、なかなか申請につながっていかない。もう一つ活用が進まないのは「カムバック助成金」であり、これは、男女関わらず育児や介護で離職された方の再雇用の仕組みを

構築した上で、実際に再雇用した際に支給するものだが、ほとんど利用されていない。PR不足も一因かもしれないが、こうした計画の策定や仕組の構築が中小企業にとって負担となっていることが、活用が進まない一因になっていると感じている。

逆に申請が多かったのは、男性が5日間育児休業を取得した際に交付する助成金で、建設業や運送業等の業界からの申請が多い。就業規則に男性の育児休業について規定することや、研修の実施などの要件はあるものの、こうした取組を通じ、日数的には多くはないが、風土の醸成につながるのではないかと考えている。

(事務局)

多様な意見をいただき感謝申し上げます。

「行政がベクトルをあわせることが必要」「推進体制を明確にすることが必要」との意見があった。女性の労働そのものは労働局の役割と考えているが、女性が働くにあたっては保育所の問題や市町との調整、さらには県民の意識の問題があったりと多岐にわたる対応が必要で、総合的な対策を講じる必要性から、県の役割があるものと考えている。この考えを踏まえ、棲み分けと連携について整理し、しっかりと推進していきたい。

県庁職員の意識についてもお話があったが、現在、県庁の女性管理職比率は9.6%となっている。まだまだ低いですが、1割に達すると、局長や課長にも女性の名前が見えるようになり、かなり増えた印象がある。職員意識調査でも、「庁内で男女共同参画が進んでいる」との回答が男女とも過半数を超え、その理由として「女性管理職が増えた」ことを上げる者が多く、こうしたことで実感されるのだと考える。こうした取組には、やはりトップの意識が大きく関与する。知事は、事あるごとに女性活躍に関し発言しており、それにより、組織全体で意識も変わってきたと実感している。

兵庫県の女性就業率の低さについても議論があったが、総務省の平成29年就業構造基本調査において、本県の女性有業率が顕著な伸びを示したことをご紹介したい。特に育児中の女性有業率は62.7%を示し、5年前の43.4%から19.3ポイント上昇し、この上昇の度合いが全国1位ということが報道された。関係機関等のご協力のもとで、これまで行ってきた女性の就業継続や再就業の取組が、少しずつではあるが、成果として現われつつあるのかとも考えている。

(委員)

ただいまの指摘については、兵庫県は、女性就業率のM字カーブの底が他県よりも深かったことで、それだけに伸びしろが多くあったということかもしれない。

貴重なご意見に感謝したい。主要な論点として、7点ご指摘いただいたように思う。

第一は、トップの強い意志。企業訪問では誰に面談し、働きかけるのか、との問題提起があった。企業が女性活躍を進めるにあたっては、トップの意志が非常に重要となる。先日のシンポジウムでは「トップが理解していてもその下の層が岩盤になっている」との指摘もあったが、本日の意見交換では、そうしたことも、トップの強い意志により克服可能ではないかとの力強い励ましをいただいた。

第二に、兵庫という地域の付加価値をいかに創造していくかということ。女性就業率の問題も含め、地域として遅れをとってはならないという意見があった。少子高齢・人口減少社会の加速化に加え、若者たちの県外流出も顕著である。最近では、就活中に学生がSNSによりサイトに登録すると、企業側から接触を求めてくるような仕組みもある。学生たちを見ていると、大阪や愛知の企業が積極的である一方、兵庫の企業は接触が少ない印象がある。震災後はマイナスからのスタートであったため、本県においては付加価値をど

うつけるかが課題で、若者の県外流出や低調な女性就業率の問題も含め、他府県に遅れをとらないようにするためには、正に今が大事な時期である。そのためにも、行政の補助金や助成金がニーズと一致していないことなども、この会議でもっと意見交換をしながら、制度設計へ向けた提言もについて検討していきたい。

第三に、意識の問題。トップへの意識啓発はもちろん、広い意味での職業教育・キャリア教育、「どう生きるか」「どう働くか」という人生設計を、インターンシップなどの取組とも連動しながら、学生に対し兵庫の魅力的な企業をアピールして、県内就職率の向上を目指していきたい。「女性も叫び続けなければ」との意見もあったが、私たちもこの会議で声をあげ続けたい。

第四に、横軸への展開。働き方改革を進めた企業が、負担を被ってしまうとの問題提起があった。企業・役所を含めて、広範囲に取組を広げていかなければ、先進的な企業が少数に止まる限り、こうした問題が起き続ける。「草の根の活動」という発言もあったが、そういった横軸への展開をしていくことが求められている。

第五に、女性をいかに管理職にしていくか。女性の昇進を検討する場面では、ネガティブなバイアスがかかりやすいので、一層対話を重ねていくことが重要であるとの意見があった。男女が同じ言動をした場合、上司の評価は女性に対して厳しいものになるとの意見もあったが、こうした意識の偏りに対しては、誰かが発言していかなければならない。発言するキーパーソンがいないと前進していかない。明文化された取組にはなりにくいですが、そうした場面で意見を言い続けることは重要である。「ロールモデルの多様化」との意見もあったが、県庁の意識調査では、女性職員の約4割が「管理職になりたくない」と回答しており、多様な価値観やライフスタイルに基づいた多くのロールモデルを提示していくことが必要。また、女性管理職登用にあたり、中間管理職層が「候補となる女性がいらない」と考えていること、こうした「総論は賛成だが、内心では納得していない」層に対しては、一層の意識啓発にあわせて取り組んでいかなければならない。

第六に、格差の問題。企業規模間、雇用形態間、男女間の格差。5人以下の小規模事業所では余裕がないとの意見や、そうした小規模事業者に光を当てていくことの重要性に関する意見もあった。また、取引関係の適正化や、大企業における働き方改革の進展などが、人手不足対策に追われる零細企業への更なるしわよせ、打撃につながっているとの実態もある。そうした格差も明らかにしながら、取り組んでいく必要があることを指摘いただいた。

第七に、労使、国、県、市町、マスメディア、地域団体やNPOなども含め、ベクトルをあわせていく必要があるということ。それぞれの組織が守備範囲を広げながら、重なる部分を広げながら手を取りあって取り組む必要がある。

このひょうご女性の活躍推進会議は、単なる審議会ではなく、行動する会議として発足した。更なる行動の展開に向け、力を合わせて取り組んでいきたい。引き続きよろしくお願ひしたい。

(終了)