

## 令和元年度 ひょうご女性の活躍推進会議 会議録

1 日 時 令和元年 12 月 20 日（金）14：00～16：00

2 場 所 県庁 3 号館 7 階大会議室

3 出席者 別紙のとおり

### 4 内 容

(1) 開 会 あいさつ

(2) 議 事 『ひょうご女性の活躍推進会議』の事業実施状況（報告）  
「女性活躍推進専門員の企業訪問の実施状況」（報告）  
「連合兵庫の女性参画推進について」（報告）  
「女性活躍推進法の施行状況」（報告）

#### 【意見交換等要旨】

（事務局）

一般事業主行動計画の届出状況について、県内の 300 人以下企業の届出は 72 箇所となっているが、全体の何%くらいになるのか。

（委員）

割合は把握していないが、それほど大きくない。

（委員）

連合兵庫のクォータ制について、人数を決めているのか、割合を決めているのか。

（委員）

今回は組織を限定して、人数を定めている。たまたま 20%という割合になっている。

（委員）

基幹労連のような女性社員そのものが少ないところと女性が多いところでは取り組み方もちがってくると思うが、今後どうすすめるのか。

（委員）

①役員として女性を登用すること、②あらゆる取組・活動に女性に参加いただくこと、の 2 つがある。役員に登用するという面では、男性中心の組合と女性が多い組合とで差異はあるが、今回の資料にもあるように製造業中心の組合でも女性役員を出していただき、継続してお願いしていきたい。

女性比率が高い産別組織でも、有期・短時間などの雇用形態での組合員が多く、役員に入っていただくのが難しいという組織もあるので、よく話し合って進めていきたい。

（委員）

組合の役員になると毎晩のように飲み会があって遅くなる、というような誤解もある。定時で帰って子育てをしながら、メールで参加したい、という希望もきいている。

企業でも在宅勤務など多様な働き方を進めており、労働組合でも IT を活用した参画ができるのでは。子育て中の方の意見をどう反映するかは課題ではないかと思う。

(委員)

えるぼしの認定企業数について、認定制度が始まってから数年が経過しているがそれほど増えていない。これは、企業が認定を受けることに魅力を感じていないのか、それとも基準が厳しくて認定を受けられないのか。

(委員)

管理職の女性割合などは取組を始めてからすぐに成果がでないが、数年後には目標数値をクリアし、認定を受けられる企業もいくつか話を聞いている。また、「どうせとるなら三つ星」という企業もあって、一つ星ならとれるんだけど保留している、というケースもある。

(委員)

認定企業が増えて学生等にアピールできるように、認定制度もメジャーになって欲しい。

(委員)

県内の認定企業は21社だが、人口割合を考えるとこの倍は欲しい。

(委員)

全国的な順位では兵庫県は7位である。認定企業の半分以上は大企業の本社のある東京に集中している。

(委員)

企業訪問について、成果の現れている部分とまだまだの部分があると思うが、企業間の取組格差を埋めていくためには何が必要と感じているか。

(事務局)

中小企業には情報が届いていないことがたくさんある。チラシを撒くだけではなく、会議等の場で説明を加えないと伝わらない。市町の男女センターとの連携や商工会議所等に協力いただいて、直接企業にアピールできる機会が増えたらと思う。想像以上に進んでいる企業もあり、格差が開いている感じはある。

(委員)

格差が出ていることについて、そもそも取組の必要性を感じていないのか、あるいは、取組はしたいが何をすべきかわからないのが問題なのか。

(事務局)

両方ある。トップが「うちのような小さい会社には必要ない」という認識で、単なる女性労働者の確保として考えているところもある。そういう企業にも訪問し話をさせていたが、やはり女性活躍の動向や他社の取組状況などの情報が届いていないと実感している。

(委員)

改正女性活躍推進法が今後、順次施行され、県、兵庫労働局、市町や大学、VAL21など、いろいろな形で連携が進んできているが、女性活躍の重要な指標である意思決定の場における女性の割合について、審議会における女性割合、防災会議における女性割合の資料を配付した。各都道府県間、県内各市町間で大きな差がある。

例えば合計特殊出生率を上げることは大変難しいが、審議会や防災会議の女性委員割合は、組織のトップと幹部の決意によるところが大きい。企業間の格差の話があったが、自治体間の格差も出てきている。

女性達が元気で意思決定の場にいる自治体は、移住・定住者の割合も大きい。各自治体のトップには是非、決意を持って取り組んでいただきたいと思う。

ひょうご女性の活躍推進会議は審議会ではなく、行動する会議という位置づけで進めてきており、それぞれの委員から、今後の取組や課題について伺いたい。

(委員)

今回、神戸学院大学と VAL21 と連携し、ひょうご女性未来会議をやらせていただいた。通常 VAL21 は、企業で働く女性と行政とで活動しているが、女性未来会議で自営業の方や地域で NPO として活動されている方々と交流でき、面白い経験であった。

VAL21 としては、来年度以降も学生向けに女性が働き続けること、活躍していくことの意識付けをやっていこうと考えている。働く女性は増えており、企業としても働き続ける為の制度は整ってきている一方で、女性の意識の中で権利の上に胡座をかくような人たちも散見される。今後はそういった人達に、モチベーション高く、企業や社会に貢献するように意識を持ってもらうよう働きかけなければならない。

働き方改革が言われる中、男女ともに、生活を大事にして仕事もしていく必要があるが、ともすれば、生活に流れる人たちが男女ともに増えてきているかもしれない。バランスをうまくとりながら、責任を持って職務を果たすという意識付けが必要だと感じている。

(委員)

管理職になることを勧めても、「今のままで・・・」と遠慮してしまう女性になんと声をかければいいのかと相談を受けることがあるが、いかがか。

(委員)

女性の場合は一步踏み出すことに抵抗を感じることもあるので、何度も声かけをして、また、管理職になった後もしっかりサポートすることを言葉や態度で伝えてあげて欲しい。「手がかかる」と思われるかもしれないが、まだまだ女性は不安を感じていることが多い。

(委員)

県民モニターアンケートの夫婦の役割分担に関して、「夫婦が同程度に関わる」という回答が多いのが意外で、実感と違うように感じた。

また、先ほど、女性の管理職に関する意見があったが、県内でも JR 西や電通の支社長さんに女性が就任されて、非常に元気づけられている。男性を上回るような働き方をされており、是非、注目いただきたい。以前は、女性で役員になると東京へ行ってしまって、県内で活躍される方が少なかったが、徐々に県内でもロールモデルとなるような方々が増えてきており、そのような姿を見せていただくことが非常にいいことで、どんどん増えて欲しい。

12月7、8日に全国学校給食甲子園が開催された。去年は養父市、今年は丹波篠山市の給食センターが男女ペアで出場し、優勝に輝いた。2年連続の優勝は初めてのことで、また、男女ペアは決勝の12組中たった2組であり、すばらしい功績であるにもかかわらず、報道などで大きく取り上げられていない。県の誇りでもあるので、ぜひ宣伝していただきたい。栄養士は女性が多い職場で、男性と比べて給与水準が低いと思うが、そのような職場に男性が入ることで、全体のレベルアップが図られることを期待している。

(委員)

女性が管理職に躊躇することに関して、ハッピーで輝いている女性のロールモデルをたくさん見せなければならない。がむしゃらに頑張っている悲壮感が漂っていたり、無理をし過ぎているイメージがあっては、よいロールモデルにならない。また、多様なロールモデルを紹介していかないと、「あの人のようにはなれない」となってしまう。

次に、女性活躍推進会議の事業に関して、数年継続実施しているものは定期的にフィー

ドバックして、機能している点、改善すべき点を精査していくことが大切と思う。

また、報告事項の中で、連合兵庫からクオータ制の導入を紹介いただいた。一般論としてクオータ制で数を増やすだけに留まってしまうと失敗に終わることが多く、選ばれた女性がいかに活躍できるかというサポートもすべきである。「実力ではなくクオータ制だから選ばれた」と見られる状況で、自信がないから個性が出せず、つぶれてしまうという悪循環を招くおそれがある。例えば座席が決まっていない会議だと、女性は末席に座りがちであり幹部と対面で話す機会がない。また、議事録をとるなどの事務的な役割が当てられることも散見されるので、そういう状況の時には周囲が是正する等、まだまだやれることはたくさんあると思う。数だけでなく、本当に女性が活躍できるということについて、議論をしていくべきである。

(委員)

事業の説明だけでなく精査が必要とのご意見をいただいた。今回はアンケート調査があるので、後ほど事務局からお話いただければと思う。

(委員)

さきほど、女性活躍推進法改正の説明で、義務企業の範囲の拡大については令和4年4月からとお話したが、できるだけ早く取り組んでいただくことが、企業にとってもメリットと考えている。地域や業種によって課題が異なるので、個別に企業を訪問して支援策の紹介をすることが近道と思っている。経営者の理解を得ることが大事であるが、いつもトップに会える訳ではない。経営者団体の皆様には是非、トップの意識を変える取組をやっていただければと思う。

(委員)

企業の規模によって格差はあるが女性活躍の取組は進んでいる。採用については、以前は男性が80%だったものがここ数年は男女半々になっているが、これは時代背景というよりは、採用する時点では女性の方が優秀であることが多い。一方で入社後の成長はどうかと言うと問題があるところで、経営者は女性を管理職にさせたいが人材がないという声がよくある。

ひとつは、女性が育児・介護・家事を担っていることの問題があるが、これは男性の参画に関する障壁を除いていかなければならない。また、そうではない女性であっても人材がないと言われることから、女性自らの意識の問題もあるのではと思う。そういう意味で、スーパーウーマン的なロールモデルでは、「私には無理だ」となるので、そこまでいなくても、頑張っている女性など、多様なロールモデルを示すことが参考になる。

女性の活躍企業の表彰について、受賞企業に対してのメリットはあるのか。現在、企業は人手不足で特に中小企業の採用は非常に厳しいので、このような表彰があればPRしたいのではないかと思う。

(事務局)

女性活躍を推進している企業は採用面でもPRポイントになる。かねてから、受賞企業であることをPRできるようなキャラクターが欲しいという声があったため、資料1の5ページにあるように、今年度、はばタンを活用したデザインを作成した。

(事務局)

企業表彰の結果は記者発表して広報しており、新聞社に取り上げていただく等しているが、えるぼしのようなネームバリューはないので、今後、浸透を図っていきたい。

(委員)

中小企業は本当に人手不足なので、可能であれば、県内のキャリアセンターと連携して優先的にPRの場を提供するとか、就活生向けの広報誌・学内誌に掲載してあげる等したら、たいへんありがたい。

(委員)

就活生にダイレクトに情報が伝わるのが有効だと思う。多くの企業で新規採用がとれないという状況にあるので検討いただきたい。

(委員)

商工会は郡部の比較的小さな市町の企業の組織で、県内28の商工会の会長はすべて男性である。全国的にも都道府県連の会長はすべて男性で、女性会長の商工会はおそらく一ケタである。

県内に23,000の会員がいるが、従業員が5人以下、製造業の場合は20人以下の小規模事業者が、約85%を占めており、さらにその半分程度が従業員ゼロで事業主が一人でやっている。なかなか大企業のように女性活躍の目標値を作ることが無理な状況である。

一方で、家族でやっている事業所で、社長はお父さんだが、実際には奥さんや娘さんが仕切っているという事例も多く、表向きは男性社会のようにも見えるが、実態は女性活躍が進んでいる。逆に女性の活躍がないと小さな事業所は成り立たないという面もある。

商工会の事務局については、県内28の商工会の事務局長は女性が2人で男性が26人である。正規職員は約280人のうち3割が女性で、20代では男女比が半々、30代以上で男女比が2:1、60代以上で男性の割合がさらに増えてくる。将来の事務局長候補となる今の40代職員は女性が元気である。

審議会委員に占める女性割合など、目標値を持つべきことはわかるが、数字には出ない部分で女性が活躍している状況を示す指標があれば、と思う。

各都道府県の審議会委員、防災委員の割合について、徳島県がどちらも48%で一位となっているが、平均値はそれぞれ32%と15%であり、もう少し中身を知りたい。

(委員)

平均値については全国の数値を加重平均したものになるので、少し感覚と違って来るかもしれない。

(委員)

経済同友会の会員数は550で、うち女性は40名である。基本的に経営者の集団ではあるが、女性は1割に満たず、問題意識は持っている。全国の44の同友会には女性が一ケタのところもかなりあるので、上位にはあるものの、女性会員をもっと増やしたいと考えている。

一方で、女性の意見をできるだけ反映させたいということで、11ある委員会の委員長・副委員長に一人は女性を登用しようということで、今回、全委員会に女性が入った。やってみると多様な意見が出て、いいものができていくので、同友会の中で女性活躍の場を設けていろいろな意見を聞いていきたい。

経済同友会の提言書について、昨日、井戸知事には一時間くらいお話をし、先ほど記者会見も行った。基本的にはソサエティ5.0に向けてデジタル化が進むので、バーチャル行政、バーチャルワークといったITの仕組みを使った働き方で、女性の社会進出を後押しして欲しいと県知事をお願いした。特に兵庫県庁は建て替えがあるので、ペーパーレス化等も含めて新しい仕組みを導入できるいい機会である。日本に発信できるような県庁をつく

っていただき、若い女性の流出を戻していただきたい。

(委員)

特にシステム化の問題については、建て替える時がチャンスなので、女性生活部の皆さんにはがんばっていただきたい。

(委員)

WEF のジェンダーギャップ指数で日本は 121 位で、政治分野で 144 位、経済分野で 115 位である。女性管理職の登用に我々は関心があるが、世界は 27% に対して、日本は 13% と具体的に数値で示されると日本はこれから危ないと感じる。

女性活躍推進会議の進め方であるが、PDCA を回さなければならない。啓発活動はやっているが、その結果はどうなったのか。例えば、県の管理職の数はどう推移しているのか、そういう数値を見ながらここで議論すれば、問題点も浮き彫りになると思う。数値で把握できない抽象的な領域は仕方ないが、数値を評価しなければならない部分もある。ガイドラインがないと前に進まないのであれば、それも考えなければならないし、皆さんのコンセンサスが得られれば提言をしてもいい。採用時点では、女性が優秀で男性が頼りなかったのが、どこかでおかしくなってくることも考えなければならない。

(委員)

事業説明だけではなく、例えば県の女性就業率がどう推移しているか、全国レベルと比較可能であるし、県や県内企業の女性管理職の数値も出るので示していただきたい。女性就業率が低いことについても取り組まなければならない点である。兵庫県は働きたい女性の割合が高いので、そのあたりを分析していくことが必要だと思う。

(委員)

先ほどクオータ制についてのご指摘をいただいたが、全くそのとおりだと思っている。連合兵庫では取組が遅れており、先行して実施しているところをよく観察して参考にしたい。一方で、クオータ制を導入しないと一歩も進まないという状況もあったので、今回は導入することとした。

労働組合は、何かを作り上げるのではなく、職場の意見を取りまとめて発言をしていくという立場であるので、このような対応ができればと考えている。連合からは「クオータ制対象の役員」と強調しているのではなく、女性にオブザーバーではなく委員として出てください、と言っている。また、今回のクオータ制では、同一組織から二名の参加を可能としており、相談をしながら進めていただくようお願いしている、

これからすべきこととしては、個々の加盟組合における女性活躍に踏み込んでいかなければならないと考えている。また、労働組合の組織率が低く、兵庫県では 19.5% しかない。労使がしっかり話し合える環境を整えていくことが必要である。

(委員)

19.5% という数値は他府県と比較してどうなのか。

(委員)

全国平均が 17% 強なので、兵庫県は高い方である。労働組合もいろいろあって、組織人員は連合では増えているが、全体の率で見ると以前よりは減ってきている。これから雇用労働者が減っていくと、率は増えるかもしれない。人数で言えば連合兵庫は、この 30 年間 28 万人で、ほぼ横ばいの状況である。

(委員)

市に比べて小さな町も地域を元気にするために頑張っており、地域の活性化のためには

女性の活躍は不可欠と考えている。先ほど、県内市町の防災会議の女性委員割合について資料説明があったが、直近では2町で新たに女性委員が就任されたと聞いている。少しずつではあるが、女性活躍の意識は高まりつつあると思う。私の思いであるが、女性と男性がお互いに活躍して協力し、よい社会ができることが大切だと考える。

**(委員)**

県民モニターアンケートについて、この調査結果をどのように考えているか。

**(事務局)**

全体的には前回の H26 調査と比べて大きくは変化していないが、個別の項目で「共働き夫婦の育児休業のあり方」について、「夫と妻が交替でとる」が 12.4 ポイント増加し、「妻がとる」が 10.9 ポイント減少している点が大きな変動である。また、「社会全体で見た男女の地位の状況」について、「家庭生活」における「男性優位」が前回と比べて 8.2 ポイント減少している点も大きな変化である。

先ほど委員から「夫婦の役割分担」について「男女同程度」が意外に多い、とのご発言があった。県職員を対象とした意識調査でも「男女共同参画が進んだ」との回答が大きく伸びており、意識が変わりつつあると実感している。

このほかにも県に対するご意見を頂戴した。特に事業の検証、PDCA を回すべきとのご意見があったが、ちょうど来年度が県の男女共同参画計画の改定時期であり、また、県庁のアクション8という女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の改定時期にも当たっている。そこで指標となる数値や取組状況の検証を行うことから、次回の推進会議では、議論の材料となるような資料を工夫していきたい。

**(委員)**

一つ一つの事業に関して、何を求めるためにやっているのか、事業をやるのが目的ではないので、その点を細かく考えて、指標をフォローしていくことが大切である。次回に期待している。

**(委員)**

県民モニターアンケートについて、夫婦の役割分担では、「夫婦はどのように役割を分担するのが良いと思いますか」と理想論になっており、実際はどうか、と尋ねれば数字は違ってくるだろう。「生活費の確保」の項目で「主に夫」が6割弱で一番多いが、ここが「夫婦同程度」とならないと何も変わらないのではないかと感じる。

**(事務局)**

ロールモデルについてのご意見を頂戴した。ホームページでこれまで取材したロールモデルを紹介しているが、基本的に「ロールモデルは一人ではない」ということを強調してPR している。男性はまあまあのところでも評価されるが、女性はすごく評価が厳しい。そうではなくて、「どんな良い点があるのか」ということをできるだけ知っていただくため、たくさんのロールモデルを発信している。ホームページを見ていただけたら、バリキャリ（プライベートよりも仕事を優先）ではなくてフルキャリ（プライベートと仕事のどちらも充実）でがんばった方がたくさんいらっしゃる。そのような意図で発信させていただいている。

## ～まとめ～

### (委員)

いくつかの論点について、議論していただいた。第一は、格差の問題。企業間・労働組合間・市町間・都道府県間等で、一部の企業や自治体ではこの間にかなり取組が進んでおり、そうではないところとの差が開いてきている、ということ論点として出していただいた。

第二は、働き続ける環境。以前と比べてかなり進んでいるが、もう一步進める必要があり、逡巡してしまう女性達が一步踏み出す為のサポートが必要である。ロールモデルに関しては、「すべてを投げ捨てて頑張る女性」ではなく、多様なロールモデルを「見える化」する必要がある、とのご意見をいただいた。クオータ制については、数も重要であるが、いかに活躍できるかというサポートも必要、というご意見があった。まずはクオータ制で数を確保していくことと併せて、同時並行的にサポートも進めていく必要があり、できることはあの手この手で進めていかなければならない。トップは男性だけど実態は女性が活躍している、という話もあったが、やはり活躍しているのなら、それにふさわしいポジションに上がっていただくことを進めて欲しい。採用と昇格という点では、商工会議所では新規採用の半分が女性との話をいただいた。経済団体の事務局自体にも女性が増え、活躍を見せていくことも必要であると感じた。

第三に、少子高齢化と人口減少。女性活躍や男女共同参画を抜きにしては、企業も自治体も地域も存続できない。そのことを実感できるよう経営者にも就活生にもアピールできるやり方を工夫していくことができればと思う。企業にとって、女性活躍や男女共同参画が負担だと感じるのではなく、メリットがあると実感できるように。

第四は、P D C A (Plan(計画)・Do (実行)・Check (評価)・Action (改善)) サイクル。例えば県の女性就業率は常に低空飛行であるが、施策を打っても効果が見えてこないということあれば、そのことを見せることも重要。企業だけでなく、県庁・市役所・町役場の女性管理職の数値などもグラフで見せていただきたい。これらを見せることで、事業を何のためにやっているのか、また課題は何かが見えてくるのではないかと。P D C Aの、特にCとAにつながるようにデータ、資料を用意していただくことを事務局にお願いできればと思う。また、できれば事前に委員に資料を送っていただければありがたい。

### (事務局)

本日はありがとうございました。前回の推進会議でも活発な議論をいただいたが、「意見交換の時間が短かった」とのご意見もあり、今回は極力、資料を簡素化し、説明時間も短くしたところである。いただいたご意見も踏まえて、会議の開催時間や資料の見せ方についても少し工夫をしていきたい。

本日は、それぞれの分野から取組状況を聞かせていただき、また、県に対するご意見や貴重なヒントを頂戴したので、今後の取組に活かしていきたい。外にもお気づきのことがあれば、この推進会議の場に限らず、事務局にご意見をいただければ幸いである。

### (終了)

## 令和元年度 ひょうご女性の活躍推進会議 出席者名簿

(敬称略)

委員氏名	所 属 等	備 考
<b>【各界で活躍する女性等】</b>		
清原 桂子	神戸学院大学現代社会学部教授 ひょうご女性未来会議代表	
今村 弥雪	女性産業人懇話会 (VAL21) 代表幹事	
田中 裕子	(株)夢工房代表取締役	
古山 陽子	プロクター・アント・キャンブル・ジャパン 株式会社執行役員	
<b>【経済労働分野】</b>		
家次 恒	兵庫県商工会議所連合会会頭	(代理) 後藤 眞一 会員事業部長
志智 宣夫	兵庫県商工会連合会会長	(代理) 幸田 徹 専務理事
中尾 一彦	一般社団法人神戸経済同友会代表幹事	
三原 修二	兵庫県経営者協会会長	
福永 明	日本労働組合総連合会兵庫県連合会会長	
<b>【行政】</b>		
井戸 敏三	兵庫県知事	(代理) 松森 章子 女性生活部長
庵途 典章	兵庫県町村会会長	(代理) 横山 雅子 次長兼総務課長
畑中 啓良	兵庫労働局長	(代理) 金井 陽子 雇用環境・均等部長

**事務局等**

氏 名	所 属 等	
大久保 和代	兵庫県企画県民部女性青少年局	局長
熊澤 聡		男女家庭課長
野澤 素子	兵庫県立男女共同参画センター	所長
濱口 清子		主任女性活躍推進専門員
川村 貴子	ひょうご仕事と生活センター	副センター長