

令和2年度 ひょうご女性の活躍推進会議 会議録

1 日 時 令和2年11月4日(水) 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)

「女性活躍推進に関する課題等について」(報告)

「女性活躍推進法の施行状況」(報告)

「今年度の活動報告(女性産業人懇話会)」(報告)

(委員)

県の審議会・防災委員の女性比率がもう少し上がってほしいが。

(事務局)

審議会に占める女性委員について、各課が審議会委員を選任する際に男女家庭課に協議している。防災会議については、阪神・淡路大震災を経験した防災先進県であるにも関わらず22位となっているのは非常に残念で、防災部局にも働きかけたい。

市町の審議会の女性割合は市町によってかなりの開きがある。防災会議については、女性委員0名の町が4町ある。今年、本県の男女共同参画計画の改定時期であるため、改定に併せて市町に働きかけていきたいと思っているが、市長会・町村会の皆さんにも機会を捉えて首長への働きかけをお願いしたい。

(委員)

審議会に参画する委員の専門分野は狭く捉えるべきではないのではないか。周辺領域の少し異なる分野の方が入ることで充実した議論ができることもある。

【意見交換等要旨】

(委員)

企業の女性採用は漸進的ではあるが確実に進んでいると実感している。特に、女性採用が増加している。それは「女性採用を進めなくてはならないから」ではなく、優秀な女性が増えているため。管理職への登用も近い将来増えてくるのではないかと感じている。

日本商工会議所の「多様な人材の活躍に関する調査(女性・外国人・高齢者)」(約3,000社が参加)結果によると、「女性活躍を推進している」と回答したのは81.5%だが、約半数が「何かしら課題がある」と回答している。課題としては、「管理職登用を望む女性が少ない」と回答したのが44.2%、「女性の管理職比率が低い」が40.8%、「出産等で離職してしまう」が27.6%であった。また、一般事業主行動計画の策定については、「まったく知らない」「あまり知らない」が76.9%、施行期限を認識していない企業は68.2%との回答であった。さらに、男性の育児休業の義務化については、70.9%の企業が反対又はどちらかという反対という結果であり、中小企業の人的余裕のなさが露呈している。

女性活躍を阻むのは、やはり家事・育児との両立である。新聞では、国家公務員は男性も育休を1ヶ月は取得するように義務化すると報じられているが、それがキーになると思われる。女性活躍企業表彰においても、男性の育児休業取得を評価し、機運を醸成していただきたい。

(委員)

商工会は、郡部中心で2万3千余りの会員がいるが9割が小規模事業者で、さらにその半数が従業員数0名（家族のみでの経営）となっている。女性活躍についての統計は取っていないが、実質的に女性活躍なくしては事業が成り立たない企業が大半である。

また、県下28商工会において、現会長は全員男性である。交代についても、副会長が会長に就任する例が多いため、この先5～10年は女性が会長になることは見込めない状態であり、どのように取組を促進するかが課題である。一方、事務局においては、事務局長に就任している女性が複数名おり、今後もさらに比率向上が見込まれる。

女性活躍と人口減少は関係がある。フランスが少子化問題解決（出生率2を超えた）のために「シラク3原則」という政策を展開した。「経済的支援（子供を産むことで経済的損失がないように支援する）」「保育施設充実」「育休後は求職前と同じもしくはそれ以上の役職で復帰」というような内容である。育児のノウハウを仕事に活かすことが重要であると感じ、発想の転換が重要であると感じた。

(委員)

選挙で自由に選ばれる知事・市長には女性がいないが、県や神戸市の副知事・副市長に女性がいない。本来「副」は女性が就きやすい役職のはずである。

県立男女共同参画センターにおいても企業訪問をしているが、PDCAをしっかりと回す必要がある。大企業は役割分担がはっきりしているため担当者面談でもよいが、中小企業は役員に面談しないことには話が進まない。誰にアポイントを取るかが非常に重要。役員のアポイントを取るのであればいろいろな業界団体の力を借りるのも手である。訪問企業数は伸びており努力は認めるが、効果は疑問である。

県内に女性が定着しないと言うが、どんな就職口があるのか。一般事務はこれからAI等が普及すれば、就職口0になる可能性もある。女性がどのような職業を求めており、企業はどのような職を提供できる状態になっているのか、把握と分析が必要であると感じる。

(委員)

県内の産業別女性活躍推進度調査を実施したところ、31/36構成組織から回答があった。組合員数としては、女性89,371人で全体252,500人の35.4%であり、傾向としては女性が増えているという実感がある。しかし、女性役員割合となると6.1%という結果であった。もう1年計画期間を延ばすことにしたが、何が原因か組織と対話したときに、女性が中心になって取り組むべきという声が未だに上がる状況だし、計画を作ること自体が目的になってしまっているという事がみえてきた。改めて各組織のトップに対し、女性活躍促進がなぜ大切なのかということの説明することに注力していきたいと考えている。

県の取組と内閣府の結果公表資料を見たときに、取組と結果がマッチしているのかが見えにくい。こういう取組をしたから伸びたということが見えないと、どこに手を差し伸べれば女性活躍が進むのかがわかりにくいと感じた。

テレワーク推進等による多様な働き方だけではなく、仕事と生活の両立に役立つということや性的役割分担の意識を払拭しようということもセットでPRすることで、女性活躍の推進につながるのではないかと感じている。

(委員)

テレワークと女性活躍をセットで発信することは必要であると感じる。

(委員)

女性活躍は、大企業はメニューが整っており女性活躍を超えてD&Iに進んでいるが、中小企業はトップの考え方によって取組が大きく変わってくるのだと感じている。

一方、コロナで女性の雇用環境は悪化している。女性が希望しやすい業種での厳しさが

増している。危惧しているのは、「女性活躍」という言葉の上滑り。これまでの女性活躍は「両立支援」や「男性育休」など、正社員・共働きがテーマとなっており、未婚・非正規・地方の人に届いていないのではないかと感じている。本会議がどのような役割を果たせばよいのか、どうすれば「未婚・非正規・地方の人」の支えになるメッセージを届けることができるのか悩んでいる。政権交代により、女性活躍推進がどのように進むのかも不透明であるが、まずは現場に近い自治体で取り組むしかないのではないかと感じる。

(委員)

まさしくPDCA。光が当たっていないところに光を当てることが本会議の役割であると考えている。

(委員)

女性の意見は幅広く取り入れるべきであり、各市にも情報共有していきたい。

相生市では、女性職員採用割合は60%、係長割合は51%、課長補佐割合は18%、課長割合は16%、部長職割合となると6%である。女性の採用が増えたのはここ数年だが、登用判断は年配男性が行っているため、そこへの働きかけ・意識改革が必要であると思われる。また、離職率についても女性が高く、男性の育休取得率については0%となっており取組が必要であると感じている。

(委員)

防災会議における女性委員比率が0%の4町については、折を見て話を聞きたいと思う。

町長と話をする、管理職を希望する女性が少ないとのことであったが、育児・介護ともに女性の負担が大きくなっており、そこを支援することで女性活躍も進むのではないかと感じる。男女関わらず力を合わせて横断的に乗り越えるべき課題である。

(委員)

かつて防災会議の女性委員比率が0%の首長さんにその旨を伝えたところ、0%であることをご存じではなく、その後取り組んでいただけた。市長会、町村会から首長に周知するのはもちろんだが、県も知事や市町長が集まる場で現状を示した資料を配付したりなど周知することが効果的であると思う。

(委員)

個々の企業は様々な悩みを抱えている。横のつながりを持ち成功事例を共有することで、女性が働きやすい会社を増やしていくことができるのではないかと感じる。そういった部分で県や市町が果たす役割は大きいように感じる。

また、阪神間の女子学生に対しては、働くことについての意識を学生のうちから変えることも大切であるとする。今の学生の母親達は長く勤務を続けてきたという年代ではない人が多いため、実際に働く女性の話を聞く機会を設けることで新たな気付きを与える事は重要だと思う。

(委員)

実際に働く女性の話を聞く機会は、学生たちにとって非常に大切で貴重であると感じている。

(委員)

我が社は1986年に女性が活躍できる会社として起業した。私は神戸市の男女共同参画審議会委員にも就任しているが、その審議会資料の中で示されたデータで、60-70代で「固定的役割分担の方がいい」という人が60%程いるということであった。その人に育てられたのが今の管理職であり、家庭内での意識改革ができていないと感じている。雇用機会均等法制定から35年経っても議論しないといけない状態であるため、これは女性を意識的に持

ち上げるしかないのではないかと感じる。まずは行政から進めるべきで、ポジティブアクションを見直してほしい。例えば、自治体トップの「副」は1名を必ず女性にするという方針を固めていただきたい。

神戸市は、2021年度の男性育休取得目標を30%にするかどうかで議論していたが、目標は100%にすべき。それによって必然的に実績も上がっていくと思う。

兵庫は女性の大学進学率は全国2～3位なのに、就業率はワースト2～3位で非常にもったいないと感じる。ポジティブアクションで女性をもっと引き上げていただきたい。最初は大変かもしれないが、やってみてほしい。

(委員)

女性側が管理職等になりたがらないという話があったが、最大のポイントは「なっても魅力的ではない」というのがあるのではないかと感じる。コロナ禍の影響で、世の中の変化のスピードは速くなっている。昔ながらのやり方ではどの組織も生き残れないはずで、新しい知恵や視点を持った人たちが発言しやすく、それをすべてである必要はないが聞き入れようとする雰囲気が必要ではないかと感じる。それプラス、ワンオペ等で大変であるにも関わらず頑張っている管理職になったとしても、ご本人が「これでよかったのか」と感じるのではないかと感じる。女性は男性に比べると自分に自信がないと言われる。メンター制度をうまく取り入れることに加え、女性管理職登用について、声をかける側が1回断られたら引き下がるのではなく、説得を繰り返すことが大切。

ワンオペ等の課題があるため、次期男女共同参画計画案に男性の家事・育児参加に関する重点目標が加わっていることは非常に良いことだと思う。ただ、具体的に何を变えていくと状況が改善するのかということについては精査が必要だと思われる。

女性の流出等の観点から見ても、次期男女共同参画計画案に掲げられている施策や方向性は賛成だが、もっと大胆な目標、目玉となるよう、キャッチーでワクワク感があることが必要ではないか。そうするとメディアでも取り上げていただけると思う。

(委員)

女性活躍を進めるべきであると考えている。

男性育休の義務化について、中小企業の約70%が反対とのことであった。義務化されるかどうかはこれからの課題だが、次期男女共同参画計画に男性の働き方の見直しの観点を加えるのはよい方向だと感じる。労働局も協力させていただく。

一般事業主行動計画の認知度が低いとのことだが、現状101人以上で3.7%という厳しい策定率なので周知が必要。中小企業のトップへの働きかけについて、商工会議所連合会や商工会連合会、県と連携して進めていきたい。

(委員)

ヒントになる話をお聞かせいただいた。好事例の横展開という話があったが、301人以上の企業へのヒアリングでは、策定済みの計画が絵に描いた餅にならないように、PDCAをし、目標達成に向けたアドバイスを行っている。取組が成功している企業もあるので、それを他社に紹介するなどの横展開を図っている。トップがメッセージを発信している企業では管理職の意識も変わるので、いかに発信してもらうかが大切であると感じている。

(委員)

実態として中小企業がこうならざるを得ないという事情もある。運輸・建設・介護など、人手が足りない業種で男性育休反対が多い。とはいえ、男性の家事・育児参加は重要であるため、商工会議所も労働局と協力して啓発していく必要があると考えている。

(清原委員)

担当は考えているが、社長・首長はあまり情報に接していないかもしれない。

(委員)

「副知事・副市長に女性を加える」と打ち出すことが重要。副知事・副市長が難しければ理事。うまく取り上げて政策的目玉にする。意識改革が一番大切である。

(委員)

経済団体の会長さんから言っていたいてはいかがか。

(委員)

なかなか言いにくい。「仕事だからやっている」ではなく、「本当に考えている」と言うことがわかるようにしないといけない。

(委員)

組合の場合はまずは委員長に言わないといけない。労働組合の役員は2年や4年任期で変わる。委員長が変わると方針も変わってしまうため、足元を固める必要がある。

(委員)

審議会等の女性委員比率について、徳島県がこれだけ成績がいいのはどんな取組の結果なのか、次回で構わないので共有していただきたい。

～まとめ～

(委員)

主要なご意見をまとめると、第一に、女性の採用は確実に増えているが、日本商工会議所の調査結果を見ると、「管理職登用を女性が望まない」「出産・育児で辞めてしまう」「女性管理職が少ない（ロールモデルが少ない）」と回答した中小企業が多いということであった。男性社員の育休義務化にも70.9%が反対とのこと。「女性自身が管理職を望まない」には、会社の雰囲気や子育て・介護との両立など、「今の状況では望めない」という意見も多分に含まれているのだと思う。「なっても魅力的でない。生き生きと頑張る自分をイメージできない。」など、数字の背景にあるものをどう切り崩すかが重要である。

第二に、経済団体、役所、労働組合など組織そのものに女性役員が少ないということであった。少なくとも「副」の立場に女性を増やし、次の役員につなげる仕掛けが必要である。

第三に、女性活躍推進支援への働きかけにかかるPDCAについて、アウトカムを見せていくことが大切であるということであった。若い学生の就職にかかる需要と供給の分析など、数字で見せることができる部分は数字で見せることも大切である。

第四に、企業間・市町間格差の大きさについてである。大学生に男女共同参画のキャッチフレーズを募集したところ、「ソーシャルディスタンス。でも男女の格差は離さない。」というものがあつた。コロナ禍で厳しい状況の中で格差が開いてきているのではないか。

一方で、規模の小さな自治体等は、やる気にさえなれば成果はすぐに現れるともいえる。

第五に、コロナの時代の中でケアワーカーや非正規等、女性が多い職種へのしわ寄せが目立ってきている。光の当たっていないところに光を当てるため、推進会議として役割を果たすべきではないかというご意見があつた。

第六に、男女共同参画や女性活躍、ワークライフバランスとテレワークを、個別に議論するのではなく一体的にどう進めるかと議論があつた。コロナ禍で一気に進んだテレワークやオンライン資源をもっと活用することで、女性活躍も進むのではないか。

第七に、好事例の横展開についてのご意見があつた。県や市町も広報誌等でPRしているが、役所言葉は難しく浸透していない可能性があるため、対面で広げることが大切である。行政は率先垂範すべきで、ワクワクを感じさせる施策をもっと打ち出す仕掛けが必要。

次回は会議時間を20分程度長く設定し、もう少し議論を深めていきたい。

(事務局)

本日は、お忙しい中ご出席いただき、また、有意義で貴重なご意見をありがとうございました。冒頭の挨拶でも申しましたとおり、今年度は男女共同参画計画の改定の年であり、本日の意見も踏まえ検討をしていく。引き続き大所高所からのご意見を賜りたい。

(終了)

令和2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
【各界で活躍する女性等】		
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	
光葉 篤子	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	
【経済労働分野】		
家次 恒	兵庫県商工会議所連合会会頭	(代理) 後藤 眞一 神戸商工会議所理事・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
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	
【報道関係】		
高梨 柳太郎	(株)神戸新聞社代表取締役社長	(代理) 勝沼 直子 論説副委員長
【行政】		
井戸 敏三	兵庫県知事	(代理) 松森 章子 県民生活部長
谷口 芳紀	兵庫県市長会	(代理) 久保 敏宏 参事
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
荒木 祥一	兵庫労働局長	
金井 陽子	兵庫労働局雇用環境・均等部長	

事務局等

氏名	所属等	
坂本 直子	兵庫県企画県民部女性青少年局	局長
赤松 和則		男女家庭課長
小藤 智代美	兵庫県立男女共同参画センター	所長
大山 弘		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