

第7回「清流の国ぎふ女性の活躍推進会議」議事要旨

日 時	令和3年5月26日（水）14:00～15:00
場 所	県庁4階 特別会議室（ウェブ会議）
出席委員	<p>県経営者協会会長 小川委員、県経済同友会筆頭代表幹事 鈴木委員、 県中小企業団体中央会会長 今井委員、(株)ママプロ代表取締役 木村委員、 太平洋工業(株)コーポレート企画センター人事部長 田宮委員、萩原北醫院事務長 大林委員、 森松工業(株)理事グループ営業企画部長 西村委員、たんぼぼ薬局((株))代表取締役社長 松野委員、 東濃信用金庫人事部人材開発課長 横山委員、国立大学法人東海国立大学機構岐阜大学副学長 大藪委員、 (一社)日本少子化対策ネットワーク代表理事 安藤委員、特定非営利活動法人くすくす理事長 安田委員、 岐阜労働局長 畑 委員、中部経済産業局長 畠山委員、 県市長会会長職務代理者 柴橋委員</p> <p>[代理出席]</p> <p>県建設業協会 松島理事、県商工会議所連合会 河尻事務局長、 県商工会連合会 野原専務理事</p> <p>古田知事（以上19名）</p>
欠席委員	<p>県森林施業協会会長 山田委員、県農業協同組合中央会会長 櫻井委員、 日本青年会議所東海地区岐阜ブロック協議会会長 柳委員、 県町村会長 岡崎委員（以上4名）</p>
事務局 （県）	<p>安江子ども・女性局長、平野子ども・女性副局長、崎浦男女共同参画・女性の活躍推進課長、 原男女共同参画・女性の活躍支援センター長 ほか</p>

会 議 の 概 要

<p>1 開会 2 女性活躍推進調査について 3 女性の活躍推進にかかる動向及び取組みについて 4 意見交換 5 閉会</p>	
<p>1 開会（小川委員挨拶）</p>	
小川委員 （経営者協会）	<p>コロナ禍にあり、本日はリアルとwebのハイブリッドの開催ということで、新たな生活様式に慣れながらご意見を賜りたい。</p> <p>昨年12月18日には女性の活躍推進フォーラムを開催し、「ぎふ女のすぐれもの」4点を認定し、ウィズコロナ社会での女性活躍といったトークセッションも実施した。ご提案いただいた皆様、審査にあたっていただいた皆様にお礼申し上げます。</p> <p>直近ではワクチン接種も始まっているが、従事されている皆様方、特に看護師の多くは女性であり、ご尽力に心から感謝申し上げます。</p> <p>女性活躍の課題としてM字カーブがあるが、直近では正規雇用の減少があるというL字カーブの論議が進んでいる。また世界的にはジェンダーギャップ指数2021が発表され、指導的地位に占める女性の割合では日本は120位と低迷している。コロナ禍で人材不足の中、男性の家庭の役割分担や在宅勤務の仕事と家庭の在り方に加え、SDGs等を踏まえ、女性活躍は多様性・付加価値の原動力となるという認識のもと、本日は色々なお話をいただければと思っている。</p>

2 女性活躍推進調査について

小川委員
(経営者協会)

「家庭生活に配慮する必要がある」項目として、「異動・転勤」なども考えられる。

3 意見交換

畠山委員
(中部経済
産業局)

当局の女性活躍推進に係る「中部 WIN」の取組みについてご紹介する。当局では、平成30年度から中部地域の次世代女性リーダーの育成を目指して、「中部 WIN」をスタートした。毎年度、中部地域企業等の将来の管理職・経営層候補の女性を対象に、座学・グループワークによるビジネスプラン作成講座を実施。本日ご出席の森松工業(株)西村部長、東濃信用金庫の横山課長にもご参加いただいている。中部 WIN ではこれまで3期の合計で67名が参加し、岐阜県内企業からも8名が参加いただいております。今年度も7月から事業がスタートする予定。これまでの参加者からはネットワークができたことを評価する声もある。今年度は、卒業生や今年度の参加者を含めたネットワークを広げ深めるための取組みを実施したいと考えている。当局としては、本日皆様から紹介いただいた取組みも含めて、具体的な連携を実現したい。

西村委員
(森松工業)

中部 WIN の活動を通じて東海地区の女性の新たなネットワークができ、その後も彼女たち同士で活動を続けており、大変役に立っている。視野も非常に広がってきた。今回も岐阜県内の企業に参加いただけると有難い。

今井委員
(中小企業
団体中央会)

中央会では組合員の女性職員の活性化ということで研修会や講習会を開催している。コロナ禍で開催がうまくいかなかったこともあるが、今後も皆様からのご意見を踏まえ開催していく。

大藪委員
(岐阜大学)

大学も女性比率を上げようとしているがなかなか上がらない。全国の大学で女性は取り合いになっている。
昨年、名大と東海国立大学機構に統合された。名大は女性や女性管理職比率が高く、男女共同参画に非常に積極的でその辺を一生懸命学んでいる。
問題になっているのがアンコンシャスバイアスという、知らないうちに女性がやるべきという性的役割分担意識があり、そこを変えなくてはならない。一世代30年なので今の若い人は30年前の考え方の世代に育てられている。今の親はその30年前くらいの考え方の人に育てられているので、やはり若い人も含め幅広い世代の人を変えていかなければ考え方が変わらない。子ども支援・子育て支援・介護支援の「支援」がイメージとして女性を支援しているという頭になっており、家族全体で男性も女性も支援するというよりは、女性ががんばっているから女性の子育てを支援するといったイメージが最初から入っている。そこも変えていく必要がある。

<p>柴橋委員 (岐阜県市長会)</p>	<p>岐阜市役所も女性の管理職比率が非常に低く、就任以来問題意識を持ってきた。いきなり部長級職員を女性で何人も増やすと、本人のキャリア形成をしていないので、急に重責を担わされることになる。そこで、課長級の職員の女性を増やすことからスタートし、次長級そして部長級というボトムアップで幹部職員になる取組みを行っている。具体的には、課長級試験があったがそれを廃止し、そもそも試験を受けないという状況をクリアにした。2021年度では新任課長級職員の半数を女性とした。</p> <p>次に、子育て・ワークライフバランス全体について、小さいお子さんが急に熱を出したりすると、すぐ職場に保育園・幼稚園から電話がかかってくる。どうしても外せない仕事もあるので、例えば病児保育を増やしたり、タクシー等での送迎サービスを準備した。仕事と子育ての両立が可能な環境づくりが重要であり、今後も近隣自治体と切磋琢磨しながら取り組んでいきたい。</p>
<p>木村委員 (ママプロ)</p>	<p>日経新聞の「コロナ禍で露呈 女性と就業 M字カーブ解消の虚実」という記事をご紹介したい。先ほど事務局から説明があったが、35歳～39歳の女性が正規から非正規へ比重が移ってきている。コロナ禍において就業がなくなった女性がまさに非正規の方であるということと、やはり現在でも非正規で離職してしまった人が次の職を探しても非正規しか見当たらない、もしくは就業をとどまるという状況がある。</p>
<p>鈴木委員 (経済同友会)</p>	<p>総務省が4月に発表した2020年度の平均就業者数を見ると、非正規の女性雇用者が前年度比65万人減少している。非常に厳しい状況であると認識している。そのため、まずは経営者としてしっかり企業の足腰を強くする、しっかりした経営を行っていくことが必要。</p> <p>経済同友会では今年度2つの提言事業を行っている。1つは「明日の岐阜県の社会を考える委員会」、もうひとつは「地方分散型社会の実現を考える委員会」。この2つの提言委員会を設け、今年1年議論を深めていく予定。30名近い構成メンバーがいるが、副委員長に女性になっていただくなど女性活躍を後押ししているところである。</p>

<p>畑委員 (岐阜労働局)</p>	<p>昨年4月に女性活躍推進法の改正法が施行され、301人以上の事業主に対して義務付けられている女性活躍推進に関する行動計画について、改正法によりこの計画の中身をより詳細に記載する、またPDCAによって取り組んだ内容をよくチェックするよう拡充した。また計画そのものの作成義務が来年4月からは101人以上の企業に拡大されるということで、現在新たに作成義務が発生する事業主の方々に対し各種説明会・セミナー・個別相談会等を開催している。さらに県内企業に対して女性活躍推進を進めてまいりたい。</p> <p>もう1点、コロナ禍で女性又は非正規といった労働者の方々が事業主都合で多く離職しハローワークに来られている。厚生労働省としては、次にしっかりと新たな職業スキルを身に付け、正社員で就職する等、経済情勢に左右されない腰の強い仕事につくことを、ハローワークにおいて県や高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置している職業訓練校で実施している職業訓練と連携しながら取組みを進めている。特に今回、短期間の訓練を設定可能にし、アルバイト的な就労をしながらでも訓練が受けられるよう要件を緩和し、より柔軟に訓練が受けられる環境整備に努めている。</p> <p>また県の各種施策や事業主団体の努力により、いわゆるM字型カーブについてもかなり底上げがされて、もはやM字型にはなっていないということで、県行政の大きな成果ではないかと考えている。一方で県ごとの数字は出てきてはいないが、国の調査によると、いわゆる第1子を出産した女性の方が、半分ぐらい離職しているという結果がある。岐阜県内でもおそらく一度出産とともにキャリアを中断している方が多いのではと考えている。今後はこの点にアプローチすると、より強固な就業構造が県内で実現できると考えており、県とも連携しながら取り組んでいく。</p>
<p>大林委員 (萩原北醫院)</p>	<p>当院ではコロナ禍にあり、働き方の改革ができる状況ではない。ただ、やはり従業員には子供の学校の関係で勤められない方が増えてきている。ご主人と相談してバランスよく分担することができれば、この環境が長期化しても、何とか継続して就業できると思うが、職場によっては居づらくなることもあるのではと感じている。今後は助成等により、家庭や女性の仕事を維持するための協力体制を作っていく必要がある。</p>
<p>松野委員 (たんぼぼ薬局)</p>	<p>たんぼぼ薬局では、全体の8割以上が女性で、平均年齢が33歳から34歳となるので、ちょうど結婚・出産の時期に重なっている。その中で時短制度、育休制度、病児保育への補助金や半日有休など様々な施策で何とか乗り越えて来ている。ただ出産を機に非正規雇用を希望する方が若干名おり、どうすれば管理職を目指せる従業員を増やしていけるのかを考えている。</p> <p>今、国を挙げて進めているDX、デジタル化は間接的でも非常に大きな影響がある。どうしても現場でしか働けないスタッフも多いが、基幹的な業務が自宅であれば育児や介護をしながらでも何とか続けていける、何とか管理職・課長クラス以上でやっていける職員もいるので、そういったことに対する補助があるとよい。</p>