

第 8 回「清流の国ぎふ女性の活躍推進会議」議事要旨

日 時	令和 4 年 6 月 6 日（月） 1 3 : 3 0 ~ 1 4 : 3 0
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 山口委員、県森林施業協会会長 山田委員、 県商工会議所連合会会長 村瀬委員、県中小企業団体中央会会長 今井委員、 日本青年会議所東海地区岐阜ブロック協議会会長 金津委員、(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課長 田宮委員、萩原北醫院事務長 大林委員、 森松工業(株)監査役 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 大地委員、中部経済産業局長 田中委員、 県市長会会長 尾関委員 [代理出席] 県経済同友会 武藤専務理事、県建設業協会 栗山理事兼労働副委員長、 県農業協同組合中央会 渡邊専務理事 古田知事（以上 2 1 名） </p>
欠席委員	県商工会連合会会長 岡山委員、県町村会長 木野委員（以上 2 名）
事務局 (県)	村田子ども・女性局長、平野子ども・女性副局長、若野男女共同参画・女性の活躍推進課長、上谷男女共同参画・女性の活躍支援センター長 ほか

会 議 の 概 要

<ol style="list-style-type: none"> 1 開会 2 座長の選任について 3 「清流の国ぎふ女性の活躍推進計画」の概要について 4 「清流の国ぎふ女性の活躍推進計画」と「岐阜県男女共同参画計画」の統合について 5 意見交換 6 閉会 	
<p>2 座長の選任（山口委員挨拶）</p>	
山口委員 (経営者協会)	<p> 今回から座長を務めさせていただく。 急速な少子高齢化の進展と労働力人口の減少のなかで、女性の力を最大限発揮させることが必要。女性活躍の場が広がることは、様々な分野において多様性や付加価値を生み出し、社会経済の活性化につながると認識。また、アフターコロナ社会も見据え、女性が個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境づくりをさらに推進する取り組みが求められている。本日の会議の円滑な運営にご協力いただくとともに、実りある会議となるよう、活発な意見交換をお願いする。 </p>
<p>5 意見交換</p>	

<p>大藪委員 (岐阜大学)</p>	<p>統合後のイメージについて、新しく「3 女性の希望に応じたキャリアアップに向けた支援」の具体的な取組みの中で、「② 女性自身の意識改革、キャリアアップに向けた支援」とあるが、それが男女共同参画計画では「2 働く場における男女共同参画」の(3)に位置付けられている。他方で女性自身の意識改革は統合後の男女共同参画計画のどこに位置付けられるのか。</p> <p>もう一つ、数値目標の25歳～34歳の女性の労働力率について、データを見ると、女性の労働力率は35歳～39歳までの区分でも下がっているが、34歳までと設定している理由は。</p>
<p>男女共同参画 ・女性の活躍 推進課長</p>	<p>まず1点目の女性の意識改革の部分は、男女共同参画計画の複数の箇所に位置付けられる。一つは、「1 あらゆる分野における男女共同参画」の(1)政策方針決定過程における女性の参画拡大。まずは女性自身がキャリアアップに関して、意識を持っていただくとともに、経営者層も含めて女性の登用について意識を変革していただく。また「2 働く場における男女共同参画」の女性の意識改革の中に、やはり女性の方が意識を持って働くことが必要でこちらも関係している。男女計画の複数の箇所に、考え方・施策が取り込まれている、既に反映されている。</p> <p>2点目の女性の労働力率については、一般的にM字カーブと呼ばれる女性の労働力の現状を示すが、従来から子育て期における女性がどのような労働状態になっているかを把握するために25歳から34歳までの幅で労働力率を見ている。先般発表された国の国勢調査では、若干M字の谷が浅くなってきたということ、谷が34歳を超えて、35歳から39歳にシフトしていることが示されている。</p>
<p>今井委員 (県中小企業 団体中央会)</p>	<p>先日、テスラのイーロン・マスクが日本は人口減少で破滅する警告をしていた。現在人口は1年間に60万人くらい減っており、このままいくと2100年には1億2,500万人の人口が半分の6,000万人になると予想されている。出生率の向上や移民問題などは政治的な対応が必要と言われており、私も必要だと思う。人口減少の中で女性の活躍はより進めなければならない。ただ、女性登用の世界的ランクで日本は下位グループであり、早急に進めなければ日本の将来が危うい。</p> <p>中央会では、1999年に岐阜県中小企業団体中央会レディースクラブを創立。構成員は県内の女性経営者が中心で、職種も様々で研修会や視察、交流会を行い、女性経営者の資質向上の場となっている。今年度は6月28日に岐阜大学名誉教授の林正子先生に、「女性も男性も共に働き、共に育む社会の実現に向けて」をテーマに講演会を予定している。中央会では県の支援をいただきながら、このレディースクラブを軸に、会員拡大と活動の充実を図っていきたい。日本のためにも女性活躍推進を進めるべく、努力していく。</p>

<p>村瀬委員 (県商工会議 所連合会)</p>	<p>女性活躍を進める本会議の趣旨は非常に重要であり、具体的な取組みを継続することが必要。</p> <p>女性活躍を目指す中で興味深い資料を見つけたのでご紹介する。グローバルジェンダーギャップレポートにおいて、女性のジェンダーギャップが公表されている。皆さんご存知のとおり、常に上位はアイスランド、フィンランド、ノルウェー、スウェーデンといった北欧である。イギリスやアメリカは10位以下でG7の中で日本は常に最下位。他方で世界幸福度調査を見ていくと、1位がフィンランド、上位10か国にはアイスランド、あるいはノルウェー、スウェーデン等が入っている。ジェンダーギャップも幸福度もほぼ同じ結果である。日本もジェンダーギャップを解消していくと幸福度の高い社会になっていくのではないかと。ジェンダーギャップで日本が一番欠けている部分は経済や行政・政治の部分であり、教育や健康部門ではそこそこのレベルはあるということなので、経済分野と行政・政治のところを中心に埋めていく必要がある。</p>
<p>山田委員 (森林施業協会)</p>	<p>森林施業協会は岐阜県内40社程度の林業事業体の団体であるが、林業はもともと男社会であり、女性の活躍が遅れている。ただ、近年我々の業界の中でも女性が現場に出ている会社が数社ある。弊社も去年から新卒採用をはじめ、去年3名今年3名新卒で入社した方のうち3名が女性で、実際にチェーンソーをもって現場で活躍している。課題はまだまだあるが、面接をしていると女性の方がやる気を感じることもあり、逆に我々が教えられることがたくさんある。今年も来年度の募集をしているが、半数以上は女性で、現場でチェーンソーをもってやる仕事がやりたいかと聞くと「やりたいです」と。優秀な国立大学の大学生がたくさん応募してくれてくるということで驚いている。弊社も機械化等色々な取組みをしているが、これから皆さんの業界に追いつけるようにしていきたい。</p>
<p>金津委員 (日本青年会 議所東海地区 岐阜ブロック 協議会)</p>	<p>47都道府県あるブロック協議会の中で岐阜の協議会は1、2を争う女性が少ないブロック協議会となってしまっている。多様性を目指す青年会議所の中で何とか岐阜の協議会に女性を増やしたいということで、女性の意見を聴く場を作ったり、最近では女性の理事長も増えてきている中であり、そういった方のご意見をいただきながら、組織として変わっていきたく感じている。皆さんの意見を聴きながら勉強していく。</p>
<p>田中委員 (中部経済産業局)</p>	<p>中部経済産業局では、女性活躍を推進するため、局内の環境整備に取り組んでいる。また、平成30年度に中部WIN(women's initiative for next generation)をスタートさせている。これは、中部地域企業等の将来の管理職・経営層候補の女性向けに、講義と併せてグループワークによりビジネスプランを作成する講座を実施するものであり、このような講座は、地方局では中部局のみが実施している。本日ご参加の森松工業(株)西村監査役、東濃信用金庫の横山課長のご両名は、中部WINに深く関わっていただいております。お二人が本会議メンバーとして岐阜県の女性活躍の推進役を担っておられることは大変心強く感じている。今年第5回目ということで、6月末から34名にご参加いただく。岐阜県からも4名にご参加いただく予定。これまで4期の合計で118名うち岐阜県内企業から14名にご参加いただいている。卒業生のネットワークができてきており、我々としても今やっているものを充実させていくのと同時にネットワークを広げていきたいと考えている。本日皆様からご紹介いただいた取組も含めて、女性活躍推進の機運を益々高めてまいりたいので、今後ともよろしくお願ひしたい。</p>

<p>尾関委員 (県市長会)</p>	<p>私からは関市役所の女性活躍に向けた取組みの状況をご報告する。関市役所は全体の正職員の女性に占める割合がだいたい42%。一方で課長級以上の管理職に占める女性の割合が31%ということで年々上がってきており、全体の女性比率に合わせていくことが当面の目標。ただ関市は5年前まで部長級10人のうち女性は1人もいなかったが、現在は3人と市役所の中も徐々に変わってきている。</p> <p>それから先ほど県の方で企業の認定制度をご紹介いただいたが、関市の方でもそれを参考に女性が働きやすい職場認定制度を創設しており、現在市内32の事業所を認定している。認定制度を通じて各市内の企業の取組みを後押ししていきたい。先日ある病院の待合室のロビーに県の認定証と関市の認定証が2枚並べて貼ってあり、有難いと思いながら拝見した次第。</p>
<p>大地委員 (岐阜労働局)</p>	<p>岐阜県の男女共同参画計画の見直し案について、コロナの影響やデジタル化への対応など最近の動きを盛り込んで工夫されている印象。他方、大藪委員から目標値についてご質問があったが、どの年代で目標値を取るかということは、県において検討をされたと思う。ただ委員ご指摘の点はもっともであり、30代後半層もターゲットにして幅広く・柔軟に対策をされていくとよいのではないかと。</p> <p>私から2点申し上げる。1点目は岐阜県が実施されている岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業認定制度について。すでに181社が認定され、読みやすい取組事例集も作成されている。県内企業の女性活躍推進など、気運醸成に大きく役立つ取組であると感じている。また、この制度の認定要件の1つに、女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定を指定していただいております。私共が進める女性活躍推進などの取組への大きな後押しとなっている。大変ありがたいと同時に、県と同じ方向に向かって施策を推進できることを大変心強く思っている。また先ほどから、経済界や自治体の皆さんの取組状況を拝聴して、このような経済界・団体・自治体の関係者が一堂に会する推進会議の場を設けることはとても大切。女性活躍の推進には社会の変革が必要であり、そういった意味で関係者が一堂に会し女性活躍について共通認識を持つ、こういった場を設けられていることに敬意を表したい。</p> <p>続いて、女性活躍推進や関連する法律について最近改正があったのでこの機会に説明させていただく。1点目は女性活躍推進法について、今年4月から、労働者が101人～300人以下の企業も、一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表が義務化されている。すでに県内の企業の9割を超える企業から策定届が提出されているが、早期に義務企業の全てから策定届が提出されるよう、個別に指導を行っているところ。また、女性活躍の状況が優良な企業に対するえるぼし認定の状況については、県内で10社が認定を受けている。優良な企業はどんどん手を挙げていただきたい。さらにえるぼし認定よりレベルの高いプラチナえるぼしについては、残念ながら、まだ県内企業の認定はないので、岐阜労働局では、えるぼし認定を多くの企業に受けていただくとともに、えるぼし認定を受けられた企業にはプラチナえるぼし認定を目指した取組をしていただけるよう支援を行っている。次に育児・介護休業法について、男性の育児休業取得促進を目的として、4月から育児休業が取得しやすい雇用環境の整備の取組が事業主に義務づけられており、10月からは、産後パパ育休がスタートする。続いて、パワハラ防止についても4月より職場におけるパワハラ防止対策が全ての企業に法律上義務づけられた。パート・有期雇用について正社員とパートや有期雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消、いわゆる「同一労働同一賃金」を求めるもので、昨年度から法律が施行されている。このように、女性活躍推進にダイレクトに影響しているものやそうでないもの等あるが、様々な法律が改正されており、わかりにくいところもあるので、少しでも疑問があれば岐阜労働局にお問い合わせいただきたい。岐阜労働局では、制度の周知や履行確保に努めている。引き続き、ご理解、ご協力を賜りたい。</p>