

第9回「清流の国ぎふ女性の活躍推進会議」議事要旨

日 時	令和5年8月18日（金） 11:00～12:00
場 所	県庁6階 特別会議室（ウェブ会議併用）
出席委員	<p> 県経営者協会会長 山口委員、県経済同友会筆頭代表幹事 中川委員、 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 傍島委員、 日本青年会議所東海地区岐阜ブロック協議会会長 田中委員、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、 萩原北病院事務長 大林委員、森松工業(株) 監査役 西村委員、 たんぽぽ薬局(株)代表取締役社長 松野委員、東濃信用金庫営業支援部とうしんウェイプラザ所長 横山委員、 (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 千葉委員、中部経済産業局長 寺村委員、 県市長会会長 柴橋委員、県町村会会長 金子委員 [代理出席] 県建設業協会 栗山理事、県農業協同組合中央会 宇野総合企画部長 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 県商工会連合会会長 岡山委員、 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、(株)ママプロ代 表取締役 木村委員、（以上4名） </p>
事務局 （県）	村田子ども・女性局長、布施子ども・女性副局長、笠井男女共同参画・女性の活躍推進課長 ほか

会 議 の 概 要

<ol style="list-style-type: none"> 1 開会 2 岐阜県男女共同参画計画（第4次）の検証及び男女共同参画に係る現状と課題について 3 岐阜県男女共同参画計画（第5次）の骨子案について 4 意見交換 5 閉会 	
<ol style="list-style-type: none"> 1 開会（山口委員挨拶） 	<p> 山口委員 （経営者協会） </p> <p> 前回は引き続き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中で、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、女性活躍を強力に進め、男女共同参画社会を実現するためには、企業や団体のトップの皆様方の意識が大変重要であり、この推進会議が果たす役割も大変大きい。本日は女性の活躍推進計画にも位置付ける男女共同参画計画（第5次）の骨子案についてご意見をいただきたい。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します。 </p>

4 意見交換

<p>中川委員 (県経済同友会)</p>	<p>地元の下呂では、NPO 法人関係等様々なところで女性の活躍が目立つと感じている。</p> <p>会社の中で言うと、今まで男性が育児休業を取得することが難しい時代であったが、男性が育児に参画する機会が増えてきて、育児休業もどんどん浸透してきている状況。</p> <p>もう一つ、私自身が男女の働き方について強く感じていることは、主婦業という言葉があるが、業として認められていないことが大きな問題である。これは女性に限らず、「主夫」である場合も含めて、家事・育児等大変なことをしているにも関わらず、正当に評価されていないから問題が起きるのではないか。</p>
<p>傍島委員 (県中小企業 団体中央会)</p>	<p>中央会に中小企業の女性経営者からなるレディースクラブがあるが、女性経営者の比率が岐阜県は12～3年ワースト1で、非常に少ないことが残念。女性経営者を増やしていくために、レディースクラブの女性経営者に、積極的にマスコミに出て、女性でも十分経営者としてやっていけるとアピールすることをお願いしてきた。</p> <p>若者の県外への流出については、止めることはなかなか難しいが、新卒者の採用が難しい状況にあり、やはりそれは賃金格差や休日等の問題があるが、こういった問題を中小企業の経営者がさらに勉強していく必要がある。</p> <p>それから、健康寿命については、男性と女性を比較してみると、健康寿命、平均寿命ともに女性の方が3歳くらい高い状況で、もっと男性が努力して様々な社会貢献をしながら、健康寿命を高めていかねばならない。</p>
<p>村瀬委員 (県商工会議 所連合会)</p>	<p>男女共同参画計画(第5次)の体系案について異論はない。「誰もが」や「男女がともに」といった表現によって、多様性を含めた内容になっており評価できる。この体系案を基に具体的な取組を進めていただきたい。男女共同参画は長いスパンで取り組みを進めているが、なかなか進んでいない状況。ジェンダーギャップの数値を見ると、経済界において女性の参画が低くなっているのも、しっかりやっていかなければならないと思っている。</p> <p>各商工会議所の中で、男女関わらず起業や創業に関する取り組みを実施しているところだが、特に最近では女性の参加者が多くなっている。例えば、大垣商工会議所では創業塾の受講者91名のうち、女性が66名となっており、女性の創業意欲が高くなっている。</p> <p>もう1点、男性も女性もしっかり働けるように、子どもを必要な時間に預けることができる保育所や託児所が求められている。ニーズに合うようにもう少しきめ細かく対応できると良い。また産休や育休を取得した場合でもキャリアが保障されるような人事制度を作っていかなければならない。</p>

<p>田中委員 (日本青年会議所東海地区岐阜ブロック協議会)</p>	<p>最近、女性経営者や主婦の方と一緒に活動することが多くなってきており、女性が街づくり等に興味を持っていただいていることを感じている。そういった中で我々としても事業を行う際には隣に託児スペースを用意する等女性が参加しやすい環境整備が求められているところ。活動に参加いただく女性が言われることは、託児サービスやオンライン会議等は活動に参加しやすくなるため非常に有難いが、一番は男性・夫の家事・介護等への参画である。私の同年代では男女平等にうまくフォーカスできていない若者がまだまだ多い印象。男女共同参画を進める際には、男性側の意識、価値観の変化を促す取組が重要。</p>
<p>松野委員 (たんぼ薬局)</p>	<p>弊社は8割が女性社員の会社であり、女性活躍に恵まれた土壌はあるが、女性管理職がなかなか育たない点が課題である。本日の資料も拝見し、背景として男女の役割の固定概念、アンコンシャス・バイアスがネックになっていると感じた。また、子育て中の方は責任を持つのが怖いということや入社後のキャリアが見えにくいという壁がある。ただ、そういった中でも、周りがバックアップするからと時短勤務者の方に管理職候補になってもらったところ、あの方ができるのであれば、私もできるかもしれないという人が出てきた。社内体制を整えることと、それをバックアップできる調整が重要。</p> <p>骨子案については、もう少し管理職を育てる意味合いやダイバーシティの観点が盛り込まれていると良い。</p>
<p>田宮委員 (太平洋工業)</p>	<p>当社も男性の育児参加、育児休業が若者を中心に増えている。意識の向上もあるが、2人目のお子さんが生まれ、1人目の育児を自分が担わざるを得なく、必要に迫られてという部分もある。大手企業ではそういった場合に組織力でカバーできるが、そうはいかない企業もあると思う。</p> <p>また、ある男性社員からは、子どもが病気になった時に30分以内に迎えに行く必要がある、仕事を途中で抜けて行かざるを得ない場合があるとされた。そういった男女に関わらず、重大な仕事を途中で他の人に任せないといけないという環境は、社会全体で変えていけると良い。組織力だけではなく、育児・介護も含め、外部の担い手に助けていただけるような環境があると、組織で働く者にとっては責任を持って組織の担い手の一人として力を発揮できる、不安解消になると感じている。</p>
<p>寺村委員 (中部経済産業局)</p>	<p>先日、女性が活躍している関の刃物屋さんを視察した。過疎化、高齢化で働き手の確保が困難な中で、刃物製造のプロセスを機械化され、女性が工作機械4台で製造していた。また、同社はDXにも取り組んでおり、新卒女性がベンダーの指導を受けながら社内のシステム開発を担当し、その取組を進めた結果、他社へシステムを展開するまでになったという話が印象に残っている。産業政策という観点からも、女性の活用、活躍促進は重要であることを改めて感じた次第。</p> <p>それから、先週、岸田総理が富山県で女性活躍の車座に参加された。富山の企業の方が、女性が働きやすい環境の達成には社内の雰囲気も重要とおっしゃっていたことが印象的だった。その企業は、産休・育休からの職場復帰率が100%の企業だったが、復帰された方を人事部に配属し、産休・育休取得を希望する社員の相談担当になることによって、後に続く人が安心してできるよう配慮をしていると伺った。また、時間単位の有給休暇制度を整備することで、女性の定着率が上がったとのことだった。</p> <p>最後に中部産業経済局では、次世代女性リーダーの育成にフォーカスした、中部WINを実施。女性同士の横のネットワークの構築、そこから経験の共有が役に立つということで取組を続けている。</p>

<p>柴橋委員 (県市長会)</p>	<p>基礎自治体も働く者が集まっている一つの事業体であり、街全体の女性活躍・男女共同参画の推進に向けた施策はもとより、女性職員のキャリア形成や管理職登用、賃金格差について他の事業所と同様に問われる立場である。</p> <p>岐阜市における女性管理職比率は現在19.5%と、これまで徐々に増やしてきたが、市長就任後、初めに問題意識を持ったのが、女性管理職が増えないということで、その理由として女性職員が課長昇任試験を受けたがらないということがあった。そこで、課長昇任試験を廃止し、管理職になってほしいと評価する職員を私が指名して課長にするよう改革を行った。制度が障害になっていたり、制度的な欠陥があるならば、一つひとつ解決していくことが重要である。また、男性だから企画、財政などの管理畑、女性だから現場といった人事ではなく、各自治体が女性・男性がどういうキャリアを歩んでいるのかをチェックし、人事全体の中でその平等性を図っていくことも首長の大事なミッションである。</p> <p>また、骨子案の1-(2)-③女性の経済的自立に向けた支援について、中身は今後の議論となるであろうが、よく首長同士で議論をする時には、103万円、106万円、130万円の年収の壁といった問題を指摘されることが大変多い。税制や社会保障制度そのものを変えていかないと女性がその持てる力を発揮して働くことが出来ない。これは県の計画マターではないが、社会全体で税制や社会保障を変えていく流れを作っていくかなければならない。</p> <p>また、行政はもとより地域の各企業においても、ジェンダーギャップ解消や男女共同参画の推進を進めていただく必要があるため、現在、岐阜市としてはこういった問題に取り組む官民合同の協議体の設置に向け準備を進めているところである。岐阜市が男女共同参画に前向きに取り組むことができる街となり、岐阜市全体で取り組んでいくことが大事だと考えている。また県内の自治体にもこういった好事例を広げ、良い波及効果が生まれるようにしていきたい。</p>
<p>千葉委員 (岐阜労働局)</p>	<p>岐阜県が実施し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、女性活躍推進法・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その要件の一つとしていただいている。岐阜県内企業の女性活躍推進の取組あるいは次世代育成の取組の大きな後押しとなっており、感謝の意を申し上げたい。</p> <p>女性活躍推進法に関する厚生労働省令の改正により、昨年7月から常時雇用する労働者301人以上の企業は、男女の賃金の違い・差異の情報公表が義務となった。男女の賃金の差異の情報公表については、数値だけではなく、その背景についても記載するようお勧めしているところ。これは就職活動中の方がその背景やどういった理由で差がついているのかが分かるようにすることで、企業の実態がある程度分かるようになる。それから、企業においては、賃金の違いがどこに原因があって生じているのか分析し、改善に取り組むことができるので、労働局としても対象となる企業にお願いをしているところ。</p> <p>また、女性活躍の状況が優良な企業に対する「えるぼし認定制度」は県内で15社が認定を受けている。えるぼし認定よりレベルが高い「プラチナえるぼし」があるが、残念ながらまだ県内企業の認定はない。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、プラチナえるぼしの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。</p> <p>岐阜労働局としては、県と手を携えながら県内の女性の活躍推進を進めるよう引き続き取り組んでまいりたい。</p>