

第10回「清流の国ぎふ女性の活躍推進会議」議事要旨

日 時	令和6年8月29日（木） 14：00～15：10
場 所	議会棟2階 第2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、県商工会連合会会長 坂井田委員、 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 春山委員、 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) 監査役 西村委員、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 石井委員、 中部経済産業局長 寺村委員 [代理出席] 県経済同友会 國枝事務局長補佐、県建設業協会 松島理事、 県農業協同組合中央会 宇野総合企画部長、 岐阜労働局 吉崎雇用環境・均等室長 大森副知事（以上18名） </p>
欠席委員	<p> (株)ママプロ代表取締役 木村委員、たんぼ薬局(株)代表取締役社長 松野委員、 東濃信用金庫監査部検査役 横山委員、県市長会会長 都竹委員、 県町村会会長 金子委員（以上5名） </p>
事務局 (県)	堀子ども・女性局長、山下子ども・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

<p> 1 開会 2 岐阜県男女共同参画計画（第5次）について 女性の活躍推進にかかる動向及び取組みについて 3 意見交換 4 閉会 </p>	
<p>1 開会（山口委員挨拶）</p>	
山口委員 (経営者協会)	<p> 前回に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）や当該計画に基づき今年度実施する主な事業についてご意見を頂戴する。併せて、それぞれの団体の状況や取組みについてご意見をいただきたい。 </p>

4 意見交換

大藪委員 (岐阜大学)	今までは親に対する意識啓発が主だったが、子ども達も家事等の手伝いができるよう、学生の意識改革を図ることも必要。 若い方から、自治会が未だにアンコンシャス・バイアスが強く、女性が参画しづらいと聞く。自治会や地域を含めて、意識改革を図らなければならない。
田宮委員 (太平洋工業)	弊社は製造業で女性が少なく、特に、ものづくりの現場は男性社会である。女性社員も何人か現場に採用したが、受け入れる男性側が女性に気を使い、仕事の機会を逸失してしまうこともある。県の取組みだけでなく、企業も啓蒙活動を行う必要がある。
大林委員 (萩原北醫院)	「若者に選ばれる地域づくり」に注目している。下呂市でも、特に働く世代の人口減少が顕著。高校卒業後に就学ができる環境がなく、Uターンして就職するという目標も立てづらい地域である。地域性に差があるため、岐阜地域と飛騨地域で足並みを揃えることは難しいと感じる。飛騨地域にも、職業訓練や専門学校の手付金等があれば、人口流出も抑えられるのではないかと考えている。そのための助成や支援を考えていただきたい。
西村委員 (森松工業)	当社では、最近女性の溶接工が増えてきた。北陸の震災を経て水の大切さに気づき、自分も仕事で携わりたいという志の高い人が入社し、製造業でも女性が増えている。毎年、全女子社員を対象に研修会を行っているが、現在103名まで増え、従来男性が従事していた現場仕事に携わる女性社員も増えている。今後も地道に取り組んでまいりたい。 県の施策に関して、広報啓発だけではなく、困っている家庭や女性へ直接支援できるような事業があると良い。
安藤委員 (日本少子化対策ネットワーク)	セミナー開催や窓口相談等、起業する方の支援を行っている。10年前に支援し起業した女性が再就職する際に、起業で得た能力を活かして総合職で再就職できたという事例があった。子育て等で一度仕事から離れても、社会との関わりを持ち続けることによって再就職しやすく、また企業が求める人材を育成できた事例である。今後も、各人のライフプランに合わせた支援を実施したい。

<p>山口会長 (経営者協会)</p>	<p>当社は運送会社であり、男性中心の職場であるが、最近では女性ドライバーも増えている。少子化の中で、採用が男女共に難しい時代であるが、更なる女性ドライバー増加を計画している。また、女性だけでなく、男性も育児休暇を取れるような施策を実施している。期間を区切って取得できる制度にする等、男性の育児休暇も推進していきたい。</p> <p>経営者協会では、県子ども・女性局主催の各セミナーの広報を実施。また会員企業向けに、セクハラ・マタハラ他ハラスメントの防止についてセミナーを開催している。</p> <p>岐阜県は製造業が多いため、サービス業や商業の多い地域と比較すると、男性経営者が非常に多いと感じる。</p>
<p>國枝委員 (経済同友会)</p>	<p>今年度から「ジェンダーギャップを考える委員会」を立ち上げ、今年度中に提言を取りまとめる予定。先月第1回を開催した中で、経営者から、「優秀な女性が多いが、昇進を望まない方が多く、女性の管理職登用がスムーズに進まない」という意見が複数出た。昇進を望まない理由を聞くと、女性社員からの意見としては、「管理職のロールモデルがない、家事や育児の関係で、これ以上仕事の負担を増やせない等。」といった意見があった。</p> <p>一方で、若い世代は、男性でも育児への参画度が高くなっていると感じる。世代によって意識の違いがあるため、粘り強くアンコンシャス・バイアスの解消に向けて取り組む必要がある。</p>
<p>松島委員 (建設業協会)</p>	<p>建設業協会では女性のみ意見交換会を実施し、議事録を会員企業に情報提供している。数年前には、「けんせつ小町」との意見交換も実施した。また、現場見学会も開催している。今年度も、(一社)三重県建設業協会女性部会や女性教員と、昨年度立ち上げた(一社)岐阜県建設業協会女性専門委員会の意見交換会や、現場見学会を実施予定。</p> <p>建設業界では、資格の関係で本名を使用しなければならないという問題があるが、おかしいのではないかという意見が出た。苗字が戻ると「離婚したのか」というセクハラを受ける等、生の意見を聞くこともできたため、出た意見を検討し、離職防止・人材確保に取り組みたい。</p>
<p>村瀬委員 (商工会議所連合会)</p>	<p>商工会議所では各連合会で起業セミナーを実施しているが、女性の受講者が増えており、女性の起業希望者は増加傾向にある。</p> <p>仕事だけではなく、様々な分野について男女共同参画を進めていかなければならないという思いがある。個々の問題について、1つ1つ解決して欲しい。「きめ細かな広報啓発の展開」とあるが、「きめ細かな施策」として改善していかなければ、我々が目指す女性活躍推進の社会に出来ないのではないかと。</p>
<p>山田委員 (森林施業協会)</p>	<p>当会は林業事業体の集まりであり、徐々に増えてはいるが、女性は少ない。重労働、危険性、トイレ等、様々な課題がある。弊社では3名の女性が現場で生き生きと活躍している。3名とも県外から移住しているが、岐阜に定着して活躍してくれる人が増えると良い。</p> <p>交流の場が少ないため、「若者に選ばれる地域づくり」の、女性の活躍推進や若年女性の県内定着を促進するため、「岐阜で活躍する女性」と女性社員や大学生との交流会を実施する、という新しいプロジェクトに是非参加したい。</p>

<p>坂井田委員 (商工会連合会)</p>	<p>県下には2万を超す事業者がおり、商工会の会員数も多い。昨今、女性の経営参画も整えられており、女性経営者が増えている。岐阜県では90%が小規模事業者であるため、女性の活躍は非常に期待される。</p> <p>商工会には商工会女性部という組織があり、女性リーダーの講習会等を実施している。女性管理職の登用については、女性職員のスキルアップを進める必要がある。昨今、創業支援を行っているが、しっかりとした考えを持った女性からの相談が多い。特に女性に対してはきめ細かいサポートをしなければならないと感じている。若い女性の活躍を期待したい。</p>
<p>傍島委員 (中小企業団体中央会)</p>	<p>岐阜県は、中小企業が99.9%。その中で、女性の経営者の比率が全国で14年連続ワースト1であり、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、岐阜県中小企業団体中央会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、アピールすることをお願いしている。現在、経営者不足と言われているが、社長の娘さんや女性のお孫さんが後を継ぎたがらない実態がある。今後中央会としても積極的にサポートしていきたい。</p> <p>平均賃金はかなり上がり、男性と女性の賃金格差がなくなってきた。経営者が女性社員の比率を増やし、女性の賃金を上げていくことが必要。また、男性の育児休暇を積極的に取らせるよう、中小企業も推進していかなければならないと考えている。</p> <p>女性活躍の事例として、現場仕事で使用するソフトウェアの開発を女性に任せたとこ、うまくいっているメーカーがたくさんある。また、社長直属の女性プロジェクトチームを作り、会社に関する様々な内容について月1回社長に意見を述べ、社長が役員会で吟味し進めていくという会社もある。</p> <p>今後は、特に女性の能力を活かしていくべき時代である。</p>
<p>宇野委員 (農業協同組合中央会)</p>	<p>女性のJA運営への参画について、定量的な目標として、役員に占める女性の割合を15%以上にする取り組みを進めており、県内7JAの内5JAは目標を達成している。未達の2JAについては、令和7年には達成できると考えている。</p> <p>アンコンシャス・バイアスの解消等はすぐに結果が出るものではないので、継続的に取り組みを進めることが必要。</p>
<p>春山委員 (日本青年会議所東海地区岐阜ブロック協議会)</p>	<p>最近、女性が主体で様々な事業を構築するようになってきている。団体としては、女性のリーダーシップ育成、メンター制度の導入等に取り組んでいる。会員に向けては、ジェンダー平等セミナーの開催や、子育てをしながら活動に参加できる仕組みの構築等、女性が活躍できる環境づくりを行っている。</p>
<p>吉崎委員 (岐阜労働局)</p>	<p>育児・介護休業法や女性活躍推進法を担当している。令和3年の改正に続き、令和6年5月に育児介護休業法が改正され、令和7年4月に施行される。目的としては、男性の育児休業制度等の活用の推進が1つの柱となっている。併せて、育児休業給付や短時間勤務への給付等、収入が減らないようにして男性に育児休業等を取得していただく趣旨の改正もされている。</p> <p>女性の活躍推進には、男性の家事・育児への参画が不可欠。引き続き関係機関と連携しながら進めていきたい。</p>

<p>寺村委員 (中部経済産業局)</p>	<p>日本全体で、少子高齢化により、生産年齢人口は1995年をピークに減少してきたが、女性と高齢者の就業率が上昇する形でカバーしてきた。2019年、新型コロナウイルス感染症発生前後から頭打ちになっており、人手不足が深刻化している。また、岐阜県の主力である製造業は、他の業種に比べて女性の就業比率が伸びていない。人手不足が深刻化する一方で、20代の若者が県外に流出しており、特に20～24歳の女性の県外流出が顕著であり、非常に重要な問題であると認識している。</p> <p>中小企業の人手不足が大きな問題となっているが、ヒアリングすると、働き方改革に取り組み、女性が働きやすい職場は、社員の定着率も高く、新卒の学生も採用できるという現状であり、働きやすい職場づくりに取り組むことが重要だと考えている。</p> <p>事務局から説明のあったアンコンシャス・バイアスへの取組みやチェックシートでの取組みは非常に有効ではないかと思う。</p> <p>国の取組みとしては、社会環境の多様な変化に経営として対応していくためには、女性の活躍が重要であると認識している。経済産業省では、経営層に多様な人材を登用するため、役員登用前の女性幹部社員に対し、研修を実施している。また、家事負担の軽減については、外部サービスを利用する補助事業を開始したところ。厚生労働省が実施している「えるぼし」「くるみん」の認定を受けた企業に対し、経済産業省が実施している中小企業向けの補助金や賃上げ促進税制、公共調達における優遇等の制度を実施しており、企業の取組みを支援している。</p> <p>中部経済産業局においては、平成30年から次世代女性リーダー講座を実施している。これまで、岐阜県からは製造業、金融業、サービス業等、様々な業種の企業にご参加いただいた。また、多様な人材を受け入れ、働きやすい職場環境を整備した中小企業の取組事例を収集し、事例集をHPにて公表している。具体的な取組みを掲載しているので、是非ご活用いただきたい。</p>
<p>石井委員 (特定非営利活動法人くすくす)</p>	<p>大垣市を中心に、地域子育て支援拠点として、保護者と乳幼児への居場所を提供している。0～2歳の参加が多く、6割程が0歳児であり、育休中の保護者の参加が多い。最近では、母だけでなく、父が育休を取ることもかなり増えており、長期間の育休を取得する父も増えてきている。現在、利用される方の3割程が男性だが、親の5割は男性のはずなので、もっと増やしていきたい。育児も家事も参画する男性が増える一方、アンコンシャス・バイアスもあり、本人も相談しようと思わず、相談できる環境も整っていないため、男性の「産後うつ」が増えてきていると実感している。</p> <p>また、DV件数が増えてきているのが気になる。明らかな暴力ではなく、言葉や経済的DVが増えてきているが、本人自身もDVだと認識していないことが多い。自分達も話を聞いてDVではないかと気づく案件も多いため、暴力だけでなく、行動を制限されることや、安心できない環境におかれることもDVであるということを、企業や学校等で啓発する必要がある。</p>