

男女共同参画推進連携会議「女性のエンパワーメント促進」チーム第1回会合議事概要

1. 日 時 : 平成28年2月23日(火) 15:00～17:00
2. 場 所 : 中央合同庁舎8号館8階特別大会議室
3. 議 題 :
 1. 開会
 2. コーディネーターの互選
 3. 議員自己紹介
 4. 今後のチーム活動について
 5. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等について
 - ・厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課長 小林 洋子氏
 6. 女性のエンパワーメント促進に関する国内外の取組について
 - ①UN Womenによる取組について
 - ・UN Women日本事務所長 福畠 香代子氏
 - ②「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言と賛同者の取組について
 - ・株式会社クロスカンパニー 代表取締役社長 石川 康晴氏
(男女共同参画推進連携会議 企画委員)
 7. 意見交換
 8. 閉会

4. 出席者 :

(有識者議員)

明石議員、石川議員、犬塚議員、徳倉議員

(団体推薦議員)

伊藤議員、関議員、吉川氏(三輪議員代理)、谷津議員、中村氏(齋藤議員代理)、近藤氏(松本議員代理)、佐塚議員、林議員、川口議員、名取議員

(外部有識者・関係府省等)

- ・UN Women 日本事務所長 福畠 香代子氏
- ・厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課長 小林 洋子氏

(事務局)

武川 内閣府男女共同参画局長、華房 内閣府大臣官房審議官(男女共同参画局担当)、
酒井 内閣府男女共同参画局政策企画調査官

5. 議事概要

○冒頭、武川局長より挨拶があった。

○議題2について、チームコーディネーターの互選が行われ、明石伸子議員がコーディネーターに選出された。続いて、明石コーディネーターより、石川康晴議員が副コーディネーターに指名され、両者から挨拶があった。

○議題 3 について、各議員より今後の抱負や各所属団体の取組等を含め自己紹介があった。

○議題 4 について、資料 2 に基づき事務局より説明が行われ、今後概ね 2 年間のチームにおける活動内容について、特段の意見なく案のとおり決定された。

○議題 5 について、厚生労働省小林氏より、資料 3 に基づき、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等に関して発表があり、質疑応答意見交換を行った。主な意見は以下のとおり。

- ・一般事業主行動計画の策定に関して、大学等の教育機関も対象になるのか、また大学教員等、裁量の大きい労働形態をとる就業者の場合はどのように就業状況等を把握すれば良いのか。
- 一般事業主の範囲は公務員を除く全てとなるので、大学等も対象になる。大学教員等については、必ず把握すべき項目のうち採用者に占める女性割合や平均勤続年数の差異は雇用管理区分ごとに把握することになるので、教員とその他の職員が一律に集計されるということはない。
- ・女性活躍加速化助成金の平成 27 年度の申請状況は？
- 昨年 8 月に法律が成立してから開始したので、まだそこまで申請件数は多くはない。今後周知に努めていきたい。
- ・行動計画策定等を怠った際の罰則はあるか？
- 法令上、罰則規定はない。一方、策定しない企業には厚生労働大臣が勧告することになり、また外部に公表していない企業ということで、外からの評価にさらされる点を実効性という観点からは大きな意味を持つと考えている。

○議題 6 について、資料 4 に基づき、UNWomen 日本事務所福藁氏より、UNWomen による国際的な女性のエンパワーメント促進に関する取組について発表があった。

○議題 7 について、事務局より、資料 5 に基づき「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言及び同宣言賛同者の取組について報告を行った。さらに、石川議員より、株式会社クロスカンパニーにおける女性登用の取組について発表があった。

○両者の発表等を踏まえ、質疑応答・意見交換を行った。主な意見は以下のとおり。

- ・女性自身が活躍したいと思うことは無論のこと、あわせて女性の活躍の機会を整備することが重要。また、組織トップのコミットメントに加え、男性社員の意識改革・働き方も変えていく必要がある。クロスカンパニーは女性管理職比率が 65%とのことで男性より女性が多いという状況だが、全社員に占める女性割合に照らしてみるとどうか？
- 日本の社会の中では、女性管理職比率が男性より高いというのはまだまだ珍しいとは思いますが、当社の社員は 94%が女性であり、またアパレルということもあり、売上の 95%は女性による。社内の職員比率を顧客の比率に合わせるというのも、一つの経営の考え方かなと思う。一方でまだ課題もある、グループ 7 社のうち、社長が女性なのは 1 社だけ。経営層への女性登用をこれから一層取り組んでいきたいと考えている。
- 働き方を変えていく方法として、最も効果が大きいのは残業対策かと思う。当社では、徹底した定時退社を進めている。現場の管理職との調整が難しい点もあったものの、業務の合理化を進めることで平均残業時間が 20 分/日になった。さらに 10 分/日まで短縮したいと考えて

いる。

・経営層と従業員のコミュニケーション（残業問題等について話し合っている等）がうまくいっている企業は育休取得が進んできている傾向があるように思う。クロスカンパニーではどのようにコミュニケーションをとっているか？

→まず役職での呼称（社長、部長等）を止め、「さん」づけを進めている。またＣＩ活動の一環として経営層と社員が一緒にレクリエーションに参加する等の取組を行っている。あわせて社内では「腕を組まない、足を組まない、指をささない」をモットーとし、フラットなコミュニケーションができる雰囲気の醸成に努めている。

・女性管理職登用に向けたキャリア支援策としては具体的にどんな取組みを行っているのか？

→もともとアパレル業界は教育コストが低いと言われるが、当社は業界平均の３倍を教育プログラムに投資している。また MBA の取得も推奨している。

・65%の女性管理職のうち、子供がいる女性は何割ほどか？

→概ね 15%ほど。ただ管理職の平均年齢は 31 歳ほどなので、低い比率ではないと考えている。

・現在の管理職はプロパーか中途採用か？

→概ね半分ずつである。20 年で 25 倍の 1400 億円企業に急成長している企業のため、ノウハウを持つ外部リソースを取り入れていくことが重要だと考えている。

・重要なのは現場の運営力であるというお話があったが、具体的にはどのような取組を行っているのか。

→たとえば男性の育休取得。当社は 95% を達成しているが、トップがコミットしただけではここまでの水準にはならない。男性が育休取得にあたり、男性社員のパートナーの理解・協力を得るため、宣誓書のようなものを作成している。男性社員が育休をとっても育児をしなければ意味がないので、実際にきちんと育児しているかパートナーに確認してもらっている。ここまで徹底する必要がある。

・WEPS を企業が署名することの経営上のメリットはどのような点にあると思うか。

→WEPS は女性のエンパワーメントを促進する宣言だが、企業においては多様な意見を取り入れた方が結果につながる。特にマーケティングに関しては、男女両方の意見を検討する方が、成功する確率が高いと思う。例えば当社では、男性服を生産する際、女性社員の意見を必ず聞く。店舗には夫婦やカップルで来店することもあり、両方の意見を聞きながら商品を企画生産するのが経営における正しい意思決定の近道だと考えている。

・WEPS について。現在署名は UN Women のホームページから英語で行う必要があると思うが、パンフレットと署名用紙などがセットになった PR パッケージのようなものはないか？また署名は CEO でなければ難しいか（会長などは対象外か）？

→パッケージについては御意見を踏まえて検討したい。署名者については確認する。

○最後に事務局より、今後のスケジュールについて、第 2 回を新年度に開催すること、また議題としては外部有識者のヒアリング等を行う予定である旨の連絡を行った。

以 上