

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2回会合議事概要

1. 日 時 : 平成28年8月2日(火) 15:00～17:00
2. 場 所 : 中央合同庁舎8号館5階共用会議室A
3. 議 題 :
 1. 「女性活躍加速のための重点方針2016」の説明
 2. 第8回WEPs年次会合の開催概要の報告
 - ・立命館大学法学部 教授 大西 祥世氏
 3. 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言について
 - (1) 賛同者拡大ミーティングの開催概要の報告
 - (2) 地方連携の好事例の紹介
 - ・神奈川県立かながわ男女共同参画センター 所長 丸山 尚子氏
 4. 中小企業における女性活躍推進の取組について(先進企業の取組事例)
 - ・三州製菓株式会社 代表取締役社長 斉之平 伸一氏
 5. 意見交換

4. 出席者 :

(有識者議員)

明石議員、犬塚議員、村山議員、渡邊氏(渡邊議員代理)

(団体推薦議員)

関議員、三輪議員、谷津議員、平田氏(糸数議員代理)、高松議員、川口議員、中村氏(齋藤議員代理)、林議員、上尾氏(佐塚議員代理)、長谷川議員、柳下氏(西立野議員代理)、宮木議員、名取議員

(外部有識者・関係府省等)

- ・立命館大学法学部 教授 大西 祥世氏
- ・神奈川県立かながわ男女共同参画センター 所長 丸山 尚子氏
- ・三州製菓株式会社 代表取締役社長 斉之平 伸一氏

(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)、岡田 内閣府男女共同参画局総務課長、大川内 内閣府男女共同参画局政策企画調査官

5. 議事概要

- 議題1について、資料2及び参考資料1に基づき、岡田総務課長より「女性活躍加速のための重点方針2016」について、報告があった。
- 議題2について、資料3-1、3-2及び参考資料2に基づき大西氏より発表があり、質疑応答を行った。主な意見は以下のとおり。

- ・会合において、女性に対するDVや性暴力等の根絶への企業の役割について議論されたということだが、具体的にはどのような内容か。

→人は仕事と家庭を完全に分離することはできない。充実して働けるようDV等をなくすことに対して、企業も一定の役割がある。WEPsの原則③健康、安全、暴力の撤廃に基づき、企業内のDV等被害者に相談窓口を周知する等支援や、困難を抱えていることを受け入れて人材を活用すること、原則⑥地域におけるリーダーシップと参画に基づき、地域内のDV等被害者の雇用等が挙げられる。

○議題3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」行動宣言賛同者拡大ミーティングの概要について、報告を行った。さらに、丸山氏より、「かながわ女性の活躍応援団」の取組について発表があり、質疑応答を行った。主な質疑は以下のとおり。

- ・「かながわ女性の活躍応援団」は知事と10名の経営者で発足したが、10名はどのようなプロセスで選定されたのか。

→昨年4月から議論を重ね、業種のバランスを考えて選定した。また、神奈川にゆかりがあり、女性の活躍推進に積極的で、本件を快諾の上、情報を発信してもらえる企業のトップに依頼した。

○議題4について、齊之平氏より、資料6に基づき、中小企業における女性活躍の事例について発表があり、質疑応答を行った。主な質疑は以下のとおり。

- ・以前より女性活躍推進の取組に力を入れているが、従業員の意識が変革するのに要した時間はどの程度か。

→男女共に年齢に関わりなく働くことができる企業を目指して取組を進め、意識変革にはおそらく10年程度の時間が掛かったと考えている。特に男性の意識を変えるためには時間を要した。

- ・女性活躍推進の取組を進め、女性の採用比率は変化したか。

→本年度の新入社員は8名中5名が女性。インターネット等で女性活躍推進の取組が取り上げられることが増えたため、志望者数は増加傾向にある。

- ・様々な取組を展開する中で、特に効果のあった施策は何か。

→中小企業においては社員数が限られているため、女性活躍推進のみを担当する専任者はおけないが、各部門から人を集めて専任の組織を編成することで、実情に即した取組を着実に実行に移すことができる。その他、具体的な目標を設定して幹部会合で進捗状況を把握すること、外部向けに情報を発信し幹部等の意識を高めることが挙げられる。

- ・地域にも女性活躍推進の取組を波及させるために必要なことは何か。

→女性従業員の多い銀行、小売業、サービス業への展開は比較的難しくないが、男性従業員の多い製造業に関しては理解を得るのが容易ではない。機会があれば、このような企業に対して積極的に声を掛けている。

- ・男性の幹部、管理職に対して、どのような取組が効果的であったか。

→男性が発言する機会の多い場において、女性のみが発言する時間を設けたり、男性が優勢である場に経営者自らが入り、男女差別がないよう呼びかけを行ったりしている。また、女性の提案で実績が向上した事例を挙げ、成果に注目することを伝えている。初めての提案につ

いては、通常であれば3年で結論を出すところを5年我慢し、成果につなげた。

○3名の発表を踏まえ、事前に配布したアンケートに基づき、意見交換を行った。主な意見は以下のとおり。

- ・内閣府では WEPs 署名企業の取組を自己評価する問診票を作成していたが、取組を継続することが望ましい。エンパワーメントや WEPs を分かりやすい日本語にして普及し、署名することによるメリットを明確にすれば、より署名企業も増加するのではないかと。
- ・署名企業は 200 社近くになるが、企業名が掲載されたリストが英語であるためわかりづらい。日本語版のリストを作成し、また署名企業が WEPs に署名したことの利点を語る機会を設けてはどうか。
- ・署名によって自社の取組がどのように改善されるのかについて、好事例を発信し、署名企業を拡大するに当たっては、支援する組織が必要。例えば、署名企業数が増加しているトルコでは、NGO や経済団体、ステークホルダー会合等、多様な機関が会合を開催し、議論を重ねている。
- ・署名を検討している企業から、原則に沿った活動を実践できなかった場合の署名の取り消しや罰則の有無について、問い合わせを受けることがある。WEPs に関しては、進展がなかったからといって罰則等を受けることはなく、あくまで意志の表明であるため、どのような企業でも署名できることが強みであると考えている。これを幅広く周知した方が良いのではないかと。また、国連のように日本においても WEPs 大賞を創設し、知名度を向上させてはどうか。
- ・WEPs、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言とともに、地方の中小企業には知名度がない。例えば、以下3点のような取組を行い、理解を深めてはどうか。
 - ①経団連等の規模の大きい上部団体から支部に呼び掛けを行う
 - ②大学や自治体のトップも賛同しているので、産官学の連携の場等、横のネットワークを活用する
 - ③神奈川県を取組を好事例として、地域における組織体を構成する
- ・特に地域における組織体を構成するには、地方自治体の首長を中心にした方が、展開が早いと考える。
- ・中小企業においては、人材育成が成長の鍵であり、長期的視点で「人を生かす経営」を行っていることから、大企業に比べ女性の管理職比率が高い、小規模企業ほど正規女性社員の子ども数が多いなど実績を上げている。
先進事例に学ぶ仕組みを整え、中小企業では経営理念や計画を持ち、それにそって計画的に労働環境整備とともに女性活躍推進も含めすすめることが有効である。

○最後に明石コーディネーターより、今後のスケジュールについて、平成 28 年度中に会合を 2 回程度開催すること、回収したアンケートの内容を事務局にて取り纏め、今後のチーム活動の参考とする予定である旨の連絡を行った。

以上