

女性活躍企業の経営者と森女性活力・子育て支援担当大臣兼 内閣府特命担当大臣（男女共同参画）との意見交換の概要

（開催要領）

1 日 時 平成 25 年 4 月 17 日（水） 7：30～8：30

2 場 所 中央合同庁舎 4 号館森大臣室

3 出席者

森 まさこ 女性活力・子育て支援担当大臣兼内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

亀岡 偉民 内閣府大臣政務官

泉谷 直木 アサヒグループホールディングス株式会社代表取締役社長兼 C O O

澤井 克行 ダイキン工業株式会社執行役員

御手洗 尚樹 株式会社日立製作所執行役常務

加留部 淳 豊田通商株式会社代表取締役社長

磯谷 隆也 株式会社損害保険ジャパン専務執行役員

小野寺 正 K D D I 株式会社代表取締役会長

（議事次第）

（１）各企業における取組の紹介

（２）政府における最近の議論・取組の紹介

（３）意見交換

（議事概要）

女性の活躍促進についての取組や工夫、現在の課題と今後の方向性、政府への要望等をテーマに、各企業からのプレゼンテーション及び大臣との意見交換が行われた。意見交換の主なポイントは以下のとおり。

■ 企業の経営戦略におけるダイバーシティ推進の意義

- ・ 事業領域の拡大や消費者としての女性の存在感の高まり等により、画一的・均一的な組織を変革する必要性に迫られ、ダイバーシティ＆インクルージョンの取組を推進してきた。その一環として女性活躍推進に取り組んできている。取組当初の「女性にいかに関与してもらうか」から、最近では女性のみならず、多種多様な人材に関与してもらう、本来の意味でのダイバーシティ推進へ重点が移っ

ている。

- ・ 海外事業の売り上げ比率が事業全体の大きな部分を占めるようになっており、グローバルな事業環境において競争優位を保つため、経営戦略としてダイバーシティ・マネジメントが不可欠と認識している。
- ・ 多様化する顧客ニーズへの対応のため、多様な人材の力を生かすことが必要である。ダイバーシティは企業のCSRではなく、まさに経営戦略と捉えて推進している。
- ・ 男性ばかりで構成されている取締役会では、議論がどうしても甘くなりがちである。グローバルに事業を展開する企業にとっては、外国人や女性の目で見えようかなど、多様な視点でビジネス全体を見ていかなければ、生き残れないのではないかと感じている。

■ 女性が活躍できる風土づくり

- ・ 女性活躍推進の取組は、トップが理解していても、その下が女性活躍推進の意義を分かっているなければ進まない。トップから明確なメッセージを発信することが最も重要。様々な機会を設けて、経営層、管理職層等への浸透を図っており、それらの層を対象とした研修も実施している。
- ・ 海外も含めた事業所へのトップメッセージの発信や、トップと女性社員の意見交換会等を行い、社内への浸透を図っている。
- ・ 海外のグループ会社には女性の社長や役員が多数いるため、活躍事例等をモデルケースとして国内に逆輸入していきたい。それによって、特に男性の意識面での効果も期待している。
- ・ 海外の子会社では性別による区別なく人材が活躍しており、そうしたことを可能にしている風土を逆輸入して国内の改革を進めたい。

■ 仕事と育児の両立支援制度の整備状況

- ・ これまでの取組で育児と仕事の両立が困難であることを理由とした退職者は大きく減るという効果があった。今後、いかに女性管理職を増やしていくかというステージに移行している。
- ・ 育児休業や介護休業の取得期間、配偶者の海外転勤に伴う休職制度等、仕事と育児の両立支援制度自体は法を上回るものを整備しており、あとは運用の問題となっている。制度の整備拡充によって女性の退職率は低下しており、退職率の男女差も縮小傾向にある。

■ 管理職への女性登用に当たっての課題

- ・ 総合職の女性採用を開始した時期との関係で、女性の管理職比率は現時点では

低い、これから増えていくと見込んでいる。

- ・ 優秀層を引き上げて、女性リーダーを確保・育成していくことが課題だが、一方で、女性自身の昇進意欲がなかなか上がらないという問題がある。リーダーや管理職になるよりも個人としてやりがいのある仕事、特定分野でプロとして活動することを希望する傾向が女性にある。また、役割分担意識が根強く残り、長時間働くことが当たり前というような現在の日本の働き方では、女性のみならず育児や介護のために時間的制約がある人たちには働きにくい状況であり、長時間労働を是正していくことも必要。
- ・ 社内で管理職志向についてアンケートをすると、男性社員と女性社員の差が歴然としており、女性自身に管理職としてキャリアアップしたいという意識が低い。
- ・ 女性活用の取組は、女性が働き続ける環境を整えるという話と、活躍し、管理職比率を上げていくという話を別に考えなければならない。後者については、教育や昇格の機会については全て平等にし、個人の自己実現を支援する結果として、いかに女性の管理職比率を上げていくかということであり、先に数値目標ありきではない。他方で、何か目標がないと動かないのも事実。
- ・ そもそも大学・大学院の技術系学科に在籍する女性が少ないため、技術系の「人材」を多く必要とする企業が女性を積極的に採用しようとしても困難である。そうした分野で女性の母数を増やさないと改善は望めない。

■ 政府の今後の取組への要望

- ・ 保育施設の拡充により待機児童問題を解消してほしい。また、病児保育や小学校の学童保育等の充実も女性が復職後に安心して業務に勤しみ、キャリアを積み上げていく上で必要。
- ・ 幼保の一体化、鉄道会社との共同での“エキナカ”“エキチカ”保育園の拡充も検討してほしい。
- ・ 配偶者控除を見直し、その財源を保育施設の整備や、子育て家庭への現金給付などの現物給付の充実に向けることも検討してほしい。
- ・ 非正規雇用者でも、全員が長期雇用を望んでいるわけではなく、1年のうち一定の期間は自分のやりたい事に充てたいと考える人もいる。多様性のある働き方を認める制度を普及するよう取り組んでほしい。
- ・ 企業における女性の活躍促進に関する施策の情報開示を促すことも、取組を加速し、定着させるためには必要。ただし、その際には業種や事業内容等により女性活用の難易度が異なることにも十分配慮してほしい。
- ・ 出産後数か月で女性が職場に復帰してくる欧米諸国と比べると、日本では育児休業期間が長い傾向が見られる。「休むことを保護する制度」から「働くことにメリットのある仕組みづくり」を推進してほしい。

- ・ 男性にも育児休業を取得したいという希望は強いが、休業期間中の収入の減少が最大のネック。休業補償を今以上に充実してほしい。
- ・ 身近なロールモデルが必要。特に地方ではロールモデルとなる女性が不足しており、企業単独の対応では限界があり、自治体とも連携して異業種交流会等を行っている。こうした取組を政府の後押しで全国展開してほしい。
- ・ アジアも含めて海外の現地法人等では、女性のトップが数多くいる。海外と国内を比べると、女性の意識の差が大きいように感じられる。海外では学校教育の中で男女の差を必要以上に感じさせないような教育がされているように思うが、日本ではまだそうになっていないのではないかと感じる。
- ・ 学校教育の段階から、キャリアを積むことの大切さやおもしろさを女性に考えてもらう機会を設定するとともに、男性にも「育児に積極的に参加しなければいけない、参加したい」という意識を持ってもらうような教育を期待している。

(注) この概要の内容については、事後に変更の可能性があります。

文責：男女共同参画局調査課