

令和5年度第1回いわて女性の活躍促進連携会議 議事録

日時：令和5年8月9日(水)14時00分～15時30分

場所：エスポワールいわて 2階 大ホール

1 開会

2 挨拶（達増知事）

皆様、こんにちは。

令和5年度第1回になりますいわて女性の活躍促進連携会議の開会であります。

皆様方には、日頃から本県の男女共同参画及び女性活躍の推進に格別の御理解、御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

女性活躍推進は、憲法に定めがある基本的人権、平等原則の問題ではありますが、同時に、人口減少対策としても重要視されている分野であります。

人口減少に歯止めをかけ、地域社会が持続的に発展していくためにも、女性があらゆる分野に参画し、みんながワクワクした気持ちで協力し合うことで、地域をキラキラ輝く社会にしていくことがますます重要になっています。

女性活躍の推進のためには、長時間労働の是正など、男女ともに働きやすい職場環境づくりに向けた働き方改革の取組を加速化、また、社会に根強く存在する固定的性別役割分担意識等の解消を両輪で進めていく必要があります。

岩手県としては、女性が働きやすい職場環境づくりに向け、関係団体と緊密に連携し、経営者の意識醸成や女性のキャリア形成支援等に向けた取組等を進めており、いわて女性活躍認定企業や、国の「えるぼし」認定企業が着実に増加するなど、誰もが活躍できる職場環境づくりへの機運も高まってきております。

特に、本会議の「女性の就業促進部会」をはじめとする各部会におかれましては、各分野の企業や団体に具体的な提言を提示するなど、まさに地域社会の「変革ドライバー」として積極的な活動を行っていただいております、この場をお借りして感謝申し上げます。

2週間ほど前に全国知事会議が山梨県で行われ、人口減少対策がメインのテーマになりましたが、男性育休も皆必ず取るようでありますとか、育児だけではなく、家事も普段から、男性が家事育児時間をきちんとかけてやるようにでありますとか、年々、見方、考え方、そして、行政や民間における実行度合いが非常に加速しているなという感があります。

そこで岩手県といたしましても、新たに矢島洋子様を「いわて女性活躍エグゼクティブアドバイザー」としてお迎えし、今後、県内の様々な経済団体の会合の場などにおいて、男女共同参画の視点からのワーク・ライフ・バランス等、専門的な知見に基づく御助言等をいただくこととしております。

本日の会議におきましても、「企業等における女性活躍」と題した御講演をいただきます。本日御出席の皆様には、女性活躍に向けた活発な御議論をお願い申し上げ、開会に当たっての挨拶といたします。

3 いわて女性活躍エグゼクティブアドバイザーの委嘱状交付

⇒ 達増知事から矢島洋子氏に委嘱状を交付

4 議事

(1) 協議『女性活躍支援の取組について』

ア 令和5年度の取組について **資料1**

(藤井青少年・男女共同参画課長)

資料1によりご説明いたします。

今年度のいわて女性の活躍促進連携会議における取組のうち、新規又は拡充の取組についてご説明します。

1ページ、「2 女性活躍支援の強化」の「(1) 女性が活躍できる職場環境づくり」の「ア いわて女性活躍企業等認定制度・イクボスなど女性活躍関連制度の普及拡大」についてです。

女性の活躍推進に積極的に取り組む県内企業を認定する当制度のインセンティブとして、県補助金等の優遇措置がさらに講じられるよう、県の関係部局や関係機関と調整を進めていきます。

次に、2ページ、「イ 経営者層への働きかけ強化」についてです。

女性活躍促進による企業経営上のメリットを経営者層に浸透させるため、先ほど委嘱状を交付させていただきましたとおり、矢島洋子様を「いわて女性活躍エグゼクティブアドバイザー」に新たに任命し、講演をキャンペーン的に展開していきます。

3ページ、「ウ 若者女性に選ばれるモデル企業の創出と発信」についてです。

県内モデル企業への社会保険労務士等の派遣に取組、女性活躍促進に向けたプロセス等の他企業へ波及を図っていきます。

次に「(2) 女性の就業・キャリア形成支援」の4ページ、「イ 女性のデジタル分野での活躍促進」についてです。

女性の経済的自立やデジタル分野におけるジェンダーギャップの解消を図るため、新たに女性デジタル人材を育成するための理解促進セミナーやスキル習得体験等を実施していきます。

最後に5ページ、「ウ 働きたい・働くことに不安のある女性向け就労支援セミナー」についてです。

困難を抱える女性向けワークショップや個別相談を、昨年度よりも拡充し、県内4箇所で開催する予定としています。

説明は以上です。

《質疑・意見等》

無し

⇒ **委員から異議なし、原案のとおり了承**

イ 部会等の取組について **資料2**

(防災部会：千田委員)

防災部会の委員を務めている、奥州金ヶ崎行政事務組合消防本部の千田と申します。よろしく願いいたします。

防災部会は、地域防災力の向上に欠かせない消防分野の女性活躍の推進に取り組んで

います。それでは資料2 防災部会により説明いたします。

最初に消防分野の女性活躍に関するデータをご紹介します。

女性消防吏員については、総務省消防庁が令和8年度当初までに全消防吏員に占める割合を5%まで引き上げることを目標としています。

県内では、令和5年4月1日現在、66名が在籍し、毎年着実に増加していますが、割合が3.3%にとどまっています。

また、全国では、消防団員数が減少する一方で、女性消防団員数は年々増加しています。

県内では、消防団員数が減少する中、女性消防団員数は毎年およそ490名前後で推移しています。

それでは、令和4年度の取組実績について説明します。

まず、1 防災部会の開催ですが、8月に防災部会を開催し、女性消防職員及び女性消防団員の現状や課題について意見交換をしました。

また、防災部会会員について、部会の議論を一層活発にするため、女性消防職員の委員を2名、女性消防団員を2名増員しました。

次に、2 事業実績ですが、(1) 女性消防職員関連の事業について、川崎市内で開催されたJFFW全国女性消防吏員交流会へ女性及び男性消防吏員を各1名派遣したほか、県内女性消防吏員研修として、岩手県男女共同参画センターの公開講座の視聴やJFFWに参加した2名の職員の参加報告を女性消防のみならず男性職員も含め、実施しました。

また、(2) 女性消防団員関連の事業について、市町村消防団事務担当者を対象に、消防団等充実強化アドバイザーから、女性や若者、学生の消防団員の加入促進及び女性消防団員の活躍推進についてご講演いただいたほか県事業の消防団員確保対策費補助金により、奥州市におけるカラーガード隊のユニフォームやフラッグ、女性消防団員用の制服に対する支援を行いました。

次に、令和5年度の取組について説明します。

令和5年度は、これまでの事業を継続しつつ、昨年度の防災部会の際に意見交換を行った今後の方向性について具体化を進めていきたいと考えています。

まず、1 防災部会の開催ですが、9月上旬に開催を予定しており、今年度の新規の取組内容の意見交換のほか、継続事業についても、必要な見直しを協議することとしております。

2 新規の取組ですが、消防団員の確保に向けて作成するPR動画において、女性消防団員の活動を紹介するなど、情報発信を行う予定としています。

3 継続事業ですが、これまで取組を行う中で、参加者等からいただいた意見を生かしながら、必要な見直しを行いつつ、昨年度に引き続き実施していきたいと考えています。

4 市町村消防本部との連携ですが、市町村消防本部の担当者を対象とした会議の場などを活用し、市町村及び消防本部と連携しながら、部会の取組を進めていきたいと考えています。

女性消防職員の活躍推進には様々な課題がありますが、新たな取組も挑戦しながら、今できることを着実に進めていきたいと考えています。

防災部会からの報告は以上です。

(子育て支援部会：大塚会長)

子育て支援部会の会長をしております大塚です。どうぞよろしくお願いいたします。

当部会からの取組についてお手元の子育て支援部会の資料により、ご説明させていただきます。

まず、令和4年度の取組実績でございますが、子育て支援部会では、女性活躍に向けた待機児童解消など子育て支援の促進や、職場における仕事と子育ての両立支援等について、課題に取り組む方向性等の検討、また、いわて県民計画第2アクションプランの策定に係る意見聴取を行いました。

主な意見としては、学生らの若者に対し、子育てについて考える機会の提供、働く女性の活躍支援の対応困難な子供への支援として、支援員が保育士の加配などの意見があったところです。

いただいた意見や課題の対応として、令和4年度は、若年層に対するライフプランセミナーの対象者を拡大した開催、いわてで生み育てる県民運動の展開、保育士の配置基準の改善など、多様な保育サービスの充実強化等を国に対して要望したとことです。

次に令和5年度の取組についてであります。これまでの取組を踏まえ、子育て世帯の負担軽減や待機児童の解消、子供の放課後の居場所の確保について、課題と取組の方向性等を引き続き検討するほか、人口減少に係る諸問題について、岩手県人口問題対策本部における分析結果等を踏まえ、女性の就業促進部会と連携しつつ、仕事と子育ての両立支援に向けた今後の取組内容を検討することとしております。

以上になります。

(女性の就業促進部会：渡邊部会長)

女性の就業促進部会の会長をしております、有限会社秀吉の渡邊と申します。

当部会は経営者、役員、管理職や起業された方7名で活動しております。

部会活動が始まってから5年ぐらい経ちますが、今年度から私が会長を仰せつかっております。

また、この5年のうち、実は委員の中でも、結婚・妊娠・出産・育児と、ライフステージが変わっていく中で、実際に今年度も1人、出産されてお休みいただいておりますが、そういうことを経験する上で、やはり「女性の就業促進部会」と名乗ってはおりますが、男女ともに働きやすい環境を作るべきだという、本当に強い思いがあり、今取り組んでいるところでございます。

資料にしたがって、左側の令和4年度の取組実績をお伝えいたします。

これまでの部会活動の成果と課題につきましては、他部会と合同で意見交換を行ったほか、男女ともに働きやすい職場環境づくりに向けて、経営者の意識改革につなげていくため、盛岡工業クラブと岩手県中小企業家同友会の協力をいただき、意見交換会や学習会を開催いたしました。

また、岩手経済同友会の中島専務理事がお声がけくださり、当部会が取りまとめた提言について講演を行う機会をいただきました。

情報発信に関しましては、ツイッターやフェイスブックによる情報発信を継続したほか、これまでのえふえむ花巻にさらにラヂオもりおかを加えた2局で「アンコンシャス・バイアスについて」や、「仕事や介護の両立について」などのテーマでラヂオ番組

の放送を行って参りました。

続きまして右側を書いております、令和5年度の取組についてご説明いたします。

まず、他部会との連携を促進するため、今年度は出産・子育てと仕事の両立支援について検討するために、子育て支援部会と初めて合同で開催することを予定しております。

また、今年度も岩手県中小企業家同友会、盛岡工業クラブにご協力いただき、意見交換会や学習会の開催を予定しております。

これらの取組を通じまして、経営者等の行動変容に繋がるかも併せて検証していきたいと考えております。

さらに、新たな取組としまして、出張部会を開催したいと思っております。

これまで盛岡圏域を中心に活動を展開して参りましたが、提言のさらなる浸透を図るとともに、男女ともに働きやすい環境づくりに取り組む仲間を増やすため、今年度は県北圏域に出向きまして、地元の企業様、経営者様と取組事例の共有や意見交換を行っていきたくと考えております。

最後に当部会が令和2年度にまとめました提言をより広く周知するとともに、企業が実際の取組につなげていけるよう、活動を推進していきたいと考えておりますので、フェイスブックですとかツイッターにぜひ「いいね」を押していただきまして、皆様の職場での取組の参考としていただければと思っております。

以上で報告を終わります。

(農山漁村で輝く女性部会：菅原部会長)

はい。農山漁村で輝く女性部会、部会長をしております菅原です。

農山漁村で輝く女性部会の取組についてご説明いたします。まず令和4年度の取組実績についてです。

令和4年度は、働きやすい環境整備に向けて、多様な雇用形態の導入や作業効率化などの取組で成果を上げている企業の事例発表や、女性の就業促進部会の皆さん、産学官連携サテライトミーティングの皆さんと意見交換を行った他、女性の視点を生かした経営改善の実践に向けたワークショップ等を開催し、誰もが働きやすい環境整備に向けた知識や技術の習得支援を行いました。

また、学生との交流会を開催し、農林水産業の仕事についてや魅力について、情報発信と意見交換会を実施しております。

次に、令和5年度の取組についてです。

まず、女性活躍に関する意識改革の推進として、女性の役員登用等に取り組む先進企業との意見交換を実施することとしています。

女性も男性も年長者もだれもが活躍できるように、意識醸成に向け今後どのような取組ができるか検討する予定です。

2つ目は、課題解決に向けた研修会等を開催します。

地域の女性活躍に関する意識醸成として、女性農林漁業者だけでなく、経営者、後継者を対象としたアンコンシャス・バイアスの解消に向けた研修会を開催し、気づきの機会を提供するほか、誰もが働きやすい環境整備に向けて、ICTなどについてのワークショップを開催することとしています。

3つ目として、今、どの業界でも人手不足は言われていますが、農林水産業でも人手と担い手の確保に向け、部会のメンバーによるラジオ番組出演や、大学生との交流会を

通し、農林水産業の情報や魅力などを発信していきます。

なお、部会の取組については、SNSで随時発信することとしております。

以上で説明を終わります。

(けんせつ小町部会：上野会長)

けんせつ小町部会の上野です。よろしくお願いいたします。

令和4年度の取組実績から説明したいと思います。

まず2番目の提言書交付式についてですが、けんせつ小町部会から業界団体等への提言について、「誰もが働きやすい建設業界を目指して」というサブタイトルで提言書を手交させていただきました。

そして、7月に現場見学会を、同じ7月に女性活躍推進講座としまして、高齢化による人材不足への対応として、若者、女性の確保、育成が課題となっていることから、若者、女性にかかわらず、建設業で働くすべての方にとって働きやすい職場環境の整備等について学ぶため、建設業で働きやすい職場環境づくりに向けて、をテーマに講義を受けました。

5番目、岩手建設業未来フォーラムは2年ぶりの開催となりましたが、参加者からは、建設業イコール男性というイメージがあり、女性には難しいと思っていたが、建設業で働く女性の意見を聞き、建設業もいいなと思えた、などの意見が学生さんからありました。

次に、令和5年度の取組についてお話させていただきます。

これも2番目の職場環境整備等の取組状況調査ですが、昨年度作成しました提言書の提言の実現に向けた取組で、建設企業の現状を把握し、目標値を設定するために実施することとしました。アンケートとしてもうすでに実施しております。

3番、4番の取組ですが、令和6年4月から建設業に適用される時間外労働の上限規制を踏まえ、働き方改革と担い手確保をテーマに、8月7日に研修会を、9月以降に県外の建設会社の女性技術者との意見交換を開催する予定です。

5番、6番の取組は、継続実施するものですが、11月に開催する岩手建設業未来フォーラムでは、参加対象者をこれまでの高校生に加え、その保護者に広げるほか、けんせつ小町部会がパネルディスカッションするなど、若者や女性等に建設業の魅力をより効果的に発信できるよう取り組んでいくこととしています。

以上です。

(産学官連携サテライトミーティング：小嶋委員)

産学官連携サテライトミーティングの委員を務めております岩手県立大学看護学部の小嶋と申します。

産学官連携サテライトミーティングの取組についてご説明いたします。

サテライトミーティングは、経済団体や大学、市町村からの女性委員8名で構成しており、産学官それぞれの立場から、情報共有や意見交換を行う目的として、令和2年度に設置し、女性活躍に共通の課題となっております女性の人材育成や男女の意識改革などをテーマに検討を行っております。

令和4年度におきましては女性の人材育成の一環として、8月にいわて働く女性のネットワークサークル「イワテナ」を立ち上げまして、20代から60代までの様々な職業、

それから役職のメンバー63名が参加し、働く女性にまつわるテーマを基にした意見交換や悩みの共有、それから勉強会などを行っております。

令和4年度は、仕事のやりがいやキャリアアップをテーマにした意見交換や、部下の指導にも役立つコミュニケーションに関する勉強を行い、メンバー同士で交流を深めていただくとともに、産学官連携サテライトミーティングとしては、働く女性の様々な意見が収集できたところでございます。

令和5年度においても、「イワテナ」の活動を定期的に行い、メンバー間のエンパワメント向上やメンバー同士のネットワーク強化を図る予定としております。

先月開催した「イワテナ」の第4回の活動では、仕事と家庭の両立をテーマに開催したところ、ワークとライフのバランスがうまくとれないことへの苦しさであったり、子育てに伴って仕事をセーブしたり、キャリアを中断せざるを得ない辛さ、それから親の介護と仕事との両立への不安といった、現在まさにその悩み直面するメンバーからの意見が集まりまして、有意義な意見交換となりました。

こうした働く女性の生の意見をメンバーから収集し、サテライトミーティングにおいて、今後必要となる取組や施策について検討を行っていきたくと考えております。

説明は以上となります。

《質疑・意見等》

無し

⇒ 委員から異議なし、原案のとおり了承

(2) 報告『ア 女性活躍関連施策の取組状況について』

① 岩手労働局における女性活躍関連の取組について 資料3-1～3-6

(岩手労働局雇用環境・均等室 谷中室長)

ただいまご紹介いただきました岩手労働局でございます。よろしくお願いいたします。岩手労働局における女性活躍関連の取組についてご説明申し上げます。

私から今日大きく3点、ご説明させていただきたいと思っております。

まず資料3-1、女性活躍推進法の省令告示が昨年改正をされまして、常用労働者301人以上の大企業の皆様へ、自社において、男女で賃金にどれくらい差が生じているかといった情報を、サイトなどで公表するというのが義務とさせていただいたところです。

企業様にとっての賃金っていうのはかなり生々しいデータということなので、できれば触れて欲しくないというお声もございますけれども公表に関する事例集においては、好意的な声もあり、例えば公表に不安があったが、数字で可視化したことで、会社の現状を知ることができて、次の課題の分析に役立ったといった声であるとか、従業員から一従業員が自社の賃金差異を調べてみようと言っても誰も取り合ってくれない、国が音頭を取って公表義務化してくれてよかったといった声もございます。労働局としてもそういった好事例集の活用含めて、法の履行確保に引き続き取り組んで参ります。

2点目は、資料3-2でございますか、くるみん、えるぼしの認定でございます。

昨年4月から新しい認定基準がスタートをしておりますほか、トライくるみんであるとか、不妊治療と仕事の両立に取り組む場合のプラス認定という仕組みも創設したところでございます。続いて岩手県内の認定企業は資料3-3の資料でまとめてございます。1枚目

がくるみで、2枚目がえるぼしですが、令和5年5月15日時点の資料で、最近追加があり、くるみについてはこの資料では49ですが、1社増えて50社、えるぼしについては、この資料では28社でございますが1社増えて、29社が認定となっております。

今後も引き続き、一定の成果を上げた企業の方々の検証を行って参りたいと思っております。

3点目ですが資料3-4で、男性育休の促進ということでございます。

改正育児・介護休業法が令和4年の4月からですね、3段階にかけて施行をされてございます。

詳細の方は資料の方に譲りたいと思いますが、今回の改正では、育児休業取得しやすい雇用環境整備、あとは個別の周知、意向確認の義務化といったところであるとか、お子さんの出生が8週以内に4週間まで分割して、2回取得できる、普通の一般的な育休とあわせて男性は計4回育休がとれるという産後パパ育休の創設など、を行ったところでございます。最近、雇用均等基本調査の速報値が出ました。男性の育休取得率が17.13%と、過去最高になったという報道がございましたけれども、政府目標は50%です。やはりまだまだ少ない。大分、政府目標から開きがあるということでございますが、細かく見ると大企業では45%ということになっていまして、これからやはり中小企業への浸透ということが課題になってくると思っております。

さらに、今回の調査だと、先ほど紹介した産後パパ育休については施行前ということで対象外になっているということもありまして、来年調査した時にはもう少し期待できるかなというふうには思っております。

いずれにしても、女性活躍と男性育休は車の両輪だと思っておりますので、労働局としても一層の周知に取り組んで、努めて参ります。

なお資料の3-5ですが、両立支援について、こういった主に中小企業の事業主様に対しまして各種利用できる助成金を設けてございます。ご紹介程度とさせていただきます。

一番最後ですが、資料3-6、一番最後のページです。これは母子手帳サイズの周知のリーフレットというものを作っております。これから出産を迎える方に、市町村の方から母子手帳配布時にお渡しをして、皆さんに周知を図っているということで、労働局としてもいろんな機会とらえてご案内をさせていただいているところです。

労働局からは以上でございます。

② いわて女性活躍企業等認定制度・イクボスの普及について 資料4

(藤井青少年・男女共同参画課長)

資料4をご覧ください。

「いわて女性活躍企業等認定制度・イクボスの普及について」をご説明します。「1 いわて女性活躍企業等認定制度」の認定数は、6月末現在でステップ1(ワン)、2(ツー)あわせて459社となっており、認定数は順調に伸びている状況です。

また、2ページの「2 イクボス宣言の実施状況」は、6月末現在で、企業・団体で263となっており、こちらも着実に増加しているところです。

なお、「国のえるぼし認定等」について、こちらは3月末現在認定数は27社とありますが、先ほどの岩手労働局様の御説明の通り29社に増えており、いずれにしても東北1位となっております。

資料1でも御説明したとおり、認定制度をさらに普及させるためのインセンティブとして、

県補助金等の優遇措置の拡充にも取り組んでおります。引き続き、県内企業等への更なる制度の普及に努め、女性が活躍しやすい環境づくりを支援していくこととしております。

説明は以上です。

③ いわて子育てにやさしい企業等認証制度について 資料5

(子ども子育て支援室：佐々木特命参事兼次世代育成課長)

続きまして③ いわて子育てにやさしい企業等認証制度について説明いたします。

岩手県保健福祉部子ども子育て支援室の佐々木と申します。よろしくお願ひいたします。それでは資料の方をご覧いただきたいと思ひます。

いわて子育てにやさしい企業等認証制度ですが、まず1の制度概要としまして、仕事と子育ての両立支援など、男女がともに働きやすい職場づくりに取り組む県内の中小企業等を認証し、広く紹介することにより、企業の自主的な取組を促進すること目的とするものでございます。

認証数は年々増加してござりまして、令和4年度末現在で延べ375社とござりしております。

認証の有効期間である3年を経過後再び認証を受けた企業も一部含まれてござりしておりますので、実企業数は228社とござりしております。

認証のメリット等につきましては、県による優位制度契約の優先、助成金や補助事業、県経営建設工事における加点の対象とするなど、各部局と連携しながらの措置を講じてござり、検証の促進を図っているところでござりいたします。

次のページに参りまして、企業等認証制度の推進に向けた取組について掲載をさせていただきます。

まず昨年度から進めてござりまして、岩手で産み育てる県民運動と連動し、メディアとのタイアップや各種広報媒体等を活用し、認証企業の取組について周知を図っているところでござりいたします。

また、中段3の若年層向けのライフデザイン形成支援事業による若年層の意識を醸成する取組では、今年度、県の新規事業として、高校生等向けのライフプラン設計講座を実施する予定でありまして、こうした場で先行的な認証企業の取組の紹介などもして行く予定としてござりしております。

また、企業向けセミナー等の場でも、本制度の周知を図ることとしてござりしております。

県内企業の先行事例の情報発信なども、今後も積極的に行いながら、引き続き働きやすい職場づくりの推進に向けて取り組んで参りますので、委員関係者の皆様には引き続きご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

説明は以上です。

④ 若者や女性に魅力ある職場環境づくりについて 資料6

(商工企画室 齋藤企画課長)

それでは続きまして、資料6に基づき、若者や女性に魅力ある職場環境づくりについてご説明いたします。商工企画室の齋藤と申します。よろしくお願ひいたします。

5ページ中段の1 環境整備に取り組む中小企業者を支援する補助制度についてでございますが、左側の魅力ある職場づくり推進事業費補助金については、柔軟で多様な勤務制度の導入やオフィス環境の改善など、若者や女性に魅力ある雇用環境の整備に要する経費を支援するものであり、今年度の採択事業者が11社とござりしております。

右側の中小企業者等賃上げ環境整備支援事業費補助につきましては、賃上げのための環境整備に向けて、適切かつ円滑な価格転嫁や賃上げに取り組む中小企業者等に対し、生産性向上に向けた設備投資や人材育成等に要する経費を補助するものでございます。

次に2の若者・女性の起業促進につきましては、起業を志す方や起業間もない方々に対し、3年間の利子補給と保証料を免除する若者・女性創業支援資金貸付金を創設し、女性や若者の起業支援の一層の強化を図っているところでございます。8月1日現在の実績は30件となっております。

次のページに参りまして、3 産業関係団体への要請活動につきましては、女性の活躍促進に向けた雇用労働環境の確保や、働き方改革に向けた取組促進等を要請したところでございます。

最後に4 いわて働き方改革推進運動の展開につきましては、いわて働き方改革アワードなどを実施し、優れた企業の取組の表彰、横展開などにより、企業の意識啓発を図り、魅力ある環境づくりを促進していくこととしております。

私からの説明は以上です。

《質疑・意見等》

無し

(3) 報告 『イ 部会の提言に関連する取組状況について』 資料7

(藤井青少年・男女共同参画課長)

資料7をご覧ください。「部会の提言に関連する取組状況について」をご説明します。

これまで3つの部会において、女性活躍推進のための提言書をまとめていただき、この資料は、提言毎に各構成団体の取組を整理したものとなります。朱書き部分が前回からの修正箇所となっております。

まず「女性の就業促進部会」の提言についてです。令和3年3月に提言書をまとめていただき、1ページから25ページまでに、取組を記載しております。

提言1～4について、研修会や講演会による啓発活動等に取り組んでいただいております。

26ページから「農山漁村で働く女性部会」の提言についてです。令和3年2月に提言書をまとめていただき、30ページまでに、取組を記載しております。

提言1～4について、体制や環境づくり等に取り組んでいただいております。

最後に、31ページが「けんせつ小町部会」の提言についてです。令和4年6月に提言書をまとめていただき、提言1～3について、セミナーの開催やフォーラムでの情報発信等に取り組んでいただいております。

それぞれの取組の詳細については、時間の都合上、後でご覧いただければと思います。説明は以上です。

《質疑・意見等》

無し

4 講演 『企業等における女性活躍』

(いわて女性活躍エグゼクティブアドバイザー 矢島 洋子氏)

皆様こんにちは。

この度は非常に重要な役割を与您にいただきましてありがとうございます。

私は、最近では企業のダイバーシティ推進、女性活躍推進を進めるお手伝いをする人が多いですけれども、そういう取組をすればするほど一企業だけではどうにもならない部分もあるということ、企業の皆様とも共有させていただいてるところであります。やはり、地域から変わっていく必要性、地域で、多くの企業の皆様がともに一緒に変わっていく、それから地域社会の意識、固定的性別役割分担意識から変わっていくことの重要性を痛感しております。

また中小企業の皆様の悩みとしては、ダイバーシティのための柔軟な働き方をすることはある程度できるのですが、やはり男女の人材育成のための研修をするというようなことはなかなか一社ではできないという悩みがあり、そうしたことも、今日皆様の取組を見ていて、そのようなことが、岩手県全体で様々な団体の皆様の力で進んでいることを実感いたしました。ありがとうございます。

私も少しでも役に立てればと思います。

今日は「企業等における女性活躍」ということで、このテーマは、長年言われてきている問題なのですが、2016年の女性活躍推進法、そのあたりから言われている女性活躍というのはどういう意味なのかというお話を中心にさせていただきます。

プロフィールについては先ほどご紹介いたしました通りです。私のキャリアの中では、やはり2004年から3年間、内閣府の男女共同参画局で分析官を務めさせていただきまして、そのときに、少子化対策と男女共同参画の関係について専門調査会を立ち上げ、そこで関係性を明らかにした上で、男女がともに子供を産み育てながら活躍するためには、ワーク・ライフ・バランスが必要であるという政策提言を出して、戻ってきたというところが一番大きいかなというふうに思っております。

今年度からは、労働政策審議会と子ども家庭審議会の委員を拝命しておりまして、取り組ませていただいております。

今日は、駆け足になりますが、このようなアジェンダでお話をしたいと思います。

まず女性活躍ということ、最近では多くの企業でダイバーシティとか、或いはダイバーシティ&インクルージョンという言葉で取組が進められています。

ただそのダイバーシティ推進と女性活躍、或いはワーク・ライフ・バランスや働き方改革との関係が、なかなか先進企業の人事の方の中でも、上手く説明しきれていないということがありますので、まずはこの4つのキーワードについて簡単に整理をさせていただきます。ダイバーシティのテーマの一つが女性活躍である、これは皆様すんなりとお分かりだと思います。最近ではシニアの方の活躍、それから障害者の方の雇用、外国人材、コロナで少しストップしていた感はありますが、また大きなテーマになりつつあります。そして、さらに、直近のところではLGBTとかLGBTQと言われる性的マイノリティーの方々の雇用環境の問題があります。

大事なことは、多様な人材を受け入れられる組織になるということです。ダイバーシティ推進と言え、多様な人材を受け入れられる組織になることだよねと、皆様すんなりと受けとめられると思いますが、実はもうこの段階で誤解されている企業、進め方を間違

ってしまっている企業があります。

どういうことかと言いますと、今までの自分たちの組織は全然変わらないで、特別に外国人材や障害者の方を採用する、或いは特別に女性を昇格させ、登用する。そういう風に、特別にこれまでの組織の中ではマイノリティの立場となる方を採用、登用すると、ダイバーシティを進めた気になってしまう。

一番大事なことは、なぜ今まで自分たちの組織では女性が活躍できなかったんだろう、といったことに目を向けたときに、自分たちの組織の側に課題がある、だから自分たちの組織を変えなければいけないというところに着目していただくこと、です。

皆様の組織のあり方そのものを変えることが、ダイバーシティ推進だということを感じていただければと思います。

そのためには、多様な人材がワーク・ライフ・バランスを図ることのできる働き方改革が必要、という文脈になります。

多様な人材を受け入れるための要素は様々ありますが、「働き方」というのが大きなポイントになります。ワーク・ライフ・バランスというのも、かつては仕事と子育てと両立、しかも女性の両立ということが大きなテーマでしたが、近年は男性の仕事と子育ての両立が注目されています。それから介護や治療と仕事の両立、そして地域活動、先ほど防災部会の方の御報告がありましたが、かつて、地域は高齢者の方と専業主婦の方が支えていたことが大きいですが、今は皆さん働いている、すべての人が働きながら地域を支えるということがとても大事な視点になっています。

また、健康というのは、治療と健康と別々に出てきていますが、病気になって休むとか、病気になって仕事を辞めてしまうという以前に、何となく心身が不調で仕事にしっかり取り組めないということが実は大きな問題であることが最近注目されており、健康というテーマ、ウェルビーイングなどとも言われ、注目されています。

それから自己啓発や副業と仕事の両立というのもテーマになっています。

こういったことのための働き方改革としては、脱長時間労働に加えて、柔軟な働き方、この2つをセットで進めることが大事です。

このことをあえて言うのは、コロナ前に、働き方改革関連法が成立し、その時に罰則付きの労働時間の上限規制が施行されました。

御記憶にあると思いますが、多くの日本企業が、それまでも取り組んでいましたが、一段とギアを上げて脱長時間労働に取り組もうとしました。しっかりと長時間労働を無くすために管理を強めなければいけないとされ、そのために、フレックスタイムやテレワークなど柔軟な働き方はむしろ良くないとして、従来の画一的な働き方に戻し、残業を減らす方向に向かってしまっていました。

その状態でコロナに突入したので、国はテレワーク活用してくださいと言い、皆さんもテレワークに急遽踏み切っていただいたのですが、残念ながら準備が十分にできていない状態で、第1回の緊急事態宣言を一番のピークとして、また（テレワークの）利用率が下がってきてしまった。

そして、コロナが5類に移行し、また東京近郊の企業でもテレワークに消極的なところが出てきてしまった。

しかし、コロナ禍の中、テレワークの重要性を再認識した企業もあります。

これまでのダイバーシティの文脈或いは仕事と子育てのワーク・ライフ・バランスの文脈からも、テレワークなど柔軟な働き方の必要性に加えてこうした感染対策としての

重要性も改めて考えて、徹底的にテレワークを推進する環境を整えた企業もありました。

現在、柔軟な働き方を進めている企業とそうでない企業に大きく分かれてきています。

この視点はとても大事でして、私はいろんな地方に伺います。今、採用が非常に困難だということは、どの企業さんも共通ですが、起業されているような若い経営者の方に聞きますと、当社は大企業と違って高い給料は払えないけれども、柔軟な働き方を提供することで人が集められます、とよくおっしゃいますので、柔軟な働き方は様々な面でとても重要で、これを脱長時間労働と合わせて進めることが求められているということを感じていただければと思います。

そして、働き方と同時に意識改革としてのアンコンシャス・バイアスの除去もとても重要なテーマとなっています。

またこのことは、後で詳しくできれば話したいと思いますが、鍵は、脱長時間労働や柔軟な働き方を進めるために、マネジメントの変革を行うことです。

例えばテレワークや、子育て期の短時間勤務制度などは、制度を導入すればうまくいくのではなくて、きちんと現場で、マネジメントレベルに落とし込んで、職場が回るようになるまでいかないと決してうまくいきません。

マネジメントの変革が重要であり、管理職の役割が非常に重要になっており、企業の皆様におかれては、管理職の育成に非常に力を入れる必要があるというところになります。

ダイバーシティはどんな企業でも今進めているとおっしゃいますが、なかなかうまくいってない面もあります。

ダイバーシティを進めるとイノベーションが起こると経済産業省さんなども言いますが、ダイバーシティを進めているけれどもイノベーションが起こっていない、なのでそれは嘘なのではないかと思われる企業の方もいらっしゃるでしょうが、それはダイバーシティの進め方が違うためです。従来の日本企業的なアプローチで、自分たちの組織の本質は変えずに、一部の人を配慮するというやり方では、ダイバーシティを推進することは、特別に配慮・支援しなければいけない人が増えるばかりで大変、ということになります。

これはマイノリティ支援であって、これをしている限り、自分たちの組織も変わりませんし、マイノリティとして特別扱いして、配慮されている立場になってしまう人というのは、職場の中で堂々と自分なりの意見を言うことはできませんので、そうした方々の能力を十分に生かすこともできません。そのため、イノベーションが起きない、ということになります。

一方で先進的なダイバーシティ企業のアプローチは、多様な社員の方のニーズに合わせて、制度や働き方を全体的に見直すといった既存組織の変革を行うので、ここで第一段階のイノベーションが起こります。

そしてさらに言うと、例えば子育てで短時間勤務をしている、だから私はキャリアアップができないとか、管理職になれないとか、そうした働き方によって社員の排除がされるということがなく、これまでの中核人材とは異なるタイプの女性管理職などが堂々と自分の意見をいえる、違うままに受け入れられるということが起こっています。

これがインクルージョンです。インクルージョンはあまり聞きなれない言葉かもしれませんが、日本語で言うと「包摂」と書きますけれど、包摂自体があまり使わないので、分かりにくいですが、簡単に言うと、「同質化」というのは、例えば女性が管理職にな

っても今までの男性の管理職と同じような働き方や振る舞いをするをを求めることであり、インクルード、「包摂する」ということは、同質化とは逆に「違うままに受入れる」ということです。

例えば、育児休業明けて短時間勤務で働く女性に対して、管理職になって欲しいと思ったときに、あなたは管理職にしたいから早くフルタイムに戻して、男性と同じような働き方をして、管理職になってくださいというのは、同質化を求めることで、短時間勤務でも、新しい働き方でワーク・ライフ・バランスを図りながら、しっかりと効率よく働くことができる環境を整備し、かつその人の能力や仕事の質を認めて、キャリアアップの道筋を作る、これがインクルードする、包摂するということです。

このようなやり方をすると、新しいタイプの人材が職場に新しい価値をもたらすことができ、第二段階のイノベーションが起こる、と考えられます。

女性活躍もそのような形で進めていただく必要があります。

女性活躍という言葉は、皆さんもう耳にたこができるよと思われるくらい以前から言われていることですが、2016年に女性活躍推進法がなぜできたのかということをお話します。

実は、2016年以前に、2009年の育児・介護休業法の改正で育児短時間勤務が義務化され、子供が3歳までの社員の方は、もちろん男性も対象ですが、短時間で働く選択をしたいと希望したら、企業側はよほどのことがない限り断れない、非常に強い法律が導入されました。

これは、かなり唐突に導入された感もあったので、企業のみなさまも準備が十分できておらず、導入に苦労されたかと思いますが、女性の就業には非常に効果がある施策でした。

2010年代に入りまして、確かに妊娠出産を機とした正社員女性の離職は減少し、現在の状況で言うと、正社員女性は妊娠・出産だけではやめないということが、一般化したといえる状態になっています。

これまで女性は結婚・出産で辞めるので企業は女性を採らない、管理職は育てない、女性は管理職にならなくてもいいと思ってしまっていた。企業の採用、育成方針については、これ自体が統計的差別で、あつてはいけないことですが、実際にはこういったような背景で、このような選択をする企業が多かったのですけれども、今は辞めなくなりました。

ただし、辞めずに就業継続した女性たちの多くは、時間制約社員になります。

今のところはですね、残念ながら時間制約社員になるので、やっぱり企業は女性を多く採りたくない、管理職は育てなくていいと思う、女性たちも自分たちは管理職にならなくていいと思う、というサイクルが止まっています。

大事なものは、この矢印をなくすこと、このサイクルを止めることです。

ですから、今、女性活躍において一番大事なポイントは、「制約社員が活躍できる組織になっていくこと」なのです。

どうしても女性活躍推進法は、女性の管理職を増やす法律と見られがちで、確かに法律の施行直後は積極登用ということが確認されましたけれども、それだけではなく、長期的に見るとこの制約社員が活躍できる組織に変えていく、そのための働き方改革や人事制度改革、ビジネスモデルの見直しといった取組が期待されているところです。

当社で実施した調査で、実際に、仕事と子育ての両立で利用可能な制度を最大限利用

した場合、つまり育児休業制度を子供が1歳、中には2歳まで取り、短時間勤務は法定では3歳までですけれども、努力義務は小学校に上がるまでで、さらに言うと、大企業では小学校1年、3年、6年までなど、制度が拡張されていますけれども、そういったものを使った場合に、「中長期的なキャリア形成に影響しますか」という質問をしています。

「影響がない」という回答は企業規模によって違いはありませんが、「どちらとも言えない」「わからない」の回答が企業規模によって全然違う。実は、この調査は平成29年に行ったものですが、ここから5年前に調査した時は、大企業も3割ぐらいは「わからない」と答えていました。それが5年間で大企業はぐっと減って、もしかしたら影響があるかもしれないというややネガティブな回答が増えてきています。大企業が、就業継続する時間制約社員のキャリアについて、しっかりと考えるようになってきた、向き合うようになってきた、ということです。

一方、中小企業では、女性にその気がないのだったら管理職になってもらわなくてもいい、だからよくわかりませんということが、いまだに続いてしまっています。

確かに、かつて女性たちはキャリアについては消極的な回答が多かったですけれども、就業継続が前提になってくると、長く勤めるからにはやはり評価を受けたい、キャリアを形成したいという意識がどんどん膨れ上がってきている状態です。中小企業はこのままでいると、ますます若者、女性の採用が厳しくなる懸念があります。

女性の活躍をどのように進めたらいいのかといったときに、どうしても女性が管理職にならないのは、女性たちの意識の問題だと言われがちです。

しかし、これは女性の意識とか性格の問題ではなく、組織の構造的な問題だということが言えます。

先ほど労働局の方からの御説明で、男女の平均賃金の格差が公表義務になった御話がありましたが、随分昔から厚生労働省では男女の賃金差の見える化ツールを作っています。男女の賃金の差を男性100に対して女性70ですと言っても、それが何を意味するのかわかりにくので、それを構造的に把握するツールというものです。

私どもの方で、このツールを作成させていただきまして、これを用いて賃金差を縮めて取組みを進めていくことを推奨しています。

この辺りはまた機会がありましたら、詳しく説明させていただきたいと思っておりますけれども、採用から定着を進め、定着が一定程度進むと、管理職候補層女性の割合が高まります。

管理職候補層女性の割合が高まったから、数年持てば管理職女性も増えるかと思うと、増えない。そこで女性たちに聞くと、管理職になれない、なりたくありませんという。だから女性の意識の問題だと思われがちですが、実は新人の時の配置から研修、異動、評価、それから一人前になった時期の配置、この辺りで男性と女性では同じように育成をされていないことが非常に深刻な問題だということを示しています。

そして、男女というだけで育成の差がついているだけではなく、女性が子育てなどで時間制約社員になることで、さらに育成対象から外れてしまうという二段階で男性と差がつく構造になっています。

具体的に必要な取組としては、就業継続支援では、ライフイベントに即した柔軟な働き方や休みか、一般に両立支援やワーク・ライフ・バランスと言われるものが必要で、能力開発、キャリア形成支援には、多様な人材を公正に処遇する評価や報酬、時間制約

の有無にかかわらず成長を促す職場経験、配置や教育機会の提供などが必要です。

そして、それらのベースとして時間あたり生産性を高める働き方や業務マネジメント、それから多様性を受入れる風土やセクハラ・マタハラの防止などが重要となります。

こういったものは女性に限らず多様な人材が活躍し続けられる職場環境づくりという意味で重要です。そして当然男女双方を対象とした取組です。

ただ、日本も女性活躍を積極的にやりましょう、つまりスピードを早めましょうと言われているのですが、他国の方がどんどんさらに進めているので、日本のジェンダーギャップ指数は順位が下がるばかりです。これは欧米と比較してだけではなく、アジア諸国の中でも日本はかなり低いレベルになっています。そのため、積極的に進めることが必要とされています。

そのための女性活躍推進法に基づいて計画を策定し、目標設定をする、女性の育成研修をする、採用における女性の応募の奨励をする、こういったことは女性だけに積極的に機会を与える取組なので、場合によっては逆差別だというそしりを受けることがあります。

こういった取組を「ポジティブ・アクション」と呼びます。みなさまの会社において、明らかに差別的な制度はなくなったと思います。しかし、これまでの経緯を背景にして、例えば職場のマネジメントレベルや、様々な制度の運用ルールにおけるアンコンシャス・バイアス、間接的な差別に繋がるルールや風土、こうしたものが残ってしまっていて、そのことが男女の賃金差や管理職比率の差の背景にある可能性があります。それらを積極的に変えるために、一時的にこの一見逆差別とみえるような取組をしてでも差を縮めていきたいと思いますというのがポジティブ・アクションです。

さらに高レベルでは、クォータ制を入れるとか、男女が同じ能力・資格であれば女性を採用・登用するとか、それから最近民間の企業では、女性活躍に関する指標を管理職評価や組織目標への組み入れるといったこともされていて、これら女性を明らかに有利にするようなレベルの取組もポジティブ・アクションであり、これをやっても逆差別にはあたりません。

ただ、これは個々の女性のための取組ではなく、あくまで組織がダイバーシティ、女性も活躍できる組織に変わっていくために必要な取組なので、大事なことは経営戦略としてきちんと皆さんが理解し、その方針を共有することです。個々の女性が優遇されているなどとそしりを受けるようなやり方はしてはいけない、ということがとても重要なポイントです。

Stigma に注意と書いてありますが、「スティグマ」とは、「劣性の烙印」という意味で、「女性はもともと劣った存在だから、こういった取組をしないと活躍ができない」という新たな偏見を助長する危険性があるということを理解して、できるだけ、こうしたポジティブ・アクションという暫定的取組は早くやめられるように、先に紹介した働き方や評価、配置や教育、風土づくりなどの永続的取組をしっかりとやっていただくことがとても重要です。

この永続的取組が、日本企業ではなかなか取組めていません。こちらがしっかりと改革できれば、言い方を変えると、先ほどの構造図が男女同じように回るようにすれば、ポジティブ・アクションは必要なくなっていくと思います。できるだけ早期に必要ななくなるように取組を進めていただくことが大事です。

そのような状況の中で、日本企業に求められる更なる変化ですが、これまでは時間制

約のない男性社員が主となって組織をまわしていました。今すでに時間制約社員が増えてきていますが、今後、さらに増える可能性があります。

それでもどうしても経営者の方々の中には、時間制約のない男性社員ばかりの時代、みんながフルコミットしてくれる時代にまたいつか戻るといいなあと思ってらっしゃる方が結構いらっしゃいます。しかし、二度とそんな時代は訪れません。

様々な時間制約がある人たちがきちんと活躍できる組織にしていく。そのためには、時間制約のある人たちはそこそこで働いてくれればいいという形ではなく、時間制約のある人にも、一日6時間でも、しっかりとやりがいを持って仕事をしていただく。

そして、そうした働き方でもキャリアを停滞させるのではなくてキャリアアップを目指してもらえ、そうした組織のあり方を目指していただくことがとても重要です。

先ほど最初にも言いましたようにコロナ禍でテレワークなど柔軟な働き方を進める企業では、多様な働き方を前提としたキャリア形成が可能な人材育成、人事異動施策、こういったものに手をつけ始めていますが、まだまだこのところには関心が薄い企業が多い状況です。

ですので、コロナを期に、こうした柔軟な働き方を前提として、多様な社員が活躍できる組織のあり方によっていくということがとても重要になっています。

ここで私のお話を終えさせていただきます。ありがとうございました。

《質疑・意見等》

(岩手県商工会議所連合会 菊池専務理事)

今日はありがとうございました。

私もいろいろ考えた人事管理、社員管理っていうのは、いかにオールドファッションだったなど。時間制約社員ですとか、ポジティブ・アクションですとか、私いろいろショックを受けておまして、エグゼクティブアドバイザーとして、いろいろなところでショックを与えていただきたい。

私ども、私の隣の中小企業団体中央会さんとか、商工会連合会さんですとか、要するに中小企業の集まりでありまして、日本の99.7%は中小企業です。我々は規模が小さい企業の経営者といろいろお話する機会が多くあります。

企業において女性が活躍することは、企業が進展することではないですか、と持ちかけても、うちは電気代も高くて(経営が)大変で、そんな余裕ないよ、と押し返されます。

小規模事業者、製造業だと20人以下の事業者において、女性活躍に本気で取り組む経営者はなかなかいない。そこを動かすにはどうしたらいいか、アドバイスをお願いします。

(いわて女性活躍エグゼクティブアドバイザー 矢島 洋子氏)

かつては、大企業よりも中小企業で女性は活躍していました。

女性の正社員比率も就業継続率も高く、また、いまだに女性の管理職比率は中小企業の方が大企業よりも平均的には高いです。

それはなぜかという、中小企業の方が、制度は充実していなくても、実質的に従業員を柔軟に働かせることができているためです。経営者や現場の管理職の裁量で柔軟な働き方を認めていた。従業員の人数が少ない分、同期横並びで見て働き方が違うと不公平だといったことはあまり言われないので、やりやすかった。女性たちが子育てしながら働き続けるという問題においては、柔軟な働き方が鍵なので、それが中小企業の優れている点だ

ったということがあります。

しかも、かつては大企業において妊娠・出産でやめる正社員女性が多く、その女性達が再就職する際に中小企業という選択肢があった。

今は、正社員女性たちが大企業を辞めなくなっており、大企業も柔軟な働き方を取り入れるようになってしまった。しかも、柔軟な働き方として、子育て期は短時間勤務であるという考え方が定着してきてしまった。

短時間勤務は、カバー体制が必要であって、カバー体制を作るのに、人の確保の点で、少し難しいですよ。子育て期の働き方として、短時間勤務だけではなくて、テレワークやフレックスタイムとか、様々な柔軟な働き方を選択できるようにしましょうということが、厚労省の研究会でも出てきていますが、中小企業にとってはこれまで以上の対応を求められることになると思います。

必ずしも子育てや介護だから短時間勤務であるとか、或いは長期休みを取るのではなくて、なるだけフルタイムで柔軟に働けるような選択肢を提供するというをすると、皆様の職場の生産性も大きく下がらず、女性の就業継続も可能となってくる。先ほど言いましたように、柔軟な働き方を武器として人を確保している小さな企業様とか、団体様の話を地方で聞きます。一番極端な例は、うちは芸術家の人を雇っていますと。音楽家の人などで数年に一度くらいはヨーロッパに短期留学したい人がいて、そういう人を雇うと、長期に休職することになります。必ずまた戻ってきてくれる。いろんな考え方、いろんなタイプの柔軟な働き方を工夫して、大企業とは違う方法で人を確保してゆくことが大事です。もう一つの視点は、今非常に重要なのは「活躍」ですので、キャリア形成を積極的にしていただく。若者、男性も含めて、自律的なキャリアということが求められており、育成していくことの重要性です。今の若者の多くは、ガツガツとした出世意欲は強くはないとみられますが、「成長実感」が欲しいという言葉をよく聞きます。

なぜそうなのかというと、将来に対する不安が強いためです。今の20代の若者の親世代は、会社に入った頃描いていたキャリアが実現できなかった世代で、途中で様々な経済環境の不安定さで解雇されたり、或いは降格されたりして、そうした親の世代を見てきていますから、不安なのですね。何かあったときに自分が雇用される可能性のために、成長していないといけないという不安が強いので、育ててくれる企業を非常に望みます。そのため、育成ということが大事です。

これも大企業が今力を入れているので、なかなか厳しいところですが、先ほど言いましたように、これは一つ一つの企業だけではなくて、地域の中で、業界団体さんなどの連携で人を育てるということをぜひやっていただければと思います。

(女性の就業促進部会：渡邊部会長)

冒頭の方で、一企業での限界があり、地域でという話がありましたが、私も中小企業の経営者ですが、まさにその通りと思っています。

海外を含めて、地域で連携して上手な仕組みを作っているとか、これは参考にしたほうがいいのか、仕組みが無かったとしても地域で作っていくべきじゃないとか、ご意見があれば伺いたいと思います。

(いわて女性活躍エグゼクティブアドバイザー 矢島 洋子氏)

全国の都道府県や業界団体において取組みが行われています。私は関西経済連合会さん

のアドバイザーになっていまして、関西圏でも共通の方針を持って女性活躍を進めていくお手伝いをしています。

その中で重要なのは人材育成ということですが、先ほど言ったような研修事業がありますが、もう一つは女性たちのネットワークを作るといふことの有用性です。

私は、地銀さんの女性幹部候補生のネットワークづくりといふのを2年ぐらい前にやりました。

2年前、コロナ禍の中で半年ぐらいかけて研修をしましたが、当時は皆さん何で私がこのような研修に参加しなければならないのか、積極的に出世したいわけでもない、といった雰囲気でした。

半年間の研修中に、目標を掲げていただいて、現場で何かしらリーダーシップを発揮する取組をしていただいて、皆さん真面目に取り組んでいただきましたが、出世意欲自体はそこまで強くなったという印象はありませんでした。

ただ、その後もネットワークの活動を定期的に継続しますと、その間順番に皆さん出世していく、昇格していく。そうすると、だんだん、あの人もチャレンジしているのだから私もやってみようかなと、自分の番が回ってきた時にも皆さんすごく嬉しそうです。

やっぱり女性たちは今まではロールモデルがいなかった、或いは周りにそうした人がいなかったので消極的だったといふところもあるので、ぜひネットワークを作っていただきたい。

上の世代にロールモデルがないのは、これだけ環境が変わり、柔軟な働き方で子育てができるということが最近生まれた状況なので、みつけにくいことはこれ致し方ないので、横の連携で、みんなで上がっていきましょう。そういった場を作っていただくのも有効かと思えます。

以上です。

5 その他

「各構成団体における令和5年度に予定されている取組」について **資料8**

(一般社団法人岩手県銀行協会：及川常務理事)

岩手県銀行協会及川と申します。よろしくお願ひいたします。

資料8、7ページになります。

県内の地銀3行におきましては、いずれも総合企画部或いは人事部において、女性の活躍促進に取り組んでいるところでございますが、令和5年度の取組事例としてうち1行の取組についてご紹介をいたします。

当該金融機関ではこの4月に、お取引先の課題解決のために事業性評価、本業支援、M&A、ビジネスマッチング、といったことに取り組む専門部署として地域貢献部を創設いたしました。その中のメンバーといたしまして、営業店で融資渉外を経験してきた20代、30代の女性行員3名を配置したということでございます。

私の銀行時代の経験から言うと、営業店の法人取引を統括するような本部部署といひますと、男性、或いは支店長次長経験者といひた方が中心の職場だと認識しておりましたが、女性目線でスタッフの動きを取り入れることによりまして、女性経営者、起業家への創業支援などを円滑に行うといふことを目的にした取組といひことで、新たな取組といひえると思ひます。

現時点では室とかチームと組織化までには至っていませんが、配置の3名が経験を積んでいく中で、将来的には人数を増やし、拡充して、地域金融機関として県内の女性活躍の基盤となる企業価値の向上に資する支援をしていくような存在になるように、育成強化する方針であるということでございます。

私の報告は以上でございます。

6 知事の所感（達増知事）

矢島さんの講演をいただきまして、ますますやる気が出てきたのではないかなと思います。

そして、女性活躍というところで、アンコンシャス・バイアスを取っ払い、ダイバーシティ経営ができるようになりますと、高齢者、障害者、外国人、LGBTと、もうなんでもござれになっていくわけでありまして、そうなると強靱な経営でどんどん進んでいくことができると思いますので、それを目指してポジティブに取り組んでいくことが肝要かと思えます。

日本も世界もそうですし、もう、この流れは止められませんし、止めない方がいいし、止まらないなら最先端に行く方がいいという分野でありますので、女性活躍ということをみんなで頑張って参りましょう。

以上です。

7 閉会

（終了）