

## 第1回「みえ女性活躍推進連携会議」会議録

1. 開催日時：平成26年8月4日（月）11時15分～12時30分

2. 開催場所：三重県庁3階プレゼンテーションルーム

### 3. 会議録

#### (1) 開会

定刻になりましたので、ただ今から 第1回「みえ女性活躍推進連携会議」を開催いたします。

皆さまにおかれましては、お忙しい中、当連携会議にご出席いただきありがとうございます。

事項書に従い会議を進めさせていただきますが、まず、知事からご挨拶申し上げ、そのあと当連携会議の設置の趣旨等をご説明させていただき、設置要綱をご承認いただいた上で、座長の選出、議事へと進めてまいります。最後に、短い時間ではありますが、女性の活躍推進について皆様から一言ずついただきたいと思っております。

申し遅れましたが、私、本日の進行を担当いたします環境生活部次長の北村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

では、知事、挨拶をお願いします。

#### (2) 知事挨拶

本日はご多忙のところ、第1回「みえ女性活躍推進連携会議」に皆さまお集まりいただき心から感謝申し上げます。

男女雇用機会均等法が施行されたのが1986年なので今から28年くらい前。その時に入社した人はちょうど各社内で重要な位置を占める世代になっているにもかかわらず、例えば県で行った労働条件等実態調査では管理職への女性登用比率は8.6%と1割にも満たない状況です。

つまり、男女雇用機会均等法が施行されて30年くらい経ちますが、まだまだ女性の活躍というのは、管理職への登用だけではありませんが、それを見ても女性の方に活躍していただく土壌は整っているとはいえない。

県としては、なんとかその状況を打破し、女性の皆さんも活躍し、男女がいきいきと働いていける、活躍していける、頑張っていける、地域社会の中で貢献していける、そうした地域にしていきたいという思いで、今回、会議をスタートさせていただくことになりました。

おそらく、この施策をやれば完璧、これで女性活躍推進できますというものはないと思います。

家庭での男女の役割分担のこと、職場でのワーク・ライフ・バランス、男性の育児参画とかいろんなことをやっていかないといけないと思っていますし、それから大事なことはムーブメントをしっかりと作っていくということだと思いますので、今回、各界のみなさんにお集まりいただいたという次第です。

皆さんの知恵を結集してやっていきたいと思っておりますし、こういう類似の会議が他県でもいくつかはやっているかと思いますが、本県の場合は経済団体のみならず、農協さん、

漁協さんも来ていただき、1次産業も含めてあらゆる業種で女性のみなさんが活躍してもらういろんなチャンスを作っていこうというのが趣旨でありますので、三重県の特徴をふまえた上での皆さんの知恵を結集して女性の活躍を推進できる地域になるようにご尽力いただくことをお願い申し上げまして挨拶とします。

### (3) 出席者紹介

本日もご出席の皆様は、お手元の出席者名簿および配席図のとおりでございますが、第1回の会議ですので、簡単に所属とお名前を紹介させていただきます。

出席者名簿の順でまいります。最初は三重県経営者協会の岡本直之会長、次いで三重県中小企業団体中央会の佐久間裕之会長、三重県商工会議所連合会の小林長久会長、三重県商工会連合会の藤田正美会長、三重県農業協同組合中央会の奥野長衛会長、三重県漁業協同組合連合会の永富洋一会長、連合三重の土森弘和会長、鈴木英敬三重県知事、三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」の石垣弘美所長、三重労働局の川口達三局長、三重大学の田中晶善理事・副学長。以上の皆さままででございます。

続きまして、簡単に事務局の紹介をさせていただきます。まず、当連携会議の所管部である環境生活部部長の高沖でございます。次に、担当課である男女共同参画・NPO課課長の中尾でございます。

### (4) 「みえ女性活躍推進連携会議」設置の趣旨等について

では、次に事項3の「みえ女性活躍推進連携会議」設置の趣旨等について、事務局から説明いたします。

(男女共同参画・NPO課長)

まず資料1により、「みえの女性活躍推進」について説明いたします。表紙をめくっていただき、1ページ目をご覧ください。

このページでは、タイトルを「女性が輝く三重を目指すムーブメントの創出と支援」とし、「女性が輝く活力ある三重」の実現に取り組んでいく全体の流れを描いております。

めざす姿として、右上にあります枠囲みの「女性が輝く活力ある三重」を掲げています。その実現に向けて、左下にあります「みえ女性活躍推進連携会議」から伸びる大きな矢印、それが「みえの女性活躍推進」の取組であり、ムーブメントの創出と支援を通じて進めていくこととしています。

取組を進めるにあたってのポイントとして、左上の緑色の枠囲みにあります、「両立支援に加え登用促進による女性の活躍を実現」「多様な主体による女性活躍のための支援ネットワークの構築」の2つを挙げています。

1つ目は、仕事と子育て等の両立支援の取組からさらに進め、企業発展のための経営戦略として女性の登用・活躍に取り組む意識の拡大を図るということです。

2つ目にある「支援ネットワーク」は、右上の枠囲みの「女性が輝く活力ある三重」の手前にある丸囲みの「女性活躍のための支援ネットワーク」のことであり、地域のさまざまな主体がその構築に向けて取り組むということです。

今申し上げた支援ネットワークは一朝一夕に構築できるものではなく、左下の丸囲み

の「みえ女性活躍推進連携会議」、すなわち本日の会議をその第一歩として、進めていきたいと考えております。

「みえの女性活躍推進」の次の段階として、個々の企業・団体等が会員となる「女性の大活躍推進三重県会議」を掲げています。

連携会議の皆さまに「みえの女性活躍推進」の働きかけをお願いし、賛同いただいた企業・団体等の皆様が会員となる三重県会議において、それぞれの企業・団体等の取組を「見える化」し、地域全体のムーブメントを創出しようというものです。

また、支援ネットワークの構築までの間は、今回の取組とともに、三重県会議の丸に向かって細い矢印が伸びている事業などを活用しながら、女性の活躍推進の取組や推進の機運醸成の取組を支援していくこととしています。

なお、左下に矢印に少しかかる格好で「輝く女性応援会議」と書いた黄色の丸囲みがありますが、これは国（内閣官房と内閣府）と県が主催して8月19日に開催する機運醸成のためのイベントを指しています。

こうした国の取組も活用しながら、「女性が輝く活力ある三重」をめざす矢印をしっかりと進めていきたいと考えております。

では、2ページの「みえ女性活躍推進連携会議」をご覧ください。

目的として、県内の企業・団体等における女性の登用・活躍の推進と男女がいきいきと働く職場づくりに取り組む機運の醸成に、地域経済団体等関係者が連携して取り組むことを掲げております。体制として、本日までご出席いただいた団体の皆さまを連携の輪で結んでおります。活動内容として大きくは2つ、女性活躍推進の働きかけと企業・団体等の取組支援です。皆さまの傘下企業・団体等に女性の登用・活躍の取組を働きかけていただくとともに、先ほど説明しました「女性の大活躍推進三重県会議」を整備し、加入を働きかけていくことを主要な活動とします。それぞれに関係する「行動指針の策定」や「加入要請書の策定」については、この後の議事においてご協議いただきます。

皆さまにお願いすることを簡潔に申しますと、体制の絵の真ん中にありますように、「女性の活躍推進の旗振り役」ということになります。右側の真ん中やや下にあります赤い爆発マークに「取組賛同」と書いてありますが、皆さまのご協力を得て、女性の活躍推進に賛同する企業・団体等の皆様にできるだけ多くお集まりいただき、「女性の大活躍推進三重県会議」を立ち上げたいと考えております。

では、3ページの「女性の大活躍推進三重県会議」をご覧ください。

目的として、女性の力を活かした県内経済及び地域のより一層の活性化をめざし、各企業・団体等における女性の活躍推進の取組を「見える化」してムーブメントを創出し、女性が活躍できる環境整備を進めることを掲げております。

組織・体制として、女性の活躍推進に賛同する企業・団体等を会員とし、共同代表として、経済団体等からと女性経営者からの2名を置くことにします。

また、会員で構成する企画委員会、ワーキンググループを設けて運営することとしています。併せて政策・施策面からの助言を行うため、本県知事および三重労働局長を顧問としております。

資料の下のほう、支援団体として連携会議の皆さまを掲げております。なお、立ち上げから、企画委員会による運営が軌道に乗るまでの間は、連携会議が中心となって三重

県会議の運営を支援していきます。その後、三重県会議の活動が定着した段階で、連携会議の役割は支援団体としての取組に吸収され、発展的に解消するという方向で考えております。

活動内容は、賛同された会員が集うという性格上、「女性の活躍推進に向けた『行動指針』」を基本としたものとしております。なお、行動指針についてはこの後の議事で協議いただきます。加えて、取組の「見える化」を一層わかりやすくするために、会員の皆様に取組目標の自主宣言をしていただくよう、働きかけていきます。

以上が、女性の活躍推進三重県会議の説明です。

4 ページ以降は参考資料ですので、説明は省略させていただきます。

続いて資料2の「みえ女性活躍推進連携会議設置要綱（案）」について説明させていただきます。

こちらは、資料1で説明いたしました「みえ女性活躍推進連携会議」の設置について要綱という形でまとめたものでございます。

目的の第1は、資料1での説明のとおりでございます。構成団体等の第2は、皆さまを構成団体として別紙に示すとともに、第2項は、他の経済団体等から参加申し出があった場合に、新たに構成団体に加えることについての規定となっております。座長の第3は、構成団体の座長はオブザーバーを除く構成団体の代表による互選で選出することを規定しております。所管事項の第4は、第1の「目的」で示した内容を4項目に整理しています。部会の第5は、個別事項についての検討・意見交換を効率的に行うため、部会の設置ができることを規定しています。

以下、第6は環境生活部男女共同参画・NPO課が事務局を持つこと、第7はこの要綱に定めるもの以外に、連携会議の運営に必要な事項が出てきた場合の対応を規定しています。

以上、簡単ですが、「みえ女性活躍推進連携会議設置要綱（案）」についての説明とさせていただきます。

(環境生活部次長)

では、今の説明について、ご質問があればお願いします。

(日本労働組合総連合会三重県連合会会長)

今の説明で大体の概要は分かりましたが、この連携会議の役割は、大活躍推進三重県会議が設立した時は発展的解消になると思いますが、スケジュール的なものを現時点において分かっている範囲で教えていただきたい。

(男女共同参画・NPO課長)

まず、大活躍推進三重県会議と連携会議との関係につきましては、大活躍推進三重県会議の活動が軌道に乗りましたらその中に吸収される旨ご説明させていただきましたが、この旗振り取組がどの辺りまで必要かということですが、少なくとも26年度につきましては、大活躍推進三重県会議の活動がスタートしても途中から加入される企業・団体さんもあるかと思われるので、連携会議として取組を続けていただき、大活躍推進三重

県会議の立ち上げを秋頃に考えているので、立ち上がり後の企業・団体さんの集まり状況等もふまえて働きかけの必要等も勘案しながら、年度内に第2回の開催を考えていきたいと思っています。

(日本労働組合総連合会三重県連合会会長)

大活躍推進三重県会議の立ち上げは秋にされるということですね。それまでに私たちの役割は、共感できる団体にお声掛けしてそこに参加していただくということですね。

(男女共同参画・NPO課長)

そのとおりでございます。

(三重県経営者協会会長)

この推進連携会議で、管理職やリーダーなどの女性比率の目標設定を促す活動をするようになるが、数値目標を設定することについて議論して欲しい。導入期にはある程度目標は必要だが、登用は仕事ができるかどうかで判断すべきであり、数字ありきではないので、そういうことについてきちんと議論して欲しいと思います。

(環境生活部長)

準備会議におきましても、数値ありきということになるといろいろな議論があるというご意見をいただいて、一定整理させていただきましたが、客観的な数値を掲げて皆さんに意識してもらうという意味では、数値は大変重要であって、分かりやすい目標であることは確かだと思います。

ただ、すべて数値目標を掲げるのかということと必ずしもそうではないと思いますので、数値に代わるもので皆さんが理解できるものを、機運を高めていくという意味で数値以外のものを取組を確認していくものも考える必要があるということから両方を整理して、できるだけ数値目標を掲げていただきたいが、そうでないもの、いわゆる定性的な目標も入れて、一定の整理をさせていただきました。

(三重県経営者協会会長)

男性社員の不満もあるので、評価制度をきちんとすることも大切な気がする。そういったことも含めて議論していただけたらと思います。

(環境生活部次長)

よろしいでしょうか。では、連携会議設置の趣旨にご賛同いただき、企業・団体等への女性の活躍推進の働きかけや「女性の活躍推進三重県会議」の設立などに連携して取組を進めていくこととし、今回お示した「設置要綱」(案)をご承認いただいたものとしてよろしいでしょうか。

<「異議なし」の声>

(環境生活部次長)

ありがとうございます。では、この内容で設置要綱とさせていただきます。

#### (5) 「みえ女性活躍推進連携会議」座長の選出

(環境生活部次長)

次に事項4としまして、この後の議事に入るにあたって、ただ今ご承認いただいた「設置要綱」第3にあります座長の選出をお願いしたいと思います。

<「事務局としての案はありますか」の声>

恐れ入ります。事務局としましては、三重県経営者協会の岡本直之会長にお願いできればありがたいと思っております。

<「異議なし」の声>

(環境生活部次長)

ありがとうございます。皆さまのご賛同をいただきましたので、三重県経営者協会の岡本直之会長に座長をお願いしたいと思います。岡本会長、よろしいでしょうか。

(三重県経営者協会会長)

わかりました。

(環境生活部次長)

ありがとうございます。

では、席はそのまま、次の事項5の議事につきまして、進行をよろしく願いいたします。

#### (6) 議 題

(座 長)

改めまして、経営者協会の岡本でございます。皆さまのお声掛けをいただきましたので、誠に僭越ではございますが、連携会議の座長を務めさせていただきます。

先ほど、知事の挨拶にもありましたが、女性の活躍については、経済界でも最優先課題、最重要事項として取り組んでいるところであり、経営者協会や商工会議所の女性会を通じて女性の活躍を推進するべく取り組んでいます。また、さらにスピードを上げて取り組んでいかななくてはならないと考えているところです。こうした取組に加えて、県や各団体の皆さまとともに、この連携会議が求められる役割を十分に発揮できるよう努力を積み重ねてまいりたいと考えていますので、どうぞ皆さま方のご協力をお願い申し上げます。

## ①女性の活躍推進に向けた行動指針について

さて、時間も限られておりますので、早速、議事に入りたいと思います。議事の1番目、女性の活躍推進に向けた行動指針について ご協議いただきたいと思います。

まず、事務局からご説明をよろしく申し上げます。

(男女共同参画・NPO課長)

それでは、資料3により「女性の活躍推進に向けた『行動指針』」について説明いたします。

この行動指針は、連携会議が個々の企業・団体等に女性の活躍推進を働きかけていくにあたり、トップの方に、女性の活躍に向けた取組を考える上での基本としてお示しするものです。ただし、既に取り組を進めておられる企業・団体もあり、進め方やめざす姿はそれぞれ異なると思いますので、この指針で個々の取組を縛るものではありません。そのことを前提として、企業・団体等のトップの方への呼びかけとしまして、「企業・団体等のトップにおかれては、「みえ女性活躍推進連携会議」が掲げる次の行動指針をふまえ、リーダーシップを発揮し、女性の活躍推進のための取組を積極的に進められたい」としてあります。

行動指針の内容ですが、最初に「輝く女性への飛躍応援」(女性の管理職等への登用推進)として、「管理職やリーダー等の女性比率や女性人数、あるいは登用に向けた女性の職域拡大、子育て中や子育て後に再就業した女性の積極的な登用等について実情に応じ具体的な目標を設定して、女性の登用・活躍を推進する」としました。企業・団体等がご自分の組織に所属する女性の飛躍を応援していただきたいということです。女性比率や女性人数は、取組を進める具体的な目標として設定していただくのであれば、必ずしも大きな数値である必要はなく、それぞれの実情に応じて、例えば女性管理職がゼロなので2年以内に1人は管理職にするとか2%を5年で5%まで増やすといった目標も考えられます。女性人材の育成状況から判断して、現時点で比率や人数を示すことが難しければ、管理職登用に向けて女性が経験を積めるよう、配属先等の職域を拡大することを目標としていただくことも重要です。また、本県は女性の職業への関わり方について、「結婚、子育てなどで一時的にやめるが、子育ての時期が過ぎたら再び働く方がよい」とする中断型の割合が高く、女性有業者に占める非正規の割合は60.82%で全国4番目に高いことから、子育て中や子育て後に再就業した女性の積極的な登用について目標を設定していただくことも期待するところです。

次に「働くための意欲醸成と機会提供(女性人材の育成推進)」として「研修受講や能力発揮の機会を設け、能力、意欲の向上を支援し、女性人材の育成を推進する」としました。女性を管理職やリーダー等に登用していくには、女性自身が業務能力の向上を図る機会とともに、先にあげた職域拡大なども含め、能力発揮の機会を積極的に設け、女性の仕事に対する意欲、またステップアップしていく意欲を高めていただきたいという考えによるものです。

最後に「男女がいきいきと働く職場づくりの推進」として「仕事と子育て、介護等の両立がしやすく、男女がいきいきと働き、企業人、家庭人、地域人として活躍できる職場づくりを推進する」としました。女性が活躍するための基礎として、企業のみならず

家庭における両立支援も求められるところであり、男女がいきいきと働く職場づくりは、男性の働き方の見直しを通して両立支援を実現するものとして必要という考えによるものです。

以上が資料3についての説明ですが、企業・団体等のトップの方にこの行動指針を示し、3項目全てに賛同いただくことにこだわらず、できるだけ賛同の輪を広げ、第2段階である「女性の大活躍推進三重県会議」に加入していただける企業・団体を増やしていきたいと考えています。これで、「女性の活躍推進に向けた『行動指針』(案)」についての説明を終わります。

(座長)

この連携会議のメンバーの皆さんが企業や団体に女性の活躍推進を働きかけるにあたり、賛同を求める行動指針についての説明がありましたが、何か内容について意見はありませんか。

(日本労働組合総連合会三重県連合会会長)

連合もこの3つの行動指針について同じような考え方は持っているが、上から順に重点かなと思うと、こういう順ではなく、男女が働く状況においていきいきと職場で働ける環境が一番であるべきであると考えます。そういう状況において、それをクリアする中で今の男性中心の管理職の状況を女性の方にも増やしていく、言い方はいろいろありますが、特別女性だけに管理職のポジションを与えるのか、今管理職にある男性のポジションを譲るのか、この2つなんだろうと思います。

経営者の方には女性は特別に管理職で置くのだとか、いろいろあるかもしれないが、私たち労働組合としては、適正な公平な人事評価をやって女性に就いていただくことをこれまで求めていましたし、人材育成を男女問わずやっていただいていると思っておりますので、そういう部分でこれからいろんな団体に声掛けをやっていただく時については、具体的な実効性の上がる課題とか宣言とか今後いただくことになると思いますので、そこに少し視点を置いていただくと非常にありがたいと思っておりますので、連合からの提起とさせていただきます。

(座長)

確かに一番下に全体的なことが出ており、一番上に具体的なことが出ているので、そのような意見が出るのは分かります。事務局で作られた意図がありますか。

(環境生活部長)

男女がいきいきと働く職場づくりについては、まずそのような機運や雰囲気を作っていくことが大事だと事務局内でいろいろと議論をしましたが、結局、このような順番に並べさせていただきました。改めてこのようなご意見をいただきますと、雰囲気づくりから入って行った上で、具体的な目標へ行く方が取り組みやすい順序であると思っておりますので、皆さんの合意があれば、特にこのままでなければというものではございません。



(日本労働組合総連合会三重県連合会会長)

ワーク・ライフ・バランスの取組も県や労働局あげてやってきましたけれど、そこには長時間労働の縮減をしながら柔軟な働き方、過重労働を防止しようとか、いろいろ具体的なものがあつた。ただ、企業的には従業員のモチベーションを落とすことなく前へ進めていく必要がありますので、できれば連合的といいますか私的には、働く職場環境が充実した中で女性の参画が進むのがいいのではないかと思います。

(三重県農業協同組合中央会会長)

私も土森さんの意見に賛同します。今JAでも経営参画に対するいろんな数値目標を持っていて、これがなかなか難しいんです。一騎当千の女性の方もいますし、女性ということで人数合わせに仕方なしに来たという方も見えますし、非常にその辺りは難しいので、かえって枠を作ることは難しいかなと思います。例えて言うのですけれど、アメリカで少数民族を守らないといけないということで、大学の入学枠を設けた実態があつて、そのとたん大学のレベルががたっと落ちたということで非常に問題となったということがあつた。だから、自助努力だけではなく、支援の手は差し伸べていかなければならないけれど、やっぱり一定程度の自助努力もきちんとやってもらわないといけない。そういう中で数字だけが一人歩きするという世界はいかんと思う。自分の経験からそういうふうに思います。

簡単なことで言えば、例えば、女性理事何名と言え、女性部で実際それに合わせて体制を作ります。その人たち全員がどれだけがんばってくれるかと言え、さっき言ったように一人で一騎当千というくらいの馬力のある人の方がやってくれるとか、いろいろありますので、枠を設けるだけだと苦勞する面もあります。

(三重県商工会連合会会長)

タイトルに女性の活躍推進に向けた行動方針とありますので、今の行動指針に対してそのとおりだと思いますが、やっぱり女性の参画は、これから我々特に商工会は小規模事業者で、20人以下で、地域に密着して商売しているそういう人をサポートしており、この前の男女共同参画課の資料を見せていただいたデータの中では、有業者の中で管理職的な役割を占める割合は、大企業が1.4%、中小企業では17.9%、県は8.6%であり、もっと広い意味で知事も言われたようにみんなの分野が繋がって活躍する場を提供していく中で、大きなものの考え方をしますと、地域をどう元気にしていくか、一次産業など地域によって違いますが、地域経営に参画するように、地域全体の中でどうやって仕事をしていくかを工夫して参画していくことが必要であり、男性も女性も管理職に就くのはある意味では自分の会社だという経営感覚をもってやっていく中で、全然違う働き方が生まれてくると思っています。女性が単なる会社で仕事をして管理職になるのではなく、これからは地域のコミュニティをどう展開しながらビジネスをやっていくか、いわゆるコミュニティビジネス、もっと大きい広い意味で言えばソーシャルビジネス、そういうビジネスの手法を用いてどうしていくかという中で地域社会の女性や男性が大いに力を発揮し、社会もコミュニティも発展すると思います。今、特に一次産業の女性のいわゆる創業・起業が結構多く、職種によって、これからの時代、女性の参画・活躍を

面的に展開していくことが必要であり、地域社会全体の中でこのようにみんなが発展していくような大きな感覚がないといけないことと、率直にもっと大きなバックボーンを我々も提供していかないと女性も男性も発展していかず、女性も男性も共存していくのは難しいという思いがありまして、女性が起業することも増やしていき、女性の感性でしっかり社会で活躍していける仕組みや存在がこれからは必要だと思います。

(座 長)

事務局として今までの意見に対して何か補足することはありますか。

(環境生活部長)

今回提案させていただきました行動指針とは別にとという意味でご議論いただくということなのか、行動指針については、本日決めていただく方向になるのかどちらの方向になるのかを確認させていただきたいと思います。

(三重県商工会連合会会長)

この行動指針は、みなさんで自分の分野をしっかりとやる。そういう議論がちゃんとあった上でないとなかなか管理職を増やすことにつながらない、深い話ではないかと思っています。そういう議論をしっかりと、もっと横の議論を行い、最終的に深化していくと思いますが、そういう方向に議論を違う分野でしてほしいと思います。

(三重県男女共同参画センター所長)

この行動指針の3つについては、それぞれにすべて大事だと思いますが、今の女性活躍の現状が低い低いと言っている中では、ある程度いくつもの数値目標が大事であり、それがあって管理職に就くためには、登用する前に採用した女性をどのように育てていくとか底辺の部分にかなりの動きが出て、数値目標をあげることで行動が変わってくると思いますので、登用するためにはそれなりの職域拡大したり、女性が管理職になるために育てるなど、女性の活躍を動かすためにはこれが大事だと思います。地域の中でも大事ですが、女性の登用率を3割にしなければならないとなったら、3割にするために、女性の育成とか職域拡大とかいろんな分野での取組方が変わってきます。いきいきとした職場づくりも大事ですが、そこが上になるよりも数値目標の方が中身や行動が変わると思います。知事の挨拶の中で30年変わらなかったとありましたが、変えようと思ったときにはある程度動けるようにしておかないとなかなか難しいと思います。

(座 長)

各論の議論はまた別として、そうすると順番はこれの方がよいのではないかということですね。事務局いかがですか。

(環境生活部長)

行動指針にこの3項目を掲げることについては、よろしいわけですね。では、順番についてご意見を聞かせていただいた上で再提案させていただきます。

(三重県商工会議所連合会会長)

商工会議所連合会の会長ではなしに、企業の経営者としての感じを申し上げたいと思います。約31年前にその当時の労働省の婦人少年局長の赤松さんといわれる方が男女雇用機会均等法の制定に携われており、ちょうど私は人事に在籍していて経営者協会のメンバーの一人としていろんな勉強をさせていただきました。その当時に比べて、今はこの30年で様変わりしています。その当時の私の感じでは、私は物流事業でございまして、その当時女性ができるというのは非常に限られた職種であり、今は女性の活躍なくしては、私のところの職種と職域がいろいろありますが随分拡大しています。少子高齢化という今の時代があるわけですから、女性の活躍と高齢の方の活動がなければやはり今の日本の社会は成り立っていかないと思っています。それはどんどん変わってきています。私のところは物流事業ですので、他の世界の状況と少しは違うかもしれませんが、そのためには、私のところでは30年前から災害対策ではございませんが、自助・共助・公助の言葉と同じであり、全く一律的にいろいろなことを行うのは難しいと思います。何々の職種、何々の職場だけ行うというのは私どもの事業では難しいです。ですから、女性の方に活躍していただくには、自助・公助・共助によってどんなふうにそれぞれが取り組んでいかれるかであろうかと思っています。当然、労働組合のいろんな方、それでも女性の方は、今までと違って、労働組合の幹部に女性の方が何人か就いています。30年前は全然そのようなことはなかったもので、このように世の中は変わってきています。そういうことをしっかりとらえて議論すべきだと思います。

(座長)

時間の都合もありますので、この行動指針そのものについてご意見があれば出していただければありがたいです。

(三重県商工会議所連合会会長)

このまま出されるのですか。

(座長)

このままではなく、順番について3番目を一番に持ってきたらどうかとの意見も含め、内容も少し検討の上、もう一度提案とします。あまり異議はないと思いますがどうでしょう。

あと、行動指針ですから精神論というか大きい分野でいいと思いますが、男性自身が変わらなくてはならないということが事務局の議論の中にありましたか。

(男女共同参画・NPO課長)

女性の活躍に対する男性の意識改革のことと思いますが、男性の意識も変わらないといけないという議論は事務局内でしております。そういう意味でも、行動指針の最後に書きました男女がいきいきと働ける職場づくりの推進の中に、男性についての働き方や家庭での役割などを変えて欲しいという意味を含めています。

(三重県農業協同組合中央会会長)

これは企業・団体等のトップの方へということなので、例えば、私の生きてきた中で言えば、6次産業化を実際自分で、一家でやっていましたが、母親も家内も私も含めてみんな平等に働こうよ。女だからだとか、そんなのは関係ないですよ。兼業農家ではだいぶ様子が変わってきていますけれど。じいちゃん、ばあちゃん、かあちゃんの3ちゃん農業と言われた時代もあったし、そういうことから言えば、これは企業・団体等のトップの方へという前提ですが、社会全体の中での活力というか、男女のあり方といったことも勘案すると、具体的な目標が必要という意見は分からなくもないです。

(日本労働組合総連合会三重県連合会会長)

確かに2020年に向けて30%の目標が国により示されて、知事の話があったように、すでに福岡や広島でも県民会議を立ち上げて1年前からやっているところもあります。企業で目標数値を作って宣言させてみたり、県の宣言を出してみたり、いろいろやっていることは知っていますが、ただ、三重県流のやり方、行動指針で本当に、大きな企業から中小企業まで広範囲に受入れられるかどうかは難しいと思います。早くスピード感を上げて、一步でも前へ進みたいという気持ちが伝わってきますし、良くわかりますが、今ある男性の管理職の方に早く出ていけど、そういう感じになるじゃないですか。そういうことはやっぱり三重県民性が許してくれるのかと私は思ったりもしますし、企業の中で責任と行動を持ってやっていただくことになりますので、役職定年を導入してそっちの方に進む時に順次高めていく必要があるのだろうと思います。それともうひとつは企業戦略上、女性の仕事が増えてきましたので、特化して女性登用する。そういうことはやっぱり企業トップの方の経営判断ですね。最終的には。

(座長)

行動指針は精神論として大きな方向性を示すというのが目的ですから、最大公約数的にこの行動指針の順番を変えて、一部字句の修正もして、もう一度各委員にご了解いただける案を考えるということでもよろしいでしょうか。

(環境生活部長)

そういうことで、再提案させていただきます。

(座長)

切にご協力をお願いします。

## ②女性の活躍推進のムーブメントを創出する組織への加入要請について

(座長)

それでは、次に議事の2番目であります、女性の活躍推進のムーブメントを創出する組織への加入要請についてご協議いただきたいと思います。

まず、事務局から説明を行います。

(男女共同参画・NPO課長)

では、資料4により「女性の活躍推進のムーブメントを創出する組織への加入要請」について説明いたします。

資料4はタイトルを『『女性の活躍推進三重県会議』への加入要請書(案)』としております。

最初に「女性の活躍推進三重県会議」のめざすところとして、「～女性の活躍で地域を新たな舞台へ女性が輝く活力ある三重に向けて～」としております。

1の設置目的は、「女性の活躍・輝きで、県内経済及び地域の活力をより一層高めることをめざし、各企業・団体等が一体となって取り組む中核的推進組織として「女性の活躍推進三重県会議」を設置し、各トップのリーダーシップによる取組を「見える化」して広く女性の活躍推進の機運を醸成し、女性が活躍できる環境整備を進める」としております。

2の三重県会議を設置する背景として、(1)で少子化による生産年齢人口の減少を、(2)で企業間競争の高まり(総合的な競争時代)を、(3)で顧客ニーズの多様化を、最後に(4)で社会的な必要性の4つを挙げております。

こうした背景により、企業が自らの力を向上させていくために女性の力を活かすことが欠かせないことから、これまで取り組んできた子育て等と仕事の「両立」に加え、能力を発揮する「活躍」にもウエイトを置き、より積極的に女性の活躍推進に取り組んでいく必要があるとしました。

3の三重県会議が重点とする活動については、連携会議が示す「行動指針」に賛同いただいた企業・団体等が会員であることと、設置目的を広く女性の活躍推進の機運を醸成し、女性が活躍できる環境整備を進めることとしていることをふまえ、「行動指針」の3項目への取組を促す活動を展開することとしました。

(1)として「管理職やリーダー等への女性登用に関連する各企業・団体等の実情に応じた具体的な目標設定を促す活動」、(2)として「女性の活躍に向けて、能力・意欲を高める活動」、(3)として「男女がいきいきと働き、共に活躍する職場づくりを進める活動」としてあります。県内に女性の活躍推進のムーブメントを創出していくため、三重県会議としてこの3つを重点とする活動を行っていきたくと考えます。

4の「会員による自主宣言登録」は、三重県会議が各企業・団体等の取組を「見える化」していく仕組みです。企業・団体等の自立的・自主的な取組を尊重しつつ、行動指針の第1項目に関連する取組の目標を設定されることを基本とし、その内容を自主宣言登録し、女性の活躍に取り組む意志を表明していただくというものです。目標達成までの期間は、取組の内容により、3～5年の中期、あるいは10年程度の長期で適宜設定していただくこととしています。登録いただいた自主宣言は、(2)にありますように三重県会議のホームページに掲載して「見える化」し、各企業・団体等の女性登用に取り組む姿として発信していきます。なお、行動指針の1つ目にあつた「子育て中や子育て後に再就業した女性の積極的な登用」については、ここでは明示しておりませんが、「女性の管理職や職務リーダー等への登用推進」に含まれると考えており、そうした目標を設定いただいても構いません。

5の組織体制は、先ほど事項3で資料1により説明しました「代表」「会員」「支援団体・機関」及び「顧問」、それと「企画委員会」について書いています。なお、記載はしていませんが、会費は無料ですので、会員になることでの経費的な負担はありません。

6の事務局等は、同じく、三重県会議の事務局を当分の間、三重県環境生活部男女共同参画・NPO課に置き、「みえ女性活躍推進連携会議」の皆さまと協議の上、運営していくことを改めて記述しています。

このように現時点では設立趣意書に近い内容ですが、最終的に加入要請書として体裁を整える際には、「『女性の大活躍推進三重県会議』への加入を要請します」といった要請文や、共同代表のお名前を書き込むことを想定しています。また、別途、加入申込書、自主宣言登録書といった関係書類も整えた上で、連携会議として加入要請の働きかけを行えるようにしてまいります。

以上で、「女性の活躍推進のムーブメントを創出する組織への加入要請」についての説明を終わらせていただきます。

(座長)

ありがとうございました。ただ今の「女性の大活躍推進三重県会議」への加入要請についてご意見を賜りたいと思いますが、いかがでしょうか。

(三重県漁業協同組合連合会会長)

漁業者の立場から言うと、私たちは古い人間なので「女は下や」「女のくせに」という概念から逃れられない。例えば、課長を女性にした場合、浜に入札に行ったときによそに対抗できるかと言うと、よっぽどでないとは対抗できない、そういう面もあります。

また、昔から「男は度胸、女は愛嬌」と言うけれど、まったく反対だと思う。女の方が絶対度胸がある。私が今まで女房に反対されたことを無理やり押し通してやったことは、全部失敗している。そういうことなんですけど、人口の減少化、それがますます進んでいくと絶対人口がもっと減ると思うのです。仕事を一生懸命していて、子どもを作る暇もないということになってくると思う気がします。

(座長)

会長、後で一人ずつしゃべっていただくので、とりあえず加入要請書についてだけのご意見ですので、後でしゃべっていただくようお願いします。

加入要請書につきまして、特によろしいでしょうか。

(日本労働組合総連合会三重県連合会会長)

この自主宣言登録については、非常にハードルが高い内容になっていますので、出していただく会員や企業の代表の思いがありますので、多分濃淡が出ると思います。そこは了として受けていただきますようお願いしたいと思います。人事関係の採用や登用関係とかについて労働組合は敏感に動きますので、できましたらそういう部分につきましては、十分ご配慮いただきながら対応いただきますようお願いいたします。

(三重県商工会議所連合会会長)

これも先ほどの行動指針とリンクする内容は、見直していただくということでよろしいでしょうか。

(座 長)

その点はテクニック的なことだと思いますので対応することとして、どうやって加入要請をしていくかの方でご意見があれば賜りたいと思います。

(三重県商工会議所連合会会長)

行動指針の議論に合わせて、加入要請書も、もう少し議論いただくということでよろしいでしょうか。

(座 長)

行動指針を受けて加入要請をしますので、一部変更しなければいけないところがあることとなります。

(三重県商工会議所連合会会長)

それなら結構です。

### ③女性の活躍推進に向けた思いについて

(座 長)

それでは、最後に皆さまに1分ずつで、女性の活躍推進に向けた思いについて一言お願いいたします。

(三重県中小企業団体中央会)

この会議に参加している女性は1人、事務局を入れても6人だと思いますが、もう少し女性がいてもいいのではないかと思います。三重県中小企業団体中央会には5人の副会長がいますが、だいぶ以前から1人は女性に副会長を務めていただいています。また、私の企業は零細企業ですが、10年間役員を務めた素晴らしい女性がいました。高校を出てから、なんと46年勤続という金字塔を立てていただいて、ついこの間ご主人にせがまれて残念ながら退職された。女性はこういう活動を起こして女性の場を作らなくても、どんどん職場にのし上がってきています。それを前提にして、我々が男性を偏重している職場に女性も活躍できる場を今まで以上に門戸を開いていくということが一番大きな眼目になるのではないかと私は理解しています。

(三重県商工会議所連合会会長)

私はすでに申しあげましたので。

(三重県商工会連合会会長)

同様でございます。

(三重県農業協同組合中央会会長)

正直な話としては、困っているというところ。女性をどんどん登用したいし、それだけの能力もあるが難しい。ある優秀な女性に支店長代理の話が出てきましたが、泣いて「私は労働者であり、母であり、妻である。その3つの仕事をどうやってこなしていくかだけで頭が一杯なのに、支店長代理になれば人事管理までしなければならぬからこらえて欲しい」と言われました。その後、それなりに子育てが終わったという方々については能力があれば支店長クラスになってもらっています。そういう、結婚して、子育てしているので組織の要請に応えられないというのは可哀想と思うし、こちらも困っている。それだけの力を持っているので考えていかなければと思う。

(三重県漁業協同組合連合会会長)

時間がないので、私はもういいです。

(三重県男女共同参画センター所長)

女性が活躍していくためには、今の働き方、時間だけで稼ぐという働き方から変えていくワーク・ライフ・バランスで、企業が発展し、女性も働きやすくなります。女性を登用しても長時間労働できなかつたら両立できないということでは、この先、団塊の世代の介護とかで女性だけでなく男性にも降りかかってくるので、働き方を変えて働きやすい社会とか企業を作っていくことが大事であり、そのことをぜひ早くやっていかないとそういう時代が目の前に来てしまうと思います。

(日本労働組合総連合会三重県連合会会長)

連合も正社員中心の組合ですけれども、女性の役員が非常に少ない状況において、労使でいろいろと経営課題や戦略を話していますが、なかなか男性の声が大きくて、女性の声が少ないということも、今、連合が抱えている大きな課題でもあります。今後、経営者や管理職に女性が増え、労働組合の役員に登用される女性も増えてくると思います。働きやすい職場づくりを頑張る連合の中でも進めていきたいと思っておりますので、よろしくをお願いします。

(三重労働局長)

私どもでは、職場で女性の活躍を推進する取組のことをポジティブ・アクションと呼んでいますが、ポジティブ・アクションポータルサイトというサイトを立ち上げており、そこで実際にポジティブ・アクションに取り組んでいただいている企業の方に登録してもらっており、県会議の運動を進めていく中でもこのポータルサイトに実際、生の企業の事例がありますので参考にいただければと思っております。また、この県会議で機運が盛り上がっていく中でサイトへの登録がもっとももっと増えればいいなというふうに期待しています。



(三重大学理事・副学長)

職場としてではなく、人材を世に送り出す教育機関としての立場から申しますと、女子学生は一般的に優秀であり、学内でもリーダー的な役割を担うなど男性学生よりもいきいきとしている面もあります。ただ、その元気な女子学生が社会に出ても相変わらず元気であるかという点必ずしもそうではないという現状もあります。それは女子学生個人の資質の問題ではなく、組織的な問題であろうと考えています。他方で、男子が元気かという点男にとってもなかなか生きづらい社会であるようです。その意味では女性の活躍を期待するということは、生きづらい社会において、女性が男性のようになるということではないと考えております。男女それぞれがいきいきと働き共に活躍することが可能な制度と意識の改革と、改革していく覚悟、そういったものがどちらも必要ではないかと思っています。

(知 事)

資料3の行動指針は1つ目の書き振りふりと3つの順番を変える、資料4の加入要請書は資料3と連動している3ポツの順番と4ポツの書き振りを変える、ということだけでよろしいですね。それ以外はOKというところでよろしいですね。それを直して、また相談させていただくことにしますが、我々が今回行動指針や加入要請をさせていただいた、一番私たちが今回大事に思っていることは、コミットメントして欲しいということです。自主的にコミットメントして欲しいということです。企業によっても、業種によっても全然様相が違っているので、その実情に合わせて、でも前に進めるために、それぞれにコミットメントして欲しいという思いなんです。

なので、そのツールとして一つの目標というものを掲げましたが、女性活躍は制度や仕組み的なものに加えて風土的なものがあると思います。風土はボトムアップで変えていける部分とトップダウンでスピード感を持って変えていける部分と両方があるので、そのトップダウンで変えていける部分を、コミットメントとともに今回やって欲しい、そうした活動を広げていこうという思いで出させていただきましたので、ここの書き振りは実情に応じた具体的な目標の設定などを通じたコミットメント、自主宣言の意志を表明していくことを大事にしていく、その姿を発信してことを大事にしていく、そういう趣旨で書かせていただければと思います。

今回の取組の大事なことは、みんながコミットメントしていく、それで風土を変えていって、ムーブメントを起こしていくということだと思っていますので、その点のご協力をいただければと思います。

先ほど紹介のあった8月19日の会議については、森女性活力担当大臣に基調講演をいただき、その後、大臣も入っていただき、私がコーディネーターとなって、県内で活躍している女性の皆さんをパネラーとして、一人だけ経営者協会の副会長の浅田さんが入っていますが、パネルディスカッションをやります。ぜひ、一步踏み出したい女性に話を聞いてもらいたいし、また、女性の活躍を推進、応援する方々にも聞いていただきたいと思っています。

なかなか非常に難しい課題ではありますが、自分たちの守備範囲というかリーダーシップを発揮していただいている中で、一人でも多くの方がコミットメントしていくよう

な形でそういう機運が盛り上がりればというふうに思っていますので、ご協力をお願いしたいと思います。

(座 長)

議事がすべて終了いたしましたので、進行を事務局に返させていただきます。

(環境生活部次長)

岡本座長様、議事の進行ありがとうございました。

これをもちまして第1回「みえ女性活躍推進連携会議」を終了とさせていただきます。

皆さま、どうもありがとうございました。