

## 第3回男女共同参画審議会 会議概要

### 1 開催日時・場所

平成29年3月29日（水）10時00分～12時00分  
滋賀県庁北新館5階5A会議室

### 2 出席委員（五十音順、敬称略）

石部大史、伊藤公雄、亀井若菜、川口章、木村明美、國松典子、小山英則、  
佐々木由珠、立石豊、廣兼あや、廣瀬香織、堀裕子、宮本一幸

### 3 議題

- (1) パートナーしがプラン2020の進行管理について  
資料1 パートナーしがプラン2020の進行管理について（案）
- (2) 滋賀県の女性活躍推進の現状について（労働条件実態調査から）  
資料2 滋賀県の女性活躍推進の現状について
- (3) 働く場における男女共同参画の推進について（話題提供と意見交換）  
資料3 立石委員資料  
資料4 川口委員資料
- (4) 平成29年度男女共同参画関連事業について  
資料5 平成29年度 男女共同参画計画関連事業  
資料6 CARAT 滋賀・女性・元気プロジェクト 平成29年度の展開  
資料7 平成29年度 男女共同参画センター事業概要

(事務局) 本審議会は滋賀県男女共同参画審議会規則第3条第3項の規定により、委員の過半数の出席が必要となっているところ、本日は委員総数14名中13名出席のため本審議会は成立していることを報告する。また、本審議会については、第1回会議において原則公開の旨確認している。議事録についても、委員に確認いただいた上で、ホームページ等で公開する。

(事務局) 以後の進行については、会長にお願いする。

(会長) 議題1、パートナーしがプラン2020の進行管理について、事務局より説明願いたい。

(事務局) 資料1に基づき説明。

(会長) 説明内容について質問意見があればお願いする。

(なし)

(会長) 議題2、滋賀県の女性活躍推進の現状について、事務局より説明願いたい。

(事務局) 資料2に基づき説明

(会長) 回答者を産業別で見ると、建設・製造業が多く、県全体の数値に偏りが出ているかもしれない。昨年度比で数字が下がっているものは、その影響もあるのではないか。

(委員) これらは事業所を経営する側からの回答と思うが、例えば女性の管理職登用が進まない理由など、実際に働いている女性から見たらどうなのかというのも、また知りたい。

(会長) 滋賀県の労働条件本編で業種別の動きがある程度読み取れる。例えば23ページ、育児のために就業規則等で定めている制度であるが、業種別では建設、運輸が少し低めで飲食店、逆に教育・学習支援業は、やや高めである。全体では、建設、製造、運輸が、県内の企業分布と比べるとやや多めに回答されているので、先ほどのデータで数値が悪化しているように見える背景にあるのかと思う。恐らく有意差のあるような減少ではなく、回答企業の業種別の傾向がでてきているのかと思う。特に「女性が少ない・いない」という率が増えているように見えるが、これは増えているわけではなく、建設や製造業等、相対的に女性の少ない業種の回答が多いということの影響と思う。

(会長) 次に、議題3として、滋賀県男女共同参画計画に定めている三つの重点施策の二つ目、働く場における男女共同参画の推進について、意見交換をしたいと思う。

議論するにあたって、本日、立石委員と川口委員に話題提供をお願いしているので、発表後意見交換をしたい。

(委員) 資料3に基づき説明

(委員) 資料4に基づき説明

(委員) 川口委員の発表に関し、最後の男性的社会、女性的社会のところで、女性性が強い社会の方向に行くほうが、今の時代に合っているという流れなのかなと思った。ただ、女性性の強い社会の中で、女の子は男の子を応援しないという点について、それだけを聞くと、あまり肯定しにくいと思うところがあり、この点についてどういう意味か説明をお願いしたい。

(委員) この点については、本で読んだ知識になるが、例えば日本では野球部の女子マネージャーというのが、普通にどこの野球部にもいるが、そういうのがあり得ない。チアリーダーというのも、あまり向こうでは見られない。男の子を応援するのが女性の役割というような、そういう価値観はないということ。

(委員) なるほど、自立してそれぞれが頑張っている、あるいは双方に応援しあうということであれば、いいかなと思う。

(委員) 立石委員の、人を大切にする経営に感銘を受けた。私自身もいろいろと悩みながら今までやってきたので、働きながら子育てをされている女性の方々の悩みや課題を解決するような取り組みだと思って、聞かせていただいた。

有給休暇、育児休暇など制度は大抵の会社にあるが、その権利を使いにくいという事情がある。このようにすべての方が交代で連続して休みを取る、お互いに休みやすい環境をつくっていただくことで、リフレッシュでき、それが仕事にも生きてくるのではないかなと思う。

月に1回の育休中の出勤についても、定期的に職場の様子、情報を聞ける安心材料と思う。よい人材を集めることにつながると思う。

もう一点。先ほどの資料で、介護休暇を取るとその後なかなか復帰できない、そういった制度がないという事業所が多いということだったが、その辺りについて考えがあれば聞かせていただきたい。

(委員) 当社は社員の平均年齢が35ぐらいで、実際に親の介護という社員はいないが、確かに言われるとおりで、これからその点も考えていく。

取組をもう一つ紹介すると、社員の誕生日にバースデーカードを作成している。そのカードは、社員ではなく、社員のお父さんお母さんに贈っている。社員の中には、遠

いところから来ている社員もおり、入社してまだ間もない社員もいる。お父さんお母さんが、今日、あの子の誕生日やけど、あの子、ちゃんと仕事頑張ってるかなと考えているところに、カードが届く、そういう取組をしている。

メッセージも書き添える。例えば新入社員の子ですと、「入社してまだ数カ月ですけれども、ご安心ください。ちゃんと頑張っています。ほかの社員にもなじんで、明るくニコニコ仕事をしていますよ」といったコメントを書いて、ご両親に贈る。こういうことをしている。

(委員) 立石委員に質問であるが、人を大切にしている経営を実践する中で、例えば会社の売り上げなど、経営面にプラスの影響があったという実績があれば教えていただきたい。

(委員) 2015年に、滋賀県中小企業家同友会から、滋賀でいちばん大切にしたい会社という認定をいただいた。この基準には、きちっと利益を出しているとか、毎年、社員の給与を上げているとか、社会貢献しているとか、いろんなものがあるが、その中で非常に難しいとされる基準が社員満足度である。社員満足度が80%以上ないとこの認定をいただけない。この調査は事務局が、直接社員にアンケートをされるもので、その結果社員満足度86%という数値をいただいて、この認定をいただいた。

当社は湖南市の国道1号線沿いにあるが、会社の壁面に、滋賀で一番大切にしたい会社認定と書いた横断幕を掲げている。それを見た方から、リクルートの問い合わせが来るというのが、最近非常に多い。そういう効果がある。また、社員の絆も深まっている。

また、一番はやはり、社員のハートである。本当に仕事を頑張ろうと、やりがいを持って仕事をやるということが感じられ、それが利益につながっている。例えば育児休暇から帰ってきた女性社員がいるが、育児休暇を取得する前は残業して仕事をこなしていた同じボリュームの仕事を、彼女はなんと一生懸命頑張って、定時内で仕事を終えて、保育園に子供を迎えに行くということをした。当社では、年末に社長賞というのを出すが、その彼女の活躍に、その年、社長賞を出した。

このように、社員も会社の取り組みを理解してくれて、しっかり、100%120%頑張ってくれる。こういういい効果が、生まれている。

(委員) 立石委員に質問であるが、このドリームセブンの制度を、すべての方が喜んで利用されているのかということである。というのは、まったく別の業界の話であるが、最近似たような話を聞いたことがある。リフレッシュ休暇ということで半ば強制的に1週間休まないといけないことになったが、その方の場合、1週間休むのが非常に苦痛であったとのこと。仕事を抱えていたので、家でできる仕事を持って帰り、それでも1週間もとても休めないで、3日で根を上げて帰ってきた、というお話があった。いろんな問題が含まれている話だと感じた。

休み方も、1週間連続ではなく、1回1日など、私は別のやり方でさせてもらいたい、

というような声などはないのかお聞きしたい。

(委員) 当社の社員の中では、そういう声は聞いていないが、今委員がおっしゃった、そういう人もあるということは、大変勉強になった。

当社は、社員に仕事も頑張ってもらうけれども、人生を楽しんでもらいたいという考えである。ドリームセブン、全員参加の社員旅行もそうであるが、そういう考え方でやっている。確かに、中にはそれを受け入れない人もあるかもしれないが、当社としては、入社時や面接時の説明で、こういう会社であるということを十分説明して入っていただいております、入ってきた社員はそれをみんな楽しんでもらっていると思って今日まで来た。しかし、そういう点も留意したいと思う。

(委員) ほかの企業もそうになっていくといいと思うが、なかなかそこまで踏み切れないと思う。ここまでの取組をされる決断は大変だったと思うが、何かきっかけがあったのかお聞きしたい。

(委員) 特にきっかけはないが、会社の社風も私の性格も、何ごとも 120%頑張ろうというのがある。仕事もそうであるが、社内イベントも一切手を抜かない。社員が予想していた以上のことをやって驚かせて、その繰り返しできた。

例えば社員旅行、6日間の食事ごとに誰がどの席に座るかも全部計画して、どこかで必ず全社員と自分がコミュニケーションを取る。そんな感じでやっている。

先ほど、年末に社長賞を出すという話をしたが、当社では仕事納めの日に、1泊2日の忘年会をしている。でも、ただ飲んで騒ぐだけじゃなくて、その席で、その1年間、いわゆる普通の評価では評価できなかったような、先ほど話したような、地味な活躍でも頑張った社員などに社長賞を出している。

(委員) 立石委員に質問であるが、製造業ということで、例えば就活中の女性にとって、製造業はちょっと遠慮します、ということもあると思う。しかし、こういう面白い取り組みが知られると、やはりいろんな方が入社したいと思われると思う。そこで、どのように情報を発信されているのかということに興味がある。

また、このドリームセブンのような制度で効果も挙がっているというお話を伺って、いい先行モデルになると思うが、この成果を他の企業にどのように広めておられたりするのか、お伺いしたい。

(委員) 最初の質問であるが、学生さんたちと色々な話をする。立命館大学と龍谷大学で年に1回ずつ、1時間半の話をさせていただいている。そこで今日のような話をしている。アンケートを読むと、こんな会社に行きたい、御社のような会社に行きたいというコメントをいただく。

また、今月、インターンシップとして2名の学生さんが来られた。2人とも女性。わ

れわれも、せっかくインターンシップに来ていただいたので、とにかく歓迎モードでやろうということで、まず何々大学何々さまみたいなウエルカムボードを出したり、リクルートスーツではちょっと味気ないので、うちの女性社員が着けているスカーフを着けてあげて一体感を出したり、途中1回ランチを一緒にしたり。

最後のミーティングのときに、学生さんが最後の感想で、「今日でインターンシップが終わりです。来週から来ることができないと考えると寂しいです」って号泣された。そして、翌週すぐ面接の申し込みが来た。やはり歓迎モードというのは、非常に学生さんに伝わるなと思った。そのように、学生さんに対して発信している。

また、他企業への展開であるが、経済団体などで同様の講演をしている。そこで、ドリームセブンなどの話をする、最後の質問のときに、「社長、それ真似させてもらいます。」といった話をいただけ、「どんどん使ってください」ということで、少しずつ取り組みを広げているつもりではいる。

(委員) 立石委員の発表を聞き、つくづく経営者が変わるとこれだけ企業も変わるということ、痛感させていただいた。

先日、大企業の100%子会社の会社に勤めている友人と話していて、大企業ではこういうイクメン、イクボス、育休等の取り組みが進んでいるが、子会社までいくと、全くそういう風潮がないということで驚いた。育休を取るにしても、上司が育休を取らせてくれる雰囲気じゃないというような会社等々がまだまだ多いので、こういう企業があるんだというように、薦めていきたいなと思った。

一方、私自身は建設業で女性が少ない企業であり、なかなか、立石委員のところの会社のようなことができないとも思っており、何か違う観点で取り組みをしていきたい。日給月給という職人の世界では、ドリームセブンを使っていいよと言ったら、その7日間は無給となるので、私自身が、もっと見習わせてもらって、勉強させていただきたい。

(委員) 立石委員の発表であるが、本当に会社と家庭の距離がすごく近い。そのことで、会社からの愛情を感じるし、仕事へのモチベーションが上がり、お返ししようという構図、仕組みができあがるのだなと思った。理想だけでできないところもたくさんあるだろうから、すばらしいなと聞かせていただいた。

川口委員に質問であるが、この男性性指数ということ初めて、興味深く聞かせていただいた。そこで、女性性指数というものもあるのか。また、男性性指数と女性性指数は一方が上がれば一方が下がる、相反するものなのかとか、両方を近づけていくと平等指数といったものが上がるものなのかとか。その辺りの仕組み、考え方を教えていただきたい。

(委員) 男性性指数と女性性指数は別のものだという議論もあるが、このホフステードという人の分析では、男性性指数が高いほど女性性指数が低いので、同じもので逆の方向を

向いているものだと主張されている。また、女性性指数が高い国ほど女性が活躍する傾向がある。

ただ、経済発展とともに女性の活躍が進んでいくという傾向もあることから、その二つの要因で、女性の活躍が進んでいるかどうか、大きく影響を受けると考えていただければと思う。

(委員) 立石委員の発表を聞いてであるが、かつて自分が企業で勤めていたとき、夫の会社の方がそのような点で進んでいて、褒賞旅行をはじめ、社員へのご褒美で働く意欲もいただいていた。一方、自分の会社でも社員旅行や忘年会があったが、共働きの女性社員でそれらへなかなか参加できないという状況が、結構あった。自分自身も子育てで一番忙しいときに、自分は参加せず、夫は参加していたことに少し不平等感を持っていた。そのような現状もあるかと思うので、発表のような取組について本当にうらやましいと思いつつ、夫婦間で一方の会社が進んでいて、もう一方の会社が進んでいないという格差があると、その調整も必要になるのではないかと感じた。

立石委員の会社では、仮に違う会社で働いている者同士の夫婦のときに、配偶者の方の説得などもされているのかということをお聞きしたい。

(委員) 毎年社員旅行に行くが、そうすると、例えば男性社員であれば奥さまから「自分ばかりいいな」という声はあるとのことである。そのフォローとして一つしていることがある。既婚の社員の配偶者に対し、結婚記念日にホテルのお食事券とメッセージカードを贈っている。カードには手書きでコメントを書いている。そのように、普段から社員のご家族にも、よろしく願います、ということをさせていただいている。

また、育児休暇から復帰して赤ちゃんが小さいというような社員の場合は、なかなか参加できないという事情がある。実際にそのことで旅行を欠席した社員もあったが、ここ数年は変わってきた。その日に合わせて家族などの協力を得てお子さんを預けて社員旅行を楽しむという風潮に変わってきている。

(委員) やはり取組は経営者さん次第と感じた。会社の経営者の考え方によって制度も変わるし、社風も変わっていくので、立石委員の普及活動に期待したいと思う。

反面、他の委員が言われたような、その制度をみんなが喜ぶのかということや、業種によってはそういう休み方はできないという意見を聞いていると、業種によって制度というのは合うものと合わないものとあるので、各業種に合った働き方改革みたいなものを構築していけたらいいなと思う。

(会長) 川口委員のお話のように、日本は経済分野での男女平等という点で非常に遅れているということである。また、立石委員の話で、やはり育児とか介護とかという個人の事情を職場で共有する仕組みができるかどうかということは非常に大きいと思う。

特に子育て中に子どもさんを連れてきて、その顔をみんなで見るといふ、その、ある

種職場で共有するようなことが日本社会では今は失われている。実はストレスマネジメントの点でも、個々人のストレスを共有することで、かなり緩和されるという話もある。ワーク・ライフ・バランスがプラスになるということは分かっているわけなので、この実践を共有して、もっと広めていければと思う。

(会長) 次に議題 4、平成 29 年度男女共同参画関連事業について、事務局から説明願いたい。

(事務局) 資料 5、6、7 に基づき説明

(委員) 資料 5 の 17 ページに記載のリモート接続環境の運用事業について質問であるが、こうした事業の場合、制度は導入したけれども、そのあとの運用が滞るということが、往々にして起こるが、この事業は、ハードとしての導入を優先されているのか、ソフトとして使い方の普及を優先しているのか、その両方に取り組んでいるのか教えていただきたい。

(事務局) 担当課が出席していないので、詳細を説明することはできないが、来年度から県庁でも在宅勤務を始めるということになっており、そのために、今年度、課題抽出のために在宅勤務を試行した。在宅勤務の実施に当たってはリモート接続環境を活用しながら進めていく。

(会長) 他に意見がなければ、本日はこれで終了する。