

## 第2回「みえ女性活躍推進連携会議」会議録

1. 開催日時：27年3月10日（火）9時00分～10時00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

（事務局）

それでは、定刻になりましたので、ただ今から「第2回みえ女性活躍推進連携会議」を開催いたします。

皆様方におかれましては、本当にお忙しい中、当連携会議に御出席いただきましてありがとうございます。

本日の会議は、お手元の事項書に沿って進めてまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。御出席の皆様方の御紹介につきましては、時間の都合上、出席者名簿及び配席図をもって代えさせていただきます。

申し遅れましたが、私、事務局の環境生活部次長の北村でございます。

この後は、座長であります三重県経営者協会の岡本会長に、開会にあたっての御挨拶をいただき、本日の会議を進めていただきます。

それでは、岡本座長、よろしく申し上げます。

#### （1）開会あいさつ

皆さん、改めましておはようございます。御多忙のところ、「みえ女性活躍推進連携会議」に御出席をいただきまして、本当にありがとうございます。

今回は、第2回目ではありますが、第1回の会議から半年余りが経過する中で、女性の活躍推進の機運はさらに高まっており、国においては新しい法律を制定する動きがあり、また県でも関連イベント、またセミナーなど、いろいろな事業に取り組んでいるところであります。

そこで本日は、最初に三重労働局の川口局長から国における女性活躍推進の動向をお話しいただき、次に事務局から「女性の活躍推進三重県会議」への企業の加入状況等を説明させていただきます。その後、各構成団体の皆様からおのおのの取り組み状況について御発言をしていただくことにしております。全体で1時間という限られた時間でございますので、御協力方よろしくお願いを申し上げます。

女性の活躍推進は、おのおのの企業やそれぞれの団体の成長に直結するものであります。本日の会議を新たな取り組みを考えるきっかけとしていただけますようお願いを申し上げます、開会の御挨拶とさせていただきます。

それでは、早速でございますが、事項を進めていきたいと思っております。

まず、鈴木知事からの御挨拶をお願い申し上げます。

#### （2）知事あいさつ

皆さん、おはようございます。座って失礼します。

本日は、御多忙のところ、第2回の連携推進会議にお集りいただきまして、心から感謝申し上げます。

先ほど岡本座長からも話がありましたが、第1回から半年を経過しましたが、その間も各団体におかれましては、加入企業の促進などに御尽力いただきまして、改めて感謝申し上げます。後ほど事務局から報告もありますが、女性の活躍推進三重県会議の会員数も100を超えるなど、一段一段階段を着実に上がっている状況かと思えます。

国の動向などについても後ほどお話しいただくとありますが、先般の議会で担当の高沖部長のほうから答弁をさせていただきましたが、県の「e-モニターアンケート」で、今、三重県は男女平等になっていると思うかどうかという、問いの正確な言い方は忘れましたが、そうしたことを聞いたところ、平成25年度は11.5%だったものが、26年度は17.5%に6ポイント上がった。16.0%を目標にしていたので、とにかく目標を超えてよかったと思うんですが、実は男女別で見ると、男性が21ポイントで女性が12ポイントというようなことで、男性はこういう女性活躍の話がどんどん出ているので、「平等になってきているやんか」というふうに思っているかもしれないんですが、女性のほうは「まだまだ、そんなんあきませんに」という感じの結果になっているというようなところです。

いずれにしても、そういうどっちが多い、少ないということよりも、ばらつきがあるということに問題があると思うので、僕は、男性も女性もみんな性差なく、やっぱり能力のある人が、思いのある人が活躍できるようにしていくということが、まさにこの「女性活躍」の本旨だと思っています。たまたま最近取った県民の意識と言うか「e-モニターアンケート」の結果がありましたので御紹介させていただきましたが、男性と女性でそれだけ差があるということですから、さらに思いを持っていただいている女性もたくさんいるということだと思いますので、その活躍を応援できる、そんな会議にしていきたいと思しますので、ぜひよろしく願います。

前回から申し上げますとおり、この女性の活躍推進は、ホームランとか切り札というのはありませんので、ヒットをしっかり積み重ねて、みんなで、いろいろな場面で全員野球でやっていくということだと思いますので、ぜひ皆さんのこれからも各段の御協力をよろしくお願い申し上げます。以上です。

(岡本座長)

ありがとうございました。

### (3) 国における女性活躍推進の動向について

それでは、早速、議事に入りたいと思えます。事項3でございます。「国における女性活躍推進の動向について」、川口三重労働局長から御説明をいただきたいと思えます。局長、どうぞよろしく願います。

(川口局長)

三重労働局長の川口でございます。

早速説明させていただきます。資料1の次に『働き方改革』の推進について」という資料がございます。そちらをごらんいただきたいと思えますが、その資料をめくっていただきますと、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要」という資料がございます。これをまずごらんいただきたいと思えます。いわゆる「女性新法」と言われている法律でございます。昨年の臨時国会に提出されて、一度廃案になりましたが、基本的に同じ内容で今の通常国会に再度提出されております。

この法律案の中身の一番主な点は、三つ目の四角の「事業主行動計画の策定等」というところでございまして、労働者 300 人以上の事業主はこの行動計画を策定しなければならないということになっております。その中身は、女性の活躍に関する状況を分析して、それぞれの事業主が、各企業の実情に応じた目標を定めてもらうという中身になっております。

後ほど御説明があらうかと思いますが、三重県会議の中で「自主宣言」というものがありますが、その自主宣言とこの事業主行動計画がピッタリ同じではないと思いますが、基本的に自主宣言をされている企業はこの事業主行動計画のほうも作っていただきやすいのではないかと考えております。

この法律が成立しましたならば、施行日は 28 年 4 月 1 日ということでございまして、28 年 4 月 1 日には事業主行動計画を作っていただかないといけないということになっております。

前に戻っていただきまして、『働き方改革』の推進について」でございます。ただ今、鈴木知事から男女平等化のお話でしたが、私どもとしまして、女性が今の男性と同じ働き方をしてもらうということではなくて、男女合わせて働き方を改革していかなくてはいけないということで、長時間労働の削減あるいは休暇をもっと取ってもらうということで働き方改革ということに取り組んでおりますので、ぜひ御協力のほどよろしく願います。

私からは以上です。

(岡本座長)

ありがとうございました。

これは、解散があったので廃案になってまた再提出したということですね。来年の 4 月からということで、大変貴重な情報をありがとうございました。

こうした国の動向等も念頭に置きつつ、企業力と言いますか組織力の向上といった視点で私どもも取り組みを進めていきたいと考えているところでございます。本当にありがとうございました。

#### (4) 「みえ女性活躍推進連携会議」の取組の成果について

それでは、続きまして事項 4 に進みたいと思います。

知事も言われていましたように、昨年 8 月 4 日に第 1 回を開催して以降、半年余りが経過をしております。連携会議の構成団体には、女性の活躍を幅広い視点で推進していくための旗振り役が求められておりました。

それぞれの傘下の企業・団体に向けて旗振りをした結果、11 月 9 日には女性の活躍推進の取り組みを「見える化」していく仕組みである「女性の活躍推進三重県会議」のキックオフ大会も開催をされました。

その三重県会議への企業・団体等の加入状況が、連携会議としての取り組みの成果を示す一つの指標と言えますので、検証の意味合いも込めまして、現在の加入状況等の情報を共有いたしたいと思います。

それでは、事務局より、「女性の活躍推進三重県会議」への加入状況について報告をお願いいたします。

(事務局)

事務局の男女共同参画・NPO課長の中尾でございます。報告をさせていただきます。

「みえ女性活躍連携推進会議」の取り組みの成果でございます。この連携会議の設置目的につきましては、先ほど御発言もありましたとおり、女性の活躍推進等に取り組む機運を県内企業等の皆様に広く醸成していくということでございまして、昨年8月の第1回会議におきまして、皆様の御協力を得てこの取り組みに賛同いただく企業・団体様にできるだけ多くお集まりいただき、そして三重県会議を立ち上げていこうという形で御説明したところでございます。

座長からもお話がありましたように、連携会議の皆様には、この女性の活躍を幅広い視点で推進していくということで取り組みをお願いしておりました。皆様に取り組んでいただきました経過につきまして、今回、この三重県会議への加入状況ということで判断することといたしまして、項目を「加入状況等」としているところでございます。

お手元の資料につきましては、まず資料1をごらんいただきたいと思います。女性の活躍推進三重県会議は、皆様に御了承いただきました「活躍推進に向けた行動指針」に沿った活動内容を掲げまして、26年9月5日に三重銀行特別顧問の齋藤彰一様、伊藤印刷株式会社専務取締役の伊藤恵子様、お二人を共同代表といたしまして設立をしました。

その後、9月22日から加入要請に取り組み始めまして、11月9日にはキックオフ大会を開催いたしております。このキックオフ大会の時点では、加入会員は82会員でございました。これ以降、企業・団体の皆様に対する加入の働きかけ、あるいはセミナー等の開催案内等々に皆様の格別の御協力をいただく中で、徐々に加入企業・団体様も増えてまいりまして、現在、103会員となっております。

その内訳につきましては、企業が68、NPO法人を含む団体が35ということになっております。それぞれに連携会議の中で、お立場・役割を果していただいたおかげをもちまして、26年度、当面の目標でございました100会員を超えることができたものと感じております。

それから、会員の状況、下の表でございます。加入申込書に業種別の記載をいただいております。この業種別を見ますと、建設業が最も多くて16、さらに製造業が15というふうになっております。

団体につきましては、28の組織に加入いただいております。うち、農業協同組合関係では17、そしてこの中には中央会様のほか、全ての地域農協の皆様が加入をいただいております。それから、漁業協同組合関係については6、漁業協同組合連合会のほか地域漁協、あるいは三重外湾漁業協同組合などに御加入いただいております。

それから、分類で「その他」になっておりますこの12には、いわゆる持ち株会社でございまして、あるいは総合物流業、それからNPO法人といったところが入っております。

また、この103の会員のうち、真ん中あたりにございます「取り組み自主宣言」、これをいただきました会員は26会員でございまして、こちらも当初目標にしておりました30会員にもう少し足りませんが、概ね近づいているところかと考えております。会員の皆様の4分の1が自主宣言をいただいているという状況でございまして、いずれも各構成団体の皆様の御努力のたまものと考えております。

なお、女性の活躍に向けたこの自主宣言、これをいただきました企業・団体様につきましては、資料2、横長の資料でございまして、こちらに内容ともに一覧表にまとめている

ところでございます。

また、この連携会議にオブザーバーとして参加いただいております三重大学様におかれましては、初期の段階で自主宣言もしていただいているところでございます。

自主宣言の団体、これも業種別に見ますと建設業の会員が最も多いというところでございますが、それぞれ業界を挙げて努力をされている、そういう実態ではないかというふうに考えております。

ただ今、加入会員数と自主宣言の会員数という二つの形で申し上げました。その成果を踏まえまして27年度もこの女性の活躍を推進する事業というものを進めてまいりたいと考えております。それらの一連の事業につきまして資料3、横長の絵のほうにまとめておりますので、そちらをごらんいただきたいと思います。

この図の中の左側の枠囲みをごらんください。「女性活躍取り組み企業支援事業」でございます。企業等が実施する女性の能力発揮に向けた研修や課題解決の取り組み等への講師派遣によりまして個別に支援しようとするもので、10社程度を対象に実施を予定しております。

その下でございます「女性の就労支援事業（企業のアンケート調査）」でございますが、これは雇用経済部が行う事業でございます。県内の中小企業約5,000社を対象に、女性の活用・登用における企業ニーズや女性の就労計画等に係る労働環境の整備といった状況を調査いたしまして、分析し公開するものでございます。

この調査の実施にあたっては、傘下の企業・団体様にも協力につきましてお助けをいただきますようお願い申し上げます。

右側へ移ります。一番上、「県民意識調査事業」につきまして、これは女性の活躍推進あるいは少子化という社会課題が大きく取り上げてございますが、その中でそうした取り組みを適切に、あるいは効果的に進めるために、県民を対象にしまして現在の意識を調査して分析するものでございます。

その下でございます。「女性キャリアアップ支援&ネットワーク交流事業」でございますが、今年度、フレンテみえに委託をして実施をいたしました女性のためのキャリアアップ講座、あるいは管理職のネットワーク交流会、これをさらに充実させて実施をしていきたいと考えています。

その一番下でございます。「女性の活躍推進事業」、これは先ほど御説明しました「女性の活躍推進三重県会議」を引き続き運営いたしまして、さらにその加入企業を増やす取り組みをしてまいります。そして、女性活躍の機運を醸成していくというものでございます。その中で、セミナーや事例の収集・公表といったところも行っていきたいと考えております。

以上、27年度の事業について簡単に御説明いたしました。最後にもう一つ御報告がございます。

資料3をもう一度ご覧いただきますと、このポンチ絵の中央左寄りにございます「女性の活躍推進三重県会議」の円に向けまして下から矢印が出ております。「支援団体」ということが書いてございますが、支援団体の説明に「地域経済団体等と連携し、女性の活躍推進に賛同する企業・団体等を増やします」というキャプションをつけております。今回御報告いたしましたとおり、三重県会議の参加会員数が100を超えましたこと、また26の会員に自主宣言いただきましたことから、みえ女性活躍推進連携会議は、所期の目的

を達したと判断いたしました。第1回会議の際にも御説明しました方向に沿って、今後は女性の大活躍三重県会議の支援団体として引き続き連携して機運醸成に取り組んでいただくことにしたいと考えております。

この活躍推進に向けた企業・団体等のネットワークであります「女性の大活躍推進三重県会議」の中に、連携会議の皆様の位置づけを全面的に移行いたしました。以後、支援団体の立場で引き続きその活躍を推進していくためのお助けをいただきますようお願いいたします。

以上、簡単でございますが、女性活躍推進連携会議の取り組みの成果に加えまして、次のステップへの切り替えにも触れまして、事務局からの報告を終わらせていただきます。ありがとうございました。

(岡本座長)

ありがとうございました。

ただ今、事務局のほうから、加入状況の報告に加えまして、この連携会議は一応の役割を終えたものとして、この後は地域経済団体等の位置づけを「女性の大活躍推進三重県会議」の支援団体に移行させたいとの御説明がございました。この方針でよろしいでしょうか。

－「異議なし」の声－

(土森会長)

今、報告いただいた中で少し確認だけさせていただきたいと思います。

一つは、26年度は100の企業と30の宣言の目標であったということですが、27年度はどんな目標で行かれるのかということをし、考え方があれば教えて欲しい。

それと、女性の大活躍三重県会議の県民認知度という部分で、4ヵ月でありますので、今度どのような県民へのアプローチをかけていただけるのか。やはり意識改革という部分は、日頃のアプローチがないとなかなか変わっていかないというふうに思いますので、そんなところについて少し教えていただきたい。

(岡本座長)

目標値みたいなところですね。事務局どうですか。

(事務局)

当面の目標は100でございましたが、もちろん企業・団体様の数はさらに多いわけでございます。1年間で100までまいりましたけれども、今後、企業様の5年間の取り組みをお願いしておりますので、私どもとしては、この100をベースに300ぐらいまで増やしていきたいと考えております。

(岡本座長)

認知度についてはどうですか。

(事務局)

認知度の件に関しましては、この大活躍会議の一番の大事なところは「見える化」だと考えております。そういう意味で、一つはこういう皆さんが集まっていただいて取り組ん

でいるということ、それ自体を皆様にお知らせしていく、その活動を皆様にお知らせしていくということがございます。それから、実際にその宣言をして自主的に取り組んでいた企業様の例などを皆様に見えるようにしていく、そういったところ、それから参加いただいている企業の皆様がさらに増えるように、三重県会議自体の取り組みにたくさん関わっていく、こうした形でそれぞれに「見える化」に関わっていただき、また皆様に見える形にしていくということが一番大事だと思っております。

(土森会長)

私、思うんですが、いろいろ持続可能な組織を維持していこうと思うと、いろいろなアクションをやったり適度に、当然、知事のトップセールスも大事なんですけども、こういう団体ができたので、団体が何か新しいメニューを、集合体ですので会員企業だけを集めての講義をすとか、そうすると今ある宣言がまだまだ、本当は100出て100出た宣言がコミットする団体が多いのが一番私はベストだと思いますけど、そういうボトムアップするための何かをやっていただくといいんじゃないかなと思いますので、またそちらのほうも御検討いただければと思います。

(岡本座長)

分かりました。

そうしましたら、御賛成の声もいただきましたので、一応方向については御了承いただいたということにいたします。

今後もそれぞれの団体でこの三重県会議の会員の増加につながるようなお声かけと申しますか勧誘、それから今、土森会長も言われましたようにフォーラム等を開催して、認知度も高める協力は続けていきたいと思っております。また数の報告等は今日のメンバーに適宜に報告していただいたらどうでしょうかね。

引き続き、一つよろしく御協力方をお願い申し上げます。

#### (5) 各構成団体の取組等について

それでは、続きまして事項5に移りたいと思います。

次は、各構成団体の皆様から女性の活躍推進の取り組み状況について御発言をいただくこととしております。

私も経営者協会として発言をさせていただきたいと思っておりますので、誠に恐縮ながら、知事に進行をお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いを申し上げます。

(知事)

分かりました。

では、私のほうから順次指名させていただきますので、御発言いただければと思います。時間の関係上、大変申し訳ありませんが、基本3分ということでお願いします。

さっき土森会長におっしゃっていただいたことで、1点目の目標については、事務方は300と言っていますが、例えば子育て応援の「次世代育成支援ネットワーク」というのはもう1,200入っているんですね。それから比べたら300なんて、全然まだ志が低いので、もっと頑張ると思います。それが1点目。

2点目のフォーラム等の具現化といったことでは、「大活躍会議」の中に企画委員会を

設けて、そこでいろいろな企画を考えていただくというようなことを考えていますので、またそういう面でも御協力もいただけるとありがたいと思います。企画委員会が具体的なエンジンとなって全体の会議を回しながら、実際の具体の動き、アクションを打ち出していけるようにしたいということでどうやら考えているようですので。

目標については、もっと上方修正するよというこでいきます。

それでは進めて行きたいと思います。私のほうから順番に御指名させていただきます。まず、岡本会長からお願いします。

(岡本会長)

それでは、経営者協会の取り組みを簡単に申し上げます。

私どもは、創立 68 年の協会でございますが、昨年 9 月に女性の方に副会長になっていただきました。それが先ほどの「女性の大活躍推進三重県会議」の共同代表である伊藤恵子さんであります。これを機に、社会的な機運の高まりをさらに積極的に捉えまして、男女が生き生きと働ける職場づくり、また輝く女性の応援に向けて、経営者協会がなお一層強力なリーダーシップを発揮していきたいと、このように考えております。

二つ目としては、私どもの中にある「女性懇話会」が発足して 3 年が経過をいたしました。会員数は 35 名ですが、メンバーも単なる経営者だけではなくて、管理職、一般従業員、労働組合の代表の方、県・市の幹部の方、弁護士、大学の先生等、多彩な構成となっております。これが一番の特徴であります。

また、活動内容としては、「女性活躍推進」、「ワーク・ライフ・バランス」等をテーマに、年 6 回、勉強会や視察会を実施しておりますし、また昨年から、女性のネットワークを強化する一環として、地元の津の商工会議所の女性会と共同で視察会等を開催しております。

三つ目としては、ただ今のこの「女性の大活躍推進三重県会議」に経営者協会として登録をして、女性事務員のスキルアップを図っていききたい、経済団体として会員企業に対して手本となるような女性の活躍を推進してまいりたいと考えているところであります。以上でございます。

(知事)

ありがとうございます。

それでは、続きまして佐久間会長、お願いします。

(佐久間会長)

中小企業団体中央会としては、先ほども土森さんが御発言になられましたように、各団体で独自の講義みたいなものも計画していききたいなというふうに考えております。できれば中央から適当な助成を受けると言うか、私の親しい知り合いがおりますので、そういう人をお願いをしてやっていただくということもインパクトがあるんじゃないかなと。これもできれば実現をしていきたい。

それから、中央会のほうは結構組合数はあれですけども、その企業数が結構ありますので、企業に女性の役職員がどれぐらいを占めているかというようなことはあんまりアンケートをしたことがありませんので、一度思い切って、さっきうちの局長と話をしたんですが、アンケートを取って実態調査といったこともできればやっていききたいなというふ



うに思っています。

そういった意味で、さっきも100を300というお話がございまして、知事から別のハッパがかかりましたが、実質の数から言えば、本当に300というのはちょっと目標としては少ないんじゃないかなと私なりに思いますので、もう少しハードルを上げてもいいんじゃないかなと思います。

それから、1回目の時か何かに僕は申し上げたと思うんですが、私の企業は女性の役員というのは非常に初期からおりまして、長い間女性が役員を、わずか50人の企業で役員がいたというのはあまり例がないんじゃないかと思うんですが。と言うのは、やっぱり男性も女性もないわけがございまして、そのへんを十分みんなで認識し合っていく必要があるかと思えます。

それから、岡本会長がおっしゃったように、中央会も女性の副会長というのは、古くは中川さんという方、新しい人では先ほどの伊藤さんという、いずれも副会長を務めていただいております、私の大変な右腕、左腕、三の腕になっていただいておりますので、皆さんに発表しておきたいと思えます。以上でございます。

(知事)

ありがとうございます。

では、商工会議所の藤本専務、お願いします。

(藤本専務)

会長代理の藤本でございます。よろしくお願ひいたします。

私は、ちょっと各会長さん方と少し意見が違ひまして、確かに「次世代育成応援ネットワーク」は1,200~1,300ぐらいありますけれども、すでに10年近い歴史を持っているわけですし、300、400といった目標は結構なんですけど、急に1、2年で増えるのはなかなか難しいのではないかなと思います。と言いますのは、いろいろな組織への加入についてのこれまでの県の方法を見ると、こういう会議を作って枠組みを作るとするのは結構なんですけど、やっぱり加入促進のやり方が少し違うんじゃないかなという気がしております。

例えば私どもも、県連のネットワークを通じて「こういう会がありますので、ぜひ加入してください」と企業さんに伝えますけれども、なかなか情報が各企業に届いていないという実態があります。と申しますのも、企業さんが一堂に集まるという機会が非常に少ないわけですし、どうやって情報発信を効率的にできるかという方法論を少し考えていかないと難しいかなと。例えば経営者が集まる会であればロータリークラブがあったり、あるいは同友会の方々は各地区での会合を持っていますので、そういう会に地道に足を運んで加入を促進していくというような方法とか、あるいは民間ではよくやりますが、キャンペーン期間を設けて、1年中ダラダラとしていないで集中的にその期間に何か加入促進をやっていくとか、そういうメリハリをつけた、さっき土森会長もおっしゃいましたが、セミナーをやるのであればそのセミナー期間に何かメリハリをつけた形で募集をやっていくかないと、枠組みだけ作って「どうぞ、どうぞ」とやっても、結局は来ないというふうに思えます。

例えば「次世代育成応援ネットワーク」もホームページを持っていて、いつでも加入できるんですが、ホームページを見ている方はほとんどおりません。これも同じだと思うんですね。ですから、多分加入者に対して「公表します」と言っても、企業に何のメリット

もない。ここにお集まりの会長さん方は大手企業の方々ですので、こういう取り組みはよく御存じですが、県下の実情から言ったら9割以上が中小、法律では300人以上になりますが、300人未満の企業が大変多いわけですから、そういう方々に加入を訴えていくのは、ちょっと戦術をやっぱり変えていかないといけないんじゃないかなという気がしています。ですから、そのへんをしっかりと考えていただきたいかなというふうに思っています。

12 商工会議所がすべて入っているわけではない状況の中でこんなことを言って大変恐縮なんですが、各企業さんの参加にはやはり少し方法論を考えてから目標を定めて、やり方も検討したほうがいいのかというふうに思います。頑張ってくださいと思います。

(知事)

ありがとうございました。

じゃ、奥野会長、お願いします。

(奥野会長)

農業団体としましては、県下12JA全部、それから県の5団体、連合会ですが、それら17団体が全て11月9日のキックオフ大会までに加入いたしました。

女性活躍の進め方については、運営と経営の両面において、できる限り女性に参画していただく方向で取組んでおります。

運営面に関しましては、女性部という組織において、主に「くらしの活動」に取り組んでおり、活動中の様々な課題等について各JA女性部長と中央会役員、またJAごとに女性部と役員との対話集会でいろいろ話し合いをしてきています。

経営面に関しましては、できる限り経営層の中に女性に入っていたきたいということで、各JAで最低2名ずつ理事に入れようということで進めています。理事というのは選任制度ですから、比較的容易に選任することができます。ところが、総代というのがありまして、これは選挙制度で、なかなか地域の中から選挙で上げてくるのは難しい。だから、この目標数というのはまだまだ遠いですが、経営に関してはきちんと女性の意見が反映されるように、各JAとも女性理事等が入っております。

あと、課題として思っているのは、だんだん構成員が高齢化しておりまして、これまで非常に頑張って活躍された方がだんだん引退されてきています。若い世代の女性部員を「フレッシュミズ」と呼んでおり、「ミセス」「ミス」という言葉を使わずに「ミズ」という言葉を使っていますが、フレッシュミズに如何に参画してもらえるようにするかが今の課題かなと考えています。

それと職員については、労働条件等々は男女とも同じですから、女性も意欲をもって活躍いただきたいと思っておりますが、中堅クラスでは昇進・昇格等に対して消極的な方も少なくありません。しかし若い職員を見ていると女性の方がしっかりしていると思うことが随分多いです。だから、将来的には男性よりも女性の方が活躍する職員が増えてくるのではと期待を持ちながら、女性の登用を図っております。以上です。

(知事)

ありがとうございます。

では、永富会長、お願いします。

(永富会長)

私どものこれまでの取り組みとしまして、男女問わず管理職に任用をしておるんですが、漁業という職業柄、女性の採用があまりなかったのも、女性は165名の職員のうち33名、その中で管理職は8名です。

今、育児休業を取って、子育てが落ち着いたらまた職場に復帰する女性の数が増えています。このように女性が長く働く場を整備するとともに、今後も、女性の管理職の増加を図っていきたいと思っております。また、営業のほか、取引先と直接やりとりする部署へ配属することにより、女性の活躍の場を拡張するとともに、担当を持ってもらって女性自身の意識の向上も図っていきたいと思っております。

なお、職場のセクハラ・パワハラに対しては総務課を窓口にして対応し、セクハラについては女性が担当しており、誰もが勤務しやすい職場環境の整備に努めています。

それから、役職員も各種の関連会議へ積極的に出席することにより、女性の活躍推進への理解を深めています。

私の出身の鳥羽磯部漁協は共済課長が女性で、ものすごく活躍しています。他の女性職員も、幅広く会議、研修等に参加させるようにして、各分野におけるリーダー、グループリーダーの育成に取り組んでいます。

そして、各浜の女性で構成されている三重県漁協女性部連合会につきましては、現在8会員、約2,200名の部員の方がおります。主な活動として、海浜清掃、地区行事への参画、それから漁村の環境保全を推進すると共に、お料理講習会やイベントを開催する等、定期的に会合を持ち漁村経営の活性化に取り組んでいます。また、鳥羽地区では昔から海女漁業が盛んであります。海女漁の発展が、女性が輝く社会や地域活性化に貢献するものと位置づけ、県無形民俗文化財の登録や全国的なサミットへの参加を推奨しており、現在も約760名の海女が活躍しております。

現在の少子・高齢化社会において、今後ますます女性に活躍していただく必要を感じておりますし、活躍できると信じています。また、女性の活躍により、男性の意識も向上すると考えており、今後も取り組みを継続していきます。

(知事)

ありがとうございます。

じゃあ、石垣所長、お願いします。

(石垣所長)

フレンテみえでは、まず「働く女性のエンパワーメント」ということで、リーダーを目指す女性の育成、それからすでに企業の課長職をされている女性に対して、もう一歩上に行こう、部長とか意思決定層に入っていける女性を育成しようとしています。2月には、「女性のためのエグゼクティブリーダートレーニング」を開催しました。これには、いろいろな企業から来ていただきましたが、なかなかメンターになってもらえる女性の役職がないということで、そこがすごく皆さんの共通した悩みとなっていました。女性たちが管理職に登用されたときに、自分で力をもう少し発揮して、「これでいいのか」というときにちゃんと相談役ができるような人たちが必要ということで、今後フレンテではそういうメンターになれる女性の部長職、課長職の人たちを育成していかなければならないと感

じました。

あと、企業に対しても、パワハラ、セクハラ、それからマタハラということの企業支援ということで、「フレンテトーク」を出前で行っています。併せて、男女が働きやすい職場づくり、「ワーク・ライフ・バランス」を進めるために、うちの職員が「ワーク・ライフ・バランス」のコンサルタントの資格を取りましたので、いろいろな企業でそういう研修会のときは使っていただけたらと思うのですけれど、男女がいきいきと働くためのトークで、職場の中で仕事のあり方を考えていこうという形でやっています。

それから、働く女性のネットワークづくりに取り組みました。皆様方の登録された企業の中でも、女性たちもやっぱりまだまだ壁の存在を感じる人たちとかいますが、働く女性はなかなか横のネットワーク、異業種の中での交流がすごく少ないので、私どもの講座に来た方たちも、企業はまったく異業種の中ですごく共通的な悩みがあるとか、なかなか自分の意見が通らない話とか、いろいろなことで共通課題になっていることがあり、そうしたことを解決していけるかなと思っています。

それと、エグゼクティブリーダートレーニングに来た課長職以上の女性たちも、やはり横のネットワークを作って、この方たちから、企業が女性を登用したらどれだけメリットがあるかということ発信していけば、三重県会議に参画すること、宣言することのメリットではなく、女性を登用することで企業にどれだけメリットがあるのということをきちっと「見える化」できる。そうしたことをできたらということを考えています。

来年度にそういうネットワークを作っていこうと思っていますので、ちょっと働く女性のネットワークと併せて、管理職系の女性のネットワークと2段階で作った中で、皆様の企業の中で参加を御検討いただければと思っています。

また、来年度は女子学生に向けても、就職して企業の中で自分を失わない、学生時代はリーダーシップをすごく取っていたのに会社へ行ったらそうじゃなくなるということにならないよう、社会に出ていく女子学生の方たちに、きちっと働く女性として意識を持ってもらうような講座も企画しています。

それから、育休中の女性たちはやっぱり自分のキャリアデザインが描けない。少子化のこともあるけれど、育休が明けてもう一回仕事に復帰した後、働き方やキャリアを積むことにどのように対処していくかなど、男性職員とはちょっと違い、女性職員は長くなれば長くなるほどキャリアに対する不安があるので、その辺を解消するような講座も考えて、働く女性全般にフレンテでは応援していきたいと思っています。

(知事)

ありがとうございます。

じゃ、土森会長、お願いします。

(土森会長)

私の連合三重のほうでは、今回立ち上げた三重県会議の県民の意識へのアプローチをかけていくという意味では、この間、「3.8国際女性デー」という国連が1975年に制定した女性の社会参画、そういう部分と労働条件の向上、こんなことの街宣とかをやりながら、この「女性の活躍推進三重県会議」の企業への参画、その呼びかけ、これはさせていただいていますし、また今は春闘時期でありまして、昨日も熊野と尾鷲の商工会議所の会頭のほうにも要請に行かせていただいて、こちらの内容の部分をも具体的に積極的に参加を

して欲しいと、こんな行動を取らせていただいておりますので、報告をさせていただきたいと思います。

それと、連合のほうの内部のほうなんですけど、今日うちの金森副事務局長も来ていますが、全国でも専従でやっている女性の方というのは、三重県ともう一つぐらいしか多分ないと思います。彼女はもう6年してもらっていますし。そういう意味で県民のいろいろな委員会などにも参加させていただいておりますけれども、やはり次に継続するようなバツターの育成、こんなことに連合としても今後取り組んでいかなければならないと思っております。

併せて、今、女性のリーダーに一番壁となるのが二つありまして、一つが育児・介護、これのやっぱり夫や家族の支援、それと長時間労働の抑制、この二つが一番大きな壁というふうに内閣府のアンケートでも出ているというふうにも思っておりますので、そこを労使交渉などを通じて、今日、100企業が参画したというふうな話を聞きましたので、これからのフォローをきっちり労使の中でも取っていくように、役割を持って対応していきたいなと思っております。

ただ、一番重要なのは、性別の役割分担意識がまだまだ三重県でも変わっていない状況がありますので、これをいかに変えていくか、それがない限り、大きな目標を作ってもなかなか時間がかかるということになりますので、前回の委員会のときに「スピードアップをして目標を達成していこう」という知事のメッセージもありましたので、そういう部分の意識を早くこの会議を通じて改善できますよう、私たちも努力してまいります。

(知事)

ありがとうございます。

では、三重大学の朴先生、お願いします。

(朴理事)

やはり大学は、7,500人の学生たちへの教育をしっかりとすることと、1,890人いる教職員の働きがいのある職場環境をどう作るのかということなんです。

それからもう一つが、地域の組織や自治会にどういう形で「知の拠点」としてのいろいろな支援ができるのかというのが、大きな社会的使命というふうに思っております。

ちょっと珍しくカラーの資料を1枚、A4の両面コピーのものを持ってきましたので、簡単に紹介をさせていただきます。

三重大学は、男女共同参画で今、「女性の活躍推進三重県会議」で自主宣言をトップバツターでやっていて、いかにも先進的に取り組むように思うんですが、実はそんなに早くなくて、男女共同参画の宣言をしたのは今から6年前でありました。それから本格的に学長をトップに据えて、男女共同参画の理事・副学長がその意志を実現できるような専門委員会というシステムができたのは2年前でありました。そこからちょっと早く走るわけなんですけど、翌年の2013年には三重県の「男女が生き生きと働いている企業」の認証取得と「グッドプラクティス」を受賞し、知事からいただきました。

そのときに一つ壁がありまして、大学が企業なのかどうかというところの部分で、私たちは企業だと思っております。と言うのは、人づくりという意味から見ても、大学が別扱いはちょっとどうかなというのもありまして、いろいろ県とそのときに十分な話のできたのが走り出したきっかけにもなってよかったなと思っております。

やっぱり障害を乗り越えることによって、何らかの形で自信がついて「できるんじゃないかな」というふうに思っています。すぐ去年からは「ワーク・ライフ・バランス」の応援ハンドブックを作りました。意外と遅いと思うかもしれないけれども、これはいろいろな市町の情報も入れて、非常に使い勝手のいいものですので、ぜひともアセスをしていただければというふうに思っております。三重大大学だけのものではなくて、三重県のいろいろなところも入れた形で、結婚、出産、子育てのみならず、介護まで入れたものになっております。

それから、去年、授業で、前期で基礎、それから後期は実践というところで、学生が自ら地域に出るような形の仕組みをしております。その一環として、6月に去年行いました「ファザリング全国フォーラム in みえ」においては、文科省と一緒に「100人男子会×女子会（だんじょかい）」をやったんですが、そのコーディネーターも学生が自ら務めました。そういうことがあって、いち早く自主宣言につながり、大活躍推進会議のメンバーになりました。

後ろのページで、じゃあ数値的にどうなのかということなんですが、始まったのはそんなに早くないんだけど、結構数値的にはいい数値を示しております。まず役員が学長を含め、理事・副学長が5人おりますけれども、その中の1人が女性で約20%。それから、その大きな表の一番下のところに790人が教員ですけれども、ただ、理系の教員がちょっと少ないということもあって、平均を取ると14.8%になりますけれども、附属学校の先生の女性の比率が43.7%、職員が1,010名おりますが、64.8%が女性で、これは内田学長の肝いりでそういう形になりまして、平均を取ると42.9%です。

これからも県と一緒に頑張っていきたいなというふうに思っております。

以上、報告であります。

(知事)

ありがとうございました。

前員に御発言いただきましたけれども、今日は藤田商工会連合会会長が御欠席で、事前に事務方が訪問したときに、「中小・小規模企業、自営業者でも女性が大いに活躍してくれていて、その力なしには成り立たない事業者も多い。しかし、この「女性登用」という登用の数字だけを求めると、商工会としては難しいので、そういう登用の数字だけを求めるのではなく、地域の活動でも活躍し、地域コミュニティに貢献をしている中小企業・自営業の女性にも光が当たるようにして欲しい。」そんなような御意見をいただきました。

どうですか、川口局長、皆さんの御意見を聞いて。一言どうぞ。

(川口局長)

いろいろな形でそれぞれのお立場から、「女性の活躍」ということに取り組んでおられると思います。

先ほど御紹介いたしました「女性新法」におきましても、一つ説明しなかったんですけども、「地域において協議会を組織することができる」という規定がございますので、地域で皆さんで連携して機運を高めていくということが非常に重要だということが、その新法のほうでも規定がございますので、そういう形で私ども国の立場としても、その地域の動きに参画して取り組みを進めていきたいというふうに考えております。

(知事)

ありがとうございました。

僕はこの「女性新法」という言い方がいいかどうか分かりませんが、法律は300人以下が努力義務となっていますが、今回、少子化とか子育てのための次世代育成支援法は、知事会からもいろいろ話をして、100人以下の企業の努力義務に変えたので、ちょっと平仄が合わないんですね。これ、次に延長するときはそうしてもらったほうがいいんじゃないかな。僕ら全国知事会としては、そういう地域の中で300人以上と言ったらメッチャでかい会社ばかりだから、より裾野を拡大していくんだったら、努力義務でいいので、経済界の皆さんとももちろん話をした上でだけれども、100人以下にしたほうがいいんじゃないかということで、今回、次世代育成支援法の10年延長のときは100人にしましたので、それはちょっと平仄を取ってもらったほうがいいんじゃないですかね。

(川口局長)

この法律自体、国会審議はまだこれからですから、おそらく国会審議の中でもまだいろいろな意見が出てくるんだろうと思います。

(知事)

女性活躍担当大臣と少子化担当大臣は一緒ですから、「何でこっちは300で、何でこっちは100なんだ?」と言われたら、有村大臣は多分舌をかむと思いますので、それは有村大臣のためにもちょっと何とかしてあげたほうがいいんじゃないかと思いますけど。僭越ですが。すみません。

じゃ、今、御意見をいただいた中で、少しキーワード的なことを僕から御紹介させていただきますと、それぞれの独自の取り組みの重要性を言っていました。併せて、加入促進とか加入していただいたところのフォローのそういう方法論をしっかり考えないといけないよねということ。それから、若手の女性の中に優秀なメンバーもいるので、そういう人たちの育成をどうしていくかというのは大事ですよということ。それから、ハラスメントの対応というのも大事ですねということ。それから、メンターの存在とか、あと企業のメリットの「見える化」というのも大事ですねということ。それから、長時間労働の是正や育児や介護におけるパートナーの支援というのも大事ですねという話。それから、固定的な男女の役割分担の意識の改善というのが必要ですねと。こういうようなキーワードを出していただいたのではないかというふうに思っております。

いずれにしても、それぞれの独自の取り組みをしっかりといただいているなというふうに思っておりますので、ぜひ三重県も頑張っていきたいと思っておりますし、県庁としては、先ほど目標は書いてありますのと、あと、うちも次世代育成の方の事業主の行動計画をこの27年4月から改訂しますけれども、平成31年度末には男性の育児休暇を25%にしようという目標を掲げてやっているわけです。現在、25年度が13.04%、26年度につきましては、それをおそらく上回る予定で現在推移しておりますので、そういうことから女性の活躍を応援していきたいと思っております。

ということで、私が何となくまとめてしまいましたが、岡本座長、よろしかったでしょうか。座長に進行をお返しします。

(岡本座長)

いつものことながら、誠にありがとうございます。

それでは、大変短い時間でありましたけれども、皆さんにお気遣いをいただきまして、時間的な制約がある中でありがとうございました。

#### (5) その他

それでは、最後に6番目の「その他」でありますけれども、事務局、何かございますか。

(事務局)

特にございません。

(岡本座長)

それでは、一応これで議事を終わりたいと思いますが、本日の会議で、今後私どもの位置づけを連携会議から「女性の大活躍推進三重県会議」の支援団体、応援団に移行していくという取り組みを進めていくと整理をされました。移行はいたしますけれども、連携会議として掲げた「行動指針」に変わりはありませんし、地域団体等として果たすべき役割、女性の活躍に向けた旗振りの必要性は変わらないところであります。

また、上方修正された数字との比較は、皆さん方には事務局のほうから御報告をしていただくことになっておりますので、よろしくお願いを申し上げます。皆様方には、女性の活躍推進の機運醸成に、引き続き絶大なる御協力をいただきますようよろしくお願いを申し上げます。これで終わりたいと思います。

では、事務局にお返しします。

(事務局)

岡本座長、どうもありがとうございました。

また、各構成団体の皆様、本当にどうもありがとうございました。

これをもちまして、「みえ女性活躍推進連携会議」を終了させていただきます。

(終)