

## 関西女性活躍推進フォーラム第9回会議 開催結果（概要）

日 時：令和5年12月12日（火） 13:00～14:00

場 所：関西広域連合本部事務局大会議室

出席者：27名（委員出席21名、代理出席6名）

内 容：

### ○開会あいさつ（関西女性活躍フォーラム 前田 正子 座長）

<要 旨>

- ・ 委員の皆様には、ご多用中、本日の会議にご参加いただき、感謝申し上げます。また、この場をお借りして、当フォーラムの取組へのご協力に感謝申し上げます。
- ・ 厚生労働省が本年公表した2022年の人口動態統計によると、2022年の出生数は77万747人と7年連続で減少、統計を開始した1899年以来、過去最低の数字となっている。
- ・ 政府は7年後の2030年が「少子化対策の分水嶺」、「日本のラストチャンス」であるとして、本年6月には、「こども未来戦略方針」が策定された。その中で、こども・子育て政策を推進するに当たっては、今も根強い固定的な性別役割分担意識から脱却し、社会全体の意識の改革や働き方改革が必要であるとされている。
- ・ 当フォーラムは、経済団体や地域団体、有識者、報道機関、府県市自治体が、垣根を越えて相互連携を行うプラットフォームである。委員におかれては、本日の会議等を通じ、活発な情報交換を行っていただくとともに、取組を推進していただければ幸い。

### ○議題

#### （1）「ワークショップ」の実施について

- ・ 資料1に基づき、三崎座長代理及び事務局より説明

#### （2）「シンポジウム」の開催について

- ・ 資料2、3に基づき、事務局より説明

#### （3）大阪・関西万博に向けた研究について

- ・ 資料4に基づき、前田座長及び事務局より説明

#### （4）関西女性活躍マップの更新について

- ・ 資料5、6に基づき、事務局より説明

#### （5）フォーラム構成団体における取組について

- ・ 取組に関して回答いただいた 26 団体のうち、大阪府（府民文化部男女参画・府民協働課）から口頭説明いただいた。（各団体の取組は資料 7 のとおり）

## ○委員からのご発言

### 【渥美委員】（厚生労働省 政策評価に関する有識者会議委員）

- ・ 関東のとある県庁から依頼を受け、県庁内の女性活躍のデータを分析してほしいというものがあった。結果、長時間労働と昇進昇格には正の相関があることがわかった。優秀な職員に仕事が集まること、長時間労働が評価されるという実態が明らかになった。
- ・ 関西広域連合構成府県の公開データを分析すると、5 年前のデータでは京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県の時間外労働時間が全国平均よりも低かった。直近のデータでは、全国平均を下回っているのは京都府と兵庫県のみ。
- ・ コロナ禍で、関西広域連合の自治体の多くは、月 45 時間以上の時間外勤務が増えている。
- ・ コロナ禍がひと段落し、今後どのように過重労働を減らしていくかについては、時間外労働に限らず休暇取得日数や女性の管理職登用等のデータを自治体が公開し、関西女性活躍マップの行政版のようなものを作り、比較することが重要。
- ・ 時間外労働の削減は職員の努力というよりも首長からのトップダウン、事業の断捨離が重要。
- ・ ヨーロッパなどでは自治体が率先垂範し、それを民間に広げるという考えをしている。

### 【丸山委員】（兵庫県看護協会会長）

- ・ 看護師を含め、医療職が不足している。現在の医療規模を維持しようとする、兵庫県だけでも 2025 年には 4,000 人不足する見込み。在宅・訪問看護の地域医療を含めると、7,000 人が不足する。兵庫県、関西だけでなく、全国的に医療職が足りていない現状をお伝えしたい。
- ・ 資格を有しているが働いていない潜在的な看護師をどう発掘していくか、そしてどう再教育していくかという体制を今整えている。
- ・ 定年後でも働けるよう勤務体制等を考えながら、何とか生涯現役で働いてもらわなければならない状況になっている。
- ・ 看護師をサポートする看護助手も全く人が集まらず、給与面を改善しても応募が来ない。
- ・ 医療・介護含め、現在の状況をご理解いただきたい。

### 【松田委員】（和歌山県商工会議所女性会会長）

- ・ 和歌山市には若竹学級という学童保育制度がある。一部定員オーバーしている場所もあり、女性がもっと働きやすくなるルールを決めていただきたい。

- ・ 男性の育休取得が浸透しつつあるが、子育てのための育休とならず、妻がメリットを感じていないケースを聞く。男性が育休を取る前に、何時間かは子育てのノウハウについてセミナーを受けなければならないようにした方が有意義だと考える。

#### 【寺井委員】（同志社大学社会学部准教授）

- ・ ここ5年間で、男性の育休期間が長期化するようになった。当初は1週間、何人か取ればよいというものだったが、最近は平均で3か月以上取得している企業や、1年以上取得しているところもあり、かなり進展してきている。
- ・ 企業の女性活躍の取組は、どうしても理念論になる。男女平等・同権といった権利の話からスタートしており、上から降ってくるもの。一方で、企業として収益を上げないといけないという基本的な性格とどう合わせるかが難しかったものと思う。
- ・ 男女雇用機会均等法が1985年に制定され、40年近くが経過している。2000年代に入ってから、私たち大学教職員の感覚としても、男女が平等に採用され、その後も育成されていると感じる。
- ・ このような中、採用されてきた女性が、子どもを産むのであれば30代後半までに、と判断される。それまでは男女関係なく働けると思っていたところが、女性の働き方については時間制限が生じるようになる。
- ・ 従来、男女間の賃金格差・処遇格差は統計的差別というものが一番説明しやすいとされていた。個人はどうであれ、統計的に見れば女性は短期で辞めていく可能性があり、教育訓練はしないというものであった。ところが、これがかかなりクリアされ、企業が一步踏み出すかたちとなった。
- ・ そして、企業としては、今までどおり働いてもらえない制約がライフステージの段階で迎えざるを得ないことになった。ここで、企業は本格的にコスト意識で女性活躍を推進しようという意識に切り替えた。
- ・ アメリカの場合、ジョブ型雇用のため育成なしで管理職に登用されることがある。女性管理職が家庭・仕事のバランスがとれなくなると離職率が上がり、離職コストがかかる。1980年代から、企業が自主的にコスト回避の意識から、ワークライフバランスの取組が始まったと言われている。
- ・ 今までであれば女性の働きやすさが重要視され、例えば継続就業のための短時間勤務制度などが整えられてきた。一方で、男性は残業も織り込み済みのフルタイム勤務一択となり、世帯収入を減らさないためにも結果として家事育児は女性の分担となっている。
- ・ 次の段階として企業が徐々に考え始めているのが、育児目的だけではない短時間就業である。男性の働き方に融通がきかないと、女性の働き方にも選択の余地がない。
- ・ 行政として、育児だけではない短時間勤務の必要性を、企業の先進的事例を通して紹介していく必要があると考える。