

関西女性活躍推進フォーラム第 10 回会議 開催結果（概要）

日 時：令和 6 年 12 月 12 日（木） 13:30～15:00

場 所：オンライン

出 席 者：26 名（委員出席 20 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、また、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 2023 年の人口動態統計によると、2023 年の出生数は 72 万 7,277 人と 8 年連続で減少、前年と比較すると 4 万 3,482 人減少し、統計を開始した 1899 年以来、過去最低の数字となっている。
- ・ 政府の「異次元の少子化対策」については、こども家庭庁の設立、「こどもまんなか社会」の実現に向けた取組等、様々な施策が実行されているものの、その効果はいまだ限定的である。
- ・ 男女ともに、結婚意欲や結婚確率と、雇用状況や経済力は関連している。結婚は当然自己選択するものであることは言うまでもないが、結婚意欲が持てる状況になるような支援が不可欠。不安定な身分、低い収入では将来への展望を持つことは叶わない。
- ・ 三崎座長代理、長町委員を中心に、アジア太平洋研究所（APIR）と連携しながら、関西における女性の潜在力について研究を行っている。本日はその進捗状況等についてもご報告させていただく。
- ・ 当研究のため、企業調査を実施させていただいた。ご協力いただいた各府県におかれては、この場をお借りしてお礼申し上げます。
- ・ 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）大阪・関西万博に向けた研究の進捗状況について

- ・ 資料 1 に基づき、事務局より研究概要説明

① ミクロチームからの進捗報告

- ・ 関西広域連合管内の企業（N=110）に対し、従業員への個人アンケート調査（N=1,394）及び人事担当部署向けの調査を行った。
- ・ 女性活躍・D&I を専門的に取り扱う部署を設置している企業数は 21 社、

設置していない企業数は 89 社であり、本格的に導入している企業数は少ない。

- ・ WLB の実現は、職位が高くなるほど低くなる。DX に対する評価や組織の公平性は、ポジティブ、ネガティブともに職位が高い方が強く感じている。チーム業績やソーシャルキャピタル、女性登用の風土は監督職が最も低い。
- ・ 女性登用の風土は、専門職（技術以外）、サービス職、営業職などで高い傾向にある。
- ・ 京阪神と京阪神以外を比較すると、京阪神の方が WLB に対する数値はよく、エンゲージメントも高く、DX に対する知覚もポジティブ。性別役割分業意識も低く、女性活躍の風土も高め。
- ・ 企業の女性活躍への取り組みは営業利益率とは無関係。
- ・ 会社の女性活躍の取り組みは、多様性に対する経営姿勢、HRM(Human Resource Management)に依存する。
- ・ 時間や場所にとらわれないワークスタイル、キャリア・仕事の個別管理、属性にとらわれない人事からなる人材職場管理はプラスになっていない。
- ・ 女性活躍の風土は、チームの業績、イノベーション、従業員の公平感、ソーシャルキャピタル（社会資本）にプラスの影響を与える。

注意：研究途中の中間報告であるため、今後分析方法の変更等で結果が変化する可能性がある。
現時点では参考程度でお取り扱いいただきたい。

② マクロチームからの進捗報告

- ・ マクロ経済統計を用いて現状分析、関西広域連合域内の地域分析、女性の就業率上昇の経済成長の試算などに取り組んでいる。
- ・ 「関西女性活躍マップ」（関西女性活躍推進フォーラム）の「仕事編」および「家庭・地域社会編」の分析によって、都道府県別に男女の働き方や家事・育児などの特徴を明らかにする。
- ・ 都道府県によって女性活躍の現状（就業率、管理職比率など）は異なるため、一つの施策がどの地域にも有効とは限らない。地域の特性に応じた具体的な施策の方向性を明らかにする。
- ・ 「国勢調査」オーダーメイド集計（2000、2010、2020 年）の分析によって、関西の女性就業の特徴として、関西における女性の就業率の上昇幅が大きいこと、未婚者の就業率は高卒が低く非正規社員比率が高いこと、有配偶者は 30 代までは学歴の差が明確だが、40 代以降はどの地域も学歴差がみられないこと等が分かった。
- ・ 都道府県別の事例研究として、兵庫県の県内地域の分析を行っている。兵庫県内に多様な地域があり、就業率など格差がある（都市部で低く、農業地域で高いなど）。産業連関表などを用いて、兵庫県内の就業誘発数の男女別試算を検討。

- ・ 今後、学歴や配偶関係によって就業状態が異なるため、対象を具体的に
したきめ細かい施策の必要性、都市部、工業地域、農業地域、それぞ
れの地域への具体的な施策の必要性等を検討していく。

注意：研究途中の中間報告であるため、今後分析方法の変更等で結果が変化する可能性がある。
現時点では参考程度でお取り扱いいただきたい。

（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・関西万博における催事の実施について

- ・ 資料４に基づき、事務局より説明

（４）フォーラム構成団体における取組について

- ・ 資料５に基づき、各団体より取組紹介
(和歌山商工会議所、徳島県経営者協会、関西経済連合会、日本労働組合総
連合会兵庫県連合会、OSAKA 女性活躍推進会議（大阪府府民文化部男女参画・
府民協働課）、なら女性活躍推進倶楽部企画委員会、四国大学短期大学部)

○委員からのご発言

【渥美委員】（ひょうご仕事と生活センター コンサルタント）

- ・ マクロチームの分析について。東北・九州地方では若年女性が首都圏に流出
している。関西における女性の転出入をどう見るかが重要。滋賀県はあまり
人口が流出していないという希有な例であるので、ぜひ分析いただきたい。
徳島県・鳥取県は特異であるという話があったが、徳島県は女性活躍の先進
県であるし、鳥取県は人口移動の観点で特色がある。
- ・ 出身県での出生率が高いのにも関わらず、都市部に行ったとたん下がるとい
う問題がある。出生率は沖縄県がトップと言われがちだが、対人口比の出生
数では宮崎県が一番多い。九州に残っている女性は少ないが、宮崎県・鹿児
島県もすごい勢いで女性活躍を進めようとしている。せっかく全国で様々な
動きがあるので、首都圏や中部との比較だけではもったいない。際立った個
性的な地域と比べるとマクロ的に面白いのではと思う。

【高屋委員代理】（関西経済連合会）

- ・ ミクロチームの分析について。当会では、トップの D&I を推進する意思をい
かに全社員に伝え、浸透させ、女性活躍の風土を作るかについて、事例ベ
ースで調査を行っている。多様な人材を前提として、経営計画・人事制度とど
う連動させるかに着目している。
- ・ 現在の課題は、計画立案と制度構築の規模感である。会員企業では、経営計
画への D&I の方針、例えば短時間勤務者向けの人事制度を設定しているもの
の、実際の D&I の風土には繋がっていない。ミクロチームの研究をふまえ、

多様な人材を前提とした経営計画との連動や人事制度について、どの程度の規模感で考えるべきか。

-
- ・ 今回の調査で直接明らかになったことではないが、理念と人事制度は必ずリンクしていなければならない。リンクとは、会社において誰が評価され、重要とされるかという評価軸の根本的な変更を意味する。
 - ・ 人事制度の表面的な変更だけでは不十分で、運用面での実質的な変革が必要である。短時間勤務の例で言えば、評価者の評価軸を「時間当たりの生産性」に注力しなければ、従来の「長時間働いて多くの成果を出す」という評価軸から脱却できない。「早く良い仕事をして早く帰る」人材を正當に評価できないと、制度は形骸化してしまう。
 - ・ 次に、人材配置の問題がある。女性を働きやすい職種・職場に配置してしまっ、そこで成果を上げててもメインストリームで評価されないというもの。
 - ・ その会社で高く評価されるのはどういう人物なのか、どういう評価軸なのかというところまで踏み込まなければならない。