

# 関西女性活躍推進フォーラム第11回会議 開催結果（概要）

日 時：令和8年1月15日（木） 15:00～16:30

場 所：オンライン

出席者：31名（委員出席21名、代理出席10名）

## 内 容：

### ○開会あいさつ（関西女性活躍推進フォーラム 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る。
- 当フォーラムは平成29年12月の設立以来、委員の皆様のご協力をいただきながら関西における女性活躍の推進に向けてシンポジウム開催や関西女性活躍推進マップの取りまとめ、各種共催事業の実施など、様々な取組を進めてきた。委員の皆様には改めて感謝申し上げる。
- ご存じのとおり、昨年10月に大阪・関西万博が184日間の会期を終え、無事に閉幕した。本フォーラムにおいても国内外からの多くの来場者が訪れる万博を良いチャンスとして捉え、会期中の8月6日に女性活躍推進大関西会議を開催した。後ほど報告があるが、グランフロント大阪のナレッジシアターをメイン会場として万博会場の関西パビリオンで同時配信を行い、大変多くの方に来場いただいた。
- 本日は三崎座長代理、長町委員より、アジア太平洋研究所（APIR）と共に実施した研究の結果を改めて概要説明いただく。また当研究のため企業調査を実施させていただいた。ご協力いただいた委員の皆様に、この場をお借りしてお礼申し上げる。
- 研究報告書は関西広域連合のHPで掲載するとともに、委員の皆様には冊子を送付している。関西の特徴がよく分かる結果になっているので、是非活用してほしい。
- 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。委員におかれでは、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。

### ○女性活躍推進フォーラムの今後の取組について（関西広域連合本部事務局 森参与）

- 広域連合長及び連合委員から、フォーラムで更に大きな目標に取り組んでいくようにとの指示があった。
- 今後フォーラム活動の進め方を提案していくので、各構成団体及び委員の皆様方には、是非ご協力をお願い申し上げる。

## ○議題

### (1) 女性活躍推進大関西会議に係る報告について

資料1に基づき、事務局より実施結果説明

- ・ 大阪・関西万博の開催に合わせて実施し、関西の女性活躍の取組を国内外に発信した。メイン会場には約 100 名の方に参加いただくとともに、万博会場の関西パビリオンの多目的エリアのサブ会場では約 3500 名の方に参加いただいた。
- ・ 当日は関西の女性活躍を巡る現状分析について、フォーラムの前田座長、三崎座長代理、長町委員から、それぞれ研究成果の発表をいただいた。
- ・ その後、フォーラムの顧問である三日月広域連合長とのトークセッションでは先生方からの研究成果を踏まえ、女性だけではなくすべての人が活躍できるための方法として、若者に選んでもらう地域作り、組織としての生産性を創出するといった様々なアイデアを提言いただいた。
- ・ 特別講演では写真家の織作峰子さんをお迎えした。男性優位のカメラマン社会の中で女性写真家として新たな分野を開拓されてきた経験を踏まえ仕事と子育ての両立、欧米的なジェンダー平等ではなく男女の異なる役割をお互いに補完して、尊重するといった日本的な男女共同参画モデルについてお話をいただいた。
- ・ ウーマンズパビリオンは大阪・関西万博内に建設され女性活躍等をテーマとしており、内閣府、博覧会協会とカルティエが共同出展したもので、パビリオンの内容を映像と共に紹介した。また三原じゅん子女性活躍担当大臣も会場からライブ出演いただき、関西の女性活躍に向けたメッセージをいただいた。
- ・ 関西広域連合で出展した関西パビリオンについて、森館長から館内を紹介いただいた。また催事を行う多目的エリアにおいてメイン会場の様子を同時中継した。併せて国内外から来館いただいた方々に女性活躍についての思いをメッセージカードに綴っていただき、女性活躍の象徴であるミモザのキャンパスを作るという特別イベントも行った。
- ・ 大阪・関西万博の機会を活用して会議の参加者、万博の来場者に幅広く女性が活躍する関西を効果的にアピールできたと考えている。

### (2) 関西の女性活躍を巡る現状分析について

#### ① 前田座長より概要説明

- ・ ご存じのとおり日本は非常に高齢化が進んでおり、2024 年間 1 年間で和歌山県の人口に匹敵する 90 万人もの人口が減少している。関西は大変働きやすいところであるにも関わらず、若い女性を中心に首都圏に人口が流出している現状である。
- ・ そこで関西が、女性に選ばれて暮らしたいと思える場所になるにはどうしたらいいか、という問題意識の下に研究を進めてきた。その研究成果の一部は先ほど紹介した女性活躍推進大関西会議で発表した。
- ・ 本日はフォーラム委員の皆様がお集まりいただく貴重な機会なので、改

めてこの研究の重要な箇所について、概要を説明させていただく。

- ② 三崎座長代理（関西大学ビジネスデータサイエンス学部教授）よりミクロチームの報告
- ・ 女性活躍と企業業績について、相関関係はあるが因果関係は証明されていない。今回、女性活躍の取組が企業、組織のパフォーマンスに繋がるのかということを検証した。
  - ・ 女性活躍に力を入れることと、女性活躍が進んでいると従業員が実感することには、あまり強い相関はないことが統計的に分析できた。
  - ・ 重要なインパクトを与えていたのは多様性に対してどのような取組をしているかということ。多様性の理念を持っている会社が女性活躍に取り組めば取り組むほど女性が活躍しているという実感があった。
  - ・ 多様性を前提とした HRM(Human Resource Management)を導入しているかどうかという点でも、それが整っている場合は女性活躍推進に力を入れれば入れるほど活躍出来る。
  - ・ 企業が、女性活躍がしやすい職場というのを経理だったりお客様相談だったり限定して考えてしまうことがある。ダイバーシティという考え方をアップデートする必要がある。
  - ・ 女性活躍が進んでいると感じると、チームの業績に対して明らかなプラスの影響があり、更にチームの革新的な成果が出やすいとかワークライフバランスが実現しやすくなる等、ポジティブな影響が現れる。ステレオタイプに基づかない女性活躍といったものが非常に重要である。
  - ・ また HR テックという人事に関わる情報技術の活用がどのようにプラスになったのか分析した。結果としては HR テックをうまく活用している会社ほど女性活躍の風土が高まるという結果であった。人事のデータを客観的に運用することで女性活躍に繋がることも結果として出ている。
  - ・ 会社で DX が進むとどのような影響があるのか分析した。上手に DX を使っている会社は女性活躍の雰囲気が高まり、従業員も自分の会社は女性活躍が進んでいると認識する傾向にある。
  - ・ 女性活躍には、意志決定の参加とか多様な人材を取り込むことがプラスに働く。また HR テックや DX も仕事の効率を高めようとかクリエイティビティを高めようという使い方をすれば、女性活躍もそれに従って進むことが明らかになった。
  - ・ 性別役割分担意識がある会社は女性活躍にマイナスの影響を与えている。関西は全国的に見て、どちらかというと性別役割分担意識が強い地域であるが、若い世代が台頭して文化が変わっていくと、ますます女性活躍に繋がっていくのではないかと感じている。
- ③ 長町委員（追手門学院大学経済学部教授）よりマクロチームの報告
- ・ マクロチームでは構成府県団体の女性活躍の状態を分析した。関西に限らず日本は成熟社会になっており、GDP の大きな成長が望めない中で人

人口減少も進んでいる。このような状況でどうやって今後の経済成長あるいは成熟社会を維持していくか。人手不足を補うため、女性や高齢者が重要な労働力として注目されている。

- ・ まず関西がどういう地域かみてみよう。関西の域内総生産は全国の16.3%を占める。関西は大学が多く進学率が男女とも非常に高い地域である。女性の就業率はここ10年、20年で大幅に上昇している。
- ・ 関西の女性の就業率は全国平均より若干低い。未婚の就業率はそれほど大きくは変わらないが、既婚女性の就業率は大きく上昇している。関西の就業率の水準は低いが、この20年間の上昇幅は他の地域より大きい。
- ・ 学歴別に分布をみたとき、2020年の大阪圏の雇用者全体を100%とするとき、高卒が35.6%で最も多く、大卒が3割近くを占める。大阪圏で働いている人は高卒の方が多いことが分かる。
- ・ 女性の就業率が上昇しており、性別役割分業の意識も変化している。この30年間で「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識は、賛成派が大きく減り、反対派が増えて逆転している。
- ・ もう一つの事例として、兵庫県を取り上げた。兵庫県は都市地域、中間地域、多自然地域と分けられて、産業の構造が違い地域別の特徴がある。
- ・ 関西についてマクロ統計から分かることは、女性の就業率は高まっているが、非正規の人が多いという特徴がある。大阪や京都などは女性の管理職比率が高い一方、女性のキャリアアップがなかなか進んでいない府県もある。今後の女性活躍には細かな地域差を見ていくことが必要になってくる。
- ・ 今後は、人数の多い女性が潜在的な労働力として期待できる。同時に高齢者や障がい者への取組も今後進んで行くと思う。
- ・ 先日、福井県へ出張してヒアリングを行った。女性の就業率が高い地域であり、元々機織りなど産業の構造から女性も当たり前に働く。一方で性別役割分担の意識もまだまだ高いということについて、県でも問題意識を持っていた。県が「家事見える化」するチェックシートを活用する取組を進めているという話を聞いた。地域での取組が今後重要なことを改めて感じている。

## ○委員からのご発言

加渡委員（四国大学・四国大学短期大学部副学長）

- ・ 多様でバランスの取れた地域性を活かすこと、多様な働く場や教育を受ける機会を提供することで、様々な価値観やライフスタイルを有する人が集まって暮らし続けられる関西を作る。これらの理念が今の発表と結びついていると思う。
- ・ まず、欧米型の女性活躍を真似するだけではなく、その地域が持っている生活文化、スタイルを重要視して、その地域にあった多様性、女性活躍を進めていかなければならない。
- ・ 最後に、女性活躍あるいは女性活躍を支援している企業が多くあるが、

これだけ女性に配慮しているというのが当の女性から見ると排除されているように取られる場合があるのではないかと感じている。そこは地域性の違い、価値観の違いを重視しながら、まさに地域差を盛り込んだ政策が必要である。

渥美委員（内閣府地域働き方改革推進チーム委員）

- ・ 私が把握している中で関西の今のポジションについてコメントしたい。
- ・ 数十年単位で企業を見てみると、女性活躍ができているところは業績が上がっている。年間休日が多い、有給取得率が高い等の企業では女性管理職割合だけではなく職域拡大も進んでいる。また非正規社員の登用が進んでいる企業で業績が上がる。そういう企業の取組を共有できると、まだまだできていない企業もこういう風にやれば女性活躍できるのか、業績が上がるのかと納得しやすいと思う。
- ・ ダイバーシティも進化しており 2020 年代に入ってからは、男女関係なくすべての社員が自律するという政策になっている。障がい者の活躍であったり治療と仕事の両立であったり多様な働き方とか多様な人たちが活躍できるものにシフトしている。これは中小企業で目立っている。
- ・ それぞれの県でも消滅自治体と言われるようなところが危機感を持って取り組んでいる。例えば優良企業を表彰している自治体もあり、その事例を YouTube に掲載して PR しているところもある。それを学校行事などで放映すると、企業の取組を知ることができ、子ども達が地元に残る。

### （3）フォーラム構成団体における取組について

- ・ 資料 3 に基づき、各団体より取組紹介

（奈良経済産業協会、和歌山商工会議所、徳島県経営者協会、関西経済連合会、兵庫県看護協会、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）、なら女性活躍推進俱乐部企画委員会、滋賀県）

### 【前田座長】

- ・ ここ数年、少子化が進んだ地域に呼ばれて、どうすれば若い人が戻ってくるのか、子育てする人を増やすにはどうすればいいのか、と聞かれる。自由な選択をして好きな人生を歩むことが難しいと感じると、若い世代は静かに流出する。次世代が居ないことに気づいてから対策を考えても手遅れになる。
- ・ 女性や若い世代が今居ることに安心せず、その人達が何を求めているのか、どうしたいのかということを常に聞くこと。尊重されている、自分たちの意見が活かされていると感じなければ女性や若い世代は地域に残らない。
- ・ 意見を聞く女性が居ない地域も出てきている。それぐらい危機的な状況である。関西のメリットを活かして、女性や若い世代に選ばれる地域として存在していくためにはどうすればいいのかということを皆さんと一緒に考え、この関西女性活躍推進フォーラムを皆さんのが役に立つ組織にしていきたい。