

産業労働常任委員会 特定テーマに関する調査研究報告書

1 テーマ

女性をはじめとした多様な人材が活躍する環境づくりについて

2 調査・研究の内容

(1) 当局の取組

○開催日 9月16日、11月16日

○場所 第4委員会室

○報告者 産業労働部政策労働局労政福祉課長 松岡 良郎
産業労働部政策労働局しごと支援課長 大谷 俊洋
産業労働部産業振興局新産業課長 竹岡 嘉彦

○主な意見等

- ・兵庫県の女性の年齢階層別有業率は全国平均より低いですが、全国平均に達することが目標ではなく、就業の場を求めている女性に対して働く場を提供することが重要で、そのための施策を考えなければならない。
- ・もっと多くの若い女性に、女性のためのキャリアプランニング支援事業のような機会を持ってもらうために、今後は県内の大学と連携するなど参加者がもっと増えるよう取組を進めるべきである。
- ・女性の有業率が低い理由として長時間労働等も挙げられており、当事者である女性だけの努力では解決できない。受入側の会社や男性を含めた働き方の見直しが必要である。
- ・ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業には優秀な人材が集まるというようなメリットを分析し、発信していくことが、取組を更に進めることにつながるのではないか。
- ・障害者体験ワーク事業において特別支援学校の生徒の職場体験参加者を増やすべきである。
- ・特例子会社・事業協同組合の取組が広がることで、障害者雇用も進むと思うので、引き続き推進すべきである。
- ・障害のある方から、就職したものの落ち込みがちだった時に産業医に声をかけてもらって救われたという話を伺った。企業のためにも障害のある方のためにもジョブコーチのような産業医等に相談できる制度はぜひ進めるべきである。

(2) 学識経験者等の意見聴取について

○開催日 1月18日

○場所 第4委員会室

○報告者 株式会社レック代表取締役 高橋泉

○主な報告内容

- ・長く働き続けるために、女性も意識を変えていかなければならない。
- ・女性社員は、出産等若い時代にしかできないことがあり、辞めることもあると思

う。長く働いてもらうためには女性の生活を守る必要がある。

- ・子育て中の女性は、コールセンター等比較的時間の自由の利きやすい業務内容の部署で働いてもらい、子育て後はもとの職場に戻ってきてもらうといった形で、辞めることなく正社員の身分のまま働き続けられる環境を整備したいと考えている。

(3) 事例調査について

ア 株式会社オーシスマップの事例調査

(平成 27 年 7 月 30 日：但丹地区)

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進や従業員の自主性を重んじた人事評価制度等に取り組んだ結果、良い人材の確保や社員のモチベーションが上がることによる仕事の効率性の向上、コスト削減、離職率の低下等につながった。
- ・家族の日や時短勤務といった柔軟な勤務体系を取り入れるなど、働き方の改革を図ったことにより、10 名以上の女性が出産・育児後職場復帰している。

イ 兵庫県経営者協会女性産業人懇話会との意見交換

(平成 27 年 9 月 1 日：阪神地区)

- ・出産、育児は働き続けるためにはネックにはなるが、本人の働き続けようという気持ちがあれば、制度の活用や家族の協力等で乗り越えられない壁ではない。結婚、出産前に、女性に仕事の面白みを実感させるなど働き続けたいという意欲を持たせることが大切である。
- ・女性が就業を継続するにあたって一番ネックとなるのは、配偶者の転勤である。せっかくジョブ・リターン制度があっても、事業所がない地域に配偶者の転勤で移転してしまえば復職できない。例えば、県で企業のネットワークを作り、事業所のない地域に移転した人に対して、他の企業を紹介できるような仕組みができればいいと思う。
- ・日本社会は、出産、育児に関して女性に負担を強いるので、男性も家事をするなどの家庭での男性の意識改革も必要である。
- ・「育ボス」等上司の理解は非常に重要であり、また、上司は上司で迷いもあるので、上司に対する研修も必要である。
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進には企業トップの意識改革が一番の近道である。

ウ 神奈川県議会、神奈川県産業労働局労政福祉課の事例調査

(平成 27 年 11 月 10 日：管外調査)

- ・神奈川県内の企業等から、女性が開発に貢献した商品（モノ・サービス）を募集し、「神奈川なでしこブランド」として認定し、広く周知することで、女性の活躍の具体的な効果を示し、多くの企業が自ら経営戦略として女性の登用、活躍促進に取り組むことを目指している。

エ 協和界面科学株式会社の事例調査

(平成 27 年 11 月 11 日：管外調査)

- ・埼玉県多様な働き方実践企業ゴールド認定を受けており、女性の育児休業取得率は 100%、男性の育児休業取得も推進している。

- ・トップのポリシーは「人と公器 企業は人なり」。育児中の就労支援は社会的使命と考えている。
- ・育児休業中は、毎月1回職場の状況等を知らせる職場復帰プログラムを実施し、休業中の不安を解消するためのサポートを行っている。また、育休後は、原則現職復帰としている。

オ 埼玉県議会、埼玉県産業労働部ウーマノミクス課の事例調査

(平成27年11月12日：管外調査)

- ・ウーマノミクスとは、女性の活躍によって、経済を活性化するという考えで、埼玉県では、「ウーマノミクスプロジェクト」として、女性の就業支援や働きやすい環境整備等を推進している。
- ・女性が働きやすい就業環境づくりを進めている企業を「多様な働き方実践企業」として認定している。現在、認定企業は1,854社となっており、働きやすい会社として、ホームページ等で広く紹介している。
- ・女性が働き続けるには、経営者への啓発が大切だと考えており、昨年度は、企業経営者の集まりの場での説明やセミナーの実施等トップアプローチ事業を実施し、県内の5,111社へ働きかけた。

カ 富士通周辺機株式会社の事例調査

(平成28年1月29日：管外調査)

- ・ダイバーシティの目指す姿は、個人の成長・やりがいの創造と企業の競争力強化と成長である。
- ・ワーク・ライフ・バランスについての制度は以前からあったが、2012年に現状分析から取組をスタートした。社員アンケートの結果、①昇格年齢の違い（女性幹部社員は1名）、②業務内容の違い（男性は基幹業務、女性は補助業務）、③意識の違い（男女の機会均等に関してほとんどの女性が男性優位と感じている）が明らかになった。
- ・現状分析から、①幹部社員の意識改革、②女性社員のキャリアデザイン形成のための研修の実施、③女性社員自身の意識改革が必要だと分かった。
- ・社長を委員長に、各部門の幹部社員と社員で構成するダイバーシティ推進委員会を設置し、役員、幹部社員、女性リーダーの階層ごとに意識改革、行動改革を促す研修を実施しており、2014年までに①トップメッセージの発信、②制度改革、③研修による理解促進、④時間外マネジメント、⑤従業員意識調査からの改善、⑥2017年までの目標として女性の幹部社員、職長の登用について取り組んだ。
- ・ひょうご仕事と生活センターに講師を依頼し、幹部役員対象の研修や女性リーダー育成研修等を実施している。また、2015年には、ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランスをテーマとした研修を全社員を対象に実施した。
- ・2014年度に、ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰を受章した。県の広報誌や新聞等に大きく取り上げられ、今後のリクルート活動に有利となることを期待している。
- ・今後も社内研修や県内の他の企業と連携した勉強会、女子学生との座談会等も実施していきたいと考えている。

3 まとめ（委員間討議の結果）

～現状と課題～

- ・ワーク・ライフ・バランスの取組が企業間で差が大きい
- ・妊娠、出産、育児、介護等における会社の経営陣、上司の理解度と許容度の不足
- ・労働時間、休暇、雇用継続における柔軟性の低さ
- ・企業内保育所の不足
- ・長時間労働により、出産時・子育て時に女性が仕事を継続できない
- ・非正規社員が増加し、企業が安易に社員に退職を迫ることができる社会の雰囲気
- ・企業の経営者、管理職（特に男性）の“子育ては女性が家庭で”という意識

～対応策・方向性～

○制度面

- ・短時間勤務や学校行事（運動会・学校面接等）の休暇制度、時間の振替制度等
- ・男性の育休取得の奨励。男性に対する家事・育児等へのサポート体制の整備
- ・職場復職プログラムの策定、復職した者の再雇用、退職時職位への復職の制度化
- ・在宅勤務、時間単位の有給休暇の制度化
- ・短時間勤務、フレックスタイム制の導入、育休制度の充実と確保、退社させない雇用契約の制度化
- ・一定規模以上の企業への保育所設置の義務づけ

○環境づくり

- ・子供を安心して預けることのできる保育環境の整備。保育の質を確保しながら保育所増設、小規模保育所の設置を促進し、保育所待機児童の解消
- ・育児・介護休暇取得中の収入減への生活面における対策
- ・出産、育児後（退職後）における復職支援の充実
- ・育児・介護を支える男性や親族のサポート体制及び地域のサポート体制の構築
- ・ワーク・ライフ・バランスを推進する事業所の公表及びメリットの分析等を発信
- ・事業所内保育の整備（複数の事業所の連携を含む）
- ・経営者トップの意識改革、働き方の見直し。男性の働き方セミナーの開催等
- ・事業所のないところへ配偶者が転勤した場合、他の企業への紹介を可能とする県内、関西圏等の企業のネットワーク化
- ・女性キャリアデザイン形成のための研修実施。職場でのロールモデルの創出
- ・総合職への女性登用率向上。可能なところから指導的立場の女性比率3割へ挑戦
- ・多様な働き方実践企業の表彰制度や実践企業からの役務調達の推進
- ・神奈川県のみでしこブランド事業、埼玉県のウーマノミクスプロジェクトへの取組など先進事例を参考にした女性活躍の推進
- ・経営陣、上司への「妊娠、出産、育児、介護、家事分担等」に関する研修、啓発
- ・三世代近居・同居の推進、地域祖父母制度の導入
- ・晩婚化、晩産化を止め、早い時期の結婚・出産を歓迎、奨励する雰囲気づくり
- ・経営者層、人事担当部門での女性キャリア研修の実施
- ・パンフレット等によるワーク・ライフ・バランスの普及啓発
- ・育休後の復職率公表を通じ、ワーク・ライフ・バランスの取組として積極的に評価

○県で取り組むべき方策

- ・正職員の短時間勤務の率先実施及び取組の広報
- ・学生向けの県の企業情報資料に、ワーク・ライフ・バランスの取組を積極的に発信
- ・企業経営者向け(青年会議所、商工会議所、ライオンズクラブ、経営者協会など)、労働組合幹部向け、県民向けのワーク・ライフ・バランス研修会の実施
- ・男性の積極的な育休取得