

## 第2回雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会

開催日 令和6年3月11日

○佐藤座長 第2回「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」を始めさせていただきます。

お忙しい中、御参集いただき、ありがとうございます。

今日は全員御参加ということですので。

では、早速議題に入りたいと思いますが、カメラ撮影の方はここまでという形にさせていただければと思います。

それでは、まず議題（1）「検討事項について」です。

事務局のほうで前回の議論のポイントをまとめていただきましたので、まずその御説明をお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

○赤崎雇用機会均等課長補佐 資料1を御覧ください。「検討会における今後の検討事項（案）」でございます。

前回の検討会で構成員の先生方からいろいろな御議論をいただきましたので、その内容を項目ごとにまとめたものがこちらになります。

まず1つ目として、雇用の分野における女性活躍推進の方向性を議論していただきたいと思っております。

2つ分かれておまして、1つ目が現行の女性活躍推進法の評価でございます。平成27年に女性活躍推進法が制定されまして、来年度末に同法が失効されることとなっておりますが、この10年間、女性活躍推進法がどうであったか、その評価をまずしていただければと思っております。

それから、女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の課題ということで、前回の検討会でも女性活躍と働く女性の健康という観点で幾つか御意見ございましたので、こちらについても議論できればと考えております。

2点目としましては、ハラスメントの現状と対応の方向性です。前回の検討会でもハラスメントの関係についても幾つか御意見がございましたので、こちらについても改めて御議論いただければと思っております。

こちらに関連しまして、資料6も御覧いただければと思います。「第1回検討会の議論について」でございます。詳細については割愛させていただきますが、前回の検討会で構成員の先生方がコメントくださったものについて、分類した形で載せております。こちらにも御参照いただければと思います。

以上でございます。

○佐藤座長 前回の御議論、資料6、こういうものを踏まえた上で、とりあえず大きな方向としてここに挙げてある大きな2つの分野、1は2つに分かれていますけれども、まずはこういう方向で議論していこうと。また議論する中で追加するという事は出てくると

と思いますが、いかがでしょうか。よろしいですか。

とりあえずこういう方向で議論したりインタビューしたりしていければと思います。

それでは、議題（２）「女性活躍推進に関する施策及び現状について」、資料２について事務局から御説明をお願いいたします。

○赤崎雇用機会均等課長補佐 続きまして、資料２を御覧いただければと思います。「女性活躍推進に関する施策及び現状」について、事務局から御説明させていただきます。

まず１ページ目、女性活躍推進法の法律の概要紙となっております。

法律の内容といたしましては大きく４点ございまして、１つ目が事業主に女性活躍の行動計画の策定届出及び公表を求めていること、２つ目が女性活躍の情報公表を求めていること、３つ目がえるぼし、プラチナえるぼしといった認定制度によって女性活躍のインセンティブを付与していること、それから履行確保措置、こういった４つの内容を主なものとしております。

続きまして、２ページ目を御覧ください。

女性活躍推進法の履行状況についてのデータでございます。

まず１つ目として、前回の検討会でも説明はさせていただいたところでありまして、一般事業主行動計画の策定義務対象企業の届出率は97.8%となっております。また、えるぼし認定企業数は毎年度300社程度増加しているといった状況でございます。

続きまして、３ページ目、各種認定制度の状況ということで、えるぼし認定を含めまして各種認定制度についての状況の説明となっております。

えるぼし認定企業については、企業規模別、段階別に認定の状況をお示しさせていただきました。また、両立支援のくるみん認定の企業数についても記載させていただいております。

そのほか厚生労働大臣による各種認定制度ですが、若者の採用・育成に積極的な企業を認定するユースエール認定、また、障害者雇用に関しても、もにす認定制度というものがございまして、こちらは御紹介という形で記載させていただきました。

続きまして、４ページ目です。

女性活躍推進法の一般事業主行動計画の策定・届出・公表及び情報公表について、事業主が進めるべき内容について、手順を追って詳しく説明した資料になっておりますので、こちらを御参考まで御参照いただければと思います。

続きまして、５ページ目でございます。

行動計画策定義務に当たっての状況を把握すべき項目と、右側、情報公表項目について、女性労働者に対する職業生活における機会の提供分野と、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備という２分野に整理してまとめたものでございまして、こちらを併せて御参照いただければと思います。

６ページ目からは、女性の活躍推進企業データベースの公表状況について、データを示して御説明させていただければと思います。

まず6ページ目は公表した項目別のデータとなっております。

女性の活躍推進企業データベースで情報公開をしている企業の平均の情報公表項目数は5項目となっております。また、労働者に占める女性労働者の割合、管理職に占める女性労働者の割合、採用した労働者に占める女性労働者の割合といった順で公表が多いという形になってございます。

続きまして、7ページ目でございます。

こちらデータベースの関係でございます。登録企業数について、企業規模別、公表状況別にお示ししたのとなっております。

データベースの情報の公表項目は、101～300人企業に関しては、一番下のところで赤印で囲ってございますけれども、1項目公表している企業が4,279社で一番多く、301人以上の企業に関しては、下から3番目の3項目公表している企業が3,456社で一番多くなっております。

また、全14項目公表している企業は911社となっております、全体の3.0%となっている状況でございます。

続きまして、8ページ目でございます。

こちらデータベースの状況でございますけれども、公表企業数及び平均公表項目数の企業規模別のデータとなっております。

女性の活躍推進企業データベースで情報公表している企業は、101～300人規模の企業が最も多くなっております。また、情報公表義務対象企業（101人以上企業）に関しましては、企業規模が大きくなるほど情報公表項目数が多くなる傾向になってございます。

続きまして、9ページ目になります。

9ページ目以降は、投資分野における女性活躍の情報の活用状況、また動きについての説明となっております。

まず動きとしまして、有価証券報告書における多様性に関する指標の記載でございます。令和5年1月に内閣府令等が改正されたことによって、女性活躍推進法、また育児・介護休業法に基づいて、女性管理職比率、男性の育児休業取得率と男女間賃金格差について情報公表を行う企業については、有価証券報告書でも同じく公表することが義務づけられたところです。

続きまして、10ページ目でございます。

投資判断において女性活躍をどのように活用されているかといった調査結果となっております。

投資判断において女性活躍の情報の活用状況を機関投資家に尋ねたところ、全てにおいて活用している企業が8.1%、一部で活用している企業が57.3%となっております、合計で約3分の2の機関投資家が女性活躍の情報を活用しています。また、投資判断や業務において女性活躍の情報を活用する理由としましては、企業の業績に長期的には影響がある情報と考えたため、企業の優秀な人材確保につながると考えため、社会全体として取組を

進める必要があると考えたためといった理由が主なものとなっております。

続きまして、同じく女性活躍の情報に関する投資判断における活用状況のデータになってございます。

投資や業務において活用する女性活躍の情報を機関投資家に尋ねたところ、活用する女性活躍の情報としては、女性役員比率、女性管理職比率、女性従業員比率が上位3項目となっております。

また、女性活躍の情報をどこで入手するかといったことを尋ねたところ、企業の報告書、企業の説明会、企業のホームページの順で多くなっておりますけれども、企業が提供するもの以外のデータソースとしては、女性の活躍推進企業データベースが一定程度活用されているといったところも分かっております。

続きまして、12ページ以降はえるぼし認定、プラチナえるぼし認定の内容となっております。

12ページ目は、プラチナえるぼし、えるぼし認定の概要についてお示ししているものがございますけれども、認定を受けた企業のメリットとしましては、認定マークのえるぼしやプラチナえるぼしを商品などに付すことができる。また、プラチナえるぼし企業は、一般事業主行動計画の策定届出が免除されるといったことがあります。

詳しい認定基準については13ページ、14ページにございます。えるぼし、プラチナえるぼし認定には、採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコースと5個の評価項目があります。この評価項目については、えるぼし、プラチナえるぼしそれぞれの認定基準がございます。この基準を満たす数などによってえるぼし認定の段階が決まります。また、プラチナえるぼしについては、全ての認定基準を満たす必要があります。

15ページ、16ページは詳しい認定基準の詳細な資料になってございますので、説明は割愛させていただきます。

えるぼし、プラチナえるぼし認定の関係で、新たなメリットについての御紹介をさせていただければと思います。17ページ目を御覧ください。

賃上げ促進税制の強化ということで、現在、所要の法律案が国会審議中でございますが、この税制の中の一部として、女性活躍支援に積極的な企業への上乗せ措置の創設が予定されております。その具体的な内容としては、えるぼし、プラチナえるぼし認定を取得している企業には税額控除の率が上乗せされるといった内容が予定されてございます。

以上が女性活躍推進法の内容についてです。続きまして、男女雇用機会均等法の内容についても御説明させていただきます。

18ページ目が男女雇用機会均等法の概要でございます。

男女雇用機会均等法は、性別を理由とする差別の禁止、妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等、セクハラ・妊娠、出産等に関するハラスメント対策、それから母性健康管理措置、こういった内容の法律でございます。

19ページ目を御覧ください。

男女雇用機会均等法は昭和60年に制定されまして、その後4度の改正がございまして現在の形になっておりますが、この概要紙では昭和60年の制定時からどのような項目が改正され、現在の内容になったかというところを詳細に説明した資料となっております。

最後に20ページ目を御覧ください。男女雇用機会均等法に関する都道府県労働局への相談件数の推移でございます。

令和4年度の相談件数は全体で2万967件となっております。多い順にセクシュアルハラスメント、続きまして母性健康管理措置、3つ目として婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いとなっております。平成28年度と比較すると、母性健康管理措置の相談件数が増加していることが分かるかと思えます。

また、平成28年度、令和4年度と、近年、クリーム色の性差別については、相談件数割合は比較的低くなっている状況が見てとれるかと思えます。

事務局の説明は以上でございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

女性活躍推進法等々の法律について御説明いただきましたけれども、ここが分かりにくいとか、追加の説明が欲しいということがあれば。よろしいですか。

後で構成員の田上さんから報告がありますがけれども、女性活躍推進法が2016年から始まって、その前は次世代法の行動計画があって、途中から女活法の行動計画を立てるようになって、2016年のときに次世代法の行動計画をつくっている会社は当然ある規模以上あったわけです。今度、女活法のものもつくれとなったので、そのときに両方の計画を一本として提出してもいいとなっているので、ある規模以上、つまり両方つくらなければいけないという企業は一本化して出しているところも結構あります。ですので、これは気をつけなければいけない。女活法の動きで、後ろである一定規模以上は次世代法も動いているので、どちらの効果があったのかは結構難しく、両方やっている効果だということを御留意いただくといいかなと思えます。ここで議論するのは女活法にしても、企業としては次世代法の行動計画を立て、その取組をやり、ちゃんとしたところは女活法とセットでやっているところが多いかなと思えます。

あと、11ページの投資判断の情報で、厚労省のデータベースは低いのですがけれども、これは投資判断ですから、当然、公開企業しか投資できないので、そういう意味で少なくなってもおかしくないわけで、公開企業でということになるかと思えます。

よろしいですか。

それでは、また何かあれば戻ってくるということで、続いて議題(3)「ヒアリング」に入りたいと思えます。

本日は、お忙しい中、2社においでいただいております。まず、株式会社トリドールホールディングスサステナビリティ推進部課長、古川様です。どうぞよろしくお願ひします。それと三承工業株式会社ダイバーシティ推進室長の神田様と、ダイバーシティ推進室の堀

様、両社から企業における女性活性推進の取組についてお伺いすることになります。なお、神田様と堀様、三承工業さんはオンラインで参加ということになります。よろしくお願いいたします。

今日は2社からお話を伺うわけですが、若干延びてもあれですけれども、すみませんがそれぞれ15分程度でお話しただいて、質疑をそれぞれ15分ぐらい取りたいと思います。

それでは、最初に古川様から御説明いただければと思います。よろしくお願いいたします。  
○株式会社トリドールホールディングス（古川氏） よろしくお願いたします。

私、トリドールホールディングスのサステナビリティ推進部という部署におります古川と申します。今日はどうぞよろしくお願いいたします。

まず、トリドールについて皆さん御存じかどうかというところなのですけれども、弊社、企業の認知度はまだまだ低いのですが、丸亀製麺を運営している会社と言うと、皆さんあの会社ねと認識いただけるかなと思っております。

会社について少しお話をさせていただきますと、弊社は丸亀製麺を主に運営はしているのですけれども、今は世界の30の国と地域に約20のブランドを展開しております。売上げは今のところ1900億円ほどです。そのような企業です。

弊社の女性活躍の取組についてこれまでの流れをお話しさせていただきますと、まず2019年に働き方対策委員会というのを発足させたのが始まりとなっています。これは働き方改革関連法が改正されるというタイミングで、弊社としても取組を進めていかないといけないということで委員会が立ち上がりまして、当初は長時間労働という課題が大きかったので、そこに対して注力して取組を進めてきたのですけれども、その後、ダイバーシティというところを弊社のトップの栗田が推進していきたいということで、ダイバーシティの推進プロジェクトというのが立ち上がりました。

時を同じくして、トップメッセージを反映させた基本方針も策定をして、ホームページに公開をしています。これが最初です。

そもそも何でダイバーシティに注力して取組をしていこうと社長が思ったかという、弊社は、丸亀製麺を利用いただいた方はお分かりになるかなと思うのですけれども、非常に属人的な店舗運営をしておりまして、ロボットが配膳するとかということもなく、人が全て担っている。手作り、出来たてというのを大事にしている企業になっておりますので、これから少子高齢化とか労働力人口が減っていくということを鑑みたときに、社長がここに非常に危機感を覚えまして、人にもっと投資をしていかないといけないということで、ここに注力して取組をしようと始めたのがこの頃です。

その後、ダイバーシティのプロジェクトとしては、最初は主に性的マイノリティーの方々、LGBTの方々に向けた取組に注力して取組をしてきまして、その取組が一段落したというか、パートナーシップ制度をつくったりとか、専用の相談窓口をつくったりとか、いろいろな取組を一通りやって、PRIDE指標でもゴールドをいただいたりとかということがありましたので、次は本格的に女性活躍というところに注力して取組を進めていこうとなった

のが2021年頃でした。

ここから私が入らせてもらってダイバーシティの取組を始めているのですけれども、弊社は女性の社員割合は25%ほどなのですが、お店で働く多くのアルバイト、パートの方は主に女性の方が多くて、全体としては従業員の女性割合は6割を超えておりますので、女性の働きやすさにもっと注力して取組を進めていくことが必要ということで女性活躍の取組を始めました。

次のスライドをお願いします。

当初、部門横断的にプロジェクトをつくりまして、そのメンバーで当時の課題感などいろいろ確認をし、目標を決めたのがこの記載のとおりなのですけれども、管理職の女性割合20%以上と勤続年数平均5年以上、あとは育休復職率を100%にする。ここを2025年に達成しようという目標を立てました。

この達成に向けた取組として、多様性を認める風土づくりやキャリアパスの構築、あとは労働環境の整備というところに主に取り組んでいこうということとしました。

次のページをお願いします。

ロードマップはこのようになっているのですけれども、目標の下に書いてある数値がプロジェクト発足当時の数値になっています。トリドールグループの女性管理職割合は、当時9.8%でした。ただ、弊社は主に店舗を運営している企業なので、店舗側と本部側で分けて考えるのですけれども、本部側で見たときには女性管理職は一定数いたのですが、店舗側、弊社は営業部と呼んでいますが、営業部では女性の課長職に当たる方は0人だったのです。一人もいない状況でした。なので、ここに注力して取り組まないといけないよねというところと、勤続年数も非常に短い状況だったので、ここを延ばしていかないといけない。あとは営業部、店舗において育休を取られた方の復職率が0%という状況でした。ここで言う復職率というのは、復職後3か月継続勤務できた方という形のカウントにしています。とりあえず復職はするのだけれどもすぐに辞めてしまうという方が多かったので、継続就業いただけるような環境づくりが必要ということで、このようにしています。

最初は、まず先ほど営業部門において管理職が一人もいない状況であったというお話をしたのですけれども、まずここに注力して取り組む必要があるのではないかと。流れとしてはこの形なのですけれども、労働環境を改善することで勤続年数が延びて、勤続年数が延びると管理職割合も増えるよねという流れなのですが、まずはポジティブアクションとして、管理職を営業部門でつくっていくというところが必要なのではないかと話になりまして、ここに注力して最初は取組をしました。

要は女性の管理職は一人もいなかったもので、営業部門の女性社員に話を聴いていくと、私たちは管理職になれないのですね、男性でないと成れないのですよねみたいな声もあったので、まずは女性の管理職をつくって、ロールモデルになっていただくことが必要なのではないかとということで、ここに注力して取組を始めたという経緯があります。

次のページをお願いします。

これまで2021年頃から現時点まで主に取り組んだ内容が記載のとおりなのですが、ダイバーシティ全体の取組としては、社内報でダイバーシティに関する情報発信を定期的に行っているほか、定期的な研修の開催を行っています。今お話ししたとおり、最初は女性管理職を営業部でつくるというアクションを始めたので、ここをやっています。丸亀製麺の女性管理職候補者を全国から数名集めまして、この管理職候補者は営業部門の部長の推薦によって選ばれた方たちでしたが、この方たちを集めて、管理職になるためにはみたいなところの勉強会を定期的に毎月開催しました。

結果的に、その翌年の管理職試験に1人合格していただきまして、その方が丸亀製麺初の女性管理職となりました。その後1年ぐらいかけて、現在では課長職としては3名立っています。

管理職が定期的に行き届く仕組みはできたのですが、それに続く女性管理職も育てていかないといけないということで、管理職の1つ前のポジションにいる全国の丸亀製麺の女性マネジャーを集めた座談会みたいなものも開催を始めました。ここにはトリドールホールディングスの社長や丸亀製麺の社長にも参加をしていただき、女性の管理職に期待することとか、そういったことをメッセージとして発信をしてもらい、結果的に非常にモチベーションは高い状態で、皆さん気持ちの変化が見られました。

女性管理職がある程度立ってきたというところと、意欲の向上みたいなのところの取組をし、その後、改めてまた現時点での現状把握も行いました。女性社員向けのアンケートを実施したり、今は女性の育休取得者へのヒアリングを個別にやっている状況なのですが、これによって復職するときにはどのようなサポートが必要かというところを具体的にヒアリングしたりしています。

一方で、社外活動としてえるぼし認定を昨年取得したほか、東京都の取材など、弊社の取組について情報発信する機会を幾つかいただきましたので、そういった活動を通じて社外に取組のPRができているかなと思います。

次のページをお願いします。

今、取組の一つとしてお話しした座談会なのですが、非常に満足度は高く、皆さんモチベーションは高い状態で会を終えています。女性管理職の昇進意欲は高まったかというところ、事後のアンケートなのですが、3.1ということで全員が全員管理職へ昇進意欲が高まったわけではないのですが、星が3～1の昇進意欲に対して低い気持ちの方々にしてもそんなにネガティブなコメントではなく、今はまず実績を積んでいくことが必要だと改めて感じたとか、女性活躍ができる会社になるためのサポートをしたいとか、ポジティブな意見だったので、それほど悪い結果ではなかったのかなと思います。

次のページをお願いします。

一方で、去年は男女間の賃金差異の要因分析も行ってきました。差異を確認したときに、非正規労働者の方に関しては、男性より女性のほうが賃金が高いという結果になりました。まずこの辺りが何でだろうというのを分析したのと、正社員に関しても女性のほうが低い



という結果になっていましたので、この辺りを細かく確認をしていく作業を行いました。

その確認作業の一つが、右側にある雇用区分別、事業会社別の男女の賃金差異なのですが、本部に関してはトリドールホールディングスが72%、本部機能を持っている会社、部門に関しては若干低い数字になりました。これは個人的には意外な結果になっていました。というのは、先ほどお話ししたとおり、トリドールホールディングスに関しては女性管理職は一定数おりましたので、賃金の差異はそこまでないかなと見ていたのですが、結果的には会社別に見ると一番低い結果になっていたので、この辺りがなぜかというところを確認していったのと、非正規労働者に関しては、特に丸亀製麺では女性のアルバイト、パートの方が非常に多く働いておられますし、長く働いてくださっている方が多いので、この辺りで高く出たのかなと感じておりました。

次のページをお願いします。

これが要因のところなのですが、平均年齢を確認したときに、丸亀製麺は男女比で見ると35歳と同じような年齢であったのですが、年代別に割合を見ていくと、男性の割合は30代、40代が多いのに対し、女性は20代に非常に割合が集中していたということで、若い世代が多いということもこの賃金差異の理由になっていると分かりました。

勤続年数に関しても、丸亀製麺は男性に対して女性が半分程度の勤続年数しかなかったもので、この辺も賃金差異に大きく影響しているのかなと見えました。

雇用管理区分別でこれを見ると、正規と非正規で分けてみると、非正規のほうは女性のほうが長く働いている傾向にあるのですが、正社員に関しては女性が短いということで、ここに大きな差異の要因があると見えました。

次のページをお願いします。

分析のまとめとしましては、営業、店舗勤務者での非正規労働者において男性と比較して女性の賃金が高い要因としては、先ほどお話ししたとおり平均勤続年数が女性のほうが長いというのがまず一つと、あとはパートの店長さんというのがお店にはいらっしゃるのですが、そのパート店長の割合が女性が9割と非常に多いということで、店長だと手当がついたりとか、月収もちよっと高くなりますので、それによって賃金が高く出ているということが分かりました。

正社員に関しては、男性と比べて女性の平均勤続年数が全体的に短いので、それが賃金に大きく影響していると見ています。

営業部門においては、女性の管理職割合がまだまだ低いので、ここに原因があると。

あとはホールディングス、本部において女性の賃金がちょっと低いという結果が出ていたのですが、これに関してはよくよく確認してみると、一定数女性管理職はいるのですが、管理職内等級がありまして、管理職の中でも4つの等級に分かれているのですが、その一番下の層に女性が全員いるような感じだったので、これが大きな理由かなと見ています。

課題解決の取組として、労働環境の改善によって勤続年数を延ばしていく必要があると

いうところがまず一つと、あとは営業部門における女性管理職を引き続き育成していかないといけないと改めて感じております。

次のページをお願いします。

女性管理職の割合の推移がこのようになっておりまして、2020年から2021年にかけて女性活躍のプロジェクトが発足しているのですけれども、右肩上がりでは上がってきてまして、現時点で16.6%です。2025年には20%を目指しておりますので、引き続き取組を推進していきたいと考えております。

次のページをお願いします。

これが事業会社別の管理職割合なのですけれども、赤で囲った部分が店舗運営している事業子会社になります。丸亀製麺であったり、コナズ珈琲というブランドもあるのですけれども、それらに関して女性管理職がちょっとずつ増えてきているという状況で、全体の底上げにつながってきているという状況です。

ホールディングスは20%ぐらいあるのですけれども、この20%ぐらいの割合はここ2～3年変わってはいません。ただ、全体を20%に上げようとしたときに、引き続き営業部門における女性管理職を育成していく必要があると考えております。

以上となります。ありがとうございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

かなり最近から急速に取り組みられて、現状をもう分析されて、またさらに取り組みということですが、御質問があれば手を挙げていただいて、どなたからでも。限られた時間ですが、よろしくをお願いします。

米川構成員、どうぞ。

○米川構成員 今日はありがとうございました。

労働環境の改善にもう既に取り組みされているということなのですけれども、今まで復職の方が0%だった要因というのは、例えば長時間勤務なのか、急な休みが取れないのか、体力的な問題なのか、どの辺りが一番原因として大きかったと分析されていますか。

○株式会社トリドールホールディングス（古川氏） ありがとうございます。

今おっしゃっていただいたところも全部原因にはなっているのですけれども、ホールディングスにおいては皆さん復職してこられるのです。継続就労もできているのですが、お店においてはなかなか継続できる方が少ない。その一番の理由は、お店に休みがないということと、朝から夜まで営業しているというところで、なかなか子育てしながら、小さいお子様を抱えながらの仕事との両立は難しいというのが大きな要因だと考えています。これはヒアリングした結果からも分かっています。

どうしてもお子様が急に熱を出すと休まないといけない。けれども、シフトに穴を空けてしまうことになるので、そこに対しての申し訳なさもあつたりとか、代わりの人がいないことに対して罪悪感を覚えてしまうのです。なので、その辺りを何かうまく環境を整えられるような手だてがないかを今一生懸命考えている最中ではあります。同業他社さんか

らもお話を聞いたりするのですけれども、なかなか皆さんここは苦労されているみたいです。

○米川構成員 ありがとうございます。

○佐藤座長 今に関わって、育休から短時間勤務に復帰するのですね。

○株式会社トリドールホールディングス（古川氏） 短時間勤務制度はあるのですけれども取りたがらない人も多くて、それはなぜかという単純に短時間になった分収入が下がってしまうということも一つありますし、社員がお店に1人、2人いたとして、アルバイトの方が20~30人いるという状況で、アルバイトの方々から結構心ない言葉を浴びせられる社員もいまして、社員なのに何で早く帰るんだとか、社員なのに何で穴を空けるんだとか、そういうことに耐えられずに辞めてしまった方もいらっしゃいます。これは正直にお話しします。

○佐藤座長 基本的に長時間営業なので、8時間では無理なわけですね。つないでいるわけなので、そういう意味では短時間勤務でアルバイトの人でつなげられるのではないかなと思うのです。

○株式会社トリドールホールディングス（古川氏） 基本的に社員も皆さん8時間で、お店の営業時間のうちどこかの8時間という形ではやっています。

○佐藤座長 ほかにはいかがでしょうか。

田上さん、どうぞ。

○田上構成員 労働政策研究・研修機構の田上と申します。プレゼンありがとうございます。

私からは4ページのスライドについて2点質問があったのですけれども、営業部の育休取得後の復職率が0%というお話、今もされていましたが、そもそも育休の取得率が高いのかどうかというところが少し気になったのが1点目でして、女性が直面する課題は幾つかあると思うのですけれども、例えば妊娠している時点で辞めてしまう人が多いかどうかといったケースがどれぐらいあるのかというのが1点目です。

2点目、管理職を店舗の課長とおっしゃっていましたが、店舗の課長の仕事というのは具体的にどういうものなのかと思ひまして、そこにもしかしたら女性が働きにくい特有の要因、つまりホールディングスの課長とももちろん仕事は違うと思うのですけれども、店舗の課長であることゆえの特性みたいなものがあるのかどうかというところをお聞きしたいと思います。

○株式会社トリドールホールディングス（古川氏） ありがとうございます。

まず、育休の取得みたいなどころについては、いろいろなのですけれども、妊娠して辞める方も当然いらっしゃいます。ただ、データ上は結構育休までちゃんと取られますので、一旦復職はするのだけれども、すぐに辞めてしまう。もらえる手当はもらって辞めるみたいな方が多い感じですね。なので、復職率だけで見ると100%に近いのだけれども、継続就業できている方がいないという形です。辞める前提で育休を取っているような方も結構多い

みたいなどころがあります。そこは先ほどお話ししたとおり、お店で働き続けることがなかなか難しいと皆さん諦めてしまっている部分もあるので、弊社に関してはそこを改善する必要があるかなと思っています。

もう一点、管理職の仕事についてなのですが、営業部門での管理職の仕事は、お店を30~40店舗管理するマネジメントの仕事になります。なので、30店舗、40店舗のお店の売上げ管理から部下の労働管理とか、その辺りを一手に担うような形になります。

○田上構成員 追加でいいですか。

そうしますと、30店舗というのはエリアは結構広いのですか。

○株式会社トリドールホールディングス（古川氏） 広いですね。

○田上構成員 かなり移動も伴ってくる。

○株式会社トリドールホールディングス（古川氏） おっしゃるとおり、移動も伴います。

そこはエリアによります。首都圏とか関東圏だと結構ぎゅっとなっているのでエリアは狭いのですが、田舎のほうに行くと広がってしまうので、移動距離もやはり広いです。

○田上構成員 ありがとうございます。

○佐藤座長 ほかにはいかがでしょうか。

山川構成員、どうぞ。

○山川構成員 どうもありがとうございました。

様々な取組をされて、従業員の方々のモチベーションが上がったということがよく分かりました。

企業として、メリットと申しますか、事業の運営、人事等において、企業としてどのようないいところがあったかとか、そういったことがもしありましたら教えていただければと思います。

○株式会社トリドールホールディングス（古川氏） ありがとうございます。

ここが目に見えてこうというのが今、まだなかなか実感としては得られていない状況なのですが、アンケートとかヒアリングから見えてくる声、出てくる声としては、まず管理職が営業部門で立ってきたということだけで希望が持てましたとか、頑張っ続けようと思いましたがとか、そういう声が目に見えて増えてきた感じはあります。

あとは結構男女で分けて評価の違いとかそういうのは全くないですし、従業員の認識としてももうないと分かっているので、そこに対しては特に問題はないのですけれども、いかに働き続けるかというところに大きな課題があるので、その改善が必要という形です。

すみません。あまり答えになっていないかもしれませんが。

○山川構成員 例えば募集、採用しているときに、就職希望者の態度とか、印象とか、その辺はいかがですか。もしありましたら。

○株式会社トリドールホールディングス（古川氏） 採用のところには私は直接関わってはいなくて、ヒアリングなどもできてはいないので、採用に関しては、男女同じ割合では採用しています。新卒なんかも同じ割合で採用はしていますし、中途社員に関し

でも今は男女隔てなく能力で採用するという形にはなっています。

採用者の声として具体的にどうかということまでは確認ができてはいないです。

○佐藤座長 ほかにはいかがですか。

どうぞ。

○堀井雇用環境・均等局長 今日はありがとうございました。

私が御質問していいのかどうか分からないのですが、2点お願いをしたいと思います。

まず1点目は、頂いた資料の9ページの下のほうに課題解決の取組と書いていただいて、1つ目の◆の2つ目のポツで非正規雇用から正規雇用への登用促進と要件の緩和という記述があります。具体的にどんな中身とかどういう要件を緩和したかということももし分かればというのが1点です。

そして2点目は、今回賃金の違いを分析しようということで、正規雇用、非正規雇用、あとは本部とか店舗ということで分析をされたのですが、違いが何だろうと思って分析をされたという御説明が先ほどあったのですが、そのところをもう少し、なぜ細かく掘っていかうと思われたかということと、掘るに当たっての難しさとか課題を感じられたことがあるようであれば教えていただければと思います。よろしくお願いします。

○株式会社トリドールホールディングス（古川氏） ありがとうございます。

すみません、説明が不足しておりました。

非正規から正規への登用促進というのがあるのですけれども、ここについてはそのままなのですが、アルバイト、パートの方を積極的に正社員登用しようというのをここ数年、力を入れて取り組んでおりまして、先ほどお話ししたとおり、非正規の方のほうの方が女性が長く働いている方が非常に多いので、社員になろうという方も女性のほうが非常に多いです。どういう方が正社員になろうと思ってくださるかということ、ある程度子育てが一段落したりとか、40代、50代ぐらいになった方が結構正社員にどんどんなってきてくださっているという状況です。

要件の緩和というのは、パートさんの店長がいるというお話をさっきしたのですけれども、今までは正社員に雇用転換できるのはその方だけだったのです。パートさんで店長を務めた方に限り正社員に登用できますよという形があったのですけれども、そこを一般のアルバイト、パートの方でもオーケーという形にしました。これは今年度から始めました。

ただ、そういった方々に関しては経験値も能力値もまだまだ低いので、いきなり店長とかはもちろん無理で、本当に一般社員からスタートしていただいて、ゆっくり育てていくという形にはしています。

賃金差異のところは、本当に分析をして結果を見てやろうと思ったという、これは本当にそのままなのですけれども、非正規労働者のほうが非常に女性の賃金が高かったのも、こんなに高いんだ、何でだろうというところで、人事からいろいろデータをもらって、分析としてはそんなに難しいものではなかったのも、時間を要するものでもなかったのも、そこを確認していったということが率直なところでございます。

○佐藤座長 ほかにはいかがですか。よろしいですか。

お願いした時間内でやっていただいて、どうもありがとうございました。それでは、トリドールさんからのヒアリングはここまでにさせていただきます。どうもありがとうございました。

それでは、続いて三承工業株式会社のダイバーシティ推進室の神田様と堀様にお話をさせていただくことにしたいと思います。

○三承工業株式会社（神田氏） ありがとうございます。

今回はオンラインの参加ということで、そちらに向かえず残念でございますが、このような機会をいただきまして、本当にありがとうございます。

ダイバーシティ推進室で室長を務めております私、神田と、本日は同じ室におります堀の2名で発表させていただきたいと思っております。

弊社の事業紹介も兼ねまして、皆さん、スライドは投影されている状態でございますでしょうか。

弊社は、ダイバーシティ推進室という名前がついているのですがけれども、メンバーとしては非常に少なく、正社員が2名とパートの方が2名の4名体制で行っておるところで、全員女性スタッフという部署でございます。

では、早速進めさせていただきます。

女性活躍のための取組事例といたしまして、これから弊社の歩みも含めて、なぜ公開したのか、その結果も含めて、短い時間、発表させていただきたいと思っております。

次のスライドをお願いいたします。

簡単に弊社の紹介をさせていただきたいと思っております。

所在地は、岐阜県岐阜市に本社を構えておりまして、1999年創業、法人化が2006年でございます。

社員数は、パートさんも含めまして60名ほどの中小企業でございまして、事業内容といたしましては、新築工事、外構工事、土木工事など、総合建設業として務めさせていただいております。

理念の一番下に人創り・物創りとございまして、一番大事にしているのは人、人材育成というところがございます。今、地域や日本の社会課題を解決できるような提案力のある人材を育てていこうと尽力をしているところでございます。

その下、右側下、ブランドと様々ロゴがございますが、弊社独自のブランドをそれぞれ掲げまして、注文住宅の780万円からの家づくりを掲げるSUNSHOW夢ハウスとか、災害のほうにも役立つような、キャンプできる庭というものも地域の皆さんに社会課題等を通じて御提供させていただいております。

次のスライドをよろしく申し上げます。

弊社の歩みですがけれども、1999年創業の中で、大きく変わっていったのが2012年からになっております。2015年女性活躍、2016年から働き方改革、2018年SDGs、現在、2022年、

2.0という形で連携した新規事業、地域の企業やNPO団体、教育機関という形で、様々なところと連携しながら地域の社会課題についての商品とかをつくり上げられるようなことを目指しているところでございます。

次のスライドをお願いいたします。

急に2012年から風土改革というところにはなっておりますけれども、今回、それ以前の状態を包み隠さずお話ししていきたいなと思っております。

ブラック企業と書かれたイラストがございまして、本当にこの言葉どおりでございまして、トップダウン、他責・先送り・他者依存、労働時間も朝6時から日付が変わった2時までとか、有給休暇と書いてもございまして、そもそも振替休日も非常に取りづらいような労働環境でございました。ハラスメントも様々横行してございまして、時にはハラスメントの総合商社であったりとか、そもそも持続不可能な経営というものを行ってございました。

そこを細かく見ていただくと、右側にあります経営課題、そもそも社長がいないと会社が回らないとか、社内の人間関係がよくない、風土が悪い、モチベーションが低い、生産性が出にくい、あと社外に社内の問題を発信する人がいるというような、そんなことがございました。こういうところをつくった一つとしては、社員を信じていない経営者であったというところがあります。

これが風土改革ですけれども、創業者である現在の経営者が全て行っていた、また現在も行っているというような状況でございまして。

経営者がこのような状態を先輩の経営者に相談したところ、一度外部の研修に参加して、外から自社を見つめ直してこいというアドバイスをいただきまして、そこから変わっていくところになります。

次のページをお願いいたします。

ここから風土改革の一つのきっかけになってまいります。まず現状からの脱却というところで、受けた研修で、社員アンケートを実施して、まずはどんな状態なのかというところを見える化していきました。アンケートも30項目ありまして、1～5段階の評価だったので、5が一番いい評価で、1があまりよくないというところで、社長は皆さん4か5といういい評価をいただけるだろう、結果だろうと思っていたところ、実は結果を見たら1か2しかなかったという結果でして、本当に何でだという大きなショックを受けたということもありました。

その結果を講師に見せたところ、その結果自体にそもそもあなた自身が幸せだと感じていますかと。理念に幸せという言葉が入っていましたけれども、そもそもあなたはどのようなのですかと。あなた自身が幸せでなければ社員さんも幸せではないですし、またその家族もそんなふうを感じているのでしょうかという問いが来ました。それも含めて追加で新たにショックを受けまして、自分は実は周りにいる人たちにすごく気を遣わせている、そんなことをしているのだということで、誰も幸せにできていない、現状把握ができてい

ない、そんな経営者であるということをここで認識いたしました。

そこからどんなふうにしていこうかというところで、目指す姿に移ってまいります。コンクリートのようなかちかちの社風を風通しのいい社風にしていきたい、ボトムアップでコミュニケーションの量も質も向上する、お互いに補完関係ができるような、そんな会社にしていきたいと、まずは自ら実施というところで、トイレ掃除を始め、朝礼を始めたところで、そこでもありがたい、社員を承認するというようなことを始めていきます。

しかしながら、なかなか御自身の力だけではというか、まだ思いが社員のほうに伝わらず、2年間すごく頑張っていたんですけど、その2年でも不平不満、反発が拭い去れず、さらに御自身が脳梗塞を患ってしまって入院してしまうということもありまして、実は自分自身が会社のそんなふうな風土をつくっている原因、ガンなのではないかということを入院でさらに気づきまして、結果的にはやられた期間は失敗に終わってしまったのだということに気づいていかれました。

この入院期間中にまたいろいろな勉強もされて、そこから自分は一線を引こうと。でも、会社を変えていきたいというところで、次の手だてとして、当時2名しかいなかった女性社員の一人に声をかけまして、一緒に会社を変えていきたい、助けてほしいということをお願いされて、そこから会社が大きく変化していく、そんなところになっていきます。

なぜ女性であったのかというところが、西岡社長は、日本の動きとして全ての女性が輝く社会づくり本部を設置されたという背景が一つあったので、女性にというところがございました。

次のページをお願いいたします。

女性も一人ではなかなか太刀打ちというか、現状の会社の風土もすぐ変わるわけではありませぬし、一人でやったところで跳ね返されてしまうような状況でしたので、彼女も非常に困っていたところ、チームをつくって進めていったらどうかという社長のお声かけもありまして、チーム夢子というチームを結成して、企業の文化変革をしていくということに流れが変わっていきます。

このチーム夢子も社内の女性社員だけではなくて、弊社は建設会社ですので、お施主様の奥様であったりとか、社内の男性社員の奥様であったりとか、また協力会社の奥様という形で、様々な女性の視点を盛り込んでいき、プロジェクトごとにチームを編成しながら行っていくようなチームでございます。

会社から権限移譲されまして、企画立案、実行というところも会社からの合意を得た上でどんどん成功を重ねていくのですけれども、例えば最初始めた頃はノー残業デーの策定であったりとか、トイレがそもそも男女一緒でしたのでそこを分離していくというところから順番に始めていったところでございます。そういった成功体験を積み重ねていきまして、周りからどんどん認知と承認をされていくというようなステップアップでございます。

次のページをお願いいたします。

先ほども社員からの不平不満というところがあったかと思いますが、その辺りをチーム



夢子で一つ課題解決に向け動いていく、その中の課題を見える化したものが今、御覧いただいている資料になります。

大きく3つ、決定的に不足しているということが分かりました。共有と風土と仕組みになります。

例えば共有ですと、仕事の内容が重複していたりということがあったりとか、主体性がなかったりとか、前向きな発想が出てこないとか、クレームが発生するというところが、そもそも期限を決めていなかったりとか、仕事の共有ができていなかったりというところも、属人化していたところもきっとあったと思います。

風土も、助け合いとか思いやりもなかったですし、コミュニケーションの不足というところもありました。あとは男性中心の職場でしたので、女性の意見が通らないということも一つの社内の雰囲気が悪い要因にもなっていました。

仕組みですと、長時間労働が常態化していましたので、仕事のオンとオフのメリハリが出なくて体調不良者が出てくるとか、女性社員の方は結婚、出産を機に仕事を辞めるという選択肢になってしまうとか、そのようなことがあったということが分かってまいります。

次のページをお願いいたします。

それぞれで行った改善対策としまして、まず共有としては情報、時間、理念、問題、それぞれの共有というところから、例えば時間ですとTODO管理をオンラインでできるようにしたりとか、スケジュールはグーグルのカレンダーをみんなでアカウントを作って共有するとか、そのようなことを行っていきましたし、関連会社の方への経営方針発表という形で、関連会社をまとめた形で皆さんで目標を共有していくということも行っています。

風土ですけれども、先ほどの西岡社長が始めたありがとうという朝礼も含めて、社員のお誕生日のときにはケーキとか花束をプレゼントするということであったりとか、コロナ前ですと社内コミュニケーション、共通体験としてスポーツ、卓球とかテニスをするということも行っていました。

仕組みについては、自分たち、部署ごとに有給消化を管理していくとか、弊社の一番特徴的であるカンガルー出勤、子連れ出勤も行って行って、社内に温かみのあるような環境をつくるということを行ってまいりました。

次をお願いいたします。

そういうことを順番に一つずつ解決していったことによって、女性の比率も当初2名であったところが30名を超えるまでになっていきましたし、女性管理職も3分の1になっていきました。また、女性管理職の候補も50%ということで、そもそも人数が少ないということもありますので、一人が変化するとこういう数字も大きく変わるというところがあるので、一歩ずつ進めていった成果でございます。

次をお願いします。

そういう変化の定性的な部分でいきますと、活躍できるような職場環境になっていきま

したし、生産性の増加とか、認知度アップというところもあって、採用につながっていったところがあります。認知度も弊社は新聞掲載という形で、地域の新聞に掲載いただけるようなプレスリリースにも注力をしているところがあります。売上げですと、10年足らずで5億円であったものが12億円まで伸びたというところがございます。

次をお願いします。

一つその成果という形で、組織としての成長で、各社員の視座も高めていけたかなと思っております。一番最初は社内の様々な課題、自分たちが働きやすい環境をつくっていく、そんな課題解決だったのですけれども、それは岐阜市の認定事業者となっていきたいというところにも、成功体験になっていきました。岐阜市の認定が取れると、今度は岐阜県でも取れるような企業になっていきたい、日本ではえるぼしを目指していきたいというところで、どんどん自分たちができることが増えていくと、さらに上を目指していきたいという形で、チームで取り組むことによって社内コミュニケーション、横のつながりも増えていきましたし、深まりもできた。会社の仲間とも成長できるということが分かりましたので、皆さんそれぞれで主体的に動くような、そんなチームにもなっていったかと思っております。

次をお願いいたします。

2018年からSDGsへの取組というところで、地域のために自分たちのできる社会課題も解決しながら、いかに地域のために貢献できるかというところで、SDGsのジェンダーの5番とか、次のページ、働きがいというところにも自分たちは貢献できているねというところから認識ができてきたところがございます。

次をお願いいたします。ここからは堀のほうにバトンタッチさせていただきます。堀さん、お願いします。

○三承工業株式会社（堀氏）では、ここから堀がお話しさせていただきます。よろしくをお願いいたします。

このように持続可能な経営という点で一貫して行ってきた弊社にとって、男女間の賃金格差の公表というのは至極スムーズな流れといたしますか、そういうところで前向きに取り組んでまいりました。

男女間の賃金格差を弊社としては社会課題の一つと捉えています。こういった賃金格差、社会課題を解消していく、なくすことは、持続可能な社会へとつながっていくと考えております。

次をお願いいたします。

実際に賃金格差を公表するメリットとしましては、弊社としては建設業の将来を踏まえまして、今、建設業では高齢化による人手不足、あるいは若年層の担い手不足、また事業存続、そもそも事業が存続していくのかといった危険性もいろいろあるなということ **が** ベースとしてありますので、こういった賃金格差の公表、加えて女性の活躍推進企業データベース登録というものは、非常に求職者へのPRと人財確保につながっていくと考えており

ます。

次をお願いいたします。

実際に男女の賃金差異に関する実績としまして、もともと肌感覚で男女の賃金に差があると感じてはいたのですけれども、今回の公表に当たり、実際に性別による賃金の差がどれくらいあるのかをまず数値化したものが下の表になります。

女性の正規労働者数が20名、また非正規労働者数が17名に対し、男性は非正規者はおりませんので、正規の労働者数のみで30名の構成になっております。

その中で女性の労働者の比率としては、営業部門が63%、事務部門が55%、対して現場技術部門が19%とかなり異なっております。

実際に賃金差異はどうかといいますと、全労働者が52.2%に対し、正規の雇用者だけで見ると79.8%にも上がっていくことが判明しました。

次をお願いいたします。

これらの表を基に現状を分析し、要因は何かということを探ってまいりました。大きく4つ挙げられてきたのですけれども、まずは1つ目として部門ごとの女性社員比率に大きく差があるなということが見えてきました。営業部門や事務部門であると50%を超えるところ、現場技術部門では19%になってしまうというところが1点。

2番目としては、部門による勤務体系の違いがありました。営業と事務部門であれば、時短勤務やカンガルー出勤などを取り入れた柔軟・多様な働き方ができるのに対し、現場技術部門は男性社員が多くなってくるので、フルタイム勤務中心になってくるということが挙げられました。

3番目としては、機会の創出、キャリア・女性管理職の育成不足であったりとか、4番目の多様な評価が不足しているという点が要因ではないかと考えられ、まとめますと、所属部門と働き方、また管理職などの育成、そういったものが不足することが賃金の差につながっていくのだということが見えてきました。

次をお願いいたします。

これらの要因に対し、女性活躍の機会、また評価を創出していこうと取り組んでまいりました。性別にとらわれない職務分掌で、いわゆる個々の強みを生かしていった補完関係を構築しようであったりとか、委員会活動、あるいはプロジェクトチームのリーダーを担当することでマネジメントを経験したり、社内コミュニケーションの質を向上すること、それらの行動を行うことで社員それぞれに自発性が生まれ、意識が高まっていくこと。また、手当（報酬）の見直しをすることで、モチベーションの向上にもつながっていくこと。さらにカンガルー出勤、子供を連れての出勤であったりとか、男性の育休取得を促進していくことで、アンコンシャス・バイアスの解消であったりとか、ワーク・ライフ・バランスへのつながりを持たせていくことをつくっていきました。

次をお願いいたします。

これらの取組を通して、公表、また取り組んだ結果としては、非常に企業や自治体様か

ら声がかかってまいりました。事例共有をしてほしいとか、自社にも取り入れたいと依頼されることがあったり、女性活躍や働き方改革イコール弊社、三承工業株式会社だねというような知名度もアップしてまいりましたので、そういう魅力度もアップしてきたのかなと考えています。

また、子連れ出勤という新たな選択肢が増えることで、女性のキャリアアップへとつながり、女性の働く環境が大いに改善、アップしてきたなということも結果として挙げられます。

また、働く環境の整備をすることで、スタッフのモチベーション向上につながり、さらには業績・賃金もアップしていくという、非常に好循環が生まれていくことが結果としてあります。

次をお願いいたします。

この表は2012年の風土改革の取組からの表になるのですが、社員数としては3倍に上がり、役員や社員の年収も1.35～2倍、また売上げも約4倍に上がったということが実績として上がっております。

次をお願いいたします。

これらの公表を通して感じたこととしては、弊社は義務企業ではないのですが、情報公表することは、取組に当たっての負担感より、得られた効果のほうが非常に大きかった。

また、差異の要因を分析し、さらなる女性活躍の取組につなげられたという点。

また、女性管理職比率を公表することで、外部から見られているという意識が高まり、結果として女性の管理職比率向上に寄与していると感じております。

次をお願いいたします。

今後の課題と施策としては、さらなる女性管理職割合を促進していくこととしまして2点挙げております。

キャリアアップできる環境づくりとしては、管理職候補者の育成・リスクリングの導入、国家資格の取得支援であったりとか、各種団体主催のスキルアップセミナーの参加も促進していこうと考えております。

また、社員登用制度の拡大として、子育て・配偶者控除などで退社や非正規雇用となった方へ、正規雇用社員への登用促進をしていくことで、さらに女性が活躍できる環境づくりを充実していこうと考えております。

次をお願いいたします。

これらの取組を通して、社会課題の解決というのは企業が永続的に存続するために必須だなと感じております。企業で働くスタッフの皆様がやりがいを感じる一つの指標がやはり賃金というところもありますので、賃金格差の解消は仕事へのさらなる意欲上昇、さらには企業へ還元されて、永続的に発展し続ける好循環を生むという、非常によいサイクルとなってまいりますので、これからも弊社としてはこのような取組を行ってまいりたいと

思います。

次をお願いいたします。

次の資料は参考資料としまして、2012年度の風土改革からの取組を通して、弊社の女性スタッフの比率であったりとか、また職場の復帰率などの比率がいかに変わってきたかを表しております。

一番下の離職率も非常に下がっていることを通しまして、これからも取り組んでまいりたいなということを締め言葉とさせていただきます、弊社の事例共有とさせていただきます。

ありがとうございました。

○佐藤座長 神田様、堀様、どうもありがとうございます。

広い意味で建設業界で、働き方改革、女性活躍が難しいという中で、この10年間取り組まれて、劇的な成果も出したということで、どうもありがとうございました。

それでは、またどなたからでも手を挙げていただければ。

田上さん、お願いします。

○田上構成員 御発表ありがとうございました。

私のほうから1点、9ページのスライドにあるところで、女性活躍に関する取組を行ったことで認知度アップによる採用増と書いてあるところがあると思います。これについて少し質問したいのですが、私は別の企業のヒアリングで岐阜県の企業に行ったときに、岐阜県だと名古屋とかが非常に近いので、最近若者がそういったところに流出していて、かなり若手の人材不足だというお話を聞いたのですが、女性活躍に取り組んだことで、特に若者の採用が増えているみたいなこと、その中でも特に若い女性が最近首都圏とか関西圏のほうに流れているという問題もあるかと思うのですが、若い女性の採用が増えているみたいなことがあるのかどうかという点をお聞きできればと思います。

○佐藤座長 お分かりの範囲内で結構ですので、よろしくお願いします。

○三承工業株式会社（神田氏） ありがとうございます。

若い女性ですと、新卒ではないのですが、営業のほうに女性の方が入ってくださっております。現場というところだと、うちは門戸を開いてはいるのですが、なかなか入ってきづらいのか、入ってきていないというのが実情でございます。

あと、全体で新入社員よりは中途採用の方が9割を占めておりまして、新卒の方ですと一旦都会に出て行かれて、地元に戻ってきて、地元で就職をするというような流れが岐阜でもありますので、そういう傾向が高いというのが皆さんの御認識のとおりであると思っております。

○田上構成員 ありがとうございます。

○佐藤座長 ほかにはいかがですか。

米川構成員、どうぞ。

○米川構成員 本当に劇的な変化ですごく参考になるプレゼンテーションありがとうございます

いました。

私自身が出版社で働いておりました、女性の健康について様々な情報発信などを行っているのですが、本当に読んでほしい人に届かないときがあるというジレンマみたいなものも感じておりました、御社のように取組を一気に進めると、岩盤層みたいに動かない人たちが知らんぷりをしてしまうというようなことがあるのではないかと思ひまして、そういう人たちに対しての情報共有とか、モチベーションの向上のために何かされたことがあったらぜひ教えていただければと思います。

○佐藤座長 進める中でいろいろ社内でも抵抗があったのか、スムーズにいったのか、可能な範囲でお願いいたします。

○三承工業株式会社（神田氏） ありがとうございます。

いえいえ、そんなスムーズにいくはずがございません。当時、女性が何を言っているんだとか、例えばさっきノー残業デーの話があったと思うのですけれども、何で取り組むのかというところを伝えていなかったりということもありましたし、急に私たちも始めたものですから、現場から帰ってきてこれから見積りとか書類をやろうという方々に、今日はノー残業デーなので電気を消しますと言ってぼちっと消した途端に、これからやる書類を誰が作るんだというような抵抗が非常に多くありました。

そういうところを一つずつ解消していったのが、女性もチームで進めていったので、その方に一番近い存在の女性から少しアプローチをかけていただくとか、あとは別のアプローチとして、男性社員の奥様のほうに御連絡をしまして、こういう取組を会社で始めたのでぜひ御協力いただいて、おいしい御飯作っているよとか、たまには早く帰ってきてくれないかなみたいな、そんな別の手段を考えて崩していったといったこともございました。

○米川構成員 大変参考になりました。ありがとうございます。

○佐藤座長 社長、経営トップは進めてほしいということだったのですか。経営トップもこういう方向でやりたいというのは強かったという理解でよろしいですか。

○三承工業株式会社（神田氏） おっしゃるとおりです。これからの時代は女性が社会にしっかり出て行って自立していく時代だということを、それこそ最初のチームが中心になって女性に伝えていっていったので、まず女性の皆さんでしっかりやっていってほしいということが最初にございました。

○佐藤座長 ありがとうございます。

ほかにはいかがですか。

古澤構成員、お願いします。

○古澤構成員 企業の産業医をしております古澤と申します。

大変参考になるお話ありがとうございました。

資料の6 ページ目に、2016年働き方改革をされた当時に、まだ長時間労働が常態化し、体調不良者が出てくるなどという記述もありました。その後、体調不良者の発生というの

は減ってこられましたでしょうか。

また、トップが脳梗塞を患われたということで、恐らく健康観なども大きく変わったと思うのですが、そういったことが社員に何か影響を与えなかったかというようなことについて、2点教えていただければと思います。

○三承工業株式会社（神田氏） ありがとうございます。

体調不良者につきましては、当時休みがちだったスタッフは出勤も安定化していきました。経営者の病状というところについても、そこまでして会社を変えていきたいのだという、ある種社長の心意気みたいなことが社員に伝わっていったところもあったみたいだということと、御自身が一線を引いたというところがあったので、社員としては動きやすくなったというところがあったみたいです。たまに会社に来て、たまに様子を見て、ちょうどいいような距離感のような感覚を受けております。

答えになっておりますでしょうか。よろしく申し上げます。

○古澤構成員 ありがとうございます。

○佐藤座長 ほかにはいかがですか。

山川構成員。

○山川構成員 有益なお話大変ありがとうございます。

6 ページから7 ページに非常に興味を抱きまして、今日は女性活躍ということでお話を伺っているのですが、要はマネジメント改革をやられたのだなということを感じました。それは恐らく動きとしても働き方改革ということが背景にあったと思うのですが、チーム夢子さんたちがいろいろ取組をする中で、女性活躍促進ということに特化したお話として意識されていたのか、それとも働き方自体をいろいろな面を変えていくという認識でこのような取組をされていたのか、その辺りをどういうふうと考えられてこういう広い課題を把握されたのかということをお伺いしたいと思います。

○佐藤座長 よろしく申し上げます。

○三承工業株式会社（神田氏） ありがとうございます。

1 つ御質問にお答えする前に、そもそもなぜ弊社としても先んじて取組ができているかというところを御紹介したいと思うのですが、弊社の西岡が青年会議所に出向しております、日本政府の動きについて非常に感度が高いというところもございますので、それこそ女性活躍について、これからは女性活躍が来る。その後も、働き方というところについても、しっかり会社を変えていかないと企業は存続していかない、成長もないというところがありましたので、そういうところがあったがゆえの取組になっています。

女性の力で変えていくこと、これまでと違う風、やり方、切り口というところは、既存のシステムではなかなか進まないというところで、新たな手法として女性の力、視点を使ったというところがあります。これから女性が自立していくためにも、そういう力を養っていただくには、チームで、さらにそこでも上下関係があったりとか、相談できるような横のつながりがあったりとかという形で、組織の中でもさらに組織みたいなところを小さ

いことからこつこつと経験させていくことによって、結果的にそういうことが大きくできるような野望的なものもあったと私は認識しております。

○山川構成員 ありがとうございます。

印象として、トップの感覚と現場から上がってくる感覚が非常にうまくマッチしたのかなと思いました。

ありがとうございます。

○佐藤座長 よろしいですか。

それでは、長時間御説明いただきありがとうございます。神田様、堀様、どうもありがとうございます。

もう一つ議題がありまして、田上構成員からプレゼンテーションしていただくということで、女性活躍推進の影響等について、データ分析に基づいてお話しいただけるということですので、よろしく願いいたします。

○田上構成員 よろしく願いいたします。

それでは、スライドの投影をお願いします。

改めまして、労働政策研究・研修機構の田上と申します。

私のほうからは、女性活躍に関する定量的なデータをお示しできればなと思っております。

まず、スライドの2ページ目をめくっていただきまして、今日お話しする内容が大きく2部ございます。1部に関しましては、私のほうの機構で前回の女活法の改正に関連して行った調査の結果が2020年に報告書として出ておりますので、この中の一部を抜粋したものを前半御紹介します。後半につきましては、同じデータを改めて今回において再集計したのについて御紹介させていただきます。

女性活躍と両立支援に関する調査を2018年の1月に行いまして、その報告書が2020年に出ております。ここから4つほど表を抜粋して御紹介します。

それでは、3ページ目のスライドをお願いします。

2018年当時、301人以上の企業に対して女性活躍に関する行動計画が義務化されたということで、先ほど佐藤座長からも注意点がありましたけれども、この当時、次世代法に関する行動計画の策定もありましたので、企業の中では同時に行っているというケースもあるというのは注意しなければいけないのですけれども、この行動計画の策定に関して、策定した、策定していないというのを企業区分別に見たときに、それが自社における女性社員にどういった影響を与えているのかということを少し見ていきたいと思います。こちらがこちらの表になっています。

女性社員への影響について8つほど項目があるのですけれども、応募に関するもの、採用が増えた、女性本人が新しい仕事にチャレンジするようになったと多々ありますが、これの1～8に関して何らかの手応えありというところを赤枠で囲っております。こちらを見ていただきますと、いずれの企業規模においてでも作成した企業のほうが何らかの手応



えがありと回答しているケースが多くなっています。

個別の中身を見ていきますと、300人以上の大企業については女性の採用が多くなったというところ、4番の女性が昇進を希望するようになったというところに大きく出ています。

中小企業に関しては、当時、行動計画の策定は義務化されていないのですが、策定した企業については、特に結婚・出産退職者が減ったというところに効果が出ているということになっています。

続いてのスライドに行きます。

続いて、実際に行動計画を策定した企業で300人以上に限定しまして、先ほどのアウトカムが女性社員に限定したものであったわけです。同じものに対して、実際に行動計画の中で定めた数値目標がございます。先ほどの事務局の資料の説明の中でありました4～5ページに詳しい説明が載っておりますので、こちらも参照していただければと思います。

どの項目を設定するとどういう効果が出るのかを表にしているわけですが、ハイライトの部分がやはり何らかの効果があるというところになっています。

一つ一つ見ていきますと時間の都合で足りないのですが、赤字のところを御確認いただきたいのですが、当時、女性活躍推進の一つの大きな目標が女性管理職比率を上げるであるとか、女性の登用を増やすというところにあったと思います。なので、いずれの企業でも登用に関する目標を設定していくというのが理想的になってはいますが、実際にデータを見ていきますと、登用のみならず、登用とプラスアルファ配置に関する数値目標であるとか、評価に関する数値目標であるとか、こういったプラスアルファの数値目標を設定しているほど実は女性社員へのポジティブな影響が出ているという結果がこちらの表になります。単体の数値以上の組合せというのが重要になっているということになります。

続いて5ページ目のスライドです。

先ほどと同じような分析を、今度はアウトカムを企業全体への影響にしまして、男性社員も含めて、その会社において女性活躍に向けた社内の意思統一ができたであるとか、職場が活性化したであるとか、残業削減が進んだであるとか、そういったことについて同じような分析をしていきますと、傾向としては全く同じになっています。すなわち、行動計画を策定しているほど、及び登用プラスアルファの数値目標を設定しているほど、企業全体のポジティブな影響も出てきているということになっております。

続きまして、以上の分析が前回調査の報告書にもう記載してあるもので、現時点での知見からすると少し足りない部分がございますので、それを改めて今回再分析という形で深めたものがこれから説明するものになります。

続いてのスライドに行きます。

分析対象は行動計画を策定している300人以上の大企業に限定した上で、同じようにどういった女性活躍に関する取組の効果があるのかを見ていきます。

7ページのスライドで、再分析の視点を簡単に御説明させていただきます。

まず、行動計画のPDCAサイクルは事務局資料の4ページに詳しく書いてありますとおり、状況把握・課題分析を行った後、数値目標を設定し、情報公表につなげていくといったサイクルがあるわけです。

さらに具体的な項目といたしましては、事務局資料5ページに記載がありますけれども、4つの基礎項目プラスアルファの状況把握・課題分析をし、24項目から2つ以上の数値目標を設定し、大企業に関してはさらに16項目から3つ以上、このうち1つは男女間賃金差異なわけですけれども、3つ以上の情報を公表するというようになっております。

こうしたPDCAサイクルにできるだけ積極的に取り組んでいることが望ましいわけですが、ここでの分析の視点はそれぞれの段階における項目数が多いほど女性活躍への取組があるとみなしています。

これをどういう指標と関連させて見ていきたいかというところで、女性管理職比率の変化は3年前と比べてどう変化したか。続いて女性社員への手応え、これは前でお見せした表と同じものです。企業全体の手応えに関する影響、これも前のスライドでお見せしたものと一緒ですが、この3つの側面に関連させて、どういった影響があるのかを見ていきたいと思っております。

続いてのスライド、8ページをお願いいたします。

まず、状況把握項目、数値目標、情報公表項目の分布なのですが、今回の分析対象において項目数はどこが一番多いかを見ていきますと、いずれの段階でも1~2つというところが多くなっております。いわゆるこの最低限のラインが、基本的には女性活躍推進の行動計画にのっとってやったときの最低限のラインになるわけです。つまり、これ以上設定しているような企業はかなり積極的・意欲的に取り組んでいるとみなせるわけです。

そしてここでの関心は、そうした企業にどういった影響があるのかということを見ていくこととなりますが、9ページのスライド以降でその分析となります。

まず、状況把握・課題分析項目の数と女性管理職比率の3年前と比べたときの変化のクロスを見たものになります。結論から言いますと、状況把握項目が多いほど3年前より特に係長相当職、課長相当職における女性比率が上昇したという回答が多くなっております。

図表でお見せしているのは、ゼロ、無回答も含めて、本来であればこうした企業は望ましくないのですが、データ上出てきているものも一応載せていますが、項目数がゼロから7に上がれば上がるほど、管理職と課長の部分での高くなったと回答している割合が増えているのがお分かりになるかと思っております。

続いて10ページのスライドに参ります。

数値目標項目と同じく女性管理職率の変化の関連を見たものです。

文章ではこの両者の関連はそれほど明確ではないと書いてありますが、係長相当職に関して見れば、5つ以上のところで高くなった割合がやや低いのですが、1~2つ、4つを比べてみますと、やはり項目が高いほうが管理職比率が増えたと回答している企業

が多くなっていますので、やや弱いのですけれども、関連はあると言えるのかなと思います。ただ、課長以上に関してはそれほど強い関連はないかと考えています。

続いて11ページ目のスライドになります。

3段階目のPDCAとしての情報公表の項目と女性管理職比率の変化を見てみます。

こちらと同じように項目数が多いほど、3年前より係長レベル、課長レベルでの女性比率が上昇したと回答している企業が増えています。

ここまで3つの指標いずれも関連が見られているわけですが、12ページ目のスライドになります。

続きまして、今度アウトカムを女性社員へのポジティブな影響として見ていくわけですが、これも同じように状況把握の数が多いことがそれぞれの項目について当てはまる割合とどういうふうに関連しているのかを見ています。簡単に申し上げますと、この棒が右下に斜めに伸びていけば関連がある、ポジティブな影響があるということになります。

関連がある項目を見てみますと、四角で囲った部分です。状況把握の項目が多いほど女性の採用が多くなったと回答している企業が多いです。同じく項目が多いほど女性本人が新しい仕事にチャレンジするようになった、さらには女性本人が昇進を希望するようになったというところに関してもポジティブな影響が出ております。

続いて13ページ目のスライドになります。

続いては2段階目の情報公表項目と同じように関連を見ていきます。同じような形式ですので詳細は省略しますが、項目としては女性本人が新しい仕事にチャレンジするようになった、及び女性本人が昇進を希望するようになった、この2つの項目で項目数が多いほどポジティブな影響が出ているという結果になっております。

続いて14ページ目のスライド、3段階目の情報公表項目数についても同じような関連が見られています。

先ほどと同じ2つの項目、女性本人が新しい仕事にチャレンジ及び女性の昇進規模、ここには当然同じような関連が見られる。さらには情報公表項目に関しては一番下のところ、育児、介護をしながら働く女性管理職が出てきた、増えてきたというところにもポジティブな影響があるということで、情報公表項目の数が多い企業では特にこうした影響が見られるということが言えると思います。

続いて15ページ目でございます。

最後のアウトカムとして、今度は男性社員も含めた企業全体への影響を同じように見てまいります。

まず状況把握との関連ですが、こちらも同じように項目の数が多いほど企業全体へポジティブな影響があるということで、青いバーが右肩に上がっていくほうがポジティブな影響があるということになっており、女性活躍に向けた社内の意思統一、職場が活性化した、残業削減が進んだ、採用で人材が集まるようになった、こういったところでポジティブな影響が出ております。

続いて16ページ目のスライドです。

2段階目の数値目標の項目についても基本的には全く同じように出ております。項目としても全く同じ4つの項目でポジティブな影響が見えているので、詳細は割愛させていただきます。

図が続いて申し訳ないのですが、こちらが最後の図です。3段階目の情報公表項目の数についても同じように出てはいるのですが、企業全体の項目についてはやや項目数が減って、社内への意思統一ができた、及び採用で人材が集まるようになったところで特に情報公表の数が多いほどポジティブな影響が出ているというところになっています。

それでは、18ページ目のスライドで簡単な分析結果のまとめを行いたいと思います。

結果として、女性活躍への取組というのは実際の管理職比率の変化というところにおいて、及び女性社員への影響、企業全体への影響というところでポジティブな影響があると言えます。

係長、課長に占める女性の割合が増えているというところに関しましては、特に状況把握項目及び情報公表項目が多いほどその傾向が見られることになっております。

女性社員への影響、企業全体への影響に関しても同じように出ております。特にPDCAの3つの段階でいずれも傾向が出ている項目としては、女性本人が新しい仕事にチャレンジするようになった、女性本人が昇進を希望するようになったという女性社員への影響及び女性活躍に向けた社内の意思統一ができたというところで特に強い傾向が見られ、この3つの項目でそういった影響が見られているとなっております。

残るスライドは参考資料として分析に使用した調査票の一部を載せておりますので、参考までに御覧ください。

私からの報告は以上になります。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

企業調査に基づいて、次世代法上の法定どおりの状況把握・課題分析、情報公表を基準にすると、この3つについてですけれども、法定を上回る取組をしている。それはそれで効果、女性自身や社内全体の活性化みたいにプラスになっているという結果だと思います。

それでは、田上さんの報告について御質問なり御意見があれば、どなたか。あまり時間はないですけれども、いかがでしょうか。

米川さん、お願いします。

○米川構成員 積極的に取り組んでいる企業ほど、特に係長が増えているというデータをお示しいただきましたけれども、部長になるとそうでもなかったというのは何か要因があるのか、それとも3年では、もともと課長が少なかったから難しかったのか、時間が足りなかったのか、その辺りを教えていただければと思います。

○田上構成員 ありがとうございます。

あくまでもこの中身についてまだ詳細に分析しているわけではないので確定的なことは

言えないのですけれども、1つ御指摘していただいたことは大いに可能性があると思います。もちろん役職というのはレベルごとに上がっていくものですので、係長の女性が少ないと当然課長に昇進する人も少なくなるという段階ごとのプロセスがあると思います。そういった意味では、もちろん御指摘のように、こちらは2018年のデータに基づく分析ですけれども、その当時でも係長水準、課長水準では効果が出ていましたが、部長では出ていないというところがある意味一つの課題かなと認識しております。

ありがとうございます。

○佐藤座長 9ページのところも、全体として見れば女性管理職は少ないので係長から効果が出てきて、係長がある程度出ているところは課長に効果があるのだと思うのです。係長比率で2つぐらいに分けてやると、比率が高いところは課長に効果がある。課長比率を2つぐらいに分けると部長にも効果はあるのかなという気はします。やってください。

ほかには。田上さんにはこれからも質問はできますが、いいですか。

今日は2回目ということで、女性活躍推進について、次世代法なり、均等法も含めて、政策はどうなっていて、女活法の特に行動計画を立てて企業に取り組んでいただくことの効果などについて御説明いただきました。全体として女性活躍推進についての御意見をどれというわけではなくていいと思いますので伺えればと思います。ただ、15分ですので1人3分ずつぐらい。どっちからいくかなのですけれども、山川構成員のほうから回っていくでよろしいですか。

○山川構成員 ヒアリング、また田上さんから非常に有益なお話をいただきまして、基本的には女性活躍推進法は、データ的に見ても、あるいは個別事例的に見ても政策的な効果を上げていると言うことができるのではないかと。中小企業においても効果的な事例が見られるというのは、今日のヒアリングでお伺いしたところでもあります。

先ほど、どなたかから出てきたかもしれませんが、女性活躍推進法はある意味ではポジティブアクションを求めた法律ということで、時限措置を定めた法律ではありませんけれども、逆に言うと、一般的に各国でも、ポジティブアクションの場合は時限措置といえますか、いつかは歴史的な役割を終えるかもしれないものですが、現状ではまだそういう状況ではないので、続けたほうがいい面がたくさんあるし、そのような効果を上げているのではないかと思ったところです。

先ほどヒアリングのところで申しましたけれども、トップダウンとボトムアップの組合せが非常に重要なのかなと思いました。社内の意思統一等にとってはトップが支えているという意識が重要ですし、他方で、先ほど肌感覚というお話が出てきましたけれども、現場のほうで、問題を理解しやすいといえますか、ふだんから分かっていることが上がってくるということがありますので、その意味では行動計画の作成の仕方では、どれだけうまく現場の意見を反映させるかということが重要になってくるのかなと思いました。

あと一点だけ申しますと、非常にモチベーション的にも有益だというデータがいろいろ出てきたと思います。モチベーションを持ってもらうためには、これまで、情報公表、企

業外への公表の話が中心でしたけれども、たしか次世代法では行動計画を社内でも周知するというようになっていたと思いますので、モチベーションを持ってもらうためには、社内でこういう効果が上がっているとか、あるいはこういう課題を出してほしいとかということで、社内と社外の周知を双方で回していくことが、社内的にも、企業の評判的にも、それからモチベーションにとっても有益かなと思ったところです。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

続きまして、日原構成員、お願いします。

○日原構成員 本日、報告等をいただいた皆様ありがとうございました。

個別事例のところ、ヒアリングのところでは具体的な取組を伺っておりまして、具体的な場面場面ではいろいろな難しさがあるのだろうなというところ、かつ、先進的に取り組まれている企業さんでもまだまだこの先の課題がたくさんあるのだなということを感じた次第でございます。

共通して出てきていたこととしては、1つには管理職を増やすみたいな、ゼロからもっとプラスに行くという話と、辞めてしまう人を減らすみたいな、マイナスがゼロになるという話と、2つ出てくるのかなという印象を持ちました。先ほど田上構成員にお伺いしようか迷ったのですけれども、頂いた資料の12ページ等が出てきたように、新しい仕事にチャレンジするとか、昇進を希望するようになったという項目は影響があると出ていたのですけれども、結婚・出産退職が減ったとか、中途退職が減ったという項目は影響が出ていないのだなと思ってこの資料を見ていまして、その2つで取り組み方を変えていく必要があるのかなのかというところを少し議論してみたいと思った次第です。

また、具体的にヒアリングで伺ったところでは、長時間労働をどうするかとか、働き続け方という、女性だけではない問題が非常に大きいということを経営の皆様の取組から感じました。

ありがとうございました。

○佐藤座長 今の点があったので、田上さんの番ですけれども、お願いします。

○田上構成員 ありがとうございます。

先に、先ほどの疑問に対して少しお答えするという形で、確かに結婚、いわゆる両立に関するところで思ったように出ていないというところがあると思うのですけれども、考え方は恐らく幾つかあるうちの 하나가、当然両立が進んでいて既に課題がないというケースはもちろんあると思いますし、そちらについて次世代法のほうでやっているとかいう考え方はあると思いますので、中身について引き続き分析を進めたいと思います。

最後に、私からの総括に関してなのですが、今回の2社の個別事例の中で、男女間賃金差異の分析をしているというお話が出てきたのが私はとても興味深くて、少なくとも省令の中で義務づけられているのは雇用形態別の賃金の指数を出すということなので、それ以上やるというのがいわゆる法令以上対応していることになると思いますが、この対

応をするに当たって、それまでの各社での取組が進んでいれば、賃金差異について分析するのは当然だというお話が2社とも出てきていたと思いますけれども、そうしたことは非常に興味深いなと思いました。必ずしも法令でがんじがらめにするというわけではなくても、おのずと課題があって、それに対して関心があれば分析とか要因について理解しようとする試みが深まるということを感じた次第です。

2点目に関しましては、2社とも私はあまり質問できなかったのですが、非正社員からの登用を重要な戦略として位置づけているというところがあったかと思いますが、どうしても女性活躍の取組というのが正社員に固まってしまうような印象がありますので、非正社員から正社員になった方々、こうした人々の女性活躍についても今後議論できればと思います。

以上になります。

○佐藤座長 続いて古澤構成員、お願いします。

○古澤構成員 本日は大変参考になる事例を2件伺いました。また、研究の報告も伺いました。ありがとうございました。

私がお話を聞いていて1つ心に浮かんだ言葉を出したいと思います。健康格差という言葉があります。置かれた社会的な地位や経済の格差が健康面の格差を生むという問題です。このことは、検討会の1回目の議論では、女性の健康課題が女性の社会的な活躍を阻むという論調ではあったのですが、また逆のパターンもあるのです。賃金格差があり、収入が低かったり、また家庭の中、社会の中での立場が低いということで、自分自身の健康をおろそかにしてしまうという側面もあるように思います。実際に私がふだん産業医として活動している中で感じることで、どうしても収入が低くなってしまいがちな非正規労働の社員の方々というのは、御自身の健康を後回しにする、そういう側面もあるなと思っております。女性の社会的な地位の向上、そこがまた健康面にもよい影響を与え、そして健康面にもよい影響があることで、またさらに女性の活躍が進むという、このよい循環を生んでいけるといいのだらうなと思いつながらお話を伺っておりました。

また、シフト勤務のお話が事例の中でありました。シフト勤務をされる従業員の方々というのは、シフトに穴を空けてはいけないという思いが大変強いです。例えば医療の現場では、女性看護師さんは24時間365日の病棟でのシフト勤務をする中で、妊娠・出産をきっかけに、日勤だけの外来業務に替わるということが、長らく伝統的に、今でも行われているかと思います。

シフトを乱さないよう多様な働き方を選択できるということも、女性がライフサイクルの中でいろいろあっても長く働き続けるということには大事なのではないかと考えます。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

それでは、米川構成員、お願いします。

○米川構成員 ありがとうございました。

私もふだん読者アンケートなどをしている中で、うちの業界、業種だとしようがないとか、

あと地方だからしょうがない、中小企業だからしょうがない、女性だからしょうがないと、本当にしょうがない、しょうがないと諦めが感じられるコメントが多くみられました。でも、今日2つ伺った事例というのは、それらの無意識下の思い込み、アンコンシャス・バイアスも含め全て打破するような本当に力強いお話を伺えて、そして田上さんの調査結果にしても、前向きに取り組むことでポジティブな結果を生むということで、これからいろいろなことをさらに続けていけば、前向きな効果がさらに生まれるということが力強く感じられた時間でした。

ありがとうございました。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

今日、2社の事例と田上さんの分析、この検討会は雇用の分野における女性の活躍推進ということなのですけれども、女活法を検討しようということなのですが、初めの2社、山川構成員が言われたように、働き方改革、働き続けられるというのがないと、例えば結婚して子供が産まれたら、育休等が使いやすくて、復帰できて、続けられる。そういう意味で就業継続が必要です。長時間労働の解消とか両立支援制度がきちんと使えるようにしていくという、次世代法でやると効果があるので、こちらは女活法なのですけれども、両立と均等を両方見ていかなければいけないので、分かりやすく言うと、うちの会社は男女差異はありませんと。分かりやすく言えば、男性のように働ける、男女別なく登用する、こういう会社は困るわけです。逆に言えば、うちは働きやすいですよ、女性は残業しないで帰ってください、両立支援、使いやすいですよ。でも、見てみると管理職は女性が一人もいない、これも困りますよね。そういう意味で、これまで言われたように、両立と均等は車の両輪で進めなければいけないので、ここでは女活法を議論するのだけれども、同時に裏ではそっちを見ながらやらなければいけないので、それはどういうふうに議論していくのかということも少し考えていければいいなと思います。

實際上、一番最初にお話ししましたように、ある規模以上で言うと、次世代法の行動計画と女活法の行動計画を別々につくっているわけではなくて、セットで社内では進めている会社が多いので、そういうことを踏まえながらどうしていくのかということも議論していければいいかなと思いました。

本当に今日は米川構成員が言われたように2社、建設業界だからできないんだとか、飲食店の店舗だと難しいとか、中小企業は難しい、いろいろありますけれども、やれている企業はたくさんありますので、そういう事例としては今日は本当にいい勉強になったかなと思います。

まだまだ皆さんの御意見を伺いたいですが、時間ですので今日はここまで。特に2社の方、トリドールホールディングスさんと三承工業さん、本当にどうもありがとうございました。

まだまだ発言はあるかと思いますが、ここまでにさせていただければと思います。

それでは、次回の日程等について、事務局から事務的な連絡をお願いいたします。



○赤崎雇用機会均等課長補佐 本日は誠にありがとうございました。

次回の日程につきましては、追って御連絡させていただきます。

以上でございます。

○佐藤座長 それでは、夕方から始まる検討会でしたけれども、ここで閉会させていただきます。

事例報告していただいた企業の皆さん、本当にありがとうございました。