

## 平成29年度ふくしま女性活躍応援会議議事概要

日時：平成29年8月2日（水）

15：10～15：35

場所：福島県男女共生センター 第2研修室

### 1 開会

### 2 知事あいさつ

### 3 議事

議事（1）本県の女性活躍推進に向けた主な取組状況について（報告）

（角田男女共生課長から、資料1に基づき、本県の女性活躍推進に向けた主な取組状況について説明。）

（引き続き、アカデミア・コンソーシアムふくしまと福島県医師会から取組状況について説明。）

#### ○ アカデミア・コンソーシアムふくしま 岡副理事長

- ・ この10月から会津大学で開講する女性プログラマ育成塾について説明したい。
- ・ 本育成塾は、単に女性に働いてほしいということではなく、切羽詰まって働かざるを得ない人たちがより高い給料で働けるようにするにはどうしたらいいか、ということから始めた。
- ・ 最大の特徴は、ITあるいはプログラマに関する様々なレベルがあるが、初期の程度から高度の程度まで、それぞれに出口を設けて、ITや関連企業への就職を積極的に斡旋する点である。
- ・ しかしながら、新しい取組であるため、女性にとってどのくらい身近に感じられるかが問題である。
- ・ 現時点で10数名の登録があり、問い合わせもかなりある。
- ・ がんばってやっていくので、みなさんの協力をお願いしたい。

#### ○ 福島県医師会 新妻常任理事

- ・ 福島県医師会で実施している医師の勤務環境調査について説明したい。
- ・ 平成20年～22年に調査を実施したが、それと同様の調査を平成27年に実施した。
- ・ 同調査は、県内に勤める医師の労働環境の現況把握のために、127の病院の事務担当者を対象とした調査である。
- ・ この間、震災があったが、平成20年～22年と比べて、制度整備は改善したも

の、当直明けの勤務緩和について、まだ4割しか制度化していないという結果であった。

- ・ 今年度は、病院の事務担当者ではなく、県内の病院で働く子育て世代の男女の医師に直接質問する形とし、勤務実態やどのような支援を求めているのかを把握するために行う予定である。
- ・ 調査票は現在作成中。パートを含むほぼ全ての医師全員に対し、困っていることや利用しているサービスなどを調査したい。
- ・ パートを含むほぼ全ての医師全員に対する調査は、他県でやっているところはなく、全国初の取組となる。
- ・ 若い世代の医師の実態がわかると思うので、結果が出たら報告したい。

議事（２） ふくしま女性活躍応援会議が今後取り組むべき施策の方向性（案）について（角田男女共生課長から、資料2に基づき、ふくしま女性活躍応援会議が今後取り組むべき施策の方向性（案）について説明。）

（議事（２）及び会議全体について、以下のとおり意見交換を行った後、事務局案のとおり取り組むべき施策の方向性を決定。具体的な事業については、事務局でとりまとめることとなった。）

○ 福島県中小企業団体中央会 内池会長

- ・ 女性活躍を推進するために一番大切なことは、トップの意識改革である。
- ・ 我々は中小企業の集まりであるが、中小企業のトップが「なぜ、こういうことをやらなくていけないのか。」をまだよく理解しておらず、意識改革が徹底していないと感じている。
- ・ 国の活性の源は人口である。人口が構造的にどんどん減っていくと、労働力も減っていき、女性や高齢者にもっと積極的に労働してもらわなくてはならなくなるのは当然のことである。
- ・ 加えて、女性が仕事しながらでも、子どもを産んで育児ができるということが、結局は日本の次世代の活力につながる。だからこそやらなければいけないのだということを、中小企業のトップが理解していない。「女性活躍推進とは言っても、女性職員が産休を取った時の手当や代替はどうするのか。」となってしまう。
- ・ 女性活躍推進がなぜ必要なのかという点について理解が深まるよう、我々もしっかり意識改革を徹底していきたいと思う。

○ 福島県農業協同組合中央会 大橋会長

- ・ JAグループ福島では、経営者の意識改革に向けた取組みとして、目標値を設定の上、女性農業者のJA経営への参画を進めている。
- ・ 目標は、役員・総代・正組合員に占める女性の割合を役員10%以上、総代15%

以上、正組合員25%以上としている。

- ・ 直近では、全JAの合計であるが、役員10.0%、総代13.2%、正組合員18.5%となっている。
- ・ このような取り組みの他、本日の会議で出された取り組みを参考にして、トップの意識改革を図っていきたいと思う。

○ 福島県女性団体連絡協議会 大原会長

- ・ 福島県女性団体連絡協議会では、毎年、男女共同参画社会の推進のために、男女共生のつどいを実施している。
- ・ 23団体が加盟しているが、皆さんと協力してひとつのイベントを毎年続けることで、男女共同参画社会について理解を深めていくことがとても大事だと考えている。
- ・ 地方に行くと、「男女共同参画社会って何？」という意識があり、地域によって意識レベルの差があるように感じる。
- ・ 先ほど、カルビーの社長さんがライフ・ワーク・バランスとおっしゃっていたが、働く女性が増えてきたものの、専業主婦や家庭第一の人もまだまだ多く、外に出ることを躊躇うような風潮が田舎にはあるので、トップの意識改革も必要だが、女性自身の意識改革も必要だと思う。
- ・ 新入社員で最初は管理職を目指している人も、働き出して2年目くらいになると、管理職はいいやと、仕事よりも自分の生活を優先してしまうことがあり、ライフとワークのバランスがまだできていないので、そういう改革が進めば、福島も女性が活躍できるようになっていくのではないかなと思う。

○ 福島労働局 島浦局長

- ・ 取り組むべき施策の方向性のところで、トップの意識改革について皆さんから御意見があったので、一言説明させていただきたい。
- ・ 先ほど内池会長がおっしゃったように、中小企業のトップに女性活躍推進や働き方改革をしっかりと理解いただくための取組が重要である。福島労働局としても引き続き、しっかり対応していきたい。
- ・ 本年度も県内の企業を回らせていただいているが、企業経営のトップの方と話をしている中で、女性活躍推進を含めて、働き方改革を進めることで生産性をアップさせ、人材確保もしていくという考えは、県内でも広まっていると強く感じている。
- ・ 中小企業に理解を深めてもらうために、県内の企業で行われている働き方改革や女性活躍の事例をきちんと発信し、これなら着手できるというような取組を知ってもらうことが大事だと思っている。
- ・ 福島県で週20時間以上働く女性の人数は、3年前に比べて16,000人増えている。現在、働き方改革、女性活躍推進が言われている中で、16,000人の女性が増えている状況を考えると、自分が活躍できるという期待に応えていかなければいけないと思っている。

- ・ 経営トップの方と話をする中で、働き方改革を進めていく時にどんなことに気をつけているかを聞くと、女性の活躍推進であれば、活躍するのは女性なので、一人一人の女性が活躍できていると実感できる改革でなければならないということを皆さん共通しておっしゃっている。
- ・ 県内企業を回り、企業の方々と情報交換を重ね、その結果をHP等で広く発信していきたいと考えている。

#### 4 閉会