

会議結果報告書

1 会議の名称

「女性が活躍する社会に向けた座談会」

(令和元年度第1回光市男女共同参画推進ネットワーク会議)

2 開催日時

令和元年11月14日(木) 13時30分～15時

3 開催場所

あいぱーく光 いきいきホール

4 出席人数

光市男女共同参画推進ネットワーク委員12名

事業所関係(光商工会議所、大和商工会、事業所等)18名

コミュニティセンター関係者3名 女性団体関係者5名

一般参加者6名 事務局4名 計48名

5 傍聴者

なし

6 公開・一部非公開の別

公開

7 会議の議事録(要旨)

(1) 開会

(2) 部長あいさつ

(3) 会長あいさつ

(4) 講師紹介

(5) 講演

テーマ:「女性が働きやすい職場環境について」

講師:原田すず枝氏(山口労働局雇用環境・均等室室長)

内容:(概略)

(自己紹介)

(参考資料「山口県の女性労働者を取り巻く現状と課題」に基づく講演)

I 男女を取り巻く状況

① 山口県の総人口、年齢3区分別人口の推移と将来推計

- ・ 山口県の総人口は2015年には約140万人であったが、30年後の2045年には103.5万人へと減少。
- ・ 人口構成も変化し、2045年には高齢化率39.7%、生産年齢人口49.8%、5人で4人を支える構図。

② 出生者数・合計特殊出生率の推移

- ・ 山口県の合計特殊出生率は1.54(全国16位)、全国平均(1.42)は上回るが前年より0.03%低下。出生率も減少しており、平成30年は8,987人となっている。

③ 男女の50歳時未婚率(生涯未婚率)の推移

- ・ 山口県の50歳時未婚率(生涯未婚率)35年間で男性は約8.8倍、女性は約3.8倍増加している。
- ・ 1980年頃は男女とも5%未満だったが、2015年には男性は23%超(4人に1人)、女性も約14%(7人に1人)。
- ・ 原因は、経済的な理由、結婚観の変化、非正規労働者の増加等雇用の不安定化、女性の社会進出等の要素が複雑に絡む。

④ 山口県の2018年(平成30年)人口移動数

- ・ 山口県は若年層の県外流出が大きく、人口減少に拍車をかけている。
- ・ 特に若い女性がどんどん外へ出てしまい、婚姻率、少子化に影響を及ぼしている
- ・ 東京一極集中を地方創生の目標に掲げているが、改善されておらず、昨年の東京への転入超過数は14万人、その大半を20代の若者が占め、男女別では女性が多い。
- ・ 地元の就職先を選ばなかった理由として、男性は「地元で希望する仕事が見つからなかった」、女性は「東京圏、都会で暮らしたかった」「地元や親元を離れたかった」の割合が高い。若い女性は地元で息苦しさを感じて地方から移動する人が多い。

⑤ 山口県の雇用者数と雇用者に占める女性の割合の推移

- ・ 山口県の雇用者に占める女性の割合は45.9%(全国25位)で、全国平均を上回る状態が続いている。男性雇用者数は減少傾向にあるものの女性雇用者数は増加を続けている。

⑥ 雇用者における正規・非正規の男女割合別

- ・ 山口県の正規の職員・従業員の割合は、男女ともに全国より若干上回っている。
- ・ 女性は半分以上が非正規、男性も5人に1人が非正規。

⑦ 雇用形態と賃金格差(全国)

- ・ 一般労働者の男性の所定内給与額は50~54歳で頂点となる上昇カーブを描くが、パートタイム労働者については男性、女性ともに年齢が上昇しても賃金は大きく上昇していない。
- ・ 正規と非正規で年齢を追うごとに格差が大きくなり、非正規の場合年収300万円の壁をなかなか超えられない
- ・ 山口は、男女とも全国平均よりだいぶ低い。地方と都会では賃金の格差がある。

- ・ 同じ正社員でも男女間の格差が結構大きく、役職に就くことが多くなる 30 代後半から大きく差が開いていく。
- ⑧ 女性の年齢階級別有業率と潜在有業率
- ・ 山口県の女性の年齢階級別有業率は 25～29 歳で 74.5%（全国最下位）、30～34 歳でも 71.6%（全国 38 位）と、とても低い値となっている。
 - ・ 女性は出産・育児期に一旦仕事を辞め、育児期を過ぎるとまた就職される方が多いので、M 字型カーブを描く。出産・育児期に働きにくいことが一因と思われる。再就職では以前と同じ条件では働けず、女性の半数以上が非正規であることも関係している。
 - ・ 潜在有業率も、山口は 25～29 歳 88.4%で全国平均と差が開いており、何らかの事情で働きたくても働けない方が多いと推察される。
- ⑨ 育児休業取得者の状況
- ・ 山口県の育児休業取得率は平成 29 年度で女性が 95.9%、男性が 4.86%となっている。
- ⑩ 仕事と家庭の両立をめぐる現状（全国）
- ・ 約 5 割の女性が出産・育児により退職している。
 - ・ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「家事・育児に専念するため自発的に辞めた」が 29%（約 3 割）、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったので辞めた」が約 25%（4 人に 1 人）。
 - ・ 両立が難しかった理由として、勤務時間が合わないことを半数以上の方が挙げている。
 - ・ 退職した理由に、「解雇された、退職勧奨された」が約 16%あるが、そもそもこれは不利益な取り扱いであり、均等法などで禁止されている。
- ⑪ 山口県の年間総実労働時間と年次有給休暇の取得率
- ・ 山口県では年間総実労働時間は全国より 45 時間ほど長く、年次有給休暇の取得率は平成 29 年で 43.5%と 5 割を大きく切り、全国平均と比較してとても低い数字である。
 - ・ 山口県の方は、本当に長い時間働いている人が多いことがわかる。
- ⑫ 山口労働局における職場のハラスメント相談状況
- ・ 平成 30 年度はパワハラを含むいじめ・嫌がらせの相談が 1,101 件と過去最多。
 - ・ 平成 30 年度に山口労働局雇用環境・均等室へのマタハラに関する相談は 133 件あったが、氷山の一角。平成 26 年に最高裁でマタハラは法律違反の判決が下され、少子化の問題も絡む社会的な問題であるとの認識は進んでいるが、残念ながら、山口県内でも依然としてトラブルは起きており、歩みが遅いのも現実の一つ。
 - ・ 職場のパワハラ相談件数も多い。
- ⑬ 理想の家庭は「夫が外で働き、妻が家を守る」
- ・ 山口県全体の賛成割合は 49.2%で非常に高く、全国 3 位となっている。
 - ・ 若干男性が多いが、女性もほぼ 2 人に 1 人はそう思っているとの結果が出ており、こういう意識は根強く、そう簡単には変わらない部分である。
- ⑭ 女性が職業をもつことについて（山口県）

- ・ 「子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよい」と考える女性は38.2%。
 - ・ 「子どもができて仕事も続けた方がよい」は男女とも37%前後で4割を切っている。
 - ・ 「子どもができるまでに辞めた方がよい」「子どもができれば辞めた方がよい」が男女とも半数近くに上っている。
- データは一見面白いが、数字の中に特徴が見え隠れしている。
- ◎ 山口県内で女性が働くことに喜びを感じ取れるためには、結婚や出産、子育てをしながら安心して働ける職場環境をまだまだ進めていく必要がある。
 - ◎ 地方においても高学歴の女性が、就業したい、就職したいと思える職場や、高い能力を活かすことのできる職場を増やしていかないといけない。
 - ◎ 女性の幹部登用、役職登用も含めて、昇進や昇格、男女の賃金格差の問題なども解決していくことが必要であり、そのためには、行政や企業に求められるところは、今後も大変大きなものがある。
 - ◎ 男性は仕事、女性はその男性を支えて育児や介護をとという性別役割分担意識に基づく環境が根強く残っていれば、そういう地方の現実が若者に閉塞感を抱かせたり、大都市への憧れを生むのではないかとされており、こういった社会の意識を地方自身を変えていくことも必要であり、山口においても大切なことではないか。

II 働き方改革

① 働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）

- ・ 働く人の視点に立った働き方改革の意義、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善等
- ・ 法整備は進み、働く女性を取り巻く環境は少しずつ前進してきたが、相変わらず女性が働き続けるのは難しく、子どもを産まない人が増えていく。それらを困難にしている問題を解決するために言われている「働き方改革」であり、男性も含めて、もっと大きく、今の働き方を見直すことができないと、こういった問題は解決できない。
- ・ 少子高齢化は待ったなしで進んでいくので、働いて活躍する女性に増えてもらわないといけないのであれば、働くから子どもは産めないという状況を少しでも早く、働きながら安心して子どもも産めるという状況に変えていくことが必要。そのためには、女性の施策だけを幾ら充実させても、それだけではなかなか難しい。
- ・ 国においても、女性も含めて誰もが活躍できる社会が必要であり、その実現の鍵が「働き方改革」にあるということで、時間外労働の上限規制の導入を盛り込んだ実行計画を策定している。その目指す方向は、多様な働き方を選べるような働きやすい労働環境を作り、働く人の能力を最大限に活かして生産性等を向上させること。
- ・ 実行計画には、女性が活躍しやすい職場環境や、子育て・介護の両立など、直接女性に関わるテーマが入っているが、例えば同一労働同一賃金は、非正社員の7割を女性が占めている現状から女性の問題に大きく関係しており、長時間労働の是正も女性の継続就業の大きな壁となっている問題で大きく関わってくる。テレワークなど柔軟な働き方、転職や再

就職支援なども女性にも大きく関係してくる項目である。

- ・ 働き方改革の実行計画は、どれも女性の働き方に深く関わるものが実は多い。働き方改革が目指しているものは何も女性だけではなく、いろんな方が、男性も含めて非正規の方や高齢者の方、障がいや病気などを抱えた方等、そういう方々が自分に合った働き方を選択して、能力が発揮できる社会にしていこうということ。一方で、女性が活躍できる職場は、女性だけでなく、そういういろいろな事情を抱えている方々にとっても働きやすい、多様性のある職場へと結びつくことが期待できる。
 - ・ 働き方改革を実現していくためには、女性が活躍できる職場環境を飛び越えては行けない、女性が活躍できる職場環境づくりが非常に重要な通過ポイントであり、働き方改革が本当にちゃんと進んでいけば、同時にそれは働く女性の活躍も強く後押ししていくことになる。
- ② 働き方改革関連法が成立（2019年4月1日から順次施行されている）
- ・ 時間外労働の上限規制導入
 - ・ 年次有給休暇の確実な取得
 - ・ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の禁止
- ③ 女性活躍推進法の改正
- ・ 一般事業主行動計画の策定・届出義務や自社の女性活躍に関する情報公開の義務の対象が、現在の労働者数301人以上企業から101人以上企業へ拡大
- ④ パワーハラスメント対策が事業主の義務となる労働施策総合推進法の改正
- ・ 事業主はパワハラを防ぐために雇用管理上必要な措置を講じることが必要
 - ・ パワハラの相談はとて多く、昨年山口労働局に寄せられた労働相談約1万2,000件の中で、事業主さんと労働者の間で個別の労働紛争になっているものが2,600件ほどあったが、その中でトップを占めているのがパワハラで1,100件ほどであり、近年ずっとパワハラがトップを占めている状況。このたびやっと事業主に防止対策が義務づけられ、法制化されるということで一歩前進したところである。
 - ・ 女性活躍推進法の改正やパワハラの法制化については、今、中央の方で細かい規則を話し合っていて決めている。今後労働局でも詳細が決定後、1月に説明会を開催する予定であり、本日までご参加の企業の皆様には先ほどご案内を申し上げたが、局のホームページ等ご覧になり、どなたでも是非ご参加いただきたい。
- ⑤ 次世代育成支援対策の推進
- ・ 次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため。
 - ・ 子育てサポート企業として、全国で3,155社（山口20社）がくるみん認定、330社（山口1社）がプラチナくるみん認定を受けている。
 - ・ 光市内では残念ながらまだ認定企業はなく、申請をお待ちしている。
- 国の施策についての説明は以上で終わるが…
- ◎ 働き方改革等、法や制度が新しくでき、より良い中身へ改正され、企業や社会の意識も少しずつ変化していくことで、女性の活躍を拒んでいる壁が少しずつでも崩れていけば、女性

が働きやすい職場環境の実現へと繋がっていくと思うが、それは言葉で言うほど簡単ではなく、掛け声だけでは進むことができない。女性自身が自らの意志で活躍したいと思えるような、子どもも2人、3人と産みながら、仕事も続けたいと思えるような体制づくりを法律や行政が支えていくことは当然であるが、地域全体でもそれを支えていくことが必要になってくる。

- ◎ 職場だけではなく、地域や家庭の中においても、すべてのいろいろな場面で、女性が生き生きと活躍できる社会にしていこうという、同じ思いを皆さんで持って取り組まないと、なかなかこういう大きな改革を進めるのは難しい。
- ◎ 職場だけではなく、日頃の生活の場面や日常の中においても、こうした方がいいのではないかと、これはおかしいのではないかと感じるものがあれば声に出すことも必要で、皆と一緒に考え、もし、本当にこれはおかしいとなれば、変えられる部分から少しずつ変えていくことが大切である。法律を改正する等大きなことではないが、普段の生活の中でよりよい方向へ少しずつ変えていく気持ちを持ち続けることが大事であり、難しいとは思いますが、諦めずに小さな積み重ねをしていくことが大切である。
- ◎ 女性に限らないが、女性が職場や家庭で活躍する、生き生きと働く、輝いて働けるということは、一人ひとりのワーク・ライフ・バランス、仕事と生活の調和が深く関わってくる。最後はやはり一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを実現することができなければ、本当の意味でその人が輝いているとは言えない。
- ◎ ワーク・ライフ・バランスは、労働者側には利益があるが、企業側にはあまりメリットがないと受け取られることがあるが、そうではない。今後どんどん人材が不足していくので、多様な人材が能力を発揮できることは、企業にとって非常に価値がある。今後、働く女性や高齢者の方々は増えるので、働く側の変化に合わせて多様な人材を活かす戦略が必要となり、その戦略を支えるための鍵がワーク・ライフ・バランスの実現である。
- ◎ 日本ではワーク・ライフ・バランスの意識が定着しているとは言えず、未だに育児や介護等、何か事情を抱えている人のためのものと考える方も多い。家庭の事情等がない人は、いくらでも働ける、そういういくらでも働く人たちが評価される考え方が、日本ではまだ根強く残っている。ワークとライフの適切なバランスは、人により、またその人個人の人生の時期により変化していくものであり、本来は、育児や介護等の事情の有無に関わらず、働いている人であれば誰でも自分の意思に基づいて、あるときは走ったり、あるときはゆっくり歩いたり、また立ち止まったりできること、それが本来の意味でのワーク・ライフ・バランスである。その実現には、個人個人が自分のキャリアをどう考えるかが前提となるので、自分の仕事とそれ以外の生活、自分の人生に主体的に向き合うことも必要である。
- ◎ 就職活動のときは、誰でも自分の将来を真剣に考えて職業を選択するが、一旦就職すると、日本は終身雇用の世界なので、自分のキャリアも企業任せで、周りの流れに任せることも多いが、自分の生活を充実させたい、何か目標を実現させたいという願望や目的意識を持つことは、ワーク・ライフ・バランスを実現するためにもとても大切なことである。

- ◎ 自分の気持ちを素直に見つめ、今自分が本当に優先すべきこと、本当に大切にしたいこと、今やらなければいけないものは何かを考えてみる。年齢や性別に関係なく、是非自分のこれからのワーク・ライフ・バランスについて考えてみられるとよいのではないかと。

(6) 意見交換

(参加者)

お話の資料の中で、「仕事と家庭の両立が難しかった具体的な理由」に「両立を支援する雰囲気になかった」というのがあった。

私が4年前に県の情報誌への取材で、双子が産まれたアナウンサーの方へお話を伺った際、自分の職場の先輩が、気持ちよく温かく迎えてくれたので仕事と両立できたというお話だった。

この資料では、ほとんどダメか、雰囲気がなかったということであり、両立できる雰囲気づくりというのは、どうなのかと。

そういった事例もあるということ参考として申し上げた。

(講師)

いろいろな制度は整ってきているが、取得しづらい現実があると思う。取る側は、周りに協力を求めて、私は取りたい、休んでまた戻ってきたいと、きちんと伝えることも必要で、周りは周りでそれを受け入れるということも必要だと思う。

例えば、一歩行き過ぎて、そんな休まれたら困るとか、嫌がらせ的になってくると、マタニティハラスメントの領域に入るので、事業主はそういうことが起きないようにしないとといけないと義務づけられている。

ただ、職場の雰囲気はとても大事で、例えば、男性も子どもが産まれたら3割の男性は取りたいと思っているが、実際取っているのは4～5%。これも、上司に休みたいとか言えば、なんだ男のくせにとか、奥さんが子どもを見ればいいじゃないかとか、そういうことを言われて、男性も非常に取りづらくて取れないという声もよく聞く。

(参加者)

女性の社会進出が増えたこともあり、最近新聞等でも女性の管理職に就かれる方も多くなってきたというニュースを見たりするが、県内、県外問わず、女性が管理職になる方が増えてきているのか。

(講師)

課長職レベルの全国平均が、ここ30年間かけて少しずつ増えてきている。たしか全国平均が13%ぐらいで、山口県はもうちょっと高かったと思う。光市の概要版には、管理職の割合7.9%、33年度までの目標値7.9%以上と書いてある。もうちょっと、10%ぐらいに上げてもいいのではないかと。

(参加者)

私どもの企業も女性が多いが、私より上の年代の方は、「自分たちにとって仕事を続けていく上でのロールモデルがなかった」とよく言われていて、いろいろな経験をしてこられた。

そういったこともあって、今、大変良い職場になっており、先ほど先生が言われたように、

ワーク・ライフ・バランスやワーク・ライフ・インテグレーションが推し進められている。

実際、私が後進のためにロールモデルになれるかどうかかわからないが、そういったことができればいいと、改めて今日のお話を聞かせていただいていたと思った。

(参加者)

今は働き方改革で会社の中の制度改正が求められているが、もちろん制度を作っていくのは企業側の責任でもあり、やっていかなくてはいけないことだが、先ほど言われたように、制度がいくら整っても、産休や、今後、我々中小企業にも有休年間5日取得等あるが、休める雰囲気がないから、結局制度があってもなかなか積極的に利用していただけないというところは、これも企業側の責任にもなるかというところで、どうしたら制度を上手く利用して、使えるような雰囲気づくりが会社の中でできるのかと、最近よく考えている。

実際のところ、どうしたらいいのか、正直私もわからないが、何かアドバイスがあれば教えていただければと思う。

(講師)

とても難しい質問であり、これで簡単に答えられれば、世の中何も問題なく、いろんな法律も厳しいことを言わずに、罰則をつけなくても上手くいくのだらうと思う。それだけ大変だからこそ、今法律で細かく規制をかけて、半ば強制的に働き方改革を進めていかないと日本の経済がやっていけないということで、中央で法律をやっていると思う。

法律になってしまえば、ある程度、特に山口は真面目な企業さんが多く、そういうふうにしてくださるので、最低のラインは心配ないと思う。ただ、その一歩上をいかないと、なかなか本当の意味での働きやすい職場、いろいろな制度を利用しやすい雰囲気には行きつかないのではないかな。

マタニティハラスメントやセクハラ、パワハラなど、いろいろご相談を聞いているが、最終的には、その会社の中でコミュニケーションがよく取れているかどうかというところに、ありきたりだが行き着くことが多い。やはり普段から、私は今こういう事情で、急に休まないといけなくなることもあるかもしれない等の話が普段からできているか、いないかというのはとても大きいと、個人的には思う。

(参加者)

皆さん納得されると思うが、特に山口県は、結構保守的な考え方が綿々と受け継がれているところがあると思う。いろいろと法整備されて取り組んでいくというが、一人ひとりの意識的なものの変革というのは、それとは更に別問題というくらい、更に大きな問題というか、そのギャップというのが、こと、この山口県においては問題になっていると思う。

特に思ったのが、「理想の家庭は、夫は外で働き、妻は家を守る」に半数ぐらいが賛成という傾向は、全国とのギャップを見せられて、ああやっぱりそうだったと思った。

資料の「いまどき夫婦の家事シェアリング」を見ると、男性の側が女性の行っている家事を少しでもシェアしていくことによって、男女の格差解消について得られるものがあり、こういう実生活の中から、また労働環境の方にもフィードバックというか、かなり時間がかかると思

うが、そういうふうになっていくのではないかと思った。

(事務局)

この資料は山口県の男女共同参画課が作成しており、光市の戸籍係の窓口で婚姻届を出された方にお渡しをしている。内容がとても身近な本であり、イベントの際には県にお願いしていただいで配布している。

(講師)

山口の男性、特にこれからの男性は、家事参加や育児参加をどんどん積極的にやってもらいたい。

お父さんの育児に対する嫌がらせを「パタニティハラスメント」と言うが、もし、パタニティハラスメントに遭ったら、私に相談していただければ解決して差し上げるのでよろしく願いしたい。

(7) 講評

(講師)

こういう話をさせていただくのは初めてで、今日の話が役に立ったかどうか、半分自信はないが、まだちょっと遠慮されていて、もっと皆様からたくさんお尋ねをいただいてもよかった。もう少し時間があるとよかったかもしれないが、2回目、3回目があればまた来るので、よろしく願いしたい。

本日の講演会に参加されておられる皆様は、やはりいろいろところで先頭を切ってこられた方々が多いと思うし、その分ご苦勞も多かったのだろうと思うが、それぞれのお立場で、またこういった取り組みを進めていただければ、またそれを見て、後の方も続かれていかれるのではないか思う。

光市がその名のとおり、山口の市町全体を明るい未来へ導いていただけるような光となられることを期待している。

(8) 人権推進課長あいさつ

(9) その他

事務局より

・「人権を考えるつどい in ひかり」、「光市女性のつどい」について案内

(10) 閉会