

2018 年 3 月

やまなし女性にプラス！白書

—— 女性が働きたい山梨の実現に向けて ——

山梨経済同友会
「やまなし女性にプラス！」
プロジェクト委員会

(はじめに)

山梨県は現在、少子高齢化や県外への若年人口流出などに伴う人口減少といった未曾有の課題に直面しており、その克服に向けて行政、産業、労働、教育、言論界の英知を結集する必要に迫られている。そうした中、山梨経済同友会も、これまでに数々の提言を行い、事業を展開してきた。

山梨経済同友会は、1996年に設立された民間の経済団体であり、現在の代表幹事は入倉要、高野孫左エ門の両名である。その設立趣意書には、「民間の英知を結集して、個別利害を超え、山梨県経済全体の発展を考え、政策提言する」ことが目的として掲げられている。本会には、常任幹事会のほか、①山梨リニューアル委員会、②山梨創生委員会、③組織運営委員会、④新 DCTP (Dreams Come True Project) 会議が置かれている。④の新 DCTP 会議は、20年後の山梨の未来像を描くための会合である（現在の座長は、竹内淳）。新 DCTP 会議では昨年より、20年後の未来を見据えて進めるべき施策として、女性の活躍と ICT の活用を検討している。そして女性の活躍について、集中的に議論をする場として設立したのが、「やまなし女性にプラス！」プロジェクト委員会である。

後述のとおり、本プロジェクトには、同友会メンバーとその代理者に加えて、山梨労働局、山梨県庁もゲストとして参加した（メンバーリストは、別紙1）。初回は、2017年3月に開催し、以降同年5月、8月、10月、2018年1月、2月と6回の会合を重ねてきた（別紙2）。議論したのは、女性が山梨で働きたいと思えるような環境である。委員長（竹内淳）は当初、「山梨女性活躍」という名称を打診したが、「性別に関係なく活躍できる社会こそを目指すべき」であり、「女性だけが頑張れば良いというものではない」として却下された。代わって、女性に魅力が感じられる山梨を作ろうという想いを込めて、「やまなし女性にプラス！」という名称が全会一致で採択された。

本プロジェクトが議論の対象としたのは、女性が働きやすい、働きたくなる山梨であり、具体的には労働環境の改善（働き方改革）、労働と家事の両立を可能とさせるための支援制度を中心とする論点であった。従って、同じく女性の山梨への回帰に影響を与えると考えられる都市整備、産業振興、教育のあり方といった点は対象としていない。それでも、本プロジェクトでは様々な課題が浮き彫りとなり、それに対して提言（対策）を示すことが出来たと思う。本報告書をたたき台に、今後、さらなる議論が進むことを心より期待したい。

2018年3月5日

入倉 要（山梨経済同友会代表幹事）

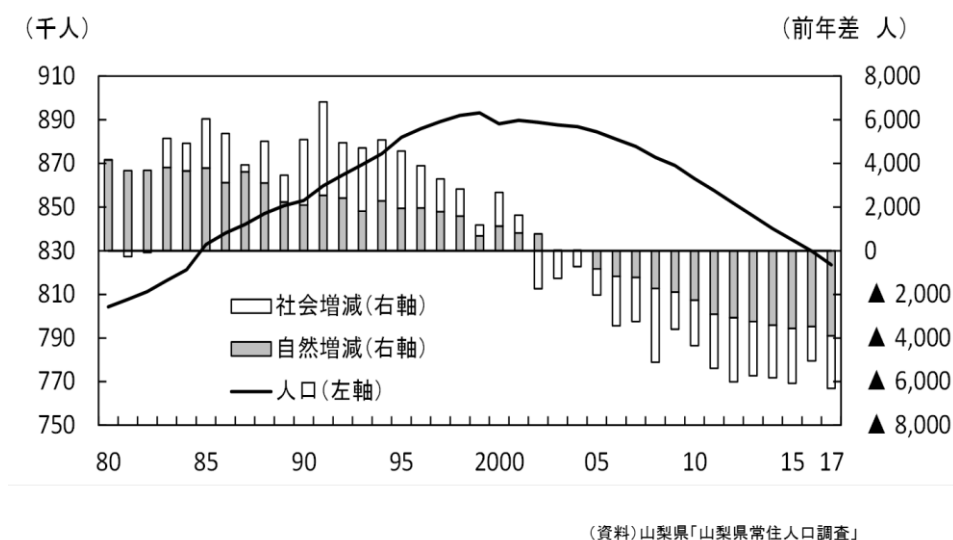
竹内 淳（同副代表幹事、「やまなし女性にプラス！」プロジェクト委員長）

1. 問題意識

(1) 若年世代の県外流出

- 少子高齢化を背景とした人口減少は、日本全体の課題だが、地方では、都市部よりもその進行が速いという現実がある。山梨県の人口は、1999年の89万3千人をピークに2002年からは毎年減少しており、足元では82万4千人と約30年前の水準にまで落ちている（図表1）。昨年10月時点では、1年前から6,304人が減ったが、そのうち3,905人は自然減——死亡数が出生数を上回った結果——である。残りの2,399人は社会減——県外に出ていく人が、県外から入ってくる人を上回る状態（県外への転出超）——によって起こっている¹。ここからは、自然減の方がより深刻な問題に見えるが、社会減が自然減を引き起こしている点に注意が必要だ。というのも、社会減は、結婚・出産適齢期の若い世代に集中しているのだ（図表2）。2010年から17年までの8年間で、山梨県の社会減は、16,625人に達しているが、20代に限れば17,459人に及んでいる²。因みにその中で、14,123人が20～24歳であることを考えると、「就職」が最大の動機となっていると考えられる³。

（図表1）山梨県の人口推移（要因分解）

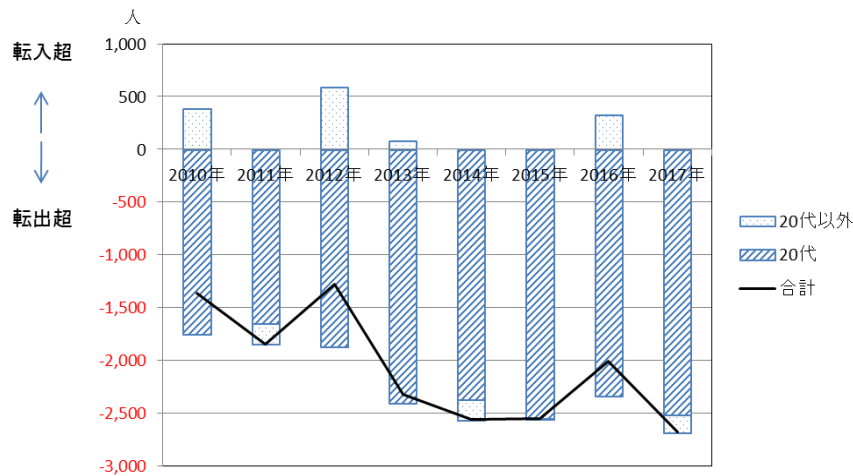


¹ 山梨県による推計「山梨県常住人口調査」に基づく。外国人を含むベース。

² 総務省「住民基本台帳人口移動報告」に基づく（年末時点）。外国人を含まないベース。

³ 実際には、大学進学で県外に転出する若年層が相応に存在すると考えられるが、統計上は2010年～2017年に15～19歳では406人の転入超となっている。これは、県外で就職した時点（20～24歳）で初めて住民票を移動し、統計に表れているからと思われる。

(図表 2) 山梨県の世代別社会増減の推移



総務省「住民基本台帳人口移動報告」

(2) 人口増減の鍵を握る女性

- 山梨県の社会減を男女別にみると、上述の8年間累計16,625人のうち、男性が7,868人、女性が8,757人と、女性の方が889人多い。男性対比で女性が11%上回っている計算だ。20代に限れば、17,459人中、男性8,076人、女性9,383人と、女性が男性を1,307人、16%上回っている。

因みに2017年に全国では、47都道府県のうち、7都府県（埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪、福岡）が社会増（県外からの転入超）となっており、残りの40道府県が社会減（県外への転出超）だ。後者グループから前者グループに転入したのは133,967人だが、そのうちの6割弱、77,522人が女性だ。他県に移動（転出・転入超幅）するのは、女性の方が男性を4割近くも上回っている。言い換えれば、女性を惹きつけることが出来るかどうかで、街の賑わい（人口）が増えるか減るかが決まってくると言えよう。

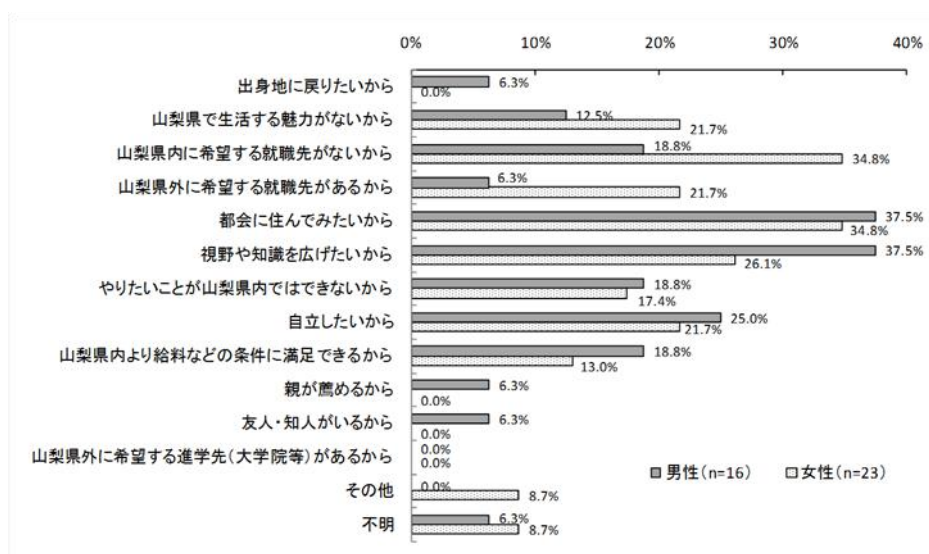
(3) 希望する就職先が無い？山梨

- それでは、なぜ若者達が県外に出て行ってしまうのだろうか。県内の大学に通う地元出身者を対象としたアンケート調査（2015年）では、「山梨県内に就職あるいは進学等を希望しない理由」の一位として、男性では、「都会に住んでみたいから」が37.5%で、「視野や知識を広げたいから」と並んでいる（図表3）。こうした漠然とした理由は、見知らぬ地への憧れといった気持ちを表しており、残念ながらやむを得ない面がある。

他方、注目すべきは、女性において、「山梨県内に希望する就職先がない

から」という具体性の高い答えが 34.8%と「都会に住んでみたいから」と並んで最も多い回答となっていることだ。「山梨県外に希望する就職先があるから」の 21.7%と合わせると、半分以上が山梨の職場に魅力を感じていない。因みに男性では、同じ回答は女性の半分にも満たない。こうした差が何故、発生しているのか、我々は真剣に考える必要がある。

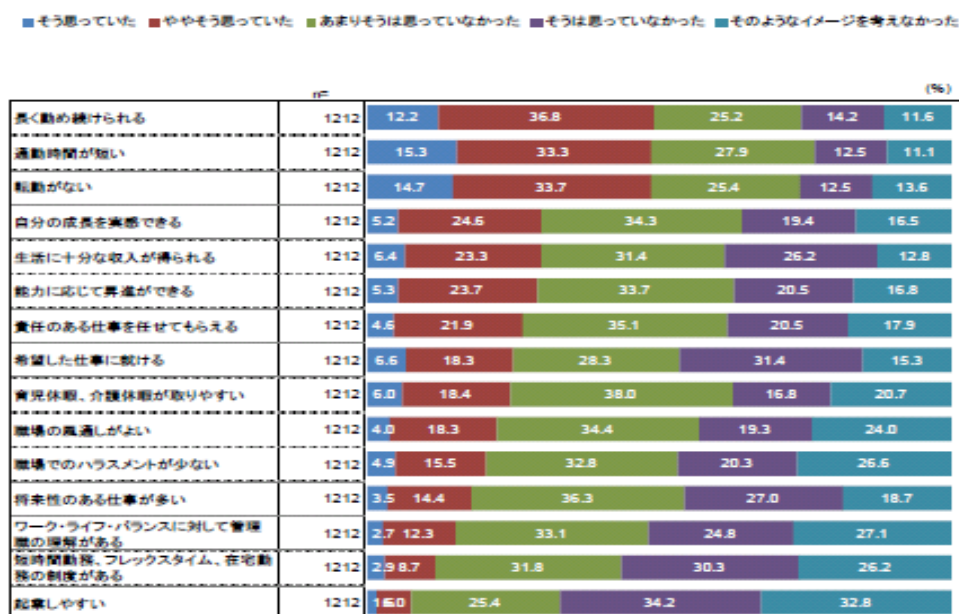
(図表 3) 山梨県内に就職あるいは進学等を希望しない理由
(県内大学生<県内高校出身者>)



(資料) 山梨県

- なお、山梨県のみを対象としたものではないが、内閣府による「東京圏に転入した若年者の「働き方」に関する意識調査」(2015年10月)によれば、地元企業について、「長く勤め続けられる」、「通勤時間が短い」、「転勤がない」といった点をおそらくはメリットとして認識する人が多い(図表4)。その一方で、「育児休暇、介護休暇が取りやすい」や「ワークライフバランスに対して管理職の理解がある」といった項目では、そうした認識が乏しいという結果が出ている。こうした点に関する認識を改めさせるためには、東京圏の企業以上に子育て支援や働き方改革を進めて、それを若年層にアピールする必要があると言えよう。

(図表 4) 地元の就職先にもっていたイメージ (女性)



(資料) 内閣府「東京圏に転入した若年者の「働き方」に関する意識調査」

(4) 人手不足と女性の活用

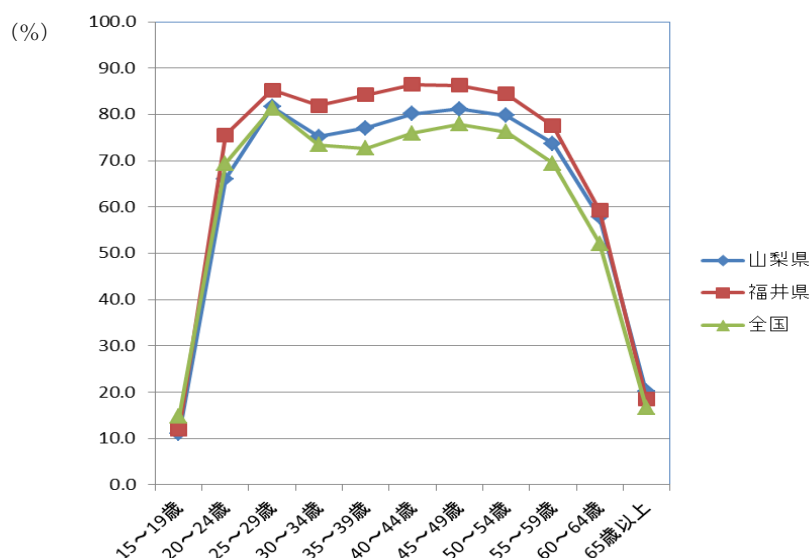
- 県内景気が緩やかに拡大を続ける中、若年層の県外転出は、高齢化の進展と相まって、県内企業の人手不足を深刻化させる要因にもなっている。直近(2017年12月)の有効求人倍率は1.46倍と1993年2月以来の水準に上昇しており、日銀甲府支店の短観調査での雇用判断DIも、同じくバブル期以来の「不足」超となっている。その一方で、県内には、潜在的な力が十分に活用されていない人材が存在する。それが女性である。
- 山梨県の女性の労働力率(15～64歳の人口に占める労働力人口<就業者+完全失業者>の割合)は69.2%、全国平均(67.3%)を上回って全国18位と高めではある(2015年国勢調査)。また、いわゆるM字カーブ⁴について、当県は全国平均よりも幾分浅い形となっている(次頁図表5)。因みに、女性の就業継続に関する意識調査⁵をみても、「子供ができてからもずっと職業を持ちたい」とする女性の割合が全国7位と高めた。男性も「(同) 持ってほしい」とする割合は21位だが、全国平均は上回っている。さらに、「女性を積

⁴ 女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する傾向が存在する。その結果、横軸に年齢、縦軸に労働力率を取ったグラフは、M字状のカーブを描くこととなる。近年では、カーブの谷が浅くなってきている。

⁵ 内閣府男女共同参画局「地域における女性の活躍に関する意識調査」(2015年6月)。

極的に企業の管理職、団体の役職者に登用すべきだ」と回答した女性の割合は、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせて 80.6%と全国で 2 番目。男性の回答も同 14 位と高めとなっている。

(図表 5) 女性の年齢階級別労働力率（いわゆるM字カーブ）



	M字左頂点(A)	M字底辺(B)	M字の深さ(A-B)
山梨県	81.6	75.2	6.4
福井県	85.3	81.9	3.4
全国	81.4	72.7	8.7

- しかし、女性が持てる力を十分に発揮出来ているかといえ、そうとは言
い難い。例えば女性の非正規比率は、2012 年に 57.8%と全国で 13 番目に高い
。2007 年との対比では 4 ポイントの上昇と、全国平均の 2.6 ポイントを上回
る。こうした背景には、女性が出産等で一度離職を迫られ、子育てが一段落
して仕事に復帰する際に非正規雇用しか選択肢が存在しないことが考えら
れる。世代別に見た賃金の推移（賃金カーブ）において、男性が 50 歳代前
半まで年々上昇する一方、女性は横ばいにとどまっていることは、そうした
状況の存在を強く示唆している（図表 6）。また、厚生労働省によれば、一般
企業における課長以上の割合（2013 年～15 年平均）は、全国の 8.2%に対し
て山梨県は 6.9%に止まっている⁷。さらに、内閣府の調査⁸において「現在の

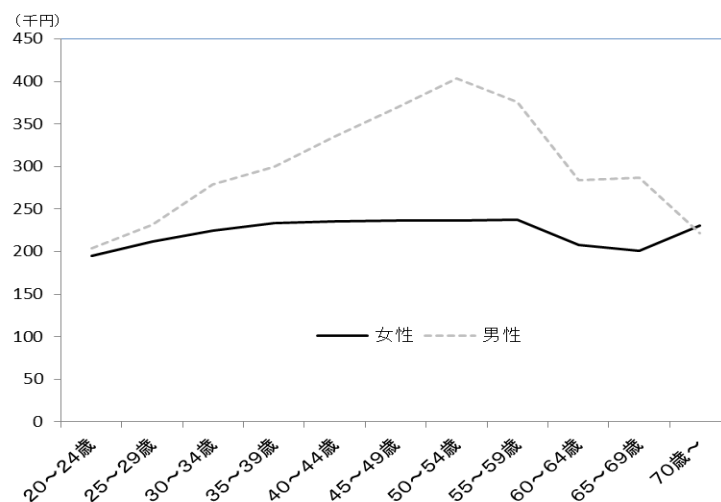
⁶ 総務省「平成 24 年就業構造基本調査」。

⁷ 厚生労働省「平成 28 年版働く女性の実情」。

⁸ 出典は注 5 と同じ。

職場で昇進したいと思いますか」との質問に「現在の職場で昇進することは難しい」、或いは「昇進制度や昇進できるポストがない」と答えた女性の割合は、山梨県（それぞれ 29.8%、23.4%→計 53.2%）は、全国平均（同 24.4%、23.3%→計 47.7%）を上回り、二つの質問への回答を併せて全国で 8 番目に多い。

（図表 6）男女・年齢別所定内給与の推移（2016 年山梨県）



（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- 上述では、当県の女性の労働力率（69.2%）が全国平均（67.3%）より高めであり、同時に M 字カーブも浅いことをみたが、それでも福井県（労働力率 74.2%）や富山県（同 73.9%）などの先進県と比べると、なお改善の余地があることも指摘しておきたい（次頁図表 7）。

因みに内閣府の分析⁹によれば、労働力率の高い都道府県には 3 つの特徴があるとされる。

第 1 は、「保育サービスの供給量が多い都道府県ほど、女性の労働力率が高い」ということだ。山梨県については、保育所の待機児童ゼロや放課後児童クラブ登録児童数の高さ¹⁰（2016 年全国 1 位）など、子育て環境の良さが一定の効果を発揮していると評価して良いだろう。

第 2 は、「女性の正規雇用比率が高い都道府県ほど、女性の労働参加率は高い」ということだ。この点、上述の通り、山梨県は非正規雇用の割合が高

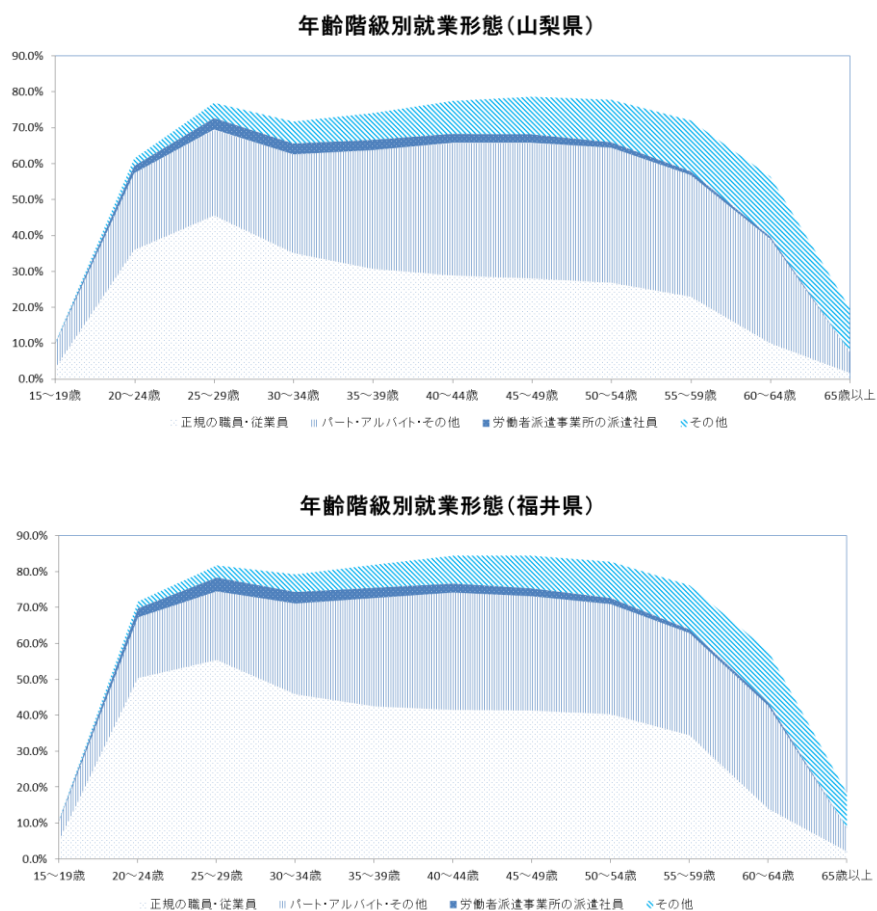
⁹ 内閣府「地域の経済 2016—人口減少問題の克服—」 p.36～40 参照。

¹⁰ 文部科学省「学校基本調査」、厚生労働省「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況」。

く、雇用の質の改善が求められている。

第3は、「男性の長時間労働比率が低い都道府県ほど、女性の労働参加率は高い」というものだ。長時間労働の男性が少ない地域では、男性が家事（育児）を分担することで、女性の労働参加が進みやすくなっていると考えられる。少子化に歯止めをかける観点からも、男性・女性を問わずに社会的に長時間労働を減らすことが重要と言えよう。

（図表7）年齢別就業形態（山梨県と福井県）



2. 山梨県の女性活躍に関する課題：「やまなし女性にプラス！」プロジェクトにおける議論を踏まえて

- 以上の点を踏まえると、山梨県の人口減少に歯止めをかけるためにも、人手不足への対応としても、女性の活用・活躍を促進することが重要と考えられる。特に若年女性の県外への転出に歯止めをかける観点からは、女性にとって「山梨県で働く（そして暮らす）ことがプラス」と思えるような環境を

作り上げる必要がある。

そうした問題意識の下、山梨経済同友会が、女性にとって山梨の魅力を高めるために何が必要なのか考えるべく立ち上げたのが、「やまなし女性にプラス！」プロジェクトである（委員長：竹内 同友会副代表幹事）。参加者は総勢 20 名強。同友会のメンバー（代理者を含む）のみならず、山梨労働局木幡局長や柵木副知事もゲストに招き、議論に貢献して戴いた。これまで 6 回に亘って積み重ねた議論では、女性活躍に向けた国や県の施策（子育て支援、働き方改革）に関するプレゼンを受けたほか、「COC+」（文部科学省が推進する地（知）の拠点大学による地方創生推進事業）の枠組みにおける学生の地元定着促進について、地元大学の取り組みを聴取した。さらに、メンバーが所属する企業における女性労働者支援の具体例も見てきた、こうした議論の結果、浮かび上がってきた課題は、以下の 3 点である。

- (1) 「女性活躍」は、「女性が頑張れば良い」、或いは「頑張れる環境を用意すれば良い」という単純な問題ではない。性別に関係なく、誰もが意欲に応じて活躍が出来る社会を目指すべきである。そのためには、長時間労働などの男性中心型の労働慣行を抜本的に改める（＝働き方改革の）必要がある。

- 女性活躍のために必要な施策として、真っ先に挙がるのが子育て支援の充実だ。例えば、甲府商工会議所の調査（2017 年 7 月）では、58 事業所中の 51 先が、女性の活躍に向けた取り組みを「行っている」、ないし「行う予定がある」と回答しているが、その内容については、「育児・介護等の為の休暇制度の整備」が 54.9%と一番多かった¹¹。帝国データバンク甲府支店の調査（2017 年 7 月）でも、「女性が一層活躍していくために、社会全体として重要な取り組み内容」に関する問いに対して多かった回答として、1 位「保育・幼児教育等の量的・質的向上」、2 位「ひとり親家庭への支援拡充」、3 位「待機児童の解消」など、子育て支援に結びつく項目が上位を占めている¹²。

確かに、子育て支援の充実は、出産・育児と仕事の両立を助けることで、女性の離職を防ぎ、キャリアの継続に資するものだ。その点、量的にも質的

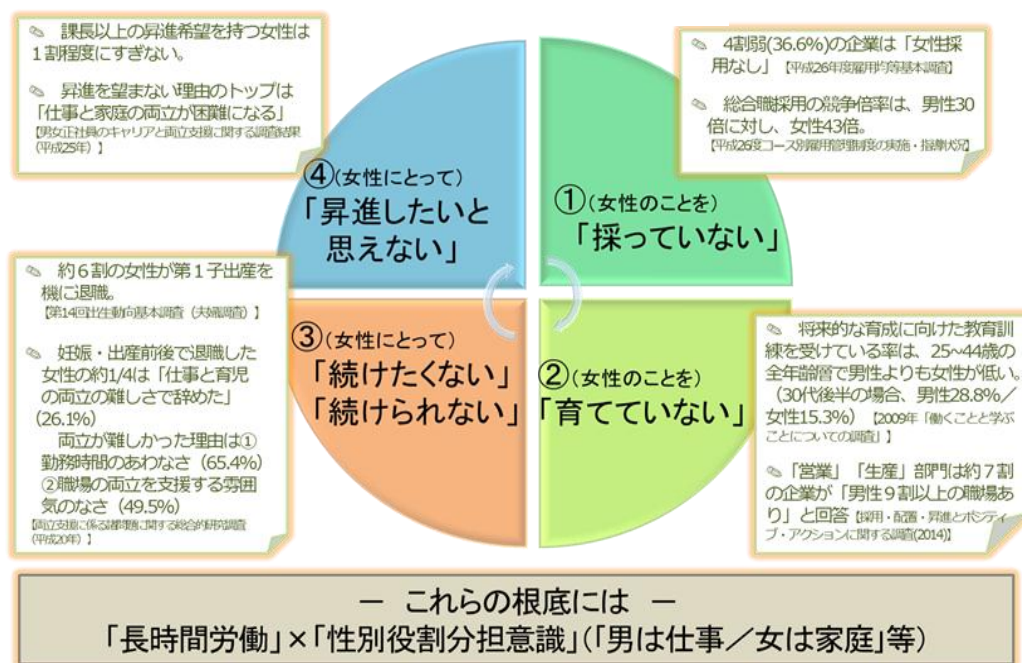
¹¹ 甲府商工会議所「女性の活躍推進に向けた取り組み状況に関する調査」（平成 29 年 7 月）。なお、本調査は従業員 50 人以上の会員事業所（法人）190 事業所を対象に行われたが、有効回答は 58 先にとどまっている。女性活躍に向けた取り組みを行っていない先は、積極的に回答を寄せていない可能性が高い点には、留意すべきと思われる。

¹² 帝国データバンク甲府支店「女性登用に対する山梨県内企業の意識調査（2017 年）」（週刊帝国ニュース山梨県版 NO.1734、2017 年 9 月 15 日の特別企画記事）

にもレベルアップしていくことは、極めて重要である。しかし同時に、「女性活躍＝子育て支援」というほど、単純ではないことには注意すべきだ。女性の活躍を阻む「壁」はそれだけではないからだ。そのことを、関係者すべてにしっかりと周知していく必要がある。

- 厚生労働省は、女性の活躍を阻む「壁」が、①（女性のことを）「採っていない」、②（女性のことを）「育てていない」、③（女性にとって）「続けたくない」、「続けられない」、④（女性にとって）「昇進したいと思えない」、と幾重にも存在していることを指摘している（図表 8 参照）。子育て支援は、このうち③を解消するための一施策に過ぎない。

（図表 8）女性の活躍を阻む「壁」



（出所）厚生労働省（資料提供：山梨労働局）

- 人手不足が深刻化する中で、①の女性の採用などは、自然体で進んでいく可能性は存在する。②についても、一人当たりの生産性の向上をさせる必要性を考えると企業の自助努力で改善するかもしれないとの期待はある。とはいえ、上述の帝国データバンク甲府支店の調査では、自社において女性の「社内人材の活用・登用を進めている」、或いは「社外からの活用・登用を進めている」と回答したのは、全体の42.2%に過ぎず、「進めていない」、「わからない」を合わせた方が多い結果となっている。

③や④は、子育て支援などにより「女性が頑張れる環境」を幾ら整備したとしても、「長時間労働が常態化している」、「職場の雰囲気として制度が利用しづらい」ということであれば、現実には仕事と家庭が両立しないということになる。企業からは、しばしば「女性を管理職に登用しようとしても、希望が寄せられない」という悩みが聞かれるが、女性のモチベーションの低さを批判する前に、こうした事情が背景に存在することに気が付くべきだろう。長時間労働については、男女を問わず解消することが重要だ。長時間労働は、男性にとっても、家事の分担を困難化し、女性の活躍を妨げる結果をもたらしているからだ。勿論、長時間労働が解消しても、男性が家事の分担を積極化しなければ、状況は変わらない。その点、ワークライフバランスの改善のみならず、「男は仕事、女は家庭」といった意識を根本から変えていく必要があるだろう¹³。

(2) 国や県は、自ら率先して女性活躍の促進を図っているほか、企業における働き方改革などの取り組みを後押し、支援するために包括的な施策を打ち出している。それらは高く評価すべきだが、残念ながら企業や労働者、市民の間で十分に認知されているとは言い難いのではないか。また、女性活躍のための制度をフルに活用するために、国、県、市町村、企業（団体）、大学間の連携をさらに深めていく余地があるのではないか。

○ 国は、2015年12月に決定された第4次男女共同参画基本計画に基づき、「あらゆる分野における女性の活躍」、「安全・安心な暮らしの実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」、「推進体制の整備・強化」を目指した取り組みを進めている。

その流れの中で、「次世代育成支援対策推進法」と呼ばれる次世代育成（子育て）支援のため法律が、2005年4月より施行している（10年間の時限立法。現在は10年間の延長中）。同法では、101人以上の企業に対して、行動計画の策定・届出・実施を求めているが、取組状況が良好な先が申請した場合、その度合いに応じて、厚生労働大臣による「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」が付与される（図表9）。山梨県では、前者が14社存在する一方、

¹³ 「男は仕事、女は家庭」という価値観を支持する見方も存在すると考えられるが、勤労は性別を問わず憲法上の国民の義務であることに加えて、人口減少の中で社会を支える働き手が不足していくことに鑑みれば、男女を問わずに働くことは当然とならざるを得ない。従って、性別に関係なく誰もが活躍が出来る社会が実現するに連れて、専業主婦（主夫）に対する税制上の控除など「働かないことを優遇する措置」は廃止されてもやむを得ないだろう。

後者はゼロに止まっている¹⁴（2017 年 12 月末時点）。

また、女性の職業生活における活躍の推進のための「女性活躍推進法」が 2016 年 4 月より施行されており、301 人以上を雇用する企業は、同法に基づいて、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公開などを行うことが義務付けられている。そのうえで、取組の実施状況が優良な企業には、厚生労働大臣による「えるぼし認定」が付与される。

「えるぼし」には 3 段階が存在する（図表 9）。当県では、2017 年末時点で一社（山梨中央銀行）が認定を受けている（第 2 段階）¹⁵。

（図表 9）「くるみん」、「プラチナくるみん」（上段）、「えるぼし」（下段）



（出所）厚生労働省

- 「くるみん」や「えるぼし」といった認定制度（さらには、その前提となる情報公開）¹⁶は、子育て支援や女性活躍といった分野での企業の取り組み状況を「見える化」することで、地元コミュニティ、取引先、就職希望者、

¹⁴ くるみん認定及びプラチナくるみん認定企業名は、厚生労働省のホームページに都道府県別一覧が掲載されている。当県では、株式会社 YSK e-com、有限会社アルファケア、株式会社エノモト、生活協同組合パルシステム山梨、株式会社中部、株式会社テレビ山梨、東京エレクトロン TS 株式会社、東京エレクトロン山梨株式会社、ニスカ株式会社、株式会社ネオシステム、パイオニア・マイクロ・テクノロジー株式会社、株式会社はくばく、株式会社ミヨシ、医療法人山角会が、これまでにくるみん認定を受けている。このうち、生活協同組合パルシステム山梨は 4 回、株式会社エノモトと医療法人山角会はそれぞれ 2 回、認定を受けている。

¹⁵ 行動計画届け出企業数は、2017 年 12 月末時点で 75 社。うち 12 社は、300 人以下（法律上は、努力義務に止まる先）。なお、山梨県で、女性活躍推進企業データベースに女性活躍の状況を公開している企業は 30 社、一般事業主行動計画を掲載している企業は 33 社となっている。

¹⁶ 国には、上記以外にも「ユースエール」と呼ばれる、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度が存在する。

従業員など広くの関係先が、企業の取り組みを後押しする効果を狙ったものと言える。認定を受けた先は、広告への利用のみならず、公共調達の入札における加点という特典が与えられる。

こうした制度が企図した効果を発揮するためには、広く認知されていることが大前提となる。しかし、当プロジェクトでの議論で明らかとなったのは、労務の専門家でもない限り、制度を認識している人——聞いたことがあるという人ですら——が極めて少ないということだ。上記の法律で行動計画の提出などが義務付けられている先以外の中小企業では、全く関心が無いという場合も多いと思われる。また、「くるみん」、「えるぼし」の認定を受けている企業の関係者でさえ、制度上の恩恵を十分に理解しているとは言えない。そもそも当県において、どの自治体で、どのような案件で、公共調達の入札に際して「くるみん」、「えるぼし」の認定先に（どの程度の）加点があるのか（無いのか）、そうした情報は容易に見当たらない。制度に基づく加点制度を導入する地方自治体を増やすのと同時に、県が行う入札参加資格審査における「くるみん」認定取得企業の加点など、制度があるものは、その周知が望まれよう。そのためには、県や市町村はもとより、経済団体、金融機関、その他関係先（社会保険労務士など）との連携を強化すべきだろう。

- 県では、第4次山梨県男女共同参画計画（2017～2021年度）の「基本目標Ⅱあらゆる分野における女性の活躍」、「基本目標Ⅲ男女共同参画による豊かな社会づくり 重点目標1 家庭における男女共同参画の推進」を「女性活躍推進法」第6条第1項に基づく、県の女性活躍推進計画（「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画」と位置付け、「働き方改革とワークライフバランスの推進」、「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」、「能力開発の促進と働く環境の整備」、「家庭における男女共同参画の推進」に取り組んでいる。
- そして県自ら、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、本庁課長級以上に占める女性職員の割合や、職員一人当たりの年次有給休暇平均取得日数などの数値目標を掲げ、女性の登用やワークライフバランスの推進に取り組んでいる。

また、働き方改革に関連しては、2016年3月に「やまなし働き方改革共同宣言」を採択し、行政（国、県）、使用者団体（県経営者協会、県商工会議所連合会、県中小企業団体中央会、県商工会連合会）、労働者団体（日本労

働組合総連合会山梨県連合会)の間で、政労使の相互協力を目指すことを確認している。そうした中、県では、様々なセミナー、ワークショップ、交流会を実施している(テーマも、男性の育児、女性のキャリア形成、起業など多岐に亘る)。働き方改革をどう進めていって良いのか、わからないという企業に対して、社会保険労務士等の資格を有する専門家を無料で派遣するという事業も展開している。「働き方改革に際しては、業務効率化が重要」との考え方に基づいて、企業の経営革新へのアドバイスも実施している。

さらに、自らも県庁幹部 22 名が 2017 年 4 月に「イクボス宣言」を行ったが、職場毎の有休取得率や業務量削減などの達成率が人事評価に反映されるという全国でも珍しい取組みが話題を呼んだ。また、県としても、女性が安心して子育てしながら働き続けることができるよう、産前産後ケアセンターの開設、第二子以降 3 歳未満児の保育料無料化、病児病後児保育の広域利用化などの取り組みも進めている。

- 一方、県には、男女の働き方の見直しや仕事と家庭の両立支援等に取り組む企業を「山梨県子育て応援・男女いきいき宣言企業」として登録する制度や、女性が働きやすい職場環境づくりなどに積極的に取り組む企業を表彰する「山梨県男女共同参画推進事業者等表彰」、中小企業の人事・労務管理の改善などに積極的に取り組む個人・企業を表彰する「中小企業労務改善優良団体等表彰」の制度があるが、制度の認知度が低く、取り組み事例を広く周知する場がないなどの問題がある。

また、セミナーの開催などに関しても、積極的に参加する意識の高い企業が存在する一方、いつも顔ぶれが変わらないという問題も指摘されている。この点、県のアドバイザーが行っている、頼まれなくても企業を訪問して、働き方改革についてアドバイスを行うというやり方は、現時点で関心が乏しい企業に働きかける啓蒙・意識向上策という点で有効と評価できるだろう。

- (3) **女性活躍(それを可能とする働き方改革)の推進が、企業にとってもプラスだということを、経営者に気づいて貰う必要がある。経営者の決断があつてこそ、社内改革が進むからである。そして改革の立案・遂行に際しては、経営者と労働者が対話を行う枠組みを設けることが効果的である。**

- 女性活躍・働き方改革が社会全体の発展のために重要と分かっても、個々の企業のレベルでは、人手不足の中で長時間労働を削減することが困難であ

ることは、十分に考えられる。育児・介護休暇などの制度を導入するにしても、その間の代替要員の確保はもとより、就業規則の改正などの事務処理にも相応のコストがかかることも、事実である。こうした点を踏まえると、現場部署から改革を進めようとしても、限界があるかもしれない。従って、経営者の理解を深め、リーダーシップを発揮して貫うべきである。

- そのためには、女性活躍を進めることに伴うメリット（進めないことに伴うリスクや逸失利益）に関する認識を高めることが重要だ。

そうした観点からは、「正社員女性比率、管理職女性比率が高い企業、特に正社員が激減する 30 代で女性を活用している企業は、総資産経常利益率（ROA）が高い傾向が見られる」という実証研究結果が存在することを指摘したい¹⁷。同研究では併せて、女性活躍の効果が、雇用の流動性が高く、ワークライフバランス施策が充実している企業ほど大きいということを明らかにしている。こうした背景としては、ワークライフバランス施策が充実し、女性活躍が進む企業では、①性別にかかわらず優秀な人材を確保できている、②従業員の就労意欲が向上している、③時間制約を抱える社員が多いことで、業務の効率化が進んでいる、といった点が考えられるだろう。

上記研究は、上場企業を対象としたものだが、前出の帝国データバンク甲府支店の調査でも、女性活用・登用の効果として、「男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた」、「女性を登用したことで業務が円滑に進んだ」、「女性の労働観が変化してきた」、「従業員のモチベーションが上がった」といった回答が多い。また、当プロジェクトでの企業ヒアリングでも、「くるみん取得後に、女性の採用応募が増えた」といった声が聞かれている。

- 因みにコストについても、可能な限り数値化することで、イメージを掴みやすくすることも大切だろう。例えば、内閣府は、「出産を機に従業員が退職し、3 カ月後に中途採用者を補充した場合」と「育休取得（1 年 6 週間）後、復帰した従業員が短時間勤務し、育休・短時間勤務中は有期雇用者を採用した場合」のコストを比較した試算を示している（次頁図表 10）。その結果は、後者の方が前者よりも少ない。実際には、さらに従業員の知識や経験を失わずに済むという無形のメリットも存在する。

¹⁷ 山本勲「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係—企業パネルデータを用いた検証—」、2014 年 3 月、RIETI Discussion Paper Series 14-J-016。

(図表 10) 育児休暇により従業員の雇用を継続するコスト (試算例)

「出産を機に従業員が退職し、3ヵ月後に中途採用者を補充した場合」と「育休取得（1年6週間）後、復帰した従業員が短時間勤務し、育休・短時間勤務期間中は有期雇用者を採用した場合」のコストを比較してみます。	
出産を機に従業員が退職し、3ヵ月後に中途採用者を補充した場合	育休取得後、復帰した従業員が短時間勤務し、育休・短時間勤務期間中は有期雇用者を採用した場合
①【投入コスト】 400万円 欠員補充までの業務代替費 (126万円) 中途採用者給与、採用、研修関係経費 (260万円) その他 (14万円) ②【節約コスト】 312万円 退職者に支払うはずだった給与等 (312万円)	①【投入コスト】 1,008万円 休業期間中の有期雇用者給与等 (600万円) 短時間勤務中の有期雇用者給与等 (391万円) その他 (17万円) ②【節約コスト】 936万円 休業期間中・短時間勤務期間中の給与等 (936万円)
【純コスト①-②】 88万円	【純コスト①-②】 72万円

(資料) 山梨県産業労働部労政雇用課「ワーク・ライフ・バランス取組事例集 仕事と生活の調和―働きやすい職場環境を目指して―」(2015年7月改訂。原典：内閣府男女共同参画会議 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会)

- 経営者の決断を得たうえで、実際の社内改革を立案し、遂行するうえでは、経営者と労働者が対話をする枠組みを設けることが有効と考えられる。当委員会が聴取した先進事例(YSK e-com、山梨中央銀行)では、それぞれ「ウーマン委員会」、「Colors」と名付けられた委員会組織に、女性社員¹⁸が数多く参加し、働きやすい職場を目指して勉強会を開催したり、経営サイドと議論を重ねたりしている。重要なのは、そうした議論に女性を含めた多様な主体が積極的に参画することで、女性はもとより、会社全体の意識の向上に繋がっているということだろう。実際、委員会メンバーが、それぞれの職場で勉強会の講師を務めるといった状況が生まれているという。

3. 提言：女性が働きたい山梨の実現のために

- 以上の3つの課題点を踏まえると、女性活躍のためには、子育て支援のみならず、男性を含めたワーク・ライフ・バランスの改善(働き方改革)などが必要であり、その実現に向けた様々な取り組みを、関係先が連携して実施し、周知徹底することが重要と言える。特に、働き方改革が企業経営にとつ

¹⁸ こうした枠組みは、職場における多様性(ダイバーシティ)への配慮を考えるものであり、女性に参加者を限定するものではない。

てもプラスだという認識を高めるために、経営者に対する働きかけを強めるべきである。こうした点を踏まえた具体的な提言は、以下の通り。

(産官学労の連携、情報提供のワンストップ化)

- ① 行政、経済団体、労働者団体、大学には、情報交換・連携を深めて欲しい。例えば、「やまなし働き方改革推進会議」の場を活用して、それぞれの組織が実施中、或いは実施予定の施策の情報を共有し、一覧性のある形で公表すると良いのではないかな。
- ② 県内企業が、子育て支援、女性活躍、働き方改革などで助言が必要な際に、コンタクトすべき窓口について、組織を超えて一元化できないかな。同窓口は、単に担当機関・部署へ転送するのではなく、関連する組織の連携を促すことで、限られた資源の有効活用を図るべきだろう。

(女性活躍・働き方改革の「見える化」促進とその活用)

- ③ 「くるみん」、「えるぼし」の認定制度は、子育て支援や女性活躍（働き方改革）の状況を数値化（「見える化」）し、優秀先を公認するものである。行政や大学が開催する就職セミナー等では、制度の趣旨・内容を説明したうえで、ロゴの掲載などにより、認定先企業がはっきりとわかるよう、工夫をすべきである（民間主催の就職セミナーにも、協力を呼びかける）。
- ④ 県や市町村は、「くるみん」、「えるぼし」などの認定制度に基づき、公共調達における入札に際して、加点制度を導入することが望ましい。そして導入先・内容がわかるように PR すべきである。

(経営者への訴求、社内改革への女性を含めた多様な主体の参加)

- ⑤ 国や県は、女性活躍、働き方改革に向けた企業の取り組みの継続、レベルアップを後押しすべきである。そのうえでは、まずは「山梨県子育て応援・男女いきいき宣言企業」、「山梨県男女共同参画推進事業者等表彰」先企業などの先進事例を広く他の企業に紹介するとともに、登録・表彰企業のうち、「くるみん」、「えるぼし」認定未取得先に対して、取得を働き掛けていくことが望ましい。また、事業所を表彰するのみならず、働き方改革の実現に貢献した経営者個人を表彰する枠組みがあっても良いのではないかな。

- ⑥ 関心に乏しい経営者への訴求のためには、経済団体の総会におけるセミナー、行政当局による企業訪問などを、根気強く実施すべきである。また、いわゆる「イクボス宣言」を、社長から社長へとリレーする「イクボス宣言リレー」を、例えば、「経営者協会」対「商工会議所」で競争するかたちで、それぞれ100人（社）達成を目指すといった取り組みも面白いのではないかな。
- ⑦ 社内改革を進めていくために、企業は、経営者と女性を含めた多様な主体が対話する枠組み（先進事例に倣って「Colors」と呼ぶ）を設立すべきである（Colors イニシアチブ）。経済団体では、Colors のメンバーが、企業の垣根を超えて情報・意見交換を進められるよう、セミナーや会議の開催によりサポートしてはどうか。

（働く女性のサポート、働き方改革の支援）

- ⑧ 働く場としての山梨について、改善すべき点を探るために、また県内の取り組みの認知度を確認するためにも、学生、労働者、経営者の声を吸い上げる仕組みを構築してはどうか。具体的には、定量的なものとしてアンケート調査を定期的の実施するのと並行して、定性的な情報として、ヒアリングにより、関係者の声を吸い上げてはどうか。
- ⑨ 女性の活躍を可能とするための子育て支援、働き方改革については、量だけではなく、質の改善、メニューの拡充を図るべきである。例えば、県、市町村は、保育サービスについて、労働者のニーズを踏まえたうえで、病児・病後保育の充実、保育時間の延長（学童を含む）など、サービスの多様化を目指して欲しい。元気な高齢者にベビーシッターの担い手となるよう呼びかけても良いだろう。企業には、育児・介護休暇の充実だけでなく、退職後の復職制度の導入、勤務時間の短縮、在宅勤務など、働き方の柔軟性を高める取り組みを進めて欲しい。
- ⑩ 県内金融機関は、企業の働き方改革への取り組みを積極的にサポートすべきである。山梨労働局と山梨中央銀行で締結済の「働き方改革についての包括連携に関する協定」は、他の金融機関にも広げていくことが望ましい。

4. 結びに代えて

- 「やまなし女性にプラス！」白書は、女性に魅力ある山梨を作り上げるためのスタートに過ぎない。ここで掲げた提言は、国や県に対する要望ばかりではなく、経済団体、企業、大学、労働者、マスコミ、学生、一般市民へと広く訴えるものである。基本的には、既に取り組み始めていることを、すぐに成果が挙げられなくても諦めず、しっかりと地道に積み重ねることが大切という考え方だ。女性活躍や働き方改革は、行政の要請・指導を待つというのではなく、民間が主体的に取り組むことが重要であり、そのためにそれぞれが何をすべきか、何ができるのか、考えていく必要がある。企業は今、本気度が試されている。山梨経済同友会では、今後とも、女性が働きたい山梨の実現に向けて、他の経済団体などと連携して、オールやまなしで取り組みを進めていく方針だ。広く、県民の理解とサポートをお願いしたい。

以 上

「やまなし女性にプラス！」プロジェクト委員会参加者

氏 名	所 属	役 職	備 考
竹内淳	日本銀行	甲府支店長	委員長、同友会副代表幹事
安藤耕治	東日本電信電話	山梨支店長	幹事長
入倉要	イリックス	社長	同友会代表幹事
石川美穂	Mhouse イシカワ	社長	
浦部保仁	岡島百貨店	社長	
川野千佐	テレビ山梨	営業推進部専任部長	
北美竹代	サンキョー	専務	
佐藤文昭	山梨県立大学	教授、理事	
田村友見子	山梨中央銀行	本店課長	
遠山博美	テレビ山梨	編成部専任部長	
長澤重俊	はくばく	社長	
平賀新也	武田広告社	社長	
藤巻幸子	リコージャパン	社員	
豊前貴子	豊前医化	社長	
保坂優子	東京海上日動火災	社員	
松尾貴久江	NHK 甲府放送局	放送部副部長	
松島徹	東京海上日動火災	甲府支社長	
向井理江	オリックス	甲府支店主任	
山本珠美	YSKe-com	エキスパート	
深沢文雄	山梨経済同友会	事務局長	
岡本新一	山梨中銀経営コンサルティング	部長	オブザーバー
柵木環	山梨県	副知事	ゲスト
木幡繁嗣	山梨労働局	局長	ゲスト

(注) 敬称略。2018年3月5日現在。

「やまなし女性にプラス！」会合日時と主な議題
(開催場所：日本銀行甲府支店)

日時	主な議題	説明者
第 1 回 2017 年 3 月 13 日	プロジェクト設立の趣旨、問題意識、作業計画など	竹内淳*
第 2 回 5 月 9 日	女性活躍に向けた国の取り組みについて	石山玲子（山梨労働局 雇用環境・均等室室長）
第 3 回 8 月 4 日	山梨県における女性活躍の取り組み	柵木環*
第 4 回 10 月 20 日	オールやまなし 11+1 大学と地域の協働による未来創生の推進 YSK e-com における取り組み	佐藤文昭* 山本珠美*
第 5 回 2018 年 1 月 23 日	働き方改革推進企業支援事業など 山梨中央銀行における取り組み	渡邊和人（県労政雇用 課 課長補佐） 中島拓也（同上 主事） 丸山克彦（山梨中央銀行 厚生課 副長） 田村友見子*
第 6 回 2 月 20 日	やまなし女性にプラス！白書	竹内淳*

(注) 敬称略。*は、会合メンバー