

提 言

女性が輝き、イキイキ元気に活躍する兵庫・神戸をめざして

平成27年3月

一般社団法人 神戸経済同友会

序

神戸経済同友会は、これまで神戸を中心とする兵庫県の活性化に関するさまざまな提言を発信してまいりました。それらは、兵庫県・神戸市という地域の特徴・強みに着目して、それを活かしたテーマを選んで地域の活性化につながる提言をするというアプローチによるものでした。今年度は、わが国でいま最も注目度・重要性が高い「女性の活躍を推進する」というテーマをとりあげることになりました。

安倍晋三総理大臣は、世界に向けては「日本は女性が輝く国にする」と宣言し、国内に向けてはすでにさまざまな施策を打ち出しています。「女性の活躍を推進する」ことは、もはやわが国における国家的な課題であると言えます。そのような大きなテーマをなぜ、われわれ神戸経済同友会の提言特別委員会がとりあげたのか？それは、「女性の活躍を推進する」という課題において、わが兵庫県・神戸市が先駆者として他の自治体をリードする立場でありたいという強い思いがあるからです。

女性が活躍する社会を真に実現するためには、国家(政府)の旗振りと一部の大企業の協力だけでは状況は前進しません。それぞれの自治体が地域の実情に合った施策をタイムリーに打ち出して、職場、特に中小の企業がそれらに呼応して社内の体制や規程を改善するという連携が不可欠です。また今年度の活動を通して、経営者・管理職・女性自身、さらには男性の側もそれぞれが「意識変革をしなければならない」というキーワードが見えてきました。

「女性の活躍を推進する」課題には、各種研究機関・新聞社・出版社などから多くの報告や提言が次々と発信されています。われわれ神戸経済同友会の提言特別委員会も、それらをただ集約・抜粋して『提言書』にまとめても意味がありません。地域の現状を把握して問題点を抽出し、その対策としての提言を兵庫県・神戸市の実情に即してまとめたのが本『提言書』です。ここに掲げるいくつかの提言が、兵庫県・神戸市が「女性が活躍する地域社会」となることに寄与できたら、この上ない喜びであります。

最後になりますが、ご講演いただいた講師の皆様、アンケート・視察・ヒアリングにご協力いただき貴重なご意見を賜りました皆様、さらには提言のとりまとめのために多大なるご尽力をいただきました提言特別委員会の委員ならびにワーキンググループの方々に、心より御礼申し上げます。

平成 27 年 3 月

一般社団法人 神戸経済同友会
代表幹事 馬場 宏之
代表幹事 成松 郁廣

目次

1. 女性の活躍推進への道のり	1
2. 女性の活躍推進の背景にあるもの	1
3. 委員会のテーマと切り口	3
(1) 神戸経済同友会会員へのアンケート	
(2) 地元企業・保育施設・関連企業等へのヒアリング	
4. 政策提言	5
(1) 保育環境をめぐる提言	5
① 学校の余裕教室の活用や教育学部系学生のインターン・実習による 学童保育の拡充	
② 企業内保育所の新たな形	
③ 老人施設と保育施設とのジョイント	
④ 三世代が近居・隣居する環境支援	
(2) 行政の施策の認知・利用を上げるためのポータルサイト開設の提言	9
(3) 女性の活躍推進を加速させるための企業への提言	10
① 経営者自らが「女性の活躍を推進する！」と明言し、アクションする	
② 「女性の活躍を推進する」ための企業間・企業内のネットワークづくり	
(4) 女性がイキイキ活躍する兵庫県・神戸市を実現するための特別施策	14
結び	24
 [付属資料]	 25
・アンケートの設問（全 50 問）	
・アンケートから見てきた現状	
・ヒアリングから見てきた現状	
・平成 26 年度 提言特別委員会における討議経過	
・平成 26 年度 提言特別委員会 委員名簿	

1. 女性の活躍推進への道のり

わが国で「女性の活躍を推進する」ことの必要性が注目される大きなきっかけとなりましたのは、安倍内閣が2013年6月に閣議決定した成長戦略「日本再興戦略－JAPAN is BACK－」において、女性の活躍推進政策がその中核に置かれたことです。以来、安倍政権は「全ての上場企業で女性の役員を最低ひとり登用すること」を経済三団体（日本経団連・日本商工会議所・経済同友会）に要請したり、「指導的地位に女性が占める割合が、2020年までに少なくとも30%にする」という政府目標を明示するなど、さまざまな施策を打ち出しています。その看板ともいえるべき「女性活躍推進法案」は2014年暮れの衆議院解散によって不成立となったものの、女性の活躍推進は引き続き安倍政権の最重要課題のひとつとされています。

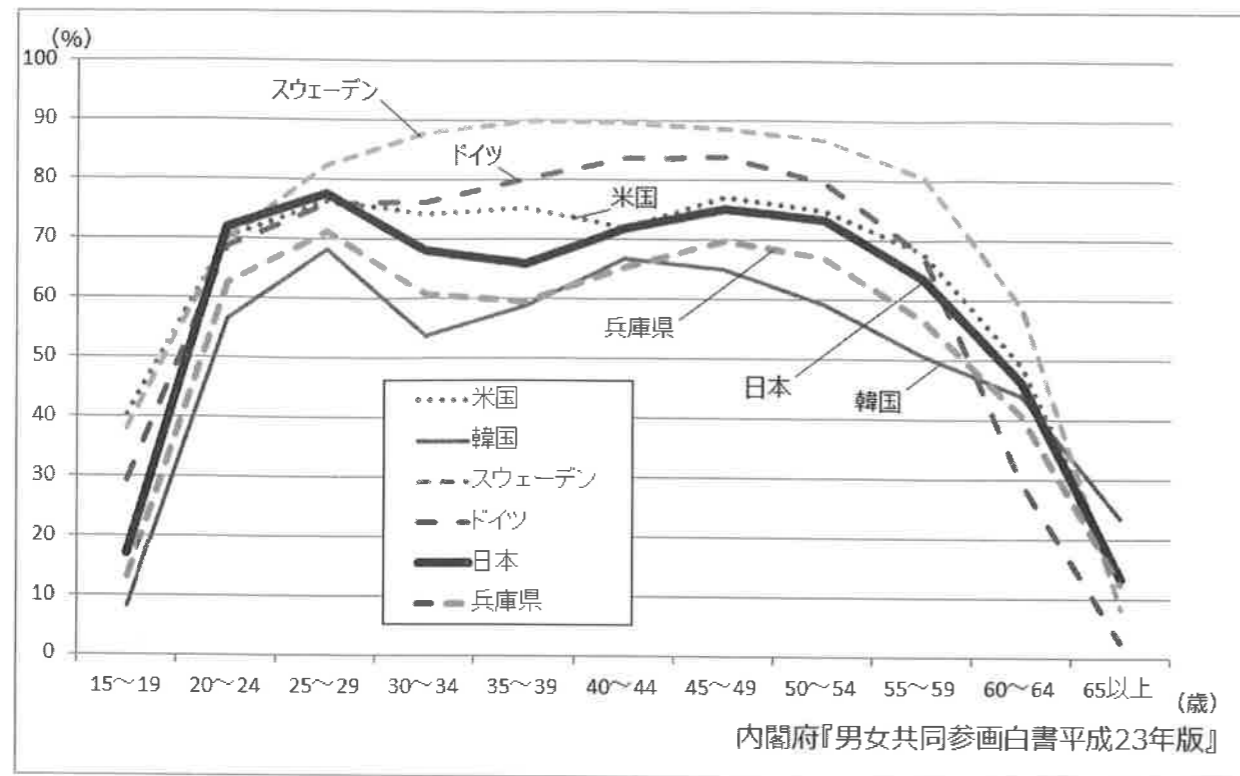
わが国において、女性の活躍推進への取り組みが始まったのは数年前のことではありません。少なくとも、「男女雇用機会均等法」が成立した1985年前後にまでは遡らなければなりません。ところがそれから30年近くを経た現在も、当初の思惑とは異なり女性の活躍推進はなかなか進んでいません。その理由については多くの見方がありますが、男女の役割分業意識が根強い日本社会や会社組織風土において、性差のない活躍を進めていくには相応の意識改革と継続的な取り組みが必要であり、そのためにはかなりの時間とコストを要するという意見が支配的です（だから、「できなくても仕方がない」という言い訳になっている側面もあります）。それがここに来て、政府が本腰を入れ始めたことで動き出しました。

2. 女性の活躍推進の背景にあるもの

国際的に見ますと、政治・経済・健康分野における女性の地位の高低をはかる指標である「ジェンダー・ギャップ指数」（男女平等指数）では、世界142カ国中わが国は104位（※1）というきわめて低いポジションにあり、批判を浴びているという背景がまずあります。政府が女性の活躍を推進する背景にあるものについては、あらかじめ押さえておく必要があります。1つは量的な要素、もう1つは質的な要素です。

量的な要素は、わが国で急速に進む少子高齢化がもたらす労働力不足を補う対策としての女性の労働力の発掘・活用です。右のグラフは内閣府がわが国の労働力人口の推移を予測したものです。このまま施策を打たなければ、今後急速に労働力が減少することがわかります。そこで潜在的な（職を持たない）女性の労働力が注目されています。





女性の活躍を推進する具体的な目標として、よく「M字カーブ」が引用されます。上のグラフは主要国の女性の年代別の労働力率（生産年齢人口に対する労働力人口の比率）をプロットしたものです。30歳代～40歳代の就業率が低いわが国はこの部分に凹みが現れています。この凹みの部分を平らに、さらには逆に凸状に盛りあげることが目標となります（参考までに「平成22年度国勢調査」を基にした兵庫県単体のデータもプロットしています。全ての年代において、兵庫県は日本全体より低い値となっています）。

一方で質的な要素は、社会・経済構造の変化に対応するために女性ならではのセンス・発想を発揮してもらおうという視点です。戦後の重厚長大・製造業主導型の日本経済が時代を経るうちに様変わりし、現在では第3次産業が約75%を占めるという産業構造の変化に対して、従来型の男性モノカルチャーではイノベーションにも経済の拡大にも限界があります。これを女性ならではのソフト力によって商品開発や販売戦略に生かして新たな市場を創出しようとするもので、2012年に経済産業省産業構造審議会が発表した経済社会ビジョン（「成熟」と「多様性」を力に～価格競争から価値創造経済へ～）でも強調されています。

※1 世界経済フォーラム(World Economic Forum, WEF)発表の「The Global Gender Gap Report 2014」
1位は6年連続アイスランドで、最も男女の格差が少ない。
以下、フィンランド、ノルウェー、スウェーデン、デンマークと北欧の国が続く。

3. 委員会のテーマと切り口

以上のような道のりや、わが国をとりまくマクロ的な背景をおさえたうえで、兵庫県の女性の労働力率「25～34歳のゾーン」を全国および主要府県の大阪、京都、愛知と比較してみると、兵庫は東京、大阪よりは高いが全国平均を下回っており、さらに全国を上回る京都とは大きな差が伺えます。

「女性の活躍を推進する」という課題において、兵庫県・神戸市が先駆者として他の自治体をリードする立場でありたいという強い思いのもと、私たち提言特別委員会は「女性が輝き、イキイキ元気に活躍する兵庫・神戸をめざして」をテーマに、研究活動を行いました。

(女性の労働力率[※])

「25歳～34歳」東京 < 大阪 < **兵庫** < 愛知 < 全国 < 京都
63.1 63.8 **66.3** 66.9 68.3 70.1

都府県	総数(千人) (15歳以上の女性人口)	労働力率(%)					
		全体	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳
兵庫県	2,530	44.3	40.4	66.3	62.4	68.1	47.8
大阪府	3,971	43.9	40.6	63.8	60.1	65.2	47.8
京都府	1,189	47.1	41.0	70.1	65.9	70.6	52.3
愛知県	3,161	50.0	45.0	66.9	66.2	72.1	55.2
東京都	5,840	46.0	38.0	63.1	58.4	63.2	52.4
全国	57,123	47.0	41.3	68.3	66.1	71.4	53.1

出典：『関西ハンドブック(平成26年版)』(株式会社日本政策投資銀行 関西支店 発行)
データの出所は総務省『国勢調査』(2010年10月1日現在)

※ 労働力率(%) = 労働力人口(就業者(従業者+休業者) + 完全失業者) ÷ 15歳以上人口 × 100

女性の活躍推進に関連するさまざまな研究発表や文献、刊行物・書籍などが発信・発行され、インターネットの普及によってそれらを手に入手、閲覧することはきわめて容易になりました。

しかしながら、既存の発信・発行物では県民、市民の要望や不満、働く現場サイドの実情、さらには企業、特に中小企業の経営者の本音などはあまり見えてきません。そこで、アンケートやヒアリングによってそうした声を汲みあげて、兵庫県、神戸市の現状を捉え、問題点を抽出してみました。

(1) 神戸経済同友会会員へのアンケート

神戸経済同友会の会員383名(354社)に、郵送によるアンケートを実施し、146名(136社)から回答を得ました(回答率38%)。アンケートのいくつかの設問については、同様の設問を全国規模で調査した厚生労働省や内閣府などの資料などと比較して、兵庫県、神戸市のわが国における相対的な位置づけを推認しました。

[* : アンケート結果は別冊資料を参照]

(2) 地元企業・保育施設・関連企業等へのヒアリング

企業、自治体等のご協力を得て、現地施設の視察、従業員の方々への直接のヒアリングを実施しました。

- ・ 住友ゴム工業株式会社（女性従業員：5名）
- ・ ダンロップスポーツ株式会社（女性従業員：3名）
- ・ 株式会社チャイルドハート（代表取締役社長：木田聖子様）
- ・ 株式会社マザーネット（代表取締役社長：上田理恵子様）
- ・ 株式会社神戸新聞社（女性従業員：4名）
- ・ 株式会社大丸松坂屋百貨店神戸店（女性従業員：2名）
- ・ 昭和精機株式会社（女性従業員：3名）
- ・ 株式会社神戸製鋼所（女性従業員：4名）
- ・ 株式会社ドクターミール（女性従業員：3名）
- ・ 株式会社みなと銀行（女性従業員：16名）
- ・ 東京海上日動火災保険株式会社（女性従業員：3名）
- ・ 川崎重工業株式会社（女性従業員：3名）
- ・ 株式会社神戸ポートピアホテル（女性従業員：3名）
- ・ 丸山印刷株式会社（女性従業員：3名）
- ・ 神戸市立六甲道児童館
- ・ 堺市立三宝小学校
- ・ 神戸市立高羽幼稚園
- ・ 神戸市立和田岬小学校
- ・ 神戸女子短期大学
- ・ 社会福祉法人千種会（甲南山手保育園、特別養護老人ホーム甲南山手）

※ヒアリング実施順に記載

4. 政策提言

女性が働くということについては、働きたくないと考える女性もあり、一方、子育てをしながらでも働きたいという考えの方もあります。私たちの活動では、子育てしながらでも働きたいという女性の視点から見ると様々なことが見えてきました。今、働きたくとも働きにくい、特に子どもを持ってからの復職環境、子どもを育てながらの継続就業環境の厳しさの声を多く聞くことになりました。

行政の限られた支援、民間企業単独の支援の限界がそれぞれにあり、この隘路に置かれた子ども養育環境の連携の改善が必要であるということが浮上しました。言い換えれば、行政、企業、働く女性及び男性、さらには地域の力をも借りる総合力、つまり“共助”を高める必要性が浮き彫りとなりました。

(1) 保育環境をめぐる提言

① 学校の余裕教室の活用や教育学部系学生のインターン・実習による学童保育の拡充

保育環境の問題は、ひとことで言えば「ハード（施設）」と「ソフト（保育士等）」が足りないということに集約されます。不足している問題を解決するには、供給を増やすことが策の一つに挙げられますが、単に新しく設備を建てたり資格を持つ人を育てたりするのではなくもっと合理的な方法はないか、と考えました。そこで辿り着いたのが、ハード面での「学校の余裕教室」、ソフト面での「教育学部系学生のインターン・実習」の、それぞれの活用による学童保育の拡充です。

放課後や夏季休暇中の子どもの預け先として活用される学童保育について、働く母親たちへのヒアリングを行ったところ、学校施設を活用してほしいという声が多数聞かれました。神戸市では学外の児童館施設を利用した学童保育が盛んですが、外遊びをさせられるスペースの確保が難しいことや、学校から学童保育施設への移動中の事故等の可能性を心配し、このような声が上がっています。神戸市でも一部で学校の余裕教室を活用した学童保育が行われていることを踏まえながら、他自治体との違いや施設職員の方の意見等の現状を確認し、改善の可能性を探りました。

神戸市と隣自治体（指定都市）の「学童保育施設数」（※1）は、神戸市：206か所、大阪市：142か所、堺市：91か所で、「児童数」（※2）1000人当たりの施設数を比較すると、神戸市：2.6か所、大阪市：1.2か所、堺市：1.9か所と、神戸市の充実が見られました。一方で、学童保育施設のうち「学校の余裕教室および学校敷地内専用施設を利



用したもの」の割合(※1)は、神戸市:19.9%(41か所)、大阪市:26.1%(37か所)、堺市:96.7%(88か所)であり、神戸市は他自治体と比較して低い割合となっています。

学童保育施設の見学やヒアリングにより、神戸市の学校施設利用が少ない理由として、もともと児童館施設の多い神戸市には学童保育を導入できる学外施設が豊富にあったということや、「学童保育は単なる児童預かりの場ではなく、地域で子どもたちを育てる場である」という市や施設の方々のポリシー、学校の協力姿勢のばらつき等が関係するのではないかということが見えてきました。

神戸市でも実施を検討されているようですが、国は平成19年に「放課後子どもプラン」(※3)を打ち出し、教育委員会と福祉部局が連携する形で、学校施設を利用した放課後保育事業を推進しています。学校施設という資源の有効活用、学校との情報共有のしやすさ向上による保育体制の強化を狙うものだと思われ、また教育委員会が主導することにより、学校側の理解の得やすさ向上にもつながることが想像できます。

堺市では「放課後子どもプラン」のモデル事業として、就労家庭をサポートするための「学童保育」と、希望する全児童に施設を開放する「放課後子ども教室」を併設した「堺っ子くらぶ」を導入する小学校を増やしており、2015年には21校での運営を予定しているようです。その一つである三宝小学校を見学させていただきましたが、プログラムに従って宿題を行ったり、遊んだり、一定の秩序を保ちながらものびのびと過ごす子どもたちの様子が見られました。

神戸市は児童館を利用した地域ぐるみでの子どもの育成に積極的に取り組んできた歴史がありますが、働く女性がさらに増えていく時代の流れの中、就労家庭の育児をサポートするという面での保育の仕組みも強化する必要があるのではないのでしょうか。学校施設を利用した学童保育は、子どもたちがより安全にのびのびと過ごせる環境の確保と、働く親たちの安心感の担保ができる有効な方法だと考えます。スムーズな導入・運営を行うために、教育委員会と福祉部局等の主導により学校の余裕教室を利用した学童保育の拡充を、提言いたします。

また、兵庫県・神戸市は多くの大学・短期大学を擁することから、保育士を補うための施策として、教員をめざして大学で学ぶ教育学部系の学生をベビーシッターや学童保育指導員の補助員(アルバイト)として起用することを提言いたします。

大学の教育学部の学生は、教育実習として教壇に立つ訓練を受けます。それらは学校という「学ぶ場」で教職員の指導のもとで行われていますが、これを保育の現場でも行っているかどうかという発想です。大学の教育学部の学生の力を借りることで、施設の側から見れば頼もしい戦力となり、大学や学生の側から見れば実地訓練・社会勉強の場、いわばインターンシップとしての効果が期待できるのではないのでしょうか。ある女子短期大学でのヒアリングでは、「大学サイドとしてはそういう機会がありたく、機会があれば経験させたい」との声がありました。

※1 厚生労働省「平成26年 放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)の実施状況」

※2 文部科学省 学校基本調査 平成26年「指定都市等に所在する学校数・学級数・児童数及び教職員数」

※3 各自治体の教育委員会と福祉部局が連携し、学校施設を積極的に利用したうえで、厚労省管轄の「放課後児童クラブ(学童保育)」と文科省管轄の「放課後子ども教室」の一体的な実施をめざす取り組み。

② 企業内保育所の新たな形

企業が自社の従業員を対象に保育環境を社内に設ける、「企業内保育所」があります。小さな子どもを持つ働く女性にとっては、「送り迎えがいない」「目の届く範囲に子どもがいる」「一般の保育園に比べて預かり時間が長い」等々のメリットがあります。保育環境改善への有効な施策に見えるこの「企業内保育所」ですが、実態はあまり利用者が拡大していないのが現状です。伸び悩みの原因はいくつかありますが、「施設のサービスが不十分」「幼い子どもを抱えての通勤がたいへん」「同世代・同学区の友達がいない」「ビル内の環境で園庭がなく環境面で不安」などが挙げられています。

委員会では、知恵を出せばこの企業内保育所をもっと普及させることができるのではないかと考えました。一つのモデルケースとして以下のような形態を提言します。

◎企業内保育所のモデルケース

- 【Ⅰ】1社が単独で設置・運営する企業内保育施設を、他社に開放する。
自社のみでは十分な利用者が集まらないことが運営上の障害となる場合、近隣の他企業に開放して利用者の安定的な確保を図る。
- 【Ⅱ】近隣エリアにある複数の企業で共同設置・運営する。
比較的近隣のエリアに集まっている複数の企業が共同運営することで、利用者の確保や費用負担を分散することができる。
- 【Ⅲ】上記の【Ⅰ】や【Ⅱ】の施設を、その企業に勤務しない近隣住民に開放する。
【Ⅰ】や【Ⅱ】をさらに近隣住民に開放することで、利用者の安定的な確保を図る。
従業員と、従業員ではない近隣住民とで条件や利害の調整に課題はあるが、うまくクリアすることで企業の地域貢献にもつながり、相乗効果が期待できる。

以上、3つのケースを挙げましたが、それぞれについて実質的な運営を外部に委託することは現実的な選択肢としてあり得ます。

なお、企業内保育所は分類上「認可外」となります。「認可」されている保育所に比べて「認可外」は助成金などの公的補助が十分に受けられません。行政にはこの点をぜひ見直していただき、有効な施策である企業内保育所の普及促進にご理解いただければ幸いです。

③ 老人施設と保育施設とのジョイント

わが国は世界トップクラスの「長寿国」としても知られていて、数多くの老人施設があり、その中では健康で活発に暮らすお年寄りが多くいます。お年寄りの中には、子どもが大好きな人が少なくありません。そこで、同施設で暮らすお年寄りと、保育施設で親の帰りを待つ子どもが共に集う場所・機会を提供する施策の積極的な導入を提案します。子どもはお年寄りからいろいろと学ぶことができますし、お年寄りは心身が活性化されて健康寿命が伸びることが期待でき、実際に施設の運営者側からも、両者にとってプラスの効果があるとの声が挙がっています。



提供：鎌倉介護ガイドレポート

こういった施設は、わが国でもすでに一部取り入れられて「共生型福祉施設」と呼ばれています。実際に共生型施設として運営するには、安全面や衛生面、また労務管理などさまざまな問題が絡んでくるでしょう。必ずしも共用施設とまでに至らなくても、近隣にあるお互いの施設間で連携することにより、集いの機会は容易に確保できると考えます。また、老人保健施設には医師又は看護師がいることから、万一、保育施設で幼児が急病を患った際には医療・医学知識が豊富なスタッフによる助言が受けやすいなど、両施設のジョイントによるメリットが挙げられます。

また、病気を抱えた幼児を預かる病児保育については「事前予約が取りづらい」、「施設の絶対数が少ない」、「すでにある施設も経営面で課題が多い」という問題によって、なかなかその導入が進まないとの実態がありますが、上述の取り組みにあるように医療従事者との連携をより密にすることによって、働くお母さんにとって使い勝手の良い、より安心な施設となることを期待します。

④ 三世代が近居・隣居する環境支援

かつてのわが国のあたりまえのような家庭構成、すなわち三世代あるいはそれ以上の世代がひとつ屋根の下で暮らす大家族のもとでは、保育環境に困るという社会的な問題そのものが存在しませんでした。幼い子どもの面倒を見る「手」は、家庭の中にもいくらでもあったし、子どもは子どもでほったらかされても逞しく育ったものです。それが核家族化によって、その副産物として問題化したのです。ヒアリングでも、「私は両親の住む実家が近いので、何かの時に両親に助けってもらって気兼ねせず働けて助かります」という声が聞かれました。そこで、親子三世代が一緒にまたはごく近隣に暮らすことを行政において推奨することを提案します。

すでに神戸市では平成 25 年度からモデル事業として、子育て世帯とその親世帯が近くに住むことになった場合の引っ越し代の助成（引っ越し代の半額かつ 10 万円限度）を開始されていますが、広く全国を見渡せば、下の表の通りいっそう踏み込んだ事例があります。地域人口の維持・向上の観点からも、兵庫県・神戸市がこの三世代同居支援事業で全国の範となることを願ってやみません。



■三世代同居支援事業 実施事例

実施自治体等	助成の要件	助成内容
神戸市 (モデル事業)	小学校入学前の子どもがいる子世帯と、神戸市内に1年以上居住している親世帯が、近くに住む(既ね直線距離で1.2km以内、同居も含む)こと。	移転した世帯が支払った引っ越し費用について、その半額かつ10万円まで。
千葉市	離れて暮らしている「親と子と孫」を基本とする三世代の家族が、これから市内で同居または近隣(直線1km以内)に居住すること。	住宅の新築に要する費用 住宅の改築に要する費用 を130万円まで助成(市内業者発注の場合)
那須塩原市	祖父母、親、子(18歳未満)の三世代が市内で新たに同居するため、三世代同居用の住宅を新築または購入する。	三世代同居・隣居を始めるための住宅取得などにかかる費用について、上限10万円まで。
品川区	○親世帯が既に1年以上品川区内に暮らしていて、新たに中学生以下の子どもがいるファミリー世帯が区外から転入してきた。 ○ファミリー世帯・親世帯ともに品川区内在住(どちらかは1年以上)で、お互いの住居が1,200m(直線距離)圏内になるようにどちらかの世帯が区内転居した。	転入・転居費用の一部を「三世代すまいるポイント」として交付します。「三世代すまいるポイント」は様々な品目と交換することができます。 【ポイント発行について】 転入・転居費用1円=1ポイントに換算、1世帯あたりの上限:100,000ポイント 【交換品目協賛企業一覧】 品川区商店街連合会、協賛マイスター店 四季株式会社 日本ハム株式会社 おふろの王様 大井町店(株式会社ホットネス) 株式会社クリスタルヨットクラブ 株式会社サンシャインシティ
飛騨市	三世代同居世帯等として本市に住民登録を行い居住している方、又は新たな三世代同居世帯等として居住しようとしている方など。	対象経費の3の1以内で、30万円を上限とする。ただし、補助金申請時以降に三世代同居世帯等となる場合は、50万円を上限とする。

(2) 行政の施策の認知・利用を上げるためのポータルサイト開設の提言

兵庫県や神戸市では、女性の活躍を推進するための様々な施策をすでに実施され、下記のようなウェブサイトがそれぞれ設けられています。

◎兵庫県でワーク・ライフ・バランスに取り組む先進企業の紹介や表彰

<http://www.hyogo-wlb.jp/>

◎兵庫県で起業・第二創業を目指す女性起業家向けの補助金

<http://web.hyogo-iic.ne.jp/kigyosekigyou>

◎女性活躍推進プログラム@神戸

<http://www.city.kobe.lg.jp/life/community/cooperation/joseikatsuyaku.html>

◎神戸市の男女いきいき事業所表彰

<http://www.city.kobe.lg.jp/life/community/cooperation/ikiikijimusho/>

その他、関連する省庁のサイト、民間が運営する周辺情報のサイト、女性の活躍推進をとりまくホットな話題やニュースを紹介するサイトなど、女性の活躍を推進するうえで有益な情報を掲載するサイトがあります。しかし、インターネットのウェブサイトはたいへん便利ですが、一方でそこにたどり着くまでに手間と時間がかかるのが難点です。

そこで、これらの有益なサイトに一元的にナビゲートする「女性の活躍推進のためのポータルサイト」を兵庫県・神戸市が主体となって開設・運用することができれば、とても便利なサービスになります。

トップページの画面は右のようなイメージです。機能別にボタンが並んでいて、欲しい情報に遠回りすることなく辿り着けます。また企業サイドは、自社のカンパニーサイトのわかりやすいところにバナーを設けて、このポータルサイトへの積極的なナビゲートを支援します。



(3) 女性の活躍推進を加速させるための企業への提言

企業が女性の活躍を推進する速度を上げるために有効と思われる、2つの提言をします。

① 経営者自らが「女性の活躍を推進する！」と明言し、アクションする

次ページの表は、今回委員会で実施したアンケートの中の、

Q. 35 貴社は女性社員の活躍推進が進んでいると思いますか？

Q. 45 貴社では、経営トップが女性社員活躍推進のビジョンを持ち、社内外に明言していますか？

という2つの設問の関連をクロス集計したものです。

2つの設問の間には、正の相関が認められます。すなわち、「経営トップが女性社員活躍推進のビジョンを持ち、社内外に明言している企業では、女性社員の活躍推進が進みやすい」という傾向があるのです。

	Q.45	はい	いいえ	無回答
Q.35				
進んでいる		11%	2%	0%
ある程度進んでいる		29%	21%	2%
あまり進んでいない		8%	15%	4%
進んでいない		1%	5%	1%
無回答		1%	0%	2%

2014年9月に開催された、「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(政府、経団連、日本経済新聞社、日本国際問題研究所主催)でも、企業や組織での女性の活躍推進についての議論で経営トップがまず目標や行動指針を明確に示し、中間管理職の意識改革を進める必要性が指摘されました。

それでは、経営トップは具体的にどのように「女性の活躍推進へのビジョンの明言」を発信すれば良いのでしょうか。今回実施したアンケートやヒアリング、さらには各委員の実感などを総合的に集約して、委員会としての方向性を示します。

まず大企業においては、仕事と育児の両立を支援するためのさまざまなプログラム(短時間勤務、法定基準を超える育児休業延長制度、フレックスタイム、など)が採用されるようになり制度面での環境整備が進んでいます。しかし、これら制度の導入だけに満足せず、さらに踏み込んだ職場復帰や再雇用を支援するプログラムの採用、さらには配偶者の育児休業の取得推進や長時間勤務の改善といった、男女の性差を問わないワーク・ライフ・バランスの向上が求められます。こういった取り組みを推進するためには、経営トップ自らが女性従業員の働きやすい職場環境づくりの方向性を社内外に積極的に発信して、「有言実行」することを期待します。

一方の中堅・中小企業では、仕事と育児の両立を支援するための種々のプログラムを大企業のように十分に整備できない現実があります。まずは短時間勤務や法定基準を超える育児休業延長制度といった多くの女性従業員が求めるベーシックなプログラムの採用が急務でしょう。また中堅・中小であるがゆえに従業員それぞれの事情に配慮して、ケース・バイ・ケースで個別に配慮や対応をしやすいというメリットがあります。経営トップが方向性を出して、個別の施策は推進担当部署(または担当者)が従業員目線で親身になって対応することで、女性の活躍が推進され、企業へのロイヤルティも高まります。

② 「女性の活躍を推進する」ための企業間・企業内のネットワークづくり

大企業では近年「ダイバーシティ推進室」のような専門の部門が新設されて、女性の活躍を推進する基盤が整っています。一方、中堅・中小の企業では、女性の活躍推進は経営者直轄の特命担当者が抱えていたり、人事部門が兼務したりしているのが実態です。今回実施したアンケートで、「女性社員の活躍推進のための特別な体制(ダイバーシティ推進室・女性活躍推進委員会など)がありますか？」という問いに対し、正社員100人未満の規模の72%の企業が「推進体制はなく、つくる予定もない」と答えています。

このような厳しい条件のもとで経営者や担当者が女性の活躍を推進するために欠かせないのは「情報」です。優れた施策を取り入れたグッドワンの大企業、ユニークな周辺ビジネスを起業した小さな会社、国や自治体の法律や制度の整備、など時々刻々と変化外部環境を把握して、最適な手をタイムリーに打たなければなりません。

そこで、中堅・中小企業にとって共助となる「ネットワークづくり」を3つの切り口で提案します。

【ア】経営者間をつなぐネットワーク

経営者や推進担当者は、「女性の活躍推進」という新しく難しい課題に取り組まなければなりません。そこで経営者間をつなぐネットワークをつくり、悩みごとを相談したり解決の糸口を見出したりすることができれば、企業のトップ・旗振り役としての機能が十分発揮されます。このネットワークを通じて、たとえば定期的にワークショップを開催するなどして、情報交換が行われることが期待できます。

【イ】推進担当者同士をつなぐ企業間ネットワーク

女性の活躍推進担当者には、経営者と同様に専門的な知識や最新の情報が求められます。しかしそれらをすべて自前で調達するには、かなりの時間と労力をかける必要があります。そこで担当者間のネットワークを作って共有したり助け合ったりすればムダな労力を省くことができます。たとえば SNS を使って「今、こんなことで困っています。誰か助けて！」などと発信すれば、即座に明快な答えが返ってくるような効果が期待できます。

兵庫県経営者協会が「兵庫県下における女性管理職登用率上昇の推進」をテーマに『VAL21』という女性産業人懇話会を運営しています。たとえばこの『VAL21』の姉妹版のような位置づけで、各企業の活躍推進担当者が集うネットワークを作ることは有効です。

【ウ】各企業の中で従業員をつなぐネットワーク

企業で女性の活躍を推進するにあたり、経営トップの社内への意思表示、人事部門から社内への制度・施策の開示、上司と女性の部下との相互理解、女性のロールモデルやメンターからのアドバイス、といった社内のタテ・ヨコのさまざまなコミュニケーションが非常に重要になってきます。これら一つひとつのコミュニケーション（相談やアドバイス）は、切り出しにくかったり気おくれしたりして積極的にアクションしにくいものです。

そこで経営者のリーダーシップのもと「女性の活躍を推進するネットワーク！」と正攻法で銘打って会社公認で運用すれば、社内のタテ・ヨコのコミュニケーションが活発になり、女性の活躍が推進されます。

一例として、川崎重工業株式会社で実施しているネットワーク事例を紹介します。

■女性の活躍を推進するための企業内ネットワーク事例

企業名	川崎重工業株式会社
対象者	事務・技術職のすべての女性従業員。
目標	女性が性別やライフステージに関わらず十分に能力を発揮し、自信と誇りを持って働き続けられるようにする。
ある年度の活動例	事業所ごとに2回ずつ会合を実施した。会合の目的は次の2点。 ①「女性同士が知り合う・つながる」ということをテーマに、女性事務・技術職それぞれの現状を可視化し、働く上での課題をあぶり出し、個人および組織として解決に向けた行動を起こす。 ②女性事務・技術職の生の声や提案された課題の解決方法を、次年度以降のネットワーク活動や全社的な女性活躍推進施策に活かす。
今後の課題・展望	全従業員が納得感を持ったうえで女性活躍推進を進めていくために、本活動は女性を特別に優遇するものではなく、あくまでも全社ダイバーシティ推進活動の取り掛かりであり、女性を起点に全社を活性化していく活動であることを訴え続けていく必要がある。今後、よりきめ細やかな活動を行っていく。

「今後の課題・展望」のところで、「本活動は女性を特別に優遇するものではなく、あくまでも全社ダイバーシティ推進活動の取り掛かりであり、・・・」と明言されているところはたいへん重要なポイントです。女性を過剰に保護したり特別扱いすることは本人のプラスにならないし、組織全体としての人材活用のうえでマイナスになることが指摘されています。この女性の活躍推進施策のゴールがあるとするならば、それは男性・女性の性差による区別・差別がまったくなくなった社会です。

(4) 女性がイキイキ活躍する兵庫県・神戸市を実現するための特別施策

ここまでは、オーソドックスで、短期的な効果が期待できる提言をいたしました。最後に、やや中・長期的な視点からユニークで大胆な「特別施策」を提案いたします。

戦後のわが国が復興する段階において、テレビがお茶の間に進出し、そこで放映されるアメリカ生まれのホームドラマに国民が大きな影響を受け感化されたのは有名な話です。やや壮大な構想ですが、「これからの新しいファミリー像」を、時間をかけて浸透させていく、そんな中・長期的な施策も有効であると考えます。

『サザエさん』というテレビアニメを、知らない日本人は恐らくいないでしょう。故・長谷川町子さんの原作で、毎週日曜日の18:30から全国ネットで放映されている、あの人気アニメです。初回放送が1969年10月ですから45年を超える長寿番組で、まさに国民的アニメといってもいいでしょう。磯野家という、昭和の時代の3世代が同居する7人家族と、その周辺を舞台に他愛ない出来事が展開され、時にハラハラさせられますが必ずハッピー・エンドで終わるため、ほのぼのとした余韻が残ります。

『サザエさん』のように、奇をてらわない登場人物によるありふれたストーリーが、毎週繰り返し展開される短編テレビアニメを、兵庫県・神戸市が制作して地上波で放映します。主人公はフルタイムで働くワーキングママを中心とした4人家族です。回が進むごとに仕事のトラブルや子どもの急な発熱、介護などの問題が次々と起きてテンヤワンヤ。時には子どもの目線で描く子どもの苦労や、両親像をストーリー化するのも面白いでしょう。でもその都度、会社の支援制度、夫の協力、実家や近隣のサポートなどに助けられて、家族全員がいまある日々を充実させ子育てを楽しみながら暮らしていく、という展開です。このアニメを通じて、これからの働く女性をヒロイン化し、各種支援制度なども紹介していきます。

委員会でアニメーションの制作をするまでには及びませんでした。神戸芸術工科大学・先端芸術学部まんが表現学科（橋本英治教授、菅野准教授）の協力を得て、放映する内容の一部を想定しスケッチ画にしてみましたのでご覧ください。

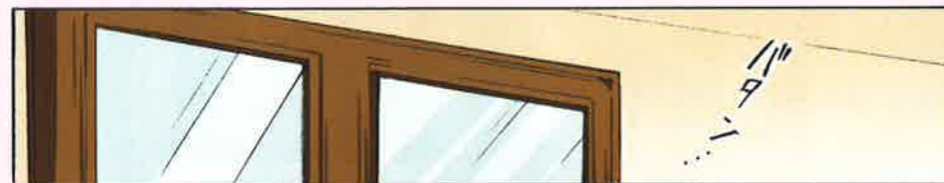
第1話「一家のある一日」











いかがでしたでしょうか。

小学校のPTAなどにおいては、働く女性の視点で会合時間を設定するなどの配慮はまだまだ足りていないという実感もあります。小学生の子どもから専業主婦、お年寄りまで多くの人々が「共働き家族」を身近に感じ、「ワーキングママ」も当たり前な生き方の一つとして自然に受け入れられるようになるためにも、テレビアニメという非常に身近で親しみやすい表現媒体は最適ではないかと思います。この施策が実現することを切に願います。

結び

平成 26 年度神戸経済同友会提言特別委員会としての提言をとりまとめることができ、安堵すると同時に、女性の活躍を望むことは単に数値目標ではなく、今後の社会を担う子どもたちの成長にも関わる奥の深い課題であることも認識できました。

「時代の流れに沿った変革・改善に神戸経済同友会として、少しでも貢献したい」という提言特別委員会の思いは、各委員・ワーキンググループ・事務局も含めて全員の熱気を強く感じた委員会となりました。多くの女性委員が参加し、誰もが活発に忌憚なく意見を交わすことができました。一方で、職種や企業規模によって風土が異なる中で、仕組みを作りあげることの難しさも強く感じました。

こうした思いから、今回の提言が地元で則した仕組みとして行政の変革・改善に役立つためには、時代に応じて小回りのきく細やかな調整と挑戦を継続して発信する必要があるという考えに至りました。

伝達の周知徹底の為のツールとして、メディア・インターネットを通じた画期的なポータルサイトの構築を提言いたしました。そこでは自分たちのワーク・ライフ・バランスの構築コンテンツ、託児情報、子育て仲間との情報交換、助成制度など、子育てに関する情報や働く女性の職場での活躍やキャリアアップに関する情報などを集約させ、アクセスしやすい環境を整備することが必要と考えました。

更に子どもの頃から新しい家族の働き方等を浸透させるべく、誰もが知っている「サザエさん」のような神戸生まれのキャラクターを作りあげ、アニメなどでモデルファミリーを作成し、媒体を通しての啓発活動を行うことなどは、長期的な視点から見れば、効果が得られると思われます。

一方、企業サイドも自らが意識改革に努め、共助の精神でこの女性活躍推進の問題解決に取り組むことも必要と感じました。行政と企業が共助して、女性が働きやすい環境、子育てのしやすい環境、そして女性もキャリアアップできる環境をいち早く実現することをめざして、対話を重ねながら兵庫・神戸独自スタイルの構築に取り組みたいと思います。

この度の提言活動に関わっていただいた全ての皆様に感謝申し上げます。

平成 26 年度 提言特別委員会
委員長 馬場宏之
副委員長 小野裕美
副委員長 木下 学
副委員長 米田篤史

付属資料

■アンケートの設問

【会員ご本人様への質問】

※ 各回答ごとに、○印 または 記入をお願いします。
※ ご回答の内容は、本委員会の活動以外に使用することはありません。

No.	設問	回答内容
1	あなたの性別を教えてください。(ひとつに○印)	1. 男性 2. 女性
2	あなたの年齢を教えてください。(ひとつに○印)	1. 20代、 2. 30代、 3. 40代、 4. 50代、 5. 60代、 6. 70代、 7. 80代以上
3	あなたが小さい頃(概ね小学生の頃)、仕事や家事、育児に関する両親の意識はいかがでしたか。(ひとつに○印)	1. 女性は結婚・出産しても働き続けた方が良い 2. どちらかというと上記1.の考えだった 3. 女性は結婚・出産したら、仕事を辞めた方が良い 4. どちらかというと上記3.の考えだった 5. 上記いずれの考えでもなかった
4	あなたは、女性が結婚・出産後も、仕事を続けることにどう考えていましたか(概ね学生の頃)。(ひとつに○印)	1. 望ましくない (1. についての理由:) 2. 望ましい
5	あなたは、女性が結婚・出産後も、仕事を続けることにどう考えていますか(現在の考え)。(ひとつに○印)	1. 望ましくない (1. についての理由:) 2. 望ましい
6	(既婚者の方の場合)あなた又は奥様は、ご結婚・出産を機に仕事を辞められましたか。(ひとつに○印)	1. 結婚を機に辞めた 2. 出産を機に辞めた 3. いずれの場合も辞めなかった 4. いったん辞めたが復職した。 5. いったん辞めたが転職した。(その理由:)
7	安倍政権は、2020年までに指導的な地位に占める女性の割合を30%にするの目標を掲げています。本目標について、あなたの率直なご意見をお聞かせください。	
8	安倍政権は、2020年までに指導的な地位に占める女性の割合を30%にするの目標を掲げています。あなたは、政府目標に向けて何か具体的な施策、社内制度の導入を考えていますか。	
9	【男性会員の方へ】 女性(社員)に望まれることを率直にお聞かせください。 【女性会員の方へ】 一般的な女性(社員)の仕事への意識・取り組む姿勢についてどう思われますか。 その他、ご自由に意見をご記入ください。	

※アンケートは以上です。ご協力有難うございました。

【人事部門責任者様への質問】

企業名: _____

※ 各回答ごとに、○印 または 記入をお願いします。
 ※ ご回答の内容は、本委員会の活動以外に使用することはありません。

No.	設問	回答内容
10	貴社の兵庫県内における事業所・工場等の所在地はどこですか。(あてはまるもの全てに○印)	1. 神戸市 2. 西宮・尼崎・宝塚などの阪神エリア 3. 明石・加古川・姫路などの播磨エリア 4. 香住・八鹿などの但馬エリア 5. 豊岡・篠山などの丹波エリア 6. 淡路エリア
11	貴社の主たる業種を教えてください。(ひとつに○印)	1. 建設業 2. 製造業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 4. 情報通信業 5. 運輸業、郵便業 6. 卸売業、小売業 7. 金融業、保険業 8. 不動産業 9. 飲食業、宿泊業 10. 医療・福祉 11. 教育・学習支援事業 12. その他サービス業 13. その他()
12	貴社の正社員数、非正社員数とそのうちの女性の人数を教えてください。該当者がいない場合は、0を記入ください。	正社員 _____人(うち女性の人数 _____人) 非正社員 _____人(うち女性の人数 _____人) 正社員・・・期間に定めのない雇用契約を結ぶ社員 非正社員・・・上記以外の者
13	貴社の正社員について、男女それぞれの平均年齢、平均勤続年数、および過去1年間(2013年度)の退職者数(定年退職・早期優遇退職・早期希望退職応募者を除く)をご記入下さい。該当者がいない場合は、0を記入ください。	平均年齢 男性 _____歳 _____ヶ月、女性 _____歳 _____ヶ月 平均勤続年数 男性 _____年 _____ヶ月、女性 _____年 _____ヶ月 過去1年間の退職者数 男性 _____人、女性 _____人
14	過去3年間(2012～2014年度入社)の正社員の採用実績数と、2015年度の採用計画数について教えてください。該当者がいない場合、未定の場合は、0を記入ください。	過去3年間の採用実績数 _____人(うち女性の人数 _____人) 2015年度採用計画数 _____人(うち女性の人数 _____人)
15	過去3年間(2011～2013年度)の育児休業の取得実績について教えてください(正社員・非正社員問わず)。該当者がいない場合は、0を記入ください。	A. (1)過去3年間に出生した社員(男性の場合は配偶者)の延べ人数 女性 _____人、男性 _____人 (2)過去3年間に育児休業を取得した社員の延べ人数 女性 _____人、男性 _____人 (3)うち、管理職になった後に育児休業を取得した社員の延べ人数 女性 _____人、男性 _____人 B. (4)社員の過去3年間の育児休業平均取得日数 女性 _____日、男性 _____日 (5)社員の過去3年間の育児休業最長取得日数 女性 _____日、男性 _____日
16	育児休業取得者の復職率はどのくらいですか。過去3年間についておおよその割合でお答えください(正社員・非正社員問わず)。(ひとつに○印)	1. 1割未満 2. 1割以上、2割未満 3. 2割以上、3割未満 4. 3割以上、4割未満 5. 4割以上、5割未満 6. 5割以上、6割未満 7. 6割以上、7割未満 8. 7割以上、8割未満 9. 8割以上 10. わからない 11. 育児休業取得者なし

No.	設問	回答内容																																																																																				
17	貴社では、仕事と出産・育児・介護などの生活との両立を促進するために、どのような施策を実施していますか。(あてはまるもの全てに○印)	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>正社員</th> <th>非正社員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. 法定基準を超える育児休業制度</td><td>1. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>2. 育児休業の分割取得</td><td>2. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>3. 法定基準を超える介護休業制度</td><td>3. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>4. 法定を越えた産休中の所得保障</td><td>4. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>5. 法定を越えた育休中の所得保障</td><td>5. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>6. 法定を越えた出産育児一時金</td><td>6. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>7. 育児手当の支給</td><td>7. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>8. 産休中、育休中、介護休業中もイントラネットへのアクセスが可能</td><td>8. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>9. 産休中、育休中、介護休業中も現場長が定期的に連絡を取っている</td><td>9. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>10. 職場復帰プログラムの実施</td><td>10. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>11. 法定を越えた子の看護休暇</td><td>11. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>12. 短時間勤務</td><td>12. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>13. 週の出勤日の短縮</td><td>13. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>14. フレックスタイムなど1日あたりの勤務時間の柔軟性の向上</td><td>14. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>15. 在宅勤務制度</td><td>15. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>16. ワークシェアリング</td><td>16. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>17. 雇用形態の一時的な移行</td><td>17. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>18. 再雇用つきの退職の実施</td><td>18. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>19. 育児サービス利用料(保育費、ベビーシッター費)の援助</td><td>19. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>20. 企業内保育施設</td><td>20. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>21. 育児業者の紹介など育児に関する情報の提供</td><td>21. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>22. 託児ならびに介護業者への金銭的支援</td><td>22. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>23. 介護サービス利用料の助成</td><td>23. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>24. 介護業者の紹介など介護に関する情報の提供</td><td>24. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>25. 仕事と家庭との両立に関する一般社員向けの研修</td><td>25. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>26. 仕事と家庭との両立に関する管理職向けの研修</td><td>26. ()</td><td>()</td></tr> <tr><td>27. その他()</td><td>27. ()</td><td>()</td></tr> </tbody> </table>		正社員	非正社員	1. 法定基準を超える育児休業制度	1. ()	()	2. 育児休業の分割取得	2. ()	()	3. 法定基準を超える介護休業制度	3. ()	()	4. 法定を越えた産休中の所得保障	4. ()	()	5. 法定を越えた育休中の所得保障	5. ()	()	6. 法定を越えた出産育児一時金	6. ()	()	7. 育児手当の支給	7. ()	()	8. 産休中、育休中、介護休業中もイントラネットへのアクセスが可能	8. ()	()	9. 産休中、育休中、介護休業中も現場長が定期的に連絡を取っている	9. ()	()	10. 職場復帰プログラムの実施	10. ()	()	11. 法定を越えた子の看護休暇	11. ()	()	12. 短時間勤務	12. ()	()	13. 週の出勤日の短縮	13. ()	()	14. フレックスタイムなど1日あたりの勤務時間の柔軟性の向上	14. ()	()	15. 在宅勤務制度	15. ()	()	16. ワークシェアリング	16. ()	()	17. 雇用形態の一時的な移行	17. ()	()	18. 再雇用つきの退職の実施	18. ()	()	19. 育児サービス利用料(保育費、ベビーシッター費)の援助	19. ()	()	20. 企業内保育施設	20. ()	()	21. 育児業者の紹介など育児に関する情報の提供	21. ()	()	22. 託児ならびに介護業者への金銭的支援	22. ()	()	23. 介護サービス利用料の助成	23. ()	()	24. 介護業者の紹介など介護に関する情報の提供	24. ()	()	25. 仕事と家庭との両立に関する一般社員向けの研修	25. ()	()	26. 仕事と家庭との両立に関する管理職向けの研修	26. ()	()	27. その他()	27. ()	()
	正社員	非正社員																																																																																				
1. 法定基準を超える育児休業制度	1. ()	()																																																																																				
2. 育児休業の分割取得	2. ()	()																																																																																				
3. 法定基準を超える介護休業制度	3. ()	()																																																																																				
4. 法定を越えた産休中の所得保障	4. ()	()																																																																																				
5. 法定を越えた育休中の所得保障	5. ()	()																																																																																				
6. 法定を越えた出産育児一時金	6. ()	()																																																																																				
7. 育児手当の支給	7. ()	()																																																																																				
8. 産休中、育休中、介護休業中もイントラネットへのアクセスが可能	8. ()	()																																																																																				
9. 産休中、育休中、介護休業中も現場長が定期的に連絡を取っている	9. ()	()																																																																																				
10. 職場復帰プログラムの実施	10. ()	()																																																																																				
11. 法定を越えた子の看護休暇	11. ()	()																																																																																				
12. 短時間勤務	12. ()	()																																																																																				
13. 週の出勤日の短縮	13. ()	()																																																																																				
14. フレックスタイムなど1日あたりの勤務時間の柔軟性の向上	14. ()	()																																																																																				
15. 在宅勤務制度	15. ()	()																																																																																				
16. ワークシェアリング	16. ()	()																																																																																				
17. 雇用形態の一時的な移行	17. ()	()																																																																																				
18. 再雇用つきの退職の実施	18. ()	()																																																																																				
19. 育児サービス利用料(保育費、ベビーシッター費)の援助	19. ()	()																																																																																				
20. 企業内保育施設	20. ()	()																																																																																				
21. 育児業者の紹介など育児に関する情報の提供	21. ()	()																																																																																				
22. 託児ならびに介護業者への金銭的支援	22. ()	()																																																																																				
23. 介護サービス利用料の助成	23. ()	()																																																																																				
24. 介護業者の紹介など介護に関する情報の提供	24. ()	()																																																																																				
25. 仕事と家庭との両立に関する一般社員向けの研修	25. ()	()																																																																																				
26. 仕事と家庭との両立に関する管理職向けの研修	26. ()	()																																																																																				
27. その他()	27. ()	()																																																																																				
18	貴社では、3年前とくらべて育児・介護など勤務時間に制約のある社員は増えていますか。(ひとつに○印) ※正社員・非正社員問わず、男女も問わずお答えください。	1. はい 2. いいえ																																																																																				
19	社員の育児に関して、貴社が導入されている制度の、それぞれの取得上限をお答えください。(制度ごとに、○印ひとつ)	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1歳6ヶ月未満</th> <th>1歳6ヶ月以上3歳未満</th> <th>3歳以上小学校就学前まで</th> <th>小学1年生3年生まで</th> <th>小学4年生6年生まで</th> <th>中学生以上または上限なし</th> <th>導入していない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>①育児休業</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>②育児看護休業</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>③短時間勤務</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>④所定外労働の免除</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>⑤フレックスタイム</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>⑥始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>⑦在宅勤務</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>		1歳6ヶ月未満	1歳6ヶ月以上3歳未満	3歳以上小学校就学前まで	小学1年生3年生まで	小学4年生6年生まで	中学生以上または上限なし	導入していない	①育児休業								②育児看護休業								③短時間勤務								④所定外労働の免除								⑤フレックスタイム								⑥始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ								⑦在宅勤務																											
	1歳6ヶ月未満	1歳6ヶ月以上3歳未満	3歳以上小学校就学前まで	小学1年生3年生まで	小学4年生6年生まで	中学生以上または上限なし	導入していない																																																																															
①育児休業																																																																																						
②育児看護休業																																																																																						
③短時間勤務																																																																																						
④所定外労働の免除																																																																																						
⑤フレックスタイム																																																																																						
⑥始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ																																																																																						
⑦在宅勤務																																																																																						
20	貴社は、配偶者の出産休暇制度を導入していますか。(ひとつに○印)	1. あり(休暇期間:最長 _____日) 2. なし																																																																																				
21	「再就職を目指す子供のいる女性」の正社員採用人数は、3年前に比べていかがですか。(ひとつに○印)	1. 増えている 2. 減っている 3. 同数程度 4. 採用はない																																																																																				
22	(上の設問で「1.増えている」「2.減っている」「3.同数程度」と回答した方に) 過去3年間で再就職した子供のいる女性で、再就職後に管理職となった人はいますか。(ひとつに○印)	1. いる(_____人) 2. いない																																																																																				
23	貴社は、妊娠・出産・育児・介護・転勤(配偶者)などを理由として退職した正社員の再雇用制度を導入していますか。(ひとつに○印)	1. あり 2. なし 3. 導入予定 4. その他()																																																																																				

No.	設問	回答内容
24	(上の設問で「1あり」と回答した方に)再雇用後の待遇について教えてください。(ひとつに○印)	1. 退職前と同じ正社員 2. 一定期間嘱託か契約社員として雇うが正社員登用の道もある 3. 嘱託社員や契約社員として雇用
25	(上の23番の設問で「1あり」と回答した方に)過去3年間に再雇用制度を利用した正社員の延べ人数と、そのうち再雇用後に管理職となった女性の人数を教えてください。該当者がいない場合は、0を記入ください。	再雇用制度を利用した正社員 _____人、うち管理職となった女性の人数 _____人
26	育児中の女性が復職・再就職をするにあたり、阻害要因となっているものは何だと思えますか。上位3つを高い順に、番号で記入ください。	1. 保育所の入所が困難 2. 夫やその他家族の協力が不十分 3. 復帰先不足 4. 企業の両立支援に対する制度が不十分 5. その他()
27	女性の正社員数は3年前に比べていかがですか。(ひとつに○印)	1. 増えている 2. 減っている 3. 同数程度
28	子供のいる女性正社員の人数を教えてください。該当者がいない場合は、0を記入ください。	子供のいる女性正社員 _____人
29	貴社では妊娠・出産した女性のうち、妊娠・出産・育児を理由にどのくらいの女性が辞めていますか。過去3年間についておおよその割合でお答えください(正社員・非正社員問わず)。(ひとつに○印)	1. 1割未満 2. 1割以上、2割未満 3. 2割以上、3割未満 4. 3割以上、4割未満 5. 4割以上、5割未満 6. 5割以上、6割未満 7. 6割以上、7割未満 8. 7割以上、8割未満 9. 8割以上 10. わからない
30	貴社では、女性社員の比率を上げる計画はありますか(正社員・非正社員問わず)。ある場合、その理由は何ですか(あてはまるもの全てに○印)。「ない」場合、差支えなければその理由をカッコ内にご記入ください。	1. ある 1)もっと女性の能力を有効に活用したいから 2)優秀な人材を必要とするから 3)職場モラルが向上するので 4)行政機関等からの指導があったので 5)生産性が向上するので 6)男性社員の採用が難しいので 7)消費者、生活者の視点をもっと経営に活かしたいので 8)第3次男女共同参画基本計画等の数値目標(2020年30%)の達成のため 9)その他(具体的に:) 2. ない(理由:)
31	配偶者が居住地を変わる転勤をする場合に、次の1~3の制度を導入していますか。(あてはまるもの全てに○印)	1. 勤務エリアの変更(配偶者に同行できる近隣エリアへの配属) 2. 一時的に休業する 3. 配偶者の転勤を理由に退職した社員を将来再雇用する 4. 特別な制度は導入していない
32	貴社の役員相当職、部長相当職、課長相当職についてそれぞれ教えてください。 A. 管理職(課長相当職以上)は何人いますか。 B. Aのうち、女性の人数は何人ですか。 C. Bのうち、子供のいる女性は何人ですか。 該当者がいない場合は0をご記入下さい。	1) 役員相当職 A. 総人数 _____人、B. うち女性の人数 _____人、C. うち子供のいる女性の数 _____人 2) 部長相当職 A. 総人数 _____人、B. うち女性の人数 _____人、C. うち子供のいる女性の数 _____人 3) 課長相当職 A. 総人数 _____人、B. うち女性の人数 _____人、C. うち子供のいる女性の数 _____人
33	貴社では育児休業取得者に対してどのような評価がなされることが多いですか。(ひとつに○印)	1. 育児期間は実務経験や成果のブランクとなり、昇進・昇格に差が付きやすい 2. 育児期間は実務経験や成果のブランクとなり、昇進・昇格が遅れるものの、キャッチアップは可能 3. 育休中も能力が低下するとは考えにくいので、昇進・昇格は遅れないことが多い
34	再雇用に限らず、貴社には非正社員・派遣社員を正社員にする登用制度がありますか。(ひとつに○印)	1. ある 2. ない 3. 制度はないが実績はある
35	貴社は女性社員の活躍推進が進んでいると思えますか。(ひとつに○印)	1. 進んでいる 2. ある程度進んでいる 3. あまり進んでいない 4. 進んでいない

No.	設問	回答内容
36	(上の設問で「3あまり進んでいない」「4進んでいない」と回答した方に)その理由は何か。(あてはまるもの全てに○印)	1. 女性社員の平均勤続年数が短い 2. 女性社員のスキル・能力不足 3. 女性社員の意識が低い 4. 男性社員の意識が低い 5. モデルとなる女性社員が少ない 6. 経営陣の意識が低い 7. 管理職の意識が低い 8. 旧態依然とした慣習や企業風土 9. 多様な働き方のメニューを用意していない 10. 女性管理職が育っていない 11. 育児支援制度が不十分である 12. 仕事と育児の両立のための個人的な努力が足りない 13. 育児休業から復帰後の女性社員の活躍度が低い 14. 介護支援制度が不十分である 15. 仕事と介護の両立のための個人的な努力が足りない 16. 介護休業から復帰後の女性社員の活躍度が低い 17. その他(具体的に:)
37	女性社員の活躍推進のために貴社が実施している取り組みはありますか。(あてはまるもの全てに○印)	1. 採用活動において女性総合職を積極的に採用する 2. 女性が不利益にならない採用・昇格条件の設定 3. 女性管理職の人数・比率の具体的な数値目標を設定する 4. 職務能力を向上させるためのキャリア開発の研修をしている 5. 中長期的キャリアプラン・ライフプランに関する研修をしている 6. ワークライフバランスに関する研究や取り組みをしている 7. 女性管理職候補を対象とした研修を実施している 8. やりたい仕事を自己申告する制度がある 9. ロールモデルの掲示 10. メンター制度(直属の上司以外の先輩が仕事上の悩みをアドバイスする制度)がある 11. 女性管理職と懇談の場を設けるなど、女性たちの横断的なネットワーク作りを働きかけている 12. 社内に女性たちの横断的なネットワークがある 13. やりたい仕事に応募できる社内応募制度がある 14. 育児休業取得者に対するキャリアサポートをしている 15. 専用相談窓口の設置 16. その他() 17. 何も実施していない
38	(上の設問で一つでも取り組みを実施しているとお答えの方に)取り組みきっかけとなった理由は何ですか。上位3つを高い順に、番号でご記入ください。	1. グローバルな事業展開のため、外国企業の動向から影響を受けたから 2. 人材の多様性を活かし、社内に活性化したい 3. 多様な顧客ニーズに対応し、創造性・革新性のある事業展開をしたい 4. 性別に関係なく、優秀な人材を活用するため 5. 親会社・グループ会社・同業他社の動向に連動するため 6. 優秀な人材を確保したいから 7. 女性社員の定着を図りたいから 8. 今いる女性社員が優秀だから 9. 社会の流れとなっているから 10. 優秀な男性社員が採用できないから 11. その他()
39	貴社では、女性社員の活躍推進への取り組みの結果、どのような効果がありましたか。(あてはまるもの全てに○印)	1. 女性社員の意識・意欲が向上した 2. 女性の勤続年数が長くなった 3. 女性社員数が増えた 4. 女性の管理職数が増えた 5. 管理職になろうとする女性が増えた 6. 女性学生の就職希望者が増えた 7. 採用にあたって優秀な人材を確保できるようになった 8. 職場が明るくなりコミュニケーションが良くなった 9. 生産性・業績の向上につながった 10. 企業イメージがよくなった 11. 育児・介護で退職した人の再雇用が増えた 12. その他() 13. 女性活用の取り組みは実施していない
40	育児休業を取得した女性正社員は、復帰後に一定以上の成果を挙げていると思えますか。(ひとつに○印)	1. はい 2. いいえ 3. どちらともいえない 4. 個人差が大きい

No.	設問	回答内容						
41	貴社において、女性社員の活躍を推進する上での課題とはどのようなこととお考えですか。上位3つを高い順に、番号で記入ください。	1. 女性社員の意識 2. 経営者の理解・関心が薄い 3. 管理職の理解・関心が薄い 4. 男性社員の理解・関心が薄い 5. 女性社員の離職率が高い 6. 育児等家庭的負担に配慮が必要 7. その他() <table border="1" style="float: right; margin-top: 10px;"> <tr><td>1位</td><td></td></tr> <tr><td>2位</td><td></td></tr> <tr><td>3位</td><td></td></tr> </table>	1位		2位		3位	
1位								
2位								
3位								
42	貴社では、3年前と比較して、管理職以上の女性は増えていますか。(ひとつに○印)	1. かなり増加した 2. やや増加した 3. あまり変わらない 4. やや減少した 5. かなり減少した 6. 女性の管理職以上がない						
43	貴社の場合、女性社員の活躍推進が企業の業績向上につながると思いますか。(ひとつに○印)	1. 強く思う 2. まあそう思う 3. あまり思わない 4. 思わない						
44	(上の設問で「1.強く思う」「2.まあそう思う」とお答えの方に) その理由は何ですか。(あてはまるもの全てに○印)	1. 男女かかわらず能力を活用することで競争力を高められる 2. 多様な価値観に対応した事業展開ができるから 3. 女性の意欲向上で組織全体が活性化するから 4. 労働力減少が見込まれている折、優秀な労働力を確保できるから 5. 女性消費者のニーズに的確に対応できるから 6. 先駆的な取り組みをする企業としてのイメージが高まるから 7. その他()						
45	貴社では、経営トップ(会長・社長・代表取締役・CEO)が女性社員活躍推進のビジョンを持ち、社内外に発言していますか。(ひとつに○印)	1. はい 2. いいえ						
46	(上の設問で「1.はい」とお答えの方に) 経営トップのメッセージを受けて、各事業部・各事業所などの現場では、女性社員の活躍推進が実行できていますか。(ひとつに○印)	1. 全社的に実行できている 3. 半数以上の現場で実行できていない 2. 一部の現場で実行できていない 4. ほとんどの現場で実行できていない						
47	貴社において、「女性社員の活躍が推進されている」とは、どのような状態であると考えられますか。上位3つを高い順に、番号で記入ください。	1. 女性社員の勤務年数が長くなること 2. 出産・育児明けに就業する女性社員が増えること 3. 課長、及び課長相当職以上の職位につく女性社員が増えること 4. 社員全体に対する女性社員の占める割合が増えること 5. 部長以上の職位につく女性社員が増えること 6. 職位に関係なく女性社員の仕事に対するモチベーションが高いこと 7. 「男性」「女性」という括りで社員活用を検討しなくて良くなること 8. 女性社員が従事する職種を増やすこと 9. 仕事に男女の固定的な役割分担がないこと 10. セクシャルハラスメントが起きないこと 11. その他() <table border="1" style="float: right; margin-top: 10px;"> <tr><td>1位</td><td></td></tr> <tr><td>2位</td><td></td></tr> <tr><td>3位</td><td></td></tr> </table>	1位		2位		3位	
1位								
2位								
3位								
48	女性社員の活躍推進のための特別な体制(ダイバーシティ推進室・女性活躍推進委員会など)がありますか。(ひとつに○印)	1. 推進体制がある 2. 推進体制はないが、準備・検討中である 3. 推進体制はなく、つくる予定もない 4. 推進体制はあったが、廃止した						
49	貴社では、女性社員の活躍推進について、経営者の意識を高めるために、積極的に行っていることはありますか。(あてはまるもの全てに○印)	1. 社内勉強会・社内専門委員会の開催 2. 社外セミナーへの参加 3. コンサルティング会社の利用 4. 労使による取組推進委員会を設置し、労働組合とともに取組を検討 5. 経営者と女性管理職が直接対話する機会の提供(メンター制度の導入、交流会の開催等) 6. その他()						

No.	設問	回答内容
50	ポジティブ・アクションへの現在の取り組み状況を教えてください。(あてはまるもの全てに○印) ※ポジティブ・アクションとは・・・ 固定的な、性別による男女の役割分担の意識差(例:営業職に女性は向かない、管理職は男性社員でないと等)について、そのような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的な取り組み。	1. 意欲と能力のある女性を積極的に採用や登用 2. 女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備の充実 3. 性別に関係なく、能力主義的な人事管理の徹底や人事考課基準の制度化 4. 男女間の賃金格差解消に向けた賃金管理や雇用管理の改善 5. 仕事と家庭を両立させるための制度の充実 6. 女性がいけない部署や業務に、積極的に女性を配置 7. 女性従業員の意見や要望を聴く制度や相談窓口の設置 8. 男性管理職に対し、女性活用の重要性についての啓発 9. 全従業員に男女雇用機会均等に関する研修を行い、従業員への意識改革 10. 体力面での個人差を補う器具や設備などを設置するなど、働きやすい職場環境づくり 11. 女性の能力活用に関する担当者の設置など、推進体制の整備 12. 女性管理職の登用目標を策定 13. 男性の育児休暇取得率を向上 14. その他()

※アンケートは以上です。ご協力有難うございました。

■アンケートから見てきた現状

◎保育環境について

- ・女性社員が出産のあと復職や再就職をめざすうえでの最大の阻害要因は、保育施設の不足である。【Q26】
- ・育児休業取得者の復職率は、大企業に比べて中小企業では低い。【Q16】
- ・社員の育児に関して多くの企業が導入している制度は(数ある選択肢の中でも)事実上「短時間勤務」だけで、その条件も中小企業では厳しい(研修などの施策もない)。【Q17】

◎雇用環境について

- ・妊娠出産を機に会社を辞めてしまう女性社員がまだまだ多く、その傾向は中小企業ほど高い。【Q29】
- ・女性総合職の積極的な採用を行っている企業が、企業規模・女性比率を問わず、兵庫県は少ない(全国:73.4%、本調査:32%)。【Q37】
- ・妊娠・出産・育児等の理由で退職した正社員の再雇用制度が全国平均に比べてまだ十分導入されていない。【Q23】
- ・復職や再就職の阻害要因は、保育所の入所困難(1位)、夫や家族の協力不足(2位)。【Q26】
- ・配偶者の居住地が変わる転勤に対応する制度が不十分(特に大企業)。【Q31】

◎女性活躍環境について

- ・多くの企業が「女性の活躍推進は自社の業績向上につながる」と考えている。【Q43】
- ・女性の活躍を推進するうえで、「女性社員の意識」が重要である。【Q41】
- ・県内62%の企業が「女性の活躍を推進する体制をつくる予定がない」としている。【Q48】
- ・特に従業員数が少ない小規模の企業ほど、女性の活躍推進について特別に意識をしていない傾向がある。しかしそれが「女性の活躍推進に否定的」だからなのか、「すでに男女の区別なく採用・登用しているから」なのかはわからない。【Q37】【Q38】
- ・女性の管理職がここ数年で劇的に増えているわけではない。【Q42】
- ・県内では、会社社員の女性比率は全国平均より高いが、部課長の女性比率は低い。【Q32】
- ・女性の活躍を推進するうえで、ロールモデルの存在がきわめて大きい。【Q36】
- ・女性社員の活躍推進のために実施している取組みとして、女性総合職の積極的な採用を行っている企業が、企業規模・女性比率を問わず、県内は全国対比で少ない。【Q37】
- ・多くの企業で実施されている施策の上位は、女性が不利益にならない採用・昇格条件(1位)ややりたいことの申告制度(2位)。【Q37】

◎経営者の意識について

- ・経営者が「女性の活躍を推進する」というビジョンを示した企業では、現場の施策が進んでいる。しかしその推進体制の整備は、県内では全国平均に比べると進んでいない。【Q35】【Q45】

■ヒアリングから見てきた現状

◎保育環境について

- ・学童保育の質や利用のしにくさの改善を求める声多数。地域差も大きい。
- ・保育園の入園が難しく、復職のタイミングがそれによって左右される。
- ・ファミリーサポートは利用しにくい(手続きや柔軟性)。0~2歳児は知らない人には預けにくい。3歳以降は顔がわかり安心できる人になら任せられた。
- ・県内の学童保育の現状は、「狭い部屋にスシ詰め」「学校から離れた場所にある」(特に神戸市)「中学校区に1つしかない」など、問題が多い。地域差もある。堺市が実施している「放課後の教室の解放」や、西宮市が実施しているYMCAへの業務委託などは参考になる。
- ・両親が近くに住んでいるとかなり有利。

◎雇用環境について

- ・日曜日は保育園・児童館が開いていないところが多いため、不定休の仕事は両親のサポートが必須。
- ・「時短勤務の際、時短に応じた仕事量にしてほしい」「両立に対する業務の再設定を希望する」との声がある。
- ・「時短勤務は3歳までしか利用できないので不安」との声あり。

◎女性活躍環境について

- ・社内に女性が少なく、育児とキャリアの両立について不安がある。
- ・育児については相談できる環境が整っており安心(高砂市)。
- ・子どもが熱を出したときはどうしても夫に頼みづらい。
- ・人事評価制度が「残業できる人に有利」で、生産性を加味したアウトプット重視の評価になっていない。

◎経営者の意識について

- ・規模の小さい企業では育児休業中に他の人員でサポートすることが難しく、派遣社員で穴埋めすることになるが、人件費がかさみ苦しい。

平成 26 年度 提言特別委員会における討議経過

日付	内容
平成 26 年 5 月 8 日	第 1 回 提言特別委員会 初会合、委員会メンバー紹介、活動テーマ・目標の提示
6 月 16 日	第 2 回 提言特別委員会 説明会：「神戸市の子育て支援策について」 (講師：神戸市こども家庭局 こども企画育成部 部長 山田恒子 様) 出席：神戸市市民参画推進局 市民生活部 男女共同参画課 課長 中村千佳子 様)
7 月 15 日	第 3 回 提言特別委員会 会員・会員企業向けアンケートの内容検討
8 月 21 日	第 4 回 提言特別委員会 情報通信委員会「ダイバーシティ推進に向けた ICT の役割・活用」 講演・社員座談会に関わる報告 (7 月 30 日開催) (報告：情報通信委員会 正副委員長)
9 月 29 日	第 5 回 提言特別委員会 説明会：「社会福祉法人を取り巻く環境、こども・子育て 支援制度他」 (講師：社会福祉法人みかり会 理事長 谷村 誠 様)
10 月 16 日	第 6 回 提言特別委員会 アンケート、企業ヒアリングの報告・分析 (その①)
11 月 21 日	第 7 回 提言特別委員会 アンケート、企業ヒアリングの報告・分析 (その②)
12 月 15 日	第 8 回 提言特別委員会 「提言の全体像」について検討
平成 27 年 1 月 29 日	第 9 回 提言特別委員会 提言書 (案) の検討
2 月 24 日	第 10 回 提言特別委員会 提言書の委員会承認

平成 26 年度 提言特別委員会 委員名簿

委員長	馬場 宏之	ダンロップスポーツ㈱ 取締役会長
副委員長	小野 裕美	㈱ドクターミール 代表取締役
	木下 学	㈱ホテルニューアワジ 専務取締役
	米田 篤史	㈱ジェム 代表取締役社長
	委員	松田 茂樹
	宇尾 好博	㈱さわやか 代表取締役社長
	清水 真人	㈱電通西日本 取締役 神戸支社長
	柚木 和代	㈱大丸松坂屋百貨店 執行役員 大丸神戸店長
	南部 真知子	㈱神戸クルーザー・コンチェルト 会長
	磯田 弘子	共栄印刷㈱ 代表取締役社長
	桑畑 純也	㈱ベネスト 代表取締役社長
	佐伯 里香	㈱ユーシステム 代表取締役
	鈴木 美千子	神戸ロイヤルグルーミング学院 代表取締役学院長
	田中 裕子	㈱夢工房 代表取締役
	土田 剛司	あいき不動産鑑定㈱ 代表取締役
	和田 剛直	和田興産㈱ 専務取締役
アドバイザー	成松 郁廣	川崎重工業㈱ 執行役員 人事本部長
	中内 仁	㈱神戸ポートピアホテル 代表取締役社長
	藤浪 芳子	昭和精機㈱ 代表取締役社長
ワーキング グループ	奥田 一男 (リーダー)	ダンロップスポーツ㈱ 人事総務部 課長
	河内 信哉	川崎重工業㈱ 総務部総務課 担当課長
	稲井 三枝	川崎重工業㈱ 人事本部 ワークネット室 副室長
	朝弘 真実	川崎重工業㈱ 人事本部 ダイバーシティ・グローバル推進課
	寺嶋 理佳	川崎重工業㈱ 人事本部 人事部 人事課
	濱田 健司	㈱神戸製鋼所 総務部 課長
	佐野 紀子	㈱神戸製鋼所 ダイバーシティ推進室長
	木村 紀子	㈱神戸製鋼所 ダイバーシティ推進室
	徳毛 裕司	住友ゴム工業㈱ 人事総務部 課長
	中西 貴之	住友ゴム工業㈱ 人事総務部 課長
	柴岡 久美子	住友ゴム工業㈱ 人事総務部
	森安 未来	住友ゴム工業㈱ 人事総務部
	吉積 茂	東京海上日動火災保険㈱ 神戸支店 課長

石川 智久 (株)三井住友銀行 経営企画部 金融調査室 次長
森田 成敏 (株)みなと銀行 営業企画部 地域戦略部 部長
前田 稔彦 (株)みなと銀行 人事部 次長兼
人事部ダイバーシティ推進室長
岩出 眞理 (株)みなと銀行 ダイバーシティ推進室長
塩谷 明日香 (株)みなと銀行 ダイバーシティ推進室
事務局 後藤 和夫 (一社)神戸経済同友会 常務理事・事務局長
乾 貴博 (一社)神戸経済同友会 事務局次長

発行 平成27年3月

一般社団法人 神戸経済同友会

〒650-0033 神戸市中央区江戸町 91-1

(神戸銀行協会ビル5F)

TEL 078-331-5584
FAX 078-392-7236
E-mail kobedoyu@pearl.ocn.ne.jp
H/P <http://www.kobedoyu.com/>