

令和4年度女性の活躍推進委員会における主なご意見

- 1 日時 令和5年3月9日（木）10時～11時30分
- 2 場所 富山県庁4階大会議室・オンライン ※オンラインと併用で開催
- 3 議事
 - (1) 富山県の女性活躍推進の取組みについて
 - (2) 男性労働者の育児休業取得率等の公表、女性の活躍に関する「情報公表」について
 - (3) 意見交換

4 主な意見

<企業の制度や環境の整備、意識改革について>

- ・企業側としてどう課題を解決していくか、社員を交えながらディスカッションをした結果、対策として有効だと思われるものが二つあった。一つは男性の育児休業取得者数をどうやって増加させるか。育休を取得することに対して比較的積極的な若い男性社員が取得していき、育児に関わることは良い経験になる。ただ、どのくらいの期間を休業するかということになると、休業中の手当の問題等もあり、企業側としてはもう少し慎重に手を打っていきたい。
- ・2つめは、女性の管理職の増加。女性が抱く管理職自体のイメージが悪いので、このイメージをどうやって払拭させていくか。そのためには、長く働けるような職場環境を整える必要がある。例えば産休明けにどうやったらスムーズに復帰できるかなど。
- ・さらに「働いてみたい」と思われるような企業になるために、どう若い世代に対して広報していくか、どう職種を増やしていくかを具体的に県の事務局と一緒に検討していきたい。

- ・日本青年会議所富山ブロック協議会では、「ベビーファースト運動」を実施しており、子育てに関して様々な取組みを行っている。例えば、子連れの会議出席を認めたり、有給休暇の申請時に理由を言わなくてもいいように欄を削除したり、取組みを順次メールマガジンやLINEで配信している。

- ・女性活躍推進法の第四期行動計画を策定中であり、職員にキャリアに対する意識調査を行ったところ、男性の場合は「管理職、支店長になりたい」という意見が多かったが、女性は「自己成長、キャリアアップしたい」という意見が多かった。女性は男性に比べて、「キャリアアップ＝管理職」となかなか繋がら

ないのが現状。そういったところを理解しつつ、女性職員へ期待をかけて鍛えていく取組みが必要と感じている。

- ・中小企業では、女性が総務から経理まで全てやっているのに、女性からは「責任ある仕事にはつきたくない」とか、「残業したくない」といった意見がある。当社のみがそういう風潮なのかもしれないが。
- ・その中でも、やはり会社として「人を作っていきたい」という思いがあり、次の世代の人づくりを考えていかなければならないと考えている。魅力あふれる中小企業となるよう、男女問わず働き方改革をしっかりと取り入れていけないものかと考えている。
- ・医療福祉の分野を代表して言うが、この分野の女性の多くが「女性活躍推進に関する施策」を知らないと感じている。国勢調査（R2）では、医療・福祉分野の従事者は、県全体の約13%を占めており（業種別3位）、県の産業においても基幹産業とも言える。また、女性従業者の割合は約8割であり、県の女性活躍推進施策の鍵になるのではないかと思う。しかし、とやま女性活躍企業は32社のうち医療・福祉分野は2社のみ、また、女性リーダー塾の参加者も少ないのではないか。関係団体を通じて、医療・福祉分野に対して女性活躍施策のPRを期待する。
- ・（自社においては）場所と時間を自由に選択できるように、制度的な面はもう十分拡充されており、キャリア形成において、どのように制度を働き方に即して活用するかを支援するのが企業にとっての一番の課題である。そんな中で、アンコンシャスバイアスの研修を行ったりするが、意識はそれだけでは変わらないので、制度を整えることが大事。

<男性の育休取得促進、家事・育児参画について>

- ・男性の育休取得率について、今後大きく伸びるのではないかと考えている。大きく伸びた数字をどこかで公表していただいて、例えば30%とか40%とかいう数字を見ると、「それが当たり前」という風潮になると思うし、それが中小企業にも浸透していくのではないかと思う。また、ぜひお願いしたいのは、育児休業取得に伴う経済的支援であり、助成金や手当、給付金も一覧表で示してもらえるとよい。

- 男性の育児参画について、育児は子どもが小学校・中学校にあがっても続いていく。一番大事なのは、休みやすい企業かということ。有給休暇がいつでも取れる企業ということであり、一般事業主行動計画でも有給取得率の向上ということを目指して掲げて取り組んでいる。
- 家庭での取組みに関連して、男性育休は法律ができる前までは、初めから大きな目標を掲げるのではなく、「とにかく取ってください」ということで、1日だけの取得からスタートして、ようやく100%を定着させ、次の段階として、少しでも日数を増やして取得し、育児参加してもらっている。企業としてのバックアップも当然必要になってくる。働きやすい環境づくりについてもっと考えていかないと、魅力的ではないのかなと思っている。
- 男性育休が、当たり前になるような意識を定着させたいと思っているところ。ジェンダー・ギャップ指数等を見てもまだまだ役割意識からの脱却は難しいところもあると思うが、イクボスを育成するセミナーを実施し、ワークとライフを両立している「イクボス」を目指してもらおう取組みを進めている。意識改革に向け、寄与できればと思っている。
- 男性の育休は、本学においても少しずつ伸びているかなという感じはあるが、富山県全体ではまだ全国平均よりも低めということで、男女の役割意識というものがまだ残っていると思う。基本的にまだ男性の給与の方が高いので、配偶者から「働け！と言われた」とのこと。やはり男女の所得格差が問題になってくるのだと思う。女性が多く就いている職種は給料が安い。そういうところの構造的な問題もあるのかなと思う。

<女性の意欲向上、キャリア形成 について>

- 20代～30代の県外に出た女性が、また富山県に帰ってくるためには、「働きがいのある仕事をしたい」と思う女性に応えるようにする必要がある。補助的な仕事とか、女性と男性とで仕事の内容が変わるのではないとか、そのような不安を払拭することが重要。県内でも「女性だから」といった固定概念にとらわれずに仕事ができるということをPRしていくことが必要。
- 女性の管理職を増やすためには、環境整備をしてあげること。ある程度フォロー

一しながら長い目で育てていくこと。女性自身もアンコンシャスバイアスにとらわれているところもきっとあると思う。

- 女性をターゲットにしている企業なので、本当に女性活躍してもらいたいのだが、難しいこともある。若い女性の就労時間を変更するなどの取組みをしているが、どうしても人員不足。大企業向けの考えばかりではなく、中小企業の取組みも勉強していきたい。
- また、育休だけでなく、介護の問題もある。介護という終わりが見えない問題について、どう企業側が従業員に対応していくのか、検討していきたい。
- 県の受託事業として、女性リーダー塾、キャリアデザイン講座等を実施している。女性リーダー塾のマスターコースが昨年から設置されたが、定員を上回る参加があり、女性活躍の意識が上がってきていると実感している。しかしながら、啓発の面では、まだ施策が浸透しきれておらず、企業側からのリクエストが少ないとも思う。
- 「見える化」するために、県では中高生と女性管理職の交流会を来年度から実施するというので、「富山県に来てもしリーダーになれない」と就職期に思いがちなので、そこを工夫して払拭していくことが大事。

<その他>

- 県では高校生を対象として魅力ある企業をPRするということがあったが、やはり高校生の段階で県内にいろんな企業があるよと知ってもらえるイベントがもっとあれば、次世代にさらに県内企業を知ってもらえるかなと思った。
- 育児介護休業法が順次改正施行され、各企業も取組みをしている。今は大企業だけが対象であっても、いずれ中小企業にも波及していく。また、男女の賃金差にも構造的な問題があるかと思うが、この賃金差を各企業で分析をし、どう取り組んでいくかが重要。それを従業員にどういうふうを示していくかとか、PDCAサイクルを回しながら、取り組んでもらいたい。