

令和5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10月20日（金）13時30分～15時
- 2 場所 富山県民会館705号室・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) 意見交換
- 4 主な意見

<「企業」における課題解決に向けた取組支援について>

- ・3年前と比べると女性活躍の取組は進んできているが、目標値までまだまだハードルが高いという焦りはある。今、Z世代の課題に直面している。私自身は、最初、Z世代の考えに抵抗していたが、最近では形勢が逆転し、Z世代の言うことは当たり前と捉えるようになった。
- ・海外ではいい会社ほど女性が重要なポストについている。経営者がどこを向いて仕事をしているのか、Z世代は様々な会社をみて比較判断している。地域にどのような貢献をしているのかも当然のこととして度々聞かれる。
- ・女性活躍はウェルビーイングの中心課題である。県として、企業として、戦略的に女性活躍を進めていき、ハードルを近づけなければならない。

- ・東京の民間企業で、男性が育児休業を半年取得している会社がある。周りの社員は大変だと聞くが、その企業自身、人材を集めている中で非常に危機感をもっているとのことだった。海外、東京でも優秀な人材を採用するためには、このくらいのことはしないといけないということだろう。富山県がUターン人材で学生に戻ってきてもらう政策を行うときには、首都圏の大企業、先進企業と競争していかなければならない。そう考えると、ある程度インパクトのある取組、他県より抜きん出ているような取組をしないと、競争に勝っていけないと思う。いろいろな働き方改革があるが、そういった企業に学び、抜きん出た政策をやっていく必要があるのかなと思う。
- ・アンコンシャス・バイアスについては、研修、講演もおこなっているが、企業の側、年配者のアンコンシャス・バイアスは結構ある。若い人たちの声を聞くと、なぜ女性だけなのか、という声もあった。学生時代は男女平等なのに社会に出た瞬間に違うとなる。学生にアプローチする際には、女性だけでなく、男女セットの取組が必要。また、同じ若い世代でも学生とUターン組では違う取組が必要である。
- ・様々な研修の機会があるが、なぜ女性だけが学ばないといけないのか。男性社員、男性管理職が学ぶ講座がもっとあってもいいのではないか。男性の働き方改革があってはじめて女性が進出でき、平等になると思う。女性が男性に合わせないといけないということがアンコンシャス・バイアスではないか。若い世代は教育として当

たり前になってきているので、世代間ギャップを埋めるために我々が学ぶ必要がある。

- ・現在勤務する高校では、480名中、約半数が女性であり、男女ともに9割以上が大学へ進学し、その半数が県外を選択する。社会で活躍したいと志をもつ女子生徒も多い。追跡調査はできていないが、東京や大阪のオフィスで働く方が良いイメージがあり、富山県内で女性が活躍しているイメージがなかなかできていない実態がある。
- ・今、高校ではキャリア教育が求められており、商業・工業などの職業科だけでなく、普通科でも実施している。企業見学のためのバスツアーや高校で企業説明会を開催するなど、各高校で工夫をしながら実施している。学校での企業説明に来られる方は男性ばかりで、女性の方も来ていただくなど、女子生徒が富山県で働きたいと思えるような取組みが必要。
- ・中高生に働きかけることが大事であり、できる限りの協力をするので、もっともっと取り組んでもらいたい。
- ・大学でも学生向けのキャリア教育をしていかなければならないと感じている。また理工系の研究分野で女性活躍を進めるためには、中高生のうちから、理工系のおもしろさをわかってもらい、研究者という道もあるということのアピールしていく必要があると思う。

<「家庭」における課題解決に向けた取組支援について>

- ・若年世代の転出超過を考えると、若者世代に富山の企業の魅力を伝えることが大事。男性の育休取得の促進、一般事業主行動計画など、労働局として富山県との連携協定に基づき、一緒に取り組んでいきたい。
- ・建設機械製造業で勤務しているが、女性社員は900人のうち1割くらい。県内大学に進学した娘には、県内の製造業で良い会社があるとアピールし、今年、地元の製造業の会社に入社した。親の会社が良ければ自分の子にもアピールできる。良い会社や良い制度がたくさんあると思うので、親世代からアピールしていくこともよいのではないかな。
- ・かつては、親と同居が当たり前で、育児休暇なんていらないうしよとか、育休は2か月でいいよねと言われたが、今はそういう時代ではない。今の社員は、産休育休とって復帰が当たり前であり、素晴らしい。男性も短い期間だが多くの方が取得するようになってきている。
- ・多くの子どもは将来の職業がイメージできず、進路を考えたときに具体的な話ができない。県内企業は名前を聞いても子どもたちは何をしている会社かわからない。企業は、自社の紹介をもっとしないとイケないと思うが、家庭における子どもとの

の対話も重要である。

- ・自身の経営している農業法人でも男性は、わずかな日数だが子守のために休んでいる。パートを大量に採用した際には、お子さん連れの方がおむつ変えることもあるので、助成金をもらってトイレを増設した。女性管理職への意識付けや性別による業務の違いなど、課題は多い。

<「女性」における課題解決に向けた取組支援について>

- ・自社では H28 から、①女性の活躍しやすさ、②男性の育児休業取得率の向上、③職場の環境づくり、④女性の管理職比率の向上の 4 つの取組みを実施している。
- ・先日女性役員が初めて誕生し、管理職手前の社員を集め、セミナーを実施した。参加者からは、女性役員と話すことで、女性管理職を助けてくれる環境になったという意見や、役員のかこれまでの話をきくことで管理職になる意識も高まったという意見があった。こうしたセミナーを開催した発端は経営トップの指示である。こうした経営者の本気度は女性行員を本気にする。
- ・女性活躍推進の企業への支援として、女性活躍推進に関する支援や各種セミナー、アンコンシャス・バイアスの研修など多く取り組まれておられるが、企業の希望や現状を踏まえどの制度を利用することがより良いのか、相談できるコンサル窓口があるとありがたい。是非利用していきたい。
- ・女性が働きやすい職場は男性、年齢問わず働きやすい職場だと思う。弊社では制度を整え、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。女性管理職比率の目標を設けて取り組む、男性育休もとることが当たり前になるように 100%を目指している。まずは男性もとるのは当たり前という意識へもっていきたい。
- ・富山県の方でも若い女性が戻ってこないということで政策を進めているが、当社も採用活動の中で一度都会に出てしまうと富山の企業を選んでももらえないと肌で感じている。高校生、中学生の間に魅力を伝えていくことも大事だと感じている。
- ・アンコンシャス・バイアスについては、学生と話すことも多いが、性別だけでなく年齢による違いを感じることもある。会社を代表して採用する中で、自分たちの中にバイアスがないように心がけており、面接等においては、様々な世代の社員で対応している。
- ・4 年前に委員に就任した時と比べると女性活躍推進の施策は増えている。女性の活躍の見える化が大切である。
- ・学校のキャリア教育で、工業系は男性、保育士は女性を講師として招くことには疑問を感じる。今の煌めく女性リーダー塾の塾生は、男女雇用機会均等法が施行されて総合職採用が始まった後の社員であり、総合職の方々が多く意識は高い。
- ・男女共同参画を阻む要因であるアンコンシャス・バイアスという言葉はまずは知ってもらうことが大切である。