

令和6年度富山県男女共同参画審議会 議事録

日時：令和6年10月18日（金）10：00～11：30

場所：富山県民会館 304 会議室

議事：（1）男女共同参画推進施策の実施状況等について

（2）アンコンシャス・バイアスマネジメントについて

（3）意見交換

【委員からの主な発言】以下のとおり

テーマ①地域、家庭、学校教育における固定的な役割分担の思い込みへの対応

（委員）

〇〇市では、プランの中間とりまとめがあった。「結」という高度経済成長期以前からの伝統的な価値観があるが、若年女性や中高生には重荷になっている。若年女性が考えを表明でき、それを受け止める社会である必要がある。

（委員）

〇〇委員として相談活動している。年々、相談案件が多様化しており、相談の中にアンコンシャス・バイアス（以下アンコンと略す）が潜んでいると感ずることがある。委員の中には女性財団の講座を受けて、すごく勉強になったという意見があった。アンコンは気づきにくく、身近なアンコンを見つけようとしたが、なかなか時間がかかった。サンフォルテフェスティバルのアンコンのエピソード集も非常に参考になる。中高生と働く女性の交流会やサンフォルで開催されている煌めく女性リーダー塾も意義深いと思う。

（委員）

小学校の教員をしていた経験があるが、最近アンコンシャス・バイアスという言葉を知った。教員にはまだ広がっていない。今年度は小中学校で出前講座を実施しているようだが、「男子だから、女子だから」という言い方をしがちなので、アンコンに気づく機会を継続して設けてほしい。

（委員）

私たちの世代は父親が外で働き、母親が家を守るという価値観で育ってきた。共働きでも母親が子育てや家事をしてきたので、アンコンと言われても刷り込まれた考えはすぐには変えられない。3世代同居が少なくなっており、娘夫婦を見ていると、父親が積極的に育児に関わってきているので、その価値観は少しずつ変わってきている。

（委員）

女性は家事があるから PTA 役員は難しいという男性の優しさから発する言葉自体に思い込みがある場合がある。まずは思い込みが含まれる言葉とはどういうものかを知ることから始めることが大切ではないか。

(委員)

アンコンをいろいろなところで周知することは大切。思い込みに従って、考え方にエネルギーを使わない方が楽なので、そのまま発言したり、行動してしまうので、気づきを与えることは大切である。

テーマ②若者や女性が県内では活躍できないとの思い込みへの対応

(委員)

経営者から意識を変えることが大切で、経営者は多様性の視点をもってメッセージを発信してほしい。

(委員)

若い女性の県外への流出は、マスメディアの影響が大きい。都市部ばかりに魅力があるように取り扱われている。富山の魅力をもっと発信する必要があると思う。

(委員)

若者、企業側双方に対してやるべきことがあると思う。社会全体で変えていかないと企業の採用活動は厳しくなる。

(委員)

休憩室の改修など、職場環境を改善しても発信しないと若者に伝わらない。県の「就活ラインとやま」のトップページに女性活躍企業の紹介がある。新しい情報をどんどん発信しないと、若者は、情報量が多い東京に流れてしまう。SNS は常に新しい情報が発信されている。「職場環境づくり」だけでなく、「職場環境づくりの情報発信」が必要。

(会長)

情報発信は重要で、コロナ禍でも利用客が減少しなかったのは、コロナ対策を行っただけの旅館ではなく、対策を発信し続けた旅館であった。

テーマ③職場における女性の活躍を阻害する思い込みへの対応

(委員)

父親が授業参観に行くことは、今では当たり前になった。女性は、ライフイベントがあると元のキャリアに復帰できないことが多かったが、これでは女性管理職比率は低いままである。富山県の県民性も関係しているかもしれないが、キャリア開発支援の充実や育休からのスムーズな復帰ができるよう、企業は考えていかなければいけない。企業の女性活躍が進んでいないのは、男性側も慎重に構えすぎて、完璧じゃないといけないという思い込みがあると思う。

(委員)

富山県でたくさんの取り組みをされているので、是非継続してほしい。アンコンの解消について、富山市では小学生に冊子が配られていた。子供のうちからアンコンの意識を取り除き、中高生で職業選択への気づきを与えるということを長く続けていくことが必要ではないか。女性の活躍推進の1番の阻害要因はアンコンだと思う。経営者・管理職世代の意識が課題かもしれないが、アンコンに気づき、良い変化が生まれることが実感できれば変わっていくと思う。サンフォルテのエピソードも共感できるものが多かった。

(委員)

働いている女性は高望みをしていないために仕事への満足度が高いという研究報告がある。相手に対するアンコンだけでなく、自分に対するアンコンもあるので、満足しているからいいというのではなく、自分に対する過少評価などをどう変えていくかも大切である。

(委員)

県内企業、特に中小企業では人を育てるのが難しい状況にある。煌めく女性リーダー塾や経営者協会の研修など外部研修を活用して人材育成を行っている。女性を後押しする施策は増えているが、男性への支援も必要。子供が不登校になった経験あり、子供から「どうして学校に行かないといかないのか。なぜ働くのか」と聞かれて、自分自身もなぜ働くのかを考えた。県外から来た人に、富山県は長男至上主義と言われたことがあるが、男性が大事にされる子育ての考え方はまだまだ根強いと思う。

(委員)

厚労省で企業の女性活躍状況をデータベースで公表している。富山県内では、649社が登録している。ぜひ周知にご協力いただきたい。引き続き、煌めく女性リーダー塾を続けていただきたい。

(会長)

意識の改善に加えて、制度・仕組みを変えていくことも重要である。既存の研究によれば、女性が管理職になりたいという意欲を持つかどうかは、制度（実際にその会社に女性管理職がいるかどうか）に影響されることがわかっている。つまり、意識を変えることが大事なのはいままでもないが、同時に制度を変えることも重要である。たとえば男女の賃金格差が解消されれば、家庭内における男女平等も進む。

(事務局)

・今後とも委員の皆様のご指導をいただきながら、実効性ある施策を積極的に進めてまいりたい。

(以上)