

令和7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7年10月22日（水）14時00分～15時30分

2 場所 富山県民会館704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

- ・女性が活躍しやすい業種があるように、女性と男性で得意・不得意がある業務を可視化していけばどうか。力仕事で得意な女性もいるかもしれないが、基本的には男性が得意な分野。業種の内容によっては、どうしても超えられない壁もあるので、その辺を理解する必要もあるのではないか。
- ・会員企業への理解促進のため、会員懇談会のテーマでは、人口減少社会やワーク・ライフバランスなどを取り上げ、会員のなかでも認知度や問題意識が高まってきている。また、会員企業を対象とした企業見学会も開催し、今年は、女性活躍に取り組む企業を視察したところ。そのほかにも、一昨年には、女性活躍をテーマとした調査活動を実施したほか、女性社員のスキルアップや製造業で働く女性社員のための研修講座を開催し、年々、受講者数も増えて、女性活躍の機運が高まっている。
- ・男性が多く、女性が少ない状況では、本音を言えないこともあるため、互いに集まって、励まし合い、他にも頑張っている女性を認知できることは、自分が組織に戻ったときの力になる。こうしたことから、女性限定のセミナー等を開催し、ネットワークを形成することも大変意義があることと思われる。
- ・人材活躍委員会において、女性活躍に向けて取り組んでおり、アンコンシャス・バイアスの解消や学生対象のバスツアーによる企業紹介などを実施している。
- ・転出した若い人たちに対して、今更、女性活躍と言われても抵抗感があるのではないか。男女関係なく、一人ひとりがどのように活躍しているのかという点からアプローチする方が、転出した人たちには響くのではないか。
- ・ジェンダー平等の推進に向けて、新たに作成したジェンダー平等推進計画においては、2030年までに加盟しているすべての組合が、役員に女性を1名以上選出することとしている。また、各労働組合のトップが、ジェンダー平等の必要性について、各自の取組みや今後のあるべき姿を発信していくほか、あらかじめ、会議等で女性の出席割合を決めて参加を要請し、会議終了後には、女性参加者に対して不明点等を確認している。

- これまでも女性活躍に向けた取組みに加え、今年度からは全員活躍というテーマでアクションプランの作成を進めている。ロールモデルがないことが課題であるため、課題解決に向けて、アクションプランを通じた取組みを進めている。
- 男性が企画や法人業務等を担当し、女性が内部事務や個人向けの渉外業務等を担当するなど、社内では男女で業務に偏りがある。それらの解消に向けて、キャリアをチェンジする制度を設けるなど、業務が偏らないように努めている。
- 現場の管理職は、女性は家庭、男性は外で仕事という昔ながらの感覚だが、一方で、近年入社する若い人たちは、そのような社会背景による感覚はなく、男女平等の考え方で入社している。そのような若者が、自分のキャリアを考え、将来を自分で切り開いていけるような枠組みを整備していくことが大事である。富山県では、若い人たちの県外流出が多い。若い人たちが県内で活躍できる環境を整備するほか、富山県のブランディングを進めることで、地元で貢献したい、働きたいと考える若者を増やしていくことが重要である。
- 女性の活躍推進は、10年程前にスタートした。女性の役職者数はかなり増えているが、技術職は女性の母数が少ないこともあり、女性の役職者は少ない状況。
- 毎年、新たに女性が役職登用となったタイミングで、社内と社外に女性のメンターをつけており、社外メンターによる研修受講や、社内メンターの体験談を聞く場として、「女性役職者メンタープログラム」を実施している。女性同士で悩みや不安を共有できる場を設けることは重要である。
- 昨年度から、ライフイベントを迎える前の若い女性を対象に、自分のキャリアを考えてもらう研修を実施している。これまでは、ライフイベント後の両立支援に注力してきたが、キャリア支援研修では、女性のライフイベント（特に出産）を念頭に置きつつ、どのような働き方をしていきたいか、どうキャリアアップしていきたいかを考えてもらっている。また、部下のキャリアを支援するため、役職者を対象に、本人の希望する働き方や家庭の状況などを把握した上で、組織のマネジメントを学ぶ研修も実施している。
- 今後は、育児だけでなく介護との両立も課題のひとつになってくる。育児・介護により制約を受ける社員が増えてくる中、管理職のマネジメント力がますます求められるが、管理職の負担感への対応も考えていかなければならない。
- 令和8年4月から101人以上の企業を対象に、男女間賃金差異及び女性の管理職比率の公表が義務化される。男女間賃金差異は、雇用管理における男女差の結果の表れであることから、各企業を訪問し、募集、採用、昇進等に関して女性の状況に遅れが見られる場合は、その原因を分析し、解消に向けた自主的な取組みをお願いしている。また、女性の活躍両立支援総合サイトにおいて、全国の先進事例を規模別・業種別に掲載しており、それらの活用も紹介している。
- 管理職になると忙しくなる、年下の男性社員に指示するのが苦手、管理職になりたくない、という企業の女性社員の声もよく聞く。企業によっては、仕事の分担、残業の要因分析、意識改革などに関する研修などを開催している。一方で、管理職比率の公表義務化にあた

っては、数値を求めるあまり、特定の女性に期待や負担が偏り、弊害が生じないように配慮が必要である。

- 女性の年齢・階級別の正規雇用比率を見ると、結婚・出産の後、正規社員が減るL字カーブの問題が県内でも見られる。いまだに男性中心の長時間労働が前提の働き方を求められるなか、家庭では女性の負担が減っていないという状況が、女性が正規社員を諦めてパート勤務を希望し、昇進も希望しなくなる。そして、こうした状況が男女間賃金差異につながっている。女性だけでなく、男性の働き方や家庭の状況も含めて、社会全体で意識を変えていくことが重要である。
- もともと医療・介護の分野は、女性の活躍が顕著であったため、男女の差はあまりなく、平等に働き方やサービスをサポートする体制をとっている。福祉・介護という職業に魅力を感じてもらって人材を確保し、長く続けてもらうことを主眼としている。資料の働き方改革等横展開推進事業にもあるとおり、介護現場のDX化により職員の負担軽減を図ることで、働きやすく、長く勤務しやすい職場環境を整備し、その余力を医療・介護サービスの向上につなげるよう取り組んでいる。
- 医療・介護業界では、人材の確保・定着、特に育成が喫緊の課題である。多様な年代に活躍してもらえるように、業務の改善のほか、ハラスメント対策やリーダーの育成、チームビルディング、組織マネジメントなどの研修を実施している。
- 女性にとってより良い職場環境を整備していくため、企業から育児や介護に関する相談を受け、いろいろな知見を提供することもできる。
- 共働き家庭における家事の分担に際しては、育児をサポートする外部機関が充実し、それらのサービスを利用しやすい環境が整っている必要がある。富山県の場合は、3世代同居の家庭も多く、世代間の意識の違いもある。世代を跨いで家庭でも積極的にサービスを利用できるように支援する仕組みを、各企業や大学でも準備しておく必要があり、そのための環境づくりが重要である。
- 子どもたちの進路選択は、主に家庭で決めることが多いため、家庭環境は重要である。中高生を対象とした企業見学バスツアーについては、親子で参加するツアーとし、親子で見て、交流するような内容でもいいのではないか。子どもたちやその親が、直接、肌で感じることは非常に大事なこと。ぜひ、この取組みを継続して実施していただければと思う。
- 理工系の女子学生に向けた取組みについて、在籍している高校の理系の男女比を見ると、男子が6割強、女子が4割弱であり、1学年に50人程度の理系の女子がいることになるが、そのほとんどが県外に進学している。中高生の間に富山県で活躍する女性と交流するか否かは、将来的にも大きな違いがあると思われる。
- 新米がとれる時期に、朝ご飯を食べよう運動として、スーパーや道の駅などにおいて、各農協が通勤通学のみなさんに富富富のパックご飯などを配布した。

- ・10年程前から女性活躍の推進に向けて取り組んでおり、女性管理職の割合も増えてきている。
- ・現在は、男性の育児休業の取得促進に向けて取り組んでいる。育休中の労働が可能になったこともあり、男性の育児休業取得率は大きく向上しているが、女性に比べるとまだまだ低い状況。休業中の就労に関する社内での手続きや賞与の精算、出勤率などといった細かな点について、男性育休を取り巻く環境も整備していかなければならないと感じている。
- ・女性活躍の推進については、女性のスキルアップはもちろんだが、女性が長く働き続けることができる職場環境を整備することが重要である。毎年、内容を見直しながら、女性の管理職研修やリーダー研修を実施しているほか、女性の挑戦を後押しする制度として、法人・個人営業の選択制度なども設けている。
- ・女性の健康課題については、職場での理解の促進が重要であり、社内周知から始めていこうと感じている。挑戦をためらわず、一歩踏み出せる女性社員を増やし、そのような環境を整備していくことが組織全体の成長にもつながる。
- ・煌めく女性リーダー塾について、最近は中小企業からの参加も多い。定員オーバーのため、各企業に対象者を限定してもらっているが、会社によっては社内で競争があるとも聞いている。全員受講できないことは残念だが、引き続きお願いしたい。いろいろな講座やグループ活動でスキルや考え方を身につけることができるほか、ロールモデルがない企業では、横のつながりができる点が好評を得ている。企業によっては、女性リーダーの研修を独自にできないところもあるので、意識の高い女性リーダーを育成する目的で、ぜひご活用いただきたい。
- ・アンコンシャス・バイアスが根強く残っていることが、男女共同参画社会が進まない要因と言われている。県のジェンダーギャップ対策課とも話し合いながら事業を展開しており、例えば、パネルの貸し出しや職員による出前講座などを実施している。昇進は、精神的な負担があり、家庭との両立も難しいなどの理由から、女性に管理職は困難であるという考え方もあるが、チャンスを奪うので、個人の能力、意欲、個性を偏見なく見てほしい。
- ・理工系の女子生徒について、日本の生徒の数学的・科学的リテラシーのスコアは、男女ともに世界のトップレベルであり、男女差はほとんどないというデータがあるにもかかわらず、理工系分野への女子の進学率は低い。これは日本経済にとって大きな損失と言われている。固定的な考え方にとらわれず、幅広い分野に進むことができるように、教育のアンコンシャス・バイアスを払拭する働きかけを今後も進めていきたい。

(以上)