

令和2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2年11月18日(水)14時～15時40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) 講演「富山県における女性活躍に必要なもの」
日本銀行富山事務所 所長 小川 万里絵
- (2) 県の女性活躍推進の取組みについて
- (3) 女性活躍推進法の改正について
- (4) 意見交換

4 主な意見

《女性の管理職登用・キャリア形成について》

- ・女性の管理職に対する意識が、嫌われる仕事や責任の重い仕事をしないといけない、家庭生活を犠牲にしなければならないという惧れになっている。富山県では継続して働く女性が多いにも関わらず、そのような意識があるため管理職を望まないのではないかと。
- ・一連の養成からキャリアアップへの道筋はあるが、人手不足から余裕がない。
- ・女性労働者の割合に比べると、やはり女性の役職者の割合が低いという状況にある。制度面はできているので、今後は意識改革の取組みを強化したい。
- ・ターゲット人材を選定し、育てていくところが不足していると感じている。
- ・女性の意識改革が大きなキーポイントだと考えている。尻込みしている女性の背中を押して、活躍する場へどうやって上げていくか考えている。

《働き方改革、男女の意識改革について》

- ・中間管理職の働き方改革の理解が鍵になる。女性活躍には、男性の働き方を変えていくことが重要である。
- ・女性の意識改革だけでなく、経営者層の意識、社内風土の改革が必要である。女性活躍には男性の意識改革が必要である。
- ・長年、意識改革に取り組んでいるが、富山県は遅々として進まない。
- ・女性が輝くと言っているが、男性も女性も両方が輝かないと輝くことにつながらない。
- ・男性も女性も生き生きと生活ができることが大切。管理職だけでなく、高度プロフェッショナルやエキスパート等を大切にする世の中になってほしい。
- ・リモートワークやテレワーク等が出てきたことにより、それぞれの企業で最適な仕事の在り方を考えていけばいいのではないかと考えている。変形労働時間等さまざまな働き方改革について、行政が働き方のロールモデルとなって進めてほしい。

《男性の育休取得、家事育児参画について》

- ・女性活躍には男性の意識改革が必要である。家事労働に注目し、その価値をきちんと認める取組みが必要である。
- ・緊急事態宣言が出されたとき、休業取得や時短勤務、テレワークの対応をするのは女性が多かったように思う。男性は仕事、女性は家庭という固定的性別役割分担意識がまだ根強く残っている影響がある。この意識を払拭するとともに、男性も家事・育児に参画しやすい職場環境を早急に整え、男女ともに意識改革が必要である。
- ・男性の育休取得について、職場内で風土が醸成されてきているが、もう少し強く取り組んで推進していかなければいけない。

- ・育休の対象者であることを本人ではなくて上司に通知している。また、体験談を社内で周知できないか検討している。男性も育休が普通に取れる会社を目指していきたい。
- ・産休明けの職場復帰を支援しているが、夫婦で一緒に参加する方が増えてきた。若い世代は、育休・産休後の家事分担等についても、話し合うことができつつあると感じている。

《その他》

- ・首都圏で働く富山出身の女性たちの交流の場づくりができないか。
- ・能力や成果に応じた人事評価が大切であるが、男女ともに難しい。
- ・独身女性が管理職になると未婚化が進むのではないかと危惧している。
- ・女性ならではの力を発揮できる分野で積極的に活躍してもらい、それを評価していく運動を検討している。
- ・妊娠・出産、育児休業・介護休業などの利用にあたり、就業環境を害する行為やケアハラスメント、降格、雇い止めなどキャリアに影響する不当な扱いをすることがないように、防止措置を徹底してほしい。
- ・家庭に入った女性のOGに職場復帰を呼びかける制度があるが、103万円、130万円といった所得制限が壁になっている。地域から声をあげ、全国に訴えていければと思っている。
- ・転勤の有無にかかわらず、女性が昇進・昇格できる制度になっていない部分があるので、改善していきたい。
- ・首都圏で高度な教育を受けてきた女性が、富山県の小規模事業所で活躍することは難しい。小規模企業を統合して中規模企業に変えて、将来性を見据えた形での発展していくことで、もしかするとそのような女性が活躍できる場があるのではないか。