

## 令和3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4年3月10日(木) 13時~14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) 富山県の現状と女性活躍推進施策について
- (2) 女性活躍推進法及び育児・介護休業法の改正のポイントについて
- (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>

- ・経営者が上から目線で進めていくものではない。当事者である女性社員や管理職と対話しながら、職場の現実的な課題と向き合っ、その職場に合った対策、制度を作っていく必要がある。
- ・一過性の対策で、すぐに結果がでるものではない。時間をかけて継続して活動を進めていける体制を敷いていくことが必要。
- ・組合の活動とも協調して取り組んでいく必要がある。
- ・育児休業からの復帰後の働き方やアフターフォローなど、本音の希望を聞き取ることなどは、まだまだ足りないと考えている。経済界としても当たり前の取組みとして定着させたい。
- ・営業時間なども、働く人の立場も考えて働きやすい形にしていかないと無理。
- ・中小企業では、なかなか女性活躍推進の取組みは浸透していない。
- ・中小企業にとっては、法改正への対応のハードルが高く、大きな課題である。
- ・女性活躍に向けて、まず管理職の意識を変えることが大事。管理職に対する研修も必要だと思う。
- ・現在の評価方法や労働慣習は、そもそも男性社会の中で男性中心に作られたもの。それを変えるためには、ある程度女性の数をまず増やすことが重要だと思う。
- ・女性が復職しやすいように、復職しても働きやすいようにとの制度はいろいろあるが、これからは、そうした制度の活用は、男性も含めて考えていかなければならない。
- ・まだまだ男女の業務分担意識が残っているため、女性の担当業務を広げるようにしている。女性も新たな分野にチャレンジすることで、次のステージに上がっていくのではないかと思う。
- ・外国企業では、男女の問題ではなく、全く異なる文化の人々をどうやって同じ会社の中で束ねていくかという、大変次元の高い人事制度や評価制度が実際に始まっている。こうした多様性ある企業からは、やはり全然違う製品やサービスが生まれてくる。今まで画一的なものでよかった時代から、日本あるいは富山県が見直していかなければならない根本的なところだと思う。
- ・女性はチームを作る、チーム力を高める強さがある。
- ・時間に対して制約を持っている女性は、限られた時間の中で生産性を高める。こうした女性リーダーの強さを経済界、特に製造業では取り入れていかなければならない。

### ＜男性の育休取得促進、家事・育児参画について＞

- ・男性の育児休業は、長い目で見た経営のテーマであり、企業が多様化していくためには必須だと思う。
- ・新卒にしても中途採用にしても、制度がしっかりしていない企業は選択されない、一般常識として当たり前だ、という形にしていかないと環境の整備は進まない。
- ・男性は、育休を取得すると、キャリア形成で不利になるのではないかと、という思いが、現状では女性より強いと思う。企業側は、抜本的に人事評価制度などを見直し、昇格や昇進に影響が出ないように考えてもらいたい。また、代替要員の配置も早い段階から検討してもらいたい。
- ・男性育休については、管理職も職場の理解もまだ進んでいない。
- ・男性、女性ではなく、障害、シニア等も含めて、お互いの価値を認めあうことが必要。男性が家庭の役割を担うことで、女性の価値を認め、仕事でもお互いの価値を認めることで、組織の活性化につながっていきけるのではないかとと思う。
- ・男性育休については、若い人の意識はかなり変わってきており、取るのが当たり前という認識が浸透してきているが、少し上の年代との意識ギャップがあると思う。管理職の意識変革も含めて、男性も育休が取りやすいようにしていきたい。

### ＜女性の意欲向上、キャリア形成について＞

- ・過去には女性の責任者もいたが、昨今は、女性に対して就任を打診しても断られるという話を聞く。
- ・女性の責任者は、コミュニケーション能力が長けており、人の意見を聴き的確な指示も出す。人との交わりが上手に取れる人は、男女関係なくやっていけると思う。
- ・女性の役員を増やしていく取組みをしているが、なかなかたがらないという声も聞く。ただ、女性だけの組織で話をすると、むしろ意思決定の場に立ち、何かを変えたいという意欲的な女性が多い。
- ・女性が目標を持って活躍していく、自立していくことが重要。様々な場で、自分はこうしたい、このように頑張っていて、こうなりたいという自立的な考え方が必要で、そうすることで働く環境が良くなることにつながる。
- ・これまで、出産後もやめずに仕事を続けられることに重点を置いて制度や仕組みを展開し、長く安定的に勤められる風土と環境が構築されている。一方、女性社員のキャリアアップや成長の視点からの施策は不足しており、女性活躍に繋がりにくい構造を生み出していたことを踏まえ、対策を進めている。
- ・女性も男性もキャリアを形成し、成長していくことが企業の成長には不可欠。女性に関しても、より積極的に自分なりの管理職像、新たな管理職像を作っていくという気構えを持ってもらえるような投資をしていきたい。
- ・女性の健康課題にも取り組んでいるが、女性自身、管理職の女性に関しても、健康課題や更年期対策などのフォローアップをしていかなければいけない。
- ・若い女性は、これから家庭と仕事の両立に悩んでいく場面もあると思う。そうした中で、どのようにキャリアを形成していくのかという意識づけが今まで図られていなかった。女性自身がどういうキャリアを積んでいきたいのか明確にして、家庭と仕事の両立を図っていくためのサポートに力を入れていきたい。

### <その他>

- 教育の場では、昨今男性だから女性だからといったことは、ほとんどなく、生徒会長や応援団長が女性だったりする。他県の大学へ進学する生徒は多くいるが、世界や全国で活躍する方も富山県に戻って活躍する方も、両方いればよいと思う。県内でも、男女関係なく活躍できる場を多く設けてもらいたい。
- 数値目標を立てて、それに向かって努力する、努力するだけでなく、ある程度強制性を持って進めないとなかなか変えることはできない。
- アンコンシャス・バイアスは、男女共同参画、女性活躍を推進する上で、払拭していかなければならない根本だと思う。
- K P I を達成するために、実情や実態をよく拾っていく必要がある。また、意識を変えていくためにも、できるだけリアルタイムに進捗を見せていくことが必要。