

令和6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6年11月18日(月)14時～15時30分
- 2 場所 富山県民会館706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

＜管理職登用に向けた取組支援について＞

- ・きらめく女性リーダー塾に関わっているが、開校式のときには自信なさげだった塾生が、成果発表会のときは自分に自信を持った発言と表情に成長し、たくましく感じた。女性活躍というと「大きなことをしないといけない。」という思い込みがあるが、日頃の当たり前の積み重ねが、周囲からリーダーとして認められ、自分の成長にもつながっていくのではないかと。
- ・〇〇では、女性管理職の比率を上げるために、様々な取組を行っている。女性は事務職としてスタートしているので、得意先回りなど社外に出ることがなかったが、現在では、渉外活動も女性が担うようになった。当初は個人営業担当だったが、研修を重ねながら、法人営業担当として会社を回っている。県内企業との異業種交流による研修やきらめく女性リーダー塾、業界向けのトップマネジメント研修などの機会を通じて、役員候補生として育てる体制を確立している。
- ・旅館業で正社員27名のうち14名が女性、パート社員も多数いる職場であり、女性社員が支配人を務めている。管理職5名のうち2名が女性であり、結婚や出産後も長く勤められる職場でありたいと思っている。特殊技能を持つ女性社員は、子供が小学3年生以上になると夏休みに預かってもらえないため子連れ出勤を行っている。困惑する男性社員もあり、職員の理解を得ながら働きやすい職場づくりに取り組んでいきたい。
- ・医療・福祉分野においては、男女間賃金格差は、ほぼない。女性の割合が高く、経験や技能に応じて男女の区別なく賃金設定しており、管理職についている女性も多いことが要因だと思われる。
- ・県内企業を訪問し、男女雇用機会均等法に違反する男女の異なる取り扱いがないか調査するとともに、募集・採用面で男性に比べて女性に遅れがみられる場合は、雇用管理改善に向けた自主的な取組みのお願いを行っている。
- ・女性の管理職登用に向けた課題をヒアリングしたところ、今の若手社員は残業した

くないので、残業時間が多くなる管理職手前の係長にもなりたくないとか、年上の男性部下への指示をする仕事を避けるために管理職になりたくないという声があった。管理職の長時間労働の削減に向けた取り組みや自社における管理職登用のための研修の実施などの取り組みを行っている例もある。国のえるぼし認定について、県内では 32 社が認定されており、市町村が開催する企業を対象とした説明会などで制度周知を行っている。

- ・当社は 60 年前から男女平等を貫いているが、妊娠・出産に伴う、キャリアの頭うちにより、同年代、同キャリアでも男女間に賃金格差が出ている状況である。10 年前に社内の委員会を立ち上げ、男女ともに働きやすい職場づくりについて経営層に提言してきた。管理職になりたくない理由については、そこでも議論があり、「忙しそう。」、「自分のために時間を使いたい。」など自分の目線からの意見が多かった。このため、「会社を変えていける。」、「裁量が増える。」など管理職の目線からもメリットを伝えた。また、業務上の理由でしか使えなかった時差勤務を自己都合で使えるようにするなど全ての世代が恩恵を受けられるよう、制度を充実させた。
- ・1 on 1 ミーティングでは、業務の話だけでなく私生活も含めてまずは話をしている。管理職は大変だが、研修も含めて、自分のキャリアについて、会社の中でも考える時間を取っている。
- ・全社員にアンケートを取ったところ、本当は働きたいのに、過剰に配慮されているという声が多く意外と多いことにびっくりした。簡単な仕事しか与えられなくて、自分のキャリアが上がらないという意見もあった。

<女性の職域拡大に向けた取組支援について>

- ・製菓業で女性が多い産業である。他社の女性活躍の取り組みの話を聞き、社長である息子が、非常に刺激を受けていた。建築土木関係の中小企業だが、専務である社長の妻が女性活躍に積極的に取組んでおり、刺激を受けて、仲間を作っている。経営者の二世、三世が異業種で交流し、横のネットワークで情報交換をしながら、女性活躍の取り組みを進めている。
- ・重量物を扱っている製造業であり、従来、男性の職場と言われてきた。現在、設計には理工学部出身の女性がおおり、CAD での機器設計や IT にも強くシステム開発の面でも活躍している。個人個人を見ていると理系分野の仕事に長けた女性はおおり、アンコンは取り払うべきと感じる。理系に進む女性は極端に少ないわけではないが、その後の進路を考えて、まずは専門職など資格がとれる職業、次に公務員などの技術職、最後に民間の技術系の職に進むという傾向があるのではないかと。特に、富山の企業では、勉強した理系の知識を生かせないのではないかと。男女間で理系向き、文系向きという能力差はないので、アンコンをどう取り払うか、学生や子供に富山県に理系で活躍できる職場があることをいかに PR するかが大切

である。

- ・農業法人では、女性も、農業用機械に乗って、男性と変わらない仕事をしていただいている。昔からのイメージや、潜在的なイメージで、「自分には機械は乗れない。」と拒否されることがあったが、今年採用した 20 代の女性は、農業用機械にも乗るなどいろいろなことにチャレンジしている。
- ・管理職登用については、パートから社員になって活躍してほしいが、年収 103 万円の壁で、辞めていくという例が多い。103 万円の壁がなくなることを期待している。
- ・職域の拡大については、〇〇の農業分野では、女性社長が増えており、そういった職場は女性社員が多い。野菜栽培などで細かいところに気づくなど女性の活躍に期待している。
- ・2014 年にワーキングを立ち上げ、2015 年を女性活躍元年として、役員層への提言や数値目標の設定など、会社として計画的に取り組んでいる。〇〇には、事務系・技術系で多様な職種がある。事務系は管理、営業など女性社員は多かったが、技術系についても、発電所の当直勤務、発電設備の保守メンテナンスなどの業務で、女性の職域拡大をしている。この 15 年ほどで、技術系の女性は約 3 倍に増えている。採用ページに技術系の女性を取り上げ、入社数年後のキャリアパスを見せることで働き方の解像度を上げる工夫をしている。職域拡大には、制度やデジタルの活用による省力化など環境面を整えつつ、働くイメージを見せることが必要である。女性だけでなく誰にとっても働きやすいとなれば採用面でもよい影響あると考えている。
- ・〇〇では、女性の管理職は多くはない。〇〇でも部長補佐までは女性がいるが、部長職で女性はいない。6 次産業化で果実を作り、そこから法人化する女性の起業家が多くいる。女性の起業家が法人化し、果物・野菜作り、観光農園など活躍している例もある。
- ・理工系の女子学生について、社会からのニーズに大学としての対応が十分でなかった。令和 5 年度の入学生から工学部工学科の 3 コース（電気電子工学コース、知能情報工学コース及び機械工学コース）に女子枠を設けた結果、3 コースだけでなく周辺の分野にもよい影響があった。また、女性研究者や女子学生を対象とした学長賞も設けており、少しずつ、理工系の女子学生の活躍に伸びしろが見えてきた。

<女子学生の採用に向けた取組支援について>

- ・〇〇高校の 3 年生は、文系・理系が半々、理系学生のうち 3 割が女子である。理系の女子学生は、看護、医療、保健が一番多く、次が理学部数学科で、工学部系を目

指す生徒は、ほとんどいない。資格を取りたい気持ちが強いようだ。

- ・中高生イベントについて、回数や内容をさらに充実させ、生徒が交流する企業の数を増やすことで、憧れや関心を持つだろう。夏休みに開催しているが、高校3年生の夏休みは、学部をほぼ決めている、2年生は冬休みから本格的に大学のことを考え始める、1年生はまだ何も決めていない、中学生は憧れを持たせることが大切な時期、年齢によってもターゲットや目的が違うごとにもご留意いただきたい。
- ・女性活躍を阻害する要因は、慣行、制度、意識の3要素と言われる。3つをうまく組み合わせる取り組みを進めることが大切。煌めく女性リーダー塾の塾生を見ると、トップの意識がかわっても次の役員の方の理解が進んでいないと塾生は自身の今後のキャリアに不安を抱くようだ。トップだけでなく、次の役員への研修や啓発が必要である。
- ・地域や社会でのアンコンシャス・バイアスの解消に向け、企業等への出前講座を行っている。また、来月には、ジェンダードイノベーションをテーマに高校で出前授業を行う。女子学生の理系分野へのアンコンの払しょくを進めていきたい。
- ・働く現場における人手不足は深刻であり、人への投資、男女間賃金格差は重点的な課題である。加盟労組の賃金データをみると、管理職を除く男女間の賃金格差は、男性を100とすれば、女性は87.1となっている。要因としては、男女の管理職比率の差異、固定的性別役割分担意識による仕事の配分や配置の差、教育・人材育成の男女間の偏りなどが挙げられる。来春の賃上げ交渉に向けて、男女別、年齢別に賃金格差が見える化し、課題や改善すべき点を議論していきたい。
- ・女性が管理職への打診があったときに拒む理由として、自分自身の経験不足を自覚しているという声が聞かれる。今の若い世代は、男女関係なく人材育成がされているが、女性である自分は営業の経験がない、教育を受けていないということがある。今後、この点についても、労使で取り組んでいきたい。
- ・男女間の賃金格差の要因として、ポジションと報酬が比例していること、パート社員が女性だけであることが挙げられる。女性社員は、20代が4割強だか、40代になると3割、管理職の適齢期となる50代には2割とかなり少なくなっている。女性の管理職登用には、女性自身のスキルアップはもちろんだが、女性が長く働き続けられる職場環境が必要だと考え取り組みを進めている。取組みのキーワードはエンゲージメントである。ワークエンゲージメントの取組みとしては、女性の管理職研修や外部研修への派遣、新入社員には男女関係なく研修機会を提供し、法人営業や個人営業を選ぶことができるようになっている。専門人材の公募制度、パートの行員登用なども行っている。組織のコミットメントの取組みとしては、有給消化率の向上、時間外勤務の削減、男性の育児休業の推進などに取り組んでいる。今年7月には念願のえるぼし、プラチナくるみんの認定を受けた。このような取組みを女

子学生にしっかりと伝え、選ばれる職場を目指していきたい。

- ・女性が管理職になりたがらないという意識の問題について、煌めく女性リーダー塾に会社からの推薦を受けて参加するなど、参加の経緯も女性の意識づけには重要なのではないかな。
- ・県内企業で女性活躍に先進的に取り組んでいる企業の取り組みを積極的に発信していくことも必要なのではないかな。
- ・就活ラインとやまの素敵なクリアファイルなども活用し、中高生の心をつかむようなイベントを企画していただきたい。学生を採用するために、社員のキャリアパスの解像度を上げることはキーワードになるのではないかな。