

令和7年度富山県男女共同参画審議会 議事録

日時：令和7年10月27日（月）13：30～15：00

場所：県庁本館4階大会議室

議事：（1）会長の選任

（2）男女共同参画推進施策の実施状況等について

（3）意見交換

【委員からの主な発言】以下のとおり

（会長）

・アンコンシャス・バイアスの背景には構造や制度がある。自分の会社の制度では女性は管理職になれないと認識していれば管理職になりたいという人も少ない。例えば、総合職と一般職のようにはっきり男女で職が分かれている場合もあれば、同じ総合職でも男性は複数部署でローテーションするが、女性は一つの職場のみになるなど。また、このような制度が女性の管理職割合の低さに繋がるということを企業が認識していないこともある。

・女性管理職割合は産業構造とも繋がっており、全国的に製造業が盛んな地域は女性管理職割合が低い。製造業に女性管理職が少ない理由として、長時間労働もあるが学歴の問題もある。例えば、製造業の技術職や将来的に管理職に昇進するには理工系の学歴が役立つことがあるが、富山だけでなく全国的・世界的にも女性は理工系に進みにくいという傾向がある。学校での進路選択の際に、進路がまだはっきり決まっていない生徒に対し、先生が女性には理系科目として物理ではなく生物を勧めるなど、無意識の見える構造を変えていくことが重要であり、アンコンシャス・バイアスの背後にある構造や制度にも注目していくことが大切。

テーマ①審議会委員や企業の管理職などへの女性登用促進に向けて、どのような取り組みが必要か。

（委員）

・審議会の女性委員の割合が低いことに対し、専門分野の女性比率を高めていくことも大事だが、企業において女性が働きやすい・関心をもちやすい職場にする必要があるのではないか。男性が多い職場であっても女性が関心をもって入ってきている人も増えてきており、そうした声を拾っていくことが必要。

・男性同様の働き方をしないと女性は管理職になれないという認識を持っている人も多く、また、若い世代では出世より自由な時間を大切にしたいと思う人も多い。そのような人に対し、これまでのようなロールモデルではなく新しい働き方を企業が示していく必要があるのではないか。

（委員）

・〇〇会では女性は少ないが、2017年度から役員にクォータ制を導入し、2024年度に会長職が初めて女性になるなど女性の役員を一定程度確保している。女性の管理職の向上においては、このように構造の改革から始め、段階的に取組を導入していくと効果的ではないか。

（委員）

・女性リーダーの育成研修の受講者や男性の育児休業取得率が増えるなど、機運の高まりを感じている。一方で、女性活躍推進法や育児介護休業法により一定規模以上の企業には男女の賃金差異や男性の育児休業取得率などの情報公表が求められており、企業の関心が法律の数字の評価だけに集まり、その対策や要因分析が不十分になっている。規模や業種などによって企業の事情は様々であり、また、労働者側においても男女問わず意識や事情はそれぞれで世代によっても意識差が大きいと感じる。企業のトップの意識で引っ張っていくことも必要だが、こうした意識の違いも前提に、企業の実情に応じた丁寧な対策が必要。

・女性だけでなく男性も含めて家庭や働く環境など、社会全体で男女が活躍するにはどうすればよいのか見直すことが重要であり、企業にとっても人材の定着や若い人材の確保につながるのではないかと。

（委員）

・これまでは女性の登用促進を進めるうえで、人材プールや若い女性を育てようという意識が少なかったが、女性活躍の機運が高まってきており、女性のリーダーシップ研修などを継続し、女性自身の意識の向上を続けることが望ましい。

・選ばれる企業になるには、アンコンシャス・バイアスを解消する取り組みをしていかないといけない。

（委員）

・中小企業では、従業員が出産などで1、2年休まれるとその間の代わりの方を見つけることは難しいため、一人の仕事を一人に任せるのではなく、男女問わず育休に限らず介護や長期休暇などを取得する人がいても、みんなで回せる体制をとるようにしている。

・女性で管理職になりたいという意識を育てないとうまくいかないため、夜の会合等をやめるなど昭和型の管理職の体制を改めたり、残業0の取り組みをしたりしている。

（委員）

・クオータ制を取り入れて改革していつているが、まずはきっかけを作ることが大切。女性の管理職登用を考えるうえで、定時退社など管理職の在り方を考えなおす必要がある。

（委員）

・こどもの頃は身の回りにアンコンシャス・バイアスがたくさんあったが、男女雇用機会均等法ができ、男女平等のフェーズに移ってきている。

・春まで教員をしており、小学校では女性管理職はある程度人数がいるため、県の説明で女性管理職登用が低いことに驚いた。働く女性が多いにも関わらず、管理職になる女性が少ないのは改善していく必要がある。

テーマ②家庭や地域、学校におけるアンコン解消を促進するために、どのような施策が効果的か。

(委員)

- ・教員の意識改革が大事であるため、まずは教員向けに短く分かりやすい研修があればよいのではないかと。学校教育が及ぼす影響は大きく、保育園や幼稚園の時から、先生が無意識のうちに生徒を男と女で分けすることは人権問題にもつながると感じる。
- ・性教育として性や生殖の仕組みだけでなく、人間関係や性の多様性などを学ぶ包括的性教育が必要ではないか。実際に県内でも年長の園児と保護者を対象に勉強会をしている市があり、小さい頃から男女の区別だけでなく一人一人の多様性を尊重する教育が必要。
- ・性別役割分担意識として、昔は料理や掃除など家事に関する CM に女性が多く起用されていたが、最近は掃除や洗濯の CM に男性の起用が増えてきている。家事は女性がするものというアンコンシャス・バイアスに気づくためにはメディアの力が大きいので活用すべき。

(委員)

- ・高校の指導教員の方と話した際に、高校生からはじめるのでは遅く、たとえば小学生や就学前から女性活躍や男女共同参画などの取組みの大切さを教えていくべきではないかと話が出た。小さい頃から、教員や保護者なども含め、それぞれの年代に応じて必要性を伝えていくべきではないか。

(委員)

- ・男女問わず理工系に関心を持ってほしいところではあるが、女性の理系離れは深刻。中高校生の女子生徒に対し理系の面白さを伝える活動をしているが、時期としては遅く、小学生など早いうちから理系の面白さを PR していく必要がある。
- ・女性が工学部を希望した際に、保護者の方で女性が理系に行くことに対し難色を示す場合もあり、まずは保護者の意識を変えていかなければいけない。

(委員)

- ・〇〇会では女性の役員が圧倒的に少なく、理由として役員会議が夜だから、夕ご飯やこどもの寝かしつけの時間に重なるなどの声があった。その結果、会議に出席できる人の意見が中心になり、多様な視点が反映されにくいという課題がある。女性に意欲がないわけではないため、例えば会議を昼や週末に開催する、オンラインでの参加等を取り入れるなど、家庭と役員の仕事の両立がしやすく参加しやすい環境づくりが必要。
- ・家庭の中で家事育児は女性、外で働くのは男性の役割という固定観念が残っており、その親の姿を見てこどもが育つため、まずは親が家庭の中で役割を見直し、学校では女性の研究者や地域で活躍する女性の話など身近なロールモデルを示すことも重要ではないか。女性の参画促進は、単に女性の数を増やすだけではなく、家庭や地域の実情に寄り添いながら、誰もが無理なく意見を言える環境を整えることであり、制度と意識の両方から変化が求められている。

(委員)

- ・男性の育休は義務感でとっている方が多いが、それが継続されることにより、男性の中でも育休は父としての権利であるという認識に変わっていくのではないかな。
- ・こどものトイレトレーニングをする際に、絵本で男女が青・赤、小便器と洋式便器などと分かれていて、未満児の段階からすでにアンコンが発生している。

(委員)

・〇〇委員は県内に現在 136 名おり、男女はほぼ同数で、前会長は女性、現在は副会長の半分が女性である。定数として男女比率が決まっているわけではないが、役割や活動内容から市町村において推薦される段階で男女比率は意識されているように感じる。

また、各学校（主に小学校）や放課後児童クラブ等において、こどもや保護者に対し、一人一人を大切にすることを基本として人権教室を行っている。サンフォルテとも連携し、男女共同参画部会としての啓発活動も行っている。

(委員)

- ・役員をお願いする際に断られる理由として仕事のほかに子育てや介護など家庭の問題が多く、家庭の負担が女性に多くかかっていることが要因になっている。
- ・私自身、男の子の孫が赤いランドセルをほしがった時に、赤が好きなら黒いランドセルに赤いステッチが入ったものが良いのでは？と勧めてしまったが、振り返ってみると、男の子は黒いランドセルが良いというアンコンシャス・バイアスであった。

(委員)

・女性管理職比率については、一朝一夕には上がらないと割り切ることも必要ではないか。昇進を望まない女性が多いと言われるが、若い時から責任ある仕事を任せてもらってない、チャレンジさせてもらってないことの積み重ねがそうさせているのではないかな。20 代、30 代の女性に早いうちから経験を積ませるよう企業が取り組んでいくことも大事。

(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)