

女性の活躍推進委員会 委員発言要旨

開催日時：令和2年11月18日（水）14:00～15:40

場所：富山県庁4階大会議室 ※オンラインとの併用で開催

委員発言：以下のとおり

○A委員

- ・女性の活躍推進に向け様々な施策の展開、官民連携の具体策も見えてきている。
- ・経営者の意識もだいぶ変わってきているが、中間管理職の意識はまだ変わってきていない。
- ・女性活躍には男性の意識改革が必要。
- ・首都圏の女性から見ると、富山は働きがいのある仕事がない。能力を生かせる仕事がない。と感じる。首都圏で働く女性と企業の交流の場、ラボのようなものが首都圏にあると良い。女性の力を富山に繋いでおかないのはもったいない。
- ・「女性が働きやすい北陸」のブランド化が動き始めている。富山県だけでなく広域連携が必要。

○B委員

- ・なぜ女性活躍が進まないのか。男性の意識改革が必要とあるが、家事労働に注目し、その価値を認めることが必要。
- ・仕事をしながら家事も行うという考え方がおかしい。（家事労働を軽く見すぎ。賃金換算できれば、仕事も家事もより得意なほうがやればよくなる。）

○C委員

- ・女性理事割合目標を20%としている。3年前は5%、もうすぐ10%。
- ・女性職員の割合は、約半分。採用も最近は女性が多い。
- ・能力や成果に応じた評価は男性であろうと女性であろうと難しい。
- ・家庭での役割をどう見るか、それぞれの人事担当の見方が重要になってくるのではないかと。

○D委員

- ・男尊女卑の時代に育ったため、仕事よりも家庭といわれることが強かった。
- ・現在は晩婚型でなかなか結婚する女性も少なく、しっかりした女性が増えてきている。管理職になり、女性らしい力を発揮してほしい。
- ・管理職になると結婚をしなくてよいという女性が増えるのではないかと危惧している。

○E委員

- ・SDGs、ジェンダー平等に取り組んでいる。
- ・経営者が変われば社内風土が変わり、女性の意識だけでなく男性の社員の意識が変わる。
- ・セミナーを多く開催しており、男性の働き方改革が重要との声が上がっている。
- ・ITを活かし就業規則を見直し、男性の働き方を変えることで、女性活躍に繋がると思う。

○F委員

- ・女性活躍推進は、日本が遅れているが、特に富山は遅れている。意識改革を長年進めてきたが、遅々として進まない。
- ・トップの意識変革が必要。手遅れにならないうちに手を打つ必要。幹部・管理職登用する女性の育成を早急に始めないといけない。
- ・女性が職場でも家庭でも輝き、男性も家庭で輝けるように。やらされ感ではなく、職場でも家庭でも生きがいを感じられるよう、それぞれが得意な仕事を増やしていくと良い。
- ・若い世代は意識変化あり。性別差ではなく、個人差であると気付くことが必要である。
- ・管理職は嫌われる、責任が生じ、家庭が犠牲になると思い、管理職を嫌がる女性がいるため、ロールモデルの創出に取り組んでいる。どのように家庭生活を両立しているか、夫がサポートしているか、両方が輝けるよう環境づくり・意識のすり合わせをしているかを紹介している。

○G委員

- ・委員に手を上げる女性が少ない。農業に従事する女性の地位の向上が必要。
- ・女性ならではの役割を発揮できる分野を強化できると良い。

○H委員

- ・医療福祉の現場はエッセンシャルワーク、世の中になくってはならない仕事。
- ・女性が圧倒的に多く、8割から9割が女性で、養成から定着、キャリアアップまで女性が輝く筋道ができている。
- ・小規模事業所のキャリアアップの支援をどのようにしていくかが課題である。

○I委員

- ・ハラスメントがないように対応を徹底してほしい。
- ・コロナウイルスの緊急事態宣言の際、学校の一斉休校への対応は女性が多かった。男女の役割分担意識を払しょくし、男性も家事育児への参画が必要。

○J委員

- ・男社会の会社だったが、5年程前から女性活躍に本腰を入れ、女性管理職は増えている。
(2020年までに女性管理職70人の目標を立て、2019年達成、現在は86人。)
- ・男性育休など両立支援制度は充実してきており、次は意識改革、風土づくり。
- ・社内でイクボスアワードを開催し、表彰を行っている。(社独自の男性育児休暇制度(5日)は、R1は1日以上取得した職員が83%(5日は26%)。育児休業法上の育休は3.0%であり、実績は1日~3か月。一昨年は6か月取得者もいる。)

○K委員

- ・女性管理職のターゲット人材を選定して、育てていくことが不足している。
- ・マネジメント層のほとんどが男性であり、任せるなら男性という意識がある。

- ・東京、大阪の事業所で育休を取得する男性社員が増えてきている。育休取得の風土が醸成されてきており、社としてさらに推進していきたい。
(育児介護休業法に基づく男性育休取得は、2018年2%⇒2019年14%に増加。)

OL委員

- ・従業員の半分が女性であり、優秀な人材が多い。女性の管理職比率は増えてきている。
- ・最近の動きとしては、先月「男性育休100%宣言」を行った。育休取得の対象者の上司に通知をしたり、育休取得を社内報で周知するなど、風土づくりに取り組んでいる。
- ・企業の取組みを周知できる機会があると良い。

OM委員

- ・全体の約30%が女性。その中で管理職は10%、役職のある女性は20数%である。この20数%に管理職を目指し頑張ってもらいたい。
- ・女性の意識改革が必要と考え、煌めく女性リーダー塾への参加や独自研修を行っている。
- ・転勤の有無に関わらず昇進昇格ができるよう、来年には改正を行っていききたい。
- ・男性の育休取得に関しては、取りやすいように人事から対象者に電話をしている。男性の育休取得はまだ15%なのでもっと促進したい。(自社制度による男性育児休暇取得率は100%。育児休業法に基づく男性育休の取得率は15%)

ON委員

- ・煌めく女性リーダー塾に自ら進んで参加する受講者が少ない。また、参加企業も固定化されてきている。管理職の意識、受講者の意識の高まりが必要。
- ・若い世代は育休・産休後の家事分担を話し合うことができる。女性活躍が進むことで、男女共同参画、男女平等が進む。

OO委員

- ・女性活躍推進のためには、富山県に性別役割分担意識が未だ根強く残ることを認めたくなくて、改善していく必要がある。企業経営者や中間管理職が変わる必要がある
- ・富山県で活躍して女性は行政や専門職の方がほとんどで、企業内にはまだ少ない。

OP委員

- ・女性活躍を考えたとき、男女共に経済的にも精神的にも生き生きと活躍できることが大切。管理職にこだわるだけでなく、専門人材を大切にする社会になってほしい。
- ・コロナでデジタル化が進み、就業形態が変わることが考えられる。高度技能が重要になる。マネジメントスキルだけが評価されるのは、社会のバランスがおかしくなる。
- ・中小企業が多く、そうした事業所に、首都圏で活躍していた女性に適した企画等の仕事はない。中小企業が統合され発展するのであれば、女性活躍の余地がある。
- ・実は日本は祝日が多い。横並び意識が根強く休まないせい。今後リモートワークが進めば会社に来る必要はない。変型労働時間を取り入れるべき。県で試行を。