

第2回女性活躍推進戦略会議 議事要旨

1 日時 令和3年11月15日(月) 15:45～17:15

2 場所 富山県民会館612号室およびオンライン

3 議事

(1) 事務局説明 富山県女性活躍推進戦略(骨子案)について

(2) 意見交換

4 主な意見

(青野委員)

・もっとテレワークを推し進める施策があってもよい。コロナ禍でテレワーク熱が高まっていることもある。女性の管理職比率が上がらない背景に、家庭との両立があり、テレワークできると、家で育児しながら働く選択肢が持てる。

また、テレワークができる会社を増やせば、男性も家にいることが増えて、男性の家事参加の時間を増やすことができる。

また、テレワークを進めるためにはデジタル化が必須であり、紙をデータにするだけで仕事の効率化が図られ、属人化が下がる。

(小室委員)

・実態調査の結果が非常にわかりやすい。調査項目が的確であり、仮説がちゃんと設定されているのだと思う。今後も経年変化を追うことができればいい。

・今後の施策について、勤務間インターバル制度の導入を支援することが入っているのがよい。不当な競争をさせずに同一時間の中で高い生産性で勝負させることが重要と考えている。日本は、時間当たりの生産性や高付加価値型ビジネスイノベーションを理解できない人が多い。

富山県においては、そこを一步先に出ていただいて、11時間のインターバルを実施できれば、その中で必ず7時間の睡眠は取れると思うし、今帰ってきてくれれば本当にありがたいという時間に、夫が帰ってくるというような仕組みを作ることができると思う。

・男性育休の目標数値が2027年で30%は低いと思う。来年、企業からの声掛けが義務化されるので、本来なら100%を目指さないといけない。本人の意思もあるが、7割断るとするのは、本人への啓発がなされていないか、企業から声掛けがされていないか。少なくとも70～80%ぐらいの目標数値に修正いただいた方がいい。

・中小企業へコンサルを派遣して横展開していく取組みは、どんどん広めていくとよい。

・いわゆる自治体の父親学級だけだとなかなか広まっていけないので、父親学級企業版、企業主導型父親学級を実施すれば、もう少し意識の改革が進むと思う。

父親が育児休業を取る必要性というところにフォーカスをして、企業の会議室などを使って父親学級を実施すればよいと思う。これはすごくよい効果があって、組織の中では「他にもパパがいる」ということに気づかない人が多いが、パパコミュニティが出来ることで、育児をしている男性の発言力みたいなところが出てくるはず。

・女性の管理職育成に関しては、今後、企業は、できれば役員の3割を女性にする

ことを目指すこととしてはどうか。女性の役員を1名入れるだけであっても、結構な割合になる。中小企業だと、数人の役員のところにも1名入るだけでも、女性の働きにくさに気づくことができる。いくつかの会社の掛け持ちでも構わないから、それはそれで進めたらよい。

(近藤委員)

・企業、家庭、女性、この三つの課題において総合的に取り組みを進めないといけない。どれか一つだけでは実は何も変えられないのではないかと感じている。そして、特に思い込みとか、固定観念が障害になっていることが露呈したなど感じている。

・女性がいろいろ挑戦したいと思える環境づくりが、企業や家庭で必要と感じた。

・ウェルビーイングは、女性だけではなく、男性とともに考えることがすごく重要。特に私の会社は、産業ごとにみた管理職に占める女性労働者が最下位の建設業であり、この建設業における労働時間の改善は大きな課題。富山県のえるぼしに認定されるよう、県が率先して、全国でも先駆的に取り組みを進めていただければと思う。

(中澤委員)

・難しいのは継続就業、産休育休からの復帰というところで、あきらめてしまう、働いていても上は目指さないという女性が多い。

・富山県版えるぼし認定制度については、自主的な取り組み基準のところを「見える化」していかないと、「絵に描いた餅」になりかねない部分もあるかなと思う。女性が復帰するときの社内体制とか仕組や経営サイドのサポートとかいったものを、テレワーク活用などの良好事例も含めて、わかりやすく発信した方がいい。

・富山県版のえるぼし制度についても、一般的に浸透していけば、意識されるようになると思う。最低限、認定されてなくては困るという意識が県内に広がるくらいでいい。

・男性の育児休業取得率の目標値は自分も低いと思う。管理職比率も、もう少し目線を高く、全国平均を少し上回るということではなく、先行して走るんだということを示していただきたい。

・「こうあるべき」と教えられて育ってきているところもあるので、教育の中で意識づけするような仕組みも作った方がよろしいのかなと思う。

(中村委員)

・実は、個人の意識は制度によって決まる、ということがわかっている。女性に対する調査において、昇進意欲があるかどうかの理由は、結局その職場に実際に管理職に昇進した女性がどれだけいるかということが影響している。そのため、男女平等を大学で説いても、働いていくうえで、実際に管理職になれないことがわかれば、やる気がなくなる。制度を変えることがやはり重要。

・長時間労働の問題。そして、働く場所と時間のフレキシビリティ。男性も女性も両方とも、家庭と両立しやすくなるので、働く場所と時間のフレキシビリティは重要だと思う。

・女性活用の指標は、富山オリジナルの指標を公開できるようにしていただけるとよい。やはり公開することによる効果というものがあり、公開されると思うと、頑張らざるをえないということがある。さらに、指標でうまくいかなかったところを駄目というのではなく、そのあとのフォローで支援していくことも重要。

・女性特有の健康問題について、確かに女性特有なのだろうが、そのような表現だと差別をむしろ助長してしまうような可能性もある。フェムテックなどは、将来、男性にも広げられればいいことだと思うので、表現を工夫した方がいいかもしれない。

(山崎委員)

・「女性が管理職を希望しない」では、男性からの回答が多くあり、女性とのギャップがあるということから、アンコンシャス・バイアスについて触れられており、まさにその通りだと思うが、選択肢そのものにもアンコンシャス・バイアスが感じられた。また、「管理職になりたくない、どちらかといえばなりたくない」が6割ということが取り上げられているが、逆の見方をすると、管理職を希望する女性が20%いるとも取れる。やる気のある人は引きあげる。その事例が積み上がることでハードルが低くなることもある。

・弊社では、男性の育児休業は46%。数年前にはわずか数パーセントだったものが今どんどん広がってきている。例えば、育児休業を取ることによって、社会保険料が男性においても免除されるとか、メリットも言えればよい。男性の育児休業取得率の指標が取得率30%というのは、低い数字ではないかと思う。

・男性が育休を1日でも取ればそれで取得したという形ではなくて、女性の育児の負担を軽減する力になれる、そういったような日数の設定などにも踏み込んでいただくと、より良い。

(水口委員長)

・社内で、女性活躍に関してデータを拾いながら、いろいろ検討を進めているところだが、中堅クラスの活躍している女性に「女性活躍にはどういうことが必要か」と聞いたところ、「男女の区別をするのではなく男女関係なく同じチャンスが与えられ、評価されるようになること」との回答があった。

・富山県の製造業にあっては、ほぼ同様の現状だと思う。男性の育休取得については、職場を離れることの不安感の方が大きいという意見がある。また、制度について周知されていない。

・女性が活躍できるポジションや複数のキャリアパスを創出する必要がある。外部研修やコンサルティングを導入しながら、自分からそのキャリアパスをつくれるようにしたい。

・男女ともに働きやすい環境づくりと仕組みづくりが必要。女性だけの問題ではなく、これは男性の問題だと考えている。

(小室委員)

・インターバルが取れる企業を進めていくことについては、国だと大きすぎるが、県単位だったらできるのではないかなと思っている。具体的には「勤怠管理システム」の導入費用を県で支援する。スマホからでも入れられる、現場に行った人は現場からでも登録できる、新しい勤怠管理システムのイメージ。非常に安価で導入できる。

・目標数値を高く設定すること、そして数値をきちっとプレスリリースして知らせることによって、これは女性たちにしてみると、元気になる話となる。出来れば高校生女子とか中学生女子とかにも届けることが大事。素直で頑張り屋で周りが読める子ほど、この社会では女性が期待されていないと達観し、「お母さん」や「いい子」を求める側に寄せていってしまう。

- ・男性育休の日数については本当に大事なことであり、ある企業では男性育休100%だが、取得日数は2日。育休取得というからには、少なくとも2週間以上必要だろう。何のための育児休業なのかというところの知識がないと、アリバイづくりみたいな取得になってしまう。したがって、やはり企業主導型の男性育児期の父親学級が重要。女性役員については、県で女性役員の候補データベースみたいなものを作ってはどうか。

(青野委員)

- ・広報戦略について、一つ気になったのは、このプロジェクトに名前がないこと。これを進めていくとき、「スローガン」のように繰り返し使える言葉を作っておく、「富山県版えるぼし」とあったが、リードするという意味で富山オリジナルの名前をつけたらどうか。

- ・男性の育児休業の取得日数だけでなく、短時間勤務ということにもぜひ取り組んで欲しいと思っている。男性は、職場に行かないことによる不安が高いと思うので、短時間勤務を実施する。例えば1日2時間早く、4時に帰ります、となると、5日間やれば、10時間、会社から離れることになる。早く切り上げて保育園に迎えに行くという体感をすることにより、時間外労働の悪い癖を断ち切ることができる。男性の短時間勤務をうまく誘導できるように、設計していただくとよい。

(中村委員)

- ・短時間勤務もよいし、オンライン勤務と育児休暇を組み合わせることもよいと思う。

(水口委員長)

- ・女性活躍推進戦略という名前で、今回、皆さんと一緒に議論させていただいているが、この活動そのものが企業風土・文化そのものを変革していく、そういう突破口になり得るのではないかと思う。

今後、女性活躍は女性だけの問題ではなくて、企業をはじめとして社会全体の課題になってくるという観点から、一生懸命、真剣に考えていきたいと感じている。