

日時：令和5年10月12日（木）10：00～11：30

場所：県庁4階大会議室

議事：（1）会長の選任

・中村委員が会長に選任された。 ・彼谷委員が職務代理者に指名された。

（2）富山県民男女共同参画計画＜第5次＞概要について

（3）男女共同参画推進施策の実施状況等について

（4）その他（意見交換）

【委員からの主な発言】以下のとおり

テーマ①就職期の若者や女性から選ばれる職場環境づくりの推進

（委員）

第5次計画が幅広く、新しい取組みを意欲的にされており、そのまま頑張っていたいただきたいなというふうに思う。無意識のバイアス解消への取組み興味深く聞かせていただいた。無意識のバイアスを解消するには、繰り返し周知し続けることが重要。地道な活動を継続していろいろな方向から取り組んでいただくとよいと思う。

合わせて管理職のロールモデルの創出、発信が大事。スーパーウーマンだけでは「そこまではできない。」と委縮してしまう女性が多いと感じるので、多様なロールモデルが出てれば、いろいろな家庭の事情でキャリアパスもいろいろなものをとることができる。横の繋がりも含めて、たくさんのロールモデルを展開していただき、県から情報公開をしていただきたい。

富山から転出した女性がどういうところに就職をして、何を求めているのかを知りたい。若者は県内の企業を知っているようで知らないということがあがると思う。情報発信と情報収集をバランスよくとって、長期的な視点で推進していただきたい。

（委員）

若い人が県外、特に東京に流出する問題だが、以前は富山に遊ぶ場所がないからかと思っていた。以前確認したアンケートによると、富山に魅力的な仕事、就職先がないから、という意見が断トツ1位だった。県で様々な取組みをしているが、若者に届いていないのかなと思う。若者はSNSを日々活用しており、首都圏では企業単位ではなく、個人単位で情報発信している。富山ではそういった発信がほぼないので、首都圏に魅力的な仕事があると感じて県外に出ていくのかなと思う。

資料3のファーストペンギン企業補助金の例2の取組みが若者に刺さると思うが、どれぐらいの企業が必要性を理解しているのか疑問。富山で積極的に女性が活躍している企業があることをSNSを活用して発信していく必要がある。若者と相性がいいSNSの活用を推進しなければいけないと思う。

（委員）

働く世代の若い女性が県外に出ていくことについて、どういう職種、会社に勤めたのか把握できればよいと思う。20代前半の人は、進学とか就職などライフステージの変化もある。資料3の5ページ目、流出の資料をみると県外に出てまた戻ってくるのか、今まで戻ってきていた人達も戻らなくなっているのか、気になるところである。令和4年、女性の20歳から24歳の女性が減っているというのは分かるが、5年前はその人達は15歳から19歳なので、5年間隔で世代の人達がどうなっているのかを見たほうがよいと

思う。

第3次産業が目につきやすいが、せつかく富山県は優良な第2次産業の企業が多いので、若者がそうした企業を知る機会を増やしたほうよいと思う。

(会長)

女性は第3次産業で働きたい希望が多い。第3次産業の企業を誘致したり、女性がもっと第2次産業で働けるような工夫が必要。工業高校は圧倒的に男性が多く、県内就職している。高学歴化に伴い、県外大学に進学した女性にいかにか富山県に戻ってきてもらうかを考えないといけない。また、県の魅力をより一層高め、それを発信して県外出身者にももっと県に来てもらえるようにすることも必要。

(事務局)

- ・煌めく女性リーダー塾の塾生が各自の会社で活躍され、若い方々のロールモデルになっていただければと考えている。
- ・今年企業間交流会を開催し、人事担当者の方も参加いただいたが、どのように女性が活躍できる職場づくりを進めていけばよいか、活発な意見交換されていた。
- ・情報発信に関しては、「企業ナビとやま」というサイトで、女性活躍企業をまとめたページも設けることを検討している。また、首都圏や関西の大学生との意見交換会を実施し、富山県出身の学生がどのような情報を希望しているのかなど、学生に聞き取りを行う予定。

## テーマ②管理職への女性の登用促進

(委員)

管理職への登用は難しい課題。企業での人材育成ができていないという問題がある。先ほど、女性のロールモデルの話があったが、男女共通して、魅力ある上司や管理職がどこまで今の会社にいるのかという問題が根本的にある。「女性のロールモデルがないので、たくさん事例を教えてください。」とお願いしたところ、「男性のロールモデルは今までありましたか。」と逆に質問されたこともあった。女性が完璧に仕事をしないと管理職になれないと男性が勘違いしている部分もあると思う。女性が活躍しなければその企業の存在価値もブランド価値も下がっていくため、女性の管理職登用は重要な取組みの一つ。女性の転出を減らすには魅力ある企業のPRも大事だが、長時間労働の改善、ワークライフバランスも必要だと思うので、同時に取り組んでいただきたい。

(会長)

私たちの研究では、伝統、慣習を絶対視するような企業では女性管理職比率が低い傾向にある。また、上からの指示を絶対視する傾向が強い企業も女性管理職比率が低い傾向にある。時代に適応して企業文化を変えていくということや、上司と部下の関係を支援的なものにし、コミュニケーションを良くしていくということも大切だと思う。若手社員のワーキングチームを企業内や県で作って改革を提言してもらい、それを取り入れた企業を表彰する制度などがあるとよいと思う。

(委員)

管理職のロールモデルは一つでなくてよいのではと思っている。それぞれの働き方は違うし、パターンは一つではないということも、男性も女性も、もっと考えていければいいのかなと思う。子どもは親が働

いている姿を見て育つ。親の働き方をみながら将来働くことを想像するが、幼少期から、働くことを考えるキャリア教育があまりうまく機能していないと感じる。「14歳の挑戦」はよい取り組みだが、住んでいる地域によって選択肢が狭くなる。自分のやりたい職業、将来を模索している中学生に選択肢を広げてほしい。小中学生からのキャリア教育にも目を向けていただけたらと思う。

(委員)

管理職が多い企業はパフォーマンスが高いと言われているが、管理職が増えていないのが現状。クォータ制のような割り当てをしないと難しいのかもしれないが、せめてこれぐらいは女性管理職にしましょう、というのを目標にできないのか。従業員数によって県の目標を定めることはできないかと思う。

(委員)

キャリア教育はとても大事だと思う。私は以前、商業高校で3回キャリア教育の講師を務めたが、キャリア教育の担当教諭は全員男性だった。学校によってキャリア教育についての温度差も感じる。県が主導して、例えば、煌めくりーダー塾の受講者や女性活躍認定企業の方が学校に出向いてキャリア教育の講師をするのはどうか。

(委員)

「名ばかり管理職」が増えて目標数値が達成されました、といったことにならないよう配慮してほしい。管理職になった女性がやりがいをもって管理職の仕事に取り組んでいるかどうか的大事。これから管理職になる女性を押し上げていくことも大事だが、現に管理職になっている女性の意識や気持ちの持ち方などにも目を向けてもらいたい。

(事務局)

- ・女性の管理職について、県内企業の皆様に女性の管理職候補となる女性社員を増やしていただくとともに、女性に選ばれる企業となる職場環境づくりもあわせて進めていくことが大切と考えている。
- ・キャリア教育については、今年度初めて中高生と女性社員との交流会を開催した。女性社員の活躍する姿を見て、自分ごととして、県内での就職も考える、という意見もあった。

### テーマ③アンコンシャス・バイアス解消に向けた取組みの推進

(委員)

女性に活躍してもらうためには、環境が大切。女性が家庭に縛られると活躍できないと感じている。女性の自治会長も少ない。女性が地域で貢献できる環境づくりも大事だと思う。子どもサミットが開催され、そこで感じたのは、核家族は役割分担できているが、2世代、3世代で暮らしていると古い価値観に縛られている傾向があるということ。一番小さなコミュニティである家庭において、固定的な性別役割分担意識を解消していかなければいけない。

(委員)

以前女性に限定せず、クロストークミーティングで、男性育休の経験者に話を聞くという企画をしたところ、参加者の半分は男性だった。若い世代の意識の変化には驚いているが、育休を取りたいが、取れないという現状もあった。管理職や上司の理解も必要だが、職場によっては自分が抜けると仕事が回らない

という悩みもあった。子どもが生まれたら男性社員も育休を絶対取る、という前提で体制を整えていく必要がある。経営層、管理職、上司の理解が進み、会社の制度を整えれば、男性の育児休業取得は大きく進んでいくのではないかと期待する。

(委員)

小さいときからの思い込みが刷り込まれる。高齢の女性も意識が変わってきていて、祖母が男の子に孫に、家事をするように注意をした、という話もある。一昔前は考えられなかった。

(委員)

子供たちの家庭での役割も重要で、学校でも男女関係なく、家庭科や技術をやっている。いずれ一人暮らしをした場合の生活力をつけるためにも、いろいろな機会を設けていただいて、男だから、女だから、という意識をなくすことは大切。

(委員)

Z世代の価値観が管理職世代と真逆ということにいかにつくかが大切。ノーベル経済学賞を受賞したクラウディア・ゴールドフィン教授は、日本について、女性の働き方の変化に全く追いついていないと述べていた。先ほど、若い世代に対するキャリア教育の話があったが、年配者に時代が変わっていると発信する機会も必要。さらに、いわゆる「年収の壁」問題は昭和の遺物であり、無意識の思い込みの温床となっている。令和の時代には全く合わないと思う。社会保障制度や年金制度の大改革になると思うが、避けては通れない時代になっているのではないかと思う。

(委員)

県外に進学すると県内企業の情報がなかなか入ってこない。進学先で学んだ知識を活かすことができないと思い込んでいる、ということも想定されるので、高校、特に進学校のキャリア教育は必要だと感じた。

(事務局)

- ・富山県男女共同参画推進員の皆さまと一緒に家庭や地域でのアンコンシャス・バイアスへの気づきを促す活動を行いたいと考えている。
- ・経営者層、管理職の方など多くの方にZ世代との価値観の違いに気づいてもらえるよう、各団体と協力しながら、セミナーなどで普及啓発していく。
- ・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)