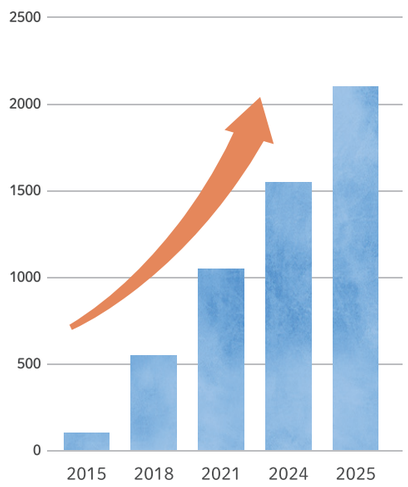
企画・制作　中部経済新聞社企画開発局

8面～11面

# あいち女性輝きカンパニー 特集

愛知県は男女共同参画社会の実現に向け、多くの取り組みを進めている。2026年度から30年度までの５カ年を計画期間とする「あいち男女共同参画プラン2030」を策定。多様な視点・価値観を取り入れ、暮らしやすい社会を実現するため、政策・方針決定過程への女性の参画を一層推進している。「あいち女性の活躍促進プロジェクトチーム（PT）」のリーダーを務める、古瀬陽子・愛知県副知事に足元の状況や県の施策を聞いた。




## 古瀬陽子（ふるせ ようこ） 愛知県副知事に聞く

## 多様性に富んだ活力ある社会へ 「共働き、共育て」しやすい環境づくりに注力



古瀬陽子　愛知県副知事

**―昨年7月に副知事に着任して1年、愛知県の女性の就業状況をどうみているか。**

「愛知県の女性就業者数は25年には189万8千人と増加した。一方で、全国平均と比べると女性の正規雇用者の比率は低い。女性の勤続年数も全国平均と比べて短く、管理職の女性比率も低い現状だ。男女の賃金差異は、直近の調査では全国46位から36位に上昇したが、平均には達していない。まだまだ伸びしろは大きく、女性活躍促進の一層の取り組みが必要だ」

**―女性活躍の促進に向け、愛知県で新たに始めた取り組みは。**

「女性の活躍に積極的に取り組む企業を愛知県が認証する制度『あいち女性輝きカンパニー（輝きカンパニー）』は15年度に開始し、8月1日時点で2217社まで増えた。この1年間で500社以上増えている。認証取得した企業からは『採用希望者が増えた』『女性に限らず、社員全員が働きやすい職場になった』などの声をいただいている。本年度からは、特に女性活躍に取り組む中小企業への支援策として、中小企業と日頃から関係の深い金融機関と県とで連携し、認証取得のサポートや、認証取得後の交流会などの支援を行うこととしている」

「理工系、いわゆるSTEM（科学（Science）、技術（Technology）、工学（Engineering）、数学（Mathematics）の頭文字）分野への女子の進路選択を促進するため、女子中高生を対象とした企業訪問などの事業を官民連携して昨年度からスタートしている。本年度はさらに取り組みを拡充し、STEM分野で活躍する女性の講演会などを学校への出前講座の形で始める。ものづくりで知られる愛知から、STEM分野で活躍する女性を増やしていきたい。男女を問わず、希望の分野で生き生きと働くことができる社会の実現、ものづくりの基盤であるSTEM分野に女性を含む多様な視点を取り入れ、新たな価値を創造することが重要だと考えている」

「また、社会で発信・発言する人の性別に偏りがある状況を変えるための取り組みとして、県が後援名義を出す講演会やシンポジウムなどについては、登壇者の性別に偏りがないよう努めていただくことを主催者にお願いする取り組みを、本年度から試行的に始めている」

「愛知県内では、多くの女性がさまざまな業種の企業で活躍している。『あいち女性の活躍促進応援サイト』では、県内で働く80人を超える女性の方々のインタビューを載せている。女子生徒や保護者の方を含め、県民の皆さんにぜひご覧いただきたい。県内で多くの女性が活躍されていることを知っていただけるよう、県としても可視化を進めていきたい」

**―女性活躍の取り組みを進める中で、「女性社員が管理職を希望しない」という悩みを持つ企業も少なくない。どう働きかけをしていくか。**

「女性が管理職を希望しないという場合、経営者の皆さんには社員の育成方法を振り返っていただくことが大事になる。例えば女性社員に対して、本人が希望していない配慮や負担の軽減をしてはいないか。負荷は高いけれども力がつくような業務やポストを、男性に偏って割り振ってはいないだろうか。誰しも経験を積まなければ管理職に手を挙げる自信はつかない。男女を問わず、育成し鍛えることが重要。そして昇進に迷う社員がいたら、背中を押していただきたい。『鍛えて背中を押す』ことが大事だと思う」

**―若年層、特に女性が東京圏へ流出している現状をどうみているか。**

「内閣府の『令和7年版男女共同参画白書』において、出身地を離れた者（18～39歳）について、『地元から離れたかったから』を選択した人は、選択していない人と比べて、自身の出身地において固定的な性別役割分担意識などがあったと感じている人の割合が高くなっている、という結果が示されている（11面図3）。同白書では『固定的な性別役割分担意識等の存在は、若い世代の男女の〝地元から離れたい〟という意識に大きく影響していると推測される』と指摘している。東京圏への流出にはさまざまな要因があると思うが、固定的な性別役割分担意識の解消も、重要なポイントの一つではないかと思う」

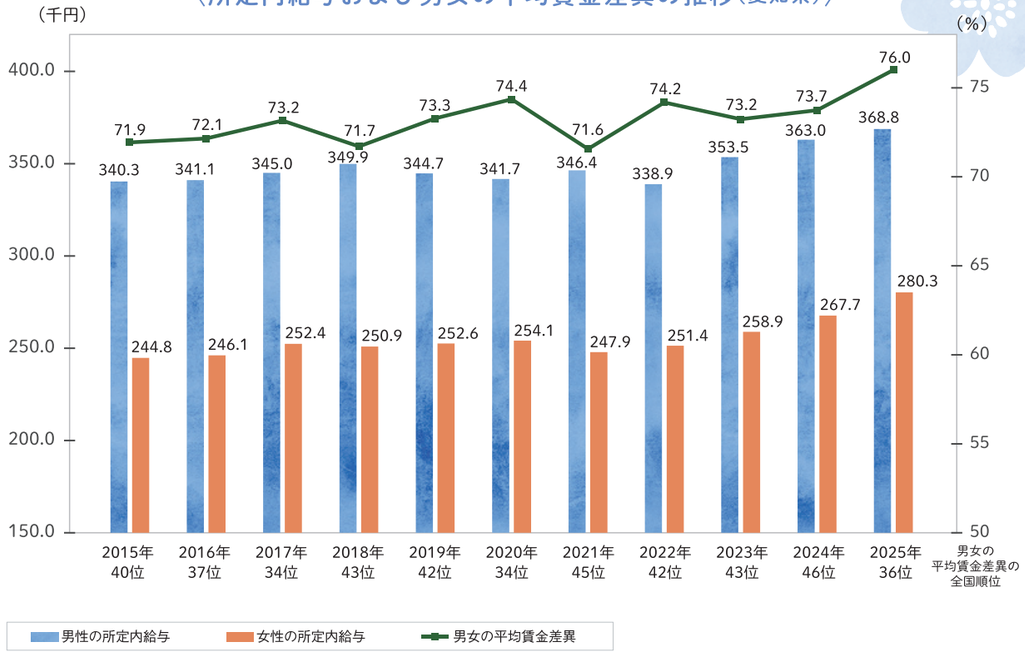
「若い世代のライフコースに関する意識は、近年大きく変化している。内閣府の男女共同参画白書によると、18～34歳の未婚男女を対象とした調査の直近の結果では、女性が結婚して子育てをしながら仕事を続ける『両立コース』への支持が最も高くなった。平成の時代は、出産などを機にいったん退職して子育て後に再就職する『再就職コース』が男女ともにほぼ1位で推移していたが、直近ではそれを抜いて、男女ともに『両立コース』への支持が最も高くなっている（11面図2）。こうした若い世代の大きな意識の変化を踏まえた社会づくり、組織づくりがますます重要になると思う。固定的な性別役割分担意識の状況は、愛知県内でもこの10年でかなり変化してきており（11面図1）、こうした人々の意識の変化が、職場や地域など社会の一層の変化につながっていくことを期待している。女性の活躍促進、男女ともに仕事と生活を両立しやすい環境づくり、『共働き、共育て』しやすい環境づくりに向けて、県としても尽力していきたい」



「ものづくりで知られる愛知から、ＳＴＥＭ分野で活躍する女性を増やしていきたい」と話す古瀬副知事

## 若い世代の大きな意識の変化を踏まえた社会・組織への転換がますます重要に

〈所定内給与および男女の平均賃金差異の推移（愛知県）〉




（※）男女の平均賃金差異は男性100とした場合、所定内給与、短時間労働者は除く。

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて愛知県男女共同参画推進課で作成

〈愛知県の女性活躍などに関する主な取り組み〉

| | 対象 | 内容 |
|---|---|---|
| あいち女性輝き カンパニー認証制度 | 県内に事業所がある企業・事業者・団体など | 女性の活躍促進に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用をはじめ環境整備などの取り組みを行っている企業を県が認証。 |
| あいち女性の 活躍促進サミット | 企業経営者、人事担当者、一般の方 | 女性の活躍促進をテーマとした基調講演や表彰企業の事例発表。 |
| 女性の活躍促進 コーディネーター派遣 | 女性の活躍促進に向けて取り組む企業など | 企業などにおける女性の活躍促進に向けた取り組みを支援するため、アドバイスや情報提供を行うコーディネーターを派遣。 |
| 女性管理職 養成セミナー | 県内企業などで働く女性中堅職員 | 企業における女性管理職を支援するため、企業から推薦を受けた女性中堅職員を対象に管理職として必要なビジネスセンスを身につける。 |
| 中小企業男性 育児休業取得促進 奨励金 | 県内の中小企業 | 男性従業員が育児休業を取得した中小企業などに対して、奨励金を支給。（通算14日以上:50万円、通算28日以上:100万円） |
| 中小企業男性 育児休業取得促進 アドバイザー派遣 | 県内の中小企業 | 男性が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組む企業に、社会保険労務士などの専門家をアドバイザーとして派遣。 |