

【あいち・ウーマノミクス研究会】平成28年度第1回女性雇用促進グループ会議議事録

1 日 時 平成28年8月9日（火）午後2時から

2 場 所 本庁舎6階 正庁

3 内 容

【大村知事あいさつ】

【事務局説明】

【メンバー発言】

（建設業）

- 女性活躍推進法に対する当社の取組について。技術系・事務系に関わらず、総合職の女性を積極的に採用していきたいと考えている。最近の実績としては昨年4月に建築技術者2名、今年4月に建築技術者2名、合計4名採用。そのうち3名は現在も現場で頑張っている。1名は社内事情により設計部に配属となったが、男性社員に負けない活躍をしている。事務系の女性総合職の採用は、昨年11月、中途入社で初めて採用した。また今年4月には新卒としては当社で初めてとなる事務系の女性総合職を採用した。現在、女性総合職は土木の技術者が2名、建築の技術者が5名、事務系の総合職が2名、合計9名であるが、今後さらに技術系・事務系を新卒中途問わず積極的に採用していく。
- そのための取組として、学生向けの会社説明会において技術系女性社員の活躍を紹介し、建設会社においても女性の職域が広がっていることを積極的にPRしていく。また、建設現場で働くイメージをつかみ、動機付けとなるように、現場見学会の開催や、インターンシップの充実を図っていきたい。その他の取組として、年間を通して、女性の事務系の総合職の中途採用を実施したい。会計や税務、IT、あるいは語学など専門的知識を有した優秀な女性にぜひ当社で活躍してもらいたいと考えている。
- また、現在約50名在籍している一般職の女性社員の、総合職への転換制度を考えていきたい。経理や総務といった一般職女性社員の中には高い能力を持った人も多数いる。上司の推薦や面談、試験等を通じて、総合職への配置転換、待遇改善をはかって、将来的な管理職候補として継続就業につなげていきたい。現在当社の女性管理職は昨年誕生した1名だけであるが、今後優秀な人材は積極的に登用していきたい。そのためには、女性社員自身のキャリア意識の向上や男性社員の女性社員に対する意識改革が必要となる。組織、職場風土や人事制度の改革、また社員の意識共有が必要となる。
- 平成29年春の新卒の採用状況は、男女を問わず積極的に活動を行ったが、土木、建築の技術系の採用が非常に厳しい状態である。現在女性に関しては、事務系の総合職2名に内々定を出そうかというところに留まっている。新卒の求人倍率は全業種平均1.7倍に対して、建設業界は業界トップの6.98倍となっている。建設業全般として、土木、建築

の技術系学生が非常に減少している中、大手ゼネコンも昨今女性の採用に力を入れていることもあり、地元企業においては非常に厳しい状態が続いている。今後も男女問わずに継続して採用活動をしていくが、女性技術職採用のためには、会社のイメージアップや待遇改善が喫緊の課題であると痛感している。

○女性活躍推進法に基づく取組については2つのことに取り組んでいる。1つ目が、女性が活躍をするフィールドをもっと広げていく取組である。今まで女性が配属されていない部署にも女性を配属しようと動いている。当社の全従業員に対する女性比率は、現状8%程度で、これは県の平均あるいは全国の平均と比べて著しく低い数値となっている。ただ、この少なさは建設業界全般に言える話で、大手ゼネコンでも十数%といったところが実情である。当社の場合、女性職員の活躍の場として、事務部門のほか設計部門、営業部門といった女性ならではの視点を活かせる部門への配属は積極的に行ってきた。しかし、社員の半数以上が施工管理職、いわゆる現場監督という職種であり、今まで女性の現場監督は0であった。ただ、施工部門での女性活躍が進まなければ建設業にとって本当の意味での女性活躍にならないと考えている。この施工管理職への女性職員の配属をはじめ、今まで女性の配属がなかった部門の女性配属について、各部門と協議検討を進めている。

○2つ目は、女性技術者の採用を増やす取組である。新卒採用は、毎年30人～40人を採用していきたいと考えているが、その内訳はおおむね技術系8割、事務営業系2割である。女性採用を増やそうと考えると、やはり技術系の女性を増やさなければならない。ただし、現状では土木、建築を専攻する女子学生の減少傾向が続いている。また技術系職種への女性の応募者数は事務系に比べて圧倒的に少ない。こうした中で、まずは応募者の数を増やすため、女子学生を対象とした就職のイベントに参加したり、技術系の女子学生向けに当社の施工現場を見てもらう現場見学会を開催したりしている。試行錯誤しながらではあるが、前向きに取り組んでいる。

○来春の新卒採用の状況は、現在30名強の内々定を出している。女性の新卒採用は過去2年で総合職2名、一般職2名と2年で合計4名であったが、平成29年の春は総合職6名程、一般職で2名程度の採用を予定している。そのうち3名は現場の施工管理の希望で、当社にとって初の女性現場監督が誕生する予定である。

○女性活躍推進法に基づく取組について、管理職に占める女性の割合が非常に低いという実情があり、昨年7月の段階で、課長以上の管理職が4名しかいない。これは管理職全体の0.7%というのが実情である。課長より下の役付き職では、90名いるが、これも全体の6%と大変低い状況である。従って、課長以上の管理職の数を2倍にすること、課長以下の役付き職を90名から1割増の100名にすることを目標に取り組んでいる。そのためには、意識啓発がまず1番と考え、女性の管理職候補者のモチベーションをあげ

るための研修会、その上司への意識付けをする研修会を実施した。

- 仕事と家庭との両立のための取組について、社内制度の見直し、育児に関する短時間勤務の制度改訂を実施した。小学校就学段階の子どもを持つ方を対象として、短時間勤務をできる制度を設定していたが、もう少し長くしてほしいとの声があったことから、小学校1年生就業時まで期間を延長している。
- 今後の取組について、設備工事業であるため、女性の技術者が非常に少ない。その中で、女性の声を聞いてみると、相談相手がいないという声があった。そこで今後、女性技術者同士の交流会を開催していく予定である。また、従業員の方にアンケートをとって見たところ、女性に限ることではないが、介護と仕事の両立に不安を持たれている方が非常に多いということが分かった。今後は介護を理由とする短時間勤務の拡大等についての制度の見直しを行っていききたい。
- 女性の採用方針と今年度の採用状況について、28年度春の採用の状況は、女性の技術者については合計で5名、大卒が1名、高卒が4名ということで非常に少なかった。29年度の採用の方針については、技術者をしっかり確保していく方針で採用活動を行っているが、現時点で大卒の技術者については1名程度しか来ていただけの見込みがない。
- 高校卒業の方については、工業高校を卒業予定の方で、工事現場で働いている女性が今まで0人であった。学校に募集をかけて、なんとか2名程度は採用したいと取り組んでいる。今後も継続して高校を卒業される方を採用していきたいと思っているが、採用活動をしていると、工業高校の女子学生が非常に少ないため、採用に苦労しているところである。学生さんに選んでいただけるような企業となるべく努力していくが、女性を含めた工業科の生徒の確保に、何らかの施策があればありがたいと思う。

(製造業)

- 女性活躍推進法に基づく取組について、法律で定められている現状把握をまず実施している。その結果、当社の課題は女性の人数が少ないということが挙げられた。人数が少ないということで、その先の展開へつながりづらいところである。鉄鋼業ということで、力仕事あるいは男性の職場といったイメージがあり、女性にとっては積極的に就職を考える選択対象とはなっていないところがある。
- そこで、入口である採用に関わる部分で力を入れており、その点で行動計画を策定している。具体的には採用比率の目標として、事務職を例年50名程度採用しているが、女性の比率の目標として25%、現場では70名程度採用しているが、こちらは目標比率として5%を設定している。そのために、当社における女性の活躍を紹介するパンフレットを作成したり、福利厚生の実施として、トイレ等を新設したりしている。また現場職志望者を対象とした工場見学を実施し、工場で働くイメージを作ってもらう取組を行っている。

- 来年春の女性の新卒採用の状況については、事務職の大卒の採用は3割前後、技術職で1割前後、現場職で1割を目標に採用活動を実施している。大卒については内々定を出すところまでできているが、事務職については目標の3割を若干上回るような形で達成しているが、技術職については6%で目標の1割に達していない状況である。現場職については、これから活動していくというところである。
- 行政に対する要望については、女子学生、できれば小学生くらいからものづくり、あるいは理系といった部分に興味を持つような啓蒙活動を今後も継続していただきたいと思う。
- 当社は、イメージとしては、ほとんど男性ばかりの世界。現在正社員で女性比率は10%程度で、極めて少ないのが実情である。この現状の中で、女性活躍推進法にどう対応するのか考えたが、少ない女性のなかで管理職に登用していくのは難しく、現状でいうと管理職は2名しかいない。こうした中で今年の春から、係長クラスに登用した社員を管理職に育成していくといった方針で取り組んでいる。
- また、当社は海外の取引が多くあり、新卒の大卒で入ってくる女子学生もグローバルな視点で考えている学生が多いので、出来る限り海外出張や海外への赴任を経験させていきたい。現在、6年7年赴任経験を終わって帰ってくる者も出てきており、女性が海外赴任するのが業界では珍しく定着をしてくれているかなと思う。今後女性の活躍の機会が増えていく中での結婚、出産、育児とキャリアをどう両立していくかが大きな課題になるかと思う。女性本人にとってもいつも天秤にかけながら考えているというのが実態ではないかと思う。
- 新卒採用については昨年目標であった20%はクリアし、女性の採用比率は21%であったが、今年の大卒については大変苦労した。各社女性の活用に向け活動された結果、女子学生の取り合いになった。先ほども話があったように、理系の女子は学生のうちの10%しかいない中で、特にメーカーを中心に20%以上の採用目標を掲げている。ここで取り合いが起きている。
- 行政へのお願いとして、理系女子の早期の育成ということで、できれば小・中学校のタイミングから技術だとか科学だとか理科とかに興味を持つような施策を行っていただきたいと思う。また、工業高校の工場見学を受けることは良くあるが、普通科の学校にも積極的に工場見学に来ていただきたい。高校の時に当社の見学をし、その後理系の大学に進み、当社に就職した学生が数人出てきている。当社としては続けていきたいし、普通科の学校の生徒が工場見学をすることで、理系に進む女子、製造業に興味を持ってくる女子が増えてくるのではと思う。また、女子学生は先輩がいることで安心するようで、同じ学校から採用が続くところは続き、出てこないところからは頑張っても出てこない。

○女性活躍に向けた取組を3点紹介する。1点目は、新卒採用時の女性の一定比率の採用である。来年春の採用について、事務系で40%以上、技術系で10%以上を目標にした。結果としては目標をクリアする形で、事務系で49%、技術系で11%であった。この女性採用にあたっては、仕事のバリエーションが広いことや、実際に仕事と育児の両立を社員がどのように行っているのかを紹介するために、複数の女性社員のチームを作り、女子学生向けのセミナーを3回、延べ350名の学生に対して実施した。また、社内で活躍している女性の紹介や、両立支援制度を知ってもらうことを目的とした女子学生向けパンフレットの作成をし、女子学生に理解をいただけるよう努力しているところである。加えて、母集団の形成の観点から、トヨタ女性技術者育成基金にも継続して参加している。これまでの活動として、県内の高校24校延べ4400名に対して出前授業をしており、それに参画をしている。先日、高校で出前授業をやらせていただき、実際にモノをみて体験していただくプログラムを実施した。参加した高校生からは、「車に興味を持っていなかったが、実物の面白さを体感することができた」、「エンジニアの皆さんが楽しそうに話す姿に憧れる」といった感想をいただいた。

○2点目は、育児と仕事の両立支援、育児休職からの早期復職支援に向けた環境整備と風土の醸成である。両立支援策の拡充や「夫婦で仕事と育児・介護を両立」できるような制度の検討を進めているところである。中でも両立支援策の拡充として、在宅勤務の拡大を予定している。9月からは対象者を拡大し、基本的にはやりたい人ができる形にしていく。規定も、これまでの1日4時間の出社義務を今後は、週2時間の出社義務に緩和し、実質、自宅で仕事ができる環境を整えることを目指す。ただ、実際のところ、在宅勤務というものに不慣れであるため、部長クラスの人々の理解を促進することや、情報漏えいに対する仕組みが必要である。何とかそうした風土を醸成するため、管理職約200人に対し、在宅勤務をトライアルとして実施してもらうことも予定している。また、イクボス宣言を行って、社内にイクボスを増やしていくことも考えている。こうした取組を通じて、男性社員の育児参加、上司の理解促進を継続して取り組んでいきたい。

○3点目の取組は、女性管理職登用にに向けた人材育成である。ロールモデルの紹介や座談会を通して、女性社員同士のネットワーク形成や憧れの存在を作っていきたいと考えている。今年度は計5回延べ200名が座談会等に参加をしてもらう予定である。また、計画的に人材育成を進めるため、係長以下の職層を対象に、1人1人上司による個別育成計画を作成させ、計画的に配置、ローテーションを行っていく取組を行っている。

○行政に対する要望として、学童保育の対象年齢の拡大や、施設の拡充、在宅勤務の後押しをしていただければと思う。

○当社では、まだ男性中心の社内風土で、長時間労働の傾向がある。また、女性の管理職登用も進んでいなかったため、女性社員のロールモデルになるような人が少ない。こう

した現状を踏まえ、当社の目標としては女性管理職登用と女性採用比率の拡大を考えている。特に女性の登用拡大については、女性本人に対する意識啓発、能力開発機会の提供、託児所の整備といった働き方の周辺制度の整備を進めていくとともに、女性の活躍を後押ししていくキーマンである直属の上司の意識改革や行動改革が必要であると考えられる。上司の行動改革に向けた取組みとして、イクボス塾を社内で開催している。その中で、各機能より代表となるような上司の方を招き、職場での経験学習と年4回のディスカッションを通して、部下のキャリアとワークライフバランスの両立をめざした活動を推進している。これは、昨年ようやく一年間を通して終わったもので、来年以降も実施していきたいと考えているところである。

- 採用に関しては、女性の採用比率を増やしていく方針で活動している。事務職で今年度は15名、技術職で13名、技能職で30名の採用をしている。事務職、技能職ではある程度目標を達成できたが、技術職は目標比率を下回っている状況になっている。技術系を志す女性がまだまだ少ない中で、リケジョ採用には苦戦している。
- 理系で働くことを志す女性向けに社内セミナー等を実施しているが、ベースとなる若い段階でモノづくりに興味を持ってもらえるよう、行政が後押ししてくれると助かる。
- 女性活躍推進法に基づく取組について、平成32年までに女性管理職を100名にすることを目標に設定し、採用の強化、キャリア形成支援の2軸で活動に取り組んでいる。女性管理職数は現在46名で、目標に向け頑張っているところである。女性総合職については、前年度までにキャリア形成支援のめどづけを行ってきており、今年度は次のステップとして、実務職の活躍支援及び女性以外の社員も含めた多様な人材の活躍支援に取り組んでいる。実際に実務職向けのキャリアデザインプログラムを実施しており、実務職と上司で今後のキャリアについて話し合ってもらうとともに、実務職本人向けのキャリア研修を実施し、自身の価値観、強みを発見、再確認してもらい、その先のキャリアの方向性を具体化させて、ありがたい姿に向けた第一歩を踏み出してもらうことを狙いとしている。また、今後はマネジメント者向けのダイバーシティ研修を行い、部長、室長クラス全員を対象に、各職場でのダイバーシティの必要性や課題解決の方向性を改めて考えてもらい、一人一人の行動変革につなげていきたいと考えている。
- 採用に関しては、実際に数値目標を設定をし、女性の採用に積極的に取り組んでいる。平成28年の採用では技術系の総合職で女性が16%、事務系の総合職が21%であった。今年度の採用活動では目標を技術が15%、事務が40%と設定して取り組み、技術系が15%、事務系が50%の内々定が決まっているので今年はしっかり活動できたと考えている。
- 行政に対する要望について、採用にあたり各大学や民間がセミナーを多々開いて、採用活動を行っているが、こうしたところに行政が関わり、一箇所に企業、学生を集めていただければ、企業も学生も有効に接触できるし、経済的負担も少なくなると思う。愛知

県全体で中小企業も含めての有効な活用になると思う。また、昨年より実施されている職場見学ツアーの継続をお願いし、是非協力させていただきたいと思っている。

(運輸業)

- 1点目の女性活躍推進に関する取組について、昨年7月に女性活躍推進の担当を組織内に設置し、基本計画、数値目標を定めた。その後計画にのっとり、具体的な取組を進めていくところである。具体的な内容としては、従業員の意識の醸成を図る目的で、課長及び全女性従業員を対象とした女性活躍推進キックオフ大会を開催した。課長職に対しては、女性活躍推進の必要性と女性部下に対する具体的なマネジメントの手法を学ぶことを目的とした研修を行った。女性従業員に対しては、自分のキャリアを改めて見つめなおしてもらうこと、仕事意識を高めてもらうことを目的としたワークショップを開催した。制度面においては、本社部門の一部で実施していた育児短時間勤務制度を鉄道現場も含めた全部署に4月から導入したところである。これに伴い当社において、初めてママさん運転士が誕生した。また、以前から要望の多かった旧姓の使用についても今年の6月から認めている。さらに、働き方改革の観点から、今年の7月中旬から8月末までに、本社部門においてサマータイムを導入するところ。数値目標として、時間外労働の削減、あるいは年休の取得率の向上といったことを設定しているので、今回のサマータイムの効果などを検証して今後の取組につなげていきたい。女性の従業員比率が正社員で全体の4%、現場においては2%と非常に少ない状況である。当社では女性の活躍についてはこれからであるが、さまざまな取組を会社として継続的に行い、一人一人の意識の醸成、あるいは女性が活躍できる風土作りを地道に進めていきたいと考えている。
- 採用については、数値目標の1つとして、事務系総合職については3割以上、鉄道現場職については、10%を目標に採用活動を行っている。現時点では、来年の採用予定として事務系総合職は27%で概ね目標どおり進めている。鉄道運輸職については現在採用活動中であるため、来年の予定は未定である。今年度の採用状況については事務系総合職が約25%、鉄道運輸職が約17%となっている。採用に力を入れて女性の数を増やしていきたいと考えている。
- 女性活躍推進法については、育児休業に関する目標をしっかりと定めて取り組んでいる。男性、女性それぞれに目標を定め、しっかりと育児休業をとれる環境を増やしていく。まず男性は育児休業を取得しやすい制度を4月から設けることにした。具体的には、子供が1歳未満のうち5日までとれるようにし、女性が子供を出産する際にしっかり立ち会える、また育児を支援できるよう取り組んでいる。女性については育児休業をしっかりととれるよう支援している。いわゆる「小1の壁」に対応するべく、新たに、小学校入学から半年間とれる育児休業の制度を設けている。併せて、時間外労働の免除、制限、深夜業務の制限といった制度も、小学校入学から半年間は希望があればとることができ

るようにしている。このような制度を定着させ、小学校にあがる段階においても後押しをし、本人のライフステージに合わせて家庭、育児、仕事の両立ができるような環境整備に努めていくところである。

- 採用については、すべての職種について男女区別なく採用することとしている。採用者に占める女性の割合について数値目標は定めていないが、必要な人材を着実に採用していくという方針をとり、女性を積極的に採用、活用していこうと考えている。今年度の採用については、現時点での内々定が合計72名である。内訳としては、総合職12名、事務職25名、現場職35名となっている。来月、高卒の採用を行うので、こちらの方も積極的に女性の採用に取り組んでいきたい。
- 行政に対する要望について、育児をしながら仕事をするためには、保育の環境が非常に重要であるので、保育環境が整備され、子どもを預けて仕事ができる環境が整っていくことを期待している。
- 女性活躍推進法に基づいては育児と女性活用の促進の2つの面で考えている。育児に関しては、育児休業を取得する職員のみならず、以後結婚、出産などを迎える職員が安心して働ける職場づくりの強化、育児休業取得者の代替要員の適切な確保、育児休業満了後も復帰しやすい仕組みづくりを行った。実際に前年度モデルケースが1つできた。また、今期についても7月から育児休業を取りはじめた人がいるので、これを参考にし、広めていきたい。
- また、少し変わった取組であるが、我々は地域密着型企业であるので、子育てに関する地域貢献を行っている。具体的には、本社の車両の出入り口で、幼稚園や学校に行く子どもとお母さん方が本社前を通られるので、交通事故から守るための啓蒙活動を本社近辺の道路で活動を行っている。この活動は毎日、年間240~250日活動を行っている。間接的ではあるが、子どもの交通安全教育を行い、この活動の充実によって、会社のご理解をいただけるよう取り組んでいる。
- 女性乗務職、リフト作業者の採用を積極的に行っている。ただ、女性乗務職、リフト作業者の女性の割合は全体の1~2%となっている。まずは、女性乗務職、リフト作業者の募集時に女性でもできる内容であることを理解してもらい、面談実施後には学生本人が実際に希望する職場を見学する機会も設けている。また、面接時には、固有的な役割分担を払拭できないことが多々あるため、当社から歩み寄り、我々の仕事がイメージほど劣悪、怖いものでないと話をしている。
- また採用に関しては、昨年度は総合職3名すべて男性である。今期の新卒採用の動向は内々定で3名、内訳は男性2名、女性1名であり、なんとか女性を採用することができた。今働いている女性管理職が1名いるが、これでさらに1名女性管理職を育てる体制に入った。

○行政に対する要望について、当社では、若い女性社員を確保していきたいので、夜間保育や休日保育の充実をしてほしいと思う。

(卸・小売業)

○女性の在籍状況は総合職7%程度で、まだまだ少ない状況である。最近では結婚、出産を経ても、働き続ける総合職が増えてきてはいるが、女性の離職率が高く、女性の総合職が増えていかない現状がある。

○採用に関しては、28年度入社的女性は全体で22%の6名であった。来年度も同じく22%を目標としていたが、女性の取り合いで、内々定を出しても、他社に行かれてしまう状況があり苦戦をしている。

○女性活躍推進に向けた取組として4つの取組を行っている。1点目は両立制度の整備拡充である。育児休業や時短勤務、フレックス勤務、ベビーシッター費用の補助など女性が働きやすい制度作りを手厚く行っている。2点目は社内の女性総合職同士のネットワークづくりである。最近では、出産を終えて復帰した方や海外勤務を終えて戻った方と若い女性総合職を交流させることで、自分たちの目標を作り、職場に定着してくれるよう働きかけている。3点目は、管理職に対するマネジメントとして、女性の部下とのコミュニケーション、両立支援の促進を行っている。4点目は、女性が育児休業を取った後の昇格の遅れ、スキル不足への不安に対応するため、ネットを利用し、休業中の空いた時間でスキルアップできるような仕組みづくりを行っている。

○要望に関しては、当社の女性総合職が異業種交流会に参加したようだが、その女性によると、他の総合職と交流でき、多くの刺激があったということである。愛知県でも是非そのような交流会を開催して欲しい。

○女性活躍推進法に基づく取組について、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」に行動計画を登録し、掲載された。

○当社の女性社員の割合7.7%である。今年的女性の採用比率は16.6%である。採用率は上がっているが、離職率が高いため、女性の全体に占める割合は下がってしまう傾向がある。来年度は20%の女性採用率を目指したいが、現時点ではなかなか先が見えない状況である。

○管理職の割合については、男性が多く、女性管理職は全体の2%の6名しかいない。これを増やしていく取組として、女性に対するマネジメント研修など考えているが、なかなか具体的に動けていない状況である。

○行政への要望に関しては、少ない女性の中でも育児休業を取っている方もいるが、子どもを預ける場所が見つからないため、会社のほうに育児休業の延長を求める人が多い

る。したがって子ども預ける場所を拡充していただきたい。

(その他事業サービス業)

- 当社は男性が多く、女性は全体の1割程度である。職種別では7割が技術系、3割が事務系である。そのような状況において課題となっているのは、女性の役づけ職が少ないことである。この課題に対して、女性本人に対しては、リーダーを目指す意識を持ってもらうこと、管理側は、女性を育てる意識をさらに高めること、育児期の女性の成長を促進することが重要であると考えている。
- そこで行動計画には2つの目標を記載した。1つ目は、女性を始めとしたダイバーシティの促進を通じて企業競争力を高めること、2つ目は、2020年度に女性役付け職を2014年度の2倍以上にすることを目指すことである。
- この目標を達成するための具体的な取組として、女性本人に対しては、年齢や役職に応じたキャリア教育を行っている。入社4～6年目の若手女性社員には、各職場で働くロールモデルとなる女性社員の方複数人と接し、女性自身が将来のキャリアを考え、視野の拡大につながるよう取り組んでいる。また30歳直前の女性には、今後、結婚などのライフイベントに差しかかるので、中長期的に自分自身のキャリアを考えるきっかけづくりをしている。役職者の一歩手前の主任級の方については、今後を見据えた意識改革、リーダーシップやプレゼン力、後輩の育成指導力等のスキル向上の研修を行い、さらにステップアップにつなげる試みを行っている。さらに役づけ職になった女性には、経営層との懇談会を通して、職場や会社への貢献のあり方を一歩高い目線、高い視野で考えてもらいたいと考えている。このように女性の各階層に応じたキャリア教育を行っている。
- 一方、管理者側に対しては、女性活躍だけでなく、ダイバーシティ全般が重要だということで、部下の成長促進に向けての取組や、育児と仕事、介護と仕事の両立支援のあり方、あるいは、生産性向上といった様々な切り口から教育を実施している。
- また制度面に関しては、フレックス勤務制を今年4月から拡充した。これは、労働生産性向上を目的に導入した。
- 育児期の女性に対して、キャリアアップ教育を行っているが、男性の育児、家事への参加促進を目的に、今年度から育児休業中の女性のキャリア教育に、社内、社外関わらず配偶者の男性の参画をお願いしている。
- 採用に関しては、電気の仕事であり、採用数も8割程度が技術系である。やはり女性は少なく、主に電気系や機械系の学部から採用しているが、そこだけでは母数が少ないため、化学や農学にも範囲を広げて採用を行っている。それにより、女性の数も年々増加している。大学、大学院卒に限ると、技術系の職種での採用の2割程度が女性となっている。今後、会社説明会等で、女性社員が女子学生に直接説明する機会を設けるなどして、女性を積極的に採用していきたいと考えている。

- 最後に女性活躍推進法の関係で「えるぼし認定」をいただいたので、それを励みに全社一丸となって女性活躍推進に取り組んでいきたい。

- 女性の活躍に向けた当社の取組の1例を紹介する。女性の活躍を進めていくためには、3つの方法があると考えている。1つは、産休や育休、育児時短などの仕組みの問題、もう1つは、本人の意識の改革、最後に管理職の職場風土、この3つがかみ合わさって女性の活躍が促進されると考えている。仕組みの部分については整ってきているので、今年は本人の意識改革と管理職の職場風土改善に取り組んだ。

- 本人の意識改革について、従来から出産前に面談を実施していたがこれだけでは効果がないと感じる。そこで今年からは結婚前の若いときから、意識を変えてもらうための活動に取り組もうと考えている。

- また管理職の職場風土の改革については、8月の半ばから開始予定であり、まずは教育を行い、管理職自らの行動を変えてもらうよう動いていく。その後、半年程度で評価し、改善点があれば、直していきたいと考えている。

- 平成29年の採用方針については、女性だからといって差別もしないし、区別もしない。女性だからといって、えこひいきすることもない。従って、男性であろうが、女性であろうが変わらない。29年度は内々定の段階ではあるが、高専卒、大卒合わせて、50名を目標しており、うち女性は11名で、約2割になる。

<追加発言>

(建設業)

- 男女関わらず、技術職の採用が大変である。土木、建築の技術者の女性を採用しようと思ひ、内々定をかなり出したが、他の企業に行ってしまった。やはり会社として、待遇も含め女性の働きやすい環境づくり、改善をしていく努力をしていかなければと痛感した。幸い当社には現場で働く若い女性が土木1名、建築4名いるので、その女性たちに採用活動のときに活躍してもらい、引き続き、女性を含め技術職の採用を頑張っていきたい。

(製造業)

- 女性が活躍するためには、まず本人の意識が第一である。次に上司の考え方である。当社の働く女性たちでロールモデルになる人たちを見ていると、皆上司に恵まれている。例えば、女性たちが産休明けで責任のある仕事に就けない時でも、なんとかその中で能力をいかしてやろうと仕事を与えて、キャリアアップができるようにしてくれている。

努力をしてくれる上司がいるところでは、着実に女性も上がっていていると感じる。そうなると、やはり上司の意識改革も大切であると思う。

- また女性が働きやすい環境にするためには、働き方改革が必要である。例えば、長時間労働などで夕方遅くまで仕事をするのは、家庭を持ち、育児をする女性たちには非常に難しいことである。その改善を目指し、当社では、モーニングシフトを導入している。朝早く出てきて、早く帰る制度である。この制度により、女性にとって良いことはもちろん、男性も早く帰ることができて、子どもたちとのふれ合いの時間が取れているという結果も出ている。ワークライフバランスを考える上で、働き方は今後も変えていきたい。

(卸・小売業)

- 当社は商社であるので、海外勤務に女性を出している。女性の中には結婚後、旦那さんにおいて、アメリカやタイへ転勤される方もいる。そういう方が模範となって次に続く女性が現れていくことを望んでいる。
- 悩みとしては、結婚、出産を経て、例えばご主人が海外など遠くへ転勤しなければならなくなった時に、辞めざるをえないという人が出てくる。将来的にそのような女性たちが仕事をできるような仕組みを考えていきたい。当社としても働きやすい環境を整えていきたいと考えている。

【森岡副知事発言】

- 出席の皆様の話している内容も着実に高まってきているのではないかと思います。なんとか女性の雇用を増やしていこうということで必死に取り組んでおられるのがよく分かり本当に良いことだと思います。
- 目標をどのように考えるべきかということがありますが、この社会は男性半分、女性半分という構成になっているわけであるので、仕事についても男性女性半分ずつになるように50%という目標を設置すべきだと思います。そのためには女性の働きやすい環境を作っていないとまずいのではないかと思います。
- もともと愛知県は製造業が中心で、女性が働く職場は少ないと言われてきた。目標達成度を数字で示そうとすると、採用数はいくつなのか、あるいは意識改革や制度改革を実際にどのようなことを行うのかしっかりと目標を立ててやっていかなければならないと思う。
- また、愛知県は製造業で圧倒的な出荷額を誇っている。この愛知県において、企業の中にどのような働き方を作り上げるか日本中が見ている。そういう意味では、愛知県の企業における女性の雇用、働き方については、日本の相場を引き上げていくために、かな

り高いレベルの目標設定が必要であると考えてる。

- 女性が働きやすい職場を作っていくうえで、職種による配慮が必要である。特に現場でモノを扱うということになってくると女性が働きやすい環境を作らないと男性と対等に仕事を行っていくことはできないので配慮が必要である。
- また、事務、技術分野においても、チームワークで働く場合、子供への対応で仕事を抜けてしまうことによってチームに負担がかかることに対して、責任感の強い女性は責任を感じてしまうため、なかなか抜けることができないということも考えられる。そうしたことに対する配慮もできるような仕組みも必要である。
- いずれにしても、一年間で大変進歩があったと思う。今後も企業の中で取組を進めていくということで、是非女性が働きやすい職場を作っていたらと思う。
- また、ご意見をいただいた要望については、行政の方で大学等にも提案しながら、取り組んでいきたいと思う。

【大村知事締め挨拶】

- この1年で女性の活躍を広げていこうとする取組が社会全体で広まってきていると感じる。本日お越しいただいている企業は、愛知県の企業の中核として社会をリードしていただいている企業であるので、今後も御協力いただけたらと思う。
- 20代世代において男性は全国各地から集まってきている。その他の各世代においても転入超過であるが、20代の女性だけ転出が多くなっている。若い女性が住みたいと思えるような職場、街を作っていかなければならないかなと思う。地域全体で若い人が住みたいと思うような街を作っていかなければならないかなと思う。
- 本日は各企業が涙ぐましい努力をされていると感じた。引き続き協力をお願いしたい。