

## 【あいち・ウーマノミクス研究会】平成30年度女性雇用促進グループ会議議事録

1 日 時 平成31年2月22日（金）午前10時30分から正午まで

2 場 所 愛知県議会 議事堂1階 議会ラウンジ

3 内 容

【大村知事あいさつ】

【事務局説明】

【メンバー発言】

・ 自社の取組等について各メンバーが発言

（建設業）

- 今年度、採用を担当する人事部に女性社員を2名追加し、総合職の女性4名体制とした。会社説明会や面談などで、女性が働きやすい職場をアピールし、建設業においても女性が活躍できると学生に認知してもらえたのではないかと考えている。結果として、来期に入社予定の23名のうち5名が女性である。その中で建築技術者は2名であるが、建設業を志す技術系の女子学生数が少なく、採用は苦戦している。そのため、今期は、文系の学生でも現場職員として雇用するコースを設け、希望者を募ることとした。
- 入社後の女性社員のフォローとして、一般職から総合職への職種転換制度を開始した。業務に対するモチベーションが高くなり、個人が持っている能力が最大限発揮できると期待している。
- 直近の統計では、男性の育児休暇取得率は3.8%程度であり、その取得日数も5日間が最大であると言われている。当社においても育児休暇を申請した男性社員はまだ0人だが、将来的に、夫の育児休暇取得に向けた更なる法整備を期待するとともに、会社としての前向きな取組も重要であると考えている。男性社員からの「保育園や学童のお迎えがあるので、時短勤務にしてほしい」といった声が当たり前に受け入れられ、実現できるようになるまでには、まだ時間がかかると思われるが、男性社員が働きやすい職場はおのずと女性社員も働きやすい職場であるとの考えのもと、休暇取得に対する意識改革、制度の整備を来期の課題として取り組んでいきたい。
- 当業界は請負契約を前提とする業態であり、休日労働や時間外労働の改善には事業会社の理解を得ていく必要がある。建設業界が進めている完全週休二日制などを実施していくために、（行政からも）事業会社へのメッセージ性のある施策を展開していただきたい。
- 採用状況について、女性職員数は3年前との比較で109%となり、総合職では事務系で145%、技術系で160%である。特に、女性技術者の採用に注力しており、今年度の入社が

4名、来年度も同数の入社を予定している。この水準で良しとしているわけではないが、当業界における採用は男女問わず厳しい状況が続いており、前年度の水準を確保することで精一杯である。しかし、応募者は採用実績に対する安心感を求めるという傾向から考えると、コンスタントに採用実績を重ねていくことが重要だと考えている。

- 主な取組として、愛知県を始め各種団体が主催するイベントへの参加や、独自の女性限定説明会、現場見学会などを実施しているが、一般的な採用活動の域を出ておらず、独自性を打ち出していくことが課題である。
- 多様な人材が活躍する職場環境としていくことが自社の最終目標である。これを女性に共感していただき、採用にも結び付けていきたいと考えており、職場環境の整備も有効な手段であると考えている。
- 社内制度について、今年4月から、勤務間インターバル制度、時差勤務制度、半日単位の有給休暇制度を整備することとしている。働き方改革の一環ではあるが、働く女性の環境改善に直結する制度として期待している。
- 当社は「あいち女性輝きカンパニー」の認証を受けており、積極的に女性の活躍推進に取り組んでいる。
- 採用について、理系女性の新卒採用は昨年の7名に対し、今年は4名となった。女性技術者の活躍の場は増やしているものの、いわゆるリケジョの応募者数自体が少ないため、人数としては伸び悩んでいる。また、社内で少数派である女性技術者を孤立させないために、モチベーションや好奇心を向上させながら働き続けられる環境づくりを目的に、社内各部署に配属されている女性技術者を集め、年1回、女性技術者交流会を開催している。事務系については、女性の新卒採用者の応募が事務系応募者全体の半数以上を占めており、事務系において女性社員の占める割合は37%程度となってきている。
- 体制・制度について、女性の職域を拡大するために初めて営業職に女性社員を2名配置した。まだ手探り状態ではあるものの、本人たちは前向きに、積極的に業務に取り組んでおり、周囲の評価も比較的好評である。また、年間数回、他社との交流の場を設け、女性社員同士で働き方やライフイベントの対応などについて意見交換してもらい、モチベーションの維持向上に役立てている。そのほか、他社との合同研修も計画・実施している。
- ダイバーシティ推進に関連して、意識改革として、女性を部下に持つ管理者や女性社員自身に向けた研修も行っている。また、女性管理職や管理職候補者のうちの希望者を対象に、能力開発研修を実施している。さらに、女性管理職候補者のうちの希望者を対象に、役員との懇談形式による研修を計画している。こうした取組の目的は、女性社員にとってはモデルケースの少ない社内での女性活躍の姿を模索すること、経営側にとっては女性活躍推進に必要な施策を把握することである。
- 行政への要望として、安心して働ける環境の整備に向け、出産・育児支援として保育園の増設や、延長保育などの利便性向上に期待する。

(製造業)

- 2014年に全社プロジェクトとしてダイバーシティの推進体制をスタートさせた。社内の各種制度の整備等を行うとともに、2015年からは現場のライン勤務にも女性の採用を始め、更衣室やトイレ、寮などのインフラを含めた環境整備を中心に取組を進めてきた。
- こうした取組が一定の成果を生んでおり、今後は、意識改革の働きかけに軸足を移していきたいと考えている。また、こうした活動を継続的に行っていくため、人事部の中にダイバーシティ推進室を設置した。
- 意識改革について、これまでも各種セミナーを実施しており、2015年からは管理職への意識改革としてダイバーシティに関する理解等の教育、昨年からは管理職直前の社員を対象に、自己を理解するとともに他者との違いを認識した上で多様な人材をマネジメントできる人材を目指した教育も始めている。また、女性総合職に対する教育も行っているが、一般職の女性社員に対しても、補助業務にとどまらず、職場全体を見た支援業務ができるような形で、働きがいややりがいを持って業務に取り組んでもらえるような教育に取り組んでいる。
- 採用について、スタッフ系・事務系の女性の採用比率を25%、現場のライン勤務の女性比率を5%とすることを目標として採用活動を行っている。平成30年の採用について、スタッフ系の53名の採用者のうち女性は9名であり、女性比率は約17%だった。現場のライン勤務については76名の採用者のうち女性は6名と、女性比率は約8%だった。
- 現場のライン勤務への女性の採用については、開始から4年目となるが、採用した女性社員がこれからライフイベントを迎える。現場は夜勤も含めた交替勤務のため、交替勤務をしながら育児との両立ができるような環境整備について考えていく必要がある。
- 行政への要望について、愛知県は待機児童が少ないといわれているが、当社のように交替勤務がある女性への対応として、24時間対応が可能な保育園の設置や、そのための保育士の確保といった面で、行政側からも積極的な対応をお願いしたい。また、売り手市場ということもあり、採用環境も非常に厳しくなっているため、地方から愛知県へ就職してもらうための、愛知県の魅力の発信にも引き続き取り組んでいただきたい。
- 当社では、昨年4月1日から育児短時間勤務期間を、小学校の就学前から小学4年生の進級前までに拡大した。実際にこの制度を活用し、子育てと仕事を両立させている社員もいる。また、フレックスタイム制度についても、昨年以降、対象部署を拡大し、子どもを保育園に送ってから出社するといったように、うまく活用している事例も出ている。
- 採用について、これまで院卒・大卒の技術系や、営業や間接部門に女性を採用してきたが、工業高校からも、2018年入社で1名、2019年入社で2名の女子学生を採用した。これに合わせて、工場内の女性用トイレや更衣室の整備も進めている。

- 女性の役職者も少しずつ増えてきており、女性役職者の育児休業後の仕事と育児の両立に関する体験談をホームページに掲載することで、制度改正等に伴う環境整備と合わせて、採用に結び付けていきたい。
- 愛知の住みやすさ発信事業については、ホームページや東京でのイベントなど様々な取組をしていただき、大変ありがたい。今後もこうした取組を継続していただき、当社としても、ぜひ協力させていただきたい。
- 当社では、ここ数年、両立支援とキャリア形成支援に取り組んでいる。両立支援では、在宅勤務制度に力を入れており、総合職であれば理由を問わず活用可能とし、今年からは一般職へも育児等の理由により活用を希望する方に解禁している。また、情報セキュリティを強化したパソコンや携帯電話を順次配備しており、現在では 4,000 名が活用できる体制が整っている。この制度は通勤時間の削減などの生産性向上に加え、共働きの夫婦の仕事と家庭の両立においても重要な施策だと考えている。
- 育児への参画という面では、男性側の育児参加を促進するホームページを作成しており、男性の育児休職は女性よりも期間が 1 週間や 1 か月と相当短いものの、事技職や技能職では育児休職者 5 名のうちの 1 名が男性という割合まで増加してきている。また、託児所・学童のお迎えや、子どもが病気の際の在宅勤務を男性社員が行うといった例が一部の職場で見られるようになってきた。
- 両立支援については、これまでに一定の成果が出てきたと感じているが、キャリア形成支援については今年、さらに力を入れて取り組んでいきたいと考えている。男女を問わず、上司も含め、若いうちからのライフイベントを意識したキャリア形成を行っていく必要があるが、まずは、女性の総合職を対象に研修を行っていく予定である。
- 行政への要望として、1 つ目に在宅勤務制度について、引き続き、県にけん引していただきたい。2 つ目に保育人材の確保として、特に、早朝や祝日に勤務できる人材の確保は厳しい状況にあり、シニア世代の活用も視野に入れて、県において取組を進めていただきたい。
- 当社では、女性管理職登用について、2014 年の 22 人から 2020 年には 3 倍の 66 人にすることを目標としている。現在は 57 名と計画的に進んでいる。これは帯同休職制度、イクボス育成など社員一人一人の事情を配慮したマネジメントの充実に加え、在宅勤務制度、キャリア開発研修、異業種交流会などを通じたキャリア形成支援の効果が少しずつ出てきているものと感じている。
- 製造現場で働く女性に関しても、働きやすさや働きがいの現場の生の声を吸い上げるワーキングをスタートさせ、現場の課題の実態把握を進めるとともに、施策案を検討しているところである。また、技能職場のイクボス塾を立ち上げることで、本人・上司と会社両輪での支援をしている。
- 女性の活躍を進める上では、働き方改革が喫緊の課題である。インフラ環境の整備、業務改善の成果の人事評価への反映など、時間当たりの生産性を重視した働き方を経営層、

上司、部下みんなが意識して行動変革につながるよう推進している。また、好事例については全社展開をしている。

- 県のあいち女性活躍プロモーションリーダーを委嘱されており、取組をグループ各社へ展開し活動を加速していきたい。解決すべき課題は大きい、「あいち・ウーマノミクス研究会」という貴重な機会をいただいているので、各社の取組を参考にさせていただき、自社の取組に反映させていきたい。
- 県の「仕事と家庭のインターンシップ」に参画し、学生を受け入れた。社会に出る前から将来のキャリアプランを考えている前向きな学生が多く、この取組が将来の不安払拭の一助になればと思う。また、当社の社員が、県の女性の活躍推進企業の魅力発信事業に取り上げられた。東京を始め県外の学生に当社や愛知県、モノづくり企業の魅力が発信されることを期待している。
- 当社の取組として、女性の採用比率は、事務系で40%、技術系で15%という目標を立てており、今年は何とか目標を達成できそうだが、いわゆるリケジョの採用はこれまで以上に厳しいと感じている。
- 新卒の女性採用に関して、働くイメージをもってもらうため、ホテルでケーキバイキングを食べながら先輩社員と交流する会を東京・名古屋・大阪で開催した。80名のリケジョに参加いただき、仕事と育児の両立やキャリアヒストリーに関する話を聞いてもらった。まずは愛知県で働くこと、製造業で働くことの敷居を下げていきたい。
- 社員向けの取組として、テレワークの対象を社外勤務可能な社員全員に広げたほか、0～1歳の子供を持つ社員の上司向けに部下の仕事と育児の両立を支援するセミナーを初めて開催した。育児だけでなく今後は介護との両立もあるので、様々な事情を持つ社員に寄り添い向かい合って取組を展開していきたい。こうした取組を少しずつ積み重ねてきた結果、厚生労働省より均等・両立推進企業ファミリーフレンドリー部門の優良賞をいただくことができた。ますます力を入れて頑張っていきたい。
- 行政へ充実をお願いしたいこととして、やはり育児支援である。当社でも遅まきながら女性管理職が増え始めている。その後に続きたいという女性もいる。また共働きの男性社員の悩みもサポートしていきたい。当社でもテレワークや企業内託児施設など自助努力をしているが、託児施設のより一層の充実、保育士の確保を行政上げて取り組んでいただければ、育児休職からの復帰も早くなり、キャリアについて真剣に向かい合うことができ会社としても後押ししやすくなると考えている。

#### (運輸業)

- 県におかれては、引き続き、県外に対して愛知県の魅力、働きやすさを発信していただき、各社がUターン、Iターン人材を採用しやすくなるようご支援をお願いしたい。

- 当社では2016年1月に女性活躍推進基本計画を策定し、女性社員がより活躍できるように各種取組を進めている。まず1つ目に「採用」については、職種ごとに女性の目標採用割合を決め、今年も達成できているが、現時点で5,000人強の従業員に占める女性の割合は13%と他社に比べて高くはない。業界の特性もあるが、今後3年以内に15%程度まで高めていきたい。
- 2つ目に「定着に向けた仕組みづくり」については、今年度は、企業主導型保育所の設置と、全国の私鉄各社間での人材受入れ制度を導入した。企業主導型保育所は昨年3月に本社部門のあるビル内に、9月に病院部門がある栄生駅近くに開園し、来月には居住エリアである鳴海、太田川、江南、豊田市の各駅にも開園予定である。人材受入れ制度については全国の大手私鉄11社と「民鉄キャリアトレイン」を立ち上げた。これは、性差を問わず長期にわたって安心して働いてもらうため、配偶者の転勤や家族の介護などの理由で退職せざるを得ない方を、私鉄11社で相互に受入れる制度である。
- 3つ目に「キャリア形成支援」では、各種研修やセミナーの開催、面談の実施により、女性自身及びマネジメント層の意識・行動変革につながる機会を設けている。その他宿泊施設やロッカーなどの整備拡大に取り組みながら、女性がいきいきと働ける環境を作り上げているところである。
- 当社の2月現在の女性社員比率は約11%となっている。会社全体としての採用数を増やしていることから、比率としては昨年から大きな変化はないが、来年度入社する予定の女性社員は100名を超えており、今後も着実に女性採用に取り組んでいきたい。
- 管理職登用については、当社本体において初めて女性が所謂ライン部長に登用され、後輩のキャリアイメージの参考になる事例が生まれつつある。
- 365日24時間サービスを提供するという使命もある一方、育児介護休業法や女性活躍推進法の趣旨も踏まえて、女性の職域の拡大と制度の拡充を進めている。職域の拡大については、昨年の春、ダイヤ改正に合わせて車内業務の見直しを行い、乗務員が短区間の勤務も一部可能となるようにし、また駅での業務も2人で1人分の業務をこなせるよう作業ダイヤを分割し、育児による短時間勤務の方でも活躍できるようにする取組を始めている。
- 今年から来年にかけて、工務関係職場の組織再編を行うため、女性の更衣室の充実など、女性が働ける環境の整備も進めている。制度面では昨年の秋以降、ほぼ全ての非現業職場にてフレックスタイム制を導入した。併せて、日勤職場においても就業時刻を事情に応じてずらせるようにし、仕事と家庭生活を両立している社員が活躍できる環境整備を進めている。また、今年の秋以降、働きやすさと住環境の選択肢を広げるため新幹線で通勤できる範囲を拡大する予定である。さらに、育児等の事情によって地域を越えた異動を行うことができる制度も開始し、実際に適用例も出ている。
- 昨年度より、育児等を理由に退職する社員が将来再雇用を希望する場合には、退職時に予め会社に登録することができるようにしているが、現在、約50名のエントリーがあり、復帰を期待している。

- 行政への要望について、最近は女性が子どもを産んで早期に職場に復帰しているような肌感覚を持っているが、話によると、保育所は0歳だと入りやすいが、大きくなると条件が厳しくなって入りにくくなるということもあるようである。本人たちのライフプランで職場に復帰できるような支援をお願いしたい。
- 採用状況について、昨年、女性正社員を大型乗務員として2名、倉庫内作業員として2名、一般職として3名と計7名採用した。一方で、今年4月からの大卒・新卒者の採用では、女性総合職として2名を内定したが、2名とも辞退されてしまった。この2名は県内の大手メーカーに就職を決めたとのことで、トラック運送業界としての力不足を感じるとともに、女性総合職の新卒採用の難しさを実感した。高卒者の採用では、1名が大型ドライバー志望として入社することになった。彼女に続く女性大型ドライバーが採用できるように、引き続き、高卒女性の採用にも力を入れていきたい。
- これまでの取組として、ホームページ等での女性活躍の発信や、企業説明会への若手女性社員の参加などを実施しており、正社員の女性比率は3年前に8%だったが、現在は11%まで上がっている。今年の採用では、新卒者向けの説明会において40名の学生と面談したが、うち10名が女性であった。また、インターンシップには17名が参加し、うち7名が女性であった。こうしたことから、県とトラック運送業界との連携の取組について、採用面でも徐々に効果が表れてきていると感じている。
- 環境整備について、事務所、トイレ、更衣室、食堂のリニューアルを行った。また、制服も女性社員の意見を取り入れながら、ワンポイントの赤色を入れたり、体のラインが見えないような夏服にしたりするなど、男性では気づかない視点の意見をもらい、リニューアルした。また、従来から引き続き、柔軟なシフトや業務上の配慮を行っている。
- 意識改革として、育成セミナー等への参加とともに、年に数回、女性社員と役員との意見交換会を実施しているが、その中で、すべての女性が総合職になりたいというわけではないということがわかり、一般職の中でも役職をつけることにした。また、女性社員に運行管理者の免許を取得してもらい、運送業界にとって最も大事な点呼の一部業務を担っていただき、職場の雰囲気も良くなってきている。
- 行政に対する要望として、引き続き、トラック運送業界と連携した取組をお願いするとともに、将来的には、女子中学生・高校生からみたトラック運送業界のイメージアップを図るような施策も取り組んでいただきたい。

#### (卸・小売業)

- 女性総合職の比率について、現時点では8%であるが、中期計画の中では2020年度に10%とすることを目標としている。
- 採用活動については、今年の4月に入社する総合職の人数は29名であるが、うち女性は6名で20%である。総合職応募者に占める女性の割合は20%であり、結果的に応募者数に

比例することになったが、人事担当としてはそれを上回ることを目標にしていたので残念である。

- 女性社員採用のための取組として、通常の説明会とは別に、女性総合職希望者限定の説明会を開催した。昨年は全国で9回開催し200名に参加いただいたが、今年は開催を14回に増やしたものの、参加者は2割ほど減ってしまった。明確な理由はわからないが、各社女性採用に注力されている競合の結果かと思うので、引き続き注力していきたい。
- 一方、エントリーシートを出したいいわゆる応募者は昨年に比べ2割以上増えている。地域別でみると関東、大阪では大幅に増やすことができたが、愛知県はほぼ前年並みである。この地域は優良企業が多く積極的に採用されており競争は厳しい。
- 総合職のうち女性管理職はまだ1名であるが、今年は新たに2名が昇進予定である。これがロールモデルとなって今後増えていくことを期待している。社内制度としては、女性総合職メンター制度という交流会を自主的に運営してもらい、会社は費用の一部を補助している。部門を超えた先輩社員と気楽に話をするができる。
- 働き方改革に関連し、従来からフレックスタイム制度、育児費用の補助、子育て支援一時金の支給を実施してきたが、今年度新たに育児中社員の在宅勤務制度を10月からスタートした。対象は小学校1年生までの育児中社員で東京地区の3名がこの制度を活用している。
- 育児中の女性社員が増える中、当社は総合職の15%が海外勤務であることも踏まえると、国内を含めたローテーションにどのように対応していくかが、今後の課題と考えている。
- 当社は小売業であることから女性比率は全体で80%と高い。ただ、正社員比率が十数パーセントのため正社員では女性比率は35%ほど、うち女性の管理職比率は6.6%、130人くらいと少ない。10%を目標としているので200名程度の女性管理職の育成を進めている。
- この春、採用するのは100名程度で半分が女性である。応募者は男性のほうが多いので女性のほうが合格率が高い。今後も女性の比率を高めていきたい。採用担当も男性1名、女性4名と女性の比率を高め、それも若い年代の担当者を増やすことによって女性の採用がさらに進んだと考えている。
- パートタイマーが多い業種であり、子育てが終わったパートタイマーには優秀な方がたくさんいるため、パートからの中途入社制度を設けており、これまでに合計100名程度が中途入社として働いている。また、昨年、勤務地限定制度という転居を伴わない異動を年に一度申請できる制度を設けた。女性活躍に向けてはロールモデルが重要であり、女性の部長職が4名、店長が3名いることから、この方々の活躍の社内への周知を進めている。
- 行政には、保育所の整備、保育人材の確保、学童保育の確保等、子育て環境の整備をお願いしたい。また、介護離職も後を絶たないため、介護環境の整備も併せて進めていただ



けるとありがたい。

- 社員 2,100 名のうち女性が約 400 名で約 19%、そのうち管理職は 6 名で、1.5%という状況である。昨年 4 月に初めて女性部長が誕生し、現在人事で採用を担当している。その結果、2017、2018 年度は 20%台だった総合職の女性採用比率が、2019 年度は 14 名、40%と増えた。これはその部長が採用面接の時に自らの経験を語ることで、将来をイメージすることができたからだと思う。
- 昨年 9 月に、ある女性社員の提言から女性活躍プロジェクトを開始した。総勢 32 名の応募があり、男性が 6 名も含まれている。採用、育成、育児・休職、管理者養成という 4 つのチームに分かれ、各部会から意見を公募している。昨年 12 月に中間報告をし、今年の 3 月に最終報告会を実施する予定である。

(その他事業サービス業)

- 当社では、多様な人材がそのバックグラウンドを生かして組織の活性化やサービスの向上に貢献できるようダイバーシティ・マネジメントに取り組んでいるが、なかでも、女性の活躍推進については重要課題と位置付けており、女性総合基幹職の積極的な採用、出産や育児といったライフイベント後も働き続けられる環境の整備、社員の意識改革に取り組んでいる。
- 採用について、女性の採用比率の目標値を設定しており、今年 4 月に入社予定の女性新入社員は全体の約 3 割に相当する 35 名となっている。しかし、事務系部門の女性比率は 45%となる一方、技術系部門では 21%にとどまっているのが現状である。当社の技術系部門の多くを占める土木分野では、元々、女子学生数が少なく、従来からその確保に向けて理系の女性学生向けの現場説明会を開催するなどの取組を行っているが、今回は厳しい結果となった。
- 女性社員の積極採用を進めてきた結果、2005 年に 20 名だった女性総合基幹職の人数は、227 名と約 11 倍となり、急速に増加している。また、2017 年には現地の事務所長として初めて女性を登用した。
- 将来の女性管理職の登用拡大を見据え、より一層の環境整備が必要であると考え、異業種交流を通じて他社の取組をご紹介いただいたり、女性が働きやすい職場推進会議を立ち上げ、女性社員自ら考え、会社に提案する仕組みを設けるなどの取組をしている。最近の成果として、育児や介護など様々な理由により退職した社員が当社で再び活躍できるよう、ジョブリターン制度を設け、これまで女性社員 5 名が登録している。また、出産、育児、介護といったライフイベントに際し、転勤が大きなネックになることが考えられることから、一定期間勤務地を限定する転勤特例制度を設け、今年 4 月から導入する予定である。
- 意識改革として、女性社員とその上司である男性管理職の双方が女性活躍推進について

ともに考える研修を、今春、新たに実施する予定である。

- 2017年に「あいち女性輝きカンパニー」の認証を受けた。女性の活躍プロモーションリーダー事業にも協力させていただきたいと考えており、理系の女子学生対象の企業見学先として当社の建設現場などをご活用いただければと考えている。
- 採用数では全体の約2割が女性であり、事務職で4割、技術職で1割である。過去5年の推移としては事務職、技術職ともに女性比率は上昇、特に大卒技術職の比率が伸びている。やはり人材の確保は苦勞しているので、引き続きしっかりと取り組んでいきたい。
- 女性活躍に向けた職場環境の整備について、2018年4月からサテライトオフィス、10月から在宅勤務制度を導入している。今後はこれらをしっかり活用できるように啓発や管理職向けの教育を実施していく。また、ダイバーシティの推進には管理職がキーマンであることから、昨年11月に全ての管理職がそれぞれの職場で「活かすボス宣言」を実施した。これは人材、時間、制度を活かすという意味で、各職場の上司がそれぞれの言葉で部下に約束をした。部下からは上司が約束してくれて安心感が得られたという意見が多かった。こうした取組を通じて働きやすい職場環境づくりを進めていきたい。
- 県に期待することとして、愛知の住みやすさ発信事業は、人材の確保・母集団の形成という点で非常に頼もしい施策であるので強力に進めていただきたい。また、当社の採用活動においても、自社の魅力だけではなく愛知県の魅力もしっかり学生に伝えていきたい。
- 住みやすさの発信によって愛知県の魅力を高めることは、多くの企業にとって採用面でも非常に後押しになると思っている。また、女性起業家の支援として、地域活性化や多様な発想を生かすという取組についてもありがたく感じている。当社で中途採用した女性社員に、以前、起業家を志したが、育児・介護の問題や経営者としてのマネジメント・採用の問題などでうまくいかず、非常に苦勞されたという方もおり、企業としてもこの地域のために様々な面で支援していかなければならないと思っている。
- 女性を意識した発信やPRによって、ここ数年、応募者数は2割程度から3割程度まで上がってきている。課題として、土木・機械・電気・建築など技術系の採用が多いため、この分野での女性の採用にかなり苦勞している。女性の採用数は2桁を超えているものの、女性活躍推進法の課題分析における判断目安である4割にはまだ遠い状況である。また、高卒からも女性の採用を継続して行っており、そうした社員の活躍の場の拡大にも取り組んでいる。
- 女性管理職については1桁の人数にとどまっており社内事例に乏しいが、管理職候補者は増えつつある。今年度の取組として、若手向けキャリア研修の実施や、形式ばらずに情報交換したいという社内のニーズに答え、新たに育児を迎えた社員を集めてランチトーク会を開催している。今後もキャリア形成やワーク・ライフ・バランスの充実にさらに取り組むとともに、管理職の意識改革にも引き続き、取り組んでいく。
- 制度面でも各種充実を図っており、今年度から在宅勤務制度を導入し、利用者も出てい

る。また、配偶者の転勤に伴って退職してしまうケースも少なくなく、長い目で見て継続的に働ける制度も考えていく必要もあるのではないかと感じている。

## 宮本副知事

- 本日は、皆様から貴重なご意見を伺い、多くの企業・業界において様々な取組をいただいていることがよくわかり、大変感謝している。県に対する要望もたくさん頂戴したので、気を引き締めてしっかりと取り組んでまいりたい。
- 県では、働く場における女性の定着と活躍に向けて、「あいち女性の活躍促進プロジェクト事業」に取り組んでいる。「定着」については進んできたと思っているが、今後の課題としては「活躍」であると考えている。企業の皆様のお話を聞くと制度整備・環境整備はかなり進んできていると思うが、今後は女性自身とその上司の意識改革に取り組む必要があると思う。今日は参考となるお話もたくさん聞けたので、今後どのように施策に落とし込んでいくかを検討していきたい。
- 愛知の住みやすさの発信が非常にありがたいという話を伺い、今後も続けていかなければならないと思った。女性の活躍を進めると、愛知の魅力が高まる、そうすると女性が愛知に来てくれる。県としても今後も女性活躍の取組を進めてまいりたいので、皆様のご協力を賜りたい。

## 大村知事

- 今日、皆様から貴重なご意見をいただき、大変感謝する。いただいたご意見をまとめて、今後の県政にしっかりと生かしていきたい。
- 今日ご参加いただいた企業様としっかり連携、協調して女性の活躍をさらに進めていきたいので、今後ともよろしく願いしたい。本日は、お忙しい中、お越しいただき、ありがとうございました。