

【あいち・ウーマノミクス研究会】第2回女性雇用促進グループ会議議事録

- 1 日 時 平成28年2月19日（金）午後4時から午後5時30分まで
- 2 場 所 愛知県庁 本庁舎6階 正庁
- 3 内 容

【大村知事あいさつ】

【あいち・ウーマノミクス推進事業について】事務局から資料1～3により説明

【メンバー発言】

（建設業）

- 平成4年から女性技術者を採用しているが、新卒の技術者の採用難ということがあり、昨年より、女性の技術者の採用を積極的に取り組んでいる。
- 女性活躍推進法への対応や、公共工事の総合評価落札方式における女性活躍企業への加点が2016年度中に開始予定であることを踏まえ、技術職だけではなく、これまで男性社員が占めていた営業分野においても女性の活躍を図っていきたいと考えている。
- また、昨年初めて、女性の管理職が誕生した。優秀な女性でこれからしっかりと活躍し、昇進していくと思う。今後、若手女性社員の良き手本、前例となってくれることを期待している。彼女は育児休業、短時間勤務の経験者であり、当社の採用を担当している。新卒の女子学生にとっては接しやすく、良き上司として女性の採用活動に大きな力となっている。
- 建設業は女性が働きにくい業種の一つではあるが、每期、確実に採用実績を積み上げ、女性現場監督が定着していけば、今後の女子学生の工事現場に対する不安も解消されていくのではないかと考えている。
- そのための課題、取組としては、女性用のトイレや更衣室、ヘルメット、作業服といったハード面での環境整備、建設業の魅力をアピールするため現場見学会の実施、ホームページ・広報誌でのアピール、女性リーダーの育成に向けた研修の実施、産休・育休に対応した評価制度の改正、柔軟な就業期間制度の導入、イクメンの推進等、色々な取組があると思うが、当社としてはかなりハードルの高い内容もあり、できるところから着実に少しずつ改善していきたい。
- 建設業はどうしても女性が少なく、当社においても女性社員の割合は10%にも満たない。建築系学科、土木系学科を履修している女子学生を採用したいが、学生の段階から女性の割合が総じて低い。その中でも、ゼネコンを志望する女子学生が低いという現状があるので、まずは多くの学生にゼネコン、建設業に興味を持っていただくため、今年

度から女子学生向けの就職活動イベントに参加したり、女性の技術者を採用のホームページに掲載し、学生向けPRに取り組むなど、女子学生の応募増加につながるような広報活動に力を入れている。

- 育児休業、短時間勤務等を導入し、定着率、勤続年数は改善されてきているが、それ以外で目立った独自の取組はない。
- 設計等の内勤部門については女性も多く配属しているが、作業現場等では女性が配属されていない部門もある。こういった部門で女性の多様な働き方ができるのかの全部門の調査や、受け入れ部署の教育・研修を行い、色々な部門への配属も考えながら女性の採用の拡大を図っていきたい。
- 女性の採用状況としては過去3年間で、技術者0人。27年度の採用活動において女性の技術者を何とか採用したいと取り組み、現状で2名程度の予定である。当社の活躍している女性の状況等をホームページ等に掲載し外部に発信する、あるいは採用活動等で学生の皆さんに情報発信することも必要だと考えているところである。
- 女性の採用拡大と併せ、社内の女性の働く意欲を向上させるため、半年前にダイバーシティ専門の部署を設置し、女性の課長を筆頭に3名で活動している。
- 今年度は女性の活躍推進を主テーマに取り組んでおり、経営層や、女性の部下を持つ上司を対象とした研修を実施。今月末には女性のリーダー層を対象として、外部講師を招き研修を実施する予定である。こういった取組を通し、なんとか女性の技術者を増やしていきたい。

## (製造業)

- 2016年からは、事務・技術系、技能系で女性の採用比率の目標を設定(文系は30%、理系は学部の女性比率を踏まえ10%という目標を設定)している。2016年の採用実績は、目標には達していないが、今後この目標に向け活動していきたい。
- 課題は、そもそも女性に就職先候補として認識されていないこと。応募者が少ないという現状があるため、ホームページにおいて当社で働く女性社員の活躍の様子を紹介したいと考えている。また、大学生を対象としたインターンシップを通じ、当社の職場の雰囲気などを深く理解してもらうような取り組みをしている。
- 技能系については、応募する女子学生を対象とした工場見学会を採用前に実施している。ハード面では、働きやすい職場作りということで、寮や事務所、トイレのリニューアルをしている。特に現場は男性社員しかいなかったのも、トイレ等を随時整備しているところである。

- 二つ目の課題は、入社後の活躍支援。これまでは女性を厳しい仕事の担当にはせず、きちんと育成してこなかったのは否めない部分であり、そういったところを改善するべく、管理者を対象とする研修を実施したり、女性部下のキャリアについて上長とダイバーシティ推進プロジェクトメンバーが定期的に会話したりしている。
- 鉄工所のイメージが強く、いわゆる民生品、消費財を作っているところに比べ、女性からは特に縁遠い世界。作っている現場も女性に対しては「女には無理だ」という認識を強く持っている人が多い。
- しかしながら、昨年春、北海道の民放において、とある工業高校の生徒が、旋盤の技能検定2級試験に合格したら当社に入りたいと言っているのを見て、翌週にはその工業高校に行き、本当にやる気があるのか確認しに行った。国内5工場の工場長を集め、「こういう女性がいるが受け入れる覚悟はあるか」と確認したところ2～3人の工場長が手を挙げてくれた。
- それから、女性の採用に取り組もうということで、付き合いのある工業高校に女子学生の受け入れをしたいと伝え、今年初めて3名の女子学生を採用することができた。女子の理系学生は数名程度採用できているので、今後、技能職のところの職域を増やしていきたいと考えている。
- キャリアアップについて、自慢できるような取組はないが、海外研修制度（海外の事業所に半年間行って、営業や開発で働く仕組み）がある。女子社員を積極的に海外に出し、経験を積ませており、現在は3名が海外に駐在している。学生と女性社員が面談するような機会を設けることで、新卒の採用はもちろん、女性社員自らの意識向上にもつながっていくのではないかなと思う。
- 育児休業、短時間勤務の延長を希望する社員が多いが、今のところ法定プラス $\alpha$ に止まっている。県事業の中でも「保育サービスの一層の充実」の関係で予算をとっていただけのようなので期待しているところ。
- 今のところ結婚・出産を経験したほとんどの女性社員は育児休業、短時間勤務を経て復帰している。派遣社員の補充により対応しており、本人の帰ってくる場所を確保している（派遣社員の待遇については気にしているが）。
- 課題は、理系の女子学生が少ないこと。リケジョを増やすための「リケジョ基金」をグループ10社で、一昨年（2019年）の12月に設立し、県内高校で女性エンジニアが理系キャリアの紹介をしたり、中部圏出身の理工学系の女子学生を対象とした奨学金の支援をさせていただいている。
- 設立以降、県内24校、延べ5000人に対し出前授業を実施した。奨学金支援事業で

は、全国36大学の理工学系女子129名を採用させていただき、奨学金による金銭面のサポート、奨学生相互の交流や、女性エンジニアとの懇談の場を設けている。

- また、昨日初めて「MIRAI キャンプ」と題して、大学1年生にお集まりいただいた。その中の最後の懇親会の場で、「大学では理系女子が少なく大変不安であったが、同じ思いを持った仲間とたくさん知り合うことができた」、「ものづくりの世界は厳しいという親や周囲の反対を押し切って機械工学に進み、とても不安だったが、イベントに参加したことで、自分の選んだ道は間違っていなかったと確信をした。」といったコメントをいただいているので、紹介する。
- 仕事と育児の両立支援については、2002年から制度を始め、定着に重点を置いて取り組み、2012年からは活躍促進の取組にシフトしてきている。2014年に両立支援策を利用いただいた女性は延べ1137名で、制度スタート時は24名であったので定着が少し進んできたかなと思う。
- 前回研究会の場で、女性社員の離職率が6%台から1.2%に低下したと説明したが、女性社員比率は決して多いというわけではない。まだまだ女性社員が周りに少ないということもあり両立のイメージを持ってもらいにくく、女性にはたくさんの不安があると認識している。
- どうやって不安を取り除き、さらなるキャリア形成支援を進めて行くのが課題であるが、産休前、休職中、復職後の各フェーズにおいて、取り組んでいることを紹介したい。
- 産休前については、産休前セミナーを年4回開催している。これは復職後の働き方を本人、上司、配偶者、配偶者の上司の4者で一緒に考えることで、本人の両立に対する漠然とした不安を取り除き、さらには夫婦で家事・育児を分担しあうことを上司が理解する風土醸成を狙って行っている。現在3回行い計550名の方に参加していただいた。
- 休職中については、仕事と育児の両立で大変悩んでいる方が多くいるので、その支援の一つとして、ロールモデルの紹介をするためのイントラネットとして「そだててねっと」を作った。それを社外からも見られるようにしている。
- 復職後については、時短勤務に加え、早く職場に復帰しキャリア形成をしたいという社員を支援するために、終日在宅勤務ができる制度（夫婦ともに利用ができ、週2時間出社すればあとは自宅で仕事ができる制度）を昨年4月に導入している。この終日在宅勤務制度に併せて利用できるように、ベビーシッター、保育園代を子どもが一歳になるまで補助する保育費料補助制度を今年1月に導入している。
- また、産休前、休職中、復職後の全フェーズに共通する取り組みとして、座談会やSNSでのネットワーク作りを支援している。
- 以上が取り組んでいることであるが、やはり課題は、夫婦での育児参加やそれを後押しする職場風土をどう作っていくかということ。産休前セミナーを始めとして、今後は、管理職の研修を通じた理解活動や上司の男性社員に向けたパンフレットなどを活用し

た風土の醸成を一生懸命に図っていききたい。

- 技術系の採用は、母集団が非常に少なく、愛知県だけではなく、全国から学生を募集しても難しい状況。製造業である自動車業界は、働くイメージが湧かないという学生が多いので、仕事内容や活躍イメージが湧くようなイベント開催に努めている。
- 女性の働き方については、1987年の女性総合職採用を皮切りに、長く働き続ける環境づくりに取り組んできて、育児休職からの復職率が97%、平均勤続年数も男女差が縮まってきている。
- 2012年からは、更に女性が活躍できる風土づくりを進めるため、ワークライフバランスを反映できるようなリージョナルコースという勤務地限定コースを設けている。海外赴任なしで、上級管理職を目指してもらうようなコースである。
- また、メンター制度（活躍している人の声との懇談を通じ、キャリアを描くサポートをする制度）、在宅勤務制度を実施しているほか、より充実したワークライフバランスを実現するには、上司の理解が不可欠であるため、イクボス塾を起ち上げ、部下だけでなく、上司自身のワークライフバランス推進に向け取り組んでいる。
- 今後の課題としては、製造現場の女性の活躍推進、女性の管理職育成、育休からの早期復職支援のための環境整備などがある。
- 女子学生向けに情報発信を強化している。また、キャリア採用では、応募者の職歴や希望に合わせて、こちらから職種を提案するオープンコースを設置した。
- 女性管理職は、今年1月時点で46名。これを2020年までに、100名まで引き上げていくため、女性総合職一人ひとりの育成計画を作成し、都度、モニタリングをしていくといった取組を進めている。
- 今後、ダイバーシティ研修の実施を検討しており、男性を含めた働き方の見直しを進めていく風土を社内全体に広げていきたいと考えている。
- 配偶者と一緒に出席する育休前セミナーや、復職準備セミナーを開催している。出産や育児がキャリア形成のハンディとならないようにしっかりと取組を進めていきたい。

#### (運輸業)

- 鉄道現場の女性採用は10%を目標としているが、今年はこの目標を達成した。総合職では、目標が30%のところ21%だったので、今後力を入れていきたいと思う。
- 今週5回にわたり、「女性活躍推進キックオフ」という、女性職員全員と管理職全員を

対象とした研修を実施している。今回初めてこういった場が設けられたが、お互い同じような悩みを持っているのだなと共感でき、満足度の高い研修が出来ていると聞いている。

○また、育休明けの復職者は、大きな不安を持っているので、カウンセリング、面談の実施に取り組み出したところである。

○鉄道業は、休日、深夜、時間外問わず動いており、泊まり勤務もある。労働基準法改正前は、女性の職域は限定されていたが、平成9年の法改正を受け、そこから女性の採用を本格的に開始。法改正前は1割未満であった採用者に占める女性の割合は、最近では2割程度である。

○仕事と育児の両立については、育児休職を子どもが3歳になるまで、時間外勤務の免除を小学校就学前まで認めるなど、法令を上回る基準で対応してきた。この4月からは、いわゆる「小一の壁」問題に対応するため、子どもが小学校に修学してから半年間、再び育児休職できるという制度を4月から新たに導入する予定。

○また、育児休職取得中の社員がスムーズに復職できるよう、職場の管理職と定期的に面談したり、休職中の社員を集めて、セミナーや説明会を開催したりしている。

○24時間365日稼働している鉄道なので、泊まり勤務主体になる。育児中は深夜勤務の制限を申請する女性社員が多いが、どうやって昼間の時間帯の職域を確保していくかは課題である。

○女性社員の幹部登用も課題。1987年以降は、女性の総合職採用をスタートし、現在、部課長クラスに少しずつ就いてきているところ。駅長や担当部長で女性もおおり、今後も女性の活躍の場を広げていきたい。

○運送業界全体の課題だが、5年、10年したらドライバーが不足して、物が運べなくなるのではないかと懸念されており、女性や高齢者の活用が打開策の一つである。

○その具体的な取組として、短時間制度など実施するとともに、こうした状況を納入先に御理解いただき、女性でも運送ができる環境づくりをお願いしている。「女性活用のために」というとなかなかやってもらえないため、荷役の待機時間の負担を減らしていただくことで、価格を下げることを条件にお願いし、数社同意をいただくことができた。

○この研究会に参加し、感化されている。ワークライフバランスに関するアンケートをとり、今女性が抱える問題や、会社に希望することを調査するとともに、来年度以降、座談会を開催し、色々な意見をいただきながら取り組んでいきたいと思っている。

○また、昨年初めて、女性の総合職を営業課長にするとともに、作業部門のトップにあた

る職長にも女性を初めて登用した。対外的にも社内的にも、2人とも非常に評判が良いので、2人がいるうちにロールモデルとし営業分野や現場管理で活躍できる女性を、総合職で来年少なくとも2人は採用する方向で動いているところ。

### (卸売業、小売業)

- 女性の総合職の採用は前から十数年続けているが、定着率はおぼつかない状況。色々な支援施策に取り組む中で、結婚後も継続して働く女性がようやく出てきたところ。
- 最近のトピックスとしては、メンター制度の導入、あいち国際女性映画祭への出品など。女性の活躍をテーマとしたショートフィルムを社員が製作し、啓蒙に取り組んだりし、どうしたら自分たちが社内で活躍していけるのかを話し合っている。
- 課題としては、一つは働き方の問題。まだまだ残業が多くネックとなっている。
- もう一つは、転勤の問題。様々な地域、仕事を経験することが一つの人材育成の軸となっているので、結婚し、育児をしている女性についても転勤について同様の運用をしている。
  
- 女性の働くイメージがわきやすい業態ではあるが、パートを除くと、女性は18.7%である。
- 今年度から男女比50%を目指し、採用活動に取り組んできた。来年度も同じような目標を持って採用活動に入っていく。
- 大学で栄養学や食品化学を学んだ女性が食品を希望されることが多く、そのおかげもあり採用を男女半々で出来ている。
- 課題は、課長以上の役職に限ると女性比率は5.7%まで落ちること。営業時間が延びたことも影響しているが、結婚や出産を理由に退職する人がこれまで非常に多かった。継続して子育てをしながら働き続ける女性は、実家が近くにあったり、親と同居していたりしている人が多い。
- こうした中、再雇用制度の充実、介護期間の充実(法定93日から、360日へ)、パート社員の正社員登用などに取り組んでいく。
- 働く意欲の問題に対応するため、グループの女性の社員で、商品づくりや営業企画を女性視点で提言する「デージーラボ」という組織において女性20名程度で色々な提言を行っている。デージーの花言葉は「あなたと同じ気持ちです」ということで、お客様と同じ気持ちで提言をしている。

- 2000年以降、しばらく採用をしていなかった商業科高校の女子の採用を若干名ではあるが、2016年から採用を開始しようと方向転換した。
- 社員全体では、女性は1割で、離職は男性より女性が多い状況。特に、営業職は、営業店66店舗で、営業スタッフのうち、女性の占める割合は4%しかいない。そういった意味で、女性の活躍の場をどのように作れば良いのかということが大きな課題である。
- 管理者登用も課題であり、管理者に占める女性の割合は2%しかいない。66店舗の拠点のうち、女性店長は1名だけである。
- 昨年初めて、女性の営業スタッフが全社で1位の営業成績をとった。これに続く女性が出てくることを期待している。

### (その他事業サービス業)

- 過去10年間で新規採用者の4分の1の女性を採用してきた。理系の女子学生はまだ多いとは言えない状況であり、特に、土木系は全体の1割程度ではないかと考えている。
- 今年度の採用活動においては、理系の学生向けの合同企業説明会に積極的に参加し、女性社員からキャリアパスや、福利厚生について個別に説明するよう努めた。更に、女子学生に当社の事業を知ってもらうため、インターンシップの受け入れも積極的に行っている。
- こうした活動の結果、今年の採用予定の女性の割合は目標の3割を達成することが出来た。土木系の女子学生も採用することができ、女性の採用比率向上に寄与している。来春も女性の採用比率30%以上を目標に取り組んでいきたい。
- 女性の定着については、出産、育児、介護支援のための休暇制度等を充実させていく必要がある。また、女性の管理職のロールモデルが現状では極めて少なく、なかなか特効薬がないが、これを補うために、女性の活躍をサポートしていただける外部研修に参加したり、外部から講師を招いて女性の活躍に関する講演をしていただいたりしている。
- 技術系かつ男性が多い会社である。女性の割合は1割程度。平均勤続年数は、一昔前は男女で10年くらい開きがあったが、現在では男性22年、女性17年と5年くらいの差に縮まってきている。
- 当社は総合職や一般職といった区分がなく、皆同じような職域の中で仕事をしている。女性の管理職は120名程度で、部長クラスが2名ほど、営業の支所長が5人ほどいる。
- 採用人員は400人程度(技術系8割、事務系2割)。技術系のうち、約1割が女性(大学生のみ取り出すと、約2割)である。主に電気・機械の学科からの採用となるが、農学や化学にも範囲を広げ採用を増やしてきた。事務系は、女性が4割強である。

- 女性活躍の観点では、パートから社員への登用をこれまでに50名ほど実施した。
- 10年ほど前から専属スタッフをつけて女性活躍に取り組んでいるが、現在は、障害者、高齢者の観点を入れ、多様な人材の活躍ということで旗振りを変え、取り組んでいる。
- 10種類くらい、女性、管理者、グループ会社に対する研修を行っており、全管理職を対象として多様な活躍を考える研修を今年、新しく取り組んだ。
- また、育児、介護に関わる社員がより働きやすくするため、この4月から勤務制度を変え、フレックスタイム制を柔軟にとれるような形にした。
  
- 女性のロールモデルをホームページで紹介している。
- これまでも育児休業前の面談を行っていたが、新しく上司にも面談に入ってもらい、上司、本人、人事の三者で面談を行うようにした。
- ある一定の要件を満たすことが条件ではあるが、一度会社を辞めても5年以内であれば、雇用することが可能な運用をはかっている。登録している人はいるが、まだ戻ってきている人はいない。

## 【追加発言】

### (建設業)

- 昨年、一昨年と女性の技術者が現場で活躍し始めており、こうした前任者が増えていくと、学生も入社しやすくなると思う。
- 建築現場で3~400人の職人を相手に朝礼から元気にやっていくのは、女性には難しい面もあるが、そこに生きがいを感じる人もいる。難しいことではあるが、土木・建築の現場では人が足りないのが現状なので、環境づくりを含め女性の採用を増やしていきたい。

### (製造業)

- 大手企業の皆さんがお話しされた取組は、うらやましいというのが本音。もともと理系女子が少ない中で、各社が高い目標を掲げて採用活動をしており、県内で理系女子の取り合いになっている。自社をどうPRしていくか、どういうキーワードを学生たちに訴えていったら良いか、各社知恵を絞らないといけないなど改めて感じた。

### (運輸業)

- タクシーやトラック、バスのドライバー人材が不足しており経営課題となっており、他社の女性ドライバーの活用の話は勉強になった。

## (卸売業、小売業)

- 正社員で管理職になる女性が少なく、社員は男性、パートは女性というのが当たり前だったが、これからは多様性のある働き方が必要になってきている。
- 介護休業や育児による短時間勤務をとっても店長になれたり、パートからでも正社員となり店長になったりできる企業が出てきている。そうしたところを目指していかないと、お客さんが納得できる店作りは難しいのではないかなと思う。

## 【森岡副知事発言】

- 業種により状況にばらつきはあるが、ダイバーシティの重要性を認識しているのは共通していると思う。また、少しずつは女性の採用が増え、女性の活躍も今までよりも進んでいることも共通していると感じた。女性活躍は発展途上にあるが、男性も女性も働く時代というのは後戻りすることなく、これから加速し、女性は益々社会進出していくことになると思う。
- いわゆる四大工業地帯には、田舎から多くの人が入ってきた時代があり、その当時の団塊世代の少し上の世代の人たちが、あと10年くらいしたら75～80歳くらいになる。そのため、介護や保育といったサービスの仕事は増えてくる。最初に来るのは東京や大阪周辺だと思うが、愛知でも10年後くらいには顕著になってくる。
- そうした中で、人材をしっかりと確保していかなければならない。優秀な男性、女性にしっかりと企業の中で働いてもらうということが極めて重要である。会社の中で若い女性が多いというだけではなく、ある程度の女性が管理職までいって会社が回って、初めて魅力ある企業と認識される。そういう意味で女性活躍を、スピード感を持って進めていくことが重要。
- 愛知県は20～34歳の女性の比率が極めて低く、男性100に対して女性は87しかない。これは日本で一番低い。女性の活躍する舞台をもっと企業の中で作っていくことが必要ではないかと思う。今のスピードでいいのかということ人事担当の方には考えていただきたい。

## 【大村知事締め挨拶】

- 皆さんの意見をしっかりと受け止め、女性の活躍に向けて取り組んでいきたい。
- 本日の午前で開催した「女性活躍産業グループ」会議では、育児をしながら働き続けるため、保育に力をいれていただきたいとの意見をいただいた。また、女性の活躍に向けた県事業に前回研究会の意見も取り入れていることを御覧いただいて、「このような時代になったのかと感慨深い」との意見もいただいた。

○森岡副知事が言ったように、女性活躍のこうした流れは戻ることなく、さらに進んでいくと思うので、しっかりと取り組んでいきたい。

○皆さんの話から、各企業で涙ぐましい取組をいただいていることは良く分かった。それでも企業の中での男女比率が半分半分ということはないと思うので、さらに門戸を広げ取り組んでいただくようお願いしたい。