

【あいち・ウーマノミクス研究会】女性雇用促進グループ会議 結果

- 1 日 時 平成 27 年 7 月 29 日（水）午後 4 時から 5 時 30 分まで
- 2 場 所 名古屋銀行協会会館 402 号室
- 3 出席者 徳倉建設(株) 郡司 哲夫、矢作建設工業(株) 大澤 茂、(株)トーエネック 西脇 哲也、大同特殊鋼(株) 小林 淳二（代理）、ヤマザキマザック(株) 水谷 健治、トヨタ自動車(株) 伊藤 正章（代理）、アイシン精機(株) 前沼 聡、デンソー(株) 下方 敬子、名古屋鉄道(株) 北森 正浩（代理）、東海旅客鉄道(株) 坪内 良人、名古屋東部陸運(株) 小幡 哲生、岡谷鋼機(株) 稲生 豊、ユニー(株) 葛山 浩之（代理）、名古屋トヨペット(株) 鶴田 和久、中日本高速道路(株) 小山 徹、中部電力(株) 中川 敏治、東邦ガス(株) 平田 直人、愛知県知事 大村 秀章、愛知県副知事 森岡 仙太、愛知県産業労働部長 小山 和久

4 内容

・大村知事あいさつ

○本研究会は、女性の活躍促進、特に働く場について、産業面から女性の活躍を後押しするため立ち上げた。2つのグループのうち、女性活躍産業グループは7月2日に開催し、女性の視点からご意見いただいた。本日は、人事関係の責任者にお集まりいただき、女性の雇用、定着をさらに促進するため、最前線でがんばっておられる方々に率直にご意見をいただく。

○本県は、沖縄、東京に次ぐ合計特殊出生率であり、若い県。これは日本一の産業県として、企業の方に、全国から 20～30 代の若い方をたくさん雇っていただいているということ。年齢構成が若い一方で、男性と女性の比率はバランスが崩れており、全国で 47 番目。まさに男社会といっても過言ではない。特に、豊田市、刈谷市、大府市、東海市といった大企業のある地域ははっきりと数字に出ている。

○人口の出入りを見ると、10～20 代の男女ともに転入超過であるが、首都圏に対しては転出超過。特に、20～24 歳女性は東京に引っ張られている。また、M字カーブの谷が全国と比べて深く、女性の管理職も少ない。女性を取り巻く雇用環境を整備し、より多くの女性に来ていただき、定着していただくというのが課題。率直なご意見を願いますとともに、施策へのご協力をお願いしたい。

・メンバーからの意見

(建設業)

○昨今の技術者不足を受け、昨年度から現場監督として女性技術者を採用。工事現場に

において、女性用更衣室、トイレを設置して、女性の働きやすい場を作っているが、環境改善だけでは難しい。ただ、現場の女性は、職人の間でなでしこ的な存在となり、職場を明るくしてくれると評価が高い。

○課題は、結婚後、産休・育休・時短と、男性同様の働き方ができない点。技術者であっても、フレキシブルな勤務体系となると、内勤、間接部門になってしまう。男性が育児に協力できる体制づくりが大事で、職員数を増やす、工期を延ばすといった発注者側の支援があると取り組みやすい。

○建設業の人手不足が顕在化するなか、女性の活躍促進が課題であるが、思うように進まない。土木や建築を専攻する女子学生の減少傾向が続いており、建設業界の魅力発信なしには抜本的解決につながらない。業界団体を中心に、ドボジョ、建設小町と呼んで地道な活動を続けているが、うまく振るわない。

○働きやすい環境整備に取り組んでおり、定着においては成果を挙げているが、課題は、ロールモデルが不足していること。当社で女性管理職、課長級以上の女性はわずかであり、女性社員のよき相談相手、目標としての存在をつくって、キャリア形成に向けた道筋を作っていくことが重要。

○女性の割合は大変低いため、育児・介護休暇等、両立に向けた制度をつくっているところ。今年から専門の部署を立ち上げ、女性課長を起用した。当社は技術者の占める割合が高いが、女性技術者は少なく、現場の施工管理となると1人のみ。一方、事務職で女性の占める割合は4割強ある。去年は女性の技術者数名へ内定を出したが辞退された。

(製造業)

○両立支援制度は整備が進み、活用されているが、女性活躍については、管理職登用などの面で不十分。女性従業員にヒアリングすると、まだまだ性別による役割分担意識により能力発揮できないという声も聞かれた。

○鉄鋼業は製造業のうちでも人气が低位。男性社会というイメージがあり、説明会でも女性が2割。理系女子となるともっと少ない。

○行政ならではという観点で提案を申し上げると、社会の意識の改革、啓蒙的な活動に力をいれていただきたい。モノづくり企業の魅力を発信するため、小学生のころからの会社・工場見学の実施や、女性の理系進学を推奨し、特に、工学系の勉強の魅力を発信してほしい。そのほか、育児介護等の施設を充実させていただきたい。

○女性は圧倒的に非正規が多く、工作機械そのものが、学生に認知が低く、現物を見たことがないなど、馴染みがない。理系女性の採用希望は少ないが、貿易、営業部門においては語学堪能者を求めるため、女性が多い。

○女性の技能系は皆無で、工業高校から採用を実施しているが、学校の先生が推薦しなかった。ターニングポイントがあり、民放番組をきっかけに女子生徒の受け入れ体制を整えて、県内工業高校へ打診をしてみると、数名希望者があった。女子新卒が今年初めて入ってくる予定で、今後も体制を整備していきたい。

○働きたいと思って働けない女性と、働く気のない女性がどのくらいいるのか。ここを良く知る必要がある。愛知県の標準世帯の生計費、平均給与所得を見ると、お金がかからずお金が儲かる地域。産休・育休明けを目前に、急に辞めると伝えられることがままあるため、働く意志を考慮したアプローチが必要。

○定着については、従来から両立支援に取り組み、社内託児所、育児休職、時短・在宅勤務等いろいろある。夫の転勤で退職するという話があったが、当社では復帰するための制度「キャリアカムバック制度」を導入した。今後は女性の活躍促進に集中し、出産育児によるキャリアのギャップを埋めるため、1年以内の復職を促進したい。1年以内の復職者には終日在宅可能にする制度や、ベビーシッターの手当を出すことを試みている。

○問題点は、理系の学生が少ないこと。増やしていかないと抜本的な解決にならない。特に、機械・電気系は学生の中でも5~6%しかいないという状況。できるだけ増やせるような活動に取り組んでいこうと思うが、行政サイドでもお願いしたい。

○女性の活躍促進については、重要な経営戦略と考えている。社としてグローバル化が進んでおり、全体の半分が海外社員という時代がやってくる。グローバル展開していく中で遅れているという問題意識もある。生き残りという点でダイバーシティの取組は必須。

○従来の取組はM字カーブの是正が中心。育休制度、社内託児所、配偶者の転勤に伴う復職制度。年休取得促進は年平均20日超えた。制度では限界。キャリアビジョンを描けるようにする。ロールモデルがなくて苦勞しているが、女性が管理職や役員等で活躍できる支援に軸足を移している。

○行政サイドにおいても、両立支援サービスの充実、例えば学童保育の対象年齢や保育時間の検討もしていただきたい。

○90年代までは採用も限定的で、結婚や出産で退職する女性も多かったために、育児支援制度、復帰制度、短時間勤務制度等設けているが、まだ管理職候補は少ないのが実情。

○採用面では、製造業で働く魅力を、女性社員から女子大学生・高校生へ積極的に発信を始めている。従来は工学部中心に採用していたが、工学部に在籍する女性は1割足らず。それ以外の学部、理学部や農学部等から採用し、理系の素養があれば学ぶ意欲が高いとし、入社後育成に力を入れている。

○ぜひ行政において、性別にとらわれない、理系を志す女性が増えるよう中高段階からのキャリア教育に力を入れてほしい。

(運輸業、郵便業)

○鉄道は勤務時間が不規則な職場。女性にとってはなじみのない職場である。採用面での課題は、現場部門の環境面(宿泊施設等ハード面)の整備。ハード面の制約が採用数に響いてしまう。

○定着について、退職の大きな理由は、出産、育児。事務部門においては、制度も法定以上の育児支援制度であり、ほとんど復職しているが、現業部門については制度が不十分。出産、育児を経てそのまま同職種につかせるのか、職種転換させるのかといった人事運用面での課題もある。

○従業員のうち、女性は10%。15年前は1%だった。平成11年に、労働基準法改正で女性の深夜労働が可能となったことを受けての取組結果である。駅での勤務を始め、運転業務をしても戻りは深夜だったり、車両点検、設備保守は夜が作業の主体である等、ほとんどの職務が深夜に関わる。

○課題としては、育児中の早朝、深夜勤務や、短時間勤務にどう対応するか。昼間だけ、短時間のための仕事を用意することで、全体的な遂行上のロスが出てしまうが、「非効率」というものを受容しながら、女性こそその職域を作りだしていく。

○もう1つの課題は、育児休職（3年）中に復職意欲が削がれてしまうこと。運転手になるのに、1年かかるが、結婚、出産を経て退職されてしまうのは、大変非効率。休職期間中に業務に関する制度変更や技術的な進歩等によって、復職に対する自信がもてないことも原因。

○行政への要望としては、保育所を増やし、保育時間を、早朝深夜を含め拡大を図ってほしい。

○女性に限らず、運送業界は慢性的に人手不足。高齢者や女性の活躍を掲げているが、低賃金、職場環境、また夜勤が多いことから女性が来ない。荷揚げ作業の短縮や待機時間の短縮に取引先と一緒に取組、乗務員の勤務時間短縮に努めているところ。

○その他、業界としては国土交通省が中心となって、昨年『トラガール促進プロジェクト』を立ち上げた。女性ドライバーは2%しかいない。女性ドライバーに対する取組を積極的に取り組んでいるが、募集してもこないし、職場環境の問題をはじめ、課題は多い。また、中小企業は大企業とは違う。中小企業の抱える問題もあることも考慮していただきたい。

（卸売業、小売業）

○女性の退職率は、33%。男性は15%。原因の多くは結婚、夫の転勤。夫の転勤に対応できるよう配慮はしているが限界がある。また、取引先に製造現場が多く、男性社会の壁があるようで、なじめず退職してしまったり、一部ではあるが、パワハラ、セクハラもある。

○問題点として認識しているのは、女性の総合職は相談相手がいないこと。男性管理職が、女性一人を誘って飲みに行くことも難しく、悩みを聞く機会が少ない。悩んで結論を出してから上司に伝える。結論を出す前になにか対応ができればいいが。取組としては、男性の管理職の教育、女性同士のネットワークを作り、相談できる体制づくり、活躍されている女性を呼んで話を聞く機会を設ける等やっている。

○要望としては、女性が復職するときのネックは保育所。貿易部門が東京にあるが、本

当に難しい。また、女性総合職同士の異業種交流会といった機会があるといい。

○女性管理職は 150 名で全体の 5.5%、女性店長は 5 名のみで客は女性が多いのになかなか進んでいない。上司の裁量でキャリアステップが決まるが、上司は男性が多く、男性社会であるため、制度上の区別はないが、運用上で差が出てしまう。

○店舗では、重労働で男性ばかりであった食品の現場において女性に対応できるよう仕事をやりやすくし、女性正規社員も配属し、わけ隔てなく勤務させている。採用時に配属希望を聞くと、以前は男性は食品、女性は衣料や商品企画といったきれい系であったが、最近では女性でも食品を希望する等変化が出てきた。

○愛知県内は、親が近隣に住んでいたり親と同居しているケースも多く、働きやすいと聞かすが、そうではない方たちのために保育所、託児所の整備も大事だと思う。

○66 店舗中、女性店長は 1 店舗、1.5%と非常に低い。課長職等管理職では 6 名であり、まだまだ女性の登用は進んでいない。整備職では、整備資格をもつ女性自体が非常に少なく、積極的に採用をかけているが、660 名中 18 名にとどまっている。整備の作業は非常に重労働で、女性が進出しにくい業種である。

○女性の比率の高い本部の社員やグループの社員も含め、保育施設の設置について研究している。店舗数も多く、各所に散らばっているため、平等に対応することが困難。一部の地域、本部に限った施設になるのではないかと懸念もあり、研究しているところ。

（その他事業サービス業）

○民営化して 10 年。女性を積極的に採用し始めたのもそのころ。採用については、事務系では 50%、技術系の土木職については毎年 1,2 名程度。土木系の採用が急務と考え、女子学生向けに説明会や現場見学会等を開催している。また、入社後の定着・活躍のため、制度等の拡充はもちろんのこと、男性社員にも制度を使ってもらい女性を支援している。

○課題は、ロールモデルがおらず、キャリアデザインを描きにくいこと。現在の女性のトップは、平成になってから採用した支社部長クラス。管理職の人数も少ない。また、結婚後の配偶者の転勤、時短勤務への対応に苦慮している。

○要望としては、理系の女子が少ないことに対する取組。会社として小学生向けの現場見学等の取組を行っているが、限界がある。行政のリードのもと、取組を進めていただきたい。

（電気・ガス・熱供給・水道業）

○女性は 1 割。勤続年数は男性 22 年に対し、女性 17 年。5 年程度まで縮まり定着が進んでいる。2007 年以降、女性のモチベーション向上については、社長も巻き込み男性ではありえない取組を行っており、社内にロールモデルがないため、外部の方を取り入れた形で行っている。女性活躍には、仕事の与え方、育て方が重要と考え、10 年ぶりに管理職全員に対する教育を行っている。

○採用については、技術系の採用が難しい。事務系は女性が4割強だが、技術系は6%。機械や電気専攻の方を採用しているが、幅を広げざるを得ないため、今年は、理学部、農学部の方を採用している。

○全従業員における女性の割合は15%程度。管理職に占める女性の割合が2%程度。かなり少ない。女性の活躍促進については、①本人の意識の改革、②管理層の意識の改革、③制度の見直しの3つを行っている。①については、いろいろな制度を導入しているが、ただ働きのためでなく、活躍してほしいから導入したんだということを伝えている。②については、産休・育休の説明会に、本人だけでなく管理層も参加させている。③については、制度が男目線で作っているため、女性にとっては使いにくい。そういったものを見直しているところ。

・森岡副知事

○みなさんの発言を聞いて、一つは、女性の仕事に対する考え方は、個人でばらつきが大きい。女性の多様な要望に応えることが、中部地区でものづくりを進めていくには必要。この認識をしっかりと持って取り組んでいかねばならない。女性がしっかりと働くということは、少子高齢化で人口減少の中で必要だと認識することが重要。そういう摺合せをみなさんとしてほしいと思う。

○もう一つは、仕事の性格。残業が多い、仕事の不規則、不合理な業務をやらねばならない、等仕事の中にさまざまな要素が入っている。仕事は調整し、間に合わせなければならない。不規則になるし、大変な作業。男性にだって対応しきれない。女性が活躍するには、困難である。過渡期としては、女性が活躍するために女性向きの仕事を開発していく、ということも必要。規則正しい、きちんとした仕事であれば、女性が活躍できるのでは。前提条件を整えていくことが大事。

・大村知事締め挨拶

○今日は顔合わせという意味も兼ね、一当たりご意見いただいた。今後はテーマを絞り、もっとみなさんのご意見をいただけるようにしたい。各社、真剣に取り組んでいただいているということがよくわかった。みなさんにご意見をいただきながら、私ども行政も、地元の市町村、特に保育園は市町村にがんばっていただかなければならないので、こういったことも含めしっかりと取り組んでいきたいと思っている。

○一宮の七夕まつりに伺った際に、聞いた話。同まつりは、昭和30年代にはじまったが、その当時はとても賑わっていた。市民17万人のうち、女工さんが9万人いて、その女工さん目当てで名古屋方面から若い男性がたくさんやってきたそうだ。今から55年ほど前。そういう時代もあったんだなと。

○みなさんのご意見をしっかりと聞いて、女性が活躍して働いて、定着して、可能性をもって輝いていける、そういう愛知をしっかりと作っていききたいと思う。日本のモデルになればと思っている。今後ともよろしくお願ひしたい。