

【あいち・ウーマノミクス研究会】平成28年度第2回女性雇用促進グループ会議議事録

1 日 時 平成29年2月13日（月）午後2時から午後3時30分まで

2 場 所 名古屋銀行協会 402号室

3 内 容

【大村知事あいさつ】

【事務局説明】

【メンバー発言】

- ・分野ごとに各メンバーが発言

<採用分野>

- 前回の会議でも言及されたが、女性の技術職の採用は各社とも難しい状況である。新卒、中途採用ともに、なかなか東京圏から就職してきてくれない。
- 愛知県ではいろいろな取組を行っているとおかったので、内外に発信して欲しい。愛知県に来れば女性でも結婚し、出産してからも働きやすいという風土を盛り上げ、東京では働きにくいのが愛知県なら働けると思ってもらえるようにしてもらいたい。また、大学は東京でも、就職時は愛知県に戻ってくるような気運を高めていただきたい。県と各企業でタッグを組んで盛り上げていきたい。
- 採用の底上げ活動として、グループ各社と共同で基金を作り、ものづくりの魅力のアピールや、製造業に就職する場合の奨学金制度を用意している。
- 女性の採用には苦勞している。女性活躍推進法を受け、平成30年度までに、女性の総合職割合を8%以上にするを目標としている。そこで、今年の採用の3割程度を女性としようとしたが、結果的には2割弱であった。内定を出しても、東京圏に行ってしまう。
- 当社としては、インターンシップ制度の充実など取り組み、当社の業務内容を幅広く学生に示していく。併せて、女性のメンター制度の導入、残業時間の削減、朝勤務の導入など、女性が働きやすい職場を目指し、当社の魅力を伝えていきたい。
- 社員については、最近結婚しても退職しない方が増加しており、育児休暇を半分程度の社員が利用し復帰している。こうしたところを採用活動で示していきたい。
- 当社は、昨年秋に、「あいち女性の活躍促進宣言」を行った。苦勞している女性ドライバー、リフト作業員の採用を進めている。具体的には、各求人媒体の活用の際に、「女性を特に必

要とする」という文言を入れている。さらに、面接時には求職者に対して、女性の活躍宣言や女性等の積極的雇用な雇用を進めていることを説明している。

- 運送業界は女性の進出が非常に遅れている。一方で、近年は、女性ならではの細やかな気配りや高いコミュニケーション能力、丁寧な運転など、女性トラックドライバーの活躍に注目が集まっている。しかしながら、女性ドライバーの比率は全国でわずか2%、2万人程度である。ただし、大型免許を保有する女性は全国に10万人以上いるため、ドライバー候補の女性は、潜在的に一定以上存在している。
- 国土交通省自動車局では、トラック運送業界における女性の活躍を促進するため、女性トラックドライバーを「トラガール」と名付けて、業界のレベルアップに努力している。当社では、今までなかった社員からの紹介等により、今年度は2名のトラガールを採用することができた。
- 現在、職種紹介のホームページを改訂中である。これまでは、「当社を選んだ理由・担当業務紹介・今後の目標」を載せていただけだった。さらに、若手社員7名のうち、女性社員が1名、男性が6名だった。今後は、若手社員の声を9名に増やし、女性を4名まで増やす。また、「やりがい・働きやすさ・女性社員から就活中の女性へのメッセージ」を加え、3月に更新する予定である。
- 新たな課題として、一般職の方への意識醸成が低いため、新たな登用制度について検討中である。また、離職率を低下させるため、総合職と一般職の枠を越えて、限定正社員、短時間正社員化についても検討中である。
- 当社も女性活躍推進法を受け、女性社員の採用比率に関して、技術系15%、事務系40%という目標を掲げている。昨年4月の採用では、事務系総合職で未達成となったが、今年4月の採用では、事務系総合職についても目標を達成できた。
- 新たな取組として、当社の女性社員から学生に対して、これまでの経験や仕事に対する思い、育児・家庭との両立について直接話をしてもらおう「ウイメンズラウンジ」を愛知、東京、大阪で実施した。また、内定者が当社を見学する際に、トヨタグループが共同で運営している託児所や寮の見学していただくなど、愛知県で働き始めた後の生活をイメージしてもらうための活動も進めている。
- リケジョの採用は目標を達成しているとはいえ、苦勞している。また、技能職の採用においても女性の採用比率がまだ低い。小学校・中学校・高校の早い段階から、女性が理系の仕事に興味を持ってもらうことが必要である。引き続き県には、協力をお願いしたい。
- 大手企業が採用に苦勞している中では、中小企業は壊滅的な状況であると思う。
- よく高校から講演の依頼があり、話しに行くが、3年生の女子高校生に、「結婚後も働きた

いと思うか」と聞くとほとんど手が上がらない。

- 他方、商業高校や工業高校の大学進学率は上がっている。勉強したい学生が増えるのは良いことかもしれないが、工業高校を出て、そのまま製造業に来てくれれば、企業は歓迎する。
- どこの企業も、ホワイトカラーの女子社員は産休・育休を取得でき、辞めない状況ができていると思うが、ブルーカラーや現業職は、結婚で辞めてしまう傾向が強い。さらに、そもそも現業職で入る女子学生・生徒が少なくなっている。これに歯止めをかけなければ、愛知県内で女子学生・生徒の取り合いになってしまう。
- 今後、女性活躍の推進にあたって、大手企業はともかく中小企業はどうやっていくか。中小企業は苦しくなっていく。大学への進学率については、同じモノづくりをベースにするドイツと比べると明らかに高い。企業と行政が協力し、小学校・中学校から現場で働く楽しさを教えていく必要がある。さらに、大学進学がすべてではないということを伝えていくことが、特に製造業の多い愛知県で女性の活躍推進に大切なことだと思う。
- 当社では、現場で活躍する女性技術者を数年継続して採用できていた。しかし今年は、数名の内定を出していたが、断られたため採用できなかった。特に土木系については非常に厳しい状況である。各社とも技術職の女性の採用に力を入れている中で、採用することが難しくなっている。したがって、待遇改善や業績改善、イメージアップを図り、採用につなげていきたい。当社には2年目、3年目の女性技術者が5名ほどいるので、インターンシップや会社説明会、現場見学会で活躍してもらいたい。
- 意識の面では、現場で働く女性社員は、土日出勤や残業もあるなかで、非常に頑張ってもらっている。「大丈夫？」と聞くと「仕事が楽しい」と言ってくれる。仕事に対する前向きな意欲は強いと感じている。
- 事務系総合職を一昨年から採用しているが、今年4月入社は2名の女性を採用できたが、今年度は女性の退職者が多く、秋に2名が結婚し、2名とも退職した。結婚・出産・育児などのハンディキャップは、法律や制度を変えても、なかなか乗り越えられないと感じる。
- 仕事に対する意識が高い女性社員については、報酬や昇格といった待遇面を引き上げていく。こうした取組により、当社に新しく入社する社員や将来入社したいと思っている方の見本になる女性社員や女性幹部社員を少しずつ育てていきたい。
- 当社の中で営業職、エンジニア職、事務職に区分けしたときに、営業職については、昨年、全社の営業トップに女性社員が選ばれたため、採用活動の際にアピールでき、今年4月の採用では採用比率が32%にまで伸びた。エンジニア職への女性の採用については、そもそも女性整備士自体が少ないため、6%の採用率となったが、以前は0%だったので、意識と

しては向上している。しかしながら、女性にとって大変な作業になるので、採用は大変難しい。会社の取組として、最新の設備を置く店舗では、タイヤの交換の際に、自動でタイヤが外せるロボット設備を導入しており、女性でも整備しやすい環境を整えている。

## <体制・制度分野>

- 女性の雇用や活躍促進のためには、出産・育児をどう乗り越えていくかだと思う。当社は輸送業であり、24時間現場のシフトを守る必要がある中で、女性にも活躍してもらうため、設備・制度面の充実を進めている。特に制度面では、育児介護休業法等の要件を満たしながら、仕事と家庭の両立ができるような環境整備を進めてきた。しかし、法律を守るだけでは当事者たちの働きがい得られない。当事者が「お客様」としてではなく、戦力としてやりがいを持って働くこと、職場の仲間が「この人がいてくれたら助かる」と思ってくれることが大切だと考えている。
- 当社には、宿直勤務があるが、最近、当事者が働ける時間に働き、残りの時間を他の社員が働ける作業ダイヤを作成できるように変更を行った。
- 一方で、当事者が戦力になればなるほど、急な子どもの病気や家庭の事情によってシフトに穴が開くと、大きなダメージを受けてしまうという問題もある。資料の 2-2 で示されているとおり、病児保育等の取組をいっそう進めていただけると、安心して仕事を任せられる。行政には、仕事と家庭の両立ができるような環境づくりに取り組んでいただきたい。
- 事情によって仕事を継続できないという方のために、一旦退職してもその後また復職できる制度を、今年 4 月に導入する。色々なステージ、色々な事情に応じて活用していただく。こういった取組も組合せながら、引き続き女性の活躍に取り組んでまいりたい。
- ウーマノミクス研究会や様々なセミナーにおいて情報交換をしてきたこともあり、制度面は整いつつある。例えば、在宅勤務、メンター制度、異動のない管理職制度などがある。一方で、制度面は整えてきたが、実態として女性が利用しやすいものか、女性にとって役に立つものか考えると、まだ改善の余地があると考えている。例えば在宅勤務制度については、導入はしたものの利用者が少なく、全社で 15 名である。本人にとって本当に使いやすい制度なのか、使ったことによって仕事のアウトプットがしっかりと出せるような制度なのか見直しが必要である。今後、制度の利用者に意見を聞き、工夫をしていきたい。
- 女性活躍に向けた取組は、オフィスワーク（事務職、技術職）を中心に導入してきた。一方、製造現場で働く女性に対しては、日を当ててこなかった。当社の意識調査で、オフィスワークの職種では、徐々に女性活躍の気運が浸透しているが、現場に対しての取組が足りていないという意見がある。そのため、女性が多く働く製造現場で、女性が働き続けられるような取組を、本人たちの意見も踏まえつつ実施していきたい。

- 建設業における女性活躍の推進は、女性の現場監督や施行管理職が肝となる。建設業は人手不足と言われているが、1番の課題は実際に工事をする職人の不足である。
- 建設業では、マンション管理、販売、建設設計者の分野では、女性の感性が活かせるため女性の活躍が進んでいる。営業職や事務職は、男女差と言うより、個人の能力や資質による差が大きい。最も男女差を感じるのは、現場監督である。
- 当社の場合、従業員のうち現場監督が約半数である。そのうち過去、女性の現場監督は0人であり、ようやく今年4月から3名採用することになった。
- 先日、業界の取組として、各社の女性技術者が集まる座談会に参加した。彼女たちは現場でモノづくりをすることにやりがいを感じており、非常に熱く語っていた。反面、困っていることとして、重いものを運ぶ際などの体力の問題を挙げていた。また、安全・衛生面では、トイレや更衣室の有無、安全帯が重い、安全靴のサイズがないといった意見が出ていた。これらは1つ1つ対応していきたい。
- 最大の問題は休日及び労働時間。これは業界全体の問題であり、各社改善に取り組んでいるところである。しかし、周囲が残業や休日出勤を余儀なくされている中で、帰ろうと思っても帰りにくい。また、社員を複数配属できる大型の現場ならばよいが、なかには1人で対応しなければならない現場もある。また、現場仕事の難しいところは、勤務地が一定期間ごとに変わってしまうことである。そのため、子どもを預けて仕事をすることはイメージしづらい。建設現場で女性活躍を進めていくためには、そうした労働環境の改善が必須である。
- 愛知県や国土交通省が行政サイドから、公共工事の入札条件に完全週休2日を要件にしていることは非常にありがたい。業界全体で改善していかなければならない。
- 当社としては、できるだけ職員を多く配置できる現場づくりに取り組み、現場が1つ終わったときは必ず長期連休を取れるようにし、トータルの休日数を増やしていくことに地道に取り組んでいる。
- 小売業は若干異なる状況である。小売業の現場では女性が非常に多い。一方で、正社員の数は非常に低く、全社合わせて15%程度で、残りがパートタイマーやアルバイトの社員である。パートタイマーやアルバイトの社員は、育児や介護などといった事情や土日・祝日は働けないことがネックになっている。
- 新卒の半数が女性である。ただし、女性に限らず昨今は定着率の問題に苦慮しており、入社後4~5年目での退職が非常に増えている。そのため、キャリアプラン制度を旧態依然としたものではなく、新しい魅力あるものに作り替えていくことが必要だと考えている。
- 昨今は採用状況そのものが厳しく、非常に採りにくくなっている。こうした状況を補うた

めに、パートタイム社員の中で、正社員として活躍してもらえる方に対しては、雇用形態の変更制度や、転居を伴わない転勤を行うホーム社員制度を導入しながら、雇用を持続させていきたい。他社の取組で当社に取り入れられるものは参考にさせていただきながら、新しい制度の導入を含めて取り組んでいきたい。

- 当社も建設業・設備工事業を行っている会社であり、最大の問題は、技術者の確保である。特に施工を担当する現場監督をしている女性技術者は5名しかいない。当社の女性社員は全体の8%程度ではあるが、ほとんどが事務職のため、施工の女性技術者は非常に少ない。今年4月から5名の女性技術者の採用が内定しているが、3名は施工担当の技術者で、2名は実際に現場で働く技能系である。
- 女性活躍の推進にあたって、女性技術者の声を聞いてみると、相談相手がいないため、1人で問題を抱えてしまっていることがわかった。そのため社内で、女性技術者のネットワークづくりの機会を設け、5名の先輩社員、10名の新入社員の合計15名の女性技術者で意見交換を行った。現場従事者用の作業服は、女性にとっては作業しづらいという問題もあったので、この場で意見を聞き、今年4月から新しい作業服を試行的に導入する。こうした取組については女性社員の好意的な声も聞いているので、これからも進めていきたい。
- 施工の現場は各所に点在するため、女性にとって使い勝手のよい作業環境がなかなか整わないことが問題である。これについては、男性上司の気遣いが大切だと考えており、現在社内で男性社員への教育に取り組んでいる。
- 当社は鉄道の現場のため、一般的な勤務とは異なり、早朝や深夜、時には泊まりの勤務がある。休日も平日に多く不規則な勤務体系である。そのため、育児や出産との両立がかなり難しい職種である。
- 当社では、昨年4月、本社部門ではすでに導入していた短時間勤務制度を、鉄道部門でも導入した。この1年間は、取得期間の対象を子どもが3歳に達するまでとしていたが、子どもが3歳になってからすぐに早朝勤務や深夜勤務に復帰することは難しいため、今年から取得期間を小学校就学前までに延長する。育児等の両立支援については、会社として徐々に進めている状況であるが、自社だけでは難しい面がある。行政には、休日保育、夜間保育、病児保育の拡大、託児所の設置等、早朝・深夜・土日勤務といった通常のオフィスワーク以外で働いている方に対する環境整備や側面的支援を行っていただきたい。
- 鉄道現場は男性が多い職場である。そのため、女性が働く上でのハード面での環境整備が進んでいないのが現状であり、更衣室、休憩室、ロッカー等、未整備な部分が多い。一義的には会社が環境整備を進めていくことだが、行政としても、何らかの後押しをしていただけると非常にありがたい。

- 前身の道路公団から民営化し、10年になる。民営化を機に、女性活躍について、経営計画の中で女性採用数を毎年3割とする目標を掲げている。近年は、事務系部門で5割を越えているが、技術系部門については2割程度である。そこで、当社の仕事を理解してもらうため、理系の女子学生向けに現場説明会を実施している。ここで当社の仕事に興味を持った学生に対しては、個別説明会も実施し、より理解を深めてもらっている。こうした取組の結果、道路公団時代は数%しかいなかった女性社員が、最近では13%にまで上昇している。
- 女性のライフイベントである出産等に伴う制度面での対応については、法律で定められている以上の制度を設けている。例えば、育児休業は子どもが3歳に達するまで、部分休業は小学校3年生に達するまで取得できる。しかし、制度があっても、職場の上司や同僚の理解が得られないという問題がある。
- 昨年4月の職業能力開発促進法の法律改正で、社員のキャリア開発の設計等に対し支援することが義務化された。この取組の一環として、厚生労働省がセルフ・キャリアドッグ導入支援事業を実施している。これのモデル企業として応募し、選定された。具体的には、社内に国家資格を持ったキャリアコンサルタントを配置し、社員が相談できるようにするというものである。現在、厚生労働省の支援を受けつつ、運用に向けてマニュアルを作成している。

### <意識分野>

- 昨年12月に、「あいち女性輝きカンパニー」優良企業に選定いただいた。当社は平成19年7月に女性活躍推進室（現：多様な人財活躍支援室）という専任組織を立ち上げ、今年で10年になる。この10年の地道な努力が評価されたと考えている。この10年で、女性を対象とした教育、管理職・役員への啓発活動など色々な活動を行ってきた。その中で、県から賞をいただいたことは、社員にとっての意識付けにも役立っている。具体的には、受賞した昨年12月以降、男女問わず数十名の社員に受賞したことについて声かけをいただいている。
- 一企業として、女性社員や社員を育てる管理職の意識向上に、継続して取り組んでいるつもりだが、外部の表彰はインパクトがかなり大きい。愛知県には、こういった活動にさらに取り組んでいただき、女性活躍をより活気づけて欲しい。
- 当社は、女性活躍推進の取組を始めて3年目である。採用や制度作りに力を入れて取り組んできたが、最も重要なのは、「意識」だと思う。
- 当社では、育児等との両立支援のための制度や、工場・職場等のハード面の環境整備を行っている。昨年10月には、多様な働き方支援の一步として、人事制度も変更した。しかし、制度を変えるだけでは社員のモチベーション向上につながるわけではないと感じている。当社の反省として、制度を作っても作りっぱなしで、制度の意味や目的等を社員に伝えて

こなかったことがある。社員が力を発揮できる真の意味での有用な制度にするため、継続して社員とコミュニケーションを重ねていくことが大切だと思っている。

- また、女性に対していくら頑張れと言っている、上司が女性活躍推進の意義を理解し、性別というバイアスなく仕事を付与していかなくては難しい。そのため、上司の意識やマネジメントスタイルを変えていく必要がある。当社は、入社以来当社で働き続けている同質の社員が多く、多様な働き方に慣れていないマネージャー層が多いと実感している。昨今の働き方改革や長時間労働の是正は、現場マネージャーの力が非常に大きくなっていくので、マネージャー層に対し、ノウハウや意識付け、情報提供をしていくことで、意識改革をしていきたい。
- 資料の 2-1 のとおり、本人と管理者の意識改革の組合せが必要である。両者に共通する会社からのメッセージとして、長く働いてもらいたいこと、早く育休から復帰して欲しいということを伝えている。本人に対しては、以前は、結婚・出産直前に研修を行っていたが、それでは遅いため、結婚するより前の、入社3年目程度にメッセージを伝えるようにしている。管理者に対しては、色々な取組をしているが、いらぬ気遣いをしている管理者が多いと感じている。女性本人に聞いてみると「やってみたいし、やらせてくれないことに不満を持っている」という意見もあり、ギャップがあるといえる。
- 働き方改革の先進国であるスウェーデンやデンマーク、フィンランドで言われているのは、女性の活躍には時間がかかるということである。そのため、女性活躍のためには継続した取組が必要である。

## 森岡副知事

- 貴重なご意見をお聞きすることができた。今回で4回目の会議だが、意見を聞いていると、各社の人事の方の意識は変化していると感じている。
- 採用面については、既に設定している会社もあるが、会社としての目標設定が大事だと思う。また多数いる東京の大学生をどう採用していくかが、極めて重要かと思う。併せて北海道、中国、四国といった地方の学生の採用をどういう形で行うのかという点も重要である。
- 体制・制度分野と意識分野は一体で考えた方がいい。体制・制度を本当に使いやすいものにするための改善を進めていく必要がある。問題は、体制・制度・意識改善の仕組みを会社として継続していけるかという点である。人事部に加え、組合とうまく役割分担しながら、女性の働きやすい職場環境を作っていくことが働き方の改革だと思う。
- 働く職種にこだわるのか、働く場所にこだわるのか、どちらかに絞らないと、仕事をうまく提供できないのではないかと。工夫が必要である。働き方が変化していく中で、フレキシ

ブルに対応していく必要がある。

○行政としては、できる限り地域の住みやすさや働きやすさの魅力を発信していきたい。

## 大村知事

○大変活発な意見をいただいた。愛知県でより多くの方が力を発揮していただけるように、29年度の取組内容を深めていきたい。

○各社、採用目標を設定している会社が多く、心強い限りである。一方でリケジョの採用という面では、本当にご苦労されている。引き続き努力をお願いするとともに、我々としても理系教育などを進めてまいりたい。

○新年度予算を本日発表させていただいたが、理系教育やリケジョのPR等は、中学、高校、大学において進めており、県立高校では7校ほどの1年生や2年生に対して、出前教育を実施している。新年度の取組としては、STEM教育を実施し、全体的な底上げを図りたい。県内に10校あるスーパーサイエンスハイスクールには、県内トップクラスの高校が指定されているが、STEM教育は、県内の普通科高校や工業高校を、県が独自に指定して、理系教育の底上げをしていく取組で、県単独の事業として進めていく。

○女性の活躍とは少々離れるが、東京一極集中の最大の問題は「大学」である。都内の大学に進学する学生は毎年10万人である。こういった問題は国がはっきりとした対応をすべきだが、一方で地方に受け皿がないということもある。先日、ノーベル賞を受賞された大隅良典教授に愛知県学術顕彰をお送りさせていただいたが、大隅教授には、愛知県には研究しやすい環境がたくさんあると言っていた。

○若い人には住みたい街があると思う。ただ家と職場だけを往復するだけでは満足しない。東京には遊ぶところがたくさんあり、名古屋には少ないのかもしれない。愛知県は人口が増加しているとはいえ、名古屋と西三河の間だけのことで、東三河や知多地域では減少している。こうしたところも働く場所はある。あとは住みたい街づくりである。

○住みたくなる街づくりは市町村の仕事である。各企業におかれては、地元の市町村に声をあげていただきたい。県は市町村から相談されたことを一緒に考えて進める立場である。例えば、企業団地や道路、港湾などのインフラ整備がある。男性も女性も住みたくなる街になるよう、皆さんに声をあげていただきたい。