【あいち・ウーマノミクス研究会】平成２９年度女性雇用促進グループ会議　議事録

１　日　時　平成３０年２月１６日（金）午前１０時３０分から１２時１０分まで

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）

○採用状況について、技術職、特に土木系の女性技術職の採用を目指したが、去年一昨年と内定者を出したものの、辞退された。最近の入札制度の見直しもあり、各社とも女性技術者の確保に力を入れており、採用はますます厳しくなっている。会社の魅力を高めるとともに、採用活動に力を入れなければいけない。土木系・建築系の大学を卒業する女性が余りに少なく、採用が厳しいのが現状。

○県では女性活躍宣言や「あいち女性輝きカンパニー」認証企業に、総合評価落札方式において、加点制度を実施している。東京都では女性活躍モデル工事が実施されている。入札の条件で、管理技術者、現場代理人、監督技術者のいずれかに女性技術者を配置するという内容であった。今後は女性技術者の割合が占める条件が高くなっていくと思われる。

○当社では、採用担当専属の女性総合職を１名増員した。建設技術系の女性社員であり、土木技術系の管理職と合わせて、女性の採用担当は２名。またホームページを全面的にリニューアルし、採用に関するページを充実させた。さらに、インターンシップや企業説明会の回数を倍増し、今年度のインターンシップの参加者延べ 26 名、そのうち女性参加者は 8 名。技術系女子学生が多いのに驚いたが、残念ながら土木系は１名もいない。土木系大学の卒業生の絶対数が少ない。高校生の採用活動にしても、積極的に女子学生に働きかけていかなければならない。今年度インターンシップに参加した女子学生をいかに入社までに結びつけるかが今後の課題。

○行政主導のイベントにも積極的に参加し、昨年の建設産業女性活躍セミナーでは、当社の女性技術者がパネラーとして参加、女性の入職や活躍に向けた情報を発信した。また、今年 1 月 30 日に開催した愛知県建設業協会主催の建設業女性就業座談会にも参加したところ。

○行政に対して期待する支援として、育児に関する支援が大切であり、女性の社会進出のため、子育てと仕事を両立できる環境を整備することが、これからの女性活躍に必要とされている。県には、働きながらでも子育てしやすい街づくりのため、今回の議論にとどまらず、更なる支援、事業展開をお願いする。

○当社で本当の意味で女性の活躍というと、施工管理職をいかに増やすかというのが大きなテーマであった。スーパーゼネコンでは、既に女性の所長が出てきている。当社では新入社員が初めて現場監督として採用され、昨年度土木２名、建築１名の合計３名が入社しており、彼女たちが働きやすく定着できるように取り組んできた。これから継続して、女性の現場監督を採用することが大きな課題である。この４月には土木２名、建築２名の合計４名の女性技術者を採用予定である。

○採用活動の前に独自の現場見学会を実施しているが、印象としては男性の比率が少なくなってきた。１年生の女性技術者の生の声を聞いて、入社への不安を和らげてもらう工夫をしている。

○女性に限った話ではないが、長く働き続けることを考えると、長時間労働、休日出勤が大きな課題である。トップ主導での休日取得等をやっているが、1 社だけでは限界がある。現在、建設業界でも４週間で８日現場を止めることをやり始めて風土は変わりつつあるが、実態では目指す姿には追い付いていない。制度面では、勤務間インターバル制度の導入も考えていきたい。

○採用面での取組の一つであるが、女性が安心して当社に入っていただく入口の一つとして、採用担当者に女性管理職を 29 年度から１名配置している。採用数は、理系女性が 29 年度８名、うち２名が施工現場での技術者である。27 年度０名、28 年度５名であり、少しずつ増えてきたが、30 年度は７名と、やや減った。絶対数が少ないのが一つの要因である。

○制度面では、育児勤務制度の拡充として、対象を小学校１年生から３年生まで延ばした。時短勤務も家族の看護をする方にも拡充した。配偶者の転勤で会社を辞めるケースもあるが、そのような場合も再採用の対象者に含めることとした。

○意識改革について、30 年度を３年間の最終年度として、女性管理職を４名から８名、主任・係長クラスで 90 名から 100 名に増加を計画しており、29 年度は管理職が９名、主任・係長クラスが 99 名でほぼ計画通り進んでいる。また、女性の主任クラスへのキャリア研修、あるいは上司である男性管理職への意識改革の研修を 27 年度から実施している。一つの成果として、今年度に入ってから、研修を受けた方等から、自分のキャリア形成について人事部に相談が多くなったことが挙げられる。

（製造業）

○採用面では、2014 年からダイバーシティ推進プロジェクトを実施しているが、スタッフ系事務所勤務で女性採用比率を 25%、現場ライン勤務（エキスパート職）で女性採用比率を 5%割り当てる目標を設定している。29 年度はスタッフ系 59 名採用のうち、女性が 12 名で約 20%。エキスパート職で 87 名採用のうち９名が女性で約 10%という実績であった。

○意識改革では、社内プロジェクト主催の各種セミナーを実施しており、具体的には管理職への意識改革として、ダイバーシティ教育を 2015 年から課長クラス全室長に実施している。今年度は、育休明け・子育て中の女性スタッフに対し、キャリアマインドの形成教育を実施している。さらに、転勤を伴わないエリアスタッフのモデル人材の教育を複数名選抜して実施し、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人材を育成している。

○体制・制度では、復職支援として29年10月から保育代、ベビーシッターや親の介護のヘルパーの利用に対しても補助をしている。また、県の認証制度として、2007年に「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」の認証を、2015年11月には「あいち女性輝きカンパニー」の認証を取得し、2017年9月には新たに「くるみん」を取得した。

○行政への要望として、工場・現場のインフラ、例えば、女性用のトイレ、浴室・シャワー、パウダールームなど、きめ細かい環境整備を随時、実施しているが、コストがかかることから、助成・補助があるとありがたい。

○女性の採用はそもそもの候補者が少ないので、難航している。女性に限らず売り手市場であるため採用状況が厳しい中、女性の採用で特別な枠を設けて活動できていない。

○制度面では、働き方改革やワーク・ライフ・バランスに取り組むことは企業の社会的責任であることから、昨年からノー残業デーの導入、フレックスタイム制度を広範囲の部署へ拡充したところ。この4月からは、育児短時間勤務制度について、対象を小学校就学前から小学校3年生へ延長する計画である。女性から選んでいただける企業としての体質を改革していきたい。

○県の「あいち住みやすさ発信事業」については、よくまとまっており、当社の採用ホームページでもリンクを貼って愛知の魅力発信に活用させていただいている。いかに愛知に若者、特に女性を呼び込めるかが非常に重要となっている。各社とも言われているように、理系女性が集まりにくい。当社では、事務系の女性採用比率を40%、技術系を10%以上とすることを目標としている。

○採用だけでは理系女性の掘り起こしにつながらないため、トヨタグループ9社で3年前から「リケジョ基金（トヨタ女性技術者育成基金）」を立ち上げ、大学の奨学金給付やエンジニアとの交流を行っており、年間120名ほどが利用している。さらに愛知県内の高校生を対象に、エンジニアの魅力を知っていただくための出前授業を実施している。

○今年、当社の役員体制にプロパーの女性を登用した。また、現場でも女性の整備部長が生まれ、800～1,000名の部下を率いている。評価をする立場のマネージャー側に女性が増えなければ文化は変わっていかない。

○主な取組として、両立支援では、来年度4月に、4か所目となる託児所をトヨタ記念病院に併設する。今までは140名の枠だったが、合計で460名規模となる。病児保育や宿泊保育などにも新たに取り組んでいく予定。また、復職の支援として、在宅勤務制度を大幅に拡充しており、現在、約3,000名が利用できる環境を整えている。

○様々な取組を実施しているが、女性の定着・活躍が進むほど、支援する託児所の保育士が不足していく。県においては、保育士の発掘・育成など、女性が住みたくなる街づくりに向けて、取り組みをお願いしたい。

○当社では、ダイバーシティ推進を重要な経営戦略として捉え、多様な人材が働きがいをもって活躍するための取組を進めている。採用面では、女性の積極的な登用を目指しており、女性活躍推進を始める前の 2014 年と比べて、女性の採用比率は、事務系で当時 11%だったが、2018 年は 32%となっており、技術系は 5%から 11%に、現場の技能社員も 7%から 19%となっている。

○また、入社後の大きな管理指標として、女性の管理職登用にも取り組んでおり、2014 年時点では 22 名だったが、2020 年までに 3 倍となる 66 名の登用を目標設定している。現在までに 51 名登用しており、計画どおり進んでいる。

○徐々に女性活躍の機運も高まっており、在宅勤務制度や勤務地限定を選択できる管理職採用といった両立支援の充実に加え、メンター制度や管理職候補者の個別育成など、女性社員のキャリア形成支援の強化にも取り組んでいる。また、イクボスの取組についても、2017 年度中に 84 ある全部署において各部署 1 名のロールモデルを育成している。しかし、製造現場ではまだ施策を講じられていない状況であり、2018 年は社員の意見も踏まえつつ、取組を進めていきたい。

○女性活躍推進を進めていくうえで、長時間労働体質の改善は喫緊の課題である。単純な残業の削減だけでなく、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・本人が意識し、行動改革していく必要があると考えている。解決すべき課題は大きいが、「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、皆さんの意見を聞いて勉強させていただき、自社の取組に反映させていきたい。

○昨年、「あいち女性輝きカンパニー」の優良企業として表彰していただいた。先ほども話題に上がったが、あいちの住みやすさ発信事業の PR 動画やホームページは当社でも活用させていただいている。これまで伝わりにくかった首都圏と比べた愛知の魅力が分かりやすく伝わるようになっていると思うので、今後もぜひ続けていただきたい。

○女性の採用比率は、技術系で 15%、事務系で 40%、技能系で 30%という目標を立てており、今年 4 月の採用は何とか目標を達成できた。新卒の女性採用に関して、昨年から、女性社員が仕事のみならず育児や家庭との両立について直接話をする「WOMEN'S LOUNGE」という取組を東京・大阪・刈谷で実施し、技術系・事務系で 400 名弱の女子学生に参加いただいて大変好評を得ており、今後も継続していきたい。

○リケジョの観点でいうと、機械・工学・電気専攻の学生だけでは採用が難しいため、バイオなどにも選考を拡大し、それぞれの感性を生かせる事業での活躍を期待している。技能系においても、全国の工業高校生の女子学生が少ないため、訪問時には男子だけでなく女子学生の推薦もお願いしている。しかし、本人の意識も大事だが、県外出身の学生にとっては親の理解が非常に重要であり、県の魅力を訴求できるとさらに効果的になると思われる。

○当社でも、2020 年までに女性管理職を 100 人登用するという目標を掲げている。職場と会社が一体となって頑張っており、本人の意識付けと能力の進展に注力しているが、非常に厳しい現状。性別

を問わず優秀な人材が意思決定できる立場になっていくことが大切だと考えており、2020 年以降の女性活躍の姿勢としても、この目標は必達だと考えている。

○行政への要望として、やはり育児支援が挙げられる。女性採用を強化してきた世代がライフイベントを迎える時期に来ており、彼女たちが仕事と育児の両立を図るためにも、行政の力は非常に大きいと感じている。県の待機児童数は首都圏に比べると少ないという資料もあるが、実際には駅近くの利便性の良い保育所から埋まっていき、家からも職場からも遠い保育所に子どもを預けなければならず、育児休業の延長や、時短勤務が解消できないという事例も目の当たりにしている。当社でも自社の託児所を設置するなどの自助努力を行っているが、暮らしやすさをアピールしている県におかれても、現状の取組に加えて、さらにニーズを踏まえた対応を期待したい。

（運輸業）

○社内に女性活躍担当を設けて 3 年になる。具体的に 3 つの軸をもとに取組を進めている。1 つ目の「採用」では、職種ごとに女性の採用比率の目標を設定しており、数の上では今年度も目標を達成できた。来年度以降も意識して取り組んでいきたい。

○2 つ目の「定着に向けた仕組みづくり」では、今年度新たに、育児短時間勤務の期間延長と企業主導型保育所の設置を実施した。短時間勤務では、これまで子どもが 3 歳になるまでを利用期間としていたものを小学校就学前までに延長した。当社の事業特性として、宿泊勤務者が日々必要であるため、様々な要素も加味しながら、更なる延長も考えてまいりたい。保育所の設置については、昨年 11 月に、働く子育て世帯のサポートを行う会社を設立し、3 月 16 日に、名古屋市にある本社ビル内に小規模保育園を開園する予定。これによって、育児休業取得中の社員が、本人の希望するタイミングで復帰しやすくなることを期待している。

○3 つ目の「キャリア形成支援」では、今年度新たに、名古屋周辺の 4 社合同でセミナーを開催し、女性同士が現状の悩みや目標を共有することでモチベーションの向上に努めた。社内においては、2 月 20 日に、育児休業から復帰して間もない社員を対象に、意識改革やコーチング等のスキル修得を目指すキャリアデザイン研修を初めて開催する。来年度以降も PDCA を回しながら、継続的に開催していきたい。

○当社も泊まり勤務が主体となる事業特性を持っている。現在、全社で女性社員の比率は約 11%となっており、着実に向上させているところではあるが、全体から占める割合はまだ低い。

○今年度の採用については、平成 30 年 4 月入社社員のうち女性は 59 名である。女性の役職者について、昨年夏の定期異動において、グループ会社の部長クラスや本体の課長クラスなどにも昇格させていくなど、ロールモデルができつつある。現場においても、今年の 3 月に初めて、短大卒のプロフェッショナル職の女性を助役に登用した。

○昨年から今年にかけての取組として、運輸職場における社員の職域の拡大に取り組んでいる。これ

までは、特に乗務員においては、妊娠・出産をする社員を、子育てや体調への配慮から駅勤務へ戻していたため、フルタイムで働けるようになって初めて乗務員に戻れるという状況だったが、今春以降、新幹線車掌については短い区間の行路を設定し、勤務時間に制限のある女性社員も乗務員として業務ができるようにしていく予定。数は多くないが、少しずつでも子育てしながら働ける職域の拡大に努めていきたい。

○制度面では、今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、この制度の利用が進んでいる。制度の運用を始めたばかりであり、まだ再雇用した事例はないが、今後、育児等が一段落した段階で復帰してくれるよう期待している。仕事との両立を図る社員に向けては、時短勤務が終わった後も、月に 2〜4 日、無給休暇を追加付与する制度を今年 4 月から導入する予定。また、配偶者の転勤等に伴うエリアを越えた異動の制度も 4 月から導入予定。極力辞めずに仕事と家庭の両立ができるような制度面の充実に取り組んでいきたい。

○行政の要望について、引き続き、働き方改革の流れの中で柔軟に勤務ができるような制度への支援や託児所の支援をお願いしたい。

○2 年前までは、女性総合職が 1 名、女性乗務員が 1 名という男社会の会社だったが、制度や環境が伴っていない中、まずは女性を積極的に採用して、彼女たちの要望を聞いて一つ一つ対応していくことで取組を進めている。

○今年度の採用は、これまで 1 名だった女性乗務員を営業所含めて 6 名、0 人だった総合作業職を 2 名、総合職では中途採用になるが 3 名を採用した。採用した総合職の女性は 25〜27 歳と若いが、トラックの経験を不問として募集した。

○そもそも女性の応募が少ない中で、新卒の採用は難しく、昨年も今年も数名の内定を出していたが辞退されている。女性の活用に積極的な大企業や条件のいい会社が選ばれてしまうということが辞退の理由で、これを中小企業の課題として捉え、大企業と比べたメリットを打ち出していかなければならないと考えている。

○パートや契約社員の女性について、希望者は全て一般職の正社員にしている。今年は 5 名の女性が正社員となった。意外な効果として、始業・終業の点呼を女性社員が行ったところ、乗務員の笑顔が多く見られたことから、今年から全営業所の女性に補助管理者の資格を取ってもらい、点呼管理業務を任せている。乗務員からの評判も良く、因果関係は不明だが事故件数も減少している。

○女性乗務員の活用について、運送業だけでは荷作業を軽減することは難しいため、自動車関連を始めとしたお客様の協力が必要になる。荷作業を軽減したルートに女性の乗務員を配置するというような取組についても、試験的ではあるが進めている。

○行政への要望として、中小企業は人材や資金が不足している面があるため、アドバイスや支援をいただければ、積極的な女性の活用を進めていけるため、ご協力をお願いしたい。

（卸売業・小売業）

○当社の社員は800名おり、そのうち総合職は550名である。総合職の中での女性に活躍してほしいという思いで取組を行っている。

○採用活動については、昨年度に引き続き苦労した。今年の4月に入社する総合職の人数は、全国で29名であるが、そのうち7名が女性である。今年度は28名の女性が入社し、そのうち4名が女性であった。これについては、13名の女性に合格を出したが、辞退者がいたため、4名の採用という結果になった。取組として、通常の説明会とは別に女性総合職社員に参加してもらい、女子学生のための説明会を開催した。また、WEB 上やリーフレット等に女性総合職社員が登場する頻度を増加させ、これは間接的に効果があったと思う。

○育児中のフレックス制度は以前からあるが、全社でのフレックス制度は導入していない。これに代わるものとして、全社員を対象とした時差勤務を始め、勤務時間の前倒し、後ろ倒しを可能にした。全国レベルでは100名を超える社員が利用しており、愛知では30名以上が利用している。

○育児中の社員を対象にした在宅勤務をトライアルで始めた。これからは実績を踏まえて、広げていけるのか検討していきたい。また、産休、育休を経験した方の情報を共有することのできる制度をつくっていきたいと考えており、育児中の社員も参加しやすい、フレキシブルな研修等に取り組んでいきたい。

○現在、550名の総合職社員のうち、女性は約7%の40名程度であり、2020年までに10%にするという目標に向かって取り組んでいる。新卒採用しかしないという方針をとっているため、一番年代の上の女性総合職社員が 40 代であり、これから管理職となる女性が少しずつ出てくるという段階であるため、彼女らをモデルケースとして活躍を期待している。

○全社で今年度4月入社は40名、そのうち約4割の15名が女性であった。2018年度採用人数は、前年度の5割増しの60名、そのうち女性は前年度から倍増の30名となった。当初の採用目標人数は100名だが、昨今の採用難により、目標値には到達していない。来年度は約150名の採用を目指している。本県はものづくり中心の県であり、小売業に目を向けてもらいにくいという側面があるが、女性が働きやすい施策を行うことで改善していきたい。

○当社には、一週間の勤務時間が30時間以上のパートナー社員が10,000名、20時間未満のパートタイマー社員が7,000名いるが、その方たちがいかに正社員へ転換してくれるかが課題である。

○今年度実施した施策として、介護や育児に対応するため、転居を伴う転勤がなくなる勤務地限定制度を導入した。この制度は元来正社員が、上記理由により転居等が困難な場合に適用する制度として導入したが、他方元々転居を伴う転勤が困難であるパートナー社員が、正社員への雇用転換を進めるための施策としても充分活用できると考えている。このような施策を活用することで、女性が働きやすい、やりがいのある企業を目指していく。一方で、女性の管理職の養成が課題であり、中長期的に取り組んでいく必要がある。

○2014 年度採用者のうち女性社員は 8%程度であったが、2017 年度は 113 名中 21.2%の 24 名の女性採用となるなど、着実に増加してきている。2018 年度 4 月採用に関しては、124 名のうち 21.8%の 27 名の女性を採用した。

○契約社員で約 120 名程度の女性が働いており、この方々に希望を募った中で、実際にこの 4 月 1 日から 73 名の女性に正社員になっていただく予定。

○男女問わない施策として、昨年の 5 月から地域貢献休暇（まちイチ休暇）を始めた。5 日間の有給休暇取得の促進を図るため、町内会や PTA への参加に対する補助金を与える制度であり、補助額は 1 日で 3,000 円、半日で 1,500 円である。313 名の女性のうち、40%を超える 128 名の女性が本制度を活用している。一方、保育所の空きがないことによる休職者が多いことが課題である。

（その他事業サービス業）

○2018 年度入社予定採用は全体で 107 名、そのうち女性は 44%の 47 名である。事務系の女性比率が高く 65%である一方、技術系の女性比率は 31%である。技術系の女性社員はここ 10 年で少しずつ増えており、力を入れてきた結果、ここまでもってきた。独自の取組として、働く女性について理解してもらうための現場説明会を行い、興味をもった女子学生を対象に個別説明会を実施している。

○女性社員がこの 10 年で急速に増えている。2005 年には女性の数は 20 名であったが、現在は 183 名の女性社員が働いている。

○長時間労働の改善のため、早帰り推進月間を今年度は 7～9 月に設けた。定時退社、ゆう活を進めるため、スポーツクラブや通信教育への補助を行っている。また、昨年の 2 月からプレミアムフライデーを実施し、半休や年休を取得してもらい、少しでも労働時間を減らすように取り組んでいる。

○育児介護休暇制度を拡充しており、育児休暇については、当社では子どもが 3 歳までは育児休暇をとることができる。さらに、最初の 2 週間は有給休暇という形をとっている。介護休暇については、通算で 6 か月（180 日）の期間内であれば、数回の取得が可能であり、取得単位としては一日単位だけでなく、半日単位も認めている。

○現場はまだまだ男性社会のため、作業服の改善等を始め、女性の目線からの改善を行っている。県で実施している「働く女性キャリアアップ交流会」や、NPO 法人ジェイウイングスの取組に参加をしている。

○女性の育児休職率は 100%であるが、男性の育児家事への参画度合いがまだまだ低い状況であることから、男性社員の育児家事参加の促進に注力した。具体的には、子どもが産まれた男性社員とその上司へ、制度の案内とともに、休暇、休職を促すメールを送っている。そして、今年度からは、最初にメールを送った 2 か月後に、取得状況を尋ねるメールを再度送るという取組を始めた。これに

より、上司と、子どもが生まれた男性社員の間で対話が生まれている。

○育児休職から復職した女性へのキャリアアップ教育を、社内配偶者も一緒に受けてもらうという取組も実施した。これを受けた男性社員からは、「最初は嫌だったが、妻と向き合える良いきっかけとなった。これらから働き方を変えていきたい」という意見をいただいている。課題としては、社外の方と結婚している社員への教育である。県全体で会社の垣根を超えて、意識的な働きかけができればありがたい。

○30 年度から力を入れている取組としては、以前からも行っているが管理職への意識改革であり、これは言い続けなければならない。管理職として、女性がいかに気持ち良く働いてもらえるかが重要であり、そういったことを意識できるような研修等を実施していく。

宮本副知事

○昨年 7 月に副知事に就任し、当会議への出席は今回が初めてだったが、本日は、皆様から貴重なご意見を伺い、多くの業界・企業において様々な取組をして頂いていることがよくわかり、大変有意義であった。人手不足が深刻な課題であり、その中、女性の力を生かすことが、これまで以上に重要だと改めて感じた。

○本県では、全庁を挙げて、「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。その中で、「あいち女性の活躍促進会議」「あいち女性の活躍促進サミット」「あいち女性輝きカンパニー」優良企業表彰も行っている。また、女性管理職養成セミナーや、働く女性の交流事業、男性管理職向けのワークショップなど、機運醸成に取り組んでいる。

○こうした取組に加え、昨年 12 月から先月にかけて、本県の女性活躍をめぐる状況について、経済団体の皆様とも、直接、意見交換させていただき、管理職への女性の登用をお願いしている。各社とも、採用・育児期に入られた女性社員への支援も熱心に取り組まれており、そういった方が順調に育っていただければ、今後近い将来、管理職への登用も進んでいくと期待している。

○働く場における女性の活躍は、本県の発展・成長を支えていく重要な鍵と考えており、今後も企業の皆様とも連携して取組を進めていきたい。

森岡副知事

○貴重なご意見をいただき、感謝申し上げる。4 年前から出席しているが、各社の女性活躍促進の意識は変化しており、取組もレベルアップしていることがよくわかった。

○昨日、国連の職員と話をした。国連では、男性、女性職員の比率の目標を半々にしているが、現実は職員全体で女性の比率が3割、男性の比率が7割であるとのことだが、幹部職員も女性3割、男性7割であり、一般職員も幹部職員も比率が同じである。一方、日本では、幹部職員での女性の比率が少なく、登用に時間がかかるのが現実である。企業の中で女性が育って、全職員の比率と幹部職員の比率が早く同じになるよう持って行っていただければありがたい。

○高齢者、女性の活用というが、高齢者は5年から10年で減ってくる。女性の活躍が一番大事になってくる。これを軌道に乗せていないと、人手不足で事業拡大ができない。

大村知事

○本日は、皆様から貴重なご意見を伺い、また活発な意見をいただき、感謝申し上げる。

○採用で大変頑張っていただいていることがよくわかった。中途採用でも取り組まれているようだが、新規採用だと20年30年かかるので、それも含め、女性のキャリア形成支援等にも取り組んでいただければありがたい。

○行政に対しては、特に育児支援にご意見をたくさんいただいた。これは我々がやらなければならない大きな課題であり、保育所の整備、保育士の確保が必要であり、処遇改善とセットでないといけない。

○保育は、市町村と一緒に県でも支援をしている。また、幼稚園は私学助成制度があり、今回、幼稚園で働いている教員の給料アップ・処遇改善について、新たに県が補助する制度も作った。

○引き続き、それぞれの会社で女性が大いに活躍していただけるよう、そういう社会になるよう皆様と一緒に取り組んでいきたい。