

## 平成27年度第3回大村知事と語る会

- 1 日 時 平成27年11月16日（月）午後1時30分から午後3時30分まで
- 2 場 所 あいち国際プラザ「アイリスルーム」
- 3 テーマ 女性の雇用促進 ー働く女性が輝くあいちー
- 4 意見交換者（五十音順、敬称略）
  - 稲生 豊 岡谷鋼機株式会社 常務取締役
  - 小幡 哲生 名古屋東部陸運株式会社 専務取締役
  - 榊原 陽子 株式会社マザーリーフ 代表取締役
  - 鈴木 理裕 株式会社インテリジェンス メディアディビジョン 営業本部 本部長
  - 中島 美幸 愛知淑徳大学講師
  - 中山 愛美 株式会社豊田自動織機 技術技能ラーニングセンター 技能五輪指導員
  - 樋口 貴子 株式会社キャリアデザイン 代表取締役
  - 光田 恵 大同大学教授/キャリアセンター センター長

【知事】 皆様、こんにちは。愛知県知事の大村秀章です。

本日はお忙しい中ありがとうございます。この知事と語る会は年3回開催しておりますので、今年がこれが最終回ということでございます。今年のこれまでのテーマは、万博10周年で全国都市緑化あいちフェアを9月から11月8日までやっておりましたので、最初は花と緑といったテーマ、2回目が、今度はインバウンド、外国人のお客さんにたくさん来ていただくにはアピールをどうしたらいいか、そして3回目の今回は女性の活躍促進、雇用促進ということをテーマにさせていただくことにいたしました。

私ども愛知県は女性の活躍促進プロジェクトチームというのを2年前につくり、愛知県で初めての女性副知事をヘッドにして部局横断で女性の活躍促進、雇用促進、定着といったことをテーマに取り組んできております。

特に愛知県は製造業中心の産業県なので、やっぱりこれまで工場や現場はどうしても男性中心で、男職場みたいな感じがあったんですけども、それではいけないということと、愛知県はいわゆるM字カーブ、結婚、出産で辞めてまた戻ってこられるというM字カーブが全国よりもきついということもあって、そういったこともなくしていこうという思いで取

り組んでおります。

また、私が今年になってずっと申し上げているように、特に20歳から34歳とか、20代、30代の男性と女性の割合のバランスが崩れていることも愛知県の特徴でございまして、企業の代表の皆さんに入っていて「あいち・ウーマノミクス研究会」を作り、女性活躍産業グループと女性雇用促進グループの2つで、愛知のそうそうたる企業さんの女性社員比率が非常に低いということも何とか改善できないかと取り組んでいます。

例えば鉄道会社というのは、昔は法令上、女性は夜勤とか宿直とかでだめだったんです。ですから、その名残があったりとかはあるんですけども、何とか若い世代の女性の雇用をもっと増やして、定着をしていただけるような方策を皆さんと一緒に考えていければというふうに思います。

今日は、女性の雇用に関する分野の、第一線で活躍されている皆さんにお集まりをいただきました。日ごろの活動を通じて実感されていることなどをお聞かせいただいて、その中から女性の雇用を増やすためのアイデアをたくさんいただければというふうに思っております。

以上、簡単ではございますが、語る会開催に当たって冒頭ご挨拶といたします。今日はひとつよろしく申し上げます。

それでは、早速始めさせていただきたいと思いますが、この懇談会の模様はインターネットのユーストリームで生中継しておりますので、またその点をご理解をいただければというふうに思っております。

それでは、まず順番にそれぞれ5分間程度、日ごろの活動や女性の雇用促進について感じておられることをお話しいただければというふうに思っております。その後いただいたご意見をもとに皆さん全員でフリートーキングを行わせていただきます。

最初に、榊原さんからお願いをいたします。よろしく申し上げます。

**【榊原】** 皆さん、こんにちは。株式会社マザーリーフの代表をしております榊原陽子と申します。

株式会社マザーリーフというのは2006年に創業した会社でございまして、税理士や社会保険労務士といった専門的な業務の補助として事務代行していたりですとか、あとホスピタリティーとかマナー、覆面調査、そしてワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する研修をやっている会社でございます。

私どもは現在、毎日出社しているメンバーが、それをシャインズと呼んでいるんですけ

れども、それが7名おります。在宅で事務の仕事をしているという者は大体200名ほど登録しております。そして、研修については登録講師が10名ほどおりまして、こういったさまざまな業務に取り組んでおります。

そもそもこの会社を作ったきっかけなんですけれども、子育てを大切にしながら働き続けられる社会づくりというのを、そもそものビジョンとして事業を進めてまいりました。というのも、私がもともとANAの客室乗務員をしていたんですけれども、退社後同僚や先輩が子育てをきっかけに退職してしまって、社会から分断されていて、子育てだけの生活で、私はもう二度と仕事なんてできない、というふう自信を失っている人がすごくたくさんいたわけです。私といたしましては、それはもったいないと。せっかくこれまでのキャリアがあって頑張ってきた女性に、もっと活躍する場を提供できないかということで、事業を始めております。おかげさまで何とか10年ほど続けて参ることができました。

今回、ウーマノミクスの会議でもお話をさせていただいているんですけれども、愛知県はやはりキャリアのある女性がなかなか定着をせずに外に出ていってしまうというところがあります。というのも、やはり製造業をはじめとして、女性の仕事がどうしても補助的な業務に限定されているところが中小企業を見ていると非常に多いものですから、なかなかキャリアを描きにくい、キャリアアップしていく自分の姿を気づきにくいというところが愛知県においてはあるなど。最近本当に製造業の現場を、中小企業を見ていて特に感じております。

そこで、知事もイクボス宣言をしてくださって、今あちらにもありますようにイクメン・イクボス応援キャンペーンということで、イクボスキャンペーンというのをやってくださっているんですけれども、私としては、やはり女性がこれからも活躍していくため、まずはイクボスを増やそうと試みを進めております。

イクボス企業同盟に加盟されている企業は日本全国にあるんですけれども、大企業は36社で、私がもともといたANAも加盟しているんですけれども、今、中小企業も非常に増えてきておりまして、イクボス中小企業同盟に参画しております。愛知県は私どもの会社と、あと2社あります。でも、これからももっと増やしていきたいと思っております。

イクボスと言っても皆さんまだなじみのない方もいらっしゃるかと思いますので、イクボスとは何かというと、職場でともに働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアの人生を応援しながら、組織の業績にも結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のことを指す、ということで、特に育児をする

いうわけではなくて、育児を勧める上司というわけでもありません。

今、日本では制約社員と呼ばれる人、要は育児や介護などで無制限に働くことができないという社員が推定7割いると言われていています。そう考えますと、女性だけではなく男性も含めて、やはり長時間労働ということに対してきちんと適正化していくという取組が必要ではないかと思っています。ですから、取り組んでくださっていることをさらに進めていきたいなと思っています。

さらに、まず女性の活躍を推進して雇用促進、ということを行っているんですけども、共働きで子供のいる家庭での育児時間というのを見てみると、やはり育児や家事というのは男性も女性も働いていても、女性の仕事になっているというのが現状でございます。

ですから、女性が活躍しようにも時間がなければなかなか活躍が進まないというのが現状でございますので、社会全体で時間管理をして、ホワイトカラーの生産性というのは先進国で最下位とも言われていますので、製造業で培った改善の力を借りた生産性向上のスキルをホワイトカラーにも導入して、時間制限のある中でも活躍できるようになっていけば、女性の活躍できるあいち、輝くあいちになっていくんじゃないかと思っています。

以上です。

**【知事】** ありがとうございます。

ホワイトカラーの生産性向上って、確かに私が見ていてもやはり日本の場合はそうかもしれないなど。それは確かに影響しているんだろうなという気がいたしますね。限られた時間をどういうふうにするかということも、もっと考えなければならないということなんでしょう。ありがとうございました。

続きまして、それでは小幡さん、お願いいたします。

**【小幡】** 名古屋東部陸運の小幡と申します。

当社は愛知県の豊田市に本社を置いておりまして、主に自動車部品並びに住宅関係の輸送をしております。従業員が約300名でほとんどが作業員、スタッフも男性ということで、女性の比率も当然1割に満たないという非常に典型的な運送会社であり、女性の活用が全く進んでいないと言っても過言でない企業であります。

先ほどありましたけれども、この業界は男社会でありまして、運転手さんも倉庫内の作業員もほとんどが男性で、そんな中でどうやって女性の活用を進めていくか、というのが大きな課題です。業界としても、我々当社としても、今後ドライバー不足が、2020年には本当に乗務員さんがいなくなってしまうということで、どう手を打っていくかという施策

の1つが女性のドライバーの活用、採用とそれに伴う女性管理者の育成ということで、業界では「トラガール」というようなキャッチフレーズも掲げて、今業界全体で女性を活用していこうということでやっている状況であります。

そんな中、当社は先ほど申し上げたように、特に女性の活用を積極的にやっているというわけではなく、これからやっていこうということで進めております。具体的に言いますと従業員が三百何名いるんですけど、総合職の女性が1人、女性ドライバーが1人ということで、今年の4月に彼女たちの意思も確認した上で、初めて女性1名の総合職を営業の課長それから、女性ドライバーを初めて監督者、当社でいうと職長というんですけども、男性ドライバーを管理する立場に抜擢しました。2人とも30代の後半なんですけれども、今後どんどん女性の力を活用していこうというふうに今考えております。

そんな中、今後女性活用の施策としては、私が一番に思うのは、やはり私自身もそうなんですけれども、経営者の意識を改革していかないとこれは進まないということ。特に次代を担う、私もいい年なんですけれども、これから会社を経営していく経営者の意識を変えないとこれは進んでいかないとこのように考えております。

具体的にどんなことをやっているかといいますと、我々も入社して以来、女性はもう結婚したら辞めるもの、子供ができたなら辞めるものということを前提に採用や人材の育成も進めてきましたので、全くそういう活用という観点がなかったんですね。そういうことではいけないということで、今後はどうしたら女性が活用できるか、女性を活用することでどう社業、地域に発展を与えるかということを考えてやっていこうということで、若手の今後を担う管理者を集めて定期的に意見交換会をやっております。

我々は中小企業ですから、中小企業はそういった女性を活用する土台もないですし、資金的にもいろんな制度を設けることは難しいと思い込んでおったんですけども、前回、先ほど知事からもありましたウーマノミクス研究会のような会に出ることで私の意識も変わってきて、早速うちに入入りしている女性ドライバーにヒアリングをしたりしました。そうすると非常に生き生きして、我々よりも小さい会社、10名や20名でやっている会社でも5名の女性ドライバーがいるであるとか、決して規模じゃないということもわかりましたし、中小企業だからできない、運送会社だからできないということはないと改めて感じております。そういった意味でも、こういった会に若手経営者がどんどん出て、女性活用の意義を実感して何かの行動を起こせばいいのかな、というふうに思っています。

もう一つは、トラック運送会社の経営者だけではなく、我々世代の経営者が集まる機会

も多いものですから、そういったときにちょっと話題を振ってみると、今まで全く女性の活用に興味のなかった同世代の人たちも、仮に私が言い出すとちょっとやっていかないといけないな、という気になって、我々の仲間でも広がってきていますので、地道なことかもしれませんけれども、そういった経営者の意識を変えるために、我々自身も勉強してこういった会をうまく活用させていただきながら、経営者の意識を変えていくことが女性活用の第一歩につながるんじゃないかというふうに考えております。

以上であります。ありがとうございました。

【知事】      ありがとうございました。また後ほどご意見をよろしくお願いいいたします。

それでは、中山愛美さん、よろしくお願いいいたします。

【中山】      豊田自動織機より参りました中山です。よろしくお願いいいたします。こういう場に慣れていないので、ちょっと聞き苦しい部分があると思うんですが、すみません。よろしくお願いいいたします。

私は今、指導員をしているんですけども、あまり女性雇用に関してかかわったことがないので、実際にどういう活動をしているか、というのはちょっとお話ができません。なので、まずは自己紹介だけさせていただきます。それで、この後のフリートークでいろいろお話しできればいいかなと思っています。

あちらのスクリーンをご覧いただきたいと思います。

まず、豊田自動織機という会社なんですけれども、愛知県刈谷市に本社がありまして、主に会社名にもなっています自動織機、織り機やフォークリフト、あとは自動車、ヴィッツやマークX ZI0を製造しています。

私のことなんですけど、入社1年目、19歳のとき、高校を卒業して入社したんですけども、そこから技能専修学園というところで1年間研修を受けて、その後、入社2年目、3年目では技能五輪の全国大会に出場しました。それで、4年目の現在は技能五輪の旋盤職種の指導員として後輩の指導に当たっています。

まず、技能専修学園について詳しくお話ししたいと思います。

技能専修学園というのは、愛知県知事から認定をいただいています職業訓練校になります。いろいろな実技であったり、学科を受けて単位を取得し、それを全部取得すると技能照査という試験を受けることができまして、その技能照査に合格しますと技能士補という資格がもらえます。これが国家技能検定2級の学科試験が免除になる資格になります。

次が技能専修学園として目標としているものです。「積極果敢な行動力」と「専門技能を

持つ学園生の育成」、要するに将来人の上に立てる班長であったり工長やそれ以上になるにふさわしい人材を育成することを目標に掲げています。

いい仕事をするためには人格、技能、知識、この3つがそろっていないといけないということで、心身訓練、技能訓練、学科訓練、この3つの柱を重要視しています。

これが訓練の様相なんですけれども、まず心身訓練は人格を育てていくというものになります。挨拶の指導、声の大きさであったり、あとは姿勢。その次は団体行動ができる、多くの人数をしっかりとめることができるようにということでチームワークトレーニングを、あとは現場に行くことが多いので、必要な体力をつけるために持久走で体づくりをしています。

次に、技能訓練としては、仕上げの実習であったり旋盤。仕上げというとやすりがけですね。あとは旋盤のような工作機械、鉄の塊を削るものなんですけれども、あとはシーケンス、制御盤とかそういうものです。そういう専門的なことをやっています。これは毎日やるんですけれども、ここはもう男女関係なしで全員が同じことを毎日やっています。

次に、現在までの学園の修了生なんですけれども、今年の学園生は57名いまして、そのうち海外留学生が5名、国内の受託生、トヨタグループのほかの企業から研修の期間だけ来ているという人が2名います。この中にも今年は女性が4名いて、全員が同じ研修を受けています。

技能専修学園は1982年につくられたんですけれども、現在までの修了生がおおよそ2,100名です。2001年より女性も学園生として採用しておりまして、現在卒業生は34名で、さまざまな職場で活躍しています。

次に、2年目、3年目の技能五輪についてお話しします。

技能五輪を簡単に説明しますと、名前のお通り、モノづくり、技能のオリンピックなんですけれども、「青年技能者の技能レベルを競うことにより、努力の目標を与えて技能に触れる機会を増やす」ということを目的としてやっています。出場資格は23歳以下、男女関係なく全国いろんなところから、高校生も参加してやっています。

去年は愛知県で全国大会が開催されました。今年は12月4日から7日の4日間、千葉県で開催されますので、興味のある方はぜひお越しください。

次は私が指導している旋盤職種についてですが、まず旋盤というとあまりなじみがないんですけれども、どのようなものかというと円柱の鋼材、鉄の塊ですね。それを回転させて刃物を当てて外側から削っていく。リンゴの皮をむくように削っていく、そういう工作

機械です。

それが技能五輪の競技になると時間が制限されまして、あとは精度も重要になっていきます。最初は黒い鉄の塊なんですけれども、さまざまな加工をして表面が光沢のあるものにしていく、仕上げていく工程がとても見どころだと思います。上のほうが一番最初の素材の状態です。それが矢印の下側にある製品になっていきます。これは今年の全国課題なんですけれども、これを5時間20分で選手は加工します。

これが私の1年目のときの作業の風景なんですけれども、やはり1年目はあまり慣れていなくて、作業をするだけで精いっぱいということが多かったので、安全に関してあまり注意が回らずに、切り傷ややけどが本当に多かったです。一度顔にやけどをしたこともありました。そのぐらいけがの多い作業になります。去年1年目の技能五輪の結果としては78名参加したんですけれども、そのうち32位で入賞できずに悔しい思いをしました。

次が2年目なんですけれども、後輩が入ってきました。やはり女性選手があまりいなくて、この後輩ももちろん男性なんですけれども、やはり体格差がとても目立ちます。このころから、体格差があるということで、後輩に指導はするんですけれども、自分ができる作業とそうじゃない作業、後輩はできるけれども、自分ではできない作業が多くありまして、このことから、自分にしかできない作業というものを見つけることができました。

この2年目の大会、本番は失敗してしまったんですけれども、2年間学んできたこと、自分がやってきたことを最大限に生かすことができました。結果としては80名参加したうちの14位で敢闘賞を獲得することができました。

昨年の織機としての成績はこのようになっています。この上の電気溶接の小山巧と構造物鉄工の安田将貴の2名は国際大会にも出場しています。

織機としての今までの成績はこのようになっています。2007年から金メダルをとれるようになって数もどんどん増えていっています。

現在、指導員をやっているんですけれども、これが実際の風景になります。やはり後輩の男性とは、体格が違うということもあるんですけれども、考え方も違うことが多くあって、男性の選手ですと体力があるので、早く動けばどうにかなるということもあるんですね。競技なので、時間内に終わらせて精度を良くするというものなんですけれども、私の場合早く動けないので、それで自分なりの早い動きだと、どうしても時間が入らないことが多くあり、そのときに早く動くより丁寧な無駄のない作業をするように心がけるようになりました。

考え方の違いの部分で、現在でも男性の選手に対しては指導するにあたって障害になる部分が多くありますが、今の候補生で来年から選手になる人は、この写真の左側の子なんですけれども、高橋という女性選手なので、背格好もわりと似ていまして考え方も似ている部分が多くあるので、とても指導しやすい状況です。ただ、旋盤職種としては女性選手はあまりいないので、その部分でもまだ指導がしにくい部分もいろいろあります。ですが、選手と一緒にいろいろ成長していったら、高橋には、自分と同じ悔しい思いで終わらせないようにしっかりと指導をしていきます。

以上です。ありがとうございました。

**【知事】** ありがとうございました。また後ほどお話をお聞きしたいというふうに思っております。

それでは、続きまして光田恵さん、よろしく願いいたします。

**【光田】** 大同大学の光田と申します。よろしく願いいたします。

私は、かおりデザイン専攻というところに所属しておりまして、今日のかおりデザインという専門教育を行っている教員の立場と、それから本学のキャリアセンター長を仰せつかっておりまして、学生のキャリア支援ということを通じていろいろ思うところを述べさせていただければと思っております。

まず、本学は1962年にこの中部地区の産業界の強い要望に応えまして大同工業短期大学として設立いたしました。その後1964年に大学へと変更し、工科系の単科大学だったんですけれども、2002年に情報学部を開設して、複数の学部から成る大学に変わりました。また、2009年に大同工業大学から大同大学に校名を変更し、昨年2014年に創立50周年を迎えております。現在は工学部と情報学部の2学部、そして7学科、9専攻を配するそういう構成となっております。

私が所属しております、かおりデザイン専攻ですけれども、かおりデザインという言葉はほとんどお聞きになられたことがないのではないかと思いますし、どんな専攻だろうというふうに思われるかと思いますが、日本で唯一の生活環境の「におい」を扱う専攻です。におい、香りを中心に暮らしの中、あるいは都市空間の快適性を追求していく、という学問分野となっております。

においというのはやはり人が感じることでありますので、人の心、体という部分、そしてもちろん嗅覚の仕組みという部分、こういったところをやりながら、においの測定評価、あるいは香りをつくり出す技術、あるいは香りといいますか、におい、悪臭を消すという

ような技術を実際に身につけていくというような内容となっております。

におい分野として考えますと、関連業界としては例えば香料関係ですとか消脱臭関係、あるいは化学分析のようなどころしかないのではないかと非常に狭く捉えられがちなんですけれども、実は非常に幅広い業界とかかかわっておりまして、例えばこの愛知県が誇る航空宇宙産業ですとか自動車産業などとも非常に関連があります。乗り物空間、乗り物環境ということで考えますと、やはり人が存在するということはそこににおいの問題、あるいは快適に乗りこなそうとすると、快適なかおりというようなものが必要になったりということ、そういった部分でも非常に関連がございます。

また、愛知独自の食文化というのはよく言われますけれども、おいしく食べようと思しますと、やはりそこには特有のすてきな香りというものがありますので、そういったところでもにおい、香りというのは生活の中で非常に重要な役割を果たしているわけです。そういった意味で、産業界と結びつきの強い本学ならではの、大同大学ならではの専攻ということで、さまざまな業界で必要とされるにおい、香りの専門知識を持つ人材というものを育成していくということを目指しております。

そして、また女性の活躍できる可能性のある分野でもあります。といいますのは、やはり昔からよく女性のほうがにおい、香りには敏感だとか、先ほども中山さんのほうからお話がありましたけれども、きめ細かな部分というのはやはり女性がすごく得意とする部分ですので、こういった部分はやはり女性が活躍しやすい部分でもあります。1つの業界としては狭いかもしれませんが、職種として捉えたときには幅広い業界での活躍が今後考えられるところだというふうに考えております。

もう一つ、キャリアセンター長として、学生と個別面談ですとかガイダンスなどを通じていろいろ接する中で思うところ、学生の悩みとしてお聞きいただければと思うんですけども、やはり愛知県の特徴だと思いますけれども、本学は非常に愛知県内から通う学生が多く在籍しておりまして、やはり学生にとり、愛知県で就職したい、地元で就職したいという思いは非常に強いものがあります。

その一方で、例えば女子学生の就職ということを考えますと、求人票の中に産休・育休の情報が少なく、結婚後も仕事を続けていけるのだろうかという不安を抱えることも多々あるようです。また、OB訪問はかなりの頻度でできるんですけども、OG訪問というのは非常に珍しく、実際に働いている先輩からの話、情報を聞きにくいという状況にあるようです。

企業様のほうでは、例えばシンボリック的存在として、1人の非常に優秀な女性社員の方をパンフレット等に載せられるケースがあるんですけども、そういった場合、学生は自分とはかなりかけ離れた人、非常に優秀な人だから、私はちょっとそういうのとは違うというふうに思ってしまうこともあるようでして、そういったことよりも、例えばインターンシップ等でお伺いしたときに、ランチタイムなどで身近な女性社員さんから聞いた話が一番参考になったとか、女子学生としては、いろいろと身近なモデルケースが複数あるほうが自分もこういうふうやっていこう、というキャリアプランを築きやすいようです。

そういう意味では、企業様のほうでも何か特殊な事例として取り立てて大きく取り上げるといよりは、幾つかの小さな事例でもいいので、複数の女性社員の方の事例を紹介していただけるほうが女子学生としては非常に参考になるようです。

私どもでもさまざまなセミナー、ガイダンスなど学生の支援を行っており、OGを招いて学生に実際に話をしてもらおうとか、そういった場をできるだけ多く設けまして、学生に「働く」ということをできるだけ身近に、自分の将来として描けるような情報を提供しているところです。

以上で終わらせていただきます。

**【知事】** ありがとうございます。また後ほどよろしくお願いをいたします。

それでは、稲生さん、よろしくお願いをいたします。

**【稲生】** 岡谷鋼機の稲生でございます。本日は発言の機会をいただきましてありがとうございます。

当社の考え方、取組について述べさせていただきます。5分間という短い時間ですので、本日申し上げたいポイントを先にまず述べさせていただきます。それは女性自身が仕事のやりがい、それからおもしろさを感じながら働きたいという強い思いをぜひ持っていただきたい。そのための教育ですとか人的サポート、子育て、育児、それから家庭が両立できるような会社の制度を充実させていくというのが会社の施策、考え方でございます。

まず、私ども岡谷鋼機の概要について少し申し上げますと、当社は商社です。世間では専門商社に位置づけられています。国内外のモノづくり企業さんを中心に、現場に密着した提案営業ということで、先ほど知事さんもおっしゃいましたけれども、お客様は圧倒的に男性社会で、そういう中でやっていく会社でございます。

連結ベースで言いますと人数が4,900名ほどいます。単体では約800名、うち総合職が547名、残りが事務系社員ということです。総合職の中でも常時80名から90名は海外駐在して

います。残り450名ぐらいの国内の部隊も、海外出張が延べで1,100回ぐらいありますので、ほぼ2~3回は出張へ行くような状況でございます。

そういう中で女性がどういう位置づけかについて現状から申し上げますと、1997年から昨年までで51名の総合職を採用しておりますが、そのうち現在在籍されている方は33名ということで、裏を返しますと19名、約37%の方が既にもう退職されています。同時期の男性が19%ですからほぼ倍ということです。

その退職理由をいろいろ聞いてみますと、やはりトップは男性社会の壁ということが多くございます。それから、結婚ですとか、結婚されて配偶者が転勤されたとか、セクハラとかパワハラに遭ったという事例もあります。中には、本当に総合職としての自覚がどうかという方もおみえになりました。こういうことから見えてきた問題点として、やはり女性総合職には相談相手が少なかったのかなということを感じていまして、とにかく悩んで悩んで、上司に相談するときにはもう既に結論を出してから相談するというような事例も結構ありました。

それから、先ほども少しありましたけれども、上司も対応に慣れていないということがあります。男性でしたら飲み連れて行って1対1で話すことができますが、なかなかそうもいきません。そういう中で慣れていないということもありました。

もう一つは、男性に比べるとやや逃げ場所があるというのも事実としてありました。結婚ということもありますし、親御さんが、そんなに苦労するなら戻っていらっしゃいという方もみえました。それから、少し私も採用して感じるのは、女性総合職で来られる方というのは圧倒的に優等生の方が多いんです。学校の成績はとにかくいいんです。ただ、社会へ出てから、理不尽な目に遭った経験がないということで、わりと参ってしまうという例もありました。

そういう中で当社として今取り組んでいる内容は、まずは管理職、特に男性への教育です。コミュニケーションのとり方ですとか、両立支援制度を理解して当たるということ。それから女性同士のネットワークの構築のお手伝い、特に女性総合職だけの研修や、いろんな先輩の事例を聞いたり、社会の事例を聞いたりということのほか、経験の共有ということで、同期の集まりですとかいろんな経験を聞く会、それからメンター制度や総合職をグループ分けしてのディスカッションなどに取り組んでいます。

制度としては産前産後の休暇、育児休業ですとか、子育て支援制度もありますが、それを使うのはご本人なので、ぜひ使っていただきたいということで教育をしています。

今、女性総合職で管理職手前の人間もいますし、海外駐在を経験して育児休暇を2回とってチャレンジしている人間がいますので、そういう人を早く多く作りたい。

それから、もう一つは、女性総合職がいる職場を当たり前にするということがまず大事かなと。そういう意味では、やはり最低限、続けたくても辞めざるを得ないということにならないようにしたい。

それから、もう一つは、やはりこれからは女性だけでなく、高齢者の活用ということも大事になりますので、高齢者、女性を含めて地域限定の総合職ですとか、一旦事情があって辞められても再雇用する方法ですとか、フレックスタイムや在宅勤務、そういう多様化というものの対応が必要かなと。これは今後ですけども、そんなようなことを考えております。

あと最後に知事さんへ少し要望させていただきたいのは、やはり保育所の整備ですね。愛知県は比較的恵まれているほうなんですけれども、やはり内容にはまだ結構差がありますし、そういう環境整備と、それからもう一つは異業種交流会です。そんな機会があると女性自身でも勉強できるのではないかなというふうに思っております。

ちょっと長くなりましたけれども、以上でございます。

**【知事】** ありがとうございます。それでは、また後ほどよろしく願いいたします。

それでは、樋口さん、よろしく申し上げます。

**【樋口】** 株式会社キャリアデザインの代表をしております樋口でございます。よろしく願いいたします。

私は、今愛知県からの依頼を受け、県内の企業様に女性管理職を増やしていこうという活動の一環として、女性管理職の候補者を企業様の上司ないしは人事やトップの方々からご推薦をいただき、かつご自身も将来的に管理職になってみたいなどという手上げも含め、さまざまな業種、業態からご参加をいただいてセミナーを実施して、今年で4年目となります。

いつも現場で感じているところなんですけれども、やはり愛知県は製造業、いわゆるモノづくりを中心とした産業が大変栄えており、もともと男性の採用枠が多い。したがって、女性の採用が少ない業態も多く存在しています。

確かに金融業ですとか生活関連、もしくは医療だとか福祉といったところは、どちらかというと、もともと女性の職域で採用枠は多いわけなんですけれども、愛知県の特徴からいきますと製造業を中心としたところではそもそも採用のパイが小さい。その中でも、女

性の活躍促進、そして雇用の安定というところを考えていきますと、管理監督者というよりは管理層、いわゆる会社の意思決定を行える層に女性が3割程度入っていくことが必要なんだらうと感じています。

現場では、女性が長く続けて働き続けるため、育児休業や時間短縮勤務であるとか、企業様はさまざまな人事制度等々を含めて努力をされています。

しかし、育休明けで職場に戻りましても、どうしてもお子様が小さいころには急に熱を出したりということで、お休み、早引きであるとか、職場に少し無理をお願いする。そういうことをきっかけに、続けたくても職場の皆さんに申しわけないから、という意味で退職をしてしまう方々もいらっしゃるのかなというふうに考えます。

全国的に見ても人口の減少は否めず、生産人口が減っている中で、愛知県だけではなく我が国全体の問題として、女性の活躍促進は大きな部分ではあるんですけど、やはり今までの組織の体質が男性中心であったという枠組みをどうやって多様性、すなわちいろいろな人生の課題を抱えた社員たちが同じ仲間として働いていくかということが問題です。

先ほどイクメン、イクボスなんて話もありましたが、育児というのは女性だけの問題ではなく男女とも問題ですし、今、団塊の世代が67,8才を迎えておりますが、あと7,8年もしますと第1次ベビーブームで一番人口が多かった団塊世代が75才、すなわち後期高齢者となります。そのジュニア、団塊ジュニアと呼ばれる会社の中核的な人材の方々の親の介護がもう目先の大きな課題として出てきております。

そう考えますと、女性が介護をするとか、女性だけが育児をするということではなくて、男性も女性も育児にもかかわり、家事にもかかわり、そして親の介護にもかかわっていく。そんなさまざまな人生を抱えた仲間たちが協働、共生をしていくという多様性の尊重、すなわちダイバーシティというのが大きな問題になってきて、多様性を尊重するには誰が意識を変えなくちゃいけないかというと、全ての人だと私は思っています。

先ほど小幡さんから経営者の意識というお話がありましたが、例えば経営者の方々が積極的に勉強会などへ出ていけばトップの方々の意識は早く変えられます。人数も限られているので。でも、そのすぐ下にいらっしゃる管理層の方々がどの程度トップダウンでその意識を変えることができるのか。

それから、経営層や管理層の意識が変わったからといって働く女性の意識、すなわち先ほど岡谷鋼機様からお話がありましたが、女性自身もせつかく総合職で採用されても、やはり自分のキャリアと人生の両輪をどのように構築していくのかという、働く意識とい

うところをもっともっとキャリア教育で醸成していかなくちゃいけないなという考えを持っております。

それから、当然男性社員も共に支えるという意味では意識を変えていく。すなわち、全ての人たちが新しい時代の枠組みとしてパラダイムシフトをしていただき、全ての人たちがお互いに支え合いながらも会社をしっかりと守り立てていく。そういうキャリア形成をしていく必要があるのではないかなと普段から日々現場で感じている次第です。ありがとうございました。

【知事】 ありがとうございます。それでは、また後ほどお願いいたします。

それでは、中島美幸様、よろしくをお願いいたします。

【中島】 中島美幸と申します。愛知淑徳大学で講師として教壇に立っております。それとともに県下の自治体、ほぼ訪れなかったことはないぐらい全地域に訪れておりまして、いわゆる学生たちを取り巻く大人の方たちの実情もいろんな形で体験させていただいているんですけど、今日は女性活躍の前提となる意識の問題をご紹介したいと思います。

大きく学生、さらに学生がもうちょっと幼かったころの子供の意識と、子供を取り巻く、大人たちの意識ですね。そのあたりから問題が出てきておりますので、つなげていきたいなと思います。

まず、子供たちの性差についての意識なんですけれども、子供の意識調査は極めて少ないです。県内でもまだ数えるほどしか子供の意識調査は行われておりません。性差について半田市が行いました調査なんですけど、職業のイメージについてです。

この職業は男の職業なのか、女の職業なのか見ていきますと、保育士は「女」だと答えるお子さんがすごく多く、一方消防士は「男」だと答えております。医者は「どちらでも」が多いんですけど、「どちらでも」の次は「男」の仕事と答えていて、看護師は逆に「女」の仕事と答えています。

それから、パイロットはもう圧倒的に「男」の仕事、それから客室乗務員は圧倒的に「女」の仕事、それから警察官は「どちらでも」がちょっと増えてはいますけど「男」の仕事、公務員が初めて「どちらでも」というような状況です。今、労基法でも、どの仕事でも女も男もなれるにもかかわらず、中学2年の時点でこのように子供たちが思ってしまうって、これは「女」の仕事ではない、「男」の仕事ではないというふうに自ら進路を狭めてしまっていると言っているかと思えます。

次に子供の意識、これは豊田市の稀有な調査なんですけど、生まれ変わるとしたらどち

らがいいかという、そういう調査なんですけど、次に生まれ変わるとしても絶対男、あるいはどちらかといえば男、つまり同じ性に生まれ変わりたいと言っている男の子が70%以上です。一方、女の子は、次に生まれ変わるとしても女に生まれたいと言っているお子さんは半分以上しかいないわけです。逆に女の子の場合は次に生まれ変わるなら男と言っている子が21.5%おりまして、逆に男の子の場合は次に生まれ変わるなら女と言っている子は3.4%しかいないんですね。

これに対しまして、豊田市の担当課は、女子にとって不利と感じさせる社会であっては、個性を生かすことはできません。性別にかかわらず個性を発揮し、活躍できる社会をつくることは大人の使命です、というコメントを述べています。

こんな中で、私も年間に1,000人以上の学生たちにかかわっているんですけど、学生たちもこういった背景をもとにして固定的な性別役割分担意識が強いんです。つまり、男は仕事、女は家庭と思い込んでいる、そういった学生たちが多くですし、さらに悲しくなるのは、女子学生たちの中には身体的にも社会的にも女は男より劣っているから仕方がないんだと諦めている、そういう感想を書いてくる学生も少なくありません。

ですから、これはあくまでこういうふうに刷り込まれてきたんだということを学生たちに説いていきますと、授業を重ねるにつれ、もっと小さい頃から男でも女でも自信を持っていいんだということを勉強したかったということを言います。

次にこれは内閣府がやった去年の調査なんですけれど、自分に自信があるかということをお中学生に聞いております。日本の子供たちというのは総じて自信があると答えているお子さんが少ないんですけれども、自信があると答えているお子さんは中学になると下がる傾向はあります。

ところが、これを性別に見ていきますと、小学校男子は比較的まだ自信があると答えている子が多いんですが、中学校男子になりますと下がっていきます。ところが、女の子の場合は小学校の段階でも既に男の子より低く、中学になるとさらに下がっていくんです。こんなに下がっていく子がその後自信を持って活躍できるかというやはりなかなか難しいということなんです。

一方、これはやはり大人たちの責任だと思うんですけど、これは一般論としてですが、あなたは子育てについてどのような考えを持っていますか、ということ聞いた自治体の調査では、男の子も女の子も同じように育てると思っていられる方が多く、逆に男は男らしく、女は女らしくとの回答は減ってはおります。

ところが、これも豊田市の調査なんですけれども、わりと言葉遣いや立ち居振る舞いを注意するとか、性別にとらわれずに個性を伸ばすように育てるといふふうに女の子にも男の子にも市民の方は同じように答えているんですけれども、項目をもう少し見ていくと、家事というと女の子で、経済力というと男の子です。それから、男らしく、女らしくというと、男の子にはそれを期待しています。それから、4年制大学は男の子に期待しております。それから、リーダーシップは10%も違って男の子に期待しているということですね。ですから、これも担当課がコメントをつけておりますけれども、大人たちは総論としては個性豊かにと答えているんですけれども、結局は無意識のうちに固定的な性別の役割分担が入り込んでいて子供たちにこのように対応しているということです。

最後に、これは2013年にアメリカでも日本でもベストセラーになりました『リーン・イン』という本です。これをお書きになったのはフェイスブックのCOOのシェリル・サンドバーグさんなんですけれども、ご存じのようにアメリカでは管理職の4割以上が女性という、そんなふうに女性の社会進出の進んだ国なんですけど、そこにおいてもシェリル・サンドバーグさんは乗り出すこと、一歩踏み出すことを呼びかけているんですね。

この本の中で、社会の壁に阻まれ身を引いてしまう女性の内なる障壁ということを書いていらっしゃる。もちろん、外なる障壁もあるんですけれども、アメリカですら女性たちが男性の目を気にして遠慮してしまうという、そういう光景を何度も見てきた。だから、COOに上り詰めるまでにどれだけの女性たちが消えていったかということ、さらに女の子と男の子が同じように励まされて育つ社会に、ということを書いていらっしゃいます。

そして、同じように励まされて、そして女の子が特にですけれども、一歩を踏み出せば仕事と人生はこんなに楽しいんだということを実感できる、そういう社会にしたいということでこんな本をお書きになられたんですけど、アメリカですらこんなわけですから、ましてや日本はということで、私も教育の場に携わっている者ですから、本当に幼い頃から、性別にかかわらず誰もが活躍できるように、全ての方の意識というふうに樋口さんもおっしゃっていたんですけど、家庭や地域、学校、あらゆる人たちの意識が変わって子供たちが、また学生たちが本当に活躍できるという、そういう素地をつくっていききたいなということを、ちょっと遠回りなんですけれども、ここで意見として申し上げたいと思います。ありがとうございました。

**【知事】**      ありがとうございました。

それでは、最後に鈴木さん、よろしく願いいたします。

【鈴木】 インテリジェンスの鈴木でございます。よろしくお願いいたします。

8番目の発言ということでございましたので、用意したものは皆さん大体お話しされてしまいましたので、大分重なる部分があることはご容赦をいただければというふうに思います。

当社インテリジェンスは総合人材サービス企業でございまして、2年前にテンプスタッフと一緒にしまして今、テンプグループという形で展開しております。テンプグループ全体では2万人強の就業者数でございまして、我々のグループを通じてお仕事を提供している方は約10万人日本にいらっしゃいます。

我々のサービスは人材派遣、それから人材紹介、要は転職のご支援ですね。それから、転職サイトの「DODA」、それから、アルバイト・パートサイトの「an」と「LINEバイト」等を主力としてサービス提供し、「働くを楽しむ」をスローガンに全国でサービスを展開させていただいております。

人材業界は、ご存じの方も多いかと思いますが、女性が大変たくさん就業されていらっしゃる業界でございます。当社もご他聞に漏れず、約半数の方が女性の方でございます。足下の中部支社を見ましても、活躍している大半の社員は実は女性の社員でございまして、どちらかという先ほど来お話があった業界とはちょっと逆の形で、女性の活躍なしには成り立たないと、そんな業界でございます。

今日は貴重な場をいただきましたので、そんな当社の取組の視点、それから私どもは多くのお客様とお仕事をさせていただいておりますので、そんな現場の企業様の視点で3点ほど冒頭意見を述べさせていただければというふうに思っています。

まず1点目でございますが、先ほど来、多くお話が出ておりますが、女性のキャリア教育、これを充実させていくということが解決につながる1つではなかろうかというふうに思っています。キャリア教育というのは、今日は大学の先生もいらっしゃいますが、いわゆる大学生のみならず、先ほどのアンケートのような形で、ほんとうに幼い時から女性が長く社会で活躍するためにはどういう視点が必要か、どういうことを学ぶことが大事なのか、ということ。女性に限らず大分少ない形ではあります男性も、幼年期の教育を充実させることによって幼いうちからしっかりと、どういう形で自分の人生を過ごしていくのかということイメージするということが大事かというふうに思っております。

それから、2点目は制度と運用のギャップを解消すること。昨今、さすがに多くの企業様で育休・産休ですとか、そういった制度は整ってきているかというふうに思っています。

しかし、当社も実はお恥ずかしながら数年前までは、まだまだその運用が定着しておりませんでしたし、今実際にお取引させていただいているお客様の現状を拝見しましても制度はあるものの運用が整わないと。

例えばマタハラなんていう言葉も最近出ておりますが、ご結婚されて妊娠されると何となく制度はあるけれども、やっぱり退職をしなければいけないような運用になっているみたいなこと。これはまだまだおそらく多くの企業様で内包されていらっしゃるんじゃないかなろうかというふうに思っています。

このあたりを、会社の制度上で申し上げますと、やはり直接の上司がいかにかに理解をし、日ごろから小さなこと1つでもいいんですが、声かけをしながらしっかりとエナジャイズしていくというような取組を地道に重ねていく、こんなことはやはり大事なんじゃないかなというふうに思っております。

それから、3点目は、これは女性のみならず、先ほど来お話が出ております介護も踏まえましてなんですが、社会全体で時間に制約のある方がご活躍できるような業務設計をし直すこと。つまり、時間に制約がある方でもご活躍できるお仕事はたくさんあるわけで、それを例えば今の通常業務からどう切り分けていくのか、そんな取組が必要なんじゃないかなろうかというふうに思っています。

当グループの中にもワークシェアリング部というのがございまして、日中3時間から4時間ぐらいしかご就業できない派遣スタッフの方々が活躍できる仕事は一体何なのかということの研究し、受託し、派遣させていただく取組もしているんですが、そんなことを社会全体で行っていくことが必要なんじゃないかなろうかというふうに考えております。

以上でございます。

**【知事】** ありがとうございます。それでは、また後ほどよろしくお願いをいたします。

それでは、以上8名の方に皆さんご意見をいただきました。それでは、ここからはフリートーキングに移りたいと思います。先ほどご発言をいただきましたが、さらに追加でとか、またほかのメンバーの皆さんのご意見に対してのご意見、ご質問など、いろいろ、感想でもありましたら何でも結構でございますので、よろしくお願いいたします。

それでは、ぐるっと一回りするの結構お時間が参りましたので、それではまた榎原さんのほうから発言をお願いできればと思いますが、いいですか。

**【榎原】** 私はちょっと先ほど時間制約のお話をさせていただいていたんですけども、

鈴木さんのほうからも時間に制約がある人のための業務設計というお話がありました。弊社もここに一生懸命取り組んでいるところなんですけれども、私どものような零細企業であっても、今はほんとうにITの発達、クラウドの普及によってかなり安全な状況で在宅勤務が可能になってきておりますし、あとセキュリティーの面でもかなり安心して在宅勤務ができるような、そういうITの進化というのは目覚ましいものがあるというふうに感じております。

あと、コストも非常に低くなっています。少し前までは何百万とか何千万かけないとかできなかったものが、月々幾らか払えれば何とかできるというような状態になってきているというところから、時間に関しては随分と変わってきているんじゃないかと。場所に関して、時間に関してというのは随分変わってきているというふうに思っております。

あと、ITのことで言えば、タイムカードなどもやはり進化してきているので、以前だったら3交代とか、2交代とか、そういう限られた交代でしかシフトを組むことが難しかったんですけれども、今はほんとうに安価な形で、さまざまなシフト管理ができるようになってきて、それによる給与計算ですとか事務の部分も随分楽になってきているというところから、女性の雇用で今まで問題となってきた時間の部分ですとか、活躍を削ぐという子供の病気ですとか、そういうものについてはとても変わってきています。

日進月歩なので、私も1年前に携わっていたときにはできなかったことが、あら、これもできるようになってきた、あれもできるようになってきたということで、弊社でも在宅勤務は、今日も1人体調が悪いということで、今日は本人の体調が悪くてですけれども、在宅勤務をお願いしますというメール1本で、在宅で同じように仕事ができるというふうにできていますので、やはり柔軟にいろんな新しいものを取り入れていけば、それこそ、もとは皆さんおっしゃるように意識が変わらないといけないんですけど、意識さえ変われば今はどんなことでもできるんだなというふうに私としては思っております。

【知事】      ありがとうございます。

それでは、小幡さん、どうぞ。

【小幡】      先ほどは経営者の立場でということをお願いしましたがけれども、時間の関係で、逆の立場で皆さん言われているように、女性側がどう考えているかということで、私も単純ですからすぐストレートに女性社員に聞いちゃいまして、管理職は直接僕の部下ですからいろいろ話しますが、総務部並びにほかの部署の一般社員に自分のキャリアをどう考えているかと聞きましたら、「専務、私すてきな旦那さんを見つけたらすぐやめちゃい

ますからっ」て、そういうことを平気で言えるうちもいい雰囲気の会社だなと思いつつ、  
そうなの、という形で。

経営者側の意識と後は女性の意識、特に我々も採用するときにそんなに期待して採用して  
いないと言うと語弊がありますけれども、本当に先ほど申し上げましたようにポストも  
用意していないですし、あなたにどういうことを期待しているというようなことを言って  
採用しているわけではないものですから、入ってくる女性も意識が薄いということで、そ  
のあたりをどうするかということを非常に頭を悩ませています。

今、施策としては、周りにたくさんある運送会社の経営者といろいろ情報交換しながら、  
女性管理者並びに女性社員の情報交換をして、何か一回簡単な、お酒を交えた場でやろう  
よというようなこともひとつ提案して、来年あたりには早速やろうかなと思っています。

また一方で、そういうことをやり過ぎると女性は引いていってしまうものですから、も  
う大きなお世話だ、みたいなのも。女性もそっとしておいてくださいとか、そう  
いうところもありまして、そういったことを我々も知識、経験が薄く、慣れていないもの  
ですから、勉強しながらやっていかないといけないな、というふうには感じております。

【知事】      ありがとうございます。

それでは、中山さんもいかがですか。

【中山】      先ほど中島さんがお話しされた子供たちの意識の話なんですけれども、私は  
工業高校の出身なんです、中学3年生のときに進路を工業高校に進学するというふう  
に決めたとき、親は何とも言わなかったんです。私の兄も工業高校の出身なので、あ  
なたがそうしたいならいいんじゃないというふうに言われて。なんですけれども、先  
生からは本当に工業高校に行ってもいいの、というふうに何度も何度も言われて、  
やはり進路選択の時にしっかり自分の意思がないと理解してもらえないという部分  
が多くありました。

私は溶接がやりたいと思っていたので、そう答えたら、それなら頑張れというふう  
に言われたんですけれども、就職がしやすいだとか、女性が多い環境がちょっと苦  
手という人も工業高校には多くて、そういう女性が少ない環境に前向きに足を踏  
み出そうとしている人に対して、本当にそれでいいの、後悔しないかというふう  
に何度も何度も聞かれると、やはり寂しく感じる部分がありますね。

中学校で進路を決めた時から、今もあるんですけれども、女だったら普通はこう  
するだろうとか、女なのに何でそういうことをできるのかというふうに言われ  
続けているので、やはりそういう周りの意識もかなり重要になってくるんじ  
ゃないかなというふうに感じま

した。

以上です。

【知事】 ありがとうございます。確かに県でも、日本でもどこもそうでしょう。工業高校って女性が少ないですよ。女子学生は非常に少ない。特にあなたは機械ですか。非常に少ないですよ。

【中山】 少ないですね。

【知事】 僕は先月、愛知総合工科高校が来年の4月に開校するので、北区にある愛知工業高校がもう募集を停止して、3学年そろるのが最後だったので、ちょっと体育祭へ行ってきたんですけど、デザインとかの学科は女の子が多いんですね。でも機械とか、電子とか、ほとんどいないということなので、あっ、そうか、土木もいないな。建築とかもいないな。だから、そういう意味では、今言われた進路を決めるとき、受験先を決めるときにも皆さんの意識もだし、指導する学校の先生方もそういう意識があるんでしょうね、そこはね。それはいい悪いはあれでしょうけど、やっぱり現実はそうだということは今のお話を聞いていて、なるほど、そういうことかなと思いました。ありがとうございます。

それでは、光田さん、いかがでしょうか。

【光田】 皆様のお話を伺ってというのと、最初にご説明いただきましたそちらのスライドを見て驚いたんですけども、2010年度の新規学卒者に占める女性割合というところで、建設業で女性採用なしの割合が多いということがありました。私はもともと所属が建築学科でして、かおりデザイン専攻ができたときに移行したんですけども、実は建築学科というのは全国的にも3割ぐらいがもう女子学生なんです。そういう中で、この業界で女性の採用なしというのが相変わらず続いている。どうしても女子学生の方が割合も多く、こつこつ真面目にやる学生も多いものですから、成績は女子学生のほうがわりと良い、というような大学が多いんですけども、就職になると男性がどうしても有利になっていて、中途採用なども非常に門戸が広い。

せっかく進路を選択しても、まだ就職という門戸が開かれていないという業界がこんなにあるのかなというところを感じました。

それから、中島先生のアンケート調査結果を拝見して、私も普段から思っていたことが間違いじゃなかったなというのを思いました。学生と話しますと、小学校のときから、中学校のときからもっと女性でもできるよ、ということを知ったかっということをよく申します。

そういう意味では、小中高大という一連の連続したキャリア教育というのが非常に重要かなというふうに思います。おそらく小学校は小学校でされていると思いますし、ただ細切れになっているんだと思うんですね。そこをトータルで教育できれば、徐々にでも変わっていきけるのではないかなというふうに感じました。ありがとうございました。

【知事】      ありがとうございました。

それでは、稲生さん、いかがでしょうか。

【稲生】      ちょっと反論するようで申しわけないんですけども、私は採用した学生さんのゼミの教授に会いにできるだけ行くようにしているんですけども、その中で感じたのは、名古屋工業大学は女子学生がものすごく多いんです。校内を歩いてびっくりしました。図面を描かなくてもいい学科が随分増えたということだと教授がおっしゃっていましたけれども、結構多いんです。

それから、例えば名古屋大学の経済学部・法学部ですと、今は学生さんの40%は女性らしいです。成績の上位は皆、女性だというふうに伺ったので、意識はあるんだろうと思うんですけども、ただやはり経験がないというか。

入社されるまではすごく優秀なんです。入社されてから壁にぶち当たったときにどうやって壁を乗り越えるかということではないかなと。

壁を乗り越えると、これがまたすばらしいですよ。今日ここにおみえの皆さんは皆そうじゃないかと思われるんですけども、やはり何か壁にぶつかったときにどうやって支援してあげたらいいのかな、というのを常に思っているんですね。ですから、決して意識が低いということではないと思うんですけども、なかなか難しい。世の中がもう少ししゃべり、本人もそうですけれども、皆が意識を変えるというのが必要だろうなと思います。

以上です。

【知事】      ありがとうございます。

それでは、樋口さん、いかがでしょうか。

【樋口】      私は会社で企業様や自治体の研修だとか、人事制度の再構築並びにそれに付随した研修等をやっているんですが、愛知淑徳大学と南山大学でキャリア教育の授業を担当して今年で10年目になり、昨今は工業系の愛知工業大学でも授業を担当しております。せっかく10年もやっておりますので、実は学生たちの意識調査を自分のクラスでとりました。

私は他大学も含めて複数クラスを持っていますので、男女の比率は大体フィフティ・

フィフティーで、1,500名ほどの調査の結果を見ますと、特に女子学生の意識として、将来バリバリと仕事をやっていきたいという割合は2割も満たしません。15%前後です。任されたお仕事はしっかりやるつもりだけでも、髪振り乱して上まで目指そうなんていう思いはなく、そこそこ頑張ります、が大半で65%を超えました。

残りの割合は、学生ですから正直に答えますので、ゆるゆると9時から5時まできちんとOLはするけど、アフターファイブやプライベートを充実させたい、でした。

バリバリ仕事をやっていきたいと思って就職していく彼女たちに門戸を開くという意味では、総合職で女性管理職にもなり得るキャリアパスを企業様にはぜひ見せていただきたい。

しかし、女子学生の働く意識はというと、私のお客様でモノづくり系の企業様なんですけれども、今まで女子は一般職と総合職で分けてきたが、これからの時流とともに分けずに男性と同じように総合職採用一本に変えた会社がありました。しかし、今それを戻そうとされていて、なぜかというと、まさに設計をするCADであるとか、設計の分野の開発の会社さんなんですけれども、女子学生の4大卒を採ったんだけど、彼女たちの意識が現場になかなかついてこられず、結婚だとか出産を機にやめてしまう。

ご主人様がそれだけ経済力があるからかもしれませんけれども、男性と同じように期待して採用したのに、企業側も育成できていないというところは大きな問題ではあるんですが、女性自身のキャリアに対する考え方にまだまだ本当にばらつきがある。

女性だから、男性なので、という性の区別ではなく、女性も男性もいろんな道、いろんな人生、いろんな職業があり得るし、もうこの時代は男性が外で1人で働き、女性が内側で家事や育児を分担するというのではなく、男性も女性も共に社会を支え、働くことを支えたとすると、やはり女性が働いていくということをどれだけ自分の人生の大きな要因、ファクターに位置づけられるかといったところは、やはりキャリア教育の中でしっかりと育成しなければならない。

そして、最後の高校を卒業、もしくは大学を卒業して就職していくタイミングの問題。

私はキャリアコンサルタントとして、県内だけではなくて県外も含め、厚生労働省主催の高校生の就職ガイダンスの講師をもう8年させていただいておりますけれども、工業高校とか商業高校に行きますと、何で私、何で僕この専攻にしちゃったのかな、と言う学生がいます。専攻を間違えているということですね。中3のときの進路選択を間違えてしまっているのです。学校への求人は、工業系に行けば工業高校の先の就職先、商業系に行けば商業

高校の先の就職先がどうしても多くなる。これは大学生でも同じですね。やはり学部の特化した形になる。

文系の場合は、モノづくり系の製造業に十分就職口はあるにもかかわらず、特に中小企業のモノづくり系、町工場になると女子の意識としては私の働く場ではないと決めつけているので、インターンシップを募集しても、せっかく地元の中小企業さんが学生を受け入れてくれると言っているのにそういうところには全く行かない。

でも、最近ちょっと良い芽が出てきています。実は愛知淑徳大学の英文科の女子学生が、モノづくりの鋳型をつくる中小企業さんにインターンシップに行ったら、すごくその現場がユニークでおもしろかったということで、ご縁があってそこに就職しました。

その彼女は、就職先として、営業職・モノづくりの現場なんて全く視野に入っていなかったけれども、技術系の知識は無くても、町工場の方々や親方たちとお話するのに、自分のきめ細やかなコミュニケーション力が営業力になっていると、今は卒業生として授業にゲストスピーカーで来てくれています。その会社が海外営業部をつくることになって、彼女が女性で初めて海外赴任の任命を受けたという、そんなお話を在校生にさせていただくと、文系の学部でも職域が拡大していくのかな、と思います。

また、学校を卒業するまでのキャリア教育と、入社後の企業側の人材育成、これは両輪ではないかなというのを日々感じております。ありがとうございました。

【知事】      ありがとうございます。

それでは、中島さん、よろしく申し上げます。

【中島】      先ほど中山さんも光田さんも言うてくださったので、学校での教育ということとは必要なんですけど、具体的に今いる学生たちの現状をどう前に進めていくか、背中を押すかというときに、やはり学生たちは、樋口さんも言うてくださったように、現実を知らないんですね。見ているのは親の働き方、親の暮らし方とバイト先のあり方ぐらいで、これだけ情報がいろいろなところにあるはずなのに、意外と狭い範囲で生きているんです。

ですから、そういう意味ではやはり、ロールモデルということをよく言われるんですけども、働いている女性、あるいは働いている男性、あるいは家庭責任を非常に大きく担っている男性だとか、テレビのニュースなどの映像をとにかく学生たちに見せるわけです。見せるものも、先ほど光田さんがおっしゃったように、すごく秀でていて女性ばかりではなく、例えば朝お鍋に大根を煮て、その後、時短で勤務してきて、帰って双子ちゃんの世話をやっているなんていう、そんな映像を見せるだけで、こうやればできるんだと。朝、

大根を煮ていけば、夕方双子ちゃんを迎えに行っても、ご飯を食べさせてやっていけるんだ、ということ。社会を経験している者からすれば、そういった取組だとかアイデアというのは生活の中で実際に行っているわけですけども。

言ってみれば学生たちというのは、本当にそういうことも知らないわけですから、細かいところから学生たちに実際の現場であるとか、あるいは家庭責任のあり方だとか、特にウケるのが、お父さんが一生懸命悪戦苦闘しながら子供の面倒を見ているような映像であるとかです。ああいうのを見ると、女子学生は、私が背負い込まなくていいんだ、と言います。将来、夫になる人にこうやってちゃんと家庭責任を担ってもらえば全部自分が背負わなくてもいいんだという、そういうイメージが湧いてこれば前に進めると思うんです。

なかなか何か私が言っているだけでは、先生は嘘を言ってるんじゃないか、みたいなことになりかねないので、百聞は一見にしかずじゃないですけど、この間、愛知県がつくられたDVDも早速見せたんです。そうしたら学生たちは、愛知県がこんなふうにならぬ女の人たちの背中を押す取組をやってくれているんだということで、自分も何か頑張ろうとかって言うんです。ですから、本当にいろんな形で、もっともっと情報があるはずなんですけど、実際のところには届いていないなど。

それから、切実なイメージとしては、まだ彼女たち、彼らの中でそれが像を結んでいないなどというのを実感しますので、いろんな形で我々はこれから社会に出る者、あるいはもう出られた方に対してもそうだと思うんですけど、こんなふうにやったらいいんだよ、というようなことを届けていくということが必要なのかなということを非常に思っております。そんなことです。

【知事】      ありがとうございました。

それでは、鈴木さん、いかがですか。

【鈴木】      やっぱり8番目は難しいなと思いつながらなんですが、私のほうからは、先ほど入社後にどう活躍いただくか、長くご活躍いただくかみたいな意見が多数出たと思うので、そこをちょっと深掘ってお話をしたいなと思うんですが、当社にHITO総研（ひとそうけん）というシンクタンクがございまして、そちらの調査でもやはり先ほどのお話のとおりアンケートが出ていまして、管理職になりたくない女性の率が77%でございます。1位が自分に向いていない、管理職になった自分のイメージが湧かないんだと思います。それから、2位が管理職になると長時間労働になるということで嫌だと。それから、3位が責任が重くなるということが少し抱え切れないと、こんなアンケートが出ております。

正に当社自身も実はそういう状態でございます、一般社員というか、営業職で活躍する方は女性の方が多いんですが、残念ながら管理職になった瞬間に急に比率が逆転をしてみります。

少し育成という実例でお話をしたいのですが、当社に目標設定の制度がございまして、半期に1回ずつ、どういう形でご活躍をいただくのか、どう成長していくのか、について目線を合わせるという仕組みです。そこで意識的に少し細かく、特に女性のメンバーに話をしていることは、入社をしますと最初のうちは何が何だかよくわからないので、まず一生懸命頑張って一人前になろうじゃないかと。

一人前になってくると、ちょっとずついろいろ疑問を覚え始めたりもするわけですね。同級生で他社に行かれた方が今どういう状態なのか等の情報が入ってきたりとかして、気になり始めます。そこが一番難しく、その段階から基本的には結婚とご出産を希望されている女性のメンバーであれば、その後、つまり復職をした後、社会復帰をするタイミングで何をしたいのかということ、しっかりと明確にイメージさせるというようなことをやっております。

すなわち、一旦、ご出産を控えてお休みに入られるまでの期間に経験をしたこと、成長したこと以上のことを、いきなり復帰をした後にできるわけもございません。だとすれば、復帰後にどうなりたいのか、どういう仕事をしているか、どういう自分でいたいのかということ、しっかりイメージすることで、休みに入るまでの間にどういう経験を積んでおかなきゃいけないのか、どういうふうに成長しておかなきゃいけないのかがより明確になってくる。そんなことを意識して育成の際の目標を設定するというのを心がけております。

私が中部に着任したのが2009年の4月というリーマンショックの直後でございます、大変厳しいタイミングだったんですけど、そのときに社会人2年目で一緒に働いてくれていた愛知県出身の女性が4名いるんですが、実は4名とも現在管理職及び復帰直後のような形で活躍をしてくれていまして、具体的にどう成長するのかのイメージを持たせていくことができると、長期就業、長期の活躍につながっていくんじゃないかなというふうには感じておるところでございます。

**【知事】** ありがとうございます。

大分時間も経過いたしました、まだもし何かご発言、さらに一言というのがあればあれですが、よろしいですか。

ありがとうございます。ちょうど予定の時間になりました。今日は、女性の活躍、雇

用についてということで貴重なご意見、ご提言をいただきましてありがとうございました。

先ほど中島さんからもいろいろご発言いただきましたが、我々もみんなでいろいろやっているんですけど、なかなか情報が届いていないというのは、その分まだ関心が高まっていないということだと思えます。関心があればそういう情報は届いていくと思うので、そういう意味では、今日皆様から言っていただいた、企業経営者方、働く方、また女性自身についてもそうですね。

やはり、意識改革、意識改革ってそう簡単に役所が何か言ったら、ある年からいきなり変わるかという、そんなことはあり得ないので、そういう意味では多くの皆さんと一緒にそういう、雰囲気づくりが必要かなと思います。

良いか悪いかというのはいろいろありますけど、日本の社会というのは空気が世の中を変えていくということを言われますので、そういった空気、雰囲気をつくっていくということが大事かなと。そのためには、やはり地道に着実に、そういう雰囲気を盛り上げるようにいろんなこと、手当てをやっていくということかなというふうに思っております。

ですから、このような機会も、また設けていきたいというふうに思っておりますし、そういう意味では、皆様にもこれからも引き続きいろいろご意見、ご提言をいただき、いろいろな意味でご指導いただけたらありがたいなというふうに思っております。

今日は貴重なお時間をいただきましてありがとうございました。限られた時間ではありましたが、ご意見をいただいて有意義な会となったというふうに思っております。皆様方に改めて感謝申し上げます、本日の知事と語る会は以上とさせていただきます。どうもありがとうございました。

— 了 —