

2021年度「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 議事録

1 日 時 2022年2月8日（火）午後1時から午後2時45分まで

2 場 所 オンライン開催

3 内 容

【大村知事あいさつ】

【事務局説明】

【話題提供：名古屋工業大学 加野特任准教授】

○ 名古屋工業大学のダイバーシティについて

名古屋工業大学は、学生、女性研究者、教員、技術者、管理職など、あらゆるステージにおける工学分野の女性の支援を行っている。これらの者を継続的に輩出するために行っているのが、Comprehending（知る）、Acting（行動する）、Networking（つながる）の3つからなる多様性人材育成プログラム「NITech CAN」（ナイテックキャン）だ。

産業界との連携が大きな特色で、産業界で活躍する女性技術者の方に、実務型教員として教壇に立ったり、学位取得を目指すなど大学へ来る機会を増やすとともに、女性研究者の共同研究を推進し、技術者、研究者の流動性を高め、工学進路の幅を広げる取組を行っている。

○ 女性技術者リーダー養成塾について

愛知の地域課題として、女性管理職、とりわけ製造業における女性管理職の割合が低いことがある。女性技術者のロールモデルの不在、育成ノウハウの不足、リーダー経験の不足といった具体的な課題も明らかになっている。そのため、女性技術者が就労継続し、専門性を生かして、長期的にキャリアを形成できる基盤構築が必要であると考えた。

本学で実施する女性技術者リーダー養成塾では、キャリアデザインと品質管理の体系的知識を身につけ、女性技術者が自信を持って主体的に長期的なキャリアを描くことを支援する講座を行っている。2019年からは製造業により特化し、女性技術者リーダーによるリーダースキル講座、実務家によるマーケティング・知財の戦略講座などを行っている。

養成塾の参加にあたっては、必ず勤務先の推薦を受けることが必要である。また、卒塾式と講演会には、企業の推薦者の方にも出席をお願いしている。これにより、推薦者がサポーターとなり、受講者が養成塾の学びを職場で実践するときの支援者となることを意図している。参加者、企業からも大変好評で、自己理解に役立った、社員の積極性が増したなどの声が得られている。

○ ジェンダーイノベーションについて

これまで、性差に関心が向けられず、見落とされた事実や、様々な社会的損失が起きていた。そ

ここで、性差の違いを分析し、改善することで、新しい価値を生み出すとともに、女性活躍を推進する、ジェンダードイノベーションの考えが生まれてきた。

例えば、シートベルトでは、成人男性の体型をモデルとする衝突実験が多く実施されていたが、妊婦に与える影響を踏まえるため、2000年頃から、妊婦ダミーを使って衝突試験が行われるようになってきた。また、医薬品では男性の臨床実験が多かったため、女性は男性に比べ薬の効果が体に残りやすいという特徴を見逃したという事例もあった。

また、情報処理の分野で、基盤となるデータベースにバイアスがあったため、AIが過去の採用情報をもとに、女性にマイナス点をつけてしまうという現象などもあった。このようなことから、性差のマイナスを除去するアルゴリズムに関する研究もなされている。

各国での政策化も進んでいる。アメリカやカナダでは医療分野で性差分析が進んでおり、ヨーロッパでは、科学、医学、工学、社会学、環境分野など143の分野で、性差分析を研究助成の評価要件に加える流れが生じている。本学でも、ヨーロッパの大学と共同研究を行う時など、ジェンダーのデータ平等に向けた取組のチェックを行っている。

○ 結語

ジェンダードイノベーションは、女性の経験、知識、視点を生かして、地域を変える可能性を持つ。女性リーダーの活躍、市場での新たな価値の創出、社会貢献など、SDGsの複数のゴールの達成にもつながっていく。地域の産業界の皆様とともに、この地域の女性技術者、女性研究者が数々のジェンダードイノベーションを生み出し、達成していく未来を作っていきたい。

【各社の取組（前半）】

（徳倉建設 立花氏）

- 弊社では、女性の数を増やすこと、女性に長く働いてもらうことの2点を目標にしている。
女性従業員数は毎年増加しているが、労働者に占める女性割合を10%以上とするという目標に対しては、2021年4月時点で7.8%、また、男女の平均勤続年数の差異を12年以下とするという目標に対しては、現在のところ13.7年に留まっている。
- 従来からの取組として、新規学卒者向け採用説明会を実施している。技術系の女性社員の活躍を紹介し、建設会社においても女性の活躍が広がっていることを積極的にPRしている。その結果、2020年は3名、2021年は2名の採用、2022年4月は今のところ5名の採用予定と、採用が広がってきた。
また、社内の風通しを良くするため、セクハラ・パワハラの規定を制定して、相談及び苦情処理責任者、相談窓口担当者を選定するとともに、「友愛の箱」という匿名での投書が可能な場を設置した。その効果として、3年間で女性従業員が11名増加し、うち7名が技術職であった。
- 新たな取組として、一般事務職で採用された方が、3名、総合職へ転換した例がある。1名は地域総合職だが、残りの2名は転勤可能な総合職として活躍いただいている。
また、女性が働きやすい職場づくりに資するため、女性座談会及び男性座談会を実施した。男

性座談会は、「男性から見た女性が働きやすい場とは」というテーマで実施するとともに、座談会の内容について社内掲示板に掲示し、周知を図っている。

(ヤマザキマザック 大石氏)

- 有給の取得率は目標をほぼ達成しているものの、採用者数に占める女性比率については、残念ながら現状目標値に届かず、6%程度にとどまっている。

弊社の入社志望者は、女性が大変少ない。工作機械という一般認知度が低い産業機械ということもあって、特に文系の女子学生は、なかなか弊社で働くというイメージを抱きにくく、応募に至らない状況となっている。このような現状から、採用イベントとして、弊社で実際に働く女性社員と女子学生の座談会を開催している。

産休・育休から復帰した女性社員に参加してもらい、業務内容だけではなく、結婚や出産などライフイベントを迎えてどう働いているのか、実体験を交えて話してもらっている。座談会を通じて、女子学生に弊社のサポート体制を理解してもらい、女性の入社志望者の数を増やしていきたいと考えている。

- また、女性の活躍推進には、採用レベル、定着レベル、管理職への登用レベルという3段階があるとされているが、弊社では、まだ第一段階、第二段階の採用・定着レベルに留まっているというのが現状である。

会社としては、女性を管理職に積極的に登用したいと考えているが、社内にロールモデルとなる女性が少なく、目指す姿がイメージできないことが、女性社員の自己成長やキャリア形成の妨げになっているというアンケート結果が得られている。

社内では、女性総合職社員はまだマイノリティー。なかなか本音でいろんな意見を言う場がなかったため、他社の女性社員との交流会を企画して、意見交換を行った。意見交換では、女性活躍を推進するためには、女性社員自身の意識改革も必要であるという話題も登場した。このような交流会形式を通して、弊社の女性社員にも、多くの刺激があったと捉えている。

- 私も交流会にオブザーバーで参加した。今の共稼ぎ世帯の状況に関する理解が圧倒的に不足していたことを認識し、大いに反省する機会となった。現状では日本の3分の2以上が共働き世帯であるため、今の社会の前提条件の変化に対応した社内制度や職場環境を構築していく必要があると考えている。

(中日本高速道路株式会社 小坂氏)

- 弊社では、ダイバーシティ&インクルージョンに取り組んでおり、中でも女性の活躍推進を重要課題として位置付け、女性総合基幹職の積極採用、男性育児休業の取得促進、出産や育児といったライフイベント後も働き続けることができる環境づくりなどを進めている。

- 採用面では、新卒採用における女性比率の目標値 30%以上を設定しており、今年4月に入社予定のうち、女性は4分の1に相当する27名となっている。事務系部門の女性比率が高く、約

5割である一方、技術系部門は2割にとどまっている。技術系部門の中でも、大半を占める土木の分野は、もともと女子学生が少なく、従来から、その確保に向け女子学生向けの会社説明会を開催するなどの努力を重ねたが、例年同様に厳しい結果となっている。

- 男性の育児休業取得に関しても、20%という目標を設定しているが、2021年度の途中経過としては15%というのが現状である。ただ、2017年度には7%、平均取得日数38日であったのに対し、2020年度は20%、平均日数が83日と上昇しており、男性社員の育児参加が確実に進展してきたことがうかがわれる。
- 2005年には20名であった女性総合基幹職の人数は、現在306名の約15倍に増加している。2017年には、現地事務所の所長に初めて女性を登用し、ロールモデルもできつつあるが、将来の女性管理職の登用拡大を見据えたより一層の環境整備が必要と考えている。
- 制度面では、出産、育児、介護の三つのライフイベントを迎える社員にとって、転勤が大きなネックとなることから、全地域異動が前提の基幹職社員を対象に、勤務エリア限定等級を創設した。これにより、希望する居住地から通勤可能な事業所で勤務することが可能となった。また、意識改革の観点から、異業種交流を行うとともに、女性が働きやすい職場推進会議を立ち上げ、女性社員が自ら考え、会社に提案する仕組みを設けるなどの取組を始めている。
- 弊社では、2019年度から「あいち女性の活躍プロモーションリーダー」を委嘱されている。今後、理系の女子学生を対象とした企業見学会が企画されるようであれば、弊社の現場などの活用も視野にいていただきたい。

(矢作建設工業株式会社 高橋氏)

- 2018年に一般事業主行動計画を策定し、採用者に占める女性比率を10%以上にする、女性職員の活躍を促す環境を整備する、の2点を目標とした。
- 採用者に占める女性比率は、2022年4月の新入社員について20%を確保する予定である。女性先輩社員をコーディネーターとしたインターンシップ等による採用の強化や、先輩社員との座談会、女性技術者と人事部の女性社員による意見交換会などを重ね、採用に占める女性社員の比率は、順調に計画を上回ることができたと考えている。
しかし、建設業の主な採用人材である土木建築系の女性は少なく、ゼネコン各社が女性を積極採用しているため、奪い合いのような状況になっており、結果として、全社員に占める女性社員の比率はまだ低く、女性管理職も少ない状況にある。
今後は、まず女性社員の数を増やし、続いて、定着・育成を進める。そして、管理職、中核人材を増やしていくことが、弊社の中長期的な課題だと認識している。
- こうした状況の中、弊社グループとしてダイバーシティの取組方針を策定した。2021年度比

で、女性管理職数を 2025 年度までに 50%以上、女性技術者を 50%以上増やすことを目標としている。将来の中核人材への登用候補となりうる女性社員がまだまだ少ない現状に鑑み、女性の採用を今後も積極的に進める予定である。

- 女性技術者の定着については、人事部門と各部門のマネージャーが連携し、ライフイベント等に左右されないキャリア構築と職場環境を構築することで、管理職候補者を育成し、多様な中核人材を登用できる環境を中長期的に整備していきたいと考えている。さらには、社員のやりがいや成長の実感を推定する指標として、定期的に従業員満足度調査を実施し、満足度向上を図るための施策を、P D C Aを回しながら実施したいと考えている。

(株式会社トーエネック 山崎氏)

- 女性の特別役付職の数を 2015 年度の 4 倍とするという目標に対しては、当時、課長以上の特別役付職が 4 名いたのに対し、現状値は 16 名となっており、目標を達成できた。
また、主任以上の役付職を 2015 年度の 2 倍にするという目標に対しては、当時、94 名、現在 197 名で、こちらについても目標を達成し、今後、新たな目標を定めていかなければならない状況となっている。
- 取組としては、まず、メンター制度の手法を用いた女性管理職による中堅女性社員の育成を実施している。また、先輩社員をゲストスピーカーに迎え、女性技術職の定着に向けた交流会を開催し、若い技術者に対してエールを送っている。加えて、中部電力グループ会社で、女性社員の交流の場としての研修会、セミナーを開催している。仕事と育児の両立方法や、自分自身のキャリアについて考える機会となっている。
- 中でも力を入れているのは、メンター制度の手法を用いた、女性管理職による後輩育成。自発性を重視するという観点から、中堅女性社員の方々に公募いただき、積極的な活動が進められている。また、管理職を対象に、男性も育休が取れるような職場風土づくりを目指すイクボスセミナー等の取組を進めている。

(大同特殊鋼株式会社 岩本氏)

- 弊社の従業員に占める女性は、だいたい 1 割前後となっており、少し伸び悩んでいる状況にある。計画としては、係長級の総合職女性比率 17%を目指している。ここ 10 年ほどでスタッフの採用がようやくできてきたというところである。
- 弊社の取組であるが、キャリア面談として、管理職を除く総合職(グローバルスタッフ)が 80 名おり、人事部門で面談を実施した。また、社員の直属の上司とも面談を行った。初任配属のところは非常に最近うまくいって、男女問わず活躍できる環境が整っている一方、セカンドキャリアになると、ライフイベントと重なるケースが増えてくるため、本人、上長と人事部門が入って、今後のキャリアについて本人の希望を聞きながら、課題等を抽出していくことを進めている。

- 先般、全社を対象に働きがい調査を実施した結果、色々な課題や職場の特性が見えてきた。そこで、面談と職場診断等のすり合わせを行って、面談の方法や部下との折衝について、トレーニングも兼ねたところをやって、職場の働きがいを、女性を含めて少しでも良くしていこうという活動にも取り組んでいる。
- 弊社では、いわゆる一般職の女性（エリアスタッフ）に対しては、2017年から、日頃頑張っている女性を選抜して、6ヶ月のかなりハードな研修を行い、職場の業務を改善提案する研修を実施している。今年4期が終わり、約20名の受講が完了して、一般職の女性が職場で業務改善・改善提案ができるまでに成長しているところである。新たなメンバーを増やしていくのか、これまで受講した20名をブラッシュアップするかは、今後の議論だが、総合職だけではなくて、一般職の女性にもモチベーション高く働いていただけるような取組も進めている。

（トヨタ自動車株式会社 奥山氏）

- 2002年から、女性活躍の取組を始めており、当初は採用、それから定着、今は活躍というステップで取り組んでいる。

当初目標としては、女性の採用を労働市場の割合以上、事務系は4割以上、技術系は1割以上、と定めていたが、現在は、事務系で5割以上、技術系では2割を超える形に至り、目標を達成した。活躍という部分では、女性管理職の候補者がようやく育ってきて、実際管理職になっていくのはこれからと考えている。
- 制度は色々拡充を行っている。直近では、特に女性管理職の育成というところに力を入れており、各職場の上長或いは取りまとめの人達と一緒に、女性の管理職1人1人について、キャリアの将来像や育成状況を確認しながら、毎年、管理職候補を作っていくことを実施している。
- 在宅勤務を含めて、柔軟な働き方が鍵になるのではという仮説を立て、取組を進めていたが、コロナを機に、一気に在宅勤務が増加し、柔軟な働き方が浸透したという印象である。しかしながら、社内では、地域性もあって、育児や家事は女性のものというような風土がまだまだ根強いという問題意識も感じている。今後は、風土部分、家事育児が女性に偏重してしまうところに対して啓発活動を進めていきたいと考えている。
- 加野先生のプレゼンの中で、衝突安全のお話が出てきたが、弊社でも取り組んでいる。昨年1月から、男性、女性、小柄な方、大柄の方や乳児、お子様、こういった方々を含めたバーチャルな人、いわゆる人体モデルの情報を無償で公開している。皆様に活用いただけると、ダイバーシティを踏まえた安全性が進んでいくと思うので、ぜひ弊社の取組もご紹介、ご活用いただきたい。

(株式会社アイシン 神谷氏)

- 弊社では女性活躍推進における重点指標として採用数と、女性管理職数において目標値を設定して進めている。採用面では、21年度の入社の女性比率は、事務職 53.3%、技術職 11.6%となり、徐々に母集団を増やしてきている。
女性管理職数も、2014年時点の22人から2022年時点では119人となり、女性活躍推進の機運が高まっていると感じる。テレワーク、コアレスフレックス等の多様な働き方を促進する制度や、社員の生の声を吸い上げ全社の課題解決につなげる女性活躍推進プロジェクト「きらり」やイクボス育成、男性育休推進などを通じて、多様な人材一人ひとりが個性や能力を最大限発揮し挑戦できる風土が醸成されてきてきたと感じている。
- これまでの活動によって、全社平均的な成果は少しずつ出てきている一方、各本部・カンパニーに目を向けると、女性の在籍者数や管理職比率にばらつきがあることが確認できている。例えば経営管理部門では女性管理職も多く活躍しているが、生産職場や各カンパニーにおいては、女性管理職が非常に少ない状況。そこで、今年度からは、各本部・カンパニーの特有の課題解決に向けて自主行動計画を立て、取組を推進している。
- 一人ひとりの働きがい向上に向けた取組としては、ATBAと銘打って、「アイシン流の活力溢れる職場づくり」を進めているところである。上司部下との1on1や、メンバー全員参加の「カエル会議」などコミュニケーションの機会を地道に増やしていくことで、関係の質を高め、仕事の質を向上させ、イノベーションにつなげる取組に力を入れている。

(佐々木副知事)

- 加野先生のジェンダードイノベーションの話は、非常に示唆に富んでいる。
これまでも女性視点のようなことはよく言われてきたが、もう少し科学的に、実証的に取り入れていくことによって、ユーザーの方にとってもプラスになる製品が生まれるということなのだろうし、様々な分析などで使っているAIなどでも、ジェンダーの視点、性差の視点がしっかり取り入れられているかどうかを確認していくことが大事なのだろう。
- 働いていく中で、女性の働きやすさに考慮して、色々な機械や機材を見直すことによって、女性が働きやすくなるだけでなく、男性や高齢者の方にとっても働きやすくなり、採用の幅が広がるという話を聞いたことがある。今の話も、実際にデータを活用し、どう見直していくかということが非常に大切になってくるだろう。
- 8社の方からも、取組の状況を伺った。それぞれの取組を拝見すると、例えば有休の取得率が上がり、男性の育児休業も取得率だけではなくて、取得日数も高まるなど、様々な成果が出ていることが伺われた。
- 女性活躍を進めるときに、そのまま今の「器」に入れるのでは難しい。女性のためにやるので

はなく、男性にとっても働きやすい、それが働き方改革で両立支援でもあると思うが、引き続き、各社で取り組んでいただきたい。

- 興味深かったのは、まだ女性のロールモデルが少ない場合に、他社との交流を行っている。これは、非常にいい取り組みだと思う。必ずしも自社だけのモデルが必要なのではなく、他社のモデルを参考にしながら取り組んでいくこともひとつの方法だと感じた。
- もうひとつ、非常にいい取組だと感じたのは、コミュニケーションを重視した取組。面談の中でトレーニングをしたり、全員が集まったり、一対一のコミュニケーションの場を設定したりと、様々に取り組んでおられる。女性活躍の中で、フォローアップ、どういうふうに支えていくかも大事であり、コミュニケーションを常日頃とっていく視点が大変重要だと感じる。

(加野先生)

- 今回は、少しヨーロッパ、アメリカに偏ったような形で、ジェンダードイノベーションの事業を紹介させていただいた。
日本でも衝突実験のダイバーシティ化の他に、ジェンダードイノベーションという言葉は使っていないが、農機具の開発などでも、女性の視点を取り入れて新しい製品を開発するという動きがある。
- 企業にヒアリングをすると、会社内での機械、社内で使っているオペレーターの方が使っている機械なども、女性にとって使いやすいサイズであるとか、力の入れ方とかそういったところを見直すという取組が進んでいる。ジェンダードイノベーションという言葉でまとめられて発表されるには至っていないが、日本の中でも、またこの愛知でも進んできているという状態であるということも補足させていただきたい。
- 工学人材が不足していて、本当に少ない人材を取り合う状況になっている状態は、私たちも今直面している課題だ。大学としては、工学人材を大事に育て、産業界に輩出していくという使命があるため、より一層、企業の皆様方とも連携し、工学の世界を魅力的にしていきたいという決意を新たにさせていただいた。
- 性別役割分業の意識がまだ男性の方にも残っているというのは重要な指摘だった。労働の場だけを見ても全ての改善がうまくいかないということは、一つのポイントで、家庭内での性別役割分業を見直していく活動が引き続き重要になっていくと感じる。加えて、私たちの中に、男性にも女性にもアンコンシャスバイアスが浸透しているため、そういったものに対する意識啓発も必要になると感じた。
- 各社の取組の中では、メンター制度が非常に充実し、功を奏していることが非常に特徴的で、研究の世界と違う部分だと思う。研究職は個人が独立して研究しているため、他人のケースは合

わないなど、なかなかメンター制度が充実していかに苦勞しているが、企業の皆様はメンター制度を上手に取り入れられている。メンター制度も、同性同士、メンターとメンティという形の組み合わせ以外の新たな視点を取り入れていくような流れも今後生まれていきそうだとお聞きしながら感じた。

【各社の取組（後半）】

（株式会社デンソー 中岡氏）

- 弊社は、女性従業員が約 7000 人弱、比率に直すと 15%程度が全社員における女性比率となっている。

推進法に基づく目標値として、採用の女性比率に関しては、事務職に加え、製造現場で働く技能系に関しても 30%の目標を置き、取組を進めている。また、先の 5 ヶ年では目標として掲げていなかった男性の育休取得率及び育休取得期間についても、女性の活躍の裏返しとして、新たに目標を定めたところである。

- 女性活躍に向け、採用の母集団を広げる取組みを、現在まで継続して実施している。加えて、管理職輩出に向けたキャリア形成支援に力を入れて実施している。具体的には、上司向けのダイバーシティ研修を実施し、女性のキャリア支援を促す必要性を理解いただく活動を行っている。この研修は、意識改革にはつながるものの、どちらかというとな画的なものになりがちである。
- 一方で、女性社員や上司の考え方、実力発揮の仕方は 1 人 1 人異なるという観点から、管理職の一步手前の層である 250 人の女性社員や上司へキャリア意識調査を実施し、キャリアに対する考え方や専門性、上司から見た可能性や改善点についてのアンケートを行っている。そのアンケートをもとに、人事部が、女性本人又は上司と、一対一でインタビューをしながらギャップを埋めていく。本人に寄り添ったアプローチで女性管理職の活躍や輩出を促していこうという取組である。
- 男性の育児休暇については、機運を盛り上げるという意味で、両立支援のハンドブックを作成するなど、女性・男性それぞれの考え方にアプローチしながら会社の制度を紹介して、育休取得率及び期間を高めていくことに取り組んでいる。

（名古屋鉄道株式会社 植田氏）

- 弊社は 2016 年度に女性活躍についての基本方針を策定した。事務系総合職・鉄道運輸職における女性採用比率、女性管理職数、年次有給休暇の取得率の 3 点を、目標に取り組んでいる。具体的には、女性採用比率として、総合職事務系では 30%以上、鉄道運輸職で 10%という数値を目指し、採用を継続的に行っている。
- 鉄道現場で働く女性の宿泊施設に課題があったため、近年、宿泊施設やロッカーなどのハード面の整備を継続的に整備拡大している。また、女性社員との定期面談や各種研修などのソフト面

のケアを充実させることで、着実に女性従業員の数が増加している。

今後は、定着した女性従業員に対して、管理職等の会社における中心的な役割を担って活躍してもらうために会社として何をしていくべきかという観点から、女性活躍に対する取組を進化させていきたいと考えている。

- 2021年度からの取組としては、新たに人事部内に女性活躍推進のプロジェクトチームを立ち上げ、女性社員との意見交換会を複数回実施し、課題の抽出や施策の立案を進めている。その中で出た意見を参考に、今年1月からは、育児短時間勤務期間を小学校3年生の年度末までの延長、看護休暇は中学校就学前までの延長といった制度整備を実施している。
- 今後は、育児や妊娠、介護などを理由とした在宅勤務制度や、育児や配偶者の転勤などを理由としたカムバック制度の整備を検討していきたいと考えている。加えて、本人や職場の風土改革として、管理職に対する研修も充実させ、長期的なキャリア形成のための支援策について、従業員の声を聞きながら、検討を進めていきたいと考えている。

(東海旅客鉄道株式会社 穴口氏)

- 女性活躍推進のためのポジティブアクションとして、2021年4月から5カ年の行動計画を策定し、一段と力を入れて取り組んでいる。新卒採用における女性採用率を25%以上、女性管理職、係長助役以上の女性の人数を1.5倍以上にする数値目標を設定するとともに、社内で活躍する女性が登壇するオンラインセミナーを開催し、ロールモデルの紹介などにより機運の醸成に努めている。
- 最近の取組の中で特徴的なものとして、主に乗務員を対象とした短日数勤務制度がある。これまでは、小学校3年生以下のお子さんを持つ方が対象であったが、小学校6年生までに拡充した。鉄道業の特性上、朝晩のラッシュの時間帯の仕事が多く、日中時間帯の短時間勤務というのはなかなか拡充しがたいが、泊まり勤務の場合に、短日数勤務制度を活用すると、勤務回数が減るため、配偶者や親などに子どもの面倒を見てもらいやすくなる。引き続き制度を社内に情報発信して、使い勝手の良い制度として活用してもらいたいと考えている。
- もうひとつは、在宅勤務制度である。育児・介護の事情のある本社スタッフを対象に、週1日在宅勤務を認めるところから試行予定である。業界特有かもしれないが、リアルな対面に価値を見い出している会社であり、現場の仕事も数多くある。また、生産性向上の観点を踏まえても、フルリモートは馴染まない。リアルとオンラインの最適な配分を見つけ、女性活躍推進を後押ししていきたいと考えている。

(名古屋東部陸運株式会社 澤野氏)

- ウーマノミクス研究会に参加して約5年であるが、女性社員比率は7%から14%と倍増している。数は少ないが、女性管理職などロールモデルができつつあり、高卒・新卒の女性ドライバー

を採用するなど、今後も女性を積極的に採用していきたいと考えている。

- 取組としては、人事制度を改定し、一般職の女性社員にも目標管理制度を広げ、当社で働くことで人生を豊かにするため、一人一人が会社とともに成長することを目指している。女性社員の研修も充実して、普段は電話でのやりとりだけで直接会うことのない女性社員との交流を深めている。
- 女性に「長く働いていただく」から「長く活躍していただく」ために、新卒女性にも会社を担う候補としてチャレンジングな仕事を任せるように心がけている。具体的には、女性配属の無かった営業所現場への配属を行い、トラックの運行ダイヤ管理、倉庫の在庫管理を行う現場で、お客様との調整、トラックドライバーや作業員へ作業指示を行うなどの仕事を任せている。女性が入ることで、現場が変わってきている印象がある。営業所への女性総合職配属により、女性ドライバーの相談相手が増え、職場環境が改善され、女性ドライバー増にも期待が持てる。
- 今後も、女性が働きやすければ男性も働きやすい、女性が働き甲斐をもてる会社であれば男性も働き甲斐をもって働けるということを心掛けてやっていきたい。

(岡谷鋼機株式会社 岡村氏)

- 弊社は、女性活躍推進法に伴う基づく取り組みとして、女性の総合職採用に力を入れている。現行、女性総合職比率は9%であり、この数値を上げるべく4~5年取り組んでいる。足元の採用で、約20~25%が女性であるため、比率は順調に上がっていくと推測している。
- 採用を促進するため、ホームページをリニューアルした。また、商社という特性上、文系の男性が多いので、理系の方や女性を対象としたセミナーの機会を設けている。
- 働きやすい風土としては、女性管理職を増やしていきたいと考えており、時間帯年休や時差勤務、育児フレックス等の制度を導入しており、今後は、制度の定着が課題だと思っている。特に力を入れているのは、育児休業の際の面談の定着である。復帰の際に、上司や同僚がしっかり理解をして、一緒になって取り組む必要がある。
- 最近では、若い世代が自立的なキャリア形成を目指しているため、上司と部下がしっかりとコミュニケーションをとる必要があると感じている。商社なので、国内外の転勤があるが、コミュニケーションを通じて、色々な方が活躍できる仕組みを作りたいと考えている。
- そういった中で、コロナ対応で在宅勤務を実施していたところ、結果的に、在宅勤務が浸透した。これを契機に、システム的なバックグラウンドを整備しながら、入社しなくても業務が回るような体制を順次構築していきたいと考えている。

(名古屋トヨペット株式会社 瀬口氏)

- 年々、女性の勤続年数が増えている。また、女性の採用についても、過去 5 年間を見ると、徐々に採用率が上がっており、今年の 4 月採用者に関しては、営業職 55 名のうち、男性 31 名、女性 24 名となっている。弊社の課題としては、この女性を定着させていくことである。
- 具体的な取組として、女性だけでなく、最近では外国籍の採用者も増えていることから、様々な声を拾うため、人材開発部が顔を合わせるような形で面談を実施している。面談をした中で問題が出てきた人に対しては、更に面談を重ね、どうしたら良いのか相談していく。また、女性だけではなく男性のことも知らなければいけないということで、男性脳・女性脳というようなテーマの研修を実施している。
- また、女性が働きやすい職場になるよう、介護セミナーを年に 1 回実施している。人には言えない方もいるため、保険会社とタッグを組んで直接保険会社に相談ができるなどの仕組みも作っている。
- 雇用の面では、従来アルバイトで募集していた、店舗の「アテンダント」職を正社員で募集したことで、毎月のように、キャリア入社が増えるなど、女性の雇用を盛んに進めている。
- 有給休暇の取得に対して、独自の「まちイチ休暇」という制度を設けている。地域の方と交流することを目的に、例えば P T A や運動会などの行事で有給休暇を取ると、半日で 1,500 円、1 日で 3,000 円のお小遣いを会社が出す制度である。関連して、例えば個人でバスケットボールをやっているママさん女性社員に対して、会社がスポンサーとしてバックアップする取組を実施している。この活動は挙手制だが、積極的に参加する女性が増えている。これからも色々な女性の活躍の推進に力を入れていきたいと考えている。

(中部電力株式会社 毛利氏)

- 弊社の従業員 1 万 4198 人のうち、女性が 1819 人、全体の 12% が女性の従業員である。2020 年と 2021 年を比べると 70 名ほど減っているが、これは J E R A へ燃料や発電事業を移管し、人が転籍したことが要因である。
- 一般事業主行動計画に掲げた目標として、女性の役職を増やすことを挙げている。2025 年に 2014 年度に比べて 3 倍以上、数としては 309 名の方を女性役職にと考えている。現状 220 人であるため、計画的に登用していきたい。全従業員の女性比率の 10% を超える程度まで、将来的に持っていきたいと考えている。
- 女性活躍に向けた取組として、育児休職復職者のための仕事と育児の両立支援研修を行っている。育休を取得した女性だけでなく、配偶者、都合がつけば社外の配偶者の方にも参加いただいている。

- 2021 年度、新たな取組として、男性の育児休職取得促進の取組の強化を行っている。社内結婚した方が多く、男性が積極的に育児参加をすることが、女性の更なる活躍につながると考えており、男性の育児休職に向けた啓発セミナーに力を入れて実施している。

(東邦ガス株式会社 坂氏)

- 弊社の従業員に占める女性の割合は、2750 人に対して 460 名強、約 17%である。
今年度から、一般事業主行動計画として、女性管理職（課長級以上）を 30 人以上とするという目標を設定し、取り組んでいるところである。現状値としては 22 名、差は 8 名と、容易でない状況にあるが、一人一人のキャリアパスなどを策定し、引き続き、推進していきたい。
- 女性の活用促進に向けた取組としては、採用活動に加え、イベントやWEBページの改修等、女性比率向上に向けたPRなどを積極的に実施している。その他、両立支援策として、在宅勤務の充実や、様々なセミナーを開催し、意識付けや数々の支援策を行っている。また、労働組合とも協力し、女性の声を吸収して、施策の改善につなげている。
- PDCAの意味も含め、えるぼし認定の2段階目を取得して、3段階目に向けて取り組みたいと考えている。取組効果として、社内の女性活躍、多様性に関する理解促進は進んできたと感じている。また、育休取得率、産育休後の復職率も、比較的高水準で推移している。
- 今年度は、社員の働きがい、働きやすさを感じる職場環境づくりを目指し、エンゲージメント調査を実施した。足元で色々な課題が浮き彫りになってきており、改善に向けて取り組んでいるところである。
一助になるといいと思っているのが、アイシンでも照会があった「カエル会議」。自発的に各職場で、生産性向上やコミュニケーションの改善に取り組んでもらっている。上司というレポートラインでないところでも、従業員相互の理解が進み、やりがい向上につながっていけばと思っている。
- コロナを踏まえ、在宅勤務が足元でかなり拡大してきた。ウィズコロナ、ニューノーマルを見据え、もう一度、在宅勤務制度などを整理していく必要があると考えている。

(加野先生)

- 女性が職場に定着していくための仕組みづくりが本当に充実してきて、多面的な支援があるということがよくわかった。また育児休業の促進や、介護に関しては女性だけのものではなく、未婚化・晩婚化、少子化も進んでいるため、そういったところへの理解促進というところも、非常に重要だと感じ、お聞きしていた。
- 男性の育児休業の取得に関して、取得のパーセンテージが上がっていても、日数としては多く

なく、2週間以上の取得日数の割合が下がっているというデータもある。短期間育児休暇を取っただけで、また、女性に育児を任せてということも起こりうるので、男女ともに役割を分担して、キャリアを諦めないで済むという方向性に向かっていけたらという展望を持った。

(佐々木副知事)

- 各社の様々な取り組み状況を丁寧にご紹介いただいた。
私にとっても、また今日お集まいただいた各社の皆様にとっても、おそらく参考になるご意見や取組がたくさんあったのではないかと思う。
- ダイバーシティに取り組んでいくためには、女性だけではなく男性にとっても、働きやすい職場づくり、働く人にとって、この会社で働きたい、長く働きたいと思えるような職場づくりが非常に重要であるし、少子高齢化の中で、人材をしっかり確保していくためにも大事なことだと思っている。引き続き、働きやすい環境づくりに向けて、ご尽力いただきたい。
- また、加野先生から、ジェンダーイノベーションという、新たな視点をいただいたことに感謝申し上げたい。我々も更に勉強をさせていただき、どういうことができるかということを考えてまいりたい。
- 冒頭知事も申し上げたが、「女性が元気で働き続けられる愛知」を目指してしっかり取り組んでまいりたい。引き続きご協力いただくよう、お願い申し上げます。