

「あいち・ウーマノミクス研究会」 2019年度女性雇用促進グループ会議議事録

- 1 日 時 2020年2月14日（金）午後3時から午後4時30分まで
- 2 場 所 愛知県庁本庁舎3階 特別会議室
- 3 内 容

【大村知事あいさつ】

【事務局説明】

【メンバー発言】

（徳倉建設(株) 立花氏）

- 徳倉建設では、2020年度に労働者に占める女性の割合10%を目標に掲げている。現状値は8.9%で34名である。また、技術系女性職員を倍増することも目標に掲げており、2020年4月の予定で、1.6倍である。男性と女性を分け隔て無く採用しているが、この地域は、地域密着型で地元での就職を希望される女性が多いという印象がある。
- 技術系の女性職員、特に建築部門については、かなり人数が増えてきた。土木についても、少しずつだが増えている。当社は外国での工事に特徴があるため、海外赴任が必要となるが女性の場合、困難なことがある。そこで海外赴任ではなく教育研修の一環として、海外で活躍してもらっている。挙手制の制度を取り入れており、女性土木技術員でインドネシアに3ヶ月間ほどの研修実績がある。こうした取組を今後も拡大し、女性の活躍に向け新しい仕掛けをしてまいりたい。

（矢作建設工業(株) 高橋氏）

- 矢作建設工業では、採用者に占める女性比率を10%以上にすることと、女性職員の活躍を促す環境を整備することを目標に挙げている。大きな課題と認識しているのは、入職者のさらなる増加と、女性職員の定着に向けた環境整備の2点である。
- 女性社員数は着実に増加しているが、全社員に占める女性社員の割合は10%に満たない状況であり、現在、採用者に占める女性比率を目標に設定し、入職者の増加に向けて取組を進めている。ダイバーシティ推進の一環として、ミャンマー人の女性技術者を採用するなど、採用者に占める女性の割合は20%を超える。採用強化策として、先輩女性社員をコーディネーターとしたインターンシップや、先輩社員との座談会を開催している。また採用ホームページでは、女性社員の活躍を紹介するコンテンツを掲載して、積極的に情報発信を行っている。さらには、愛知県建設業協会とも協力し、工業高校等への出前授業や現場見学会の開催など、建設業の魅力発信にも取り組んでいる。
- しかしながら、そもそも不人気の業種・業界である。その理由は、特に施工管理という職種における就業環境に大きな原因があるが、その状況下で建設各社とも女性を積極的に採用していることから、女性技術者の採用については競争過多な状況にあり、大変苦勞している。業界としても、当社としても、週休二日の確保など、就業環境を改善し、仕事のやりがいを向上させて、女性だけではなく社員全員が就業環境に満足するような環境整備を進めている。

- 5年の猶予があった時間外労働の上限規制が2024年4月から導入される。法規制も一つのきっかけとしつつ、時間外労働の年度ごとの目標値を設定し、生産性の向上、働き方改革に取り組み、女性を含めた全社員の活躍を促進できる環境を整備していく。
- 女性技術者の定着も、当社のみならず、建設業界の大きな課題である。事務職の女性社員については、育児休業の取得、復帰はほぼ100%の状況であるが、採用を強化してきた女性技術者についてはまだ若い社員が多く、これから結婚や出産といったライフイベントを迎える。そのため、女性社員の定着率向上に向けて、働きやすい環境を整備しており、2019年4月から、育児・介護のための時差出勤制度や、半日有給休暇取得制度、勤務間インターバル制度を導入し、運用を始めている。
- また、人事部と女性技術者との座談会を四半期ごとに開催し、要望や悩みなどを共有してきた。これまでは、ユニフォームの改善や、現場作業所におけるトイレの美化、日焼け防止や、暑さ寒さ対策といった目の前の環境改善に取り組んできたが、今後は、彼女たちの将来のキャリアパスをどう描くかという点について、この研究会に参加されている企業等の様々な制度を参考にしながら、引き続き検討していきたい。
- 週休2日工事の拡充について、行政が発注する工事では、予算面や工程面からも支援をいただいている。労働環境の改善、生産性の向上に向けて、自助努力も重ねるが、要望事項として、民間が発注する工事への支援も引き続きお願いしたい。

((株)トーエネック 佐藤氏)

- トーエネックは従業員数5,283名のうち女性が618名である。一般事業主行動計画の計画期間は2023年度末までとなっており、当社の中期事業計画に終期を合わせた形となっている。内容としては、主任以上である役付職を、2015年当時の94名から2倍にするという目標を掲げている。また、当時4名であった特別役付職を4倍とする目標も掲げており、達成に向けて施策を展開している。
- 当社は大きくいえば建設業の部類のため女性に不人気の業種である。取組としては意識改革が非常に重要であり、男性が圧倒的に多い中で、男性管理職と女性社員に向けて研修会等を開催し、意識改革を図っている。最近の取組として、女性社員が立候補し、社長を含めた役員等との懇談会を開催した。結果はなかなか好評で、出席者からはこういう機会がもっとあったらいいという声も聞こえてきている。引き続き続けていきたい。また、従前いなかった女性営業職も活躍している。当初は奇異な目で見られていたようだが、最近では社内外で高評価を得ている。
- 女性が働きやすい環境整備として、現場で働く女性のために専用シャワールームや、深夜・早朝工事のための仮眠室も設け、当たり前かもしれないが、きちんと分けるところは分けるという取組を実施している。
- 行政には、病児保育施設の充実をお願いしたい。また、学童保育の充実もお願いしたい。さらに、行政がスポーツセンターなど公共施設で実施する子ども向けの体験型教室は、平日の午後ではなく、平日仕事がある者でも子どもの送迎ができるよう、土日・祝日での開催を検討していただきたい。また当社は、「あいち女性輝きカンパニー」に認証されているが、認証企業へのインセンティブを高めていただきたい。

(大同特殊鋼(株) 岩本氏)

- 大同特殊鋼は女性の採用にも力を入れ、女性採用比率について事務系であるスタッフを25%にすること、現業系であるエキスパートを5%にすることを目標に掲げている。現状値については、事務系であるスタッフは44%で、中途採用等を積極的に進めた結果、単年ではあるが目標を達成している。しかし、定期採用のみでの女性採用比率は17%である。主に事務系の第一線で活躍している女性及び育児と両立している女性が、どのように働いているかを紹介するパンフレットを作成し、新卒、中途募集で活用している。
- また、現業系の女子学生を対象とした親同伴の工場見学会を実施している。現業系は、北海道から九州まで募集をかけており、親同伴で実際に工場や寮を見ていただいた上で入社を判断してもらえるよう2014年から継続実施している。こうした取組もあり、現業系は最近、定期採用に応募がくるようになった。また、現業系女性社員が年に2回の全社自主管理活動発表会において、発表ができるほどに育ってきた。
- 当社の職種は主に、総合職と現業系、さらにエリアスタッフと呼んでいるサポート業務の3つになるが、エリアスタッフへの教育が停滞しているため、力を入れている。具体的には人財養成講座として、約200人いるエリアスタッフの中からトップランナーを選抜した研修を実施している。参加者には職場活性化の起爆剤になってほしいことから、かなり厳しい内容で、研修の最後に、業務改善などの提案・発表を行い、その実現に向けて、本人と上司と人事担当が連携して検討する体制としている。モチベーションの向上と成功体験をさせようという取組であり、継続していきたい。
- 次に、次世代管理職向け研修については、女性に限らず、外国人、高齢者も含めた多様な人材を管理職として活かすという観点で実施し、地道に意識改革を進めている。
- 最後に行政への要望である。現業業務は土日や祝日などに関わらず年中稼働している。そのため託児所が土日や祝日、夜間も利用できるようにしていただきたい。当社でも自前の託児所を検討開始しており、引き続き働ける環境を作っていきたい。

(ヤマザキマザック(株) 美濃輪氏)

- ヤマザキマザックは、採用者に占める女性比率を10%から20%に増加させること、年次有給休暇の取得率の向上を図ることを目標に掲げている。年次有給休暇取得率については、計画的に3日間連続での有給休暇取得を推進する制度を導入し、これにより、従業員の意識も変化したのか、順調に向上している。女性の採用比率については、ここ数年、求人活動自体が厳しいこともあり、今年の4月入社で16%であり、目標に届いていない。
- 目標に向けた活動としては、製造現場の技能職への女性採用に力を入れてきた。また、制度面では、育児短時間勤務制度を小学校4年生進級前までに変更したほか、フレックスタイム制度の適用部署の拡大を行った。フレックスタイム制度を実際に活用した女性社員から、育児と仕事の両立ができるようになっていくという声が聞けるようになった。それらの声を体験談として、自社のホームページの方に掲示している。求職活動を行っている学生等からの反応も悪くないため、今後の採用活動に結びついてほしい。
- そのほか、2019年度は、全女性従業員にアンケートをとり、その結果を踏まえ女性従業員の制服を変更した。また、従業員の家族に職場への理解を深めていただく機会として、ファミリーデーという職場見学のイベントを開催している。

(トヨタ自動車(株) 齋藤氏)

- トヨタ自動車では、女性管理職数を2014年と比較して2020年に3倍、2030年に5倍とする目標であったが、残念ながら2020年の目標については現時点で2.6倍となっており、達成できず、ここから再度チャレンジングな目標を作って臨みたい。女性管理職の人数は着実に増えてきており、200人を超える。フレックス制度や在宅勤務制度等の導入・拡大により、柔軟な働き方の拡大を進めてきた。
- 今年からの取組として、女性従業員とその上司を対象にしたキャリア研修がある。この研修では女性のライフイベントとキャリアについて、まずは女性従業員と上司を別室に分けて、同内容の研修を行い、女性従業員及び上司の互いの立場や互いに期待されていることを理解する。その後、女性従業員と上司と一緒に話し合う機会を設けるものである。女性従業員からは「上司はそんな些細なことで悩んでいたんだ」、上司からは「女性たちはもっと思い切ってやってくれればいい」というような気付きの場となっている。
- また、海外転勤帯同者のキャリア継続支援制度を導入した。配偶者が海外転勤する場合、退職せざるを得ない状況がある。こうした方が当社に再就職する場合、従来の再雇用制度では、一旦キャリアが途絶えてしまうということに前から問題意識を持っていた。導入した新制度では、海外での就労希望がある場合、当社からその国で就職できる可能性のある企業を職業紹介には当たらないようにお知らせし、本人に就職活動をしてもらうものである。就職することとなった場合、必要なビザなどの手続きのアドバイスなども行っている。
- 最後に、海外では、女性の活躍の取組をポジティブなものとして進めている当社の事業体の企業がある。日本の場合、仕事と家庭の両立は大変といった暗い感じで捉えてしまう場合があるが、当社の女性社員を、海外のこうしたポジティブな会社のイベントに参加させた結果、「私たちがいないと会社が潰れるぞ」と思うぐらいの前向きなエネルギーをもって帰っている。

(アイシン精機(株) 村瀬氏)

- アイシン精機は従業員約15,000名のうち、約13%の1,900名が女性である。目標は、課長格以上の管理職の人数を2014年時点の22名から、2020年までに3倍の66名にすること、新卒採用時の女性比率を2020年までに事務職を30%、技術職を10%にすることである。現状は、管理職の人数は69名で、採用の女性比率は事務系34.4%、技術系11.6%であり、どちらも目標達成の見込みとなっている。ただ道半ばであり、管理職者の比率は全産業の平均が7.7%（※）であるのに対し、当社は約3%であるため、さらに力を入れていく必要がある。※帝国データバンク調査
- 女性活躍の取組は、1987年に女性総合職を採用したことに始まり、当初は女性の働きやすさに力を入れていた。その後、2010年代からは女性のキャリア形成の促進へと取組のフェーズを変えてきている。基本的な考え方として、「会社として本気で取り組む」という機運醸成が重要である。そのための手段として、トップから指針を明確化するとともに、2014年から女性従業員による「きらり」というワーキンググループを立ち上げている。「きらり」は、スタッフ職、技術職、事務職のそれぞれの職種ごとに形成しており、現在は約50名のメンバーがいる。参加者自らが課題を設定し、対策や提言を行い、実行する仕掛けとしており、その成果として、女性の管理職数の増加、昇格意欲の上昇が図られている。「きらり」のメンバーは隔年で入れ替えているが、卒業生は、メンターとして登録し、女性従業員のおよそ相談相手にもなっている。

- また、「きらり」の提言から生まれた施策として、「イクボス塾」がある。「イクボス」とは、部下の人生を応援しながら業績の結果も出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司である。「イクボス塾」では、その実現に向けた課題を見つけ、職場で取組を実践するものである。毎年、管理職が7か月にわたって取り組んでおり、期間中には塾生同士が互いの計画の進捗、悩みを共有し、相互アドバイスも行っている。その中での事例を紹介すると、塾生が自分の部下たちに仕事と私生活の10年プランを作成してもらうとともに、「朝・夜メール」として、その日の業務計画のほか、毎朝の気分なども共有しあう仕組みを導入したところ、職場の人間関係の質が変わったというものがある。このように参加塾生からは自分の意識と行動が変わり、部下や職場の質も変化しているという前向きな声が寄せられている。
- 今後に向けた課題として、「きらり」において管理職者層とのワーキング仕立てを検討中である。まだ女性役員が1名であるので、議論を通じて、キャリアアップの道筋につなげていくような仕掛けをしていきたい。
- 行政に対する要望として、当社も企業内託児所を設けているが、病児保育や夜間保育の充実をお願いしたい。また、女性活躍に対する視野を広げ、刺激をもらうため、様々な企業と交流する場を設けていただきたい。

((株)デンソー 下方氏)

- デンソーでは、2020年度までに女性管理職100名を目標に掲げ、女性のキャリア支援に取り組んでおり、本年1月にその目標は達成できた。今後さらに活躍の場を広げていくためにも、管理職になった女性達がロールモデルとして、生き生きと働いている姿を見せることが大切だと考えている。
- 今年度、新任女性管理職を対象にしたマネジメント研修を立ち上げた。この研修は、女性管理職が自分の職場の課題を分析し、約半年かけて上司とともに解決に向けて取り組むものである。社外講師から丁寧なコーチングを受けながら、組織を変革するノウハウやコミュニケーション手法を習得し、上司の支援のもと組織を変える経験をする。その結果、使命感が高まり、発言内容が変わったり、積極的にチームメンバーと関わるようになるなど、行動面で目に見える効果も出ている。
- 一方、製造現場での女性活躍は進んでいるとはいいがたい。そのため、今年度、製造現場で働く女性のワーキンググループを立ち上げた。育児期に夜勤ができずキャリアが積めない、ロールモデルが少なく自分の将来像が描けないなど、女性活躍を阻む課題やその解決策を、当事者、工場長、人事と一緒に議論を始めた。また、女性活躍が進んでいる工場への見学会なども企画し、相互の学びあいを行っている。これまで、自身の工場内での制限された交流にとどまっていた女性たちが、工場を超えて刺激し合うことができおり、2020年度も継続していきたい。
- 行政へは、育児等の両立と採用の2つの観点で御協力いただきたい。1点目は保育所の時間と日の拡大である。製造業が集積している愛知県では、夜勤が必要な企業も多く、自動車産業は、祝日が稼働日になっていることが多い。トヨタグループ企業と連携し、企業内保育所の設置も行っているが、夜間や祝日に預けられる保育所増設に、県としてより力を入れていただきたい。2点目の採用であるが、東京一極集中が進む中で、愛知県のさらなる魅力アップをぜひお願いしたい。首都圏での勤務を希望される女性が多い

中、女性採用に本当に苦労している。県でも、「TOKYO 愛知女子会」等を実施しているが、愛知県の魅力を広く伝える活動に力を入れて、若い女性にとって魅力的な愛知県、女性活躍の先進県というところにフォーカスしてアピールしてほしい。

(名古屋鉄道(株) 加地氏)

- 名古屋鉄道では全従業員に占める女性比率の向上及び従業員が働きやすい職場づくりの2つの軸で取組を進めている。女性比率の向上では、職種ごとの採用比率と採用者の定着率を目標に設定しているが、残念ながら現在は目標に届いていない。鉄道業界の特性として、宿泊勤務があることから、特に出産後の社員にどう働いてもらうかが大きな課題である。
- 働きやすい職場づくりは働き方改革に通じるものであり、年休の取得率と時間外勤務の削減を目標に設定している。時間外勤務については、全社統一のノー残業デーに加え、部署ごとにもノー残業デーを設定して実施している。時間外勤務は今のところ増加している状況である。ただしその結果としてパソコンのログを用いて勤務管理を厳格化していることがあり、数字上は増えているが、実態としては減っていると感じている。
- 最後に、女性管理職比率の引上げについては、積極的に女性の採用を始めてまだ10数年であり、管理職登用の対象となる社員が少ない。今後も女性の採用・定着に関する取り組みをしっかりと行っていけば、いずれ結果は出てくると考えている。

(東海旅客鉄道(株) 桑川氏)

- 東海旅客鉄道の従業員約18,000人のうち女性は約2,000人である。その半分の約1,000人が駅員、車掌、運転士といった現業部門となっている。この現業部門の社員の定着が大きな課題であり、そのための取組をいくつか申し上げる。
- まず、小学校の育児休職制度である。いわゆる「小1の壁」で多くの社員が退職していたこともあり、4月1日から最大半年間、育児休職、深夜業や時間外労働の制限等を取得できる制度を設けている。
- 次に、現業部門の社員向けの短日数勤務制度である。宿泊勤務のある社員では、時短勤務制度をうまく活用できないため、出勤回数を減らすものである。従来は最大4日/月であったものを、来年度から最大8日/月に拡大する。休日等を合わせると、月の半分程度出勤すればよくなるので、配偶者の方とうまく調整いただき、仕事と家庭を両立してもらいたい。
- 最後は、深夜業緩和制度であり、現業部門の社員向けで来年度から始めるものである。いわゆる「3歳の壁」で育児休職から復帰をする際、最大4回/月まで深夜業に従事すれば、それ以外は日勤勤務とするものである。配偶者が土日休みであれば、復職者は土日に宿泊勤務を入れ、平日は日勤勤務で働くようなことを期待している。こうした制度はつくって終わりではなく、どのようにしたら一緒になって働けるかを説明しながら定着・拡大を図っていきたいと考えている。
- 最後に行政へのお願いであるが、学童保育が17時で終了すると仕事との両立は難しい。18時や19時くらいまで学童保育があるとありがたい。

(名古屋東部陸運(株) 小幡氏)

- 5年間、当研究会のメンバーであるが、一番変わったのは私自身であり、私が変われば役員が変わる。今も定期的に役員を集めて女性活用の意義を議論しながら進めている。社員の女性比率15%を目標に掲げており、5年前は9%だったが、現在は13%である。2021年3月までに目標を達成したい。
- 今までは、大学卒の新卒者は、男性ですらあまり来なかったが、昨年の実績では、総合職3名のうち2名が女性である。また、2月からインターンシップを始めているが、約50名のうち25名が女性である。4月から会社説明会を行うが、昨年はインターンシップとは別に30名に来ていただき、15名が女性であった。県がトラック協会と連携してセミナーを実施しているが、当社のインターンシップに参加している女子学生が、以前セミナーに出て興味を持ったと言っており、成果が出ている。
- 女性の採用で効果があったのは、大学卒、中途採用も含めて、リクルーターに女性を登用し、当社や業界の魅力を発信していることである。県への希望としては、トラック協会を含めた業界と連携し、より一層、学生に向けた情報発信をしてほしい。
- ハード面でも運送業のイメージを変えることが大切であるため、カフェテリア、トイレ、事務所を綺麗にするという環境づくりを実施している。また、女性を採用することで男性では思いつかない様々な活動が生まれている。例として、入社時のウェルカムボードや社員同士のサンクスカードがある。そして、今年からは、年2回、女性社員を対象とした広報誌を発行している。そのほか、昨年からは、乗務員、作業員向け女性専用のユニフォームを導入した。
- 今後、新たな試みとして、女性と担当役員をメンバーとした女性活躍推進プロジェクトチームを設立した。また昨年は、女性を対象にアンケートを実施した。経営者がよかれと思って実施したことが、実は女性には必要ないという意見もあったことから、意見を聞き、本当に女性社員が必要とする制度を実施していきたい。
- また、2年前から、40歳以上の社員には会社負担で脳ドックを実施している。結果として内4名に静脈瘤等の異常が見つかり対処できたため、本当に実施してよかった。その関連で、乳がん等女性特有で費用が比較的高いものについて、会社負担での実施を検討中である。さらには、病気が発見された際、会社としてどういう補助ができるかということも検討している。
- 一方で、女性が増えることで問題点も出てきている。採用した女性総合職が初めて退職してしまう。人間関係等もあるが、新たに発生する問題にも的確にとらえ問題解決にあたりたい。また、女性管理職がまだ1名であることから、積極的に登用して女性管理職比率を上げていきたい。

(岡谷鋼機(株) 中根氏)

- 岡谷鋼機の従業員約800人のうち女性は約250人となっている。女性の職種は総合職と事務系職種に分かれており、女性比率の低い総合職に重点を置き、2020年度末までに「総合職女性比率10%以上」、「新たな女性管理職を3名以上増やす」という目標を設定している。「総合職女性比率10%以上」については、新卒採用の25%以上を女性にしなければならない設定であり、女性の入口を拡大するとともに、育児等による離職を防止して

いくこととしている。「新たな女性管理職3名以上」については、管理職にチャレンジする具体的な社員が分かっている中で、その女性たちが全員管理職試験に合格してもらいたいということで設定している。

- 総合職の採用拡大に向けては、セミナーやパンフレット等に力を入れており、その効果もあって、エントリーシートの提出数は昨年度と比較して1.3倍となっている。社内報においては、育児経験を含めた先輩社員のアドバイス等を掲載し、将来を見通ししやすい環境づくりを進めている。その際、男性の育児休業取得が進むことが女性の活躍促進になるとの考えのもと、男性育児休業取得者の紹介にも力を入れている。
- また、マネジメント能力の向上に向けて人材育成を体系化している。場所や時間を指定して一堂に集める研修ではなく、自分で選択できる研修や自己啓発プログラムを充実させている。
- 2019年度に新たに力を入れた取組としては、育児休業者への面談がある。育児休業に入る前と後に、人事担当の立会いの下、上司と社員で、今後のキャリアイメージを共有する取組を進めている。具体的には、休業前に、いつ頃の復帰を考えているのか、復帰後の育児の体制はどうかといったことを理解し合い、復職時にも改めて確認することで、どのような働き方ができるのか確かめあうようにしている。また、在宅勤務制度を導入した。小学校一年生学年末までの子を持つ総合職を対象にしている。

(ユニー(株) 葛山氏)

- ユニーは、正社員と、店舗の主力である「メイト」という呼称のパートがいる。従業員数は、正社員数4,230人で、このうち女性が840人程である。このほかパートが1万1,000人ほどいる。200店舗あるので、パートが主体になっていかないと成果が上がってこない。正社員では、管理職の女性割合10%以上を目標に掲げているが、現状7.6%でまだ達成していない。
- 正社員向けの取組については、女性が結婚後退職することが非常に多くあったため、勤務地限定制度や、退職後、時間的な余裕ができた時に復帰できる再雇用制度を整え、2年ほど経過した。勤務地限定制度は、転居を伴わず、近隣の店舗や本部などに勤務するものである。現時点で利用している約320名の半分の約180名が女性である。再雇用制度の利用者は、まだ10数名であるので、周知が必要である。
- パートについては、これまでは、正社員が管理職や店舗の課長・主任に就き、パートが上司の指示に基づき、作業等をするという区分であった。しかし、パートも主体的に活躍いただくため、人事制度を6月に変更し、これまで長時間パートのみであったボーナス制度について、ある程度の職責を担った方については、短時間パートでも賞与を与えるなど、成果をしっかりと評価する制度にした。
- また、役割や責任についても、基本的には社員とほぼ同じものを求め、それに合わせた処遇を行う制度に変更し、運用していく予定である。去年から体制が変わっており、改めてパートの意見を反映するため、社長が参加する座談会を、定期的に各エリアで開催している。この中で店舗からの生の意見をしっかりとチェックし、様々な見直しに入っている。このような取組により、満足度を高めて、社内でしっかりと活躍をしていただく。

(名古屋トヨペット(株) 戸谷氏)

- 名古屋トヨペットの従業員約 2,200 名のうち女性は 365 名となっている。目標として、毎年の女性管理職の登用数を設定するとともに、登用数を毎年 1 名ずつ増やしていくこととしているが、登用数は増えているものの、当該年の設定登用数には届いていない状況にある。
- 女性活躍に向けた取組として、卒業方式の自社研修である NTP アカデミーにおいて階層別の研修を実施し、マネジメントやリーダーシップなど、管理職に対する意識改革を行っている。また、2018 年に「女性活躍プロジェクト」を社内で立ち上げ、解散後の本年 4 月に、働き方推進という部署を新設した。女性の管理職 1 名と、女性スタッフ 3 名で構成し、女性の視点での改善、改革を実行している。
- 自動車ディーラーは男社会的な面があるが、こうした取組により、女性社員もキャリアを意識しやすくなり、管理職になっても性差なく自信を持って働くことができるようになってきていると考えている。また、女性管理職も増えており、2019 年の 7 名のうち、部長級が 2 名、店舗店長が 3 名であり、それ以外は課長職に就いている。「女性活躍プロジェクト」の提言を、新設した働き方推進という部署が中心となって具体化するよう取り組んでいる。
- 大きく変えたのは、育児短時間勤務制度にフレックス制を導入したことである。従来は 3 歳未満の子がいる場合に一律 6 時間勤務としていたが、6 時間勤務をベースにして、4 時間勤務の日やフルタイムで働く日など、日によって働く時間に流動性を持たせた仕組みに変更した。導入したのは、この 2 月 1 日からであるが、これまで育児短時間勤務制度を利用している社員の 8 割が、フレックス制に変更をしている。
- また、育児目的の有給休暇が利用しやすいように、「育児サポート休暇」という名称を新たに設けた。社員自身の有給休暇ではあるが、育児の名称をつけることで、周囲の理解を得やすくし、自分自身も取りやすいようにしている。また、気候に応じて自由に制服を着用できるようにするなど、きめ細かく女性が働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

(中日本高速道路(株) 小坂氏)

- 中日本高速道路では、女性の総合基幹職の積極採用、そして出産・育児といったライフイベントを経験しながら働き続けることができる環境づくり、さらには社員の意識改革を重点的に進めている。
- 採用面では、新卒採用における女性比率の目標値を 30%以上と設定し、今年 4 月に入社予定の新卒採用女性は約 3 割に相当する 32 名となっている。事務系部門の女性比率は 56%と高い一方で、技術系部門は 18%にとどまっている。技術系部門の中でも、大宗を占める土木分野については、もともと女子学生が少なく、理系女子学生向けの個別説明会や、現場見学会を開催しているが、例年同様に厳しい状況である。
- 女性社員の積極採用を進めてきた結果として、民営化をした 2005 年当初は 20 名だった女性総合基幹職の人数が、現在は約 13 倍の 251 名にまで急速に増加をしている。

- 2017年には、現地事務所所長に初めて女性を登用し、また、第2の登用も視野に入ってくるなど、ロールモデルもできあがりつつあるが、将来の女性管理職の登用拡大も見据えた、より一層の環境整備が必要だと考えている。異業種交流の場で他社の取組を紹介いただくほか、女性が働きやすい職場推進会議を社内に立ち上げ、女性自身が自ら考えて会社に提案する仕組みを設けている。
- 最近の成果であるが、1点目として、育児や介護など、様々な理由により退職せざるを得ない社員が、再び活躍いただけるよう、ジョブリターン制度を設け、これまでに女性8名に登録いただいた。2点目として、出産、育児、介護のライフイベントを迎える社員について、転勤が大きなネックになっているため、一定期間勤務地を限定する転勤特例制度を昨年4月から導入し、これまで16名が申請をした。さらに、女性社員とその上司の男性管理職等を集め、外部講師による講演をはじめ、女性活躍推進について共に考える討議会を実施するなど、意識向上にも取り組んでいる。
- 最後に行政にお願いを申し上げる。今年度、「あいち女性活躍プロモーションリーダー」への委嘱を受け、県内の女子中高生を対象とした現場見学ツアーの受入に協力させていただいた。今年は理系の女子学生を対象とした企業の見学先に、当社の建設現場をご活用いただきたい。

(中部電力(株) 水野氏)

- 中部電力では、2020年度に、女性管理職を2014年度時点の109人から2倍以上とすることを目指して取り組んでいる。そのための取組を紹介すると、女性に対する意識付けとして、20歳中盤の女性社員を対象としたキャリア面談や、管理職手前の女性主任を対象とした研修などを実施している。女性主任の研修は、6か月のプログラムであり、上司も参加して一緒に目標を設定し、その進捗をバックアップしながら、管理職に向けた準備をしていくものである。そのほかにも様々な取組を継続的に行っているが、これから力を入れていきたいのが、男性の育児参加の促進である。当社では、女性の育児休職取得率は100%だが、男性は数パーセントにとどまっている。男性の育児・家事への参画を促すことで、女性がより安心して働き、活躍しやすい環境を整えていくとともに、男性パートナーの働き方も改革していきたい。
- また、新たな取組としては、女性に限らず、ダイバーシティの推進という観点で、「ほめる・認める文化を醸成する」という活動を今年度から進めている。日々の行動の積み重ねに焦点を当て、「感謝する・ほめる・認める職場風土」づくりが、多様な人財の活躍に大切であると考えている。具体的には「ありがとうの日」を毎月設定して意識啓発を継続的に実施したり、システム部門と連携して、感謝を伝えるための専用メール「ありがとうメール」を構築した。半年間で7,000通ほどの「ありがとう」が飛び交っているが、今後利用者を増やし、楽しみながら「ありがとうのあふれる会社」にしていきたい。
- ダイバーシティの推進や女性の活躍に関しては、管理職が果たす役割が大切である。女性自身の意識や、女性の職域は、これまでの取組の中で広がりつつあり、継続的にやっていくが、管理職や男性パートナーに対する取組をしっかりとやっていきたいと考えている。

(東邦ガス(株) 拝郷氏)

- 東邦ガスの従業員数は2,759人、そのうち女性社員は約16%の450人である。徐々に女性の数は増えてきているが、現場職が非常に色濃いこともあり、応募者を増やす取組に力を入れている。あわせて女性の活躍の場を広げることも行っている。

- 女性の管理職者数を 2020 年度末までに 2014 年度比 2 倍にすることを目標としており、現状は目標に至っていないが、2020 年度末には、目標達成予定である。母数が少ないため、オーダーメイドで様々な取組を行っており、ようやく部長に就く層が順番に出てくる見込みである。また、社内イントラネットに「女性の活躍支援サイト」を開設し、様々な情報を掲載しており、多くの社員が見ていると感じている。総合職を採用しても辞職してしまうという状況があり、ロールモデルを中心に紹介している。
- 一度退職した方を再度採用するカムバック制という取組も実施しており、復職時の選択肢は、総合職から再度総合職というパターンと、総合職からパートという二つのパターンがある。配偶者の全国転勤に伴って退職するというケースが多く、そこが課題である。
- その他、労働組合との共催により「ランチトーク会」として、昼食をとりながら育児に関する話し合いの場を設けている。男性の参加も結構多い。また、女性特有の病気もあるため、女性の健康管理も強化しており、健康診断ができる医療機関の提携先を拡大するとともに、スムーズに予約ができる仕組みを取り入れ、受診しやすい体制を整えている。

(青山副知事)

- 昨年 7 月に就任し、皆様にお会いするのは初めてとなる。皆様から貴重な取組を発表いただき、それぞれの工夫やご苦労も偲ばれ、大変よかった。我々も参考となったし、お互いに取組を共有しあうことも、刺激になったのではと思う。
- いくつか県政への要望をいただいた。保育の関係が多かったと思う。大変重要な話で、皆様が女性社員の目標など、真剣に考えておられる証拠だと思う。大変ではあるが、しっかり受け止めたい。合わせて、男性の育児参加の話もあった。子育ては女性だけのものとしていると、いつまでも進まない。やはり男性も女性も関係なく、子育てに関わる土壌を作っていかなければならない。その際には働き方改革も重要な課題となってくるため、その点もご協力をお願いしたい。
- 先程知事からも理系女子の話があったが、愛知は製造業が多い。技能系・技術系の女性登用は、どうしても事務系よりも遅れているが、皆様は真剣に取り組まれており、工夫が見られるので期待したい。継続的に採用していかないと、将来の管理職という点でも、人材不足となってしまう。
- また、管理職登用も含めて、ロールモデルがおらず二の足を踏む女性がいるという話をよく聞く。まずは少しでも良い事例があれば、内外に共有することが重要だと思う。後輩の女性にロールモデルを示す、それを外部に発信することにより採用にも繋がるということで、成功体験などはどんどん明らかにしていただきたい。それが愛知を離れてしまっている女性のためにもなる。
- 最後に、来週月曜日から、愛知県経営者協会や商工会議所連合会等、経済団体に女性活躍の要請に伺うので、よろしくをお願いしたい。