

令和元年度長野県女性活躍推進トップセミナー開催概要

- 1 開催日時 令和元年 12 月 11 日（水） 午後 1 時 30 分から午後 4 時 00 分
- 2 開催場所 ホクト文化ホール 中ホール
- 3 主催 長野県
- 4 参集範囲 県内企業の経営者等 （100 名程度）
- 5 実施報告 テーマ 「女性活躍推進と企業経営」

県内企業における女性の活躍推進を図るため、経営トップを対象とした「女性活躍推進トップセミナー」を開催し、企業の経営者、管理監督者など約 100 人の参加者を得た。

○開会

あいさつ

◇ 長野県知事 阿部守一

今日は皆さんと「女性活躍の課題」を共有し、いろいろな気づきが得られる場となるようにしたい。

県は女性管理職登用に取り組んでいるが、まだまだ少ない状況。長年築きあげられた性別による固定的な役割分担意識が原因と考えられる。男女の役割分担を見直す、より柔軟な発想が必要だ。また、防災をはじめとする行政会議や企業活動にとって女性の活躍が必要。女性活躍をはじめとする多様性を尊重した社会をつくらなければ、長野県の進歩はおぼつかない。

これらは極めて困難な変革を有する課題であり、企業経営者や行政、多くの方々の積極的な取組が必要。

今年度から女性活躍推進監というポストをつくり、長野県の女性活躍に注力する取り組みを始めたところ。県として女性活躍にしっかりと取り組む決意を申し上げてあいさつとしたい。

○女性の活躍推進企業知事表彰

受賞企業

オルガン針 株式会社

所在地：上田市前山 1 番地

事業内容：製造業

従業員数：202 人

（男性 145 人、女性 57 人）

国立大学法人 信州大学

所在地：松本市旭 3 丁目 1 - 1

従業員数：2,577 人

（男性 1,387 人、女性 1,190 人）



セイコーエプソン 株式会社

所在地：諏訪市大和 3-3-5

事業内容：製造業

従業員数：12,713 人

(男性 10,383 人、女性 2,330 人)

株式会社 前田製作所

所在地：長野市篠ノ井御幣川 1095

事業内容：製造業

従業員数：563 人

(男性 498 人、女性 65 人)



○基調講演&パネルディスカッション

テーマ 「女性活躍推進と企業経営」

■基調講演 「女性活躍推進と企業経営」

治部れんげ氏（フリージャーナリスト）

女性活躍の課題「女性は偉くなりたがらない」は本当でしょうか。統計データからみると、そうではない。男性も偉くなりたいと思っている訳ではなく、男だから昇進して家族を養わなければならないという、性別による固定的役割分担意識が背景にある。



この課題に対しては、性別役割分担に基づくマネジメントをしていた事を一旦素直に認める必要がある。その上で、これからは男性も女性も変わる必要がある、ということを言語化していくことが重要である。そうすることで、何故いきなり女性活躍なんだ、という男性側の反発をなくすることができる。

「女性の育児支援をしたら活躍が遠のいてしまった」という課題がある。これは次の様なケース。女性の育児制度を充実させた企業で、女性が育児時短勤務をする。時短分の業務をカバーするのは、同僚の男性や独身の男女。このなかには、子を持つ男性もあり、結果としてその妻に育児家事の負担を強いることになり、女性は時短勤務から抜け出せず、キャリアアップを諦めざるを得ず、女性管理職が増えない。こうした夫の長時間労働を起点とした連鎖が原因である。

解決のためには、男性の働き方改革、男性のワークライフバランスなど、配偶者を含めた働き方改革を考える必要がある。加えて、1社だけでなく、地域や社会全体で取り組む必要がある。

「大企業のような余裕がない。」という女性活躍の課題。中小企業は、法律のとおり運用すると業務がままならない、目の前の営業や資金繰りが優先。そんな余裕はない。これは東京の中小企業でも同じ。

この課題に対して、先進的な取組をしているのは、決して大きい企業ばかりではない。成功事例として、次の様なケースがある。ひとつは、一旦入社した女性社員を家族同様に大切にし、出産・育児で退社した人に声をかけて会社に戻ってきてもらう。もうひとつは、工場の仕事を募集する際に女は内勤・事務仕事の様な思い込みをせず、女性歓迎と記載し、女性社員の獲得に成功している。これら事例のように、企業規模だけで、あきらめることをせず、自社で出来る事を考えて欲しい。

今年6月大阪で開かれたG20（主要20カ国・地域首脳会議）における大阪首脳宣言にもあったように、ジェンダー平等と女性の管理職登用の促進をはじめとする女性のエンパワーメントは、持続可能な経済成長には不可欠、というのが世界の潮流である。

是非、会社の経営課題の中に、女性活躍を位置づけて欲しい。

■パネルディスカッション

○パネリスト

廉澤 輝樹氏（オルガン針株式会社 総務部長）

塩入 正章氏（株式会社前田製作所 代表取締役社長）

福盛 二郎氏（イーキュア株式会社 取締役・長野県男女共同参画審議会委員）

○コーディネーター 治部れんげ氏

(1) パネリストの皆さんから発表

14：40～15：00

女性活躍推進取組のポイント等を紹介

○オルガン針株式会社 総務部長 廉澤輝樹氏

当社の女性活躍推進の取組の1つとして、育児支援がある。ハンドブックを作成配布し、育児支援に関わる様々な制度をまとめて紹介。制度利用を促進するため、利用者本人(男女問わず)・職場上司・人事部門担当者による3者面談を実施し、制度の利用方法に関する相談・提案等を行っている。また、男性社員の育児支援として、職場上司経由で、子どもが生まれた社員にリーフレットを配布している。育児休業等の促進が目的。上司の理解・フォローやバックアップを狙いとしている。



もう1つの取組として、短時間勤務（育児・介護）の一時解除制度の導入がある。当初ルールとして、短時間勤務中は時間外労働は認めないもの。社内ニーズにより、柔軟な制度運用に変更し、出張や研修、業務都合による時間外勤務を可能とした。これにより、時短勤務中であっても、教育機会の確保や、職務能力の発揮支援を行うことが出来ている。

○株式会社前田製作所 代表取締役社長 塩入正章氏

2017年4月にMAEDA働き方改革宣言を公表。社員一人一人の多様性を尊重し活躍できる職場をつくりたい、女性の職域を拡大し女性が挑戦できる職場をつくりたいという思いがあった。宣言を契機に、女性活躍推進チームを発足。女性社員の意識調査や女性活躍ガイドブックを半期に一度作製。そのなかで意識改革の醸成・社内制度の紹介等をマンガを交えてわかりやすく周知している。

また、技術系女性社員獲得のため、専用の採用冊子を作製し各学校に配布。合わせて、技術系女性専用の作業着を導入し労働環境を整備改善している。

こういった取組が結実し、2019年7月長野労働局より「えるぼし認定3段階」を受けることが出来た。

○イーキュア株式会社 取締役 福盛二郎氏

当社は採用支援と人材の定着を支援するサービスを提供する会社。長野県から受託している事業が2つある。1つは、職場環境改善事業。職場いきいきアドバンスカンパニーという認証制度を長野県でつくっているが、これを企業を回りながら普及していくという事業。また、多様な働き方の導入に関する啓蒙活動を企業を回りながらやっている。2つ目は、女性の就業支援事業。働きたいと思っている女性の後押しや、働く環境づくりのサポートをしている。

こういった事業に携わっているため、県内企業の情報を多く知っているという立場で、本日は様々な女性活躍等に関する情報提供が出来たらと考えている。

当方、子供が2人いる。妻は在宅勤務を中心に働いているが、女性活躍やダイバーシティ等に関心を持ったきっかけは、娘が生まれたときに、女性の働き方や男性との格差に課題を感じ、ワークライフバランスコンサルタントの資格を取得した。男性も女性も働き易く働き甲斐を持てる環境を作れるようサポート活動をしている。

(2) ディスカッション

15:00~15:50

○コーディネーター

福盛様から女性活躍に関心を持ったきっかけについてお話いただきましたが、廉澤様、塩入様お二方から、女性活躍に取り組まなければならないと感じたきっかけをお聞きしたいと思います。

○廉澤輝樹氏

当社の場合、女性の社員が約3割いるのですが、ここまで成長して仕事を頑張ってきたのにも関わらず、育児とか出産を契機に止むを得ず退職という事例が幾つもあった。これを契機に、私たち人事部門が良かれと思って様々な育児支援等の制度をつくったのだが、なかなか利用が進まなかった。そこで、使う人のニーズを把握するため、女性会議を発足。さまざまな働き方の希望を会社に提案してもらい、制度を検討・導入することができている。制度導入当初は反対意見もあったが、今では女性に限らず誰もが活躍できる職場づくりを目指そうという社内風土が醸成されてきている。

○塩入正章氏

2016年の女性活躍推進法の制定がきっかけとなり、男女ともに働きやすく、一人ひとりが持てる能力を発揮できる職場環境を作り、魅力ある会社になりたいと考えるようになった。また、少子高齢化による労働力不足に備え、女性も働きやすい職場環境づくりを考えるようになった。

○コーディネーター

次に共通の質問として、皆さんにお伺いします。女性活躍推進法に基づく認定制度において、①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースが評価項目となっています。各社で、現在最も大きな課題と感じていること、また課題克服の事例がありましたら教えていただけますか。

○福盛二郎氏

県内中小企業の多くが課題と感じているのは、女性の管理職比率だと思う。働き方改革が進むなか、働く時間や働く場所については、少しずつ改善の動きが出ているが、管理職比率については改善が進んでいない。これまで企業は女性に管理職を務めてもらうだけの投資をしてきたかという点、そうではない。そのなかで急に女性活躍推進だから管理職になってくれと言っても、スキルやマインドが不足している状況。加えて、女性の位置づけが家庭（子育て・家事）に重きを当てられた価値観のなかで、仕事を優先しづらいという傾向がある。結果として、たまたま子育て・介護等のライフイベントが重ならない女性か、スーパーウーマンだけが管理職になっていて、きちんと仕事をしてきて社内でも信頼がおける女性の管理職登用が進んでいない状況。

周囲を上手に巻き込みつつ、時に皆を助け、時には助けてもらうサーバント型のリーダーを作っていく風土が生まれてくれば、自然と管理職登用が進むと考える。

また、女性活躍推進にはトップの決断が非常に重要だと思うが、ここ数年で、会社トップの意識はだいぶ変わってきていると感じるが、一方で、それを支える役員や上級管理職の意識はまだまだそこに至っていない。トップは学ぶ機会がそれなりにあるものの、役員や上級管理職は現場の仕事をいかに限られた環境下でやり遂げるかに必死なので、新しいものを入れることに恐怖や拒絶感を持っている。そのため、女性の管理職登用や戦力化に成果が出る実感が持てておらず、動きが進んでいないのではないかと。

○コーディネーター

性別役割分担の話が出ましたが、これを乗り越えたという事例を紹介します。ある官公庁において、用地買収業務は男性がやるものという思い込みがあったが、女性がやってみると想定外に業務が上手く周り、結果として女性の職域が拡大した。

こういった思い込みは、まだまだあると思う。こういった意識改革の経験を、意思決定権者である役員や上級管理職がもつということは、非常に重要なことだと思います。

福盛様からトップの決断が大事という話がありましたが、塩入様が現在最も大きな女

性活躍の課題と感じていること、また課題克服の事例がありましたら教えていただけますか。

○塩入正章氏

当社の一番の課題は、女性技術者の採用。事務系においては募集も多数ある中、技術系（理系）の学生（女性）については元々希少で”建設機械を扱う会社＝男性が働く会社”と言ったイメージがある為、中々技術系の女性の応募に繋がらない所がある。

そこで当社独自のアピール作戦として「技術系採用パンフレット」を作成し、より多くの理系女子に前田製作所を知って頂く活動を行っている。

○廉澤輝樹氏

当社の課題の一つは採用。上位の職群・等級に女性が少ないため、管理職候補となる女性の母数が少ない。その要因として、新卒採用において女性応募者が少なくまた採用者数が男性に対して少ない状況である。全社で女性比率は約3割であり、結果的に上位の職群・等級に到達する女性の母数が少なく、管理職候補に限られる。

2つ目の課題は管理職比率。両立支援制度の整備は進んでおり、出産後も就業継続する女性が多いものの、キャリアアップができておらず、管理職への登用も進んでいないという状況がある。その原因として考えられることとして次の3点が挙げられる。

- (1) 育児を理由とする短時間勤務制度利用中であっても、研修や出張など、キャリアアップやスキルアップの機会が得られるよう希望に応じた柔軟な対応をしており、就業継続する女性は増えてきたものの育休から復帰した女性社員が特定の部署や職種での就業となり、役割が限定的になる傾向が残っており、能力発揮やキャリア形成ができない場合がある。
- (2) 「部長級や課長級」の女性社員も増えてきたが、多くの職場で育成や昇進に対する管理職の意識に男女の部下で差があることから、仕事の割り当てや評価に差が生じ、女性の昇進・昇格が困難となっていることがある。
- (3) 管理職級の労働時間が比較的長くなっていることから、ワークライフバランスの点で、成長意欲や昇進意欲を低下させてしまっている可能性がある。

○コーディネーター

ありがとうございます。本日は発表いただいている企業様は2社とも製造業であり、とりわけ理系職で女性が少ないという共通点がございます。

県内企業を多数回られている観点から、女性が少ない分野における採用について、何か知恵や支援方法がありましたら、福盛様教えていただけますか。

○福盛二郎氏

そもそも工学部等の理系に女性の割合が少ない。これを改善していくのは、ものすごく息の長い話だと思う。ただ、女性の分母数が少ないという前提で重要なのは、採用後辞めさせないという事。

あと、塩入社長が話されたが、やってみたいと思った人に間口を広げることが、女性の職域を広げるためには重要だと思う。これには、会社の懐の深さみたいなものが必要で、いろいろな人を巻き込んでいく必要がある。

○コーディネーター

本日は比較的規模の大きな会社様にパネリストとして登壇いただいているが、次に、比較的規模の小さい（数十人・数人）の事業主の方向けに、女性活躍推進を行う上での、知恵やアドバイスなどがありましたら、お願いします。

○廉澤輝樹氏

人事部門を担当している個人的な考えですが、これは、同一労働同一賃金と同じような考え方で、会社が男女問わず社員に何を期待しているのかを明確に説明すること、それに対して社員が納得をして仕事をすること、会社と社員にギャップがないこと、これが会社の規模にかかわらず、重要なポイントだと考える。

○塩入正章氏

どんな小さい企業でも企業トップとしては、社員の誰がいなくなっても仕事ができる体制をとっておく必要がある。これは難しいことだが、これからやはり、1社だけでなく社会全体で対策を打っていかねばと感じている。

○福盛二郎氏

前の塩入社長の話ともつながると思うが、女性の活躍というのは会社経営そのもの。その人しか知らないという仕事をいかに減らしていくかが重要。技術者として匠みの人が居るのはとても素晴らしいことだが、その人にしかできないというのは、会社上は実はリスクなんだということを理解する必要がある。

そのうえで、技術や知識を伝えれば伝えるほど、その人にとって評価が上がる、価値が上がるという仕組みを会社としてきっちり作っていくのが良い。

○コーディネーター

次に、女性活躍推進には「男性がいかに本気になるかが大事」という話が控室で出たかと思うのですが、より一層の男性の理解と、実際の家事育児等への参加を進める上で、何が有効と思われますか。

○廉澤輝樹氏

社内制度を作って利用促進のための周知を行っても、なかなか制度利用は進まない。利用促進には、上司を巻き込んだ職場のバックアップが必要。その考えから、弊社の場合は、男性社員向けリーフレットを、上司経由で直接本人に渡すというスタイルを導入した。

○コーディネーター

上司経由というのは、職場の上司に意識づけをするという点で、すごく良いことかなと思いました。塩入様、いかがですか。

○塩入正章氏

どうしたら男性の社員が育休が取れるかといったときに、上司からの後押しが重要であるという個人的な経験がある。その上司の考え方によって育休がとれるか取れないか、やはり意識の違いかなと感じる。

また、意識を変えるのには、インタビューを受けるというのは非常に良い。当社、女性活躍推進チームから女性活躍ハンドブック作成のため、インタビューをうけるのだが、その際、自身の発言が掲載され広く行きわたるという背景もあり、非常によく考える。

○コーディネーター

ありがとうございます。意識改革には研修がまず基本ですけれども、インタビューするというのは、何かすごく斬新じゃないかと思う。福盛様、いかがでしょう。

○福盛二郎氏

制度普及という観点では、子の看護休暇が取り入れ易いと思っている。男性は職場において、突然休むということに対してすごく難しい環境下にいる。だが、来週は予防接種だから休むであるとか、計画的な休暇であれば、取得しやすい。

もう一つ言うと、私は二人目の子が1歳になったときに、厚生労働省のパパ・ママ育休プラスというものを使い、夫婦二人で育休を取得したのだが、育休を取る前に、自分の仕事を整理した経験がある。いかに自分が仕事を抱え込んでいたかが分かった。やっぱり自分がその仕事をやっていたはいけないという事に気がつく。これは会社にとっては非常にいいリスク管理。病気や事故の入院とは違って、育休は計画的に準備できる話なので、男性も利用していくと良い。

男性も、子どもとそういう時間に話をしたりすると、結構、満足度も高まって仕事にもプラスの効果が、必ず出てくるので、おすすめする。

また、人が一人居なくなることが計画的に起こった場合、耐えられるかどうかというのは、会社としては試されている、いいチャンスだと思う。

○コーディネーター

本日は、県庁主催の会なので、何か行政に求めることとか、こういうことがあるとちょっと働き方改革が進みやすいとか、男性が育児休業を取得しやすくなるんじゃないかという、県や中央省庁等への要望などありますか。

○塩入正章氏

県として、知事から「男性も育休をとりなさい」というような方針を出していただけ

れば、みんなの会社も取りやすくなるし、そういった方向に向かうのではないかと考える。

○廉澤輝樹氏

1つは、待機児童問題。統計値だけみると待機児童がゼロの様に見えるが、本当に希望した保育園や幼稚園に入れるかと言うと、実態はそうではない。受け皿があるかもしれないが、それは職場から遠いところ等。働きやすさや女性活躍のためには、子どもを預けなければならないという前提がある。行政が積極的な情報提供を行い、希望する条件の保育等を受けられるようにしてほしい。

もうひとつは、病児保育の受け皿が少ないこと。これを改善してほしい。

○福盛二郎氏

個人的に問題と感じているのは、妊娠・出産を機に辞めてしまった女性が正社員として復帰する、この道がすごく細いというか、殆どないということ。リカレント教育という言葉もあるが、そういった止むを得ず退職した女性に対して、職場への復帰に向けた教育をすることが出来たらよいと考える。復帰できた場合には、会社に一定額以上の補助を出す、といったような仕組みをつくることは出来ないか。

○コーディネーター

ありがとうございます。最後に、お一人ずつ、女性活躍に関心を持ってお集まりいただいている会場の皆様方に何かメッセージや助言をお願いできますでしょうか。

○廉澤輝樹氏

弊社も他の企業様も同様かと思いますが、様々な女性活躍等の取組をしている。一方で、家庭に目を向けると性別固定的な役割分担意識が残っていると思う。仕事と家庭の両方でこういった無意識の偏見を撤廃していくことが女性活躍推進やワークライフバランスの為には大事だと思う。

○塩入正章氏

先ほど女性は管理職になりたがらないというお話もあったが、女性には自分のランクを一つ上げるんだという気持ちを持たせる、持ってもらおうということが一番、必要なかなと考える。

また、女性の意識を変えると同時に、男性の意識も変える必要がある。経営者の皆さんにおいては、いかにその意識を変えるかということも、自分自身がやらなければいけないし、やはり会社のトップとして自ら発信する、思い切って声に出すということが非常に必要なかなと。

是非今日を機会に、女性の活躍というものを推進できるように、各企業で皆さんに発信していただければ良いと思う。

○福盛二郎氏

難しい話ではなくシンプルに「頑張る定義を変える」と、「やり遂げる定義を変える」ことかなと思っている。

時間で頑張るのではなく、いかに効率よく仕事をして、自分の仕事の質を上げていく。それに対して会社が評価するという組織づくりを進めて欲しい。

また、やり遂げるということを勘違いしない。時間内で仕事を終えるように、ちゃんと助けてと言えるようにする。困ったら助けてもらうという、そういうことができるように社員が意識を変えていかなければいけないし、また、そういう人間関係・職場環境づくりを行うこと、上司がそれをサポートすること。そういった組織づくりが、実は女性活躍や働きやすい職場づくりには有効なのではないかと考える。

○コーディネーター

ありがとうございました。具体的なお話をいただき、みなさんも是非明日から取り入れてみてはいかがでしょうか。

それでは、これもちまして令和元年度 長野県女性活躍推進トップセミナーを終了したいと思っております。ありがとうございました。

(3) 参加者からの感想（アンケートから）

○参考になった点

- ・ 基調講演の内容
- ・ パネルディスカッションにて企業の取り組み事例を知ることが出来たこと
- ・ 育児支援ハンドブックを作成配布し、上司を交えた三者面談を行っている取組について、上司を巻き込んで制度利用促進を行っていること
- ・ 男性社員向けリーフレットを上司経由で渡す取組について、上司への意識付け・職場のバックアップも含めて制度利用促進をしていること
- ・ 女性活躍推進チーム、ガイドブック作成・配布の取組を通して、役員・管理職へのインタビューや経営トップが発信することで、意識改革が進んでいくこと
- ・ 様々な制度整備はもちろん大事だが、職場における上司や周囲の理解、家庭における配偶者等のサポートがあってこそ、男女問わず活躍できるということ
- ・ 社員誰が抜けても業務を回せるという会社づくりが重要であること
- ・ 男女役割分担意識がすべての問題の根っこにあることが、企業トップにも認識いただけていることが分かった点