

平成25年度「均等・両立推進企業表彰」埼玉労働局長賞表彰式及び ポジティブ・アクション推進セミナーを開催しました！

平成25年10月23日、大宮ソニックシティビル市民ホールにおいて表彰式を開催いたしました。概要は以下のとおりです。

1 平成25年度「均等・両立推進企業表彰」埼玉労働局長賞表彰式



(右から、三州製菓株式会社 代表取締役社長 齊之平伸一氏、株式会社武蔵野銀行 常務取締役 中村元信氏、株式会社ベルーナ 取締役経営企画室長 島野武夫氏、津田工業株式会社 代表取締役社長 津田健氏)

今年度の受賞企業は4社となりました。4社同時受賞は埼玉県内では初めてです。受賞の内容は次のとおりです。

「均等推進企業部門」埼玉労働局長優良賞

三州製菓株式会社（春日部市）
株式会社武蔵野銀行（さいたま市）
株式会社ベルーナ（上尾市）

「ファミリー・フレンドリー企業部門」埼玉労働局長奨励賞

津田工業株式会社（比企郡滑川町）

※概要は[こちら](#)で御覧いただけます。

2 基調講演 「なぜ女性管理職が増えないのか？ 均等と両立の取り組みを」

東京大学大学院情報学環教授 佐藤博樹氏から、「なぜ女性管理職が増えないのか？ 均等と両立の取り組みを」と題した御講演をしていただきました。

※資料は[こちら](#)で御覧いただけます。



3 パネルディスカッション 「ポジティブ・アクションの必要性とその効果」



(コーディネーター：佐藤博樹氏)



(パネリスト：左から、
三州製菓株式会社 総務部マネージャー 板垣千恵子氏、
株式会社武蔵野銀行 人事部人事企画グループグループ長
高倉啓氏、株式会社ベルーナ 人事部課長 羽田純也氏)

基調講演をされた佐藤教授をコーディネーターに、均等推進部門を受賞した企業の御担当者をパネリストとして、「ポジティブ・アクションの必要性とその効果」と題したパネルディスカッションを行いました。概要は次のとおりです（〜〜はコーディネーターからの質問等）。

《三州製菓株式会社 板垣氏》

- ・ 当社は春日部市にあり、おせんべいを製造しています。女性社員が多いことから、男女共同参画推進委員会を立ち上げ、女性の活躍推進や両立支援等を行ってきました。
- ・ 平成22年に21世紀職業財団から講師を派遣してもらい、ポジティブ・アクションについて男女共同参画推進委員会で学びました。半年間学んだ後、アンケートを実施したところ、女性の営業職が少ないという結果が出たため、数値目標を決めて取り組みました。その結果、営業職の女性が平成22年度は0だったところ、24年度には2人となりました。
- ・ 女性のいなかった部署への配慮として、社用車にはオートマチック車を導入し、女性でも運転しやすいようにしました。
- ・ 女性管理職比率の数値目標も設定しました。
- ・ 育成面談等の際、社員がどのような能力を身に付けたいのか聴取し、該当する研修やセミナーに参加させています。
- ・ 男女の役割分担の意識解消や風土改革については、21世紀職業財団から講師を派遣してもらい、女性中心に女性の意識向上を高める研修を実施しました。男性幹部も多数参加し、大変盛況でした。
- ・ 取組の成果として、女性の営業職と課長クラスが増加しました。
- ・ 企画室の女性社員が発案した揚げパスタは当社のヒット商品となりました。おせんべいとは違う営業の販路拡大に貢献することになりました。



〜〜社員に占める女性割合はどのくらいですか？ また、21世紀職業財団のコンサルティングはいかがでしたか？

- ・ パートを含めて7割くらいです。財団からは当社の提案に見合った方を講師として派遣していただき、わかりやすく社員に教えていただきました。

〜〜〜女性営業職が0人から2人に増加していますが、新規に採用したのですか？

- 1人は通販部門で販売を担当していた社員で、先輩男性社員から教育を受け、大きな契約を取ってきました。もう一人は新規で採用しました。現在、フランチャイズで営業担当となり活躍しています。

《株式会社武蔵野銀行 高倉氏》

- 当社は全部で94か店あり、そのうち埼玉県に92か店を有する、埼玉県に本店を置く唯一の地方銀行です。埼玉県に特化した営業活動を行っています。



- 銀行は昔からどちらかというと男性社会でした。しかし、規制緩和が進み様々な商品を取り扱うようになったことから、女性にも長く働いていただいて、様々なノウハウを生かしてもらいたい、また、男性だけでは、同じ価値観になりやすいので、今後経済環境が変わったときに、いろいろな価値観で考えられる企業になっていかなければならないと考えました。
- 平成19年に、「いきいき営業店ワーキンググループ」を作り、女性の活躍の支障となっているものについて原因調査のため、平成20年2月に女性社員全員500名弱にアンケートを実施しました。その中で大きな意見が二つに分けられました。
- ひとつは仕事と家庭を両立できる制度を準備してほしいというものでした。そのため、まずは制度作りを優先して進めました。一旦辞めてから再び正社員として働けるリターン制度を作りました。また、育児休業については法定を上回って翌年の保育園に入れる4月末まで取ることを認めています。制度が整ってきたところ、女性が結婚や出産で退職することが目に見えて減りました。
- もうひとつは、職務経験や知識を生かした将来のキャリアを企業側にも考えてもらいたいというものでした。今まで、育成や配置が偏ってきた部分があるので、どうやって男性と同様にしていくか、現在、力を入れているところです。
- そのため、女性の働き方のロールモデルをより多く作り、下の代の若い人たちの意欲を喚起するため、中堅層女性にがんばってもらうような「女性キャリアデザイン研修」を、毎年管理職層に対して行っています。また、女性に管理職になるための必要なマネジメント能力を身に付けてもらえるよう、女性リーダー研修を実施しています。
- そうはいつても、今までの価値観が拭いきれないこともあるので、そういうことも含め、少しずつ整理しつつ取り組んでいるところです。

〜〜〜「女性キャリアデザイン研修」の具体的内容はどのようなものですか？また、それを行うことで若手女性の意欲を喚起することにどう結びつくのか教えてください。

- 女性の中には、「自分は社内で期待されていないんじゃないか」と考えている人がいました。そうではなくて、自分の将来をもっと前向きに、ポジティブに考えていこうという内容の研修を行っています。管理職女性が生き生きとがんばっている姿を見せることが、何よりも若手女性への意欲喚起につながると思っています。ですから、あなたたちがロールモデルになるようにというメッセージを伝えています。

〜〜〜アンケートで、管理職になりたくない理由を聞いていますか。聞いているとすれば、どのような理由でしたか？

- 5年以上前のアンケート実施当時は、なりたくないという声が多かったです。その理由は、将来像が

見えない、家庭と両立することが難しいというものでした。そのため、まず、制度を充実させました。

《株式会社ベルーナ 羽田氏》

- 当社は埼玉県上尾市で総合通信販売事業を中心に営んでいる会社です。最近の実店舗での販売も始め、現在、埼玉県内では、上尾市と川口市にあるアリオ、三郷市にあるショッピングモールの中に出店しています。
- ポジティブ・アクションに取り組むことになった経緯として、やはりトップダウンというか社長の考え方が一番大きいと思います。成果を出していくため最短距離でいくには何が必要かを考えた時、そのひとつとして女性の活用ということがありました。トップが女性の潜在能力に非常に期待をしています。
- 正社員で採った女性社員だけでなく、パート・アルバイトで入っていただいた女性社員にも、よりレベルの高い仕事を任せてどんどん抜擢していくという取組を行っています。
- 100名から200名強の社員がいるコールセンターを自前で6つ持っていますが、そのうち4つのセンターでは、もともとパート・アルバイトで入社した女性社員がセンター長になっています。
- 具体的な取組内容ですが、新卒の採用に関しては、採用の段階から、一般職や総合職という分け方はせず、基本的には総合職という形の対応をしており、将来的にラインの管理職に就かせたいと思えるような女性をなるべく採用するようにしています。配置先も、男性だからここ、女性だからここということは意識しないよう、いろいろなチャレンジをさせています。
- また、男性、女性にかかわらず、管理職候補者の育成を、現場だけに任せずに人事側でも現場と一体になって行っています。例えば、試しに2～3人の少人数の部下を付けて実際の育成をさせてみて、管理職研修に呼んで管理職としてのマネジメントの仕方の原理原則を学んでもらうとか、知識を身に付けられるような研修を、できるだけ行っていくということもしています。
- 女性も管理職になれば、一気に何十人もマネジメントする立場になるので、なかなか大変だし、尻込みをするところもあると思うので、まず少ない人数から徐々に慣れていってもらうようにしています。
- 啓蒙活動の一環として、年4回社内報を出していて、その中で当社で活躍している社員のインタビュー記事を掲載するようにしていますが、活躍している女性を意識的に多く取り上げています。
- しかしながら、完全に上手くいっているとは思っておらず、まだまだ女性管理職が育っている部門とそうでない部門の偏りがあるので、男女問わず、やる気や実力がある、結果を出していける人に管理職をやってもらえるような取組を今後とも継続していかねばならないと思っているところです。



～～～何人かの部下を付けるというのはすごく面白いやり方ですね。

- 男女関係なく、例えば新入社員が入ってきたときに、新入社員を育成する担当に就けたり、パート・アルバイトが多くいる部門に関しては、パート5人位をワンチームにし、そのチームの責任者に女性社員を試しに就けたりしています。
- 部下マネジメントの面白さや醍醐味を味わってもらい、成功体験を積ませるのが、特に女性の場合は大事だと思っています。

～～～キャリア支援窓口とはどういうものですか？

- 産休、育休に入る前に女性社員が面談し、休み中の過ごし方についてアドバイスする仕組みになっています。各部門の責任者と女性社員の間をつなぐ役割を担っています。復職時に、過度に仕事を与えるのも、逆に配慮しすぎてキャリアを活かせない仕事をさせるのも問題だと考えています。話し合い

の中で、本人の希望を取り入れながら、バランスを取る役割も担っています。

〜〜三州製菓さん、武蔵野銀行さんでも復帰のアドバイスをしていますか？

《武蔵野銀行：高倉氏》

- 復帰3か月前に面談を行っています。復帰後どのように育児をしていくのか、誰が子どもの面倒をみるのか、短時間勤務をした方がいいのか、配置をどうするのか等について話し合うことにしています。また、会社は復帰を応援するが、制度に甘えることがないようにという話もしています。

《三州製菓：板垣氏》

- 当社では誰が休んでも仕事が滞らないように1人3役というシステムを行っていますが、それを部署間にも広げていこうとしています。休業中の者には、コミュニティツールとして業務内容等を手紙にしたものを逐一出して、違和感なく復帰できるようにしています。
- 短時間正社員制度やフレックスタイム制度があり、現在、正社員1名がそれらの制度を併用しています。

〜〜会場から質問はありますか？

《質問者》

- ①男性の働き方の見直しとして各社の取組があれば教えてください。②女性の意識についてキャリアアップ志向と現状志向の二極化がありますが、管理職にはなりたくないという人は、どういうふうに意識を変えていけばいいのでしょうか。③育児休業者について、権利ばかり主張するというふうに現場から不満があった場合、どのように対処されてきたのでしょうか。

《ベルーナ：羽田氏》

- ①当社でも大きな課題と思っています。トップのかけ声をきっかけにして、効率化、省力化の取り組みをしています。部門ごとに業務フローの見直し、無駄の見直しをして、会社全体に見直しの意識を広げていく必要があると思っています。
- ②特にパート・アルバイトの女性は、一人だけ頭を出して皆と違う仕事をやることを遠慮する人が多いです。動機付けとなる支援を根気よく続け、その気になってもらうことが必要だと思います。
- ③当社ではそれほどいないと認識しています。休業から復帰して働いているロールモデルの存在が大きいことと、産休前の面談で、やることはやってほしいという話をしているからだと思います。

《武蔵野銀行：高倉氏》

- ①長時間働くことが美徳であるという風潮を、少しずつ払拭しています。当社では、長時間労働を厳しくチェックし、生産性の向上に取り組んでいるところです。
- ②今年2月に管理職層の女性従業員全員に面接を行ったところです。女性従業員の意識は大きく5つに分かれることが分かりました（昇進志向・専門性志向・上司のサポーター志向・新人教育志向・特に何も考えていない）。昇進志向の人がいることも分かり、男社会の銀行でも女性従業員の意識が変わりつつあると感じています。管理職層の女性従業員については、カリキュラムの提供を行いました。
- ③育児休業復帰前に十分な面接を行い、育休取得者にもチームで仕事をしていることを認識してもらっています。現実には、まだまだ現場の意識が変わらないところもあるので、5〜10年かけてでも変えていきたいと思っています。

《三州製菓：板垣氏》

- ①数年前からノー残業デーを実施し、仕事の棚卸しをしました。定時に帰ることが生産性の向上につながるという意識付けを行うことが必要だと感じています。
- ②社内の女性従業員が、こういった方向性で進んでいきたいのかという意識を把握することが必要だと思います。女性のロールモデルを作ることが、当社にとっても課題だと思っています。
- ③権利ばかりを主張する人はいないと思っています。育児休業を取得した女性は皆、休業後、短時間勤務制度等を利用しながら、一生懸命時間内で働いています。