

「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」

### 第3回 埼玉労働局長(安藤よし子)の企業トップ訪問

平成24年9月13日、(株)西武ホールディングスの後藤社長をお訪ねしました



#### <訪問企業プロフィール>

株式会社西武ホールディングス(代表取締役社長 後藤 高志)

所沢市くすのき台一丁目11番地の1

労働者数 309名(うち女性 91名)

グループ企業の労働者数 22,533名(うち女性 約2,800名)

#### <訪問のあらまし>

平成24年9月13日、西武鉄道やプリンスホテルなど西武グループ各社を統括している(株)西武ホールディングスの代表取締役社長後藤高志氏をお訪ねしました。取締役人事部長の喜多村樹美男氏にもご同席いただきました。

後藤社長は、「2005年2月に、みずほコーポレート銀行から西武グループに来て、翌年西武ホールディングス設立とともに社長に就任しました。西武グループに来て痛感したのが、女性活用の遅れです。女性は補助業務の位置づけでしたから。早々に取り組もうと、翌年から女性の総合職の採用を始めました。このときの採用者が今主任に育ってきています。」と話され、続いて西武鉄道の新型車両「スマイルトレイン」の開発をめぐるお話をしてくださいました。

「車両は従来、車両部とメーカーでデザインを決めていましたが、第三者の目を入れようと、トップダウンでプロジェクトチームを作りました。メンバー30人に女性を10人入れました。これまで経理補助など補助業務ばかりしてきた女性達でしたが、積極的に工場に出かけ、メーカーとも侃々諤々の議論を交わして、女性のお客様の立場に立った提案を出してきました。例えば、電車は力強さをアピールした角ばった形から、西武グループのスローガン“でかける人を、ほほえむ人へ。”をイメージした卵型に、つり革は平均的身長の女性にも負担のかからない高さに、車内が明るく犯罪予防対策にもなるよう車両間の扉は透明にする、また、車椅子の固定補助ロープをつけるなど、デザインだけでなくお客様の立場に立った様々なアイデアで、沿線住民にも好評で、キッズデザイン賞も受賞しました。この経験は本人達の自信になっただけでなく、グループ全体の女性のモチベーションを上げました。このときマスコミへの対応を任せられた女性は、今は西武ライオンズの営業に携わっています。」



さらに、「採用は人物本位ですが、総合職の女性も増えてきています。新入社員はまず現場に配属する。鉄道ならまず駅員を経験させ、次に車掌、さらに運転士になる者もいる。女性総合職1期生の一人も運転士を経験しました。そのため、現場に女性専用の宿泊施設を整備してきました。実はうまくいくか気がかりだったのですが、案ずるより産むが易しでした。管理職が前向きに取り組み、女性も甘えなしでやっています。男性が身なりも含め、きちんとしてきたという副次的効果もありました。」とのこと。



安藤局長が「女性を目玉戦略で華々しいポストに就けて、その後の処遇に困る会社もありますが、御社は女性の運転士を目玉的に作るのではなく、現場からきちんと育て上げている。トップの方針がしっかり示されているのがいいですね。」と申し上げると、

後藤社長は「女性の特例としては、2006年から事務職から一般職への転換試験制度を設けました。今まで女性は道を閉ざされていたので、過去に遡ってチャレンジしてもらいたい。今、女性の管理職はホテルの支配人、部長、課長など徐々に増えています。早く生え抜きの取締役、役員が出てほしいと思っています。」

安藤局長「そういうロールモデルがいると部下の方々もついて来やすいですね。2006年から本格的に採用し始めた総合職の女性が結婚、出産、育児等のライフイベントを迎えるこの時期に、西武鉄道が「くるみん」認定を取得され、さらにはファミリー・フレンドリー部門で埼玉労働局長表彰優良賞を受賞されたのは、働く側にも心強いメッセージとなるのでは。」

後藤社長「今は出産や育児で辞める女性はまずいません。社内イントラネットを活用して、グループ横断的なママ友の会があり、定期的に集まって共通の悩みを話し合ったりしているようです。」とのことでした。

女性の活躍推進のスタートは遅かったものの、西武グループ各社はこの数年で長足の進歩を遂げている状況を伺うことができました。遠からぬ将来、生え抜きの女性の取締役が活躍するのを楽しみに、会社を後にしました。

