

「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」

## 第7回 埼玉労働局長(安藤よし子)の企業トップ訪問

平成24年11月15日、アイジャパン(株)の澤田社長をお訪ねしました



### <訪問企業プロフィール>

アイジャパン株式会社(代表取締役社長 澤田 泰行)  
さいたま市北区宮原町1-505-1  
眼鏡小売業  
労働者数 291名(うち女性93名)

### <訪問のあらまし>

平成24年11月15日、埼玉新都市交通「加茂宮」駅から数分のところにあるアイジャパン(株)本社に、代表取締役社長澤田泰行氏をお訪ねしました。業務管理部副部長の古賀なみゑ氏にもご同席いただきました。

澤田社長は、はじめに会社の概要についてお話しくださいました。

「当社は、眼鏡店『アイメガネ』を運営していますが、3年前の平成21年に、通信事業部門を分離してアイコミュニケーション(株)という別会社にしました。殆ど所属を変えずそのまま移行したので、社員はグループ間も含めて人事交流できるようにしています。今年からプロ野球でいうFA制度も取り入れました。」

また、同社の特徴について「当社は、先代社長の頃から産休や育児休業の取得促



進には早くから取り組んでいたもので、職場復帰しやすい環境ができています。そのため、長く勤められる良さを感じて入社してくる人が多い。アイコミュニケーションでも、パート社員を含めて第2子、第3子の育児休業という方もいて、特別な事情がある場合以外辞める人はいません。また、当社は、昔からチームプレー重視、全員参加型組織で、個人目標も最近は少し取り入れています。基本的に和を大事にする会社です。この会社で長く勤めて、技術を身につけていこうと

いう考えの人が多く、偉くなりたいという人が少ない。一方、アイコミュニケーションは雰囲気違って、今年、入社半年後に行っている登用式で「社長を目指します」という女性がいました。」とお話ししてくださいました。

アイジャパンでは、女性の管理職は、ご同席いただいた古賀氏の他は店長が2名とのことで、「5年位前には女性の管理職がもっといたのですが、定年後の再雇用期間も終わって退職、その後がまだ育ってきていません。古賀さんは、15年前に中途採用で通信事業部に入社し、いくつかの職場を経験してから本部に来ました。人事に来て6年になりますが、その間に社会保険労務士試験に合格している。彼女のような人を増やしたいのですが、店舗が埼玉県内だけでなく、茨城、群馬、静岡、愛知など広範囲にあり、管理職となると異動せざるを得ない。男性は宇都宮から本社に通うなど遠隔地通勤者も結構いますが、女性は職住接近を重視し、異動を避ける傾向がある。もちろん、自分の生活を大事にしたいという人は男女ともいますので、同様に、上を目指す人も男女同じ割合にいるはずですが。」と澤田社長。

キャリアルートについてお尋ねすると、「現場の店長から地区長、エリアマネージャーと進みます。店長からは本部と現場を行ったり来たりして昇進する。本社勤務は短くて3年、そのままバイヤーになって10年という人もいます。仕入れ担当バイヤーは管理職ランクの専門職で、何年前は女性もいました。」とのことでしたので、安藤局長から、「子どもが小さいうちはどうしても制約がありますから、責任感が強い女性ほどあえて異動しようとするのかもしれない。場合によっては本社勤務3年のところを2年で戻すなど柔軟に対応してはどうでしょう。本社は何年というように先の見通しがつくということも大事だと思います。」と申しあげました。





古賀氏からは、「アイジャパンは社員の年齢層が高いので、今後は介護の問題も出てくると思います。そのときどういう働き方をするか、役職者だったらどうするか、フレキシブルに対応していけたらと思っています。どうしたら個々の社員が長く良い仕事をして会社に貢献してもらえるかを考えて制度作りをしていきたい。」とお話があり、安藤局長が、「両立支援の制度を女性の活躍につなげるためには、会社のお荷物にならないよう自覚

をうながすのも大事です。それには『仕事はおもしろい』ことをわかってもらっておくのが効果的です。そうすれば戻ろうというモチベーションになります。一時的にスローダウンするのは致し方ない、でも、制度に甘えられては困る。制度の上で公平性を確保することも大切です。周りの社員を含めて納得性をどう確保するかですね。」と申し上げると、

古賀氏は、「早くそういう制度にしていきたいですね。各人の希望が反映されれば意欲的に働けます。無理に女性管理職をつくるとかでなく、男女とも自己実現を目指して質の高い仕事を目指す、そういう人材を育てる会社にしていきたい。」

澤田社長からも、「これからは長く働かなければならない時代になる、今は65歳ですが、そのうち70歳まで働くようになるでしょう。短くハードにではなく、その時々に応じて幸せに働くのが大事ですね。その点、眼鏡屋は年齢に関係なく働けます。老眼は、若いうちは身にしみては分からない、シニアになって初めてお客様のご不便さがよく理解できるといったこともあります。」とのことでした。

男女にかかわらず社員一人一人のモチベーションを大事にしていきたいという素晴らしいロールモデルの下で、管理職や本部で活躍する女性が拡大していくことを期待しつつ訪問を終えました。

