

「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」

第27回



埼玉労働局長(阿部充)の企業トップ訪問



ポジティブアクション普及促進マーク「キララ」

訪問企業:キヤノン・コンポーネンツ株式会社



〈訪問企業のプロフィール〉

キヤノン・コンポーネンツ株式会社

児玉郡上里町七本木3461-1

代表取締役社長 菊池 豊

主な事業：電子機械器具製造業

労働者数：1105名

(うち女性174名)

埼玉県・多様な働き方実践企業

ゴールド認定

平成26年10月17日、キヤノン・コンポーネンツ株式会社の菊池社長をお訪ねしました。

この企業のここに注目!

- ・将来の管理職を育てるために女性・若者を抜擢!
- ・女性労働者自身の就業意識向上に着目労使で取組!
- ・男性を含め仕事と育児の両立に取り組み、育休後も短時間勤務で活躍!

女性の管理職抜擢を推進

従来から女性の活躍促進の取組を進め、育児休業や育児のための短時間勤務制度を導入するなどし、平成 17 年に初めて女性を職制に、平成 22 年には、管理職へと抜擢しました。

全体が高年齢化していく中、将来の指導者、となる管理職を育てていくという意味でも、若い人や女性を抜擢していこうという考えがあります。現在女性は、課長職に 1 名、初級管理職に 3 名です。女性の初級管理職に聞くと、女性管理職が出てくるととても勇気づけられると言っています。女性管理職が良き相談相手になっているようですね。一人だけだとなかなか影響も出ないですが、増えてくると影響も大きくなり、いい方向に向かっていると思います。



女性労働者の意識も重要

管理職になる前にはいろいろなステップがあるので、女性管理職が増えるには時間差があります。会社がいろんな機会を作りながら、労働者側にも自分が職制になるという意識が広がっていけば、じわじわと上がっていくのでしょうか。去年は社長と女性管理職で座談会を行い、女性管理職たちがどんな考えで仕事をしてきたか、今後女性管理職を育てていくためにはどうしたらよいのかといった話をし、社内報にも特集記事として掲載しました。女性管理職たちも、後輩には「もっと上を目指してほしい」、「もっと勉強しなければならない」と結構厳しいことを言っています。また、働く側の就業意識の向上を考え、組合主催でも意識を高めるためのセミナーも始めました。

トップダウンで女性を活用していくという雰囲気は良くなっていますので、これをうまく使って、女性側もやる気を出して貢献していただければ、非常にありがたいと思います。



出産後も継続勤務をサポート

女性の働き方に関わってくる育児関係制度としては、育児休業は出産者のほぼ100%が取得しています。年平均で10名前後が常に休業しており、近年は男性も育児休業を取るようになってきています。育児休業3歳まで利用できるのですが、1年位で復職し、その後は短時間勤務の制度を利用されている方が多いです。小学校1年生終了まで短時間勤務を利用することができます。

育児休業後の継続勤務については、育休取得者の復職後1年以上の継続勤務を調べたところ、平成24年に1名退社された方がいましたが、他の方は全て継続して勤務しています。

労働局長からのエール

国では、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とするということを進めています。埼玉県労働局も、ハローワークの所長に2名、労働基準監督署の署長に2名とまだまだです。女性管理職をいきなり増やすことは難しいと思いますから、これからも体制を作っていくことに意識を持っていただけるとよいと思います。

採用拡大については、機械・電機を選考する女子学生は増えてきているけれども、採用したい会社も増えてきているので採用が厳しいようですので、女性活用の取り組みなどのアピールポイントをうまく活用していきましょう。

女性の少ない分野ながら、着実に女性の活躍の場を広げておられる御社が、さらなる飛躍を遂げることを期待しています。

