

事例発表及びパネルディスカッション

テーマ 企業事例から見る女性の活躍推進

コーディネーター 山極清子さん

事例発表及びパネリスト

大竹かおりさん（株式会社日本政策金融公庫広島支店）

若狭千恵さん（ミヨシ電子株式会社）

【山極】

それでは、パネルディスカッションに入らせていただきます。

90分なので、最初の30分ずつお二人に事例をご発表いただき、その後、質疑応答へ進めて参りましょう。

それでは、自己紹介を含め、最初に大竹さんから。どうぞ、よろしくお願いします。

【大竹】

皆様こんにちは。日本政策金融公庫の大竹かおりです。先程も少しご紹介いただきましたが、簡単に自己紹介をさせていただきます。

私は広島県出身で、地元の短期大学を卒業後、2001年4月に旧国民生活金融公庫広島支店へ入庫いたしました。

そこで会社の経費事務や、窓口業務等のいわゆる定型業務に従事し、2008年3月に、山口県の岩国支店に異動しました。2008年10月に現(株)日本政策金融公庫が発足し、これを機に会社として、組織として力の最大化を目指し、女性が能力を最大限発揮できる職場を実現することを目標として、女性活躍推進活動の取組が始まりました。その後の私のキャリアをお話ししますと、2011年頃、当時の岩国支店長の勧めもあり、今まで男性の仕事というイメージが強かった公庫のメイン業務の中の一つである融資判断業務の勉強を始め、周囲の上司や同僚のアドバイスを受け、多くのお客様に対する金融サポートを行ってきました。そして、2014年4月、再び現広島支店へ異動し、中国ブロック女性活躍推進担当となり、今に至ります。

現在の私の主な役割については、後程ご説明さ

せていただきます。プライベートでは、2013年に結婚しまして、ワーク・ライフ・バランス、仕事と家庭の両立に向けて、日々奮闘しているところです。

本日は、企業事例から見る女性の活躍推進ということで、私共、日本政策金融公庫の女性活躍推進活動の取組事例について、お話しさせていただきます。どうぞよろしくお願いします。

まず、私の会社について簡単に説明させていただきます。

(資料2) お手元の資料をご覧ください。2008年10月1日、四つの政府系金融機関である国民生活金融公庫、農林漁業金融公庫、中小企業金融公庫、国際協力銀行が統合し、日本政策金融公庫が発足しました。なお、2012年4月に国際協力銀行は分離しています。業務としましては、日本の企業の99%以上を占め、日本経済の活力の源泉である中小企業、小規模事業者から、食を供給し、自然資源を守る農林水産事業者まで、日本を支えるあらゆる分野の人に対して、金融サポートを行っています。また、国民生活事業では、お子様の入学・在学費用にご利用いただける、国の教育ローンも取り扱っております。いつでもお気軽にご相談ください。

それでは本題に入ります。**(資料3)** 私共の女性職員データがこちらです。全国152支店ある中で、女性職員は1,701名と、公庫職員の23.1%を占めています。内訳の中の総合職とは、転居転勤を伴う職種のことです。大部分を男性が占めています。

エリア職とは、転居が伴わないエリアで勤務する職種のことです。女性職員の72.7%を占めています。

管理職に占める女性職員の割合は、2014年4

月現在 2.3%と、まだまだ少数に留まっています。ただ、数値目標値として、女性の管理職比率を 2018 年 4 月時点で 5%とすることとしています。また、ワークとライフの両立を支援する各種制度ができたことを受けて、女性職員の平均勤続年数も、年々伸びています。私が入庫した頃と比べても、結婚や出産を機に退職する女性は、減ってきているなど実感しております。

(資料 4) 次に、女性活躍推進体制についてです。2011 年度に全国 8 支店に地域委員会を設置し、2012 年度には地域委員会を 10 支店に拡充し、全支店における自発的な活動が始まりました。現在では、各支店が女性活躍を推進する年間の活動計画を策定し、実施しています。また、2013 年 7 月に女性活躍推進専任者 10 名を各地域ブロックに配置し、ブロック内の各支店の活動を指導・サポートをすることになり、公庫全体の女性活躍推進をさらに促進させる体制となっています。私も 2014 年度の女性活躍推進専任者として、中国地方の鳥取、島根、岡山、広島、山口の 5 県 15 支店に渡る女性活躍推進活動における企画及び実施の指導・サポートを行っています。

(資料 5) また、女性活躍推進活動は、私の会社の組織運営目標にも掲げられ、組織を挙げて取り組み、職員一人一人の意識向上を目指しております。

(資料 6) この目標を経営施策として推進するための取組が、三つあります。一つ目に、女性のキャリア開発、二つ目にワーク・ライフ・バランス支援、三つ目に啓発・風土改善です。この取組の 3 本柱を確実に実施することで、女性活躍推進が図られると考えています。

それでは、取組の三本柱を詳しく見ていきます。

(資料 7) まず、三本柱の一つ目、女性のキャリア開発についてです。(1) 女性総合職母集団の確保に努めています。先程の女性職員データにあるとおり、私共の会社の女性の大半は、エリア職の職員ですが、総合職のように全国転勤があっても両立できる環境風土づくりを目指しており、女性の総合職職員の採用を積極的に行っています。2009 年度以降、女性の総合職職員の採用比率は、

3 割をキープしています。

(2) 育成体制の整備についてです。その中でも 2011 年度より女性管理職候補者の育成体制の整備を行っています。具体的には、管理職候補生育成プログラム「プロジェクト Challenge!!」を実施し、数値目標として、女性の管理職比率を 2018 年度までに 5%とすることとしています。内容は、候補者に対して個別育成プランを策定、OJT と集合研修等により育成する 5 か年計画となっています。現在 90 名の女性職員が受講しています。

(資料 8) その他各種育成体制を組織として整備しています。

(資料 9) 次に三本柱の 2 つ目、ワーク・ライフ・バランス支援についてです。

ワークもライフも全力で取組み、自身のワークとライフをマネジメントできるような支援を行っています。図のように、ワークとライフのシナジー効果を目指しています。

(資料 10) 具体的には、(1) ワーク・ライフ・バランス諸制度の制度拡充・利便性向上を図っています。中でも利用者が多い育児休業期間ですが、最長期間を 1 歳 6 か月、または 1 歳になる年の年度末に拡充しました。③の育児勤務時間対象を未就学から小学 3 年生終了時まで拡充しました。いずれも法律を上回る基準を設けています。

(資料 11) 次に (2) ワークとライフの両立支援としても、各種転勤特例制度があります。総合職を対象とする転勤特例制度では、①結婚特例として、勤務地を配偶者と同居可能な店舗に限定し、転居転勤を 2 年間免除されます。昨年度広島支店では、3 名の女性職員が利用しました。配偶者のいる大阪や九州の支店へ異動しました。

(資料 12) エリア職を対象とする転勤特例制度では、結婚や親・配偶者が転勤する場合、勤務エリアの変更が可能です。社内結婚の場合、夫婦そろっての異動が可能となりました。こちらも昨年度広島支店では 2 名の女性職員が利用しました。このような制度が整備されたことが、女性職員の平均勤続年数が伸びている要因にもなっています。

また 2013 年度新たに地域総合職を新設し、総合職の希望者は、本拠地となる都道府県を設定し、ブロック内での異動が可能となりました。

(3) ワーク・ライフ・バランスの実践に向けた意識の向上としても、①残業削減推進策として、ノー残業デー週 2 日の実施や、計画的な休暇取得の推進を努めています。

②の家族の職場参観の開催は、家族に職場への理解を深めてもらう良い機会となっています。中国ブロックでは、昨年度は広島支店で開催し、今年度は松江支店で開催予定です。

(資料 13) また、大規模支店を中心に「ウェルカムベビー♡サポートフォーラム」と題し、育児休業中、及び妊娠中の職員を対象に職場復帰サポートフォーラムを開催し、先輩ママからのアドバイスを受けたり、上司との顔合わせをすることによって、仕事と育児の両立に対する不安を解消してもらい、職場復帰に対して前向きな気持ちになってもらえるような取組を行っています。

育児関連サービス・ツールとしては、育児休業者が所属する各支店において、育児休業者職場復帰サポートナビを実施しています。愛称「育ナビ」と言います。

直属の上司が中心となって、育児休業者の仕事と家庭の両立を支援します。育児休業者と上司が面談を実施し、コミュニケーションを取り、互いの理解促進を図ります。ワーキングマザーと言っても様々です。出産前と同じような働き方をしたいのか、しばらくは育児に軸足において仕事を続けたいのか、上司はどのような働き方をしたいのか、本人の希望をよく聞いて状況に合った働き方を考えます。復帰後の具体的なキャリアプランを描くことで、職場復帰後のイメージをつかむことが出来ます。

女性としては心強い制度だと思います。ちなみに、3 か月以上育児休業を取得する職員が対象なので、男性職員も「育ナビ」を利用することになっています。

私もいつか育児休業を取るときには、この「育ナビ」を活用したいと考えています。

(資料 14) 他には、育児休業者へのモバイル端末器 iPad の貸出しを行っています。

iPad により、インターネットを用いた社内のネットワークいわゆるイントラネットの閲覧や、社内メールが利用可能となり、育児休業者は職場復帰後の不安感が軽減したり、組織としても情報共有が図られることなどのメリットがあります。

(資料 15) その他、お手元の資料のとおり、パパ活フォーラムや、出産育児体験教室、介護体験教室などを開催しております。

(資料 16) 最後に三本柱の三つ目、啓発・風土改善についてです。

経営層からは、社内報などを活用して女性活躍推進に関するメッセージを発信したり、管理職教育としては、管理職を対象としたセミナー・講演会を開催するなどの啓発活動を行っています。

また、全職員を対象に、職員意識調査を実施し、女性活躍推進策等の職員満足度を確認し、対応策の検討に活用しています。

まだまだ我が社においても、女性優遇、男女で不公平感があるなどの意見もあり、男性・管理職の継続的な意識啓発が必要となっております。

(資料 17) 先程お話ししましたとおり、2011 年に全国を 10 ブロックに分け、核となる拠点支店に地域委員会を設置し、その他の全支店に地域連絡委員を配置しております。これにより、本店中心だった取組から、全支店での事業横断的な啓発活動へ変わっていきました。職員一人ひとりが、より良い組織を目指し、自発的かつ継続的に活動に取り組んでいます。

(資料 18) 例えば中国ブロックの地域委員会のメンバーは、広島支店長が委員長となり、副委員長 2 名、内訳は男性 1 名女性 1 名。委員が 6 名、内訳は男性 1 名女性 5 名で構成されています。主な活動内容については、資料をご覧ください。

活動するに当たり、2014 年度の基本コンセプトとして重点課題が 2 点あります。

1 つ目。公庫の業務に貢献する。これは女性活躍推進活動を業務に結び付け、目に見える変革を起こすことを目標としています。2 つ目。地域と

の関係を深耕する。これは、公庫が主体となり、公庫外に向けて女性活躍推進を呼びかけ、活動することを目標としています。

これらの基本コンセプトを踏まえ、各支店は1年間の活動計画を立てて実施していきます。何のために女性推進活動をするのか、目的をもって行動し、効果を実感することで次へのステップにも繋がります。

(資料 19) 繰り返しになりますが、2013年7月全国に女性活躍推進専任者10名を配置し、ブロック内の各支店の指導・サポートをすることになりました。私も2014年度の女性活躍推進専任者として、中国ブロックの15支店に渡る女性活躍推進活動における企画及び実施の指導・サポートを行っています。

具体的な役割としては、先程お話しした基本コンセプトに沿って、業務貢献につながる活動となるように、女性中心の活動から全職員が参加する活動となるように、ブロック内・支店の活動をサポートします。また、各支店を訪問し、悩みを聞いたり、情報誌を作成するなど、支店間の活動の情報の共有化を図っています。

そして、この研修会のように、外部機関とのネットワークを構築し、地域において公庫の取組をPRしています。

(資料 20) 本店委員会については、資料のとおりです。

(資料 21) 次に私が所属している広島支店の昨年度の現場における取組についてお話しします。

広島支店では、図のように公庫外の知見に触れ、多様な価値観を醸成し、職員一人一人が自発的に行動し、発展・成長していけることを目指し、1年間取り組みました。今日は、その中でも主な取組の4項目について御説明します。

これからスクリーンでご覧いただく資料は、昨年度中国ブロック内の15支店が集まり、支店の活動をアワード形式で発表した際に広島支店が作成した資料を一部抜粋したものです。15支店がそれぞれ資料を作成し、年間の活動の成果を発表しました。

審査も行われ、最優秀賞の支店は、本店が開催する全国アワードへ出場しました。このアワードを通して、女性が普段日常の業務では体験できない資料作成や、プレゼンテーション能力などのスキルアップなどが図られました。

(資料 22) それでは説明に戻ります。広島支店では、女性中心としたプロジェクトメンバーにより、メンタルヘルス講演会を企画・運営しました。

性別・職位関係なく、公庫の職員25名が参加し、外部講師による講演やグループディスカッションにより、職場内コミュニケーションの大切さを学びました。管理職が参加することで、上司と部下の立場で意見交換でき、職場でどう行動すべきかヒントをつかむ良い機会になったようです。

(資料 23) 次に家族の職場参観、なかよしファミリーを開催しました。

ワーク・ライフ・バランス推進の取組の一つで、職場の上司・同僚が、お互いの家族の存在を改めて意識することで、ワーク・ライフ・バランス実現に向けてより働きやすい職場環境を作ったり、職場と職員家族がお互いに理解を深めることで、仕事と家庭の調和を促進させることが目的です。夏休み中に開催したこともあり、お子さんも含めて総勢74名の参加がありました。当日は、お子さんたちが職員と名刺交換をしたり、融資相談の窓口に座るなどし、職場の雰囲気を経験してもらいました。

参加者の大多数から職場環境に良い影響があったと好評でした。

(資料 24) 次に育児フォーラムについてです。外部講師による講演のほか、公庫の育児経験のある職員3名によるパネルディスカッション、そしてこれを受け、グループに分かれ、意見交換しました。身近な女性のロールモデルの話を聞くことで、意識に変化があり、今後のキャリア形成に役立ったようです。

(資料 25) 最後に商品開発モニター会議です。女性の視点・感性を業務に活かす目的で、広島支店農林水産事業部のお取引先の新商品開発にかかる意見・アドバイスをを行いました。

外部との交流の場を通じて、公庫の女性職員が、女性活躍推進に取り組むことへのモチベーションの向上が図られました。

(資料 26) 中国ブロックでは、広島支店の活動のほかにも各支店の課題や状況を踏まえて、独自の活動に取り組んでいる支店もあります。岡山支店では、有識者によるセミナーとして、顧客対応等スキルアップ研修を年間を通して4回行いました。延べ164名が参加し、コミュニケーション能力の向上や、好印象を与える接遇マナーを習得しました。

また、外部機関主催セミナーへも積極的に参加し、女性活躍推進に対する意識向上を図りました。

岩国支店では支店長と女性職員4名が地元企業を訪問し、経営方針をヒアリングしたり、実際の稼働状況を確認することで知識の拡大を図るとともに、外部に視野を広げ、多様な価値観を習得しました。今後のお客様との交渉にも役立てます。

また、山口県4支店合同で、山口県男女共同参画推進事業者認証制度の認証取得を受け、男女共同参画に向けた自主的な活動に積極的に取り組んでいる企業として、地域へPRできました。

鳥取支店では、女性経営者懇談会を開催しました。講師には優れた経営手腕を発揮されている女性経営者をお招きし、講演会及び意見交換会を行いました。公庫の職員8名のほか、お取引先の女性経営者16名にも参加していただきました。日頃悩んでいる経営課題等を意見交換できたとお客様からも好評でした。公庫としても、女性職員が中心となり、自ら企画運営することで達成感も実感でき、自信となり、仕事の楽しさやモチベーションアップに繋がったという成果が出ました。他ブロックでも同様に色々な取組がなされています。

各支店が個々の取組を行うことで、組織としての女性活躍推進活動がより促進されます。

今年度、私の会社では、今までの意識啓発、学びのステージから業務貢献のステージに入りました。先月、各支店から今年度の活動計画が出揃い、業務貢献として業務効率化を目指す支店もあ

ります。職員一丸となって業務効率化に取り組むことによって、ワーク・ライフ・バランスがより促進され、働きやすい職場環境にも繋がります。女性だけでなく男性も効果が実感できる活動となるように、今後も女性活躍推進活動に取り組んでまいります。

以上で事例発表を終わります。ありがとうございました。

【山極】

大竹さんありがとうございました。

お聞きのように、女性のキャリア開発と、ワーク・ライフ・バランスの2つの施策、加えて意識・風土の改善というか、醸成を同時に推進されていること。これらをトップのコミットメントの元で、組織をあげて取組んでおられ、段々成果も出ているという、まさにロールモデルではないかと思えます。

今度は、ミヨシ電子の若狭さん、よろしく願います。

【若狭】

ミヨシ電子(株)総務部総務課若狭です。よろしく願います。

3月に県の御担当の方からオファーがありまして、今日の事例発表の機会をいただきました。弊社の事業概況について御説明して、その後男女共同参画の取組について、お話しさせていただきました。

このような発表の場は初めてです。とても緊張していますが、よろしく願います。

(資料 1) こちらの写真は、弊社広島事業所の風景です。みなさん、この建物の中でちょっと変わった点があるのをお気づきでしょうか。そうです。手前の工場なんですけど、窓がありません。弊社は、半導体や電子機器等、精密な部品・製品を開発・設計・製造する製造会社ですので、高いクリーン度が必要となります。そのため、窓がない構造となっています。

(資料 2) ミヨシ電子は1968年10月に設立し、

今年創業 46 周年を迎えます。社長の父、創業者前川裕佑が、第二次世界大戦中、神戸市から庄原市に学童疎開していたという県北地域とのご縁で、広島県と三次市の企業誘致により、三菱テレビの白黒テレビを製造する会社として設立いたしました。

激変する内外情勢と技術革新に対応し、電気から電子へ変貌を遂げ、様々な製品を設計開発して現在に至っております。

(資料 3) 会社の概況は、ご覧のとおりです。リーマンショック後は苦しい時期がございましたが、ここ数年は、堅調に業績を伸ばしております。

(資料 4) 当社は三菱電機の連結対象関係会社でございまして、三菱電機に 42.8%の株を保有していただいております。

(資料 5) 事業内容は、電子デバイス部門と通信情報機器部門の 2 本柱で事業を行っています。製品・開発品目の歩みは、スライドのとおりです。

(資料 6) 弊社は、ミヨシ電子グループとして、4 社で事業を行っています。ミヨシ電子で設計・開発。シナジーテクニカで製造、MEC.i で保守、Wave Technology で、エンジニアリングの派遣と開発から保守までグループで一貫して行う事業体系を取っています。

(資料 7) 事業拠点は、三次市に広島事業所、シナジーテクニカ、東広島市に MEC.i、兵庫県川西市に弊社の本社、Wave Technology、東京都中央区に東京支社を置き、海外に中国 2 か所、タイに 1 か所国内の協力工場と、一丸となつてものづくりを行っています。

[製品説明については省略]

続いて、弊社の男女共同参画への取組についてお話しします。

(資料 17) 2014 年 4 月末の人員は、ご覧のとおりです。合計 168 名、男性 142 名、女性 26 名で、40 代から 50 代が男女とも多い構成となっております。

半導体・電子機器等設計開発会社ですので、業種柄男性の比率が高く、女性は間接業務系、主に管理部門、経理部門、業務部門などに配属していま

す。当社は製造会社であります。工場を分社化しておりますので、工場ラインで勤務する者はおらず、また、女性の技術者は現在いないことを申し添えます。

(資料 18) 次に、社員の構成をご覧ください。管理職の構成は、こちらのとおりです。まず、女性管理職についてお話しします。女性 3 名、男性 56 名で、管理職全体に占める女性管理職の占める割合は、5.1%。女性社員に占める女性管理職の割合は 11.5%の状況です。これが多いのか少ないのか、次の資料でご確認いただきたいと思います。

(資料 19) 広島県健康福祉局働く女性応援プロジェクト・チームが調査報告されました女性管理職の人数、全業種における調査結果は、スライドのとおりです。女性管理職の人数は、1~5 名が最も多く、続いて 0 名の順で回答が多く、平均管理職は 3.4 名とのことでした。人数で見れば、弊社は県内では平均レベルですが、**(資料 20)** 日本経済新聞による業種別の調査では、業種により、女性管理職の割合で一番多いのは保険業で 19.4%。弊社の業種の電子機器製造業では 2.1%であることから、業種的には平均を大きく上回るレベルと言えると思います。

(資料 21) さて、ここからは弊社が共同参画について、どのような取り組みをしているかをお話しします。スライドをご覧ください。

まず、仕事と子育ての両立を支援する制度として、育児・介護等処遇の状況とそれら制度の利用状況について、説明いたします。

社員就業規則で、育児介護休業法に定める育児休業をする時、休職をすることができる旨と定める他、育児休暇等に関する規則を制定しています。育児休職、育児休職期間の延長、育児のための時間外労働の制限、育児のための深夜業の制限、育児者の短時間勤務制度、子の看護休暇、育児のためのフレックスタイム制度を設けております。さらにフレックスタイム制度取扱規則、介護休職取扱規則を設け、育児はもちろんのこと、看護や介護にかかわる社員が、気軽に活用できる運用とし、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指しており

ます。2011年から2014年の制度活用状況は、こちらのとおりです。産休は2名、育休は2名、2名とも期間は1年間。フレックスの利用は0となっています。全従業員に対する女性比率は、14.7%です。40歳未満は10名で、40歳以上は子育てを終えている社員が多数となっています。産休・育休を終えた社員2名ですが、2名とも職場復帰をしております。

世間ではいまだ女性の妊娠・出産・育児は、退職の理由となることも多いですが、弊社では、育児休職の取得に、職場全体で協力しようという意識があり、職場への復帰も、休業前所属部門を基本としています。

育児休職は、満1歳到達までの乳児を持つ社員が申し出ることが出来るとしておりますが、男性の申し出はこれまでございません。これから事業を進めていく中で、湯崎知事に続く男性社員が現れることを期待しています。

次に子の看護休暇についてお話しします。

子の看護休暇とは、小学校就学に達するまでの養育する社員が取得できる制度です。怪我又は病気にかかった子の世話をするために、予防接種や健康診断を受けさせるために、有給休暇とは別に1年間につき、子が1人の場合は5日間、2人以上の場合は10日を限度として、子の看護休暇として取得できる制度です。この制度の利用状況は、スライドの下の段のとおりです。

子の看護休暇には、診断書の提出の必要がなく、子どもの急な病気や予防接種などのために取得しており、2011年は取得の実績はありませんが、年々取得が増加しています。

該当の社員の中に、急な子供の病気で休みにくいこともあったけど、この制度のおかげで周りの理解が得られ、とても助かっているという声を聞くことがあります。

また共働きの男性社員からは、交代で看病できるので助かるという声もあります。男女を問わず取得できる、これがポイントです。

ただ、いくらいい制度を作っても、社員に周知され、利用してもらわなければ意味がありません。

法改正、制度導入、規定改定の際には、組合と協議し、社員の声を反映したものとしています。また、社内メールや、総務通信といった社内情報発信ツールを使って社内周知を徹底しています。

これまでの反省として、社員から「え～、そんな制度があったの？」といった声を聞くことができました。該当の社員には、個別にフォローする、声をかけるなどの総務担当としての心配りも重要であると感じています。

その時だけの周知ではなく、機会があるごとに育休等に対する会社のスタンスや社会情勢を伝えることで、社内でも意識が少しずつ変わり、これらの制度も浸透し、職場全体で協力しようという意識が高まってきているのではないかと考えます。また、家庭においては、先程山極先生もおっしゃいましたが、夫の育児に対する意識改革が、最も重要なポイントであると考えます。

(資料23) 次に、弊社の所在地、三次市の地域性と育児や出産に対する環境についてお話しします。

三次市のHPでは、働くパパ・ママのためにというタイトルで子育てを支援する様々な制度が紹介されています。病児保育室、子育てサポート事業、放課後児童クラブなどです。社員の中には、これらの制度を利用している者が大勢います。また、三次市男女共同参画情報誌では、地域・家庭・職場・学校等、色々な場での共同についての情報が発信され、男女の枠を超え、地域をあげての取組が進んでいる所です。

社員の声による三次市の地域的な特徴としては、親世代、三世代同居が多く、祖父母が孫の面倒を見てくれるケースがある。また、家族が社員の働きをサポート・バックアップする傾向が強い。親が近隣に住んでいる場合が多く、いざという時に頼りがいがある等の声が上がります。比較的女性が働きやすい環境にあるようです。社内の制度活用だけでなく、このように、地域・家族、もちろん職場の協力があってこそ、育児を終えた社員が再び活躍してくれると思っています。

スキルの高い女性が出産を機に退職してしま

うのは、会社にとっても大きな損失であり、できれば、全員が復職してもらえるよう工夫しています。日本の成長には、女性の活躍が欠かせない。2013年4月に安倍総理がスピーチされました。安倍総理が申されるまでもなく、少子高齢化の中で一定の労働力を確保するためには、女性の活躍が必要であることはどの企業の方も考えておられたのではないのでしょうか。

(資料 24) 冒頭に説明しました弊社の管理職につきまして、改めて女性管理職登用に対する方針をご説明します。

男女の区別はないこと、平等に積極的に登用していること、また、女性だからと言って甘い処遇はしていないこと、従って女性目標の数的目標はないことです。女性だから、男性だからといった理由ではなく、人として、管理者としてふさわしい人材を積極的に登用しています。

(資料 25) では、女性管理職のメリットはなんのでしょうか。皆様の企業にも、女性の管理職の方がいらっしゃると思います。女性の特徴として、きめ細かい気配りができる、お客様に対してやわらかなイメージを与える、几帳面な仕事ができる、また、部門のコミュニケーションにおいて、潤滑油的な役割を果たすことがある等があげられると思います。これは、一般的に多くの男性が苦手とする部分であったのではないのでしょうか。女性管理職は男性が中心であった管理社会にプラスアルファを加えた管理職であると言えます。実際、弊社の女性管理職は、専門性に富み、マネジメント能力も優れています。

(資料 26) こちらが、女性管理職の現状です。

2011年1名、2013年1名、そして2014年6月に1名登用しました。現在、社内の管理職候補者は、合計51名で、内女性は6名です。これは、社内規定で管理職の条件を満たしているものの、ポストがなく待機している者等です。

少し余談ですが、今年4月入社の新入社員が、5月の研修発表で次のようなことを申しました。「就職活動で目標としたことは、産休・育児休暇のある会社。出産後も正社員として働くことで

きる会社を選ぶことでした。」と申しました。彼女の研修発表のタイトルは「目指せ、女性役員」。サブタイトルは「キャリアマザーになるには」でした。内容はともかくとして、「女性役員になるには、厳しい道なりであることを実感した。」と最後にコメントしておりました。女性管理職の活躍は、後に続く社員に強い影響を与えたいと思います。彼女の思いが実現するのは長い道なりかもしれませんが、本人次第であります。

(資料 27) 続いて、社員の就業状況をご覧ください。勤続年数、平均年齢ですが、弊社の平均年齢を見ていただくと、高齢化していることがお分かり頂けると思います。

離職率はどうでしょうか。この3年女性社員の離職率は0なのに対して、男性は残念ながら多い傾向にあります。離職の主な理由としては、健康上の理由によるもの、地元へ帰る者、また転職等でした。女性社員の離職率が0の理由を考えますと、正社員であることや、地元採用であること。社内の就業制度を活用していることや、女性本来の我慢強さや目的意識がはっきりし、経済的にも独立意識が高いため上げられると思います。

(資料 28) 最近、中国新聞で取り上げられている「ゆるキャリア」「バリキャリア」を読んだ方もいらっしゃると思います。働き方にはキャリア指向、プライベート指向と百人百様に働く目的やキャリアの考え方は違います。目的・考え方は違っても、社員が目指す方向が同じでなければ、企業は成長続けていくことはできません。男女共同参画への取組は、総務担当者の感覚として、男女を問わず優秀な人材確保につながってくる。そして、それが企業への成長へつながると考えます。

(資料 29) 続いて、終わりに今後弊社の目指す方向・方針についてお話しいたします。

女性管理職の今後の展望・目指す姿を次のように考えています。一人一人のがんばり次第であるということ、そして、管理職になることも大切であるが、自分が何をしたいのか、どうなりたいのかを明らかにして自分自身をマネジメントする必要があるということです。

(資料 30) 御承知のとおり、少子高齢化により、就業人口が減少しています。また、最近はや若い女性が都市に移り住む傾向があり、2040年には極点社会になると言われています。大都市の企業でなくても、県北の地で働きやすい制度の充実を図り、女性で管理職でも実力が発揮でき、出産後も職場復帰し、モチベーションを保ちながら就業できる環境を作ることが弊社の使命と考えています。

弊社では、毎年2回、上長による面談を行っています。その際、キャリアアップしたいと意思表示する社員には、男女を問わず必要な研修を受けさせる、本人の3年後、5年後のキャリア形成について本人の希望や上長の考えを意見交換し、モチベーションを高めるといった人材育成に力を入れています。

(資料 31) 終わりにになりましたが、社員が働きやすい制度を充実する、健康で明るい職場作りをする、現状の管理者の教育の場を設ける、また、これまで多くの女性の経験不足を解消するために、研修・教育の場を増やす、そして、社員のワーク・ライフ・バランス研修の場を設けていくことが、これから弊社にとって最優先する事項と考えます。

(資料 32) 弊社が得意とする良い「ものづくり」、お客様の視点からお客様の望むものを作り出す「ことづくり」、社員がモチベーションを保ちながら働くことが出来る「ひとづくり」、この3点の相乗効果により、社員が幸せになり、企業が発展する。それが弊社の男女共同参画であり、目指す姿だと考えています。

以上で、平成26年広島県男女共同参画研修会の事例発表を終了します。ご清聴ありがとうございました。

【山極】

若狭さんありがとうございました。会社として、社員が幸せになって、会社も発展・成長するという明確な目標を掲げておられますね。私たちの目指す方向と同じで大変うれしく思いました。

さて、[15時]45分までなので、あと20分ちょっとです。そこで、ご発表いただいた内容に対し4つほど、質問をさせていただきます。よろしいでしょうか。では、大竹さんにお聞きしますが、よろしいですか？

まず、1つ目の質問です。トップや男性も含めた社内全体の理解・意識改革・働き方の見直しも必要だと思いますが、そうした視点での取組についていかがでしょうか。

【大竹】

先程紹介させていただいた私共の取組の三本柱の中の啓発・風土改善にあるとおり、総裁メッセージという形で、トップの方針を示しています。そのメッセージの中で、「女性活躍推進活動は、女性に限ったものではなくて、女性と冠がついているが、出産・育児・介護だけにとどまらず、ワークライフマネジメントという大きな枠の中で考えてもらいたい」という考え方を発信しています。こうした認識とか、方向性をベースに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、男女が互いの仕事をサポートしていける体制づくりを目指すために勉強会を実施したり、女性が働きやすい職場は、男性も働きやすい職場であるという当事者意識を持つように啓発活動を行っています。

【山極】

ありがとうございます。次は若狭さん。同じ質問に対しお答えください。

【若狭】

先程事例発表で申し上げた中にはなかったことなんですけど、職場風土ということで、1998年(平成10年)なんですけど、弊社の30周年記念誌というのがありまして、「10年後ミヨシ電子はどのように変革しているか」というテーマで中堅社員座談会を行っています。その際、実は私、参加していたのですが、資料を読み返してみますと、「職場の風土・組織・処遇はどのように変わるか。女性は進出しているか」という今にぴったりのテ

一マがその時ありました。その中で女性進出の内容の中で、例えば女性も製品のコンセプト作りから入って欲しいとか、男性では見えない面から切り込んでほしい、子どもがいると働けないという理由をなくすために、会社で託児所・医療施設をトータル的にカバーしたらどうかとか、24時間営業の託児所とか、子育てや介護のことを考えて在宅勤務ができるような環境を作ったらどうかというようなことが入っておりました。

弊社の場合は、大きな目標があったわけではないと思うんですが、その時の職場風土としての環境が、今、経営層にも引き継がれて言っているのではないかなと思います。

【山極】

ありがとうございます。

それでは、2つ目の質問です。再び大竹さんからお答えください。

取組を進める上でご苦労された点、社内での反発・反対はなかったかどうか、そして、それに対する対応策・解決策についてお聞きします。

【大竹】

苦労した点、反発などについては、女性職員からも普段の業務が忙しく、本業に専念したい、短期的な目の前の仕事に追われているので、女性活躍推進という中長期的な取組は難しいという意見はあったり、男性からも女性に対して教育プログラムが充実しているんじゃないかという意見があります。

対応策としては、私たちもまだ女性活躍について途上の段階であるので、解決策までは正直分からないところなんですけど、ただし、あくまで参考としてですが、こうした意見に対して、職員と対話をすることで職員と意思疎通を図っているということです。

具体的には、私のように専任者を配置して活動における指導のサポートだったり、女性活躍推進活動は、組織をあげての取り組む課題であることを職員に理解してもらうようにしています。

この成熟した社会において、多様なニーズが存在しているので、そのニーズに対してきちんと答えていくために、男性のみでなく女性ならではの視点も必要ではないかということをお聞きしています。

【山極】

ありがとうございます。若狭さんお願いします。

【若狭】

苦労した点、反発・反対というのは特になかったと聞いております。

育児休業取得者の担当してきた業務・職務等は、事前に他の者に引き継いだり、難しい場合は派遣社員の方を採用してお願いしたりとか、スムーズに取得できるように工夫しております。

男女の枠なく、別なく、規則に沿った運用するように社内教育なども徹底しておりました。

【山極】

ありがとうございます。では3つ目の質問ですが。今度は若狭さんから。

お二人ともずっと働き続けておられるわけですけど、世の中の一般は、6割〔の女性が〕出産して辞めてしまうんですが、女性が働き続け、能力を発揮するために重要なこと、または、女性人材育成のポイントなどをお伺いできればと思います。

【若狭】

女性だけじゃなく、男性も離職率が高いのが弊社の現状なのですが、やはり男女を問わず自分のキャリアとか働き方、それからモチベーションをどう高めていくかというような教育・研修の場を設けること。そして、女性は研修などの機会が少なかった時期もあると思いますので、そういう経験不足を補う教育に力を入れていきたい、いったらいいんじゃないかと思います。

【山極】

大竹さんは、いかがでしょうか。

【大竹】

女性が働き続けるためには、両立支援制度の整備が必要で、能力を発揮するためには、先程若狭さんもおっしゃられた研修が必要だと思います。また、ソフト面で女性自身の努力に加えて組織としての推進体制。男性を含めた上司の理解やサポート、職場の雰囲気作りというのも重要だと思います。

女性人材育成のポイントとしては、チャレンジすることへの周囲の理解と、本人が経験を積むことで育まれる「自分にもできる」といった自信にあるのではないかなと思います。

私自身は上司の理解やサポートに加えて身近に相談できる先輩がいることで、次へのステップにチャレンジできたし、単純に褒められると嬉しいので、自信にも繋がったかなと思います。

【山極】

ありがとうございます。

最後の質問です。取組をずっとなさっていただいて、パフォーマンスと申しましょうか。総合的に見てどんなメリットがあったのか、お答えくださいますか？

【若狭】

看護休暇制度では、女性だけではなく男性も休暇を取得することができて、積極的に育児に参加してきているのではないかと思います。

また、育児休職者の担当している業務をその部内・課内で他のメンバーに引き継いだりということで、職務のローテーションとか人材の多能化が自然に行われているというメリットもあるのではないかと思います。

また、教育や研修の場が広がることで、本人のモチベーションが高まるということ、女性が管理職になっているということで、先程言いました新入社員モチベーションが高まって、今後活躍してくれるんじゃないかというふうに期待してい

ます。

【山極】

ありがとうございます。大竹さん、よろしくお願ひします。

【大竹】

メリットとしては、女性が日常の業務では体験できないこと。例えば活動の企画・運営やプレゼンテーションなどに取り組むことで、チャレンジ意欲が向上されました。先程の紹介の中で育児フォーラムというのをやったんですけど、その中で受講した参加者が仕事を続ける自信が付いたりとか、キャリアアップを意識するようになったという意識改革に繋がっています。

外部、例えば本日の研修会の共催者である広島県男女共同参画財団の方々、地元の企業の方々との交流で得られた知識とか考え方が、私自身の視野を広げることに役立っていますし、公庫の仕事を通じて関わる社会だけでなく、色々な方と接する機会が自分の成長に繋がると思って、今日もこうした機会も楽しくやらせていただいています。

【山極】

ありがとうございます。

それでは会場の皆様からのご質問をお受けしたいと存じます。

【会場】

山極先生〔の講演〕の中で長時間労働の職場では、仕事と家庭が両立できないという話がございましたけども、2つの会社では長時間労働はどういう状況なのか、お聞かせ願えればと思います。

【山極】

お二人の職場は長時間労働ですか？残業時間は、いかがですか？

あと、有給休暇の取得率。日本企業の平均では50%に達していない状況ですけど。いかがでしょ

う。

【大竹】

残業自体は、残業削減を推進しておりまして、ノー残業デー週2日ということで、週に2日は残業しないという取り組みを行っていて、残業するとしても、その日3時間4時間までしないで、2時間くらいを目途にしているというような現状で、有給取得についても、年間に15日は積極的に取りましようという取組を行っています。

【山極】

取組を行っていて、実際に取れていますか？何日くらい？

【大竹】

支店によってばらつきはありますが、100%取っている支店もありますし、かなり昔に比べて取得率は上がってきています。

【山極】

残業時間は、平均一人当たり・月当たり、どれくらいになりますか？

【大竹】

一人当たり15、16時間くらい。

【山極】

10時間切りますか？

【大竹】

人にもよりますが。

【山極】

取組み前とは違ってるということですか？残業が恒常化している職場ではなくなってるということですね？

【大竹】

そうですね。毎日みんなダラダラ残ってるとい

うことではないと。

【山極】

なるほど。わかりました。

では、若狭さんの職場はいかがでしょう。

【若狭】

弊社でも週2日、水曜日と金曜日はノー残業デーということでやっております。

ただ、業務によりましてと経理部門などは決算があるので、決算期には残業する場合がありますし、業務によってはほかの日も残業することもあります。

バースデー休暇っていうのがありまして、誕生日にはその休暇を取りましよう。有給休暇の計画的取得ということで、どの月に何日とりますっていうのを部・課ごとに張り出しております。

【山極】

ありがとうございます。計画的に取組んでおられますので、長時間労働ではないということがわかりますね。

会場の皆様、次の質問についてお聞きします。いかがですか？

【会場】

女性活躍推進の職場への浸透っていう話なんですけど、実際トップダウンでやっていると思うんですけど、先程、大竹さんの話の中で、職員の中でも業務の多忙の中っていう話もあり、不満・反発があるっていうところだったんですが、なかなかボトムアップに持っていけないと実際、女性活躍推進については、うまくいかないのかと思うんですけど、先程対話っていうのもあったんですけど、何かボトムアップ、下から上へという意識にしていくための何かお考えとか、方策とかありましたらお願いします。

【山極】

大竹さん、どうぞ。

【大竹】

各支店に地域委員という、女性活躍を推進するための委員は配置しておりますので、その方をおして、職場全体にいくように働きかけをしている。私の場合は中国ブロックも広いので、私の場合は、なかなか訪問することも限られているんですけども、直接話をするすることで、理解をしていただくという方法しかないかなと思うんですが。

【山極】

ありがとうございました。では、本質問に対し、私の実体験をご紹介させていただきます。

女性活躍推進は、最初、東京・本社を中心にアクションプランを策定してたんですね。そうしますと、広島支店など各地の事業所現場とはかけ離れた施策を押しつけてしまうことで、反発がありました。そこで、全国の現場の人たちの代表者を本社の推進組織の中に入れていただいたり、私たち自ら現場で働く従業員とダイアログしたりして、現場の声を吸い上げて、つまり、ボトムアップで推進したことにより、反発・抵抗がなくなり、定着するようになりましたね。

経営トップのコミットメントと、従業員一人ひとりの参画意識と行動、この2つが重要だと考えます。

【山極】

それでは、最後にパネラーのお二人から 1, 2 分でメッセージをお願いいたします。

【若狭】

今回、事例発表の機会を与えていただきまして、たまたま総務の私が「やって来い」ということで、やって参りました。

すごく思ったのは、資料作る時、発表する時、周りの総務部のみんなが協力してくれて、女性社員が応援してくれて、今日もそっと差し入れをもらったりして、とてもいい経験になったなと思いました。

私がお社の中でやれることは限られているんですけど、社員のモチベーションを上げて、社員が幸せになるということをもットーにしていますので、これからもそれを続けて、もう少し定年までありますので、まだまだ働きたいと思います。ありがとうございました。

【大竹】

このような大勢の前でお話しするのも、一生に一度あるかないかという気もしますので、本当にいい経験をさせていただいたんですが、私共のお社の中でも女性活躍推進活動を何のためにやるのという声もありますので、一人ひとりの職員の方がやってよかったなと思える活動になるよう、しっかりサポートできたらなと思っています。

【山極】

若狭さん、大竹さん、そして会場の皆様、ありがとうございました。最後の時間が参りましたので、一言コメントと感謝を申し上げ、失礼させていただきます。

この広島にお呼びいただきまして、色んな方々とお話しをさせていただく機会を頂戴し、本当にありがたく存じました。

女性活躍やワーク・ライフ・バランス、そしてダイバーシティの推進という、それぞれが目標になりがちです。パネラーのお二人がおっしゃったように、会社も成長し、そこで働いている従業員たちが幸せになること、これが目標でございます。そして「女性人材」を活かせるかどうかは、つまり男性の問題ということでもあります。男性も女性もともに生き活きとキャリアを積みつつ幸せに暮らせる、そうするにはどうしたらよいか。

「女性人材」を活かすためには、個々の企業が推進するだけで十分ということにはならないのです。企業と経済界と行政、そして大学との連携が求められます。みんなで連携・協力し合っている社会にしていきたいと思っています。

どうぞよろしくお願いを申し上げます。今日は

ありがとうございました。