



しずおか女性活躍先進企業サミット レポート

～女性活躍推進の先進例と課題を紹介～

少子高齢化に伴う労働力の減少が懸念される中、女性の活躍推進にどう取り組み、何を課題としているのか。県内15社の経営者層による「しずおか女性活躍先進企業サミット」が開催され、活発な意見交換が行われました。

開催日時 2016年2月12日(金) 14:30～16:45

場所 静岡県庁 別館9階 特別第二会議室

サミット開催の意義

男性経営者が本音で議論し情報共有できる場に



池谷くらし・環境部長

平成27年8月に「女性活躍推進法」が成立しました。静岡県は女性の就業率が全国平均より高いものの、出産・育児期にあたる30代の就業率の落ち込みが大きく、更に管理職に占める女性の割合が全国ワースト3位という状況です。女性が能力を発揮し、活躍するためには、経営者層の意識改革が重要です。サミットでは、男性経営者が集まって“本音”の課題について議論し、情報共有の場にするを目的としています。開催後にはサミットの成果を積極的に発信し、県内各企業における女性の活躍をより一層推進していきます。

参加企業・出席者一覧(企業50音順)

- 青木建設(熱海市 佐野茂樹社長)
- イトウシャディ(牧之原市 伊藤義康社長)
- 遠鉄百貨店(浜松市中区 岡野裕貴人材開発部部长)
- お佛壇のやまき(静岡市葵区 浅野秀浩社長)
- しずおか信用金庫(静岡市葵区 南篠正徳理事人事部部长)
- 静岡トヨペット(静岡市葵区 鈴木博之ひとづくり部部长)
- ジヤトコ(富士市 伊藤志志人事部部长)
- 昭和自動車学校(富士市 齊藤貴宣社長)
- 第一印刷(浜松市東区 田中一兆社長)
- 常盤工業(浜松市中区 鈴木繁昭常務)
- 日本政策金融公庫静岡支店
(静岡市葵区 錦織秀一農林水産事業統轄)
- NOKIOO(浜松市東区 小川健三社長)
- 丸尾興商(袋井市 丸尾真一郎取締役)
- 三笠運輸(掛川市 松浦明社長)
- 本橋テープ(吉田町 本橋真也社長)

進行のコーディネーター役

株式会社パソナ
人事コンサルタント
荒川竜彦氏

女性活躍推進に関する研修講師やファシリテーター、コーディネーターとしての経験が豊富で、人事制度構築のコンサルティングが専門。



女性活躍推進に向けてまず目指すべきことは、男性を中心としたリーダー像から脱却し男女問わず会社の核となる人材を育成すること、時間を効率的に活用できる組織をつくることです。また、女性の感性を活かした商品・市場の開発やサービスの向上など、女性が活躍することによるメリットを経営に波及させていくことは、会社にとっても女性にとっても重要です。

経営者が語った本音と課題

コーディネーターの荒川氏進行のもと、各社の取り組み、本音の課題が議論されました。

青木建設株式会社

従業員数 / 37人(男31人・女6人)



佐野茂樹 社長

20年程前、関連会社で若手の女性が見て「うちでも」ということで、女性のキャリアアップ支援と管理職登用を実践してきました。うちは社員40人足らずの小さな建設会社ですので、誰かが必ずフォローできる体制を整えています。“**男も女も関係ない総力戦**”、“**全員がキャリアアップする**”ことを掲げて、男も女も関係なく取り組んでいます。

イトウシャディ株式会社

従業員数 / 20人(男1人・女19人)



伊藤義康 社長

従業員数は、男性1名・女性19名と、圧倒的に女性中心の会社です。私は、産休や育休を利用する女性社員には、「**子育てはイコール旦那育て**」だと常々話しています。仕事復帰に対しての理解や、復帰後に子どもが発熱した時などの協力を得るためには、「旦那育て」が不可欠なのです。特に、お盆・年末・正月の繁忙期には女性社員の力が欠かせませんから。

株式会社遠鉄百貨店

従業員数 / 548人(男175人、女373人)



岡野裕貴 人材開発部部长

“人”について戦略的に考えていることと昨年10月に「人材開発部」を新設。従業員の多くが女性ですから、優秀な女性にいかにも長く勤めてもらい、活躍してもらえるかということが課題です。女性活躍のための制度をさまざま整えているものの、うまく運用ができていません。**単に女性をポストに就けるだけではなく、どう育成しキャリアアップを支援するかが大事だと痛感しています。**

株式会社お佛壇のやまき

従業員数 / 33人(男14人、女19人)



浅野秀浩 社長

きめ細やかなおもてなしができる女性ではなくてはならない存在。そこで「**いつでも出社、帰社できる**」職務内容に改善し、顧客満足のためにも「**個**」のプレーから「**チームプレー**」に変えました。チーム全体でフォローし合うのです。4～5年かけて、全ての業務を因数分解した上でシステムを見直しました。女性の“夢”である子育てをしながら働き続けられる職場の提供をしていきます。

しずおか信用金庫

従業員数 / 646人(男410人、女236人)



南篠正徳 理事人事部長

約20年前から女性も外回りの営業活動をしています。現在は女性の管理職登用も行っていますが「子どもと過ごしたい」という思いや、責任を持つことへのストレスがありなかなかうまくいかないのが現状です。昨年**昇進についての意識調査を行ったことで、女性の昇進に対する阻害要因**も見えてきました。女性が仕事をしやすい道筋を整えていかなければいけません。





静岡トヨペット株式会社

従業員数 / 742人(男641人、女101人)



鈴木博之 ひとづくり部部长

女性社員を中心としたプロジェクトの推進など、女性の活躍を応援する取り組みをしています。一方で、女性活躍や張り切る女性に抵抗感を抱く女性もいて「私は管理職ではなく裏方をやりたい」と考える女性もいます。女性同士のチームワークづくりの難しさを感じることもあります。**いろいろな道筋、選択肢をつくって人事制度上の工夫**をしていくことが必要だと感じます。

ジャトコ株式会社

従業員数 / 6404人(男5963人、女441人)



伊藤武志 人事部部長

最長3年の育児休暇の取得が可能ですが、その間のキャリアの遅れをどう取り戻すかが課題。また、比較的早くから女性の採用・管理職の育成、両立支援制度、在宅勤務を進めてきたものの、製造現場で女性の比率が際立って低く、両立支援制度がうまく活用されていません。そして人が定着しないのでロールモデルが存在しません。今現場では、**女性だけのラインをつくって若い社員のリーダー育成**を試みています。

株式会社昭和自動車学校

従業員数 / 24人(男18人、女6人)



齊藤貴宣 社長

以前は有給休暇や遅刻・早退の届けを会社に出しにくい雰囲気がありました。ベテランの男性社員が「俺の時は子どもの運動会にも行けなかった」といった具合です。そこで**有給休暇などの届けは、社長に直接提出する方法に変更**。ベテラン男性の意識が変われば、女性社員も休暇を取りやすくなるでしょう。我慢することは諦めるのではなく、固定観念に捕らわれず違う角度から物事を考えることです。

株式会社第一印刷

従業員数 / 21人(男6人、女15人)



田中一兆 社長

「石にしがみついても働きたい」という気概を感じて二人の子を持つシングルマザーを採用。その後徐々に女性が増え、今では印刷機オペレーター全員、セールスの課長、工場長が皆女性です。育休制度や有給休暇も活用されています。しかし、育休復帰後は5時になると帰る、子どもが熱を出すと休む、そうすると周囲の負担が増え、本人もつらい…そんな葛藤もあります。メンタル的なケアは難しいです。

常盤工業株式会社

従業員数 / 66人(男55人、女11人)



鈴木繁昭 常務

ここ2~3年で女性の採用に力を入れ始め、昨年初めて女性の現場監督を採用。男性中心の現場でしたから、本人も周りも苦労はあったと思います。ただ、**採用のルートを開拓したことで今年も女性の現場監督を採用**できました。その他、女性設計士と一緒に造る住宅「トキノハウス」という試みがありますが、女性ならではの視点が活かされています。今後もよい連鎖で女性の比率を増やしていきたいです。



日本政策金融公庫 静岡支店

従業員数 / 63人(男44人、女19人)



錦織秀一 農林水産
事業統轄

転勤を伴う総合職と地元採用の一般職などさまざまな立場の女性が一緒に働いています。今は結婚しない人も増えているし、キャリアアップを望む女性も望まない女性もいる、男性も同じです。**価値観や生き方が多様化している**ので、**育児、介護、休暇などの支援制度を整えても定着させるのが難しい**です。考え方を変えていかなければいけないなど感じています。

三笠運輸株式会社

従業員数 / 152人(男119人、女33人)



松浦明 社長

30年程前から女性ドライバーを採用。仕事別に13のグループがあり、どのグループにも必ず女性を入れています。女性は仕事を効率的にするためのアイデアが豊富ですから。取引先の協力もあり女性ドライバーの評判は上々で、現場に明るさが加わったと思います。女性でも操作しやすいトラックを導入するなどの投資もしました。**女性の活躍はトップの考え方や周囲がどれだけフォローできるか次第**です。

株式会社 NOKIOO

従業員数 / 22人(男11人、女11人)



小川健三 社長

今企業で活躍する女性はいわば“男性化した女性”です。これを基準に、女性の活躍を推進するのは無理。また、今後は男性も介護や働く妻のために休暇が必要になるでしょう。男女問わず仕事と生活を両立できる環境づくりが大切です。うちでは、社員が効率よく能力を発揮するため、**出社するしないは問わない、どこで働いてもOK**という仕組みをつくりました。モバイルやクラウドを使って家でも仕事ができます。

本橋テープ株式会社

従業員数 / 38人(男12人、女26人)



本橋真也 社長

先代の頃から女性の仕事の幅を広げてきましたが、効率が良くなり徐々に生産性が上がったと聞いています。現在も、女性の意見からヒット商品が生まれるなど力を発揮しています。女性の活躍推進には早い段階から取り組んできましたが、いざ管理職を会社側が望んでも、しり込みをしてしまうというのが現実。男女問わず**介護、地域活動への参加など、業務外のことを会社がどうサポートするかが大切**だと感じます。

丸尾興商株式会社

従業員数 / 225人(男121人、女104人)



丸尾真一郎 取締役

社員の半数が女性で、管理職に占める割合は33%です。**育児休業中の社員には毎月連絡をとる、半日・時間単位での有給休暇の取得を可能**にするなど、復帰しやすい体制づくりをしています。経営層だけではなく、各部署の上長にも育児休業や有給休暇などへの理解が欠かせませんが、その点においてはまだ課題が残ります。

最後に

業種や規模の異なる15社の経営者からは、「制度は整えたが運用が難しい」「女性の目は厳しい」「子どもと過ごしたいと考える女性は多い」「女性社員と企業に意識差がある」などの率直な悩み、各企業の取り組み先進例が披露されました。同じ課題を持つ企業で実践できる取り組みがあったのではないのでしょうか。このサミットの成果が、女性活躍推進そして男女共働きやすい職場づくりのステップになることを願います。

静岡県 男女共同参画課

