特集 いまどきのシューカツと女子学生

企業訪問記

米久株式会社

取材日　2004／7／13
◆本社　沼津市　◆業種　食肉の卸、および食品の製造
◆お話しくださった方　総務部人事課次長：伊藤聡司さん

●採用状況と社員の男女構成

今年の新卒者の採用では男性14人、女性15人とほぼ半々ですが、製造やルートセールスの営業部門では体力勝負的な面もあって、全体ではまだ70％が男性社員です。社員の平均年齢が35.6歳と若いのも当社の特色です。

●女性の活躍する場所

品質管理部門には女性社員が多いです。また食品の主な消費者は女性ですから、女性の目から見た商品の企画や提案が求められていて、提案型営業などでは、女性の能力が生かせると思います。女性管理職は現在2名。3年前までは37歳の女性部長がいましたが、残念ながら出産を機に退職しました。現状では定年まで勤めようという意識の女性は少ないですが、女性のリーダーや役職者を作っていきたいです。女性は仕事に関して指示される側に回ることが多いように思えるので、周りをまとめて引っ張っていく意識をもって欲しいと思います。

●制度と利用

育児休業が1年取れ、昨年は5名の女性が利用しています。復帰後も時差出勤などの制度があるため、出産した後はほぼ全員が復帰します。結婚で辞める人は減っていますが、出産を機に辞める人はまだいます。育児休業制度は男性も利用できますが使った人はまだいません。

●ペーパー試験でいい点を採った人が、当社の望む人材とは必ずしも一致しないので、当社では筆記試験や適性検査をせず、面接試験のみです。私たちが一方的に選ぶのではなく、お互いを確認しあうという面接です。「一緒に仕事をして楽しく出来そうか」というのが基本で、具体的には明るく元気な人、そして自分でどんどん行動できる人を選びます。あと、身だしなみや雰囲気を見ます。年間500人と面接していて、平均点は以前よりよくなったのですが、個性的な人が少なくなったと感じています。こちらに伝わる熱意で、アピールして欲しいと思いますね。

★女性社員は思ったより多かった。育児休業制度も整い時差出勤などの配慮もあるようだが、出産を機に辞める人がいるというのは、やはり女性の職業意識の問題だろうか。（榊原）

★営業職では仕事内容が特殊なためか、男女の区分がはっきりしている。しかし、大きなターゲットである女性消費者の視点からの商品開発という部分で、女性が活躍できる場が用意されているので、働きやすいと感じた。（伊藤）

株式会社静鉄ストア

取材日　2004／6／14
◆本社　静岡市　◆業種　スーパ　ーマーケット
◆お話しくださった方　総務部人事　労務係長：内田健一さん

●採用状況と社員の男女構成

採用の際に男女で特別差はつけませんが、ここ3年で見ると、新卒者では8名、5名、8名と採用したうち、女性は2名、3名、2名。昨年入社した5名の中で2名の女性がすでにチーフとなっています。仕事にピークの時間帯があるので、1300名前後働いている人のうち75％がパートです。

●女性の活躍する場所

採用後も性別はもとより、年齢、就業年数、学歴はいっさい関係なく、正社員とパートでも、同じ仕事なら同じだけ給料が入ります。だからパート職で年収450万の人もいれば、正社員でも300万未満の人もいます。現在は女性の管理職は副店長が1名、レジチーフは18店舗全員女性。惣菜のチーフもほとんどが女性。ただ朝9時から夜10時、11時までの商売で、ハードですから、結婚しても続ける人は少ないのが現実。ストアの方向性を切り替える5年前までは、もっと男性が多く、管理職に男性が多いのは、以前の影響が残っているから。現在は「規模の大きな安売りの八百屋さん」のようなイメージから「スローフードという食の提案をする空間」へと、ストアの方向性を変えている最中で、頑張れば何でもあり。ですから将来的には店長、課長クラスにも女性が多くなると思われます。

●当社に入社を希望する学生は、以前は静鉄グループという安定性が志望動機である事が多かった。でも近年は小売・接客業をやりたいからという学生が多くなっています。自分で何店舗か見て回り、研究をした上で応募してくる人が増えています。スーパーマーケットの仕事は、朝も早いし、力仕事もあり、なかなか大変です。それを理解し、客のニーズに合わせて「商いを飽きないでやれるか」というのは採用に当たっての大きなポイントです。

★入社1年以内でチーフになった女性もいるということで、男女差別は感じなかった。ただ採用状況をきいた限りでは男性が多いようで、女性がこの仕事に肉体労働的なイメージをもって敬遠している可能性も。（伊藤）

★やる気次第で仕事の幅を広げていけるチャンスがたくさんあるように思った。若いうちから活躍する女性社員がいるとのことで、是非、女性だけの店舗というのを実現させて欲しい。（榊原）

ジヤトコ株式会社

取材日　2004／7／9
◆本社　富士市　◆業種　自動車の自動変速機の開発・製造
◆お話しくださった方　人事部：村松典子さん

●採用状況と社員の男女構成比

技術職・事務職（高専卒以上）の04年入社実績は約60名、技能職（高卒・専門卒）は約200名で、そのうち女性は33名です。社員数は約7500人で、本社人員のうち約14％が女性です。また事務部門で見ると約25％となります。

●女性の活躍する場所

専攻学科の違いで配属先が異なることはありますが、性別による区別や違いはありません。また組織の風通しが良く自由に意見が話せる職場環境にありますので、若い方々も働き易いと思います。技術職にも理工系出身で自動車に関心のある女性が働いていますし、語学力を活かしたい女性は、海外調達や海外営業の部門で活躍していて、女性の活躍の場は増えています。

●制度と利用

育児休業制度など各種制度も整っていて、結婚や出産を機に退職するということはあまり聞くことがありません。

●望む人材は、当社社員の行動指針のジヤトコスピリットにあります「コミュニケーション・チームワークを大切に出来、何事にも挑戦意欲を持って取組み、周りの変化に対し柔軟に対応できる方。そして仕事を通して自分自身を成長させたいと考えている方」です。最近は、学校での勉学はもちろん、その他にも自分で興味のある分野の資格取得など積極的に取り組まれ、自分の強みをしっかり持った学生の方が増えていると感じています。技術職には自動車に興味のある方等に全国から応募いただいていますが、事務職では多くの方が静岡または関東圏の方々です。会社としても情報提供するよう心がけていますが、メーカーの仕事が多岐にわたることを知っていただき、文系の学生の方にももっと興味を持って欲しいと思っています。

★業種だけを見ると女性は敬遠しがちかもしれないが、海外調達などの仕事もあり語学を生かしたい女性には活躍の機会が沢山ある。就活をしてきた経験からいうと、メーカーには様々な仕事があることがわかる機会がもっと多く欲しいと思う。（榊原）

★結婚や出産で辞める風潮がないというのが意外だった。また女性1人で対応してくれたのは、今回取材した企業の中ではジヤトコだけだったので、女性が男性と対等に活躍していると感じた。（伊藤）

企業訪問記

ヤマハ発動機マネジメントサービス株式会社

取材日　2004／7／6
◆本社　磐田市　◆業種　ヤマハ発動機グループの人事・労務を統括
◆お話しくださった方　人事業務室:松本 亮さん、田森 藍さん

●採用状況と社員の男女構成比

今年の大卒では文系が21名でうち女性は7名、理系85名のうち女性は3名が内々定しました。理系が少ないのは工学系専攻の女性がそもそも少ないためで、理系の2名もバイオ関係です。この2年を見ると文系の3割強が女性で、機械メーカーとしては多いほうかも知れません。6年程前位から、文系総合職における女性の割合は年々上昇しています。

●女性の活躍する場所

事務営業系(文系)を中心に海外営業・商品企画・調達・物流・経理・人事等の様々なステージで活躍しています。社風として、若いうちからプロジェクトを企画段階から任せる事も多いので、慣れないうちは夜遅くなる事もありますが決して楽ではありません。性別に関わらず、各自が個性を発揮することを会社は大切にし、自分から進んで新たな価値を創っていく人を会社は評価し、さらなる機会を与える訳です。女性だからと言ってチャンスを奪うことはしませんし、逆に甘やかす事もしませんから、社風に合う方にとっては性の別無く非常に働きやすい会社だと思います。その証拠に、離職する人の数も、この5年間に400人採用した中でわずか10人足らずです。またこの夏には女性としては初の管理職も誕生しました。

●制度と利用状況

産休や育休の制度はありますが、制度を利用するかどうかは、本人だけの都合だけでは決まらない事も多く、一概に利用者は多い・少ない、という言い方は憚られます。また男性が育休を利用した例もあります。また独身男性には社員寮、独身女性にも会社から自転車で10分ほどの場所に借り上げ社宅があります。これから更に、働く女性の為の福利厚生の充実が望まれる所です。

●女性だけに求める大卒に限って言えば、所謂「総合職」のみの採用ですので、与えられた仕事をこなすだけの人は必要ありません。自ら動き、知恵を絞り、周囲を巻き込んで、新しい価値を創りだす気概に満ち溢れる方であれば、男女の別なく一緒に働きたいですね。

★いくら制度を整えても、企業だけの努力では限界がある。社会全体がそのような意識をもって取り組まなければ女性雇用の問題は改善されない。(伊藤)

★いい意味で男女という概念がないので、性別に関係なく働きたい―と考えている人にはとてもやりがいのある職場では。でも、いざ結婚・出産となると制度が整っていても…(榊原)

浜松信用金庫

取材日　2004／7／15
◆本社　浜松市　◆業種　金融
◆お話しくださった方　人事部人事課長:内山佳郎さん

●採用状況と社員の男女構成比

今年は4大卒では、男性27人、女性17人、短大卒は女性5人が入庫しました。職員全体で女性は約30%です。女性の管理職も人事部に1名、検査室に1名、営業店に1名いまして、いずれも40、50代。やはり出産を機に辞める方もいるので、女性の管理職も少なくなってしまいます。

●女性の活躍する場所

女性は窓口やオペレーション業務で活躍しています。男女差別のつもりはありませんが、やはり窓口が男性だけだと近寄りづらいですよね。しかし以前はすべて男性がやってきた渉外の分野にも女性が進出しつつあります。

●制度と利用

出産休暇と1年間の育児休業があり、出産休暇を利用した女性は100%育児休業も利用、毎年17、8人が使っています。男性にも育児休業制度はありますが、実際に利用した方はいません。セクハラ対策は、コンプライアンスや研修の実施、ホットラインなどを設けて対応しています。本部の禁煙制度も女性職員の要望でできたものです。実家から通勤が原則で、1人暮らしをすることになっても、住宅手当などの支給はありません。

●地域のために、地域の中小企業のために、という信用金庫の仕事にやる気と誇りを持ち、積極的な行動力で仕事に取り組み、人とコミュニケーションがとれることが大事だと思います。当金庫は試験を受けにきた全員と面接します。女子学生はしっかりしていて能力的にも高い気がしますが、入庫後1、2年経つと男性の能力・意欲が上になる傾向があります。女性は自分の守備範囲を決めてしまう傾向が強いように感じます。最近の学生はマニュアル人間が多く、求められた以上のことができないことが多いので、自分自身で状況判断ができる方が望ましいです。

★他企業に比べて育休などの制度を利用する人が多いのが印象的。やはり職場に女性が多いと前例があるから育休も取りやすいのでは。女性管理職もいるが、担当者の意向はもっと増やしたいという印象を受けた。(榊原)

静岡ターミナルホテル株式会社

取材日　2004／6／4
◆本社　静岡市　◆業種　ホテル
お話しくださった方　販売促進部長兼営業企画室長:戸塚祐一郎さん

●採用状況と社員の男女構成比

採用では性別や能力ではなく、サービス業をするマインドや健康、熱心さを持っているか否かを重視しています。正社員は170名で、うち女性は50名です。ただこのホテルは、1日平均370名ほどの人が働いているので、アルバイトやパート、派遣社員を入れると女性の比率はもっと高くなります。

●女性の活躍する場所

ブライダルもあるので、結婚や出産をしても女性が仕事を続けていくことを素直に歓迎する雰囲気はあります。忍耐強く、頼りになるのも女性だと思います。過去に女性の管理職の方が1名いましたが、結婚を機に辞めて残念でした。業界では、ドアボーイなど男性の職種にも最近は女性が進出していますが、ただ管理職者が勤めるナイトマネージャーという仕事は、夜間の酔客などへの対応もあり、女性で何かあるといけないので、会社としては男性の方が向いていると。後は人事管理の面で、女性が多いと派閥が生まれてしまうことも確かにあります。また女性に限ったことではありませんが、目立つことを避けるあまり、1ランク上の立場に向けて積極的に仕事をしようとする意欲がかけているのではと感じています。

●制度と利用

基本的な制度は整えてますが、出産後しっかりと復帰するケースはあまりありません。辞める理由で多いのは、ホテルの仕事は土日が休めず、子どもがいると土日の出勤がつらくなるからです。しかし、子育てから手が離れた方がアルバイトやパートを経て正社員になられるケースは多くみられます。

●最近は業界や職種などに統一性なく受ける学生が多いという印象があります。ハードな仕事なので、健康面、体力面に自信があることも大事ですが、自分が何をして生きていくかなど、気持ちとやる気を持っている方を望んでいます。また今の学生は男女問わず忍耐力が不足しています。アドバイスとしては会社選びをする際は、オーナーの考え方や方針を研究することも重要だと思います。

★男女の区別無く平等に仕事をしていけるチャンスがあると思った。就職指導では色々な業種を見ろと指導されるが、それが「やりたい仕事に統一性が無い」とマイナスに評価する企業もあると知った。(榊原)