

女性の働く未来応援シンポジウム

女性の就労促進に向けた機運醸成を図る「女性の働く未来応援シンポジウム」(香川県主催、香川労働局共催)が4月14日、高松市サンポートのかがわ国際会議場で開かれた。株式会社ハナマルキャリア

総合研究所の代表取締役上田晶美氏による基調講演。続いて上田氏の司会で、女性の活躍に積極的に取り組む県内企業の社長や人事担当者を招いたパネルディスカッションが行われた。

本田 他社と差別化できる女性活躍の取り組みはあまりないが、平均的なこととはたくさん実施している。ここ一年間で5人が育休を取得した。そのうち3人が男性だ。正社

藤岡 弊社の従業員は790人で、男女比はほぼ半々。女性の多くが工場や倉庫へ更新の有期契約だった。同一労働、同一賃金で正社員化する取り組みを数年前に実施した。不妊治療のための補助や出産祝い金を支給。時短勤務や時間単位の有休制度も創設した。パートナーの転勤の場合も支社がある東京や大阪であれば相談に応じている。新幹線通勤が必要となった社員のために通勤規則を変えたこともある。女性に限らず、なるべく意に沿う形で勤務が継続できる体制を整えている。

上田 女性活躍を推進したきっかけと具体的な取り組みについて。
阿部 私は23歳の時に契約社員として入社。25歳の時に社内ベンチャーで穴吹ツアーを立ち上げ、企画から受付、添乗員まで全て任された。当時の旅行企画は男性中心の会社だったが、女性目線の企画ツアーは中四国で進行率トップを取るまで成長した。女性社員の採用を増やす中では、後任の女性管理職の育成に悩んだ。結婚や出産、配偶者の転勤など、その都度話をしながら、個人に合う働き方を模索した結果、今では多くの女性が産休、育休を経て復帰し、頑張っている。女性が伸び伸びと仕事ができる社風をつくるのができたと感じている。

横山 3年前、「くまのびと」(えのぼし)の取得を目指して、自社の実績調査を実施した。その際、実績に男女差はないのにならぬと当社が女性が少ないのなろうと思ったのがきっかけ。それ以降、採用活動では女性獲得にかなり力を入れた。自分が採用に関わ

員の時短勤務も実施し、現在、複数名が利用している。
横山 3年前、「くまのびと」(えのぼし)の取得を目指して、自社の実績調査を実施した。その際、実績に男女差はないのにならぬと当社が女性が少ないのなろうと思ったのがきっかけ。それ以降、採用活動では女性獲得にかなり力を入れた。自分が採用に関わ

女性の働く未来に向けて応援できること



■パネリスト

阿部 有香氏(株式会社穴吹トラベル代表取締役社長)
本田 展稔氏(株式会社FUJIDAN代表取締役社長)



阿部 有香氏



本田 展稔氏



横山 真琴氏

藤岡 実佐子氏(帝國製薬株式会社代表取締役社長)
横山 真琴氏(四国計測工業株式会社組織人事課長)

った方には望むキャリアを積んでほしいという思いで取り組んでいる。具体的には、働く時間や場所を自由に設定できる制度の導入、それを実現するための業務IT化を進めたい。

横山 他社でキャリアを積んだ方が経験や知識を生かして、当社に転職するパターンが非常に多い。とはいえ、女性技術者自体が少ないため、応募が少ないことが採用のネックだ。当社は真面目でオーソドックスな男性社会。女性が入ることでは「雰囲気は優しくなった」が「教え方が丁寧になった」

横山 他社でキャリアを積んだ方が経験や知識を生かして、当社に転職するパターンが非常に多い。とはいえ、女性技術者自体が少ないため、応募が少ないことが採用のネックだ。当社は真面目でオーソドックスな男性社会。女性が入ることでは「雰囲気は優しくなった」が「教え方が丁寧になった」

藤岡 弊社の品質管理や分析など、ある程度の専門性が求められることが多い。一般的なスキルがあれば年代は問わない。営業部門はリタイアが近くても採用する。弊社の営業は男性が多いが、業界としては女性も多い。専門性や意欲があれば、その都度採用している。

本田 わが社では製造、事務、配送、営業、ECサイト運営の5カ所で女性スタッフを求めている。女性は真面目でこまやか、感性豊かでコミュニケーション能力が高い人が多いと思う。これらはわが社のほとんどの職務で生かせる。もちろん給与、採用条件は男女同じだ。物流業界では、残業規制の強化でドライバーが不足する「2024年問題」が懸念されている。女性ドライバーが増えるような環境を早く整えないと、日本の物流は滞ってしまう。力仕事に不安があっても、装置や物流の方法を考えることで半分以上の問題は解決できると考えている。

阿部 弊社は外国人社員が多いので、その調整も難しい。大事なものは互いに認め合い、受け入れられる土壌をつくること。子どもがいる方もいけば、独身の方もいる。誰かだけが優遇されているという思いを抱くことのないよう、今後も取り組んでいきたい。

阿部 弊社は外国人社員が多いので、その調整も難しい。大事なものは互いに認め合い、受け入れられる土壌をつくること。子どもがいる方もいけば、独身の方もいる。誰かだけが優遇されているという思いを抱くことのないよう、今後も取り組んでいきたい。

本田 わが社の男性社員は半年間の育休を取得した。育休の取得自体はうれしかったが、中小企業はサポートが大変。将来、男性の長期の育休取得は日常的になると考え、部門の垣根を超えたサポート体制をつくっている。

横山 女性活躍推進法が施行されてから、企業側も意識が高まっている。ただ、従業員約850人のうち、女性は15%程度。管理職となると170人中3人しかおらず、いやが応でも目立ってしまう。管理職の女性は、自らロールモデルになる意欲で頑張っていると思う。採用の際、女性は育休を取るからと敬遠する人もいるが、これからは男性も育休を取る時代だ。

広告

池田豊人氏(香川県知事) 栗尾保和氏(香川労働局長)

基調講演

女性採用で会社の未来が変わる。人生100年時代における採用戦略を考える。

上田 晶美氏(株式会社ハナマルキャリア総合研究所代表取締役)

女性の活躍はなぜ必要か。人材確保はもとより、女性活躍によって次世代を育成することが重要だ。女性が働きやすい会社は、男性も障害者も外国人も全ての人が働きやすくなる。日本の未来(こころ)に女性活躍は欠かせない。

次世代の育成に連結

子どもの貧困にもつながっている。子どもを大切にしないと次世代は生まれにくい。女性の貧困が次世代の育成に大きなネックとなっている。

横山 女性活躍推進法が施行されてから、企業側も意識が高まっている。ただ、従業員約850人のうち、女性は15%程度。管理職となると170人中3人しかおらず、いやが応でも目立ってしまう。管理職の女性は、自らロールモデルになる意欲で頑張っていると思う。採用の際、女性は育休を取るからと敬遠する人もいるが、これからは男性も育休を取る時代だ。