

社内初の女性管理職

やりたい仕事ができる 今が一番楽しい

仁尾興産株式会社
取締役化成品事業部部长
高橋 寛栄さん

現在、仁尾興産株式会社で取締役化成品事業部部长として働く高橋寛栄さん。そこに至るまでには、仕事と子育ての両立の難しさを感じたと
言います。

「入社して数年経った頃、子どもが生まれ、育児が始まりました。今でこそ当たり前になりましたが、当時は預かり保育を利用して働く女性が少ないため、愛情不足に感じた。それでも、仕事を続けることができたのは社内の皆さんのサポートがあったからだと思えます」と自



〈特集〉

めざせ、女性活躍推進社会！



平成27年に「女性活躍推進法[※]」が施行され、女性の活躍への注目が高まっています。では、女性活躍推進社会とはどのような社会を指すのでしょうか。

今月は、市内企業で働く4人へのインタビューを通して、女性活躍推進社会について考えます。

※正式名:「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」

▲仁尾興産株式会社で働く従業員の皆さん



▲「責任はありますが、自分の方針で決められてやりたい仕事ができる今が一番楽しく働けています」

身の子育て生活を振り返ります。

両立を考えていく中で、高橋さんは働き方の優先順位を変えてみました。

「それまでは、お客様、会社そして社会のためになることを考えて働いていましたが、もう少し自分の時間を優先しようと仕事をやりくりするようにになりました。『自分』という優先順位を加えてから、仕事と家庭のバランスがうまく取れるようになりました」

高橋さんは、平成16年に課長に昇進。女性が管理職に就くことは、社内ですごく珍しかった。

「課長になる前からプロジェクトリーダーを任されていたので、昇進に抵抗はありませんでした。そのときに管理職になる練習ができていたのだと思います。この経験から、部



▲高橋さんを中心に、部門を超えた女性社員が集まり、新たなカフェの開店に向けて、メニューを考案



▲「なんでも相談しやすい雰囲気づくりを心掛けています」と高橋さん

下には若いときからリーダーになる練習をさせたり、研修を勧めたりすることが、上司の役目だと考えるようになっていきました。

もともと出世欲はありませんでしたが、実際に管理職になってみると、自分の決定権で仕事を動かせることに魅力を感じています。今は本当に仕事が楽しいです。だからこそ、部下には男女問わず、平等にチャンスを作るようにしたいですね」

女性活躍推進がめざす社会とは？

キャリアアカウンセラーとして人材派遣会社を経営しながら、NPO法人働く女性研究会代表を務める谷淵陽子さんにお話を伺いました。

女性が活躍している状態って？

「女性活躍」というと、「女性が今以上に働くの？」と聞かれることがありますが、活躍には、さまざまな形があります。働いて、昇進することだけが活躍ではありません。家庭・職場・地域などそれぞれの立場で「充実している」と感じることも大切です。この「活躍」の意味が理解されるようになって、初めて女性活躍推進社会への一歩を踏み出せます。

男性には関係ないのですか？

今の時代は子育てや介護をしながらでも働ける会社の環境が求められています。しかし、男性管理職だけで仕組みを作ると、男性優位の現場が出来上がるので、女性も参画して、仕組み作りをすることが求められます。

だからといって、女性管理職がいれば良いというわけではありません。「管理職になりたい」と女性自身が思う職場を作ることが大切です。

休みが取れる制度を作れば解決？

育児休業・介護休業・時短勤務などの制度は、実際に利用されることが重要です。利用を促すイクボス(従業員の育児参加に理解のある経営者や上司)などがいることが理想的ですね。

そのためには、担当者が不在や休みでも仕事が進む「チーム制」を築くことが求められます。いつでも誰かに引き継げる環境づくりが女性が活躍できる社会へとつながります。



キャリアアカウンセラー
谷淵陽子さん



育児に理解を持つリーダー、イクボスをめざして

「明るく、元気に、前向きに」働ける職場づくり

株式会社味のちぬや
管理部管理課主任
石川 智己さん



▲企業内保育園の開園に携わった満岡礼美さん(左)、谷脇由加理さん(右中)、高橋周平さん(右)

株式会社味のちぬやでは、11月から企業内保育園「ちぬやキッズ」を開園します。「社員にもっと長く働いてほしい」という社長の思いのもと、平成28年に開始した保育園開園のプロジェクトに、企画から携わった管理課の石川智己さんに話を聞きました。

「子どもを預けたいくなるような保育園をめざして、プロジェクトを進めてきました。実際に子育てを経験した社員の声も多く反映しています」

「何度も会議を重ねる中で、改めて社員の働き方についても考えるようになったと石川さん。現在、主任として3人のメンバ

ーをまとめています。

「周りの社員には、その時その時の環境に合わせて仕事も私生活も充実させてほしいです。それぞれにワーク・ライフ・バランス*を大切にしてほしいと思っています」

定期的に一人ひとりと話す時間を取り、仕事上の悩みはもちろん、休暇の取得希望などを聞くように心掛けています。

石川さんと同じ課で働き、2人の子どもを持つ高橋周平さんは、「石川さんには、家庭のことを気遣って、よく声をかけてもらっています。休暇が取りやすい雰囲気も作ってくれて、助かっています」と話します。

また、石川さんは、同じチームで働く仲間には、男女関係なく成長してほしいと考えており責任ある仕事をみんなが挑戦できるように機会を作っています。

「男女で役割を決めてしまうのではなく、それぞれが活躍できるようにしたいですね。人事も担当していますので、みんなが毎日『明るく、元気に、前向きに』働ける環境を作りたいです」

企業内保育園 利用予定社員の声



商品部商品管理課
白井智恵子さん

企業内保育園のことを知った時はとても嬉しかったです。今後、1歳の娘を入園させる予定にしています。今は、市内の保育所へ預けていますが、急なお迎えが必要になることも多いので、近くで何かあればすぐに駆け付けられるのは、安心感がありますね。

社員の声から生まれたこだわりポイントの一例

- ・子どもがどこにいても先生の目が届くレイアウトに設計
- ・玄関が広く、屋根があるので、荷物が多い雨の日も濡れずに預けられるように配慮



▲11月開園の企業内保育園「ちぬやキッズ」。従業員の子どもだけでなく、地域の子どもを受け入れ枠もあります

*ワーク・ライフ・バランス…働くすべての人が、「仕事」と育児や介護、趣味などの「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のこと

育児と仕事を両立！職場のイクメン

チームで業務を共有し子育てを助け合い

株式会社吉田石油店
総務部人事課課長代理
河村 正和さん



株式会社吉田石油店で社員の人事や労務管理を担当している河村正和さん。プライベートでは、中学3年生と2年生、保育所年長児の3人の男の子のお父さんです。

「結婚した当初から、子育ては夫婦で一緒にするものだという意識があり、妻とは家事・育児は分担していこうと話していました。今は保育所の送り迎えは、主に私が担当しています」

毎日、18時半までの保育所のお迎えに間に合うよう、1日の仕事をリスト化し、スムーズに進むように工夫をしています。

また、河村さんは、実際に自分が子育てをしてみても、休みが取りやすい会社の体制を実感したそうです。

「以前は、得意な人が得意な業務をするという体制だったため、その人が休んだ時に仕事が滞ってしまうことがありました。そこで、社として同じチームの社員同士で業務を共有する体制へと変えていきました。チームで共有すると、お互いに困ったときはカバーができ、急な休みも取りやすくなりましたね」

吉田石油店は男性社員の割合が高く、県内外に大勢のイクメンがいます。河村さんは、人事関係を扱っている部署にいるため、自身が子育てする中で利用した社会保険の手当に加え、子ども医療費助成制度など子育てに役に立つ情報を育児中の社員に伝えることを心掛けています。

「少しでも役立つ情報を伝えることで、これまで助けてもらった同僚への恩返しになればと思っています」



チームイクメン！

▲会社では、小さな子どもを持つパパ世代が多く働いています



▲仕事が終わると、子どものお迎えへ。「今日は何が楽しかった？」と聞くのが日課



▲業務をサポートし合えるように、日頃から同じグループ内の仕事は、広く共有しています



男女ともに自分が望む生き方や働き方ができる
社会の実現をめざしています

「女性活躍」などの男女共同参画の推進には、
皆さんの協力が必要です

市民の役割

男女共同参画についての知識・理解を深め、市が行う男女共同参画の各種施策に積極的に関わりましょう。

〈例えば…〉
セミナーや講演会への参加など



▲第3次三豊市男女共同参画プラン

相互協力

事業者・団体の役割

男女ともにいきいきと能力を
発揮できるような環境づくり
を進めましょう。

〈例えば…〉
性別に捉われない採用・配置・
昇進の促進など



▲市民の皆さんと事業所の皆さん、市が一体となって、家庭・職場・地域
などそれぞれの立場で取り組むことが求められています

市の役割

男女共同参画を推進するため、
総合的な施策を実施し、市民、
事業者および職員への基本的
理念の浸透を図ります。

〈例えば…〉
計画の周知・広報、関係機関
との連携など



人口減少が加速する今、将来にわたって持続可能な社会を築くためには、「女性の活躍」が不可欠になってきました。また最近では、女性をはじめとする多様な人材活用が企業の成長につながるというダイバーシティの考え方も見られます。家事や育児、介護と両立できる柔軟な働き方が浸透することは、誰にとっても働きやすい環境になっていくと言えます。

市では、平成28年に「三豊市男女共同参画推進条例」を施行し、昨年度に

は、女性活躍推進法に基づく推進計画の内容を盛り込んだ「第3次三豊市男女共同参画プラン」を策定しました。そこでは、「男女の働き方改革」を重点施策として位置づけています。具体的には、性別に捉われない採用・配置・昇進、イクボスの推進、育児・介護休業の取得しやすい環境づくりなどを目標に掲げています。誰もがワーク・ライフ・バランスを実現するために。そして、一人ひとりが自分らしく輝くために。一歩ずつ、自分の立場から理解と行動を進めていきませんか。

転職を経てライフスタイルを
確立したワーキングマザー

自分に合った働き方で
ワーク・ライフ・バランスを実現

新タック化成株式会社
機能製品営業推進部グループマネージャー
下山 尚子さん



「フレックスタイム制で働くことに魅力を感じ、転職を決めました。業務量や子どもへの体調に合わせて、月の総労働時間内で柔軟に勤務時間を決めることができるので、とても助かっています」

新タック化成株式会社に昨年1月から勤めている下山尚子さんは、現在、製品の輸出に携わる営業業務を行いながら、家庭では4歳の娘さんを育てています。社員が自分で出勤時間を決められるフレックスタイム制を活用するにあたり、「大事なものは自己管理の徹底と情報共有」だと言います。

「どんな仕事でも、どうすれば効率よく進められるのかを考えています。仕事を受けたら、早め早めに次の部署へ引き継ぐことも心掛けの一つです」

ときばきと仕事をこなしていくために、帰る前には翌日の仕事を紙に書き出し、優先順位が一目で分かるリストの作成を習慣付けました。

また、情報共有の面では、担当者が不在のときでも仕事が進むよう、部署全体で業務データとスケジュールを共有し、引き

継ぎがしやすいように環境を整えています。

こうして、自身のライフスタイルに合った働き方を実践している下山さんですが、その採用は、会社が掲げているダイバーシティ（多様な人材を積極的に活用しようという考え）の推進に向けた取り組みの一環だったそうです。

「グループ会社全体で女性管理職の増加をめざしており、企業の意思決定の場により多くの女性が参加することを目標としています」と、総務・人事企画部の亀岡洋平さんは話します。

管理職候補として入社した下山さんは、昨年10月にグループマネージャーに昇進しました。今は2人の部下をまとめる立場に就いています。会社から勧められる研修にも積極的に参加し、管理職としての働き方をより深く学んでいるところです。

「製造業務なども勉強しながらスキルアップを続け、お客様や会社、同僚にお返しできたらと思っています。その上で、人生を楽しむためにも家庭と両立できる働き方を意識していきたいですね」

あなたも女性活躍について考えてみませんか？

三豊市女性活躍推進シンポジウム2018 ～一人ひとりが自分らしく輝くために～



講演会講師：女優 羽田美智子さん

日時 11月23日(金・祝) 午後1時開場
場所 マリンウェーブ
内容 **〈第1部〉** —パネルディスカッション—
午後1時30分～2時
テーマ 三豊市で取り組める女性活躍推進とは
登壇者 三豊市長および市内企業代表者

〈第2部〉 —講演会—
午後2時10分～3時40分
演題 「女優の仕事を通じて出会った幸せに生きる方法」

※当日は入場整理券が必要です
11月1日(木)より配布開始
【配布場所】
田園都市推進課、各まちづくり推進隊(高瀬を除く)、マリンウェーブ※なくなり次第終了
【配布枚数】
1人2枚まで
※無料託児所を利用する人は、11月13日(火)までに申し込んでください
※当日は要約筆記があります



▲毎朝、前日に作成したリストを確認。優先順位をつけてから仕事に取り掛かります



▲デスクの上には娘さんが描いた似顔絵が。下山さんのヤル気のもとです



▲労働時間の削減にも取り組んでいる新タック化成。左は人事担当の亀岡洋平さん