

「女性活躍推進フォーラム」開催

企業事例、行政の取り組みなど紹介

県本部
玉性
五産
埼生

埼玉県生産性本部と埼玉県生産性本部川口支部は9月21日、さいたま市の埼玉会館で「第3回女性活躍推進フォーラム」を開催した(写真)。

冒頭、山田吉隆埼玉県生産性本部会長(川口化学工業代表取締役社長)があいさつし、「本フォーラムは女性活躍推進をめぐる問題について、労使、学識があらためて考える機会として企画された。女性活躍推進について、何が問題になっているのか、どうすればよいか、認識を深めるとともに、問題をななくしていく努力が求められる」と語った。

特別講演

山極清子・wiwi W社長執行役員は「女性活躍を推進するダイバーシティ経営と働き方改革」をテーマに特別講演を行った。山極氏は、女性活躍の阻害要因の背景には日本の雇用慣行があるとし、特に男性の長時間労働と固定的な性別役割分担が根付いた状態が続く中で、女性社員が家事・育児を担う役割も変化せず、仕事時間が短縮してしまふなどの問題点を指摘した。とりわけ、長時間労働の職場では仕事との両立ができず、育児離職せざるを得ない現実があることを強調した。

体的にかかわった資生堂におけるダイバーシティ経営と働き方改革を解説した。

女性管理職登用などから、ジェンダーフリー活動や仕事と育児の両立支援、WLBに取り組んだ「発展期」、女性・障がい者・外国籍などを問わない人材活用による「ダイバーシティ&インクルージョン」を展開する「成熟期」まで、30年にわたる改革の事例を紹介した。

取り組みの成果として、資生堂の国内グループの女性リーダー(部下を持つ管理職)比率の向上を挙げ、2000年当時わずか5%だったものが、17年1月時点で30%を達成したことを紹介した。発展期においては、登用率を高めるために

山極氏は、自らが主



フォーラムに講演した。三州製菓では、人事方針に「女性活躍推進」を明記。社内での女性活躍推進組織である「男女共同参画委員会」を設置している。キャリア継続のためワークライフバランスの取り組みを推進する一方、女性管理職の積極的な登用を図り、現在、管理職全体の28%が女性になっている。

同社では、女性活躍推進に向けて、短時間正社員制度(育児・介護)、フレックス制度、勤務間インターバル制度など様々な働く環境の整備を図っている。こうした制度を支えているのが「一人三役制」で、主業務のほか二つの業務のスキルを磨いて、相手の仕事を理解することで、社員同士がコミュニケーションを深めるなどの

相乗効果を生んでいる。女性活躍推進は経営戦略面でも大きな成果となって表れている。その一つが、商品企画力の向上で、同社の商品購入の9割は女性で、女性の意見を取り入れる必要性から、商品企画部門は全員女性とした。ヒット商品となった「揚げパスタ」は育休明けの女性社員からの提案により商品化され、現在、同社の売上の12%を超えるヒット商品になっている。

齊之平氏は、女性活躍推進を図る上で重要なこととして、社長や役員のリリーダーシップ、女性活躍推進のKPI(重要業績評価指標)を毎月会議で確認すること、社内推進組織の設置、外部指導機関やコンサルタントの活用、さらには女性の働きがいとワークライフバランスの推進を一人一人のライフステージに応じて行うこと、助け合いや「お互い様」の社内風土の醸成がポイントになると語った。

報告紹介

犬飼典久・埼玉県産業労働部ウーマノミクス課長は、「埼玉県の女性活躍推進の進捗と動向」埼玉版ウーマノミクスの取り組みを行った。

日本の雇用慣行を改革するジェンダー・ダイバーシティ施策と長時間労働削減を重点目標としたWLB施策に同時に取り組んだと振り返った。

成熟期の課題として、①男女ともにキャリアアップしながらの育児、介護との両立、②男女ともに40歳を過ぎないと管理職に登用されない、などを挙げた。

事例研究

事例研究では、齊之平伸一・三州製菓代表取締役社長が「三州製菓における女性活躍推進への取り組み」をテ

同社では、女性活躍推進に向けて、短時間正社員制度(育児・介護)、フレックス制度、勤務間インターバル制度など様々な働く環境の整備を図っている。こうした制度を支えているのが「一人三役制」で、主業務のほか二つの業務のスキルを磨いて、相手の仕事を理解することで、社員同士がコミュニケーションを深めるなどの

の社内風土の醸成がポイントになると語った。