

変わる企業  
変わる働き方

女性の能力を  
積極活用する

時代が変わって来た。  
組織も働き方も見直しが必要？

景気の低迷が長引き、  
企業は不況に打ち勝つための体質改善を迫られています。  
経済的豊かさに限界が見えた今、働く人たちの意欲をどうやって引き出すか。  
旧来の男性中心、会社中心の経営は、新しい時代に対応できなくなっています。  
今こそ、男性も女性も十分に能力を発揮できる活力ある組織づくりが必要です。

レポート  
県内で広がるポジティブ・アクション

一人ひとりが活かされる組織へ

女性の活用が  
企業を進化させる。

男女雇用機会均等法の下でも、これまで女性は企業の中で補助的な立場に置かれがちでした。しかし、その埋もれていた能力を活かしていくと、女性の積極活用に取り組み企業が増えていきます。



サービス向上や  
効率化にメリット

女性の活用は、企業経営にどんなメリットをもたらすのでしょうか。

「顧客へのサービス向上が図られた」というのが、(株)千成亭(彦根市)です。同社の業務は、近江牛をはじめとする食肉、加工食品の販売とレストラン経営。かつては男性中心の職場でしたが、女性社員の優れた接客ぶりを見て、約10年前から店長やマネージャーに女性を積極的に登用してきました。

「生活者の感覚で、商品の説明や調理方法など、お客さんの立場に立つて対話ができる。当社の経営の骨幹、お客様の満足」を実現しています」と、会長の上田健吉さん。

「生産効率の向上につながった」というのが、金属製品加工メーカーの高橋金属(びわ町)。工場の生産現場は長



千成亭のレストラン「伽羅」の野田多喜子店長。生活者の視点にこだわり、女性客の取り込みに成功。

高橋金属の生産現場。少ない体力で作業できるように設備を改善。



重量のある発電機部品をローラーにのせて軽々と移動。



重量のある大型鉄板を磁力で浮き上がらせて運搬。

年、男性の聖域でした。しかし、女性社員から「現場でモノづくりの仕事をしたい」という声が出てきたので、女性の配置を始めました。そこで工夫したのが生産設備の改善です。

「重量物を手作業で運んでいた工程を自動化するなどして、体力があまりなくても作業が行えるようにした結果、男性にとっても負担が軽くなり、全体の作業効率が上がりました」と、総務部長の武藤繁一さん。

「このように、女性の活用は、企業のサービス力や効率性の向上につながっています。さらに、女性のきめ細かい接客の姿勢が、会社全体の指針として浸透してきた(千成亭)」、「きびきびと働く女性社員に、男性も刺激を受けている(高橋金属)」と、組織を活性化させる効果も指摘されています。

経営方針の  
ひとつとして取り組む

女性の能力発揮を図るため、男性と女性の間の不平等な格差を解消しようとする取り組みが、ポジティブ・アクションです。

県内を中心にショッピングセンター、スーパーマーケットを展開する(株)平和堂(彦根市)。2002年度から「女性登用3カ年計画」をスタートし、次の5本柱でポジティブ・アクションを進めてきました。

採用拡大：大卒女性の定期採用比率を上げる  
採用担当者女性に。女性の面接担当も増やし、公正な選考方針を徹底  
職域拡大：食品部門への女性配置  
女性比率が低い食品部門へ新卒女性を積極的に配置。職場環境の改善も進める。  
管理職登用：女性店長・次長・MD(商品仕入販売担当者)などを増やす



くさつ平和堂の井口とも子店長。草津駅前の激戦地区で顧客志向の売場づくりに力を注ぐ。

意欲と能力を重視した新しい人事制度を導入。管理職をめざす女性を対象にキャリアアップセミナーを実施。勤続年数の伸長：長く働き続けられる環境づくり

仕事と家庭の両立を図るための休職制度、再雇用制度、短時間勤務制度を充実。  
職場風土の改善：働きやすい職場づくり  
セクシュアルハラスメントの防止対策の徹底、ジェンダー意識啓発のための研修。  
これらは幅広い分野で組織の見直しを迫る内容です。

同社では社長が先頭に立ち、経営方針のひとつとして取り組んでいます。

そのめざすところは、機会均等推進チームの速水裕子さんはこう話します。  
「企業は社会の縮図です。社会には女性も男性も、高齢者も若い人も、障害のある人もない人も、いろんな人たちがいます。企業にも多様な人がいるのが当然です。性別、年齢、障害の有無に関係なく、意欲と能力を持った人を活用しようという考え方で動いています」



管理職をめざす女性のためのキャリアアップセミナー。社長も参加して期待を語り、マネジメント意識を育てる。

ポジティブ・アクションは、女性を活用するだけでなく、すべての働く人が能力を最大限に発揮するための重要な戦略なのです。



仕事と家庭の  
両立を実現する

インタビュー

ファミリー・フレンドリー企業で働く人たち

# 暮らしを大切に 人生に実りをもたらす。

仕事中心でも家庭中心でもなく、仕事と家庭生活のバランスがとれたライフスタイル。そつした柔軟な生き方を応援する「ファミリー・フレンドリー施策」に取り組む企業が増えています。そつでの働きがいとはどんなものでしょうか？

財団法人 近畿健康管理センター(大津市)

子育ての体験が  
仕事に生きている。

嵯峨裕子さん(健康診断業務)  
工藤智美さん(経理事務)



工藤智美さん



甲賀郡農業協同組合(甲賀市)  
仕事から帰って  
子どもにいやされる。

南久美子さん(信用共済窓口業務)

職計画のおかげだと言います。産前休業に入る前から、復職後の働き方について人事担当者と相談し、復職計画書を提出します。その後、育児休業の終了1カ月前に計画を再検討。それをもとに復職後の職場が決定され、現在、窓口業務を担当しています。



育児経験の先輩として、  
人事担当者が親身に  
相談に乗る。

9年前、同センターで初の育児休業取得者となった嵯峨さん。その後、2人の子どもを育てながら働いてきました。「子育ての体験が仕事に生きていく」と実感しています。

「私たち保健師は、人の話を聞いた  
り、説明したりするのが仕事。以前の  
私は物事が自分中心に回っているところ  
がありました。子どもというものが、  
ひとつのサイクルが回りだしたことで、  
物事を多面的にとらえられるように  
なり、話に幅が出てきたと思います。」

育児休業期間にスキルアップを図ったのが工藤さん。休業者に情報提供や教育訓練の支援をする「職場復帰プログラム」を利用して、衛生管理者の免許を取りました。

「子育ては思ったより大変で、昼間は  
全く時間が取れなくて、夜中に子ども  
が寝ている間をめぐって勉強しました。苦  
労しましたが、やればできる」という自  
信が付き、前向きになりました。復職し  
た今、今度はシステムアドミニストレー  
タの資格を取るつと勉強中です。」

協では、子どもが3歳になるまで、通常8時30分〜17時の労働時間を1時間短縮できる短時間勤務制度を設けており、南さんは始業を1時間遅らせた9時30分〜17時で勤務しています。

人事担当者の声  
教育人事課課長  
池村正さん  
私どもの組合員様は、知識や人生経験が豊富な職員を求めています。



嵯峨裕子さん

人事担当者の声  
事務局  
グループマネージャー  
辻川芳満さん  
お客様の満足のためには従業員の満足が欠かせません。



## 女性が活躍する 職場づくりをめざして

変わる企業  
変わる働き方

寄稿 男女雇用機会均等政策研究会委員  
富田安信(大阪府立大学経済学部教授)



### 人材育成と 職場環境づくりが重要

男女雇用機会均等法が施行されて20年近くなりました。個々の能力や意欲を見ずに、「女性だからダメだ」というように、職場で男女を差別的に取り扱うことは均等法の精神に反することをすでに多くの人は知っています。また、年齢や勤続年数ではなく、個々の能力や意欲に応じて仕事を与えていくとする今の時代、女性がより重要で責任のある仕事につくチャンスは確実に広がってきています。しかし、管理職など、男性と同じように活躍している女性の数はまだまだ少ないのが現状です。

この20年近くの経験から、男女に関係なく意欲・能力のある人にチャンスを与えるというだけでは、女性が活躍する職場になるわけではなことがわかってきました。企業が意識して女性を人材育成し、彼女たちが活躍できる職場環境を整えていくことが重要であることがわかってきました。

### 中長期的な 人事戦略のつとして

バブル景気ころは人手不足だから女性の活用に取り組んだという企業も多かったのですが、今は中長期的な人事戦略のつとして女性が活躍する職場づくりに取り組んでいる企業が多くなっています。それはいくつが理由があります。

一つは、女性も含めて従業員一人ひとりが仕事を通じて創意工夫を発揮することが企業の活力を生むことです。新商品を開発することだけが創意工夫ではありません。自分のあるいは同僚の仕事がやりやすくなるよう工夫することも大切な創意工夫です。

一つは、結婚・出産後も働き続ける女性が増えてきたことです。賞金が年齢や勤続年数とともに上がっていくとすると、女性の仕事も少しずつレベルアップしていき、女性に長く働き続けてもらうことが企業にとってプラスになります。

### 企業が変われれば 女性も変わる

「このように女性が活躍できる職場づくりに取り組む」ということは特別なことではなく、いわば、企業のことからの雇用管理のあり方を先取りしたものです。

女性活用が進んでいない企業にその理由を聞くと、「せうかく育てても、女性は結婚・出産で辞めてしまう」、「女性は責任のある仕事につくことを嫌がる」と答えます。しかし、女性が変わることを待っていたのでは、いつまでも女性が活躍する職場にはなりません。企業から変わりませんが、それに応じて女性も変わっていくはずは、です。



企業の男女共同参画をめぐる今どきの話題

仕事と子育ての両立を  
図るための取組が  
各企業で始まっています。

仕事と子育てを両立できる職場環境を作ろうと、国もさまざまな対策に取り組んでいます。その環として、次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に公布されました。この法律では、企業に対して、仕事と子育ての両立を進めるための行動計画を作成し、実行することを求めています。

どんな法律?  
Q&A

Q 企業は何をしなければいけないのですか。

A 301人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備などについて「一般事業主行動計画」を平成17年3月31日までに策定し、その旨を4月1日以降、速やかに都道府県労働局に届け出ることが義務づけられています。

300人以下の労働者を雇用する事業主も、行動計画を策定し、その旨を届け出るよう努めなければなりません。

Q 企業についてどんなメリットがありますか。

A 行動計画に定めた目標を達成したなど一定の基準を満たせば、申請して都道府県労働局長の認定を受けられます。企業はそのことを示すマークを広告、商品求

人広告などに付けてアピールすることができ、企業の評価が高まることにもつながります。

Q 行動計画はどのようにして作るのですか。

A 次のような流れで作ります。

事前調査

仕事と子育てに関する雇用環境の整備状況や労働者のニーズを把握する

計画策定

1 計画期間を設定する

(例)平成17年4月1日から

平成20年3月31日までの3年間

2 計画に掲げる目標を設定する

(例)育児休業の取得状況を、

次の水準以上にする。

男性社員…年に2人以上取得すること

女性社員…取得率90%以上とすること

3 目標を達成するための対策を立てる

(例)

・平成17年4月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施

・平成17年4月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に6回実施

一般事業主行動計画について詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>  
問い合わせ  
滋賀労働局雇用均等室  
TEL077-523-1190  
FAX077-527-3277

図書・資料室から



『定年退職と女性 - 時代を切りひらいた10人の証言 - 』  
女性労働問題研究会 / 編 ドメス出版 / 2004年刊  
「もはや戦後ではない」50年代半ばに就職し、「平成不況」に定年をむかえた、ごく普通の女性労働者の証言。結婚、出産後も仕事を辞めず、新しい道を切り開いてきた姿は、現在の女性たちへ贈る、頑張るヒントが詰まったプレゼントです。

『変わる働き方とキャリア・デザイン』  
佐藤博樹 / 編著 勁草書房 / 2004年刊  
崩れ始めた日本的雇用慣行は、派遣、パート、SOHO、自己啓発、副業、キャリア形成といった働き方の多様化・能力開発の進展でどう変わるのか。労働問題に興味のある方向けの1冊。

経営者・人事担当者必見!  
こんな資料も用意しています

- 『ポジティブ・アクションの取組事例集』  
(厚生労働省雇用均等・児童家庭局)
- 『働く女性の皆さんへ  
女性を部下に持つ管理職の皆さんへ  
先輩からのアドバイス こんなとき、あんなとき』  
(厚生労働省・女性の活躍推進協議会)
- ビデオ『ジェンダーにとらわれない職場の常識』  
(日本経済新聞社)

利用時間:9:00~17:00(木曜~20:30)  
貸し出し:1人5冊まで、3週間借りられます。  
ビデオは1人2本まで(1週間)  
休室日:月曜日・祝休日の翌日・年末年始・図書整理日



今号の  
おすすめ

企業で働く女性の悩みの解消法

『できれば幸せに働きたい  
働く女性の身の振り方』

日本経済新聞生活情報部 / 編 日本経済新聞社 / 2003年刊

30~40代のワーキングウーマンへのアンケートを基に書かれた「日本経済新聞」での好評連載の単行本化。「将来のキャリアプランが描けない」「モデルがない」「家庭との両立でプランが立てにくい」などの悩みは働く女性たちから大きな共感を呼びました。  
壁を乗り越え新たな突破口を見出す女性たちもいろいろなハリションで紹介されています。同じような悩みを持ちながらも頑張っている多くの女性に、励まされ元気づけられる人も多いのでは。  
某企業の男性トップは「企業にとって最大の未開拓資源は女性」と本気で語り、女性労働問題の専門家は「賢明な企業はその重要性にすでに気づいている」と指摘しています。会社役員や人事担当の方にこそ読んでいただきたい本です。

男女共同参画相談員のつぶやき①

まず自分を  
大事にするところから

相談に来られた方に寄り添って。私たちが相談員がいつも心がけていることです。  
情報をお知らせするだけでなくできるかぎりその方の思いに寄り添いたい。そう祈りながらお話をうかがっています。

最近、DVに関する相談では、「本人でなく、家族の方が心配して相談に来られることもよくあります。そんな時、家族として何ができるかをいっしょに考えて悩みます。」

「一丁スを見落とさないことも重要です。「頭が痛い」「腰が痛い」などと言うて来られた時、その背景に何があるかを見逃さないようにしています。ちょっととした体の異常に深刻な問題が潜んでいることがありますから。」

それからジェンダーの視点で物事を見ること。固定的な性別役割分担意識にとらわれないか。自分の中の思いこみにも敏感でなければなりません。結局は、一人ひとりをあきらめずに大事にしていくということです。そのためにも、「私を大事にしたい」と思っています。

私を大事にするとは、自分の人生をていねいに生きることです。今日私はあなたと出会いました。この時間は私のための時間だから、私自身がとても大事にした。それがあなたも大事にすることになります。

相談専用電話 0748-37-8739

総合相談(電話・面接)  
火・水・金・土・日曜日 9:00~17:00  
木曜日 9:00~12:00 17:00~21:00  
(受付 ~20:30)

(その他、地域振興局への出張相談も実施しています。詳しくは、センターへお問い合わせください。)

専門相談(面接・要予約)  
家族問題カウンセリング 男女共同参画法律相談  
ところからだの相談 DV相談  
当センターは配偶者暴力相談支援センターに指定されています。

女性に対する暴力を考える県民セミナー

「DV(ドメスティック・バイオレンス)と児童虐待の被害をなくすために」

暴力の被害にあった女性とその子どもたちを救うために、12月2日施行の改正DV防止法をどのように活用できるか、県民、援助者、自治体それぞれの立場から何ができるかを考えます。  
11月23日(火・祝)13:30~16:30 県立文化産業交流会館(米原町) 参加無料  
【問】県庁児童家庭課 TEL 077-528-3551 FAX 077-528-4854



地域発 おもしろワーキング

オトコの視点で  
男女共同参画を考える

おつ男性会議 大津市

今年5月に誕生した「おつ男性会議」は、男性の立場から男女共同参画を考えようというユニークなグループ。昨年の「日本女性会議2003」おつで実行委員を務めた男性19人によつて結成されました。  
代表世話役の新庄博志さんは「これまで男性は男女共同参画の考え方にあまりなじみがなかったから、いきなり女性と一緒の場に入るのには難しい。そこで男性だけで勉強してみようと思うんです」と話しています。  
現在は賛同する仲間を増やしている段階で、本格的な活動はこれから。こだわりたいのは、誰もが気軽に入り込める企画や事業で、ゆせつを発信していくことだそう。



代表世話役の新庄博志さん

問い合わせ おつ男性会議事務局(BCY'S内)  
TEL.077-524-2535 FAX.077-524-3125 Eメール otsu-danseikaigi@or.tv ホームページ <http://otsu-danseikaigi.or.tv>