

大阪市
女性活躍促進
企業認証事業



2014年度最優秀賞受賞企業
サラヤ(株)／積水ハウス(株)

女性が活躍する企業へ

「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」対談

意識改革あつての制度利用

“やりがい”が女性を輝かせる

【大阪市女性活躍リーディングカンパニー】認証企業の中から、平成26年度「大阪市女性活躍リーディングカンパニー市長表彰」の受賞企業が発表されました。最優秀賞に選ばれたサラヤ株式会社と積水ハウス株式会社のダイバーシティ推進室の担当者に、昨今の女性活躍促進について話していただきました。

伊藤さん 積水ハウスは、2006年に「人材サステナビリティ」を宣言し、「女性の活躍推進」と「多様な人材の活躍」、そして「ワーク・ライフ・バランスの推進」を三つの柱として掲げてきました。住宅メーカーとしてお客様に持続的な“住まい手の価値”を提供し続けるために、幅広い人材の活躍推進とその実現に向けたサポートが必要だと考えたのです。



木村さん サラヤも以前より個々の事情に応じて個別に対応していましたが、ダイバーシティ推進室を設置し、本格的に女性活躍促進に取り組み始めたのは2011年のこと。なので、取り組みとしてはまだできていない部分が多く、最優秀賞をいただいたことはありがたい反面、恐縮です。受賞を聞いた社員が「現場はまだまだだよ」と言うのが目に浮かぶようで…(笑)。まずは、現在6%である女性管理職の人数を倍にしようという目標を立てています。

伊藤さん すばらしい数字ですね！住宅業界は昔から“男社会”とされてきて、現在も女性社員は全体の2割。現場の営業職や技術職になるとさらに少なく、1割程度です。ほかの業界から見ると「まだそんな段階ですか?」と驚かれるかもしれませんが、どんな職種や階層にも女性が当たり前活躍できる環境を目指し、取り組んでいる真っ最中です。

木村さん そもそも会社の規模が違いますからね。こういった課題は会社全体で取り組まなければならないので、弊社のような中企業はトップダウンが早く、制度の改革や浸透がしやすいことが強みです。それでもやはり、営業職での女性登用は現実として悩ましい課題ですね。

伊藤さん 営業・技術職に女性が少ないのは、採用の歴史が浅いことに加え、育児の制約によって本人も周りも不要な遠慮をしてしまうから。重要な仕事を任せられないといつまでたっても経験不足で、リスクへの対応力も心許無く、経営的な視点を身につけられません。本来、能力に男女差はないので、男性と同様に教育して任せる機会があれば、女性も変わらず活躍することができるはず。そのために「積水ハウス ウイメンズカレッジ」という管理職候補者研修を立ち上げました。

木村さん 弊社でも、女性社員に対してアンケートを取ると、「能力開発の場が少ない」「社内の人脈をつくる場が



お話しを伺った方

右から

サラヤ株式会社 ダイバーシティ推進室室長 木村竜平さん

積水ハウス株式会社 ダイバーシティ推進室室長 伊藤みどりさん

※各社の取り組みについては大阪市のホームページで紹介しています。

女性活躍リーディングカンパニー認証

検索

2015年認証企業募集中!

少ない」という意見が多く挙がりましたね。その声を受けて今期から役員メンター制度を取り入れ、その活動を社内ブログで周知しています。チーム同士でいい意味での競争心が働き、良い活力になっているようです。

伊藤さん 社長と役員、社員の距離が近いサラヤさんならではの良い取り組みですね。弊社のデータを5年前と比べると、育児休業利用者は倍増、時短制度利用者は2.5倍にもなっています。仕事と家庭を両立して頑張りたい、という女性が増えている証拠。ただ、両立すれば良いのではなく、働くからにはキャリアアップを目指してほしいですし、そのためには不断の努力・工夫が欠かせません。その取り組みを10年間続けたことで、営業職では男性顔負けの成果を出す女性たちが現れ、少ないながらも管理職、チームリーダーが生まれてきました。彼女たちの成功事例を共有しながら展開していきたいと思っています。

木村さん なるほど。結果を求めることはモチベーションの維持にも繋がりますね。弊社はそこが及び腰になっているかもしれません。ライフイベントを迎えた女性社員の周りの同性や男性、上司の意識改革はどのように行っていますか?

伊藤さん とにかく制度を全員に広めることが必要だと思い、『マンガでわかる仕事と育児の両立ガイド』という冊子を作ってグループ全社員に配布しました。この冊子は制度の内容や申請方法の説明だけでなく、本人と上司のコミュニケーションのあり方マニュアルの要素もあり、同僚など周りへの理解にも繋がっています。これも功を奏し、男性育児休暇取得者数が前年の7倍に増えました。

木村さん 積水ハウスさんの冊子はとても参考になりますね。弊社でも制度を利用する社員に向けた冊子を作ったのですが、それだけでは部署ごとの格差があり、上司や周りの理解が深まらなくて…。特に男性に向けた制度や取り組みには、まだまだ取り掛かれています。この10年で育児休業を取ったのはほんの少数で、そのうちの1人は私。しかし、まずは制度に理解のある部署や男性社員がモデルとなって育児や家庭との関わりを露出し、少しずつ定着させていきたいと思っています。あまりに制度ばかりが優先されて業務に影響が出るかたちになると、会社として成り立たなくなってしまうから。

伊藤さん そうですよ。最近の若い男性は、家事や育児に積極的に関わりたいという人が多くなっているように感じます。採用時にも、男性からワーク・ライフ・バランスについての質問が上がるのが珍しくありません。性差に関係なくワーク・ライフ・バランスは重要ですが、それは事業の成長に繋がる活力になってこそ意味があるのです。企業は人で成り立ち、人は心で動くわけですから、そのための“やりがい”をどう捉えるかが、すべての原点になるのではないのでしょうか。

木村さん 権利や制度は“得られるもの”として捉えるのではなく、ギブ&テイクで“自分が周りに与えるもの”でもあるということですね。また、ワーク・ライフ・バランスも、ライフイベントに直面した際の両立というより、長い職業生活のなかでのメリハリ、トータルバランスだと考えています。そのことを若い社員にもしっかり浸透させていきます。我々の目標としては、できる限り早く女性の営業所長を輩出したい。最近、ようやく営業部門の女性役員が1名誕生したんです。彼女の後に続く人が出てくるよう頑張ります。

伊藤さん 役員誕生は素晴らしいです。後に続く人にとって大きな希望になりますね。弊社も2020年までに女性管理職を5%輩出できるよう、各方面の取り組みをバランスよく進めていきます。