

パネルディスカッション

「Real Voice」から学ぶ中小企業の女性活躍推進の「なぜ(WHY)?」と「どう(HOW)?」

9月26日、クレオ大阪中央にて「中小企業のための本気スイッチフォーラム」が行われました。パネルディスカッションには4名が登壇。中小企業で女性活躍推進の取組を実践している女性社員の方々からは「取組を、なぜ始めたのか」「取組で、どう変わったのか」についての紹介があり、大阪市女性活躍施策検討プロジェクトチームメンバーからの活動報告も盛り込まれました。ディスカッションから得られた貴重なヒントをご紹介します。

コーディネーターの服部良子さんは冒頭で「日本ではいまだに女性活躍の進展が、なかなか実感しにくいのではないのでしょうか。とくに大阪市は、大手に比べると取組が進みにくい中小企業が9割のまちです。研究調査をしたところ『どうしたらいいかわからない』という声も少なくありません。そこで本日は現場で実践されている事業者の方々、そして大阪市女性活躍施策検討プロジェクトチームメンバーの方に、女性活躍推進の取組についてお聞かせいただきましょう」と、登壇者を紹介しました。



結婚イコール退職が主流の職場が、変わった！



パネリストの一人、石堂硝子株式会社の地寄淳子さんは、トップ主導でスタートし「社員の幸せを諦めない、女性が安心して未永く働き続ける職場」をめざして取組を進める「for my life プロジェクト」のリーダーです。その活動が評価されて平成21年大阪市きらめき企業賞を受賞。育休から復帰しやすい環境づくりには特に積極的に取り組んでおられ、社内サイトに子育ての体験や工夫を共有できる掲示板を立ち上げ、育休中の女性社員に手紙を送る取組も続けています。地寄さん自身も両立を実現している女性の一人。「昔は結婚イコール退職が当然の職場でしたが、現在は復帰者5名、育休中4名、産休中1名。私も以前は時短勤務に申し訳ない気持ちがありましたが、社内の意識が変化した今は、気持ちよく活用できています」。

社会と同様の男女社員比率にトップも意欲

二人目のパネリストは、女性の役員や管理職が中小企業にはまだまだ少ない中、総務部取締役部長を務めている、平成コンピュータ株式会社の服部文子さんです。以前は役員就任を打診されても「引き受けることは100%ない」と、断り続けていました。周囲にロールモデルはなく、責任の重さも怖かったからです。それが社長交代を機に、社長と社員のパイプ役を自らが務める必要性を感じて就任。「躊躇する女性には、実際にやってみると、立場が人をつくるものですよとお伝えしたい。会社側の方々には、昇格を辞退する女性も状況や経験で気持ちが変わることもあるので、タイミングによっては実現する可能性があることを知っていただきたいですね」。以前と違って社内にワーキングマザーも増えてきました。「トップの方針として『社員数は社会全体と同様の、男女半々に近づきたい』という意向がありました。そこで再雇用制度および短時間正社員制度を新設。採用活動の際にも、アピールポイントにできると考えています」。こうした取組から、大阪市女性活躍リーディングカンパニーの認証も受けています。



平成コンピュータ株式会社では、どの仕事も主担当と副担当の2名体制で、さらに管理職にもバックアップの姿勢があり、

コーディネーター:

服部 良子さん(大阪経済法科大学 客員教授、クレオ大阪中央研究室長)

パネリスト:

地寄 淳子さん(石堂硝子株式会社「for my life プロジェクト」リーダー)

服部 文子さん(平成コンピュータ株式会社 総務部 取締役 部長)

本 奈美さん(大阪商工会議所 人材開発部 研修担当 課長
大阪市女性活躍施策検討プロジェクトチームメンバー)

主催:大阪市

誰かが急に抜けても、業務に支障が出ないように配慮しています。石堂硝子株式会社も複数担当体制。さらに業務の「見える化」で、誰もがどのスタッフのフォローも可能です。メリハリのある働き方ができるようになり、残業も減ったといえます。両社ともに女性活躍推進の整備を間断なくすすめています。

中小企業ならではの強みもいかして

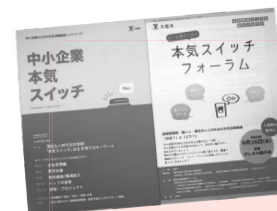


三人目のパネリストは、昨年度、大阪市女性活躍施策検討プロジェクトチームメンバーとして活動した、大阪商工会議所の本奈美さんです。

「大阪の人材不足は深刻化しています。平成29年国勢調査によると大阪府の女性の就業率は全国ワースト3。正規雇用からの離職が多いため女性管理職候補の数も限られ、企業の競争力低下にもつながっています。さらに管理職就任を望まない理由は、仕事と家庭の両立が困難になることが1位という結果が出ているのです」。これらを解決しようと「トップが変わる!」「制度から変える!」「意識を変える!」「子育て環境の充実!」がキーワードの提言を市長に報告しました。

パネリストの方々は「女性が働きやすいイコール、すべての人が働きやすい社会の実現」だと、みなさんがおっしゃいます。「ワーク・ライフ・バランスを意識する機会は男女とも、必ず訪れます。すべての社員が当事者なのです」(地寄淳子さん)、「介護による両立は男性にも増えています。長時間労働の解消などの意識改革につながっていけばと考えます」(本奈美さん)。「制度改革など新しい試みは、まずやってみて、難しければ次の手を考えればいい。それが柔軟にできるのは規模の小さい企業のメリットなのではないでしょうか」(服部文子さん)と、前向きなメッセージを送ってくださいました。

人材不足が深刻な昨今、大阪市女性活躍リーディングカンパニーといった認証を取得している、または大阪商工会議所が創設した「大阪サクヤヒメ表彰」入賞者がいるといったポイントが、就活の場で大きな注目を浴びています。また企業のホームページや説明会などで女性の活躍をアピールできるかどうかで企業の将来性を見きわめる傾向もあります。企業の安定した成長のためにも、男女ともに働きやすい職場環境づくりをめざしましょう。



パネルディスカッションに登壇いただいた2社を含む10社の取組事例を掲載した冊子「中小企業のための女性活躍推進ハンドブック『中小企業本気スイッチ』」の内容は、クレオ大阪のホームページでご覧になれます。

http://www.creo-osaka.or.jp/pdf/handbook_honki-switch.pdf

