

(公財) せんだい男女共同参画財団情報誌

ダブリュエム【企業情報版】 2012.12



男女が共に生き生きと働くことができる職場づくりを応援します。



特 集

人材を 手放さないための経営

ワーク・ライフ・バランスセミナー

公益財団法人 直島福武美術館財団 事務局長 金代 健次郎 氏

地元企業で活躍する女性リーダーたち

氏家 佳子氏／門脇 佐知氏／今野 彩子氏／小松 範子氏／三浦 美紀子氏／畠山 明氏

両立支援を進める企業への支援制度

データでみるワーク・ライフ・バランス

地元企業で活躍する女性リーダーたち

2012年10月27日仙台国際センターで開催された「日本女性会議2012仙台」の第5分科会「企業でキャリアを積むということ～わたしたちのネクストビジョン～」では、地元企業の中核として活躍する女性たちがこれまでに直面した課題、今後のビジョンなどを語り合いました。専門家からのアドバイスもあり、参加者からの質問も活発だった熱気あふれるトークの一部をご紹介します。



株式会社エンタツ 小売・飲食・不動産業 従業員数約200人(社員33人うち女性10人)

氏家 佳子氏

株式会社エンタツ 総務・経理 入社15年目

入社以来自分でもできる仕事を探してやってきて、気がつくとも15年目になっていました。常に質の高い仕事をしたい、それが私を採用してくれた社長や会社に対する恩返しになると思っています。目の前に差し迫った課題は、今回社内で初めて産休に入る先輩が担当していた経理の仕事を全部覚えることです。新しく人を雇ってはという話も出ましたが、もし若手の女性社員が結婚・出産を迎えた時、あるいはスタッフの誰かが育児や介護のためにお店で働けなくなった時、本社で働くという選択肢を残してあげたいという思いもあるのでがんばっています。



株式会社ユーメディア 印刷・広告・プロモーション支援事業 従業員数130人(うち女性30人)

門脇 佐知氏

株式会社ユーメディア せんだいタウン情報machico編集長 入社20年目

働く女性にとって結婚・妊娠・出産は、とても大きなハードルです。1度目の出産は、制度の整備も周りの理解もなく、過酷な状況での挑戦でしたが、その後、会社の制度が整い始め、同僚に「父」となる男性社員が増えると、子育てをすることの責任や大変さの理解が高まり、2度目の出産の際は産休から復帰まで会社と相談しながらスムーズに行うことができました。そのような状況を経てもなお仕事を続けてこられたのは、私の働く姿が他の社員にとっても良い影響を与えていて「会社のムードメーカーだ」と言ってくれた上司の一言があったからかもしれません。その言葉が「もっとこの会社で役に立ちたい」という想いを強め、「誰かの役に立つ素晴らしさ」を実感として持ち続けられるモチベーションになっています。



今野 彩子氏

株式会社ユーメディア 取締役

結婚・出産後も意欲的に働き続ける女性が社内にいれば、あとに続く多くの女性社員にとって「この人になりたい」という存在になります。そういう「目指すもの」があること、きちんと自分の意志をもって働きたいという女性が増えてきたことは、会社にとって非常に大きな強さだと感じます。当社は、B to B(企業間の取引)の事業であるため、女性の活躍推進の意義づけにむずかしさを感じた時もありましたが、今少しずつ良い循環ができていますと実感しています。今後も女性も幅広いフィールドで活躍でき、その成果が事業の可能性を上げられる企業でありたいと考えています。



コメンテーター 門田 陽子氏 (Harmony社会保険労務士事務所 代表)



今、多くの女性が学卒後職業に就きますが、人生の中では環境の変化に応じて「仕事と生活・家庭」の割合も必ず変わる時期が訪れます。しかし私が関わる範囲でのことではありますが、最近結婚や出産を節目に退職を選ぶ方は非常に減っています。結果、企業としても精一杯退職に至らないための努力をします。その理由はおそらく世帯収入を得るためにはもちろん、社会保険制度や雇用保険制度の充実、そして一人一人が「自己実現」のために社会とのつながりを継続したいと強く望んでいることが考えられます。何よりいったん育児休業等で職場を離れた人の原職復帰は、本人のキャリア継続はもちろん、育てた人材が企業に貢献するという意味で企業にもメリットがあります。企業が日々発展していくためにも、しなやかにたくましく自身の職責を果たしていく女性の活躍はとても大切であるということを感じています。

株式会社友美 美容業 従業員数 直営で250人(うち女性175人)

小松 範子氏

株式会社友美 オフィスマネージャー 入社7年目

会社のスタッフは30代の年齢層が増えてきています。スタイリストとして多くの売上を出している人が、この先どのような形で仕事を続けていくかという話題がよく出ます。会社としては、後進の指導者として教育に従事したり、ハサミを置いてマネジメントにまわったり、短時間勤務をするなど、いろいろな働き方の選択ができるシステムをつくり、「友美」という会社と関わりながら、みんなが成長できたらいいなあと考えています。昔は、「会社は変わらないものだ」と思っていたのですが、今は「会社は変わっていくものだし、自分たちの思いで変えられる。私たちの年代がこの業界を支えていくんだ」という思いがあります。この先、本社のある仙台的の街がもっとおしゃれな人で一杯になってほしいので、常にその思いを忘れずに「私たちはお客様のため、地域のために動いているんだよ」ということを伝えていければ、私自身10年後も続けられていると思います。それが夢ですね。



個別教室・家庭教師のアップル 総合教育サービス 従業員数20人(うち女性14人)

三浦 美紀子氏

個別教室・家庭教師のアップル仙台事務局長 家庭教師、個別教室部門 入社11年目

地元で長く働き続けたい、教育に携わりたいという思いで転職し、11年間コーディネーター役として仕事をしてきました。今いる女性社員がこれから結婚・出産を迎えた時、どうフォローしていくのが課題ですが、やはりその時々で起きたことをしっかり受け止めてフォローしてあげられる大きな人間になりたいと思いながら日々仕事をしています。当社は女性の講師が多いので、産休・育休後にもっと大勢が職場復帰するためにはどうすればいいのかもじっくり考えていきたい。そして私が会社のためにできる貢献とは、今学習指導をしている子どもたちに「社会に貢献し、長く働き続けるとはどういうことなのか」を教えられる先生を育てていくことです。



畠山 明氏

個別教室・家庭教師のアップル 代表

今後の課題は、経営層に多い男性の意識を真剣に変えていくことです。そのための制度設計として働くスタイルや時間や職種をそのつど柔軟に多様に選べる環境づくりが大事で、それが女性の出産後の働き方の持続性にもつながるのではと考えました。たとえば介護、出産などの事情で働く時間を短くしたいけれど正社員でいたいというスタッフの選択肢を増やしていく必要があると考えて設けたのが4時間正社員という制度です。ほかに2時間とか6時間の契約での働き方もあります。顧客のニーズがあるかぎり優秀な女性に残って長く働き続けてほしいがゆえの戦略です。社員が多様性をもって働き続けていける会社になりたいと思っています。

