

パネルディスカッション

○パネリスト

株式会社システムインテグレータ 代表取締役社長 梅田 弘之氏
社会福祉法人隼人会 まきば園 理事兼統括施設長 根岸 節子氏
株式会社ピクルスコーポレーション 代表取締役会長 荻野 芳朗氏

○コーディネーター

ゴールドマンサックス証券(株) チーフ日本株ストラテジスト
キャシー・松井 氏

女性が活躍できる環境づくりに先駆的に取り組んでいる企業等の経営者3名をパネリストに、キャシー・松井氏をコーディネーターに加え、「女性の力で企業を元気にする秘訣」というテーマでパネルディスカッションを行いました。

はじめに、各パネリストが自社の紹介や社内での育児休業取得実績や時短勤務等の制度の活用実績、女性の管理職の登用状況についてお話しいただきました。

パネルディスカッション概要

(1)女性活用のきっかけ

梅田氏：働く女性を応援するために、6年前に育児休業を3年間取得可能、時短勤務、週休3日制、在宅勤務制度を取り入れた。女性の取得実績だけでなく、男性の取得実績もある。

根岸氏：お客様が老人ホームを選ぶ基準は、働いている職員が良いという要素が大きい。子育てなどの経験をした職員は、お客様の状況を把握することが上手で、人の苦勞がよくわかる。そういった職員がいることはお客様にとっても組織にとってもプラスになると考えた。

荻野氏：優秀な女性が多く入社し、活躍するようになったこと。例えば入社1年半の女性社員が大ヒット商品「ごはんがススムキムチ」を開発し、入社2年目の女性が生きて腸まで届く乳酸菌を発見し、その乳酸菌を使用したキムチを商品開発して、特許の出願をした。

(2)どのようにして、女性の能力を業績やサービスの向上に結び付けたのか

梅田氏：採用にしても評価にしても実力主義。評価に関しては80の評価項目を設けてガラス張りの評価方法をとっているため、男女差が出ることはありえない状況になっていて、実力のある女性が活躍できる環境になっている。時短勤務等の制度を整えて女性自身が好きな制度を選べるようにしたら、女性の離職率がかなり減った。IT業界は人が資産であるため、人が辞めるのは損失だ。

根岸氏：家族構成や状況によって勤務可能時間も変わるので、その人が辞めずにすむように、時間や条件に合わせてシフトを組んでいる。職員は大切な仲間なので、いかにして職員がいきいきと働けるかを考えている。

荻野氏：子ども手当などの諸制度を設けている。また、育児休業や時短勤務取得実績や、退職をした人の再雇用も実績がある。また短時間勤務をしている女性が今年4月に課長職に昇進をするなど、採用も評価も男性と平等であり女性が活躍している。

(3)女性が活躍できる環境にするには何が必要か。

梅田氏：個人のライフステージに合わせた勤務形態がとれること。6年前に育児休暇や時短勤務などの諸制度を整えた際、女性が必要だと思う制度を取り入れた。時短勤務等の取得実績はあるが、育休3年の取得実績はない。育休3年に関しては、3年休むと技術的に取り残されてしまうという危惧があるようだ。男性が家庭の事情で在宅勤務を1年間行ったことがある。

根岸氏：組織も柔軟であるようにすることだ。様々な環境の従業員がいるなかで、組織がその状況に合わせていく必要がある。また、職員同士がお互いに助け合うような組織風土ができた。

荻野氏：入社時に子育て支援ポケットブックを全員に配っている。「失敗があるのは当たり前であり、失敗をしない人は仕事をしていないのだ」と伝えて、いきいきと仕事をしてもらうようにしている。

(4)経営者として考える「女性が活躍できる環境にすること」

梅田氏：制度とムード。例えば有給休暇だが、皆が有給休暇をとれるようになるには有給休暇取得を応援するムードが必要。社長の仕事というのは、こういった会社の雰囲気づくり。

根岸氏：従業員自身が組織に受け入れられている、安心して働けると感じるのが、従業員の充実した生活につながっているのではないかと思う。それがお客様への還元にもつながる。

荻野氏：初任給も男女で差はつけておらず、仕事の評価も一緒。評価を平等にすることは非常に大切。大企業の女性の採用数は少ないため、今、中小企業は優秀な女性を採用するチャンス。

松井氏：今までの話をまとめると、

- ①男女共に安心して働ける環境
- ②柔軟な仕事の環境
- ③客観的、フェアな評価制度
- ④充実した制度だけではなく、その制度を利用できるムードや雰囲気づくり
- ⑤中小企業は優秀な女性を採用できる大チャンスがポイントとなる。

【質疑応答】

Q1：うちは時短勤務制度があるが、時短勤務を利用するとその期間は昇格が一切ない。これについてどう思うか。

A：育児という大変なことを行う女性を応援するために時短勤務という制度を作っているはずなのに、「生産性が下がる」というのはナンセンスだと思う。

Q2：職場レベルでダイバーシティを理解してもらうための策は何かあるか。

A：①現場で理解してもらうにはトップダウンで行って、その必要性を何度も何度も言い続けなければならない。

②40代後半から50代の管理職たちの再教育が必要であり、外部講師を招いて研修を行ったりする。

③優秀な人材というのは働きやすい環境を作らないと集まらない。理解の低い部門には、「この組織の成功のための鍵は何か」といったアプローチで説明していく必要がある。

④妊娠に限らず、介護なども今後起こりうる話なので、男女問わず会社として「大丈夫。待っています。」と言えるようにトレーニングをすることが必要。