

男性が圧倒的多数の職場から 女性が働きやすい職場を目指して。

御社は歴史の長い老舗企業ですね。
昔から女性が活躍する会社だったのですか？

以前は男社会でした。味噌・醤油づくりの製造と、直接お客様へ商品を納品するルー・トセル営業だったため、力仕事が多く女性には向いていないという状況でした。また、事務職や製造現場には数名女性はいって、昔は「結婚したら辞めるのが当たり前」みたいな風潮がありましたが、いまはもう、そういうことはないですね。ほぼ100%の人が育児休暇を取っています。

社員の女性が増え始めたのは？

15〜6年前からでしょうか。まずは採用から取り組み始めました。実はそれ以前は、女性は高卒生しか採用していなかったんですが、大卒の女性の採用を始めました。研究開発の強化を始めた時期でもあったので、技術職で農学部を出た人とか、同期から入りに、昇格試験の制度も始めました。パートで入社した人でも社員になれる制度です。準定期社員、定期社員、準社員、社員と4段階に分かれていて、年に1度、11月に試験を受けて1段階ずつステップアップすることができ、1年以上の勤務をすれば受けることができ、男女の差はありません。やはり、優秀な人にはずっと残ってもらいたいですから。

女性の活躍進に取り組みきっかけは？

2年ほど前に、社長から役員会で指示が出ました。「女性の働きやすい職場、女性が長く働けるような会社になるように、取り組んでください」。そこがスタートです。

“特別”ではなく“当然”の存在に 活躍女性のロールモデルを増やしたい。

実を言うと、大学内では男女の差が少ないかと思っていました。

いえいえ、日本は、世界の各国と比べると女性研究者の比率が15%以下とすごく低く、最下位だったこともあり、平成18年度から、文科省が補助事業を全国的に始めました。大分大学はちよっと遅れて、平成22年に女性研究者サポート室というのできて、女性研究者支援から始めました。それが男女共同参画の一番最初です。平成25年度からは男女共同参画推進室に代わり、今年度からダイバーシティ推進本部になりました。

支援を始めてからの変化は？

女性研究者の比率は上がってきました。15%くらいから、いまは20%近くに、それが目標だったので、だいぶ達成された感じがして、女性を採用した部署に経費を傾斜配分したりする制度を整えたりいろんなことをしてきたので、相乗効果が上がってきたのかなと思いますが、「女性研究者を増やしましょう」というポジティブアクションも大きかったと思います。家庭との両立支援の環境整備もある程度は整ってきました。

特に効果的だったと思うのは？

女性の採用と同時に進めてきた、意識改革でしょうか。女性研究者自身はもちろん、トップの意識ですね。「女性の力を活用しない」とこれからはやらないと、毎年毎年、発信し続けました。トップセミナーや会議を開いて、「女性研究者を20%以上にしよう」という目標を共有して、時間はかかりましたが、いまは大学全体に「女性を

女性が働きやすい環境を整え 行員全員の働き方改革を進める。

「女性活躍推進宣言」だけでなく、働きやすさのための様々な制度を取り入れていってほしいですね。

女性の活躍推進については、平成17年から取り組んでいます。平成23年の4月に人事制度全体を見直し、ときには、総合職に加えて、地域限定職というのを設けました。当行は、入行のときは全員が総合職なんです。そうすると県内全域と福岡県、熊本県と広範囲の転勤が伴います。そこで、自宅から通える範囲内で勤務する地域限定職を選べるようにしました。入行8日目、もしくは係長の役職に昇進する時に、「あなたはこちらを選ばますか？」と、各自決めてもらっています。やはり女性が多いですが、子どもの看護や親の介護などの理由で、地域限定職を選ぶ男性もいますよ。もちろん、地域限定職から総合職への転換も可能です。

さらに、地域限定職の昇進の上限も排除したか。

以前は、地域限定職では支店長にはなれませんでした。平成28年5月に制度の改正を行い、昇進の上限を撤廃して支店長までなれるようになりました。ただ、まだ改正から日が経ってないこともあり、地域限定職の支店長クラスはいないんです。そこがいまの課題ですね。

これまでは、遠方への転勤が女性の昇進のネックになっていた部分があったんでしょうか。

そうですね。入行の時は全員が総合職というところもそうですが、当行の人事体系

ね。確かに、経験を積んだ女性が結婚や出産を機に辞めてしまうのは、会社としてはすごくマイナスなんです。そこで、優秀な方に長く働いてもらうためにどうしたらいいのか、「福利厚生も含めてもう一度検討し直さないか」と。

研修も実施しているそうですね。

そこはいま、盛んにやっています。去年はハラスメントの関係の研修を、すべての工場の全従業員に受けさせました。パワハラ、マタハラ、いろんなハラスメントとコンプライアンス、女性に対する差別なども含めです。そういった社内教育が今までできていなかったもので、そこがスタートかもしれない。今年に入ってから、女性の係長・主任の研修、それにとりまう上司の研修も行いました。うちは男性の方が圧倒的に多い職場ですから、その後のサポートは一番大事だと思っています。

働きやすい環境づくりのための制度もあるんですか？

今年から「保育手当」を新設しました。小学校に入るまでの子どもをもつ従業員に少し手当をつけましょう、というもので。昨年の秋闘の時に、「こいついった手当も考へてくれないか」という要望が出てすぐに決まっていたんですが、内容は、いままらもつと詰めていく必要があると思います。

現場の意見を吸い上げることも重要視しているんですね。

当然です。毎年1回、わたしがパートから社員まで全員と面接をするんですよ。もう



増やしましょう、女性教授を増やしましょう」という考え方が浸透してきたのではないかと思います。

女性研究者が仕事を続けていくための制度づくりも取り組んでいるんですか？

たとえば「研究サポート事業」。小さなお子さんがいる研究者には、その研究を補助する人を一人雇用するという支援活動を平成22年からやってきました。それまでは「育児が忙しいから研究を辞めてしまおう」と思っていた人が、研究サポートがいることで助けられて「やっぱり一緒にやっていこう」と続けられると研究が途切れないうで、新たな研究費を獲得することもできます。あとは学会派遣の支援。女性研究者や大学院生に、国内や海外に学会派遣するときの費用を支援することで、「自分が発表しよう」という人が増えてきました。大学は大きい組織に見えますが、実際に働いているのは小さな研究室です。そんな中だと、女性はやりに引いてしまう部分があったので、支援をすることで応募が増えました。

はすべて男性と女性が一緒なんです。そこに地域限定職を設けて、さらに昇進の上限もなくなつたので、いろんな資格をとったりして意欲的に取り組んでいけば、遠方への転勤を伴わなくても上を目指せるようにしました。これからは、上を目指す女性が増えてほしいですね。そのための育成も必要になるとは思っています。

育児への支援もあるのですか？

短時間勤務があります。法律では3歳まで、1日に2時間短縮できるのですが、それを小学校1年生の修了まで伸ばしました。

一気に1年生まで！それは理由が？

女性行員からの声ですね。小学生になると放課後は学童保育になり、長時間預かってもらえなくなるという意見がありました。そうすると女性行員が周りに気兼ねしながら早く帰らないといけないことになるんですね。それで仕事にも影響が出るので、女性からだけでなく、支店長からも話が上がってきました。それは大きな問題だということで、「小1の壁を解消しよう」と、制度を改正しました。

育児に対する休暇制度もあると伺いました。

「看護休暇」があります。子どもの看護のための休暇なんです。1人の子どものついて1年に5日まで取得できます。使いやすいうように半日ずつでも取れるようにしているの、子どもが2人いれば、最大で20日

5年になります。そこで異動の希望ややりたい仕事などの聞き取りをして、人事異動に反映させていくんですが、それが大きい情報源になってますね。あと、社内でよくアンケートをとり、ちよこちよこというんな意見を聞いているので、そこが上がった意見も組合と一緒に検討しています。

福利厚生で、御社独自のものはありますか？

有給と別に子どもの入学式の休みや「孫が生まれた時」、「妻の出産など特別休暇」というのを幾つか設けています。あと、スポーツにも力を入れているので、社内の部活を大会に派遣する場合の特別休暇もありますね。

働き続けられる環境づくりを長期的視野で考えていってほしいですね。

当然、そこは大それたことではないです。後の世代にがんばってもらわないと会社は続きませんから。今年は、副社長をトップにした「働き方改革の推進会議」というのを立ち上げました。今後はこの会議の元に、いろいろ決めていこうと思っています。



ほかに新設したものは？

挟間キャンパスに病児保育所をつくりました。それまでも保育園はあったんですが、病児保育をしていなかったんです。3年かかりましたが、いまは年間500名以上の病児が利用しています。これは先進的な取り組みだったと思います。

事務職員などの環境はどうですか？

職員の方に対して積極的にやってきましたのは研修ですね。女性職員対象のキャリア研修を今年度から始めました。アンケートをとると、半分以上の女性は「上位職になりたくない」とおっしゃる。「両立が大変」とか、「上司をみて大変そうだから」というのもあるけれど、なんとなく「自分がその能力に達してない」と自信がない女性が多くて、女性ってやっぱり一歩引いているので、自己改革が大切なんじゃないか、というお話から始めています。

今後の目標はありますか？

制度自体はかなり整ってきたので、且野原キャンパスに保育環境を整えること、制度を使いやすくすることです。育児休業も、男性も含めてまずは使っていたか。女性に目がいきがちですが、介護の問題など、これからは男性も同じような問題に直面してくると思うんです。いまやっていることを地道に積み上げて、単に数値目標の達成を目指すのではなく、研究者も職員も、みんなが働きやすくてみんなが生き生きと働く環境をつくる。これが目指すべきところだと思っています。

間の半日休みを取れます。今年インフルインザも流行ったので、使っている人は多いです。



これから取り入れていきたい制度や研修はありますか？

もつと休暇を取りやすくするために、新たな制度も検討中です。あとは再雇用でしようか。今でも、結婚や出産などで一度辞めた人を、希望があれば中途採用として受け入れているんですが、これからはもつと戻って来やすいようにしたいです。実際、当行のことが分かっている人に戻って来てもらうのは、とてもありがたいんです。今は嘱託から正社員という流れになって、いますが、そうではないルールづくりや制度づくりが必要かなと思っています。育児を取る人が増える中で、実は待機児童問題も懸案事項です。職場に早く戻って来てほしいんですが、4月にならないと保育園が空かない。ただ銀行は支店が多く、本社に従業員が集中しているわけではないので、社内保育園は現実的ではないんです。民間の企業が共同で保育園を運営する取り組みをしているところがあればそこへ参加するとか、何か対策ができないかと考えているところです。

株式会社豊和銀行

大分市王子中町4番10号
業種：銀行業/従業員数：659人(男性338人、女性321人)

執行役員
人事部長

高橋 良司さん

女性活躍推進宣言

- 平成33年3月末までに、有給休暇の取得率を40%以上にするを目標とします。
- 平成33年3月末までに、女性の融資担当者・渉外担当者を30名以上にするを目標とします。

国立大学法人 大分大学

大分市且野原700番地
業種：教育/従業員数：3162人(男性1582人、女性1580人)

副学長(ダイバーシティ担当)
男女共同参画推進室長
医学部 医学学生物学教授

松浦 恵子さん

女性活躍推進宣言

- 平成31年3月31日までに以下の目標達成に取り組みます。
- 管理職(課長級以上)に占める女性割合を15%以上とします。
- 教育職員に占める女性割合を20%以上、教授職に占める女性割合を17%以上とします。
- 男性の育児休業取得者を10%以上とします。
- 家庭生活と教育・研究・就業との両立支援を行います。

フンドーキン醤油株式会社

臼杵市大字臼杵501番地
業種：食品製造業/従業員数：426人(男性313人、女性113人)

執行役員
総務部長

加藤 省二さん

女性活躍推進宣言

- 女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、目標を掲げ行動計画を策定します。
- 係長級の役職に占める女性割合を30%以上(4名以上)にするを目標とします。
- 計画期間(平成28年4月1日～平成30年3月31日)