

女性活躍推進に取り組む企業・団体を応援するキャンペーン「WOMAN Next 国際女性デー in ぐんま2021」の一環で、協賛社員によるオンラインミーティングを開催した。最

終回の今回も「女性活躍」「女性が働きやすい環境」といったテーマを基に意見交換。制度の充実や意識改革など、時代による変化が浮かび上がった。

ありがたい 周囲の理解や支え



佐藤鈴代さん 坂本真穂さん 内田春美さん

【ミーティングを終えて】
3回に分けて開催された協賛社員によるミーティングには、9社から計13人が参加した。各社とも「どうしたら女性が働きやすい環境をつくれるか」という問題に真剣に向き合い、改

善に取り組んでいる様子が伝わってきた。また、障害者や外国人も含め多様な人材が活躍できるよう意識している社もあった。女性活躍推進は「誰もが生き生きと働ける社会」の実現につながることを改めて感じた。

佐藤 少子化もあり、女性の人材活用が当たり前になった。出産で離職するのではなく、それまでの経験を大切にしようとして会社を退職してきているという雰囲気を感じられると嬉しい。

坂本 「女性活躍」という言葉があるうちはまだまだなのかもしれない。全ての人が個人の能力や個性を生かして、自分の選択で生き生きと働ける。そんな社会になっていけたら嬉しい。

内田 以前は一般職という事務中心の行員採用があったが、人事制度の見直しで全員が総合職になった。時代背景に合わせて銀行業務は幅広くなり、女性が自然と活躍してきている。支店長代理や支店長に就く人も多く出てきた。

内田 女性だけで「赤尾シエン」のようなチームを作り、年度方針の発表会を運営した。男性とは違った感性で、一目置かれた。周りが認めてくれたり、お客さまから信頼されていると感じた時はやはり嬉しい。

坂本 以前は一般職という事務中心の行員採用があったが、人事制度の見直しで全員が総合職になった。時代背景に合わせて銀行業務は幅広くなり、女性が自然と活躍してきている。支店長代理や支店長に就く人も多く出てきた。

佐藤 紙の図面から電子データへの切り替えを、営業部の女性が中心となって対応している。「面白い方法を考えて、チャレンジしてみよう」と言ってくれる上司がいることは幸せ。任せてくれることがステップアップにつながる。

坂本 行員の不安を和らげるため、産休前・産休・育休中・復職後まで人事部が一貫したフォロー体制を取っている。育休明けは時間外勤務の制限や時短勤務を選べる一方、フルタイムで復帰する人には手当を支給している。

内田 自分は妊娠をきっかけに一度退職した。出産後に会社でアルバイトをしていて、子どもが熱を出して急に休んだりすることに引け目を感じた。でも上司の理解があり、「もう帰らなよ」「休んでいいよ」と言ってくれた。育休は権利だが、それを主張するだけでなく、お互いに思いやりを持って働けるといい。

佐藤 ここ数年、育休取得率は100%。時短勤務を選べる期間も4月からは小学校4年生になるまでに延びる。社長に「困っているなら、制度を変えるのは当たり前」と言っていた。子育ては思い通りにいかないことも多い。周囲の理解や支えがあると、とてもありがたいと感じる。

内田 自分は妊娠をきっかけに一度退職した。出産後に会社でアルバイトをしていて、子どもが熱を出して急に休んだりすることに引け目を感じた。でも上司の理解があり、「もう帰らなよ」「休んでいいよ」と言ってくれた。育休は権利だが、それを主張するだけでなく、お互いに思いやりを持って働けるといい。

【参加者】
内田 春美さん
赤尾商事カーライフ部
SS課課長
坂本 真穂さん
群馬銀行人事部
人材開発室
佐藤 鈴代さん
ヌカベ営業部主事

佐藤 自動車部品を製造する会社のため、女性社員は3割弱と少ない。以前は妊娠すると辞めるのが普通だったが、10年ほど前から会社が女性の人材育成を重視するようになった。私は入社して15年になり、その間に2回育休を取った。

内田 当社は群馬と埼玉でガソリンスタンドを経営している。「2030年ビジョン」として、多様な働き方ができ、女性やシニア、外国人が活躍できる会社を目指している。女性社員の割合を上げたり管理職を増やしたりしている。

坂本 私は今、人事部で研修の企画・運営や女性活躍推進関連を担当している。性別



「WOMAN Next」特集
サイトもご覧ください。

