

女性の能力発揮を目指す ポジティブアクションを展開

老舗の洋菓子メーカーとしておなじみのモロゾフ。女性従業員のパワーアップについても積極的に推進しており、「平成17年度こうべ男女いきいき事業所」にも選ばれています。同社の主な取り組みについてお話を伺いました。



モロゾフ株式会社
白石清美さん
古嶋和夫さん
中西泰輔さん
中原由美子さん



左から古嶋さん、中原さん、白石さん、中西さん

女性管理職を増やすために

同社の女性の能力発揮に取り組むのは、ジェンダーフリー推進事務局。人事総務グループの人事専任課長・白石清美さん、広報課長・古嶋和夫さん、能力開発専任課長・中西泰輔さん、そして中原由美子さんの4人がメンバーです。

同社の従業員は、パートタイムを含めると約7割が女性。そのため「女性が長く働くための制度・環境は、以前から整備されていました」と白石さんは話します。1976年には、すでに育児休職制度を導入。パートタイムの従業員も育児休職や看護介護休暇などの制度が利用可能で、出産・結婚後も仕事を続ける人は、珍しくないそうです。

一方で、女性の管理職が少ないという課題も。そこで、女性の能力のさらなる活用を目指した「ポジティブアクション」をスタート。1999年のセクハラ相談窓口設置にはじまり、従業員の男女共同参画についての意識調査、管理職に対する女性社員育成強化の目標化推進など、一連の施策を展開してきました。



女性のためのマインドアップセミナーの様子

女性従業員に向けた「マインドアップセミナー」もそのひとつです。「希望者を対象に、キャリア・カウンセラーを講師に招いて、意識改革のセミナーを行いました。新人からベテランまでが一緒に、仕事への取り組みなどを話し合うことで、モチベーションを高められたと思います」と、セミナーを担当した中西さんは振り返ります。

こうした取り組みを踏まえ、平成15年度には4.8%だった女性の係長登用率が、平成17年度は16.7%に上昇しました。管理職登用試験での女性社員の合格率も高くなっています。「少しずつ従業員の意識も変わってきていると思います。特に「平成17年度こ

うべ男女いきいき事業所」に選ばれたことなど、外部から評価をいただいたことは、社内にも良い影響を与えていると感じています」と白石さん。来年度も、さらなる取り組みを進めていく予定です。

性差ではなく個人の能力が大切

このようにさまざまな施策を展開されていますが、男女共同参画について個人として感じることを、それぞれの方に伺いました。採用担当の中西さんは「以前は男子学生が多かった法・経済などの学部でも、女子学生が増えています」と言います。古嶋さんからは「他社の広報担当者にも女性が増えています。こうした状況を見ると、男女共同参画は、全社を挙げて取り組むべき課題だと、いっそう感じますね」との感想がありました。

入社3年目の中原さんは「以前は「女性が男性と同じように働き続けるのは大変」というのがよく分かりませんでした。でも、男女共同参画について勉強するなかで、いろいろな問題に気づいたんです。マインドアップセミナーなどの参加者が、その成果を日常の業務で発揮することで、女性はもちろん男性も変わっていけば良いと思います」。働く女性の意識も変化しています。特に若い世代では、結婚・出産を経て働き続けることを自然なことと考える人が増えてきています。

白石さんは「職場では、個人がどう仕事に取り組み、能力を高めるかが問題で、性差は関係ないですよ。男女の枠がなくなり、私達が行っている取り組みが必要なくなることが理想です」と話します。男性、女性の区別なく、誰もが能力を発揮できる環境づくりは、着実に進んでいます。

市は、平成15年度から、就業の場における男女平等の推進や仕事と家庭の両立支援など、男女共同参画の推進に積極的な取り組みを行っている事業所を公募・選考の上「こうべ男女いきいき事業所」として表彰しています。平成17年度は選考の結果、(株)シャルレ、生活協同組合コープこうべ、富士通テン(株)、モロゾフ(株)の4事業所を「平成17年度こうべ男女いきいき事業所」として決定しました。

