

テーマ：女性活躍

ジョイコム株式会社

○【栃木県：福田知事】

管理職の4割が女性というのは素晴らしい。女性登用においてどのように取り組んだのか詳しくお聞きしたい。また、女性を登用する際、「管理職になりたくない」と言われるケースなどあったか。

●【ジョイコム株式会社：代表取締役社長 江川 様】

我々の事業はショップ運営ということで、ショップの店長、副店長も管理監督職の位置づけになってくる。

入社した段階からモデルケースということで、女性部長をはじめ、幹部職、監督職に就いている先輩社員の声を聞くこと、研修の中でも女性の役職推進に一番力を入れていることが大きいと思う。また、半期面談、四半期面談の中でも女性自身の将来設計の話も聞いた上で、自身で手を挙げてもらう挙手制度を設けている。ここを活用していることが大きいと思う。

管理職になりたくないと言うような話では、私から指名するというようなという一方通行ではなく、社員からチャレンジしてみたいという声を尊重しているので、なりたくないということはあまりなかったように思う。

○手は挙げていないが、自身の考えとしてこの人にやってもらいたいと言うようなミスマッチはなかったか。

●0ではない。管理職に就いてほしいというような方もいたが、結婚・出産が1つのハードルになっていたところはあった。復職した際に再度声をかけるようなこともしているが、そこは本人の判断に委ねている。

社会福祉法人美明会

○【栃木県：福田知事】

女性管理職と女性社員との交流会は良い取組である。成果としてキャリアビジョンを意識した仕事につながったとのことだが、詳しくお聞きしたい。

●【社会福祉法人美明会：副施設長 亀田 様】

女性管理職と女性社員が業務とは別の時間で家庭の話や趣味の話などの身近な話題から仕事の考え方、取り組み方、ワークライフバランスなどの具体的な話をする機会を持ったことで、女性社員が身近に目標とする、あるいはこうなりたいと思う人物像が明確になったり、意識することができる。そういったことで、自分の進む方向性や習得したい資格、受講したい研修が明確になり、チャレンジしようという職員が増えたのだと思う。

中村土建株式会社

○【栃木県：福田知事】

女性目線のアイデアを取り入れることは重要である。女性も活躍できる職場づくりに向けての取組について、建設業界の発展につなげていきたいという点も含めて詳しくお聞きしたい。

●【中村土建株式会社：代表取締役社長 渡邊 様】

10年前にイメージアップ委員会を立ち上げ、男性中心の3K（きつい・汚い・危険）といった業界イメージの改善とブランディングを進めた結果、徐々に女性技術者が増え始めたことから3年前に女性社員で女子部という活動体をつくった。

業界での女性活躍を前面に押し出すことで、更なる業界イメージの改善と未来の担い手の確保、企業ブランドの強化を推し進めてきた。具体的な取組の例として、女子部による現場パトロールや SNS での情報発信、関係企業の女性社員との交流会を行っている。その結果、女性がより働きやすい環境整備につながった。また、建設業で働く女性の姿を SNS で発信したことにより、建設業のイメージアップ、女性入職者の増加につながったと実感している。

今後もこの活動を続けていくことで、女性活躍の場の提供、さらなる建設業のイメージアップに貢献していきたいと考えている。

第一生命保険株式会社栃木支社

○【栃木県：福田知事】

幹部 54 人中 30 人女性というのは素晴らしい。女性リーダー育成にどのように取り組んでいるのか、組織の意思決定に社員が参画するしくみは女性のリーダー育成につながったかなど、詳しくお聞きしたい。

●【第一生命保険株式会社栃木支社：栃木支社長 箭内 様】

社員の 95%が女性ということで、女性の活躍なくしては、会社の発展はないという認識である。また、教育機会と活躍機会の提供が重要であると認識している。

教育機会の提供については、初期教育や学び直しの設定したり、福利厚生制度の内容もしっかり周知する教育をしている。スキル面や環境面での不安を極力取り除くように努力もしているところである。

活躍機会の提供としては、組織の重要事項の意思決定システムに全社員を参画させている。具体的には、PDCA プラットフォームを構築しているので、ボトムアップ型の組織運営に力を入れているところである。

各課に 15 拠点あり、拠点ごとに社員を 4～8 名ぐらいのチームに分けて様々な課題、例えばお客様からいただいた意見や社員が日々活動する中で課題に感じたことなどの経営上の重要な課題をチームごとに議論させている。議論の結果をチームリーダーが拠点に持ち寄って話し合う、そういった活躍の場を提供している。十分に PDCA プラットフォームが効

果的に機能して女性リーダーの育成につながっていると感じている。

栃木トヨタ自動車株式会社

○【栃木県：福田知事】

男女で固定化されていた職域を拡大した取組が素晴らしい。進める中での苦労や成果について詳しくお聞きしたい。

スキル向上のための研修などやっているか。職種を超えての学び合いとは具体的にどんなものか。

●【栃木トヨタ自動車株式会社：代表取締役社長 新井 様】

属人化した仕事の解消であるが、主にフロアアテンダント職という女性が多く就いていた職の中に起きていて、店舗によってやっている仕事は様々、上司によっても変わっていたということで、1回全部洗いだした上で整理し、フロアアテンダント職の業務を明確化した。

また、どの年次までにこのくらいのスキルを身につけようというマップを作成した。マップ作成には上司のマインドの問題もあることから上司と社員あわせてマインドセットの研修などを行った。

現在は、フロアアテンダント職は事務職が中心だったが、お客様の前にどんどん出て行くようになったので、商品説明、保険、自動車に付随する商品説明をしなくてはならなくなっている。そこで、その説明の講師役を今まで営業職だった社員がしたり、お互いにチームとして仕事をするのに職種が違うもの同士でCS（カスタマーサティスファクション）のための研修を受けるような取組をおこなっている。

○エンジニアに女性、フロアアテンダントに男性というような組み合わせもあるのか。

●現時点では、体力的な問題もあり女性エンジニアはいない。ただ、様々なサポートツールを入れながら徐々に解消していきたいと考えている。

フロアアテンダント職だが、入社1年目の男性社員については仮に営業職希望だとしても同じ内容をきちんと学ぼうということで、1年目に限定してフロアアテンダント職を経験させて相互理解を図る取組をしている。

○女性エンジニアは本人の希望があればなれるものか。

●可能であるし、入社希望の女性がいればサポート体制はそれなりに整えている。