

えるぼし認定通知書交付式・懇談会を実施しました

平成28年5月30日、愛知労働局において、女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主（えるぼし）認定第1号となった中部電力株式会社に対し、認定通知書を交付しました。

交付式後の懇談会では、中部電力株式会社の女性活躍推進の取組について、情報交換が行われました。

出席者の主な発言は以下のとおりです。

<出席者>

中部電力株式会社

執行役員人事部長

多様な人財活躍支援室女性活躍支援チーム長

多様な人財活躍支援室女性活躍支援チーム主任

愛知労働局

愛知労働局長

雇用環境・均等部長

～懇談要旨～

労働局：えるぼし認定の申請のきっかけと現在、最も重点としている課題は何でしょうか。また、今後の取組の方向性について教えてください。

人事部長：取組としては（えるぼしより）早めにスタートしており、平成19年に専任組織「女性活躍推進室」を設置し、ダイバーシティを経営の重要な課題として位置づけ取り組んできました。平成25年、障害者雇用率が1.8%→2.0%になったタイミングで、組織名を「多様な人財活躍支援室」としました。

女性の管理職の数を増やしていくこともありますが、団塊の世代や若い世代等の男女の意識の差を少なくすることにも目を向けていこうとしました。

直接的なきっかけは、多様な人材活躍がトップの経営方針に掲げられたことが大きかったです。お陰様で「ダイバーシティ経営企業100選」「なでしこ銘柄」に選定されたので「えるぼし」を指標として取り組みました。

具体的な施策としては、女性の活躍とは本来「男女差がない」ということ。女性の活躍推進だけではなく、職務上の男女の差をなくし、男女の意識や上司の意識を変えていくことが必要だと思います。後々の管理職のローテーションも考えた仕組みづくりが大切だと思います。そのための継続的な管理職研修やグループ会社社長を集めて多様な人材活躍の研修会を昨年度に開催しています。

労働局：価値観のギャップを感じている50代の世代に人事としてどうアプローチされたのか。また、管理職研修の効果や空気の変化などお聞かせください。

人事部長：50代の世代はまだ女性活躍の意識が少ないので、多様な人材活躍支援への本店・支店のトップの意識をしっかりとつことが重要と考えました。

その中で何を訴えていくのかという点は、男女差もありますが、一人一人の多様な働き方は男女問わず、年齢の垣根を問わずあるということでした。尺度を押し付けるのではなく、理解を求めていくことだと思います。

労働局：「多様な人財活躍支援室」のチーム長に具体的な活躍をお聞きしたいと思います。「えるぼし3段階」「なでしこ銘柄」等に取り組まれ認定されました。今後の方向や社内で仕事を進めるにあたって重要なことは何かお聞かせください。

チーム長：現在の「多様な人財活躍支援室」の前身の頃から10年近く関わっていますが、新しいことをしてきたということではなく、基本的なことを地道に取り組んできたと思っています。試行錯誤でやってきて制度面、意識面の両面から取り組んできて当初より良い方向へ空気が変わったと感じています。

文字どおり、女性の活躍支援だけでなく、対象を男性にも広げてイクメンや

労働時間削減、最近は介護との両立支援や柔軟な働き方の推進もしています。

労働局：10年前から本格的な取り組みをされてこられたことが分かりました。次世代法が10年の期間で施行され、他社との情報交換や経営トップに理解して頂くためのPRなどがあったのではないかと思います。直接のきっかけは何でしょうか？

チーム長：最初のきっかけは経営者の一人（副社長）が声を発したことです。当初はトップダウンでしたが、プロジェクトが立ち上がってからはボトムアップの取組となり、段々広がってきました。

労働局：チーム主任について伺います。入社にあたって中部電力を選ばれたきっかけは何でしょうか。中部電力が女性活躍の企業であると感じることはありますか。

チーム主任：入社して20年になります。当社を選んだきっかけは、働き続けられる会社だとチェックしていました。女性社員が仕事と家庭を両立しながら活躍している企業であることがポイントでした。

「ここなら頑張れる。」と思いました。両立しながら一生働きたいと思っています。

最近入社した数人の女性社員にも聞いてみたところ、印象的なエピソードがありました。一人の女性から「総合職志望の場合、両立しやすいかどうかを口に出すとマイナス評価になるのではないか。」との懸念があることを聞きました。

現在では、女性の主任の数は増加しており、各課、各グループに一人以上いますし、女性管理職の部下になることも増えています。また、営業分野などへの女性の職域の拡大も増えています。

労働局：「えるぼし3段階」の基準の中で一番大変だったものはどれですか。

人事部長：雇用区分毎になっている就業継続がいちばん大変でした。均等法が昭和60年に施行されて女性の採用が増しましたが、業界においては、電力の自由化の10年間は女性のみならず、採用が滞った時期もありましたので、一定の層がない現状があります。現在では結婚で辞める女性は一人もいませんし、異動や単身赴任で東京に一人、海外に一人転勤している現状もあります。

労働局：土地柄や地域性の特性は感じられますか。

チーム長：何から始めようと思った時に、東京や大阪の企業を訪問しましたが、5年は遅れていると思いました。（愛知の場合）親が近くに住んでいてサポート

を受けながら働いている人が多く、夫婦で自立している人は少ないのが特徴か
と思います。

チーム主任：社内結婚が多く、育休から復帰する女性社員の研修をしても
良妻賢母型の考え方が強く、自分より夫のキャリアを重視している方が多いで
す。そういう意味では固定的役割分担意識が強いと言えるかもしれません。

人事部長：定期異動も共働きへの配慮が必要となります。

労働局：グループ会社への働きかけはどのようにしていますか。数値目標を課
していますか。

人事部長：当社の場合、グループ会社はトーエネック以外小規模なので、無理
せず徐々に取り組んでもらうことになります。グループ会社からロールモデル
になる女性を送ってほしいとの希望も出ています。

労働局：50代後半の女性トップランナーはどの位みえますか。

人事部長：部長クラスは未だ二人です。執行役員はいません。平成からの入社
はコンスタントに管理職が増えています。女性執行役員誕生までには、まだ時
間がかかりそうです。

労働局：管理職のロールモデルは確立されていますか。

人事部長：具体的な取り組みとして、入社4年から6年目でロールモデルの先
輩から苦労話など話を聞く機会を設けています。

労働局：御社の入社4年から6年というのはどのような理由からですか。

チーム長：入社4年目は仕事にも慣れた頃でより働くことを意識してもらおう
との意図があります。「鉄は熱いうちに打て」と言いますが、人生のイベントで
もある結婚・出産・育児等を見据えてなるべくバリエーションを持った生き方
をしていただければと思っています。『これが中電のロールモデル』と決まっ
ているわけではなく、いろいろな人を紹介してロールモデルを細分化し、良いと
こどりをして自分のモデルを選ぶよう育成しています。

労働局：以前に企業との懇談会を開催した時に、女性の管理職を望んでいる人
ばかりではないという声がありましたが、そのような意識は強いですか。

チーム長：管理職になるのが目標というより、今よりも成長してもらいたいという意識で進めています。

人事部長：営業所の所長も女性が5人位います。徐々に増えてくると思います。ただ、数字が独り歩きすると他社から人材を入れようということになり、本来の目指す方向ではないと思います。時間がかかっても内部から人材登用したいと思っています。評価についても、例えば育休を取得した女性が復職した後に、必要以上に評価が遅れないような仕組みも必要だと思っています。

労働局：(男性) 管理職が人事を意識し、女性を甘やかしているという意見があります。ぬるま湯にしていると女性が成長しないのではという意見に対してはどう思われますか。

人事部長：処遇・待遇と活躍支援は区別する必要があると思います。当社では仕事上は手応えのある仕事を与えていると思っています。それに女性が応えきれない場合もあります。男性上司が甘やかすというのは働かなくても良い支援をしていたからですが、今は、しっかり仕事を与え育成していく支援に変化しています。

チーム主任：女性の活躍支援について、様々な方々の支援があって実現できることだと担当窓口として思っています。本日の「えるぼし」も労働局の皆様の細やかな指導があって実現いたしました。ありがとうございました。