

企業事例 10

～職場の仲間意識の醸成から生まれた

男女均等の取組み～

◆会社概要◆

本 社	群馬県
創 業	昭和12年
従業員数	74名（パート等も含む）
事業内容	プラスチック成形品の企画・開発、 製造・販売 等

1. 取組みの経緯

同社では、①本人が希望していること、②8時間勤務が出来ることを条件に、原則パートタイマーから正社員に転換できる制度を採用している。同社ではパートタイマーに占める女性の割合が高く、この制度を利用する女性パートタイマーが多いため、正社員全体に占める女性社員の割合が全国平均に比べて高くなっている。

当該制度を導入する契機になったのは、20年前に現場でパートタイマーが不平・不満を抱えていたことによる。その要因の一つは、パートタイマーの仕事内容が、あくまでも正社員の補助的業務に限られるため、能力を持った人（正社員の仕事内容にも十分に対応できうる能力を持った人）がそれ以上の仕事を望んでも活躍することができなかったことである。

もう一つは、そうした業務内容の違いから、正社員とパートタイマーとの間に一種の身分対立的な雰囲気醸成され、職場の仲間意識が希薄になっていたことである。このような職場風土に憂慮した

社長の号令のもと、当該制度が取り入れられた。

2. 取組みの状況

同社では、意識的に「男女の均等」を推進してきたわけではなく、あくまでも社員一人ひとりが仕事に張り合いを持ち、有する能力を発揮できるような環境づくりを目指してきた。その結果として「男女の均等」が風土として根付いたのである。

同社では、前述の観点から、配置についても、本人の希望を出来る限り適えることにしている。本人が希望する仕事に配属した方が、仕事に対する積極的な姿勢が生まれ、結果として多くの経験を積み、能力の向上が図られると考えたからである。当然、その時の状況いかんによっては、すぐに希望に応じることが出来ない場合もあるが、最終的には本人の希望を適えるようにしている。

女性を登用するにあたっては、積極的な支援は行っていないが、若干の配慮をした面もある。特に、女性の管理職を登用するまでは、その候補となる女性社員

に対して、積極的に「技能士」試験の受講を勧め、実際に資格を取らせることで本人の自信と能力をつけさせるように、社長自ら働きかけてきた。そのため、実際に女性社員を管理職に登用した際には、就任当初は周囲も違和感があったものの、当該社員のそれまでの“実績”や“頑張り”を評価しているため、ほどなく違和感も払拭されていった。

また、登用後も、必要以上の支援はせずに、男性と同様の扱いにしている。自力で解決できる力があると評価したからこそ管理職に登用したのであり、逆に特別な支援をしてしまうと、周囲が奇異に感じてしまうからである。ただし、社長自身は、本人が潰れないように常に当該社員がおかれている状況を把握すべく心がけている。

3. 取組みの効果

同社では、このような取組みにより、平均勤続年数が男女とも12年と、全く男女間格差がない状況になっている。また、女性正社員全体に占める勤続10年以上の女性正社員の割合も62.5%と全国平均34%を大きく超えており、女性の長期勤務者が多い。

管理職については、会社全体で課長が4人、係長が7人であるが、そのうち4人が女性管理職である。この結果、現在女性正社員に対する女性管理職の割合は16.7%となっている。

さらに、同社では男女均等が風土として根付いているため、全ての部門に女性が配属されており、前述した技能士試験についても、女性社員が自然に受験を希

望するようになっている。

4. 今後の課題

中小企業であるため、繁閑の見通しが読みにくく、結果として急な仕事の依頼が舞い込んでくることも少なくない。その際には、男女の区別なく、残業を行っている。とりわけ中核社員には、恒常的な残業が発生する傾向が強いため、男女問わず、健康配慮の視点から、生産計画の平準化や変更を行うなど、社長自ら柔軟な経営に努めている。