

# えるぼし認定一問一答



～えるぼし認定を受けた会社様にお話をお聞きしました～

(株式会社熊本放送 様)



(写真：株式会社熊本放送 代表取締役社長 坂口洋一朗 様)

## —えるぼし認定に取り組もうと思われたきっかけを教えてください。—

熊本放送では、育児介護休業法が最初に施行された 1992 年頃から、いち早く、育児休業の制度を整え、その後、出産をする女性従業員は、ほぼ全ての人が1年間の育児休業を取得し、退職することなく、職場に復帰してきました。また、男女共同参画に取り組む企業のひとつとして、熊本県のセミナーに招かれるなど、女性活躍に取り組んできたという感覚はありました。その中で、具体的な数値によって女性活躍推進度が認定される「えるぼし認定」があるということを知り、果たして、熊本放送の女性活躍推進度が実際にはどの程度なのか示すためにも、認定を受けようと考えました。

えるぼし認定があるということは、顧問社労士からお話を頂きました。

## —申請から認定までの手続きについて不安や問題点等がありましたか。—

困難であったのは、説明ページを読んだだけではなかなか理解が難しかった、申請書類を整えることです。申請書以外にも様々な添付書類が必要でした。自社の担当者のみでは、難しいと感じていたところ、熊本労働局 雇用環境・均等室のご担当者との面談でのアドバイスを頂く機会を設けていただき、ようやく前へ進めると感じました。書類を一旦提出した後も、書類の不備のチェックもして頂きました。ご担当者の助言があったらからこそ、認定まで無事に進められたのではないかと感じています。

## —今後の女性活躍推進に係る取り組みについての抱負を教えてください。—

女性管理職の割合は産業平均値を超えています。また、男性の方が多いのが実情です。また、より重要なポスト(弊社の場合の局長級)に就く女性が現在はいなく、ここに女性を登用することが当面の目標です。

職場を見ますと、例えば、以前は男性しかいなかった外勤営業に、10年前に初めて女性が加わって以来、女性が就くことも増えてきました。また、報道・制作の現場でも女性の割合が半数近くになっています。様々な職場やポジションで男女関係なく活躍できる職場環境を今後も整えていきたいと考えています。