

「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」

第6回 埼玉労働局長(安藤よし子)の企業トップ訪問

平成24年10月25日、(株)朝日ラバーの横山社長をお訪ねしました



<訪問企業プロフィール>

株式会社朝日ラバー（代表取締役社長 横山 しげよし 林吉）

さいたま市大宮区土手町2 - 7 - 2

工業用ゴム製品製造業

労働者数 286名（うち女性88名）

くるみん取得（平成23年11月）



<訪問のあらまし>

平成24年10月25日、JR大宮駅の北、徒歩10分ほどのところにある(株)朝日ラバー本社に、代表取締役社長横山林吉氏をお訪ねしました。管理統括部人事総務グループ長の久保田敬之氏にもご同席いただきました。

同社は、工業用・医療用・スポーツ用ゴム・プラスチック製品等を製造販売する会社ですが、特に独自製品を開発するための技術開発に力を入れているそうです。

横山社長は、「私は、女性とか男性という意識はない、本人の意欲、スキル次第と思っています。」とのお考えです。

安藤局長が、「昨年「くるみん」の認定をとられたのは、何かきっかけがあったのでしょうか。」とお尋ねすると、

「当社は、従業員の約3分の1は女性で、多くは生産現場で活躍しています。次



世代法への対応として、育児・介護休業法に沿った制度を整え、さらに社員のニーズを踏まえて、半日有給休暇制度も取り入れました。これは使い勝手がよいと社員に好評です。出産で辞める女性はなくなり、ほぼ全員復職している感じですが。そんな中、子どもの入院のため看護休暇を取得するという男性が出て、認定基準を満たすなら申請しようということになりました。当社は20代、30代の若い社員が多く、出産・育児をしながら働いている人も多いです。」とのことです。

女性の管理職についてお尋ねすると、「課長が1名います。本社の人事総務の担当です。彼女も一昨年2人目の子を出産しています。」

「そのような方が役職者にいらっしゃると、続く女性の方々にとってもいいですね。両立支援が負担になるとお考えの会社もありますが、そういうことはないですか。」と安藤局長がお尋ねすると、

横山社長は、「あまり頻繁にラインを抜けられると困りますが、マナーを認識して制度利用するように話しています。中には、残業する人が頑張っている人という古い意識の者もいます。「お互い様意識」で自然にできるようになるといい。」

そこで、「平成23年度から、職種間の配置転換もローテーションで積極的に行うようにしました。一つの仕事をずっとやっていると見方が固定的になり、横のつながりも希薄になり「俺の城」になってくる。多少専門性が落ちてても若いうちからいろいろ経験させる方針にしました。女性の多い生産職の工場間異動も積極的に行っています。」とのことです。

「技術系の女性はどのくらいいらっしゃるのですか。」とお尋ねすると、

横山社長は、「女性は少ないですが数人います。高分子化学専攻の人が欲しいのですが、そういう女性がもともと少ない。でも来春は、インターシップの女性が入社予定です。当社は、新規製品開発に力を入れていて、沢山のテーマで研究開発に取り組んでいます。女性の場合、問題は、出産で研究テーマが中断してしまうことです。研究者は代替が効かないのでダメージが大きい。例えば、当社の卓球ラケット用ラバーは世界最高レベルで、オリンピックに照準を合わせて何年も前から開発を進めます。そこで、出産ということになると、商品の発売が間に合わないということになる。もちろん、出産前にノウハウを伝授してもらい、休業中はみんなでカバーします。しかし、技術の



世界は1年休むと戻ったときにはテーマが随分進んでしまう。」とのこと。

それに対して安藤局長は、「それだけ優秀な女性がこの会社では働いているということですね。専門性の高い部署で働く女性の中には長く休むことに不安を感じて育児休業を早めに切り上げて復帰する方もいらっしゃいます。また、休業によって技術の進歩に遅れないように、休業中は会社から情報提供したりしている会社もあります。休むかもしれないということだけで能力の高い女性を使わないのはもったいないですし、一定の時期がくれば女性もぐっと仕事にシフトできるようになります。」

横山社長は、「当社は福島県に工場が3つありますが、そのうちの1つが去年の震災で相当なダメージを受けまして、復旧に半月ほどかかりました。震災後、結婚する者が増えて、既婚率が高まりました。社内結婚した人もたくさんいます。」

「社内結婚なされると、妻の方を部下にもった上司から、夫の方の上司に対して『うちの部下を休ませるより、そちらの部下に育休を取らせろ』という要望が出てくるかもしれませんよ。男性の育休取得につながるかもしれませんね。」と申しあげると、

横山社長は、「男性の育児休業は未だ出ていませんが、そのようなケースでは男女交替でとるのがいいと思いますね。」と話されました。

結婚後も仕事を続けている技術職の女性もいるそうです。彼女達が今後、妊娠、出産後も育児と両立しながら、会社を支える中核的存在として活躍するようになることを心から期待しながら、会社を後にしました。

