

「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」

第8回 埼玉労働局長(安藤よし子)の企業トップ訪問

平成24年11月29日、(株)ベルーナの安野社長をお訪ねしました



<訪問企業プロフィール>

株式会社 ベルーナ (代表取締役社長 安野 清)
上尾市宮本町4 - 2

通信販売業

労働者数 3,000名 (うち女性 2,460名)

多様な働き方実践企業(ゴールド)認定

(平成24年7月)

<訪問のあらまし>

平成24年11月29日、JR「上尾」駅東口にある、通信販売でおなじみの(株)ベルーナの本社に、代表取締役社長安野清氏をお訪ねしました。執行役員総務部長の山内雅人氏及び人事部参事補の藤本雅代氏にもご同席いただきました。

安野社長は開口一番、「わが社は女性で成り立っている会社です。女性向け商品を扱っているという仕事柄、女性に活躍してもらわないと、商売が成り立たない。」と話し始められ、「新卒者を募集すると、女性の方が優秀な人が集まる。仕事をしてみると、人の話も真剣に聞くし、まじめでよく仕事をする。会議も、女性が入ると本音で話が進む、女性を上手に使わないと情報が入ってこない。女性にどんどん活躍してもらいたい。女性に活躍してもらえるように、新卒採用、パートからの抜擢など多方面から積極的に取り組んでいます。」とのことでした。



さらに、「パートは2,500人位います。上尾以外にも、川越、春日部など県内数カ所にコールセンターを設けている。センター長は、以前は正社員がしていましたが、パートの中から抜擢・登用したら、その人が本来持っている責任感が出てきて、仕事には積極的になるし、スキル、能力、モチベーションが様変わりしました。パートからの抜擢・登用はどんどん進めていきたい。ただ、残念なことに希望者が少ない、気楽にやりたいという人が多い。」と安野社長。

また、同社では、育児休業後の支援制度として、本来の就業時刻を繰り上げて、15時、16時、17時から選択できるようにしました。子が小学校就学まで利用可能で、現在、11人がこの制度を利用中。この制度を導入してから正社員の離職率が下がったそうです。その他、一旦正社員から非正規になり、育児が一段落したら正社員に戻れる制度など、柔軟な働き方ができるようにしているとのことでした。この背景には、商品企画スタッフ約300人中女性が5割弱、育成に数年かかるため、一人前になったとたんに辞められるのは、非常にもったいないという考えがあるそうです。

安藤局長から「短時間勤務でスローダウンしてから、通常の勤務に戻るタイミングが大事になりますね。いかにモチベーションを維持・向上していくか。休業や短時間勤務を女性のための制度にしないで、男性にも育児休業などの両立支援制度を利用してもらうとよいと思いますし、『くるみん』の認定を取っていただくと採用でもアピール度が上がりますよ。」と申し上げました。

同社は、20代、30代、40代と各年代に向けたアパレル、生活雑貨等の通信販売だけでなく、店舗展開も進めているそうです。また、化粧品、サプリメント、



ワインなども扱っており、世界中の製品の物流拠点を海外に作って事業を行っています。これまでの通信販売で培ったノウハウを活かした新ビジネスを次々に展開しているため、

左から藤本氏、安野社長、山内氏

これらの事業を担う多様な人材の確保が課題とのこと。

安野社長は、「そのため、今年4月から『社長塾』を始めました。20代後半から30代の50人位を集めて、そのうち女性は20人位ですが、月1回、私や外部講師を呼んで勉強会をしている。企業は人、いかに考え方を啓蒙するかです。今年の1期生が終わったら、来年は2期生をと考えています。」とのこと。



安藤局長が、「社長塾は一人一人の顔を見ながら育てるいいシステムですね。女性の役職者はどのくらいいるのでしょうか。」とお尋ねすると、

安野社長は、「部門長や課長クラスは女性が2割を超えています。パートから課長になっている人もいるし、一番トップは役員です。」

それに対し安藤局長は、「役員の女性もいらっしゃるのですね。そういうロールモデルとなる実例があるのはよいことです。抜擢登用の声をかけても躊躇している人には、とりあえずやってみてダメなら戻ったらいいと

薦めてみては。仕事が『しんどい』から『おもしろい』に、一皮むけると変わります。」と申し上げました。

最後に、安野社長から「昔、ある会議で、男女が同じ能力なら女性を採用した方が有益であることに日本の企業の多くは未だ気づいていない、という話を聞きました。当社も男性の方が使いやすいという保守的な意識が残っているところがあって、変えたいと思っている。」とのお話があり、安藤局長は、「いつでもどこでも働ける都合の良い社員はこれからどんどん減っていきます。今や男性の生涯未婚率は2割。いずれ親の介護問題などに直面し、男性も制約のある労働者になってきます。働き方をスローダウンせざるを得なくなったとき、どう乗り越えていくか、今、女性が直面している育児が先事例になります。」と申し上げました。

安野社長の期待どおり女性の活躍が進み、成長発展を続ける会社の中枢を支える人材となって、管理職や役員にも多くの女性が就任する日が一日も早いことを期待しながら、会社を後にしました。