

「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」

第9回 埼玉労働局長(安藤よし子)の企業トップ訪問

平成24年12月3日、(株)タムロンの小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 タムロン(代表取締役社長 小野 守男)

さいたま市見沼区蓮沼1385番地

総合光学機器製造及び販売

労働者数 1,413名(うち女性383名)

<訪問のあらまし>

平成24年12月3日、写真用レンズ等の光学機器メーカー(株)タムロンの本社に、代表取締役社長小野守男氏をお訪ねしました。上席執行役員人事総務本部長の川鍋宏氏及び人事総務本部人事部人事課の須藤里栄氏にもご同席いただきました。

にこやかに迎えてくださった小野社長は、「実は偶然にも、来年度の経営計画書に女性の戦力化を謳うことに決定したところです。」と来年度計画案を示され、その経緯を次のように話してくださいました。

先頃、女性社員の10人程から、「女性の管理職比率を20%にして欲しい」という申し入れがあったそうです。その数字の根拠は、「当社の写真交換レンズ等のユーザーの20%は女性だから」と説明されたそうです。

同社では、女性の執行役員が2009年から選任されており、光学業界では女性

執行役員がいる唯一の会社だそうで、管理職も、課長や本部長クラスにも女性がいますが、20%には及びません。

小野社長はかねてより、「試験や学校の成績でも女性の方が男性より上ということは多い。女性が上に立っていいはず。」とのお考えです。技術系社員には女性が少ないことから、新卒の採用では技術系女性の採用が社長命であり、2012年の新卒は事務系も含めてですが、女性が半数になったそうです。女性社員の育児休業からの復帰率は100%。ところが、昇進候補として推薦されてくる女性が少ない。これは、と思っても尻込みしてしまう女性もいる。責任ある仕事を任せようとしても、仕事中に保育園から呼出があるといなくなってしまう、これが小野社長の悩みでした。



そこで、小野社長は、女性社員達にこう言ったそうです。「本当にできますか。途中で投げ出さないで、責任を持って仕事をやる気があるなら、本気で20%を目指すなら、社内に保育園を作って、一旦席を外しても、必要に応じて戻ってこられるような体制を作る。」

このような話し合いの結果、管理職比率の向上等女性の戦力化を目指し、安心して働ける環境を整備するため、3年以内に保育園を作ることにしたそうです。

同社は現在社屋の建て替え工事のため、「今、工事用資材置き場になっているところが空くので、そこに保育園を建てます。2千万円の予算を組みました。保育園は年間1千万円の赤字になると聞いていますが、それも覚悟の上です。」と小野社長。さらに、「当社は社員同士の社内結婚、大いに歓迎です。子どもを3人産んでいる女性もいる。保育園ができれば、もし何かあってもすぐにかかけられるし、女性の職域を広げることにもなる。」とのことでした。



安藤局長が、「保育施設を設置、運営する場合は当局に助成金制度がありますから、その利用もご検討ください。ところで、男性の育児休業はいかがですか。」とお尋ねすると、

「一般事業主行動計画では、男性の育児休業取得者、最低一人を目標にしていますが、未だ出ていません。希望者がいればウエルカムなのですが。当社はリフレッシュ休暇制度

があり、毎年全員1週間の休暇を取らせます。取りそびれた人が12月に集中して、毎年12月は人が少なくなってしまうくらいなので、育児休業で一人くらい休んでもカバー体制はできています。育児休業は無給がネックのようなので、有給化も検討しているのですが、当社だけ有給にするのもバランスが悪いでしょうね。」

「一定期間を有給化している会社は他にもあります。社内結婚で子供が生まれたら、育児休業は男女半々でとるよう働きかけたらいかがですか。休業をしたことで査定に影響したり、処遇にマイナスが生じない、あるいは、後で頑張ればリカバーできるような制度の工夫も必要ですね。ただし、休まないで働いている人、育児の終わった人などとの公平性の問題もあるので、社内をよく検討して納得性のある制度にすることが大事です。」と安藤局長は申し上げました。

「当社は勤続年数等は関係なく、30代で本部長になる者もいれば、降格になる者もある、敗者復活もあります。長い人生、2勝1敗くらいでいいと思っています、全勝は疲れますから。」と小野社長。子育て期にスローダウンしても復活可能な仕組みも既にあるようです。

小野社長は、「女性の管理職を増やそうと思っても、推薦が上がってこないのは上司の意識も問題。幹部に、もっと女性の戦力化を考えるようハツパをかけているところです。」とおっしゃっていました。

同社では、昨年度の節電対策を契機に毎日をノー残業デーとし、どうしても必要な残業は朝に行うこととしましたが、これはずっと継続しているそうです。風通しの良さが感じられる同社において、今後は社内保育園ができさらに環境整備が図られるとのことなので、これからの女性の活躍促進と会社の発展成長を楽しみに、訪問を終えました。



左から須藤氏、小野社長、川鍋氏