



「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」

第23回

埼玉労働局長(阿部充)の企業トップ訪問



ポジティブアクション普及促進マーク

「きらら」

訪問企業:株式会社テレビ埼玉

〈訪問企業のプロフィール〉

株式会社テレビ埼玉

さいたま市浦和区常盤 6-36-4

代表取締役社長 平本 一郎

主な事業：一般放送業、放送番組の企画・制作・販売等

労働者数：69名（うち女性20名）

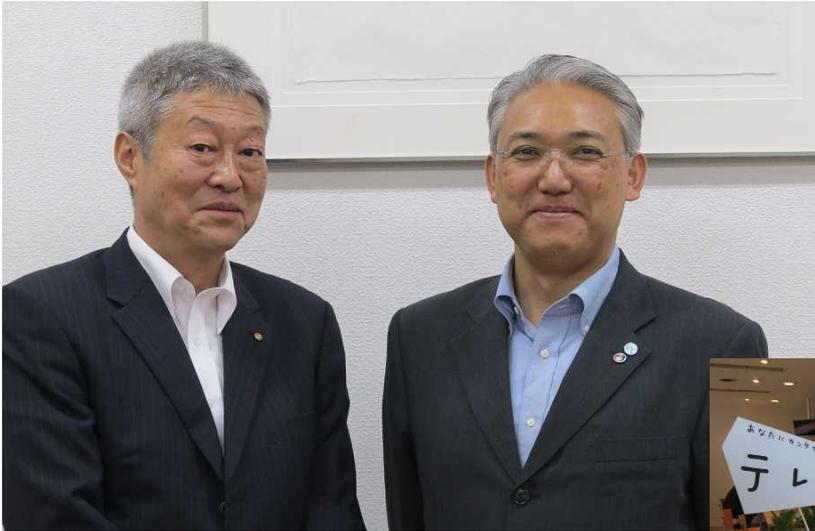


平成26年7月29日、株式会社テレビ埼玉の平本代表取締役社長をお訪ねしました。

埼玉労働局雇用均等行政推進員でもある小嶋取締役総務局長の同席によりお話を伺いました。

この企業のここに注目!

- ・採用から人材は平等に、そして大切に!
- ・育児休業大歓迎、休業中の経験を生かしてほしい!
- ・当たり前の、開かれた管理職への道!



採用から人材は平等に、そして大切に！

当社は「アナウンサー」「女子アナ」という職種では採用をしておりません。滑舌や発声の訓練を積み、さらにアナウンサーアカデミー等で学んできた方を、プロダクションから、契約社員として雇用しています。

というのも、アナウンサー志望者は多いのですが、当社では様々な業務を担当させることで人材育成を図る方針があり、また、深夜勤務のある職種への異動もすべての社員に行うことで、社員間の公平性を保っていくためです。

さらに、新卒採用の時も「アナウンサー職は募集していない」ことを強調しているところです。「入社してどこの部署に配属になるかはわかりません。今後、何をやるかはわかりません。」と補足しております。

例えば、営業職は9時から17時ですが、制作は夜中までの勤務も多い一方、制作希望者も多いので、必ず平等に担わせているところです。いろいろな部署を経験すれば、各人の財産にもなりますし。

育児休業大歓迎、休業中の経験を生かしてほしい！

当社は女性社員が20人程度なのですが、今年の1月から育児休業を3人の女性が取得しております。

1人は報道記者。この部門はシフト勤務なのですが、彼女は昼間のみのシフトとする短時間勤務として、現在復職しています。2人目の子どもだったのですが、育児休業を取得する前に「今度も、ぜひ報道に戻りたい」との希望をもらって

いたので、当該職種に就けました。

もう1人は管理職（局次長）の方。女性社員のナンバー2の存在で、我々としては一刻も早く戻ってきてほしいのですが、「保育所の状況によって復帰日を決めます」と言われております。

もう1人は一般職員の方です。

男性については、昨年に2か月ほど取得した人がいて、彼が第一号となっています。4人目の子どもが生まれるということで、奥さんだけに任せておくことも無理な状況という背景でした。

採用においても、最低1人は育児休業中であると想定して計画を立てております。育児休業取得後も復帰して、これまでの経験を活かして戦力になってくれることを期待するとともに、その根幹となる仕事と家庭の両立を応援しています。

当たり前の、開かれた管理職への道！

管理職は全員で18人、うち女性は4人であり、女性社員に占める管理職の割合は20%、男性の場合は30%です。テレビ局という業界上、機材やカメラ運びなどの体力作業が多いため、開局当初は男性ばかりでしたが、女性社員も増えるにつれて、女性の管理職も増えてまいりました。このままいけばいつか男性と女性の構成比が逆転するのではないかなと思っております。

しかし、特別なプログラムをやったわけではありません。男性・女性をまったく平等に扱っている日々の取組の中で、女性の管理職増という結果が生まれました。男女の能力に差があるわけではありませんので、同じように鍛えて、同じように仕事をしてもらった結果です。

我々は、これから管理職に就く女性を指折り数えて待っております！

労働局長からのエール

労働局長より「入社して、それぞれの仕事をするから組織が成り立つのであり、さらに、各人にまんべんなく様々な仕事を体験させることで、会社のことを理解し、より効率的に働けるようになる、ひいてはその人の糧にもなりますよね。」とエールを送りました。

平本社長も人材を大切に想う方であり、4人以外の若手女性社員にも将来、素敵な管理職員になることを期待しておられました。結婚・妊娠・出産により辞

める人はほとんどいなくなったとのことで、入社以降ずっと働き続けられるように、これからも意識を高く持って、その人それぞれの財産の構築ができるようお手伝いをしていきたいとお話もお伺いできました。

はにかんだ笑顔が魅力的な平本社長のもと、そんなあたたかい社風をさらに育んでいかれることを期待しています。

