



「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」

第29回

埼玉労働局長(阿部充)の企業トップ訪問

### 訪問企業：株式会社 島忠

〈訪問企業のプロフィール〉

株式会社 島忠      さいたま市西区三橋 5-1555  
代表取締役社長      山下 視希夫

主な事業： 家具、インテリア雑貨、  
ホームセンター商品の小売業

労働者数： 6,571名（うち女性 約64.2%）

埼玉県・多様な働き方実践企業ゴールド認定



ポジティブアクション普及促進マーク

「きらら」



平成26年12月1日、株式会社島忠専務取締役の 嶋村 崇氏（写真左）をお訪ねしました。

取締役人事部長 岡野 恭明氏にも同席いただき、お話をお伺いしました。



## この企業のごくに注目!

- ・育児のための制度を充実!労働時間管理も徹底!
- ・管理職。自信がなくても大丈夫。家庭事情があっても続けてほしい。会社も支援しています!
- ・女性労働者も管理職も、意識を変えるためには勉強が重要!

### まずは社員の声を聴き、勉強する

4年前から家具部門で女性活用のための取組を始めました。当時の女性役職者が全社で6名。危機感を感じたことがきっかけです。

最初に、家具部門の女性全社員を対象とした「女性会議」を開催し、社員の声を聴くとともに、女性の活躍にどのように取り組むか会社も勉強をしました。

まずは、制度を大幅に見直しました。育児等に関する手厚い制度や再雇用制度を整えるとともに、「シマホママハンドブック」による情報提供や、組合と共催で「ぴよぴよカフェ」「ぴよぴよフォーラム」を開催し、女性社員だけでなく上司である店長を交えた情報交換の場を作りました。

また、従来 of 店長・次長・一般社員の3つの職層に加えて監督職層としてのチーフ職を導入しました。一般社員からいきなり次長という尻込みする女性が多いので、間に職層を設けて少しずつステップアップしてもらうことが狙いです。併せて、小売業の管理職は転勤が避けて通れない風潮がある中、家庭責任がある社員を想定してエリア限定役職者制度を創設しました。パートについても、パートチーフ制度や正社員登用制度などの活用策を講じています。

時間管理も重要です。サービス残業をする社員、やらせる管理職には、降格も辞さない厳しい姿勢で臨んでいます。小売業の管理職は長時間労働の傾向が強いのではないかと思います。当社では今年(平成26年)9月から、平日は店舗の次長をシフト勤務にしました。いずれは店長・本社部長と広げ、会社として、時間及び休日管理を徹底した職場環境作りに取り組んでいきたいと思っています。



会社と労働組合が共同で作成しました。「シマホママダイヤル」で相談も受けています。

## 制度より意識を変える方が難しい

これらの取組の成果として、女性の意見がトップの耳に入るようになってきたことが大きいと思います。家具部門はチーフ以上の女性が増えつつあり、成果が数字にも表れてきています。



ここ数年、新卒で入社する女性社員がかなり増えています。これは、男女共同参画に取組み、優秀な社員を採用した結果、女性が多くなったものです。30歳前後で退職する女性も未だいますが、優秀な人材が働き続けてくれれば女性の管理職も増え、業績にも結び付くかと思えます。

実感しているのは、制度を変えるのはすぐにできますが、管理職や女性労働者自身の意識を変えることは難しいということです。

海外に仕事で出向くと営業等に女性が多く、皆さん意欲的に仕事をしています。当社でも外国籍の女性社員は非常にモチベーションが高いです。子供が生まれても早く戻っていいポジションを目指そうとする。このような考え方があることを是非多くの女性たちにも知ってもらいたい。

会社側の意識もあります。当社は創業から55年ですが、現在女性の役職者は20人。この4年の取組で増えたとはいえ、もっと以前から女性を育てていけば女性の管理職はもっといたはずです。つまり、長い間かけて男性が男性しか育てられない文化になってしまっていたということです。

こういった意識を変えるためには、女性自身もマネジメント職層も勉強をして知識を持つことが一番です。時間がかかりますが、マネジメント職層への研修や女性会議などが効果的だと思います。先日実施したマネジメント研修で男女の考え方の違いを扱ったところ、特に男性に好評でした。女性の育て方を知らなかったということですね。これからも勉強し、させることを続けていきたいですね。

## トップが勉強する姿勢を見せ続ける

4年前に初めて女性会議を開催しようとしたときは、「それで変わるわけがな

い」と猛反発が起きました。それでも、トップが女性を活躍させるためどうすればよいかを知るために勉強し、その姿勢を見せ続けることで、店長クラスにも意識が伝わってきています。

女性を活躍させることで会社の業績もよくなります。女性活躍は奉仕活動ではなく経営戦略であることを伝えていくことで、粘り強く管理者と女性社員双方に残る意識を変えていくしかありません。

ホームセンター部門は、家具部門から3年遅れで最近取組を始めたところです。先般「女性会議」を開催しました。家具部門のときよりスピードを上げて取り組んでいくつもりです。

最近、男性で初めて育児休業を取りたいという社員ができました。「男が育児休業とは何事か」という雰囲気もないわけではありませんが、会社としては、休んで大丈夫という発信をしています。

しかし、小売業は店にいないと仕事ができせんので、男女問わず長く休むとキャリアへの影響は避けられません。当社には法を上回る制度はありますが、制度ありきでなく、意識を上げながら取得してもらいたいようにしたいですね。会社としても、増えつつある育児休業から復職した女性社員のキャリアの継続がこれからの検討課題の一つと思っています。

## 労働局長からのエール

家具部門とホームセンター部門で取組の時期がずれたことで、部門間の現状の違いがより見えるのではないのでしょうか。今後、ホームセンター部門が家具部門を追い上げてお互い競い合うようになると相乗効果が期待できますね。

今後も社員の声を聴くとともに勉強を続けていきたいとおっしゃる嶋村専務。近い将来、各地のお店で女性の店長・次長さんが活躍される日が楽しみです。

