

「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」

第30回

埼玉労働局長(阿部充)の企業トップ訪問



ホジティブアクション普及促進マーク「きらら」

訪問企業:クラリオン株式会社

〈訪問企業のプロフィール〉

クラリオン株式会社

さいたま市中央区新都心 7-2

代表取締役社長兼COO 川本 英利
主な事業: 製造業(カーオーディオ等の開発)
労働者数: 1,484名(うち女性182名)

平成27年2月19日、クラリオン株式会社の代表取締役社長兼COO 川本 英利氏をお訪ねしました。

当日は、経営推進本部担当本部長の井上博人氏、人事総務部マネージャーの中島 英之氏もご同席いただきました。



この企業のここに注目!

- ・ 法を先取りした女性の活躍に向けての取組!
- ・ 育児と両立できる体制は制度もしっかりと、運用もしっかりと
- ・ 子育てサポート企業として「くるみん」認定!

女性の管理職登用には、経験をしっかりと



当社は自動車部品事業で、製品は車の中に使われています。車をお買いになる時の決定権のかなりのところが女性にあることもあり、女性の目線での製品化・サービス提供が必要です。また、グループ（日立製作所グループ）全体で、管理職へ女性登用について「管理職の少なくとも30%を女性に」という目標を中長期的視点で掲げており、当社も近づいていけるよう計画を考えているところです。

現在当社の管理職は370名強おり、そのうち女性は、部長職に2名、課長職に4名。30%には程遠く、これから任用していかねばなりません。男女雇用機会均等法の改正の前から総合職に女性を採用してはいましたが、これから部長職になる層は少なく、まだ経験がなく育ち切っていない層が多いので、女性管理職が増えていくのには、もう少し時間がかかると思います。

ある程度まで経験を積んでから、管理職候補として育ていきます。突然管理職に登用してもうまくいきませんし、日ごろから管理職登用についてどういう希望を持っているかをヒアリングし見極めた上で対応しています。

制度はしっかりと、運用もしっかりと

女性も当然戦力として考えていますから、ある期間出産等で休まれると会社としては困る気持ちにはなるのですが、そうはいつでも経験を積んできた社員ですし、少子高齢化の中で男性ばかりの世界では仕事にはなりませんから、産休・育休、短時間勤務等、制度設計しながら進めてきています。

人事部門としては、社員の皆さんに制度も運用もしっかり理解して頂けるよう、また管理職の方から率先して利用して頂けるよう働きかけを継続していきたいと思っています。



女性も男性も働きやすい環境に

当社は、産休・育休を取って復職する方が多いと認識しています。男性の育児休業取得者もいます。次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（※）の前回計画期間中に3人、その後も3人取得しています。前回計画で男性の取得者が出たこともあり、「くるみん」（子育てサポート企業としての厚生労働大臣の認定企業のマーク）の申請をし認定を受けたところです（平成27年2月認定）。

制度的には、法に則りながら法を先取りした形での制度設計をこれからもやっていこうと思っています。女性を引き上げるようにしつつ、女性に働きやすい環境で男性が働きにくくならないよう、差別なくやっていこうと思います。

※ 企業が、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や多様な労働条件の整備などに取り組むための計画。

労働局長からのエール



女性が結婚・妊娠で辞めるのではなく、戻ってきて働き続けられる環境ができ上がっていることから、社内の雰囲気もいい方向に動いていることがわかります。

管理職の登用も、会社の中で経験を積んで管理職、幹部になっていく人のロールモデルがあると、皆の目標になりますから一番いいですね。

これからも、女性の採用者数を確保して、両立できる環境を充実させながら、着実に経験を積んでいけるよう取り組みをお願いします。

