



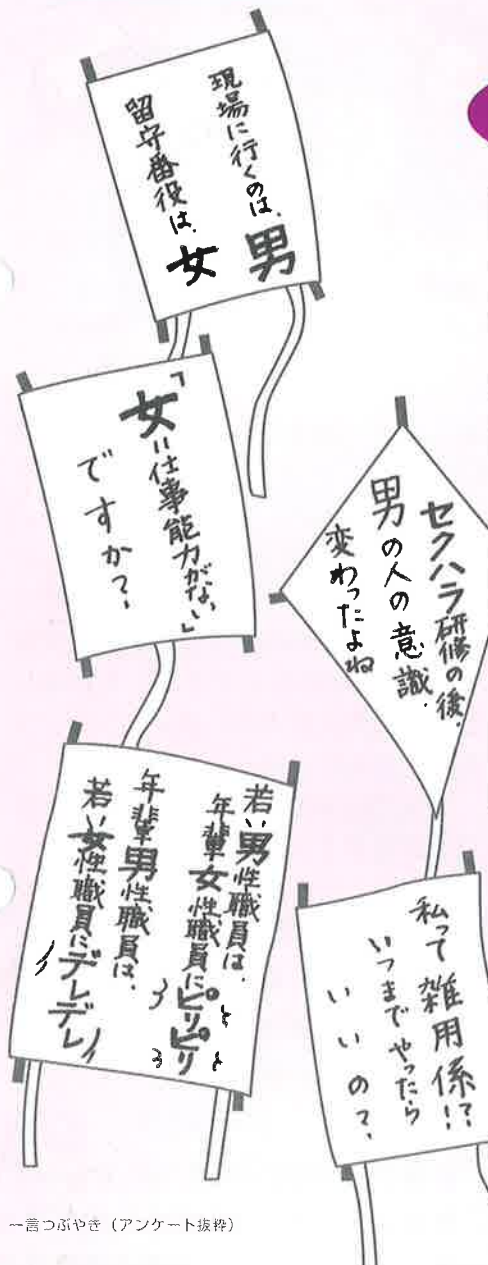
いきいき羽生。夢みる羽生。

みらい

ひとひと
女と男 ともに輝く社会をめざして

特集

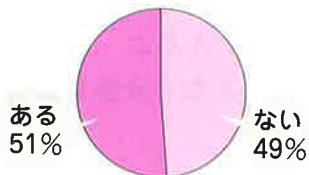
女性もレッツ チャレンジ!



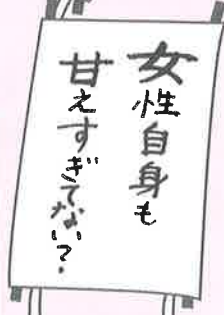
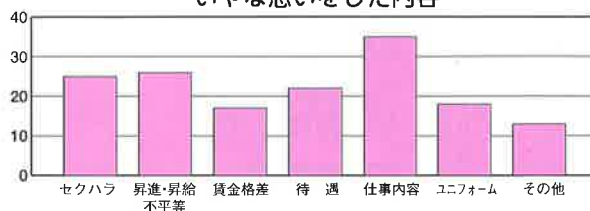
一言つぶやき (アンケート抜粋)

※市内3事業所の女性社員 (176名) へのアンケートより

問1 職場で女性であるためにいやな思いをしたことがありますか?



問2 「ある」と答えた方、その内容は? いやな思いをした内容



～ 職場の中の男女共同参画～

女性もレツツ チャレンジ!

働く女性は年々増え、今では全雇用労働者の4割を占めるまでになりました。職域の拡大とともに、さまざまな分野に女性が進出しています。

反面、管理職に就く女性の割合は低いなど、男女労働者の格差もみられます。

厚生労働省は「男女共同参画社会」の実現を目指し、女性たちが能力を発揮できるようにするための積極的取り組みを推進しています。



女性が活躍しにくい職場の仕組みを変える「積極的差別是正策（ポジティブ・アクション）」を進める動きが、国の責務として規定されました。

(男女共同参画社会基本法第2条第2号)

ポジティブ・アクションでは、あらゆる分野において、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を、少なくとも30%になることを目指しています。企業が元気になるキーポイントは、女性の活用にあると思われます。

ちなみに、羽生市役所では、課長立候補制度を導入し、女性の課長が2人活躍しています。

ママ、男だ・女だ、などと言っている場合じゃなからう。いつも勇ましいママがおかしいぞ。

おじいちゃんに一本とられちゃったわ。でも、リーダーとなると、残業や出張も多くなるし・・・家庭との両立はもっとむずかしくなると思うわ。

ママ、私もつばさも、もう小さい子どもじゃないんだよ。家事はみんなで分担するって約束したじゃない。

うちの職場にも、女性の課長がいるよ。確かに遅くまで残っていることもあるけど、ママにとって今がチャンスなんだろう。家庭のことは心配しなくていいよ。



女性が職場で積極的リーダーシップをとろうとすると、家庭との両立は大きな試練です。

家庭の協力は言うまでもありませんが、それぞれの企業・団体等における積極的な工夫と取り組みが求められています。

両立支援の例

- ・スーパーフレックスタイムの導入
- ・社内託児所の設置
- ・半日単位の在宅勤務採用
- ・仕事と家庭の両立に関するセミナー実施

ありがとう みんな。この仕事はやりがいもあるし、女性を認めさせる、いい機会でもあるのよ。

だったら、迷ってないで引き受けてみれば。「考えさせてください」って言ってあるんだろ。

そうだよ。チャレンジしなくちゃ ママらしくないよ。

そうよね! 私らしく、もう「OK」って言ってあるのよ。

ガクッ!!

－ 3ヵ月後 －



社長



専務

社長 最近社内が活気にあふれているような気がするが・・・

専務 私も同じように感じております。特に女性社員が生き生きしていますね。

社長 うん。男の社員も何だかシャキッとしてきたように見えるな。

専務 女性中心のプロジェクトチームが功を奏していると思われます。

社長 わが社を「ポジティブ・アクション」の草分けにしたいね。リーダーに私からも期待していると伝えてくれたまえ。

・・・というわけで、私たちのプロジェクトが社内でちゃんと認められて、しかも会社全体がとってもいい雰囲気なの。

家のことだって、それぞれみんなよくやっているよ。ママ「案ずるより産むが易し」だね!

2002年版女性労働白書は、女性社員の積極的活用を進めている企業は、経営業績が向上しているという調査結果を発表しています。

女性管理職が大幅に増えた企業では、売り上げ指数が5年前より7割アップという報告もあります。

企業が整える必要がある職場環境3大要素

- ◆女性を一人前に扱う企業風土
- ◆女性を育成しようとする上司の姿勢
- ◆やりがいのある仕事の提供

これらを推進するということは、とりもなおさず人権・倫理・人間を大事にすることにほかなりません。それを実践する企業が、活気にあふれ、業績も伸びるのは、当然といえましょう。

- どうしよう! ママの企画書が通っちゃったの!!
- ママ 落ち着いて話してくれなきゃわからないよ。
- ママが出した「商品企画書」が、会社に採用されたのよ。
- あー そういえば ママ、徹夜でパソコン打っていたものね。
- へー、すごいな。ママ おめでとう! ビールで乾杯だ!!
- そんな単純な話じゃないのよ! そのプロジェクトリーダーになるようになって言われたのよ
- 女性リーダーか。男は、やりづらいんだよな。
- そうなのよ。今までのプロジェクトは、みんな男性が務めていたのよ。初の女性リーダーとなると、風当たりが強くなりそうで、心配だわ。

チャレンジで ひろがるネットワーク



島村建設工業(有)
島村 安希代さん

男性の職場とされている土木業の現場で、紅一点ヘルメットをかぶりアクティブに働いておられる安希代さん。

仕事への思いを語っていただきました。

現場での仕事の内容は？

現場責任者として、主に水道関係の仕事をしています。重機に乗ったり、掘ったり埋めたりという仕事をしています。

この仕事をして得たものは？

やっぱり人との出会いが一番の収穫です。他の職種の男性作業員からも励ましてもらったり、顔を覚えてもらったり（女性は珍しいから）エールをいただくことが多いです。体はキツイのですが、仕事も覚え、やりがいを感じています。

体力的な面でのハンディは感じますか？

20代前半の頃は、休みもとらずバリバリやっていたのですが、今は体力的な弱さをカバーしてもらっています。責任という点では対等ですが、体力、力仕事の面では女性であることを考慮してもらわないとなかなか大変です。

これから男性の職場とされる仕事に参画していく後輩に一言

多くの知人をつくり、誰とでも親しくすることで、仕事もスムーズに進みます。たくさんの友だち、ネットワークを作り、無理をしないうでがんばってください。

訪問した曙ブレーキ工業株式会社は、建物の前面がガラス張り、社内は仕切りのないオープンなものでした。また、インタビュールが始まるなり、お茶を運んできたのは男性でした。ポジティブ・アクションを実践している姿を見た一瞬でした。

今回の「みらい」は多くの方々のご協力をいただきました。

ありがとうございます。

編集委員一同

編集後記

進めています ポジティブアクション

連結で4500人を超える従業員を有し、国内外に生産拠点をもつ日本有数のブレーキメーカーの曙ブレーキ工業株式会社。ポジティブアクションを積極的に実践し、先駆的な役割を進めている様子を伺いました。



曙ブレーキ工業(株) 本社(東5丁目地内)

ポジティブアクションに関わる会社の基本方針について

何ごとにもオープンに。コミュニケーションを大切に。性の違いによる能力差はない。ということです。建物の構造にそれがよく表れています。また、制服着用の自由化や各種委員会の開催など、社員の意見を大切にしています。

女性の登用・昇進・仕事内容について

性差による差別はなく、個人の持つ能力、専門性を重視しています。また賃金格差もありません。現在、女性幹部職と女性係長数十名が活躍しています。推薦、選抜方式で女性の昇進も進んでいます。お茶くみで1日が終わってはいけないということで、女性のお茶当番はなく、来客時のお茶出しもできる人がしています。

女性の幹部職推進により、新しい視点、発想、提案、企画が生まれています。

働く環境づくりについて

本社機構及び研究開発部門のほとんどの人がフレックスタイムを利用しています。セクハラ対策としては、専門講師による講演会、パンフレットの配布、相談員の設置などを実施しましたが、これからも継続していきます。

結婚・出産を理由に退職する人は非常に少ないです。

男女共生という点での今後の取り組みについて

性差による能力差はないという基本的な考えに基づき、女性の意見を積極的に取り入れたいと考えています。また従業員一人一人が生活者としてのバランスをとっていくことを大切に、勤務の多様化を検討していきたいと考えています。