

# 「人材不足解決」への道がきっと見つかる!

～男女共同参画・女性活躍の先進企業に学ぶ～

熊本県は昨年11月20日、男女ともに働きやすい職場づくりの推進を目的に、企業トップセミナーを開催(参加者約90人)。熊本機能病院、協電機工株式会社、株式会社ハイコム、第一生命保険株式会社の4社が、女性が活躍する自社の取り組みを発表しました。



社会医療法人 寿里会  
熊本機能病院 理事長  
米満 弘一郎さん



協電機工株式会社  
代表取締役  
藤本 将行さん



株式会社ハイコム  
専務取締役  
甲斐 大童さん



第一生命保険株式会社  
人事部ダイバーシティ&  
インクルージョン推進室次長  
井村 敦史さん

## 職場環境を整備し 女性社員の定着を図る

県内企業の経営者や人事労務管理者を対象にした「企業トップセミナー」が、熊本県庁で開催されました。第一生命保険株式会社の井村敦史さんによる「第一生命のダイバーシティ&インクルージョン推進とは」と題した基調講演の後、同社と県内3社が事例発表を行いました。

全スタッフのうち女性の割合が約70%という熊本機能病院では、スタッフの定着を目的に組織風土改革に着手。アイデア一件につき1000円を支給する「提案制度」を設けてスタッフの声を聞き、子ども連れの研修実施や院内保育園の開設など、さまざまな事業を立ち上げました。同院の米満弘一郎さんは「イキイキと働く女性は患者さんに優しく対応できるため、患者満足度アップなどの相乗効果も出ています」と話しました。

続いて、総合設備工事及び住宅建築工事を行う協電機工株式会社の藤本将行さん。同社は、子育て中の社員が子どもの発熱などで急きよ休んだり、早退したりする場合に社員同士がフォローし合えるよう、社員の配置を2〜3人体制にしています。また、会社主催の運動会や感謝祭などのイベントでは、家族皆での参加を歓迎しているそうです。「試行錯誤しながら、今後も家族優先の取り組みを進めていきたい」と力を込めています。

また。不動産事業や携帯ショップを展開する株式会社ハイコムの甲斐大童さんは、4人の子育てをしながら同社の携帯ショップで働く女性社員の事例を紹介しました。出産復職支援金の20万円支給や、時短勤務を子どもが4歳になるまで適用する復職サポート制度のほか、一般社員と育児中の社員のシフトを分けて作成し、育児中の社員が土日・祝日に休暇を取りやすくなるなど、育児環境の整備に注力。シフトを分けたことで、一般社員も、育児中の社員に気を遣うことなく勤務日の調整ができるようになったそうです。また、多事業展開の強みを生かし、ライフスタイルに合わせて部署異動を可能にするなど、柔軟な働き方も後押ししています。

## 男性の育児休業について 各社の課題と取り組み

事例発表後、「男性の育児への関わり方」についての質問があり、米満さんは、「男性スタッフの間で世代間ギャップを感じる。育児参加に積極的な若いスタッフを、私たち管理職が見習い、サポートしていきたい」と話しました。

また男性の育児休業については、藤本さんと甲斐さんは「男性の育児の仕組みを整えても、実際の取得率はほぼゼロ。男性が育児を取りやすい雰囲気づくりを進めたい」と、課題への取り組みを示しました。これに對

し井村さんは、「弊社は、男性の育児取得率が75%。上司が部下に、育児への前向きな言葉を掛け、不安を取り除くことが大事」と具体策を提示。さらに、「取得率は高くても、休業日数の平均は4日間と短い。『男性も育児休業が取りやすい会社だ』ということとを、社内外に発信し続けていかなければ」と話しました。4社がそれぞれの課題と今後の取り組みを再確認してセミナーは終了。

参加した、さくら優和パートナーズ経営支援課の上江洲恵美子さんは、「女性が輝いている会社はとても魅力的。男性の育児取得について、『上司の一言が大事』との意見が参考になったので実践したい」と話しました。今回のセミナーは、集まった経営者や人事労務管理者たちの今後の指針になったようです。



男女共同参画inパレア 講演会

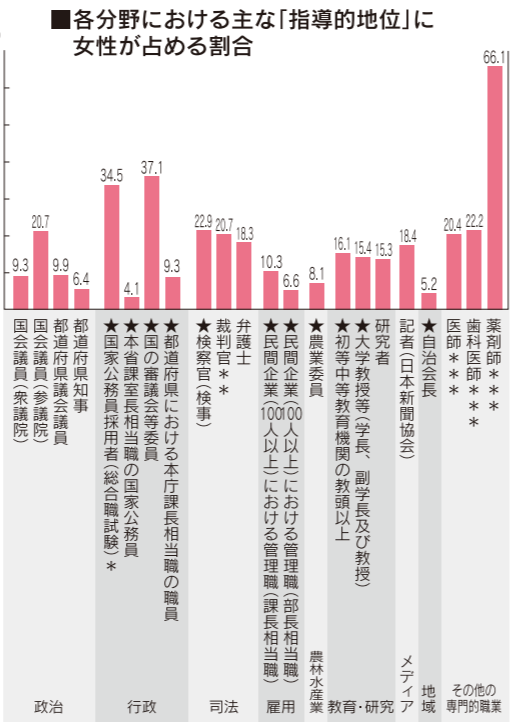
# 個性を生かした 男女共同参画

～男女の強みを生かし合って  
楽しく幸せになろう～

2009年から国の男女共同参画会議の議員を9年間務めた勝間和代さんを講師に迎え、講演会「個性を生かした男女共同参画～男女の強みを生かし合って楽しく幸せになろう～」を9月14日、くまもと県民交流館パレアで行いました。約250人が参加し、誰もが生きやすい社会のために、必要な視点について話を聞きました。

## 埋まらない 日本の男女格差

日本の現状として「男女差別があるのが前提です」と勝間和代さん。世界各国における男女格差を表すジェンダーギャップ指数(※)で日本は、世界149カ国中110位(2018年)。男女の賃金格差においてもOECD加盟国の中でもワースト3位で24.5%(2018年)の男女間の開きがあります。差が埋まらない理由の一つとして、経済や政治の分野で指導的地位に占める女性の割合が少ないことが挙げられます。一方で薬剤師など、限られた専門職に女性管理職が多い傾向にあること(別表参照)も指摘する勝間さん。「本来、医者になれる能力がある人も、女性だからという理由で看護師や薬剤師を選



(備考)1.内閣府「女性の政策・方針決定参画状況」(平成29年1月)より一部情報を更新。  
2.原則として平成28年度。ただし、\*は29年度、\*\*は27年度、\*\*\*は26年度。  
なお、★印は、第4次男女共同参画基本計画において当該項目が成果目標として掲げられているもの。  
出所:内閣府「男女共同参画白書 平成29年版」



経済評論家 勝間和代さん  
早稲田大学ファイナンスMBA、慶応大学商学部卒業。当時最年少の19歳で会計士補の資格を取得、大学在学中から監査法人に勤務。現在、株式会社監査と分析取締役、国土交通省社会資本整備審議会委員、中央大学ビジネススクール客員教授として活動中。

※ジェンダーギャップ指数…世界経済フォーラムが、「経済」「教育」「保健」「政治」の4分野14項目で男女比などのデータを用いて男女格差を指数化したもの。

択している人も少なくないのではないのでしょうか。それも賃金格差の要因の一つではないかと疑っています。また男女共同参画が進まないのは、「間接差別が影響しているのではないかと勝間さん。男女間の間接差別とは、表面的には格差なく取り扱っていても、結果として、男女どちらかが不利になる制度や慣行を指します。「例えば長時間労働など、子育て中の女性に不利な慣行が根付いているような職場では、男女で同じ能力があったとしても最初から一緒のスタートラインに立てていないようなもの」と話します。

## 当たり前を疑い 仲間と声を上げよう

このような状況下、女性が幸せになるためには、「性別にとらわれず自分の強みを知り、それを生かせる職

場を選ぶことが大切」と話します。また私たち一人一人ができることとして、「自分自身の当たり前を疑ってみること、間接差別があるということを認識することが大事」と続けます。その上で、「自分たちの身の回りにある仕組みの中で、男女共同参画を阻んでいるものを見つけたら、同じ思いを持つ仲間を見つけて、一緒に声を上げましょう。一人一人の力は小さくても、人が集えばムーブメントは起こせます。社会は私たちの声で変えることができる!と力強く結びました。

参加者からは「マイナス面ばかり考えて自信が持てないでいましたが、自分の強みを発見してみようと思いましたが「粘り強くムーブメントを起こせるよう、つなげていきたい」など、前向きな感想が多数寄せられました。