

女性が働きやすい職場づくりを



小田さん



緒方さん



同じ女性の立場から女性の働きやすさについて意見を交わした

女性の活躍推進 — 特別座談会 —

出席者

- UHM 取締役 木下 彩さん
- 加賀屋 若女将 小田 絵里香さん
- 日本旅行 執行役員 グローバルソリューション 営業本部 訪日旅行営業部長 緒方 葉子さん
- 東京海上日動火災保険 旅行営業部長 山下 真粧子さん

いち早く企業内保育園を設立

「(会社)編集部、板津昌義の活躍も担当しており、いろいろ女性向けの講習に出たり、その内容男性の管理職向けの研修に話したりしています。」

山下 私は旅行営業部という部署にいます。旅行会社に保険の代理店を委託し、旅行会社と連携して旅行者の方に安心と安全を確保しています。

本下 私どもはUHMは、一層のホテルと「東京タリオンホテル後援」という二つのホテルを東京の水道橋駅近くで運営しています。祖父が旅館を始めたのが84年前です。会社は昨年、野村不動産グループに入りまして、現在、私は代表取締役を降りて取締役として引き続き仕事をしています。

小田 能登は東京から近く、たとはいえ、新幹線で金沢まで2時間半、さらに電車で1時間かかります。加賀屋は温泉旅館として今年で14年目です。私は航空と結婚して30歳からここで働いて15年目。2人の子ともいながら若女将としてやっています。

緒方 昨年3月末に執行役員になりました。日本旅行では初めての女性役員です。今の部署はインバウンド営業なのですが、女性

続けたい人が続けられる制度に

特に最前線に着物を着、働いて、関係は100%女性です。キーンという話になります。育児休暇を豊富に取っています。人生を豊かにしてあげたいという思いでサポートしています。

緒方 日本旅行の社員数は1700人です。半休制度など、必要な制度を作りました。ただ、小さい子どもがいる人だけが、派遣社員を含めると男女比は半々くらいです。新入社員は女性もたくさんいます。順調に定着しているという話です。

山下 当社では10年くらいで女性の活躍推進やキャリアアップの女性に意識的になり、いろいろなことに意図的に取り組んでいます。女性の管理職の割合も07年には46%でしたが19年には26.3%まで増えています。

小田 女性を支援する取り組みで、能登の地域にきた時にびっくりしたのは、三世帯で住んでいる家族が多いこと。女性は基本的に働き手です。なぜ働けるのかという話になった。夜間の勤務が難しい

と、家族がとかく近くにいる。七尾市は保育園の待機児童がいな、老人ホームも病院もたくさんある。そういう地域です。加賀屋は、子どもを抱えて地方から来た客室係もいるので、業界の中でもいち早く、1986年に企業内保育園を立ち上げました。89年には3Kと言われる職場の女性をサポートするための20階建ての施設を建て、2007年にはプライベート面ももちろんです。社員寮を建てました。あとはウェブの在宅勤務制度もつきました。365日の仕事でどうしても休めないというので、働き方改革として、昨年からは開校期を冬場を中心に年12日の休日も設けました。

緒方 世間一般のように育児休暇と育児短時間の制度があります。今は24歳ですが、生まれた時に育児休暇を申請して、使っているわけではない。短時間勤務も、法律では3歳までですが、下の子が3歳になる時に「3歳になったら」といって力をかけて家に帰れるわけではないのですが、当時の社長に訴えたら「なるほどね」

という話になった。なので私の世代が制度を本当に使った先頭です。今は小学3年生未満では育児短時間、1日2時間までが基本で3時間にする時は園所長の承認を得る。その分、給料も減りますが、続けることに意義があると、思っている。育児短時間制度にはなっています。育児と介護がある人は在宅勤務ができる制度もあります。

山下 当社の女性の活躍推進の目指す姿は「会社組織の意思決定の場に女性が当たり前に参加している状態」で、経営からも常にメッセージを発信されています。女性が働きやすい制度を作るだけではなく、人事制度を活用しやすい雰囲気を作ったり、商品・業務・システムを抜本的に改革する業務革新プロジェクトを行い、それまで固定化されていた男女の役割を改革したりと、多角的に女性が活躍できる土壌を整えていこうとしています。

小田 大卒から入社する人は「入学」という感じがなっています。入社して3年くらいたつと「加賀屋の流儀をいって勉強できたらアメリカに行きたい」と言っています。本音がそれだけ、課題は入学、卒業というサイクルを止めた。理由は加賀屋という会社の魅力がないからではないかと思っています。何年かマナーショーになるというキャリアアップの姿が見えないのです。昔の方で「年数を重ねていけばおとなしい人になるよ」と、そんなのではない。今の会社の魅力を高めるためにやっているのは、茶道部、舞踊部などの部活動です。学生のうちに「おとなしくおとなしく」育てたい。

緒方 制度はありますが、活用が十分でないのが課題です。在宅勤務も私の部署はシステムを整えたので取れる人が増えましたが、ほとんどの支店はまだまだです。子どもの発熱などで休を取ったとしても、その日のうちに在宅勤務なんて言えないと通称している人が非常に多い。取りやすくなるにはどうしたらいいかという段階に来ています。

午後4時に退社すると定時の6時から7時間のマイナス。残業している人の労働時間の差はさらに大きくなります。誰かに労働時間が偏るのではなく、今は、みんなが短く効率よく働き、残業を減らそうという働き方改革をやっています。

山下 母性保護制度を利用する社員と利用しない社員の公平感を保つのが難しいと感じています。制度を利用する社員は、自身が置かれた環境や制度を利用する理由を周囲に理解してもらいたいという思いがあります。

女性を含め「みんな」のために



木下さん

意思決定の場に当たり前に参画



山下さん

会社の魅力高めたい／自然に受け入れる

小田さん

木下さん

「三つのK」(期待をする・鍛える・機会を与える)を標榜しています。本人に期待していることを伝え、活躍するための場を提供し鍛えていくことを全社で取り組んでいます。

女性活躍推進するための「三つのK」(期待をする・鍛える・機会を与える)を標榜しています。本人に期待していることを伝え、活躍するための場を提供し鍛えていくことを全社で取り組んでいます。

女性活躍推進するための「三つのK」(期待をする・鍛える・機会を与える)を標榜しています。本人に期待していることを伝え、活躍するための場を提供し鍛えていくことを全社で取り組んでいます。

制度活用どう促すか／多角的に土壌を整備

緒方さん

山下さん

「一方、課題はありますか。本下、課題という取り組の第一段階として、子育てしながら働いている人を特別視することなく、周りの人が自然に受け入れられるような雰囲気を作りたいと思っています。」

もう一人女性が働きやすいのは大事ですが、女性が働きやすい「イコール」みんなが働きやすい。男性も女性も、高齢者や外国人も働きたい人が働きたい社会にしたい。どの会社も働きたい人がいない。どの会社も働きたい人がいない。どの会社も働きたい人がいない。どの会社も働きたい人がいない。