

「男性は仕事、女性 は 家庭」

という男女の役割分担の考え方をどう思いますか？

反対

57.5%



賛成

31.7%



平成28年度さいたま市「男女共同参画に関する市民意識調査」より

かつては「男性は仕事」「女性は家庭」と考えられ、性別による分担が中心となってきましたが、現在では、男女問わず、仕事も家庭も積極的に関わろうとする人が増えているようです。近年では、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法などの整備により、女性が活躍する環境の整備が進んでいます。さいたま市では、男女が共に働きやすい職場環境の整備に積極的な取組をしている従業員数300名以下の市内事業者を「さいたま市男女共同参画推進事業者」として表彰しています。平成30年1月に表彰された事業者の中から2事業者に、女性が就業継続しやすい仕組みや、管理職を担い活躍できる仕組みをどのように整備したのかという点に焦点をあてて、お話を伺いました。

協和精工株式会社
(右機区)

男女とも、仕事と子育ての両立を応援！



総務部長 伊東 秀雄さん
総務部 岡村 くみさん
営業部 谷口 喜輝さん
専務取締役 二瓶 満智子さん

事業内容は医療用品や化粧品などの組立・検査・射出成形。成形・組立・検査・梱包まで一貫して製造している。

point 1 女性が会社の主力に

伊東さん もともと社長が起業した頃から近所の女性の人手を借りており、子育て

役員が2名、課長が3名おり、会社の運営には女性も中心的な役割を担っています。現場の仕事はパートが主です。

二瓶さん 私はパートから社員に登用され管理職になりました。現在の女性の課長3人もパートから管理職になりました。能力があると見込んだパートの方を推薦して社員に登用する慣行があります。

伊東さん 彼女のような経歴ですとパートがメインの現場の状況もわかるので、大変いいと思いますね。

二瓶さん 従業員から子育ての悩みなど色々な相談はきますので、話し合えば常日頃からしています。

point 2 子育てに理解ある雰囲気がある

二瓶さん 年齢層は30代後半から40代が一番多く、子育てをしながら働いている人がたくさんいます。

保保育園等の送り迎えや家事と仕事を両立するには16時終業がちょうどよいのかなと思います。9時から12時や14時までとか、週3日出勤の人もいますね。個人の事情に合わせて柔軟に対応できます。

谷口さん 男性社員も育休を取ることができます。長期間の育休はありませんが、妻の出産時や急病の時は、仕事が途中で周りに引き継いで対応してもらっています。保育園等の行事の時も休ませてもらうことができます。

伊東さん 子供が産まれた直後も、会社の規定に則って男性も皆々、3日は育休を取っています。

てや介護のためフルタイムで働くことが難しい人が多く、9時から16時のパートタイムが中心でした。現在も従業員256名中、パートが200名以上おり、女性の割合が全体の約90パーセントで、女性が元気の会社です。女性の管理職も

子供の行事や病院に連れていくから休ませてほしいと伝えやすい環境にあると思います。制度だけでなく休ませる雰囲気もありますね。

二瓶さん 社員もパートも育休を取ることができます。育休の期間や復帰後の働き方について、産休に入る前に全員面談をしています。保育園等に入らなかった場合には育休の延長も認めています。

point 3 子育ての事情に応じて配置転換も

岡村さん 結婚・出産の後も仕事に復帰し、子供が小さい今は時短勤務をしています。子供のことで会社を突発的に休んだり遅刻したりする時は申し訳なく思っていますが、周りの方が理解を示してくれてありがたいです。*子育て応援宣言をしている企業でもあり、病气や保育園等の行事など、子供の都合で早くお休みをいただけるので非常にありがたいです。

入社当初は別の工場にいたのですが、そこは駅から送迎バスが必要なほど遠くて、子供の送り迎えには非常に不便でした。育休から復帰する際に相談して、駅から比較的近い本社工場勤務にしてもらいました。本当に助かっています。

伊東さん 従業員一人ひとりの顔が見えるので、個別の事情に応じた配置転換もできます。社員が困っているときは、会社の手を打てるようにしています。

※子育て応援宣言企業とは：従業員の仕事と子育ての両立や、地域の子育て支援に取り組む会社・事業所を宣言し、県庁登録する制度

株式会社アイエフラッシュ
(南区)

意欲のある社員たちを、どんどん管理職に！



経営管理部 マネージャー 陶 センナさん
代表取締役 南 まゆ子さん

埼玉県内でまつげエクステサロン、アロマサロンなどの店舗を運営。美容施術できるスタッフも自社で育成。

point 1 昇進制度を整え女性が管理職に

南さん 当社は美容業ということもあって社員90名全員が女性です。創業当初は

などを社内を整えました。

陶さん 店長になってもらうだけでなく、店長の指導・管理も担うスーパーバイザー、エリアマネージャーなどを育成する研修も始めました。

南さん 責任が伴う役職に昇進したから女性が多い点は、最初は苦労しました。採用活動の際に「将来昇進させるためにしっかり育成する」「昇進した分、福利厚生も充実させる」という方針を伝え、比較的昇進の意思がある人を中心に採用しています。

陶さん 「管理職」という言葉からして拒否してしまう女性が多いみたいですが、店長になってしまえば皆さん元気にこなしているので、気持ちの問題のほうが多いのかも。「自分より後に入ってきた人が店長になって、自分がその下に付くのは嫌でしょ?」と伝えると、意外に理解してくれました(笑)。

南さん 意欲のある女性社員たちをどんどん管理職に就かせて責任をもたせたことで、かなりスムーズに仕事が回るようになりました。女性は、結婚、出産、仕事についていろいろな夢を持っていることが多いと思いますが、やはりバリバリ働くことを希望する人はいます。店長から本部の方へ大抜擢された人もいますね。

point 2 将来の生活で必要なお金を計算

陶さん 社員に将来昇進していつまでもうためにも、啓発・研修も充実させています。店長レベルの管理職になったら、

社員の人数が少なく、数人のリーダーシップがあればなんとかなりました。しかし会社が大きくなって社員が増えると、管理職となる女性を増やさないと仕事が回らないと感じました。そこで、管理職へのキャリアアップにつながる昇進制度

埼玉県の女性キャリアセンターなどで女性向けの講習やリーダーシップの講座を勤務時間内に受けてもらっています。年1回の等級試験では、グループディスカッション、小論文、実技試験をして、その結果を給料に反映しています。

南さん 一番力を入れているのは若手の育成です。結婚・出産などのライフイベントを将来迎える中で、いつ、いくらお金がかかるかを自分で計算させています。計算した結果、当初の想定よりも長く働いて「お金を貯めよう」と考えてくれる社員もいるようです。出産前の期間にみっちり働いて技術を身に付け、産後も職場に戻ってきてもらえることを目指しています。出産前の期間を全力で働けば、多少仕事を離れていてもすぐに復帰できるくらいの能力は付いていると思います。

point 3 結婚・出産後の働き方を考える研修を開催

南さん 現在、産休、育休中のスタッフは90名中10名です。女性だけの会社だからこそ、結婚・出産後の働き方を考えておくことはとても重要です。しかし、1人目の出産の時は復帰しても、2人目の時に退職する人が中にはいます。そのような人を少なくしていくのが今後の課題です。

「産休の間のお金はどのくらい?」「育休の後、復職する時はどのくらい?」「いつか退職できるようにしておくべき?」と、今後の働き方を考えるだけ具体的に考えてもらうようにしています。