

座談会 働きやすい職場とは

男性社会であると思われがちな証券・金融業界にあって、大和証券グループでは、女性の力を十分に認識し、活躍に期待しています。管理職への積極的な登用や、子育てと仕事を両立するための支援制度の策定など、女性活躍支援の取組みを強化しています。職場での現状はどうか。さらに女性が活躍するためには何が必要なのか。子どもを持つ女性従業員や女性支店長が語り合いました。(開催日:2006年6月29日)

■ここ数年、男女の格差がない職場が自然にできてきたと実感しています。

山崎 「女性の活躍推進」には、2つの要素があります。ひとつは女性を積極的に登用することです。こちらについては、男女雇用機会均等法施行以前から、すでに他社に先駆けて取り組んできたと思います。実際、齊藤支店長のように、実力のある女性は、職制に関係なく支店長に登用されていますよね。

齊藤 私はエリア総合職でしたので、支店長なんて考えられない役職でした。5~6年前まで男性は男性、女性は女性と職場が

分かれている感じでしたが、今は自然に男女の格差がなくなったと思います。女性の管理職も増えましたね。

勝浦 これまで女性で昇進が早い人は、男性的に頑張っている人というイメージでしたが、最近は女性らしい方が昇進していますよね。齊藤支店長が出てこられたときはとても嬉しかったです。

■制度の周知徹底と、上司の理解促進。
■組織を変えるのは制度ではなく意識です。

山崎 もうひとつは、育児と両立しながら自分のキャリアを築ける環境をつくることです。

2005年10月には「女性活躍支援プラン」をつくり、女性をサポートする各種制度を導入しました。今後は、社員一人ひとりがこうした制度を利用しやすい環境をつくっていくことが大切ではないでしょうか。

勝浦 私が育児休職・職場復帰を経験した支店は支店長・上司に大変理解があり協力的でしたので、育児との両立には恵まれていました。それでも、具体的にどんな制度があるかについてはやはりご存知ではなかったので、私から説明して認可をいただくという感じでした。そのように、制度があること自体を知らない上司がまだまだ多いと思いますので、まずは、上の方に制度を知って



山崎 裕子

大和証券グループ本社
人事部 課長代理

2005年2月、人事部に発足した「女性活躍推進チーム」リーダー。「女性が働きやすい環境」から「男女ともに働きやすい環境」へ。これらが本格的なスタートです。

長谷川 誠剛

大和証券商品企画部
次長

組合執行部在籍時に、職場環境問題に取り組む。「女性の活躍度は会社の鮮度を知る上で重要なバロメーターだと思います」。

松尾 朗子

大和証券新宿センタービル支店
次長

一般職から総合職に転向。3歳の子どもを育てながら、現在営業を担当。「子育てと営業職の両立はとても大変で、目一杯の状況です」。

勝浦 由紀子

大和証券本店
ステーションプラザ

入社2年後に結婚、その2年後に出産。5歳の子どもを持つ。「定年まで働きたいので、制度の充実と周りの理解を願っています」。

齊藤 直子

大和証券中野支店
支店長

2005年4月、転居を伴う異動のないエリア総合職として初の支店長に就任。「子育てと仕事の両立には支店長の意識改革が重要だと思います」。

いただきたいですね。

山崎 制度が定着するには、男性社員、とりわけ男性管理職の理解が欠かせないと思います。今後、さらに職場での制度の浸透を図っていかねばならないと実感しています。

齊藤 私は子どもはいませんが、部下のお子さんが入学式などのときには、業務に差し支えなければ休んでください、という姿勢なんです。しかし、支店長同士のなかで感じますが「それは甘いのではないか」とおっしゃる方もいると思います。休むということは仕事に対する忠誠心がない、という意識があるんですね。

長谷川 日本においては、高度成長期に「男性は仕事、女性は育児」という世界でも稀に見る風土が醸成されました。これを改善するのは非常に困難ですが、「可能か不可能か」ではなく、もはや「やるかやらないか」という意志の問題だと思えます。そういう意味で、経営サイドにすごく期待していますし、大和証券グループが新しい職場環境提供のパイオニアになれたらいいへん素晴らしいことですね。まずは、管理職が諸制度を正しく理解し、当事者を含めたすべての部下に対して説明責任を果たす。そして、何より大事なのは相手の立場になって思いやる気持ちを忘れないことではないでしょうか。

齊藤 支店長の意識改革は大事だと思いますね。子育て中の女性がきちんと定時で帰っているかのチェックをしたり人事から後押しするような制度があると、支店長の意識も変わると思います。

山崎 男性の上司だけでなく、やはり同僚の理解も重要ではないでしょうか？

松尾 そうですね。「あの人、なんで遅く来て早く帰るの？」というようなことを言われないうようにしなくちゃと思いますね。

勝浦 プレッシャーになりますよね。私自身は理解のある同僚でいたいと思うんですけど。

長谷川 組織を変えるのは「仕組み」ではなく、最終的には「気持ち」だと思います。その積み重ねが会社の「風土」になって、より良い職場環境ができていくのだと私は思います。

- キャリアのある女性は貴重な戦力。
- 子育て支援は競争力確保につながります。

齊藤 営利企業ですので当然ですが、支店では限られた営業員のなかでコンスタントに利益を出すことが求められます。ひとり欠員が出るとそこをどう埋めるかを考えなければなりません。子どもを持っていようが、家庭があろうが、当然プロとして100%仕事することを求められますよね。

松尾 そうですね。子供があろうとなかろうと「君は管理職なんだからもっとしっかりやってくれ」と言われて当然だと思います。でも、その一方で子どものお迎えの時間があってリミットが決まっています。本当に目一杯の状況です。

勝浦 でも子どもがいる人は負目がある分、頑張ってる成績を上げていると思います。子どもがいることを理由に怠けている営業の女性は見たことがありません。そもそも、そういう人は出産後会社に復帰しないと思います。ガッツがある人しか残らないわけで、長い目で見れば会社として業績が落ちることはないと思います。

山崎 経験とスキルのある女性に育児と仕事を両立しながら長期的に働いてもらうことは、優秀な人材の確保にもつながると思います。新規で採用した人材を育成するには、それなりの時間がかかりますよね。な

るべく多くの女性にキャリアを活かして長く働いてもらうほうが、会社にとってプラスになるのではないのでしょうか。

松尾 制度の面では残業なしの期間をもっと長くしてほしいですね。保育園は遅くまで預かってくれますが、小学校に入ると帰りが早くなりますし、習い事もさせてあげたいし...

勝浦 私は育児休職の間に、会社の情報を得られる仕組みがあるといいと思うんです。休んでいる間に会社がどうなっているのが見えなくなるのが、とても不安なんです。子どもを連れて参加できるママさん社員同士の交流の場もあるといいですね。情報交換ができて、励みにもなると思います。

山崎 育児支援に関する制度はたくさんあります。そうした制度の浸透を図るために、今年6月には『育児支援ガイドブック』を全社員に配布しました。結構わかりやすく制度の紹介が載っていますよ。また、育児休職中の方に向けて、「ダイワファミリーネット」という育児支援サイトをつくりました。掲示板を通じてコミュニケーションを図れるようになっており、社員同士の情報交換の場となっています。今は「女性の活躍」をテーマにして取組みをすすめています。その先に目指しているのは「男女ともに働きやすい環境」です。性別を問わず、社員が皆で育児に参加できる職場環境をつくっていきたいと思います。

