

## 1 トップが進める独自の取り組みがある

今回インタビューを実施した企業には、法律上の制度の整備にとどまらず、独自の取り組みを積極的に実施している企業が多くありました。例えばある企業では、トップの意向で「女性活躍推進プロジェクト」を発足させ、誰もが安心して働ける職場を目指して活動しています。大規模なプロジェクトを推進することが困難な中小企業でも、トップと社員が一对一で面談をする機会を設けるなど、女性の活躍を支援している企業もありました。このような企業はいずれも、トップ自らが積極的にポジティブ・アクションを実施しているという特徴がありました。女性が男性社員と同等の戦力として扱われるようになっている、優秀な人材を出産・育児のために手放すのは企業にとってもマイナスである、などの理由から、経営者は女性のキャリア構築に積極的でした。トップの意思が全体の方針になる企業もあり、「トップが変われば企業が変わる」という意見もありました。

## 2 制度の周知に熱心である

男女共同参画に積極的な企業は、社員が制度を利用しやすい工夫も根づいていました。社内に設置してある端末からいつでも自社の様々な制度を調べることができたり、企業や労働組合が支援制度についてのリーフレットを作成して配布しているところもあります。制度があるだけであとは社員任せではなく、より多くの社員が制度を知り、利用できる環境整備の努力が、効果を上げているようです。

## 3 上司の意識改革に積極的である

どれだけ素晴らしい制度が揃っていても、上司の理解がなければ、制度を利用することは難しいと思われます。上司の意識を改革する取り組みとして、管理職に対して、育休や産休を取って働く女性への理解を促したり、男性も育休を取得できることを周知するための研修を実施したり、といった活動がありました。また「女性が言われたくない言葉」をポスターにして社内に掲示した、というユニークな取り組みもありました。

## 4 トップと社員が築く人間関係がある

制度を利用している女性社員にも共通点があります。制度や支援があることを当たり前と思わずに、限られた時間で良質な仕事をしようとする高い意識があることがわかりました。同僚が困らないよう、計画的に先取りして仕事をしたり、常に感謝の言葉を周囲に伝える努力をしたり、社員自らが周囲と良好なコミュニケーションをとり、それが仕事にも職場の環境作りにも良い影響を生んでいます。トップダウンによる意識改革に加え、このようなボトムアップ的要因が相乗効果を生み、ワーク・ライフ・バランスが実現しやすく、かつ、生産性の高い、非常に働きやすい企業文化があることもわかりました。



今回のインタビュー調査で話を聞かせていただいた女性の先輩方は、仕事も生活も充実し、とてもいきいきとして魅力的でした。私たち学生も今後、働くことを通して長く社会に貢献したいと強く思っています。県内多くの企業で、頑張る社員のための環境がより整うことを、心から希望します。

### 事業所訪問報告

- 制作・編集
- 概要・まとめ執筆
- デザイン
- グラフ作成

群馬県立女子大学国際コミュニケーション学部 小林ゼミ3年生・安斎ゼミ3年生・甲村ゼミ3年生  
 国際コミュニケーション学部 鈴木さおり 友松茉莉子  
 国際コミュニケーション学部 菊池璃央 松田萌  
 国際コミュニケーション学部 篠原真実 宍戸真実子