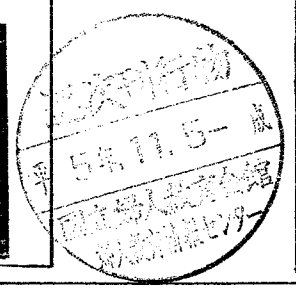
ばってんうーまん
BATTEN・WOMAN

1993年 7月 No. 144
〈事務局〉〒850 長崎市古川町3-11-603
津田尚美方 TEL 0958-24-5076
〈編集〉〒852 長崎市三原町2-47 葛西よう子
TEL 0958-45-1350

ここで御紹介するのは労働省、婦人局が出している、「男女雇用機会均等法」を推進するための出版物です。

プラザ「KINTÔ」の巻頭記事



シリーズ① 我が社の女子雇用管理

男女平等で楽しく働くことができる経営理念のもとに

日本食研㈱ 常務取締役
田村 吉二

当社では、社長以外の来客に対しては、どんな偉い人でもお茶を出しません。灰皿も出しません。灰皿については、禁煙会社ですから当然ですが、お茶については、男女区別なく活躍してもらわなければならないという会社の内情から発足したものです。お茶汲みを女性のみにしてもらうと、だんだん女性の自覚、仕事に対する意欲をそぎ取っていく気がしたためです。

むずかしい研究会や指導も必要ですが、側面からの運動も必要ではないかと思います。

当社では、女性にも名刺を作っています。研究部の女性については、入社と同時に顔写真入りの名刺を全員に、その他の部門については、本人から申し出があるか、会社が必要と認めれば名刺を作ります。男女雇用機会均等法ができる以前からそうしています。そうする必要があったわけです。当社は創業以来一九年の若い会社ですので、男とか女とかいわずに活躍してもらう必要があったわけです。このようなことで、女性にも名刺を持たせており、名刺を上手に使ってもらい、会社の発展に資する人になってもらうつもりです。そこで、当社の女性社員が名刺を差し出した際は、「女だてらにえらそうな」というような顔をしないで受け取ってもらいたいと思います。

出張や社外研修は必要に応じて、担当の者に男女の区別なく参加させています。旅行などは、山中湖にログハウスの別荘とグアムに保養所を持っているので、小遣いまで渡して男女、正社員、パートの区別なく参加してもらっています。

ただ、問題もあります。女性から理由、テーマ等をつけて、研修参加希望の稟議が上がってきます。会社も研究分野能力からみて適当と認め参加してもらうわけですが、研修から帰り、テーマにも取り組み、そろそろ儲けの種の一つでも見つかったかなと思うころ、ヒョッコリ私の前に立ちます。「どうしたのか?」というと「結婚で辞めます」ということです。まさか、「研修代返せ!」と言うわけにもいきません。「おめでとう」と言いますが、何とも割り切れないものが残ります。これが一週間程度の研修なら、割り切れない程度ですみますが、今後企業として、女性にもがんばってもらうということで長期教育訓練のコースをつくり、募集し採用し教育した女性が一年もたたないうちにある日突然結婚で辞めますと言ってきたとすると大きな損失であり、女性の雇用継続が一つの課題となっています。

当社では、平成二年から女性営業担当を採用することとし、六人が営業員として活躍しています。まだ実績というほどのものはないのですが、配属に当っては可能な限り同一地域内で一営業所に二名を配属しました。ただ初めての経験ですから、担当営業所長にはいろいろ注意しています。例えば、

(1)目標設定は男子と同一にしろ。但し業務用の二〇キロのタレの罐の持ち運びだけ別にしろ。

(2)一カ月に一度くらい、近くの営業所から女性の営業担当が集まって情報交換をしてもらえ。

(3)仕事の流れが、男性の流れになっている。そのままの流れに女性を入れると、バランスがとれない。鞄でも女性にあったものを使え。

(4)できるだけほめろ。日本食研の男性は若いために恥ずかしさが先に立ってほめないということがあってはいけないので、ほめるようやかましく言っています。

(5)同行営業で顧客とのやり取りの楽しさを教えろ。

(6)社内報や営業ニュースに登場してもらえ。

(7)不振の原因を直接指摘しないで、本人に気付かせるようにしろ。上司が指摘して命令すると反発を買うだけで、よい結果に結びつかないからです。

(8)女性ならではの仕事を与え、忙しくさせるようにしろ。特に女性は忙しく働いている、仕事のきっかけをつかみ、意欲を取り戻すことが多いからです。

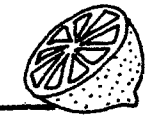
(9)「辞めたい」という危険信号を事前に察知しろ。女性の場合、いったん言い出したら、どんなに引き留めても無駄なのでその前に察知する。

などの指導をしていますが、試行錯誤を重ねながら定着させたいと思っています。

平成二年五月一四日、本社新工場屋上エレベーターホールにて、社内結婚恋愛神社なる世にも珍しい神社の落慶供養が行われました。社長は「社内結婚も増えて、現在三七組のカップルが誕生している。これを機に、氏子の皆さんの夫婦としての絆が一層深まり社内結婚を目指す人が神社につめかけ、結果結ばれて幸せな結婚生活を送り、そして社員が、会社が永却に栄えれば」と述べています。

しかし、ほとんどの女性は子供ができた時点で退社しています。会社としては育児休業制度など女子労働者の就業援助措置について制度化していませんが、社内結婚恋愛神社ができたほどですから、ケースバイケースで十分対応できると思います。今後は、必要に応じて検討しなければならぬ、と思っています。

この記事をよんで ばってんうーまんたちが話し合った事



その1.

- 仲々良い事を言っている と思うが 心の奥底にある女性差別が見え隠れ!!
- 「結婚してやめるのは困る」と言いつつ、「育児休業制度はない」と言い切るのは矛盾ではないか
- 「社内結婚、恋愛神社」を作った。〜〜〜→けっさく!
  会社は結婚相手探求の場か? 「女子労働者の就業に関する援助の措置神社」を先に作れ!
- お茶については男女区別なし〜というのはすてきだけど社員各自の湯呑み茶碗を洗うのは誰だろう。……まさか女子のみの当番制ではないだろうな。
- 「女性ならではの仕事を与え、忙しく働かせる」「女は言い出したらきかない」とは根底に女性蔑視。