



ができるのかと懐疑的な人もいたかもしれませんが、女性のお客様が私達のこだわったポイントに共感してくださるのを見て、女性の視点を商品に取り入れていくことも大切であることをわかってもらえたのでは。

―施策面ではどんな取り組みを？

安部 女性活躍推進チームで「くるみん※1」取得をめざしたいと提案し、男性も育児を取得しやすいように人事に働きかけて、「育児の最初の3日間有給制度」ができました。

山岸 私は人事としてチームをバックアップしています。総務人事統括部長名で各部門の責任者宛に出産予定の配偶者がいる社員リストを配信し、男性も積極的に育児を取るよう勧めています。女性はほとんどの人が産休・育休を効果的に使い、復帰してからは短時間勤務で仕事を続けています。

菊谷 家族との時間を大切にする「記

念日休暇」の制度や、短時間勤務を小学3年まで延長する制度もチームの発案で実現できました。子どもが急に熱を出した時は看護休暇を活用。私は自分の仕事の状況を常に開示して、いざという時は周囲に協力を求めるようにしています。

山岸 活動の成果もあって、平成27年に3度目の「くるみん」を取得しました。これから産休に入る人に復職した先輩ママからのメッセージを渡したり、イクメンを増やすために男性の育児取得者の体験談を集めて発信したり、地道な取り組みを続けています。

―女性活躍推進を成功させるポイントとは？

林 長く続けるにはみんなが楽しくやれることが一番です。女性の意見を活かした商品企画がお客様に喜ばれ、社内認められたことで活動しやすくなりました。

安部 チームが発足した時に、各部署の上長に兼務で活動できるようお願いしました。専任ではなく兼務だからこそ各部の情報かわかり、アイデアが生まれます。10年の間にはメンバーの異動などで停滞していた時期もありますが、グループウェアを使って女性社員へのメッセージの配信は続けました。フォーラムに呼ばれたりメディアで取り上げられたりと、社外からの評価も力になっていきます。女性自身が特性を活かして働きたいと思えば、周りとながらで働き続けたいと思えば、働きがいのある職場ができると思います。

※1 次世代育成支援対策推進法に基づき一定の基準を満たした企業は、申請により「子育てサポーター企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けるところができます。



設計技術統括部
設計部設計推進課
女性活躍推進
チームリーダー
課長 安部文子さん



設計技術統括部
技術・商品開発部技術開発
商品開発課
係長 林三知代さん



経営企画室
主任 藤井亜矢子さん



大阪支店総務課
主任 菊谷恵子さん



管理本部総務人事統括部
山岸真唯子さん