

優良事業者三事業者に聞く



昨年12月6日、市内中央区にある千葉市女性センターで開催された「第1回千葉市男女共同参画推進優良事業者表彰式」で、「株式会社 キュー・ヴィー・シージャパン」「株式会社 ミズレック」「医療法人 緑栄会 三愛記念病院」の三事業者が、男女共同参画推進優良事業者として表彰されました（ハーモニーちば41号既報）。今号では、三事業者をそれぞれ訪問し、優良事業者表彰の感想や男女共同参画推進に向けた取り組み概要、現場の様子などを取材しました。

株式会社 キュー・ヴィー・シージャパン

千葉市美浜区中瀬2-6

〈取組内容〉

- ① 女性の管理職への積極的な登用
- ② 従業員の英語研修
- ③ 仕事と家庭の両立支援
- ④ セクハラ防止トレーニングの実施



働きやすい環境づくりで意欲を育成

株式会社キュー・ヴィー・シージャパンは、テレビショッピング専門チャンネルとして、商品の仕入れから番組制作、発送まですべてを自社で行っており、社員、パートを合わせて約

800人のスタッフのうち、約70%が女性です。

表彰に対して、同社人事総務部人事グループの鈴木敦子マネージャーは「社長以下、大変光栄に思っています」という言葉とともに、社内メールを使い、社が表彰されたことを全スタッフに伝える際、『男女共同参画とは』という簡単な解説を付記したことなどを紹介してくれました。

同社の取組のうち、「女性の管理職への積極的な登用」では、部長クラスへの女性登用も増えました。また、これとは別にパートの正社員登用についても男女を問わず均等な機会が与えられています。

次に、「仕事と家庭の両立支援」については、本社と同じビル内にある託児所と契約し、優先的な受け入れや保育料の一部負担などを行っているほか、フレックスタイム制の導入、育児・介護休業制度の実施により、仕事と家庭の両立を支援しています。こうした取組によって、出産を理由に退職を考えていた女性スタッフが、育児休暇を取得するケースも増えています。

このほか、「セクハラ防止トレーニングの実施」では、リーダークラス以上のスタッフによる定期的なケーススタディなどが行われています。

同社では、社員一人ひとりが目標を持ち、その達成率を個々に評価することにより、すべてのスタッフに「頑張れば認めてくれる」という意識が定着しており、男女を問わず、互いに協力しながら仕事に取り組んでいるということです。

株式会社 ミズレック

千葉市中央区今井2-15-17

〈取組内容〉

- ① 重機、大型車両運転などの職域への女性の登用推進
- ② 女性が働きやすい職場づくり



男女がともによい影響を与えています

株式会社ミズレックは、製鉄所の工程から発生する副産物（スラグ）のリサイクル事業などを行っており、作業現場は大型の重機や車両を使った屋外作業が主ということもあって、男性従業員が主力でした。

表彰に対して、同社取締役の菅沼弘巳総務部長は「協力会社からも注目され、取組を評価していただきました。社内でも男女共同参画への関心が高まりました」と話してくれました。

同社の取組のうち、「重機、大型車両運転などの職域への女性の登用推進」については、平成14年から女性の登用を始め、現在5人の女性従業員がショベルカーを使ったスラグの積み込み作業などに従事しています。

その中の一人、須永早紀さんは「とてもやりがいのある仕事です。作業を無事終了したときの、『やった』という達成感がたまらなく好きです。重機の洗車や点検作業などで『力』が必要な部分については手伝っていただくなど、男女に関係なくお互い助け合うようにしています。これからは、重機だけでなく大型運転免許を取得して、ダンプカーの運転作業もしてみたいですね」と意欲的に話してくれました。

次に、「女性が働きやすい職場づくり」については、①育児・介護休業規定の制定 ②シャワー、化粧台の新設 ③仕事の内容レベルに応じた各種免許資格取得支援などに取り組んできましたが、このうち「シャワー、化粧台の新設」に関連して、トイレの増設を行いたいが現場の制約もあり、今のところ実現していないということです。

同社では、すべての社員に「自分の命は自分で守る」という意識の徹底が図られており、現場ではルールの厳守と自己管理が強く求められています。女性従業員の皆さんは、仕事に対する取り組み方も真面目で、社内でも「女性の登用により男女がともによい影響を与えている」と評価されています。

医療法人 緑栄会 三愛記念病院

千葉市中央区新田町2-3

〈取組内容〉

- ① 院内保育所の開設
- ② 育児休職制度
- ③ 就学児童保育休職制度



仕事と子育ての両立を支援

医療法人緑栄会 三愛記念病院は、一般内科、外科をはじめ人工透析設備などを備えた病院で、医師・職員など合わせて約200人のスタッフのうち85%が女性です。

表彰に対して、同法人理事長でもある入江康文院長は「当

院の取組が評価されて大変嬉しいです。職員から、長年取り組んできてよかったですねといった声をもらったり、市政だよりを見たという患者さんからのお祝いの言葉をいただきました」と話してくれました。

同院の取組のうち、「院内保育所の開設」については、昭和52年の開業とともに院内に託児所を設け、6人の職員が利用したのが始まりといえます。それから今日まで、卒園児も150人を数え、この中には男性職員の子どもたちもいるそうです。

次に、「育児休職制度」については、職員の身分のまま、子どもが1才に達するまで育児に専念してもらおうというもので、この取組については平成2年に労働省婦人局（当時）から表彰され、高く評価されました。

そして、院内保育所や育児休職制度の次の段階として位置づけられているのが「就学児童保育休職制度」です。これは、小学校入学時当初は半日下校であることから、入学から1学期終了まで休職できるというもので、この間、本人が希望すれば夜間勤務や休日勤務などに就くことも可能となっています。

同院では、医療関係者は一人前になるまで長い時間を必要とする上に、日々進歩する医療知識を常に吸収しなければならないことから、出産や育児によるブランクをできるだけ短くして、継続して仕事ができる環境を作る必要があると考え、今後とも親（家族）としての役割と、医療関係者としての職務の両立をサポートするための制度づくりに力を入れたいということです。