



女性として輝くというより、 私は私として輝けばいい。

～女性管理者座談会～

(一社) 情報通信エンジニアリング協会

●はじめに

2019年1月21日、通信建設業界で働く女性管理者13名に集まっていただき、2グループに分かれて4

テーマのディスカッションを実施しました。

①後進の育成、②通信建設会社の

魅力、③キャリアプラン、④働き方改革について、各テーマで積極的なディスカッションが行われました。その模様を一部抜粋してご紹介いたします。

表1 女性座談会(2019.1.21)出席者一覧

	会社名	担当および役職	氏名
1	株式会社エクシオテック	経営企画部担当課長(総務人事担当)	長谷川 寿 美
2	株式会社ミライト	モバイルコミュニケーション事業本部 エンジニアリング部 課長	野 上 亜 也
3	株式会社 TOSYS	長野通信システム事業部 施工部門 東信事業所 係長	松 本 妙 子
4	NDS 株式会社	NTT 事業本部 テクノロジー総合センター KAIZEN 推進室長	森 ちか子
5	シーキューブ株式会社	メディアネットワーク事業グループ ネットワーク事業部 エンジニアリング部 第一システム課 担当課長	螺 澤 和 美
6	北陸電話工事株式会社	富山支店 総務経理課 係長	菊 盛 智 美
7	株式会社ミライト・テクノロジーズ	ソリューション事業本部 企画調整部 担当課長	川 本 佳代子
8	株式会社ソルコム	企画本部 経営企画部 担当課長	近 藤 美 樹
9	四国通建株式会社	総務部総務課課長補佐	西 原 由 美
10	株式会社 SYSKEN	人材開発部門 担当課長	岩 永 みち代
11	大和電設工業株式会社	ICT ビジネス事業部システム開発部 担当課長	佐々木 友 美
12	株式会社 TTK	NTT 事業本部エキスパートセンタ 担当課長	山 本 郁
13	株式会社つうけん	総務人事部 担当課長	宮 本 珠 江

●後進の育成、管理職を目指す女性へのアドバイス

野上 弊社では女性比率を30%にするとか、“くるみん”の資格を取るなど、そういう取組みを行っています。新卒者の割合も半数までとはいきませんが、実際に年々女性社員は増えているという状況です。皆さんの会社では、どのような取組みをされているか教えていただけますか。

川本 弊社も“くるみん”を取得しまして、特に今、女性社員の管理者を増やすということと、女性がもっと活躍できるような会社にするにはどうしたらいいかを目指して、部署の垣根をこえてワークライフバランスなどに取り組む“未来塾”という活動をしていて、メンバーは女子社員が多く、子会社の女性社員も入って活動しております。

部下に3人女子社員がいますが、皆、上を目指すという感じではなくて、このまま楽しく仕事できたらいいというところがあって、彼女たちの心に火をつけるためにはどうしたらいいのか、皆さんに聞きたいと思っています。

森 なかなか難しく、女性が働きやすいように、女性の立場を上げていこうと思ったとき、その女性の上司が男性か女性かというのは、別問題だと思います。いま女性の管理職

は4名しかおらず、だいたい男性の上司です。

川本さんが言われるように、リーダーになりたいわけではない方が多い。女性だから輝けと言われても、女性として輝くのではなくて私は私として輝けばいいという意見が非常に多くて、やはり難しいと思っています。

ロールモデルといっても、自分が目指したい人が必ずいるとは限らないので、女性だけでなく、男性の中で、活躍していらっしゃるすてきな方もいるので、その人を目指しているというような発言もあり、それでいいのではないかと思います。

野上 社内や世間一般でも、結婚したら辞めたいと言う若者が結構多いようです。社内では結婚して子どもが3人も4人もいる人で、かなり長く働いている人たちが実際にたくさんいるので、おそらく環境的に悪いとかではなくて、昔のように結婚したら家に入りたいたいというような考えだと思います。また、本人は業務がイメージと少し違ったので辞めますというケースがやはり多く、採用の時にどのような話をしているのか疑問に思います。

西原 数年前から新規採用の手伝い



エクシオテック・長谷川さん



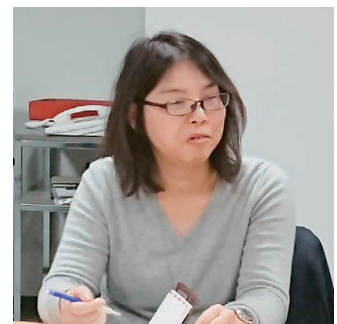
ミライト・野上さん



TOSYS・松本さん



NDS・森さん



シーキューブ・蛭澤さん



グループディスカッション1

をしています。採用時に辛いことも教えます。現場では男性女性関係なく同じように仕事をしないとイケないと話しています。

だから現場で仕事をすることを理解し納得していると思っても、ふたを開けてみたら先が見えない、辞めたいというような話を聞いて説明が上手くできていなかったのか、伝えきれていなかったのかと悩んだことがあります。畑が違う学生が「現場で仕事をしたい。やります。頑張ります。電柱にも上ります。」と言っても、期待というよりは不安な気持ちを持ってしまっているのが正直なところですよ。

川本 私はやっと30年目で管理職になりましたが、管理職になんてなれないと思っていたし、弊社は管理職候補は研修やら、いろいろ段階があるのですが、それもなくて突然言われて、ええーっという感じでしたね。

野上 長谷川さんのところは現場に女性の工事長がいらっしゃいますよね。

長谷川 1人だけいます。でも採用して1~2年で結婚して子どもが生まれたので、辞めてはいないですが、現場に出せない。共通系にしてもここ20年ぐらい女性が入っていないです。

松本 私が8年ぐらい前に人事で採用を担当していた時は、地元志向の人がすごく多かったです。あと、当時女性の開通班を作りました。1人暮らしの女性とかお年寄りの家での工事は男性が行くよりは、女性が行ったほうが人当たりもいいので、女性の開通班を作りました。

わが社の場合、1年目に約半年間ですべての部署を回り、自分がどういう仕事をしたいかをまず探してもらい、残りの半年で埼玉にある研修所で、接続などいろいろ一人前にできるように研修してもらいます。

戻ってからは、いろいろな部署で実際に先輩に付いて一緒に仕事をし、2年目に配属するのですが、1人ひとり人事担当と面接をしながら、どういう仕事をしたいか希望を聞いた上で配属します。

全員 それはいいですね。

森 部署側の要求する人数や、合うか合わないかということもありますよね。

松本 中には、ごめんなさいという人も中にはいるのですが、第2希望まで聞いて、なるべくその人の適性や希望に合ったようにという配慮はしています。

せっかく入ったのに辞められてしまうというのが一番会社として困るので、一応その希望に添うように。ただ、何年かしたら異動もあるし、転勤もあるから、そこはちゃんとわきまえておいてほしいと話します。

川本 当社もそうです。一応希望を聞いています。

西原 わが社も希望は聞きます。でもそこまでしっかり選ばせてあげられない。第3希望までは聞いて面接をします。面接3回でその都度聞くのですが、部署側も希望があるからすべての人が上手くマッチングするかどうかかわからないです。その研修はいいですね。そうできたら違うかもしれない。

川本 だいたい本人の希望を聞いて、どうしようという感じで。やはり研修に来て、OJTを見ているので、人となりをきちんとわかっていて、この人はちょっとこちらには不向きだからこっちのほうがいいのかはあります。逆にうちで欲しいのにうちの部署は希望と違うのか、ということもあるのですが。

森 働き方とか、他社の人や上の人や下の人、それぞれに対するやり取りの仕方、人としてあんなふうになれたらいいなという人がいれば、

意外と目指してというか、自分がどう変わっていけばいいのか、方向性が定まっていくのかなという感じがします。

野上 最近、女性を増やしたいといわれますが、本人のやる気があったら増えるのではないですか。結局は本人のやる気次第なので。

森 それは男性でも女性でも一緒ですね。

野上 そう。工事長を増やしたいというとき、男でも女でも本人のやる気とセンスの問題だと思います。男の人でも女の人でも性別は関係なく、気がつく人は気がつくし、細かい人は細かいし、女性だって気が利かない人は利かないです。

森 女性にとって働きやすい職場は、たぶん男性にとっても働きやすく、介護などを始めた人にとっても働きやすく、誰にとっても働きやすい職場だと思います。また、その人その人が、個としてきちんと評価されていればきっと辞めないだろうし、その人として輝けると思うし、次に続いてくる人も、あの人がああいうふう頑張っているなら自分も自分なりに頑張ろうと思える。

野上 いろいろと、現場のあり方も変えていかなければ、といったことももちろんあって、こういうのはAIにやらせようとか、こういうのを自動でできないかということももちろんあるのですが、やはり今の60代の人たちが一線でやっていたころとはかなり違っているのが苦しいですね。

育成についてはワークライフバランスだったり、研修などいろいろされているみたいですが、ロールモデルに関して言うと、女性ではなく男性の社員でも、身近な人で、人としてこういうふうになりたいなと思う人を見つけていくというのがいいと思いますね。

●女性管理者から見た、通信建設会社の魅力

近藤 通信建設会社の業務は、大きく技術系と共通系に分けられると思います。最近では女性も技術系業務の中で活躍している姿があります。同じように共通系業務でも頑張れば評価をしてもらえます。働きやすさ、働き甲斐をそれぞれ感じられることが通信建設会社の一番大きな魅力ではないかと思います。皆さんはどうでしょうか。

岩永 私は、通建会社は女性には優しい会社だと思います。私は30年勤めていますし、皆さんも20年とか35年とおっしゃっているので、長く働き続けられる会社ということが魅力であると思います。

それは育児休業、介護休業、両立支援制度、福利厚生などが整っているし、私は事務職として入社してお茶くみからやってきたのですが、女性に優しい働きやすい職場だったから続けられてきたというふうに思います。子どもも入社させてもいいかなと思えるぐらいです。また現在は人材育成という業務にたずさわっていますが、やりがいのあることが長く続けられているのだと思います。

野上 私は現場で工事をしているのですが、実際に自分で工事をしたくて工事会社に入っているような感じで、自分の手に技術が残る職につき

たかったので、働きやすいとか、環境がどうかなどは、あんまり考えずに入りました。

近藤 思ったことができていらっしゃるから、それが魅力なのかもしれないですね。

野上 そうです。昔は女性があまりいなかったのどう扱っていいのかわからないとか言われましたが、わりと早い段階から普通に受け入れてくれていると思います。

NTTさんのアクセス系とか電柱の仕事とは違って、携帯は今、iPhoneや5Gなどいろいろと世の中の的に環境が変わっていく時期があるので、追いついていくのに精いっぱい忙しい。1年の間にすぐ装置の種類が変わったり、やり方が変わったり、ばたばたしているうちに、あっという間に1日が終わってしまう。常に新しい情報を得ていかなければいけないということはあります。

近藤 時代とともに技術も進み、その最新技術を自らが習得して作業できるということも、魅力の1つかもしれないですね。変わることができるというのは魅力ですね。

佐々木 私はソフト系で、システム開発のデスクワークと導入のためにお客様のところに行く仕事をやって



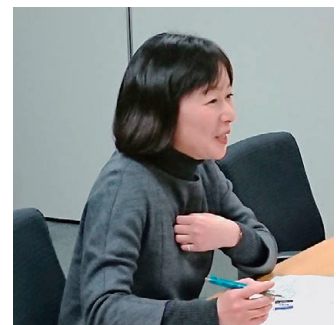
北陸電話工事・菊盛さん



ミライト・テクノロジーズ・川本さん



ソルコム・近藤さん



四国通建・西原さん



SYSKEN・岩永さん



グループディスカッション2

いるのですが、全社的には女性で現場に出ている人は少しおられます。そちらの仕事も私が携わっているようなソフト系の仕事も、女性だからこれができる、できない、ということがあまりなく、男女の意識なく仕事ができているのがいいのかなと思います。

最初のお話にあったように、産休を取った人も知る限りではほとんど辞めていないですね。みんな戻ってきて、時短勤務から、だんだん元に戻していくような感じで仕事に戻ってくる方が多いので、女性が戻ってきやすい環境になっていると思います。あとは、今日現場のお話を聞くとすごく楽しそうで、そういう仕事をちょっとやってみたかったと思います(笑)。

西原 私は会社に入って採用の仕事をいろいろとし始めて、自分の会社はこんなすごいことをしているということを再認識できました。

採用の時に学生には、うちの会社は人の生活になくてはならないものを作っている、みんなの生活が豊かになる、とても便利になるものを作っている、それが魅力だということを話しています。私は現場には行っていないので、言葉の上だけかもしれませんが、現場の人はそういう物を作っていてすごいと私自身が強く感じていて、この電柱も、この鉄塔もそうなんだよということを魅力として伝えていきます。

それとうちの会社は、男の人が女性に対して優しいということを感じます。

近藤 現場の人も、設計者の人も、「この電柱は自分が建てた」とか「自分が設計した」ということに喜びを感じているようですね。

野上 そうですね。現場の人は目に見えた時が、たぶん一番うれしい。

西原 現場の技術者だった方が、

「この電柱を建てたんだよ」と話してくれた事がありました。そういった思いはすごくうらやましいと思いました。

森 情報を伝えることや、航空機や警察、救急の通信システムであるとか、今の世の中になくてはならない設備を作っているというところが、とてもやりがいがある仕事だと私も思うので、そこが一番の魅力ではないかと思います。

長い時間をかけて建設した大きな建物と違い、すぐに効果が分かります。電話が通じなかったところが通じるようになる。すぐに目に見えて人に喜んでもらえるような仕事なのが、通信建設会社の魅力だろうと思います。

今、工具とか車とか重機とか、男性・女性にかかわらず操作ができるようになって、そういう仕事に携われる。後方支援的に共通業務で支えているということもあると思うし、現場に出て直接携わるということも、どちらも選べるということは、今の時代だからできるのではないかと思います。

近藤 後方支援としても、女性も男性も性別の区別なくやっていますし、それこそ現場第一線の方もいらっしゃいます。いろいろなところでいろいろな方の活躍がある会社というのは、魅力的な事だと思えます。

菊盛 私がこの会社を選んだ一番の理由は、週休2日制でボーナスが良かったことです。今では倒産する会社もあるし、賞与が出ない会社もある中で、きちんといただけるのはありがたい。それと福利厚生面がとても充実していると思います。

あと、身近なところで感じることで、今日はこちらに北陸新幹線に乗って来たのですが、トンネルの中は以前は携帯電話が繋がらな

かったのです。今はだいぶつながるようになってありがたいと思いました。そのように、本当に身近なところでその存在を感じることができるということが魅力です。

近藤 魅力を考えた時に、逆にマイナス面があるから魅力が光るところもあるかと思いますが、マイナス面は何かありますか。

野上 マイナス面、新卒の人たちのイメージなどでは、「やっぱり、工事って……」という感じです。昔の3Kとまでは言わないですが、工事に行きたいかと問われると、おそらく今の世代の人たちは、テレビに出てくるIT系のレンタルオフィスで仕事しているとか、ネットの中だけでお金が稼げるとか、そういうイメージが増えてしまっているの、ハード的な工事のようなものに、そもそも興味がなくなると感じます。

森 魅力を感じにくいというところはあるかもしれませんね。でも、インターンシップのような採用活動の一環で、高校生や大学生などの就職活動の対応を施設でして、接続などを実際に体験してもらうとみんな本当に楽しそうでした。こういう仕組みだということが分かってもらえて、インターンシップに来た人で採用にエントリーしてくれる人が結構います。

みんな、これまでインターンシップで受け入れても、きれいな事務所でデスクワークしかやらなかったそうです。現場の仕事はきついかもしれない。汗だくになるから、やったあとに2回もシャワーを浴びてもらい着替えてもらいました。でも、本当に楽しかったと言っていました。

女性活躍の場面などでも、経験してもらって、そういう世界がある、そういう仕事があるという魅力を発信していくしかないと感じます。やってみないと分からないです。私

たちは、それぞれ全部見えないところ、夜中や閉鎖している場所などで仕事をしているので、見えないとなかなか魅力も伝えられないと思います。

近藤 女性管理者から見た通建会社の魅力というのは、制度がしっかりしているという事、新技術の先取りで自分たちが構築していけるというやりがいがあること、インフラなど実際に効果が目に見えたりするの

で、それが働き甲斐につながることで、それが働き甲斐につながるのだと思います。

技術も男性・女性に関わらず、身につけばそれが仕事につながるというところも実感できますし、福利厚生のも、どの会社もしっかりしているので働きやすい、魅力は大きいということで、我々はその魅力をいかに社外、社内の人に伝えていくかというのがこれからの課題ですね。



大和電設工業・佐々木さん



TTK・山本さん



つうけん・宮本さん

●私の目指すキャリアプラン ～10年後の私～

岩永 現在の目標として目指すキャリア、後進に何を伝えるのかということはどうでしょう。私は社員がやりがいをもって安心感をもてる職場環境を作っていくことがミッションだと思っています。ダイバーシティマネジメントを促進し、また仕事と家庭の両立、会社にとっても私自身にとってもWin-Winとなる関係をみんなに見せていくことが、これからの若者にとって役立つことではないかと思っています。

螺澤 私を見て管理職になりたいかなという面でちょっと迷いが出ています。現場にいるのでどうしても残業の量が多いのですが、それを後輩たちが見て「私も管理職になりたい」と思えるか不安です。

10年後家庭と仕事においてやりがいがあるような自分になりたいというのが、今の目標です。そうすれば、管理職になっても仕事も家のことも楽しくできると思うし、若い人もそうなりたと思ってくれるのかなと思いました。

岩永 それにはまず残業を減らしていくということですね。

螺澤 そうですね。かなり残業が多いです。私がこんなに働いていると、女性社員も管理職になったら自分も残業しなければいけないという思いが出てくるかもしれないので、そのためにも減らしていけたらと思います。

10年後に、私自身が管理職になって良かったと思うことであなたたち

もなってみたらどうか、と言えるようにならないといけないと思っています。

宮本 自分の後輩が私を見た時に、時間外が多いとか、休日出勤しているので、管理職は望まないという人が多いですね。

管理職を希望する女性社員を増やしていけたらと思うのですが、その前に、私自身の働き方も見直さなければいけないと思っています。時間外を少なくしたり、休日出勤等を減らしていったら、「管理職になっても今までどおり働いていけるんだよ。責任は増えるけれども、それはタイムマネジメントとか、スキルアップ



グループディスカッション3

によってクリアできる問題なんだよ」というのを示していけばいいなと思います。

山本 男女問わず責任が増えるとか、残業や出張などが多くてやりたくない人が多いと思います。自分自身もそうだったなと思いますが、なってみて思ったのは、ひと言で言うと楽しかったんですよ。今まで経験してない事を課長職になってできるようになったなど。

場を仕切ったり、部下を育成したりという業務が楽しかったという思いがあるので、不安に感じてみても、なってみれば楽しく感じたり、やりがいを感じる人もいます、立場が人を育てるということもあるので、そういう流れもいいのかなと思っています。

菊盛 私はどうしたら課長になれるのだろうかとか今、模索中なのですが、とりあえず与えられたことはしっかりやって、年に2回は業務改善活動をしようとかやっています。

課長になって何がしたいのかというと、より経営に近いポジションで会社の発展に寄与したいという思いが一番ありまして、自分の采配で残業を減らしたり、部下の育成をしたりできればいいなと思っています。

岩永 管理職の女性はいらっしゃるのですか？

菊盛 今はいません。係長が私を入れて2名いまして、そのあと続く後輩たちが何人かいるとは思いますが、第1号になりたいと思って頑張っています。

佐々木 管理職になって一番変わったこととしては、時間外についてです。組合員の時には時間外は何時間までと決められた範囲の中でいい、ある意味それがストレスになっていました。管理職になって時間外に関して何も言われなくなり、自分のペースで自分の仕事ができるよう

になって、ただ、それはあまり良いことではないというか、後輩に見せる姿ではないだろうなとは思っています。

あと、自分は楽しく仕事をしているよというところを見せるのが、まずは手始めにできるところかなと感じています。

ただ若い社員たちが管理職と同じように目指したいかというところには、直接結びつくとは思えないです。見せられる姿がこれでいいのかわりながらやっています。

近藤 現在、女性管理者が私を含めて3名で年齢も近いことから、実際のところロールモデルといえる人がおりません。今後、年を重ねたとき自分をそういう対象としてみてくれる後輩社員が出てきたら嬉しいと思っています。

わが社は育児休業制度や勤務時間の短縮制度など、女性が働きやすい環境も整っているのです若い女性社員には頑張ってもらいたい、辞めなくてほしいと思っています。辞めずに続けていれば、その先に先輩たちの頑張っている姿がある。実は、私自身仕事がすごく楽しくてとてもやりがいを感じています。先輩が楽しく生き生きと働く姿を見て、後輩が前向きな気持ちになってくれれば嬉しいことだと思います。

岩永 皆さん、楽しく仕事をしている姿を見せていくということですけど、仕事は楽しいですか。

全員 楽しいです(笑)。

岩永 その姿を、後輩に直接見せることができるかどうかですね。

宮本 管理職に昇進してからのほうが時間の使い方が一般社員であった時よりも広がる感じがします。自分で時間配分をすることで、仕事の幅が広がり自分の時間を作りやすくなるとうところがいいと思います。

夫が「管理職になって、今のほう

が生き生きと仕事をしているよ」と言ってくれているので、見ている人が見れば違うのだなと思います。その反面、ロールモデルとして模範を示すには、どうしたらいいのかと悩むところも実際にはあります。

螺澤 出産で悩んでいる人が多いですね。産休から復帰するかしらないかで悩んでいる人たちが何人かいて、通建会社は事務所が交通の便の悪いところにあたり、車でないと会社に行けなかったり、あるいは本社勤務になってしまって電車で通わないといけなから、子どもを朝預けてくるのが大変というので、そこで挫折する人が多いという感じですね。

宮本 私も育児時短制度は使っていました。それでも保育園に送ってから会社までの時間がなくタクシーを使うことが多くて大変でした。後輩には子育てのアドバイスもしてあげられれば、復帰後のイメージができて復帰しやすいかと思っています。

岩永 会社内でダイバーシティ推進の取組みの1つとして女性のワーキング活動をしたのですが、1時間年休制度と時差出勤制度導入の提案があり検討をしています。時短勤務は前からあったのですが、小学校に上がるまでは皆さんが利用しています。

宮本 先ほど名刺交換をした際に、“くるみマーク”の表示がある名刺をいただき、育児休業を取得した男性社員がいると、すごくうらやましく思いました。

菊盛 最近はイクメンとかイクボスが増えてきて、学校の授業参観があるのでお休みしますとか、子どもが風邪ひいたので帰りますとかいう社員が男性でもいらっしゃるので、ちょっとうらやましいなと思います。

宮本 転勤についてはどうでしょうか。キャリアアップしていくために

は、転勤という言葉が浮かぶのですが(笑)。

岩永 男性・女性関係なく異動はあります。九州管内ではありますが、福岡や宮崎、大分などに異動がありました。

佐々木 私が所属しているソフト系では転勤はないですね。転勤はどれくらいの期間なのでしょう。あと入社して何年目ぐらいで、転勤を告げられる可能性があるとか。

宮本 当社の場合、入社後7カ月間は基礎研修を札幌で学んでもらい、その後OJTとして地方配属となります。その時点で転勤があります。

山本 部下たちと面談していても、奥さんも仕事をしていますということで、転勤はつらいと相談してくる人も結構多いので、今は男女問わずそういう悩みがあると思います。

岩永 弊社も転勤があるから辞めたいと相談してきた社員がいます。キャリアアップできるチャンスではあるのですが悩むところです。

それでは、次世代の課長になりたい後進に対して、何を指すのかと聞かれたら、なんと答えますか。

宮本 後輩へのアドバイスとして、仕事もプライベートもWin-Winになるよう目指してほしいです。人によって幸せの感じ方は違うと思います。自分の幸せがどこにあるのかという意識をしっかりと持ってもらえ

ればと思います。

山本 家庭環境も皆さんそれぞれ違いますし、あと、通建業界といえども仕事はいろいろな道があると思うので、「私のように」と言うのではなく、みんなそれぞれに目標を立てて、それぞれの、自分が納得いく形の道を進んでいってもらえたらいいなと思っています。

岩永 一方、女性活躍推進法が制定されたことで、人事制度以外に女性を管理職にしたいという動きはありますか。

山本 ありますね。積極的に推薦していこうとする会社の意向があります。

●通信建設会社が働き方改革で目指すべきもの

螺澤 やはり残業が多いということ、男性社員の人数が多いため、環境上、女性社員のトイレ、オフィス設備が少ないところもあって、現場に出ている人には働きにくいところがあると思います。

また現場作業担当の方は子どもが保育園や小学生のうち、預かってもらう時間の制約があり残業は難しかったです。職場にも協力していただきましたが、現場作業員ですと突然の子どもの病気で休むことも他の方に迷惑が掛かるので、事務所作業中心になるよう仕事をシフトしまし

宮本 当社も積極的に推薦していこうとする会社の意向がありますが、対象となる女性は30歳半ばの社員が多く、現在対象になっていた社員の半分くらいが産休・育休を取得し休業しております。復帰後の活躍を期待したいところです。

岩永 女性活躍推進法の追い風で管理職にすることが、周りの男性にしても、もちろん女性にしても、それでいいのかという声もあるのです。女性が活躍するにはいい取組みかもしれないですけど管理職比率を上げるだけでなくやりがい、安心感を持てる職場環境作りが必要だと思います。

た。

男性も女性も同じように残業を減らさないと、女性が働きやすくなるだろうと思いました。

宮本 働き方改革の実現には、今のお話のように男性・女性ともに時間外勤務を減らすことが大切だと思います。女性の短縮勤務者が残務を同僚にお願いして帰るとき、罪悪感を感じています。今は共働きの世帯がかなり増えているので、家事・育児について男性はもっと積極的に参加し、家庭に入って家族としての時間を作ってもらいたいと思います。

そのためには、残業を減らしていくしかないということになるのですが、どうやって残業を減らしていくのが現状の課題です。

つうけんは水曜日に、ノー残業デーを取り入れており、社員についてはほぼ定時退社をさせています。そうしたところから、家庭に貢献する時間を増やしてあげて、どちらも大切なのだということも分かってもらえればいいかなと思います。

山本 TTKでは管理者の時間外も



グループディスカッション4

しっかり管理するようになってきて、管理者も普通の社員と同じように、時間外削減にむけた取組みが活発になってきています。

私は、子どもが小さいころは残業したくてもできなくて、午後5時まで、それでも仕事の量はそんなに変わらないので、午後5時まで結構必死になって仕事をしていて、そんな中で男性社員達も今身をもってそれを体験しているのだなど、ようやくここまで来たのだなど感じております。今の働き方改革という流れは、非常に歓迎すべきいいことだと思っております。

螺澤 皆さん、ノー残業デーとかそういう時は帰れていますか？

山本 私がいる部署は帰れますが、そうではないところもあります。

松本 TOSYSも毎週水曜日と金曜日とお給料日は定時退社と決まっていますが、実際私がいる支店や本社以外のところでは、なかなか定時には帰れていません。

今、小学校2年生の子どもがいるのですが、どんなに遅くても18時には会社を出ないと学童保育終了時間までに間に合わない状況で、与えられた仕事を18時までにどうこなすかということで、昼休みも返上で毎日仕事をしたりとか、ご飯も仕事をしながら食べたりということをやっているのですが、もう少し家庭のことを考えて、妻が働きやすくなる環境を少しずつ、1人ひとりが考えていかないと、働き方改革というのは難しいのかなと思っております。

川本 私たちも残業が一番の問題ですね。水曜日がノー残業デーにはなっていますが私たちは昼間の時間帯はいろいろな人から問題を持ち込まれるので、自分の仕事ができないことが多いですね。時間外は自分の仕事ができる時間ということもあり、

つい土曜日に出てきたりとかすることもあります。

あと、直面するのは親の介護かなと思っています。今のところ深刻ではないのですが、これが10年、20年たったときには介護していかないといけないと思ったら、今の仕事のやり方だとまずいかなとは思っています。

長谷川 今出向しているエクシオビジネスは事務処理専門のシェアード会社なので、8割方女性です。制度としてフレックス制度を導入しているので、早く帰る時は早く帰る。残業しても、そこでトータルのには残業にならないというような形でやっているのですが、お子さんを持っている方とかは、今日朝10時に来ますとか好きに使えているので、働きやすくなっているのかなと感じます。

逆にエクシオテックのほうは工事会社なので男性社員ばかりなのですが、ここは変形労働制を採用していて、忙しい時には長時間でも仕事をやるけど、忙しくない時には別に休んでも、年休というわけではなくて、1カ月で何十時間働くという月単位で事前に決めた労働時間内でシフトを調整して働く制度です。

宮本 新卒採用の場面では、時間外平均が20時間ぐらいで、プライベートな時間を持てるということに会社の魅力を抱く人たちもいます。それと休日が休めるかどうか。建設業界は今、土日祝+α（特別休暇）休みの企業が多く年間休日数が全国平均と比較して若干多いと思います。

螺澤 フレックスの話は私も会社に1回したことがあります。ただ、現場だと、お客様相手なので当然フレックスは難しい。でも、女性が多い職場、総務系の方は、逆にこういうやり方のほうが働きやすくなるのかなという気はするので。

宮本 当社の女性社員で今現在育児

をしている人は、女性社員数の1割程度です。女性社員で育児をしている人たちは脚光を浴びやすいですが、陰でその人たちを支えてくれているのは、独身の女性や子育てが一段落した方々だと思えます。

女性子育て社員のサポートでつらいことはありましたか。

川本 私はそんなには（笑）。あることはありますが、そんなに言うほどではないです。上司に恵まれたのと、周りの人たちにも恵まれたというところがあって、今勤続35年のなかで、つらかったな、会社を辞めたいと思ったことはなかったと思いますね。

宮本 負担に感じることもか。

川本 なかったと思います。ストレスチェックしたのですが、ストレスが全然なくて（笑）。

螺澤 上司の方の存在は大きいですね。

川本 そうですね。上司が違う人だったら、そこでちょっと変わってきますよね。

螺澤 あと、介護休業は難しいですね。1～2年じゃ終わらないから。

宮本 介護休業は難しいですね。全日休みをとると93日しか介護休業は取れないので入院施設等を探し決定するまでであっという間に過ぎて終わります。介護休業を申請し取得する人はいらっしゃるんですが、そのあと退職につながる率のほうが高いように思います。

松本 そうですよ。育児・出産で辞める人よりも、介護で辞める人のほうが多い、しかもベテランになってから辞めてしまうというケースが多くなりますよね。

宮本 年齢も経験も上がり、仕事を任せられる人になってからというところが厳しいですよ。育児についてはその期間が見通せますが、介護については先が見えないところがあ

りますよね。

螺澤 ほかに改革で目指すべきことは何かありますか。

川本 現場の仕事はお客様ありきなので、お客様がやってと言ったらやらないといけませんよね。わが社の都合で無理ですというわけにはいかない。実際正月休みも出ている人も何人もおり、そこが課題ですね。

また新入社員が入ってきて実際配属されたら、こんなところだと思わなかったといって辞める人が、毎年1人ずつぐらいいるのです。

宮本 新入社員が定着してもらえることが一番なのですが、会社説明会等で会社の情報や魅力を伝えるということに関して、私たち採用担当側としては一生懸命伝えているつもりではいるのですが、伝わっていないこともあるようです。

螺澤 会社が何をやっているのかが伝わりにくいというか。友達に説明するにも難しい(笑)。

山本 部署によって時間外を多くする部署とか、少ない部署など、いろいろ差があるのですが、やはり時間外が多い部署は早く帰りにくいとか、休みが取りにくい傾向があるようで、なかなかこういう改革が進まないのかなと思うのですが、皆さんはどうですか。

松本 私が入社した時は、残業する

イコール仕事のできる人みたいな感じだったのですが、実際今はそういう時代ではないですし、残業で、ずっと真剣に根詰めてやる事は難しいと思います。

螺澤 時間外をできるだけ減らして、定時で帰れる日があれば、残業があってもやっていけるのでメリハリを作っていくことを目指すことと、残業ありきの意識も変えていかなければいけないですね。

全員 はい。

●おわりに

お忙しい中、全国からお集まりいただきましてありがとうございます。

各テーマについて、女性管理者からの率直なご意見をうかがうことが

でき、大変有意義なディスカッションとなりました。

情報通信エンジニアリング協会では今後もこのような座談会を開催していく予定です。



集合写真