



事例に学ぶ②川岸工業(東京)

# 女性管理職や社員の活躍に期待

## 企業の成長のカギは「女性」

今まで多くの企業では「ガラスの天井」といわれる、主に女性の昇進が妨げられる現象が常態化してきた。2024年現在も日本の女性管理職の比率は約10%と、欧米諸国の約40%に比べると世界最低水準に甘んじている。千葉県のSグレードファブ、川岸工業(本社・東京都港区、清時康夫社長)は、昇進に値する能力を持つ人材に対し性別で判断することなく、男女が等しく働きやすい職場環境の整備を推進するとともに、積極的に女性を採用・登用している。今年4月から人事・総務部の課長に就任し、主に労務を担当する虎谷登紫江さんや女性社員に、職場環境の変化や今後についてうかがった。

2020年時点で、同社の女性従業員の比率は9%半ばの29人(総合職18人・スタッフ職11人)であったが、2022年、女性総合職の採用比率20%の目標に向けて大きく舵を切った。

その結果、直近3年間では27%の採用実績を達成し、現在の女性従業員比率は11%の39人(総合職36人・スタッフ職3人)となり、総合職は2倍となった。



虎谷登紫江さん

また、今年4月には、人事・総務部の課長に虎谷登紫江さんを任命した。実に、20数年ぶりの女性管理職の登用となる。

虎谷さんは「今の職位になつてまだ半年なので『管理職とは何か』を自問する毎日だが、今までは上長の指示で動いていたところを自分で判断し、意見具申できることは、会社としての素早い対応にもつながると思っている」と話す。「正直なところ、初めは自分に務まるのかという不安や強い戸惑いがあった」とも話す

また、今年4月には、人事職の打診をする際、周囲の社員からの信頼を得ていること、ただ指示を待つのではなく経営視点で物事を考えられること、今までの確かな実績——これらを総合的に考え、管理職の任命を判断したという。また、こうした虎谷さんの不安をフォローやサポートをすることは大きい。

同社は虎谷さんを通して、出産・育児等のライフイベントを経た女性が目指すロールモデルになつてほしいという考えもあるようだ。虎谷さんは「わたしたちが

入社後にライフステージが移っていく時代はまだまだ男女の格差があった。子どもが小さい頃は家庭との両立が大変で、賃金的にも女性の方が低かった。でも、今は例えば男性社員を見てみると『女性がこれをするべき』などの固定観念が無く、男性の意識が大きく変わってきていることを実感する。私の普段の業務でも、男性社員が1カ月程度の長期の育児休暇を取得申請することへの対応などが増えてきた。こうした個々の行動変化により、おのずと企業自体の体質も変化するのではないかと話す。

虎谷さんの直属の上司である神作明男部長は「今後、企業が成長するためには、人材の多様性、特に女性の採用と活躍を確保することは不可欠」と話す。主な配属部署は、設計部門で11人、事務部門で6人、営業部門で3人と、さまざまな部署で女性総合職が勤務している。女性活躍の場が、各段に広がったようだ。

生産設計部係長・土屋直美さんは「以前は現場で発

言しにくいこともあったが、最近ほだいぶ変わった。女性が管理職になれば、もつと発言権が増えるのでは」。同部・鶴島あやさんは、「スタッフとして勤務していたときは『女性だから』という空気を感じていた時期もあったが、総合職になつてからは、子育てを優先することに会社での理解が進み、男女で変わらない仕事ができることに、とても助けられている。特に週休2日制になったことは大きく、仕事と育児のための時間をバランス良くとれるようになった」と話す。一方、2023年入社の経理部・森川安美夏さんと2019年入社

の生産設計部・花木桃子さんは「すでに整えられた環境の中で入社したので、男女の差別を感じたことはない」と口をそろえる。そして取材した女性社員全員が「スキルアップや知識の向上を目指し、今後も仕事の幅を広げていきたい」と意欲を示していた。

同社では「川岸ライフ・プラン」として、キャリア形成に役立つ資格の取得を支援する制度も整備している。部署や性別、年齢に係なく、ライフワークバランスを重視しながらのスキルアップが可能だ。社員一人一人が個性や能力を伸ばせる環境となつている。

さらに、12月の定時株主総会では、初の女性社外取締役の選任を議案として上程する予定という。

経営・現場の両面から女性が活躍できる職場づくりに注力する同社の今後が期待される。



川岸工業の女性社員の皆さん