

シリーズ：女性活躍推進② 運輸業界の今

2015.10.1 発行

『ワークライフ・バランス』を目指して

本稿では女性活躍推進の取り組みの現状を、運輸業界を例にご紹介したいと思います。私自身、「運輸業界は男の職場」と言う思い込みがあったのですが、少なくとも、これからご紹介する企業の現場はさにあらず。「国が示した目標だから女性雇用者数を増やす」と言った後ろ向きの発想は皆無で、各社、その先にある『ワーク・ライフ・バランス(家庭と仕事の両立)』の確立と言う目標を見据えていました。

今回の取材で、第一線で活躍中の皆さんに女性である事の特別な気負いが感じられなかった事はとても印象的でした。これも女性が普通に活躍出来る企業が増えつつある事の証左なのだと思います。

運輸業界の今を見てください

運輸で女性が活躍する業界として、まず思い浮かぶのは海外展開のイメージが強い空運業界、職種ではキャビンアテンダントと言う事になるでしょう。事実、全日本空輸(ANA)は、2014年の「なでしこ銘柄」に選定され、日経WOMAN2015「女性が活躍する会社ランキング」総合3位、サービス部門1位に輝きました。日本航空(JAL)は2015年の「なでしこ銘柄」に選定されています。

2015年7月1日に開催されたJALの社員向けフォーラム「第1回 女性活躍推進とワークスタイル変革」で、社外取締役(元資生堂副社長、旧労働省

出身)の岩田喜美枝氏から、「女性社員は優遇ではなく育成が重要。手厚い支援がむしろ女性の成長機会を奪う事もあり得る」と言うお話があったと聞いていますが、女性活用先進企業だからその鋭いご提言であり、面目躍如と言った所でしょう。

海運業界からは2年連続で「なでしこ銘柄」に選定されている日本郵船をご紹介します。同社は2001年に人事制度改革を行い、男女問わず社員全員を総合職に統合しました。海運業の性格上、海外駐在の経験がある男性社員が多いことからダイバーシティを受け入れる素地があり、制度改革もスムーズに進んだようです。また、一時的に産休等で欠員が出たり、メンバーが替わった時でも、仲間の仕事をフォローする事は“当たり前”と言う感覚があるそうです。女性の海外勤務経験者も増加しているほか、2015年度期初の女性管理職比率は15.4%の29名ですが、今後さらに拡大が見込めそうです。

内需系、陸運業の代表としてお話を伺ったのはヤマトグループです。同社は社員全体の1/3、約7万人を女性が占めています(2014年度末現在)。同社の人事方針を一言で表現するなら「自然体」。同社のDNAである「全員経営」の考え方のもと、性別に関わらず社員一人ひとりの力を発揮させようとする風土があります。永らく昇進は立候補制を採用、性別は無関係と言う意識が強い様で、IR部長、

当資料は、ホームページ閲覧者の理解と利便性向上に資するための情報提供を目的としたものであり、投資勧誘や売買推奨を目的とするものではありません。また、当サイトの内容については、当社が信頼できると判断した情報および資料等に基づいておりますが、その情報の正確性、完全性等を保証するものではありません。これらの情報によって生じたいかなる損害についても、当社は一切の責任を負いかねます。

アナリスト・コラム

ダイバーシティ推進室長(共に女性)から、女性だけを優遇するような制度は如何なものかと言うお考えも拝聴しました。近年は女性社員自身の意識が変化、役職者へ立候補する割合が徐々に増えてきたそうです。2014年8月にはダイバーシティ推進室を設立、従来以上に管理職や女性社員自身の意識を高める支援に注力出来る体制としました。現在、女性役職者は5,054人中138人と僅かですが、当社が課題とする長時間労働の改善推進と併せ、女性管理職比率上昇が期待出来そうです。

「女性活用にはお金がかかります。コストではなく、将来に向けた投資ではありますが」。第一声が衝撃的だったのは、東日本旅客鉄道(以下、JR 東)のダイバーシティ推進課長(女性)のお話です。かつてJR 東には女性職員用の休憩設備はおろかトイレすら無く、これら設備の整備が女性受入れに向けた最初の仕事だったそうです。同社は経済産業省のダイバーシティ経営企業100選(2015年)に選出され、目白等の主要駅にも女性駅長を配す等、女性活躍の先進企業と言うイメージが強かったのも、意外感がありました。

「鉄道事業は『チームワーク』を発揮、円滑に業務を遂行する事が基本で、他企業と比べれば社員同士が売り上げを競う様なケースは多くありません。昇進も試験による公平なものです。元々、性差に関係なく活躍できる企業風土であったと見る事も出来ると思います」「とは言え、当社の女性比率はようやく1割に達した所です。女性活躍の先進企業と認められるかは今後10年の努力次第、取組みは道半ばだと思っています」と兜の緒を締め直されている姿が印象的でした。

重要視しているのは「風土改革」

しんがりは、『なでしこ銘柄三連覇』の東京急行電鉄です。育児制度の手厚さは当社の制度の特徴の1

つでしょう。朝起きて、子供が熱を出していれば、その日のシッターさんがかけつける病児保育支援制度までありました。核家族化が進む昨今、育児をしながら働く女性にとっては心強い制度です。

「女性の活躍をサポートするための制度はかなり整ってきましたが、相互理解を深め、制度の実効性を高めるためには風土やマインドの改革も必要だと考えています。中でも、今年には『風土改革』を重要視しています。」人事開発部統括部長(男性)が課題を打ち明けて下さいました。今年8月には、全執行役員及び全管理職を対象に、マネジメントの意識改革を促す説明会を開催、経営戦略上も女性活躍の土壌を整える事が重要である等、再確認されたとのことでした。

先進的な制度を持っている同社ですが、まだ改善したい点はあるそうです。「同じ運輸業でも空運業界の制度も良いお手本だと思っています。手厚いばかりでなく、プロフェッショナル意識を高めようと言う考え方がすばらしい。また、他サービス業界の若手女性社員と先輩女性社員との交流会などにも大変共感し、早速今年実施しています」。

(図表1) “一歩先を行く”各社の人事関連諸制度

配偶者の海外転勤時休職制度	ANA、日本郵船
子供の急病時、会社が当日のシッター手配	東急電鉄
社内保育所を運営、零歳児保育にも挑戦	日本郵船、JR東(駅中保育所)
管理職ポスト立候補制度	ヤマト運輸
イクボス研修(役員・管理職必修)	東急電鉄

出所:各社資料、ヒアリングより明治安田アセット
マネジメント作成

国内株式運用部調査担当 シニア・リサーチ・アナリスト
(エネルギー、運輸・公益、化学担当)
望陀 謙智

当資料は、ホームページ閲覧者の理解と利便性向上に資するための情報提供を目的としたものであり、投資勧誘や売買推奨を目的とするものではありません。また、当サイトの内容については、当社が信頼できると判断した情報および資料等に基づいておりますが、その情報の正確性、完全性等を保証するものではありません。これらの情報によって生じたいかなる損害についても、当社は一切の責任を負いかねます。