

「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」

## 第5回 埼玉労働局長(安藤よし子)の企業トップ訪問

平成24年10月2日、(株)武蔵野の高橋社長をお訪ねしました



### <訪問企業プロフィール>

株式会社武蔵野（代表取締役社長 高橋 信孝）

朝霞市西原1-1-1

食料品製造業

労働者数 5,370名（うち女性 3,374名）

くるみん取得（平成21年2月）

### <訪問のあらまし>

平成24年10月2日、コンビニエンスストア向けのお弁当やおにぎりなどを作っている(株)武蔵野に、代表取締役社長高橋信孝氏をお訪ねしました。総務部課長代理の増田裕二氏にもご同席いただきました。

高橋社長は、「コンビニは昨年3月の震災後、生活インフラとして認められるようになりました。コンビニでは食品のシェアが3割を占めます。「中食」がここまですぐに広まるとは思っていませんでした。今は女性や高齢者の利用も増えています。小規模世帯が増えて、作るよりも買う方が経済的になってきていること、また、買って来たものをそのまま食卓に出すことへの抵抗感が薄らいだのでしょう。おかげさまで当社の今期業績は好調です。」

「当社で働いている大半が女性、主婦の方です。この方達に、安心して働いてもらえる環境をつくること、また、市場ニーズを踏まえた商品開発などに、女性の活躍を大いに期待しています。」とのことで、全労働者の8割以上を占めるパート・アルバイトを指導する正社員の役割は重要。そのため、研修制度の充実、昇格基準、人事異動方針の明確化、家庭事情と両立できる職場づくりに取り組んできました。



女性の役職者の状況を伺うと、「女性の工場長がいます。創業45年目の今年、初めて女性の工場長が誕生しました。10年前農学部を卒業し入社した女性で、スタッフを希望する女性が多い中で、彼女は現場を希望しました。7、8年製造の責任者をして、他の工場に異動し、3番目の工場で工場長に抜擢しました。本人にはプレッシャーかもしれませんが、第一号なので、次に続く女性社員のためにも頑張りたい。」と高橋社長。

安藤局長が「人は期待されたように育つといいです。是非、活躍を期待しましょう。転勤は多いのでしょうか。」とお尋ねすると、

「総合職の場合2～3年に1回程度です。コンビニの出店に合わせて2年に1工場のペースで工場ができています。8割は現地採用ですが、社員の異動も必要です。今年から定期異動ルールを明確にしました。スキルアップのためジョブローテーションをしていきます。製造現場は2年に1回。スタッフ部門はスペシャリストが必要なので別ですが。」とのお答えでした。

さらに、「転居を伴う転勤はしたくないという社員の声に応じて、昨年、コース別雇用管理制度を取り入れました。年に1回自己申告の機会を設け、コース選択後も柔軟にコース変更できるようにしています。当初、女性は安定志向で転勤のない一般職を希望すると思っていたのですが、結果は男女とも総合職、一般職ほぼ半々でした。家庭の事情で転勤できない、あるいは、親の面倒を見るために地元に戻るといことで総合職から一般職に移るといったケースも出ると思います。」と高橋社長。



安藤局長「一般職、総合職とも男女比率が殆ど変わらないというのは、異動する人としない人双方にとって、納得性の高い制度になっているのでしょうか。そういう制度本来のメッセージが上手に社員に伝わっているというのはすばらしいですね。」

両立支援について、高橋社長は「出産後も育児と両立しながら安心して継続勤務できる職場づ

くりを進め、『くるみん』の認定をとりました。最初の頃は、産休・育休、短時間勤務に抵抗がみられることもありましたが、今は周囲の人も理解するようになっています。」とのことでした。10万円の出産祝金支給、子どもが生まれた社員を社内報で紹介するなどの取り組みと相まって、制度利用者の会社に対する信頼も深まり、制度利用者自身も限られた時間で高いパフォーマンスを発揮しようとするなど社内の雰囲気も変わってきているそうです。

東北から九州まで全国に15工場を擁する(株)武蔵野は、転勤が避けられないためコース別雇用管理制度を導入しましたが、社員の選択の結果は、男女とも各コースにほぼ半数ずつで、性別による偏りがない結果になっていました。今後も、社員のニーズに応じて柔軟に制度が運用され、女性も男性と同じように管理職、役員に育っていくことを期待しながら会社を後にしました。