

取組み内容

- ①男女ともに従業員の配属は適材適所を重視し、女性管理職の割合が30%以上かつ、2人以上を達成。
管理職：男性3人・女性2人、女性管理職割合40%
- ②育児休業の取得や、休業からの復職がしやすい職場環境を整備。

性別に関係なく、『気づきの感覚』で判断する評価基準

老舗の菓子メーカーである同社は、もともと女性従業員が多い職場です。そんな下地もあってか、社長の岡田義広さんは女性が持つ「この商品なら買いたい」「この価格なら買ってほしい」といった消費者目線を、重要視してきました。

「仕事ができれば男性だろうと女性だろうと、私は一向に気にしない」と語る岡田社長ですが、ただひとつ、人物を評価する際には大きなポイントがあります。それは、『気づきの感覚』です。

職場でいくら上辺の教育をしても、「こうしたらお客様に喜んでもらえる」「ごみ一つないきれいな職場で働きたい」といったことの大切さを本当の意味で理解していないと、良い仕事はできないと考えています。そして、この感覚があれば男性でも女性でも評価する、という考えです。

この評価基準をクリアした多くが女性であったというだけで、会社としては男女間に待遇差はありません。ただ、結果的にこの考えが正しかったことが、総務・経理を一切任されている総務課長や、全商品の生産管理・品質管理の責任者であるライン長(工場長)などの女性管理職誕生につながっています。

「女性は消費者の言い分を考えて仕事をするので、品質管理や従業員管理はうまいですよ」。岡田社長の言葉通り、男性従業員に指示を出したり、女性従業員のメンター(相談・指導役)として、女性管理職は良好に機能しています。

また、女性が多い職場だけに育児休業や、それからの復職にも気を配ります。「これからの企業にとって女性の目線は大切だから、女性従業員は重要な人材です。今後も女性が働きやすい環境にして、管理職の登用も進めていくつもりです」。岡田社長の考えは重要な方針として社内に浸透し、会社の業績向上に結びついています。



総務課長として活躍中の高山和子さんは、育児休業後復職して、現在役職で力をふるっています。

社屋と一体となった店舗には常に多くのお客様が訪れるため、従業員の1日は入念な掃除から始まります。



社屋横にある『ボレボレの森』。従業員の憩いの場であり、皆に季節を感じてほしいという岡田社長の気持ちの表れでもあります。