

「ものづくりの現場からはじめる女性活躍」講座レポート



(株)佐藤製作所 常務取締役 佐藤 修哉 氏
佐藤製作所は目黒区鷹番にある創業1956年の企業で、金属を加工する仕事とそれに付随する様々なサービス業を手がけている。現在の従業員18名中20代9名、男女比5:5。男性中心のものづくり企業において女性社員の活躍の場を創出し、企業や業界のイメージを一新したということで、令和3年度東京都女性活躍推進「大賞」、東京商工会議所第20回勇気ある経営大賞「特別賞」を受賞。

『会社の低迷を打破する起爆剤、それが女性の採用でした』

まだまだ男性中心のイメージが強い金属加工の業界で、他社に先駆け、女性の積極的採用や女性のリーダーシップ発揮への試みを展開している佐藤修哉氏にお話をいただきました。

なぜ若い女性を採用したのか？

10年連続赤字、高齢男性のみ、社内コミュニケーションゼロという深刻な「会社存続危機」が背景にありました。そのうえ、創業以来60年以上女性を採用したことがなく、男性の経験者しか受け入れない思考も浸透していました。赤字・高齢化・技術伝承・不良遅延・若手ゼロ……笑顔・希望・会話のない職場を何とかしたい！そんな廃業が見えている状況で、悪い要素すべてを改善し、現状を打破する大改革が必要と感じました。そこで、徹底的に自社分析をし、なぜこの職場には女性がいないのか？ 本当

に必要なのだろうか？と考え、モノづくり好き女子がいそうな場所に募集をかけたのです。

採用・定着のためにしたこととは？

直接、高専・工業高校を訪問、求人票を出し、学生を前に説明会などを実施。5日間のインターンシップの受け入れもを行いました。インターンシップを経験すると、ミスマッチが減り、離職率が低くなりました。カッコつけず、「悪い所」も見せ、ブログ『三代目日記』で本心を伝えるようにしました。



新卒・女性採用ゼロの会社が5年ほどで18名中20代9名、男女比5:5の会社となり、顧客層も売上も拡大、就業希望者も大幅に増加するという好循環が生まれました。

明るい職場に変わり、業績も向上中！

根拠のない慣例で若手の芽をつぶしてはいけないと、入社1年目でも関心を持つことに挑戦できるようになりました。1年目から女子職人も溶接に取り組みます。「教えて」と行くと、ベテランが喜んで若手に技術指導することも増えました。若手の意見や考えを聞ける場をつくり、個でなくチームで仕事をシステムにしていきました。

そうやって、常識を打破した「若手の成果」を見せることで、女性が活躍する職場に変わってきました。新人女性が始めた広報誌を「毎月楽しみにしている」という声を聞くことができるようになりました。効果が出る次からは協力するように変化していくものですね。

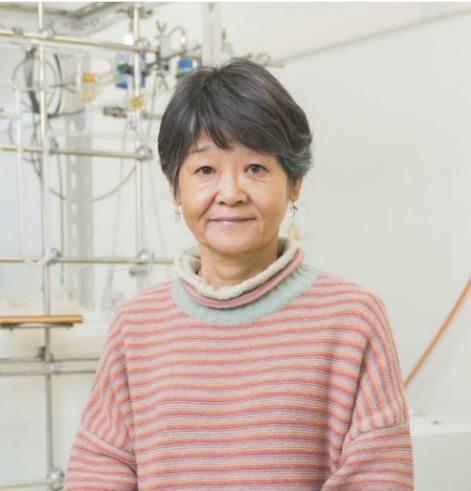
東工大研究所で初の女性教授会メンバーとして活躍し、企画運営側に異動後、多様性に向けた様々な改革の舵を取っている野村淳子氏に、その取り組みを語っていただきました。

まずは外堀を埋める

東工大は令和3年1月に「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を発表。その成功のために10月にホームページを更新、令和4年4月には企画・運営組織改組を行うなど広報や教授を巻き込み、大学が「丸」となって進んでいく姿勢を鮮明にする第一歩を踏み出しました。

ダイバーシティ充実の「丁目」番地は、女性の割合を増やすこと。そこで、令和4年7月に「女性限定教員公募」を発表し、8名(各学部1名ずつ)の女性枠を新設しました。ポスト数を増設することで、男性からの反対意見を抑えるこ

『日本人・男性だけ』という固いものをゆるめると緩めていききたいのです』



東京工業大学 企画本部・ダイバーシティ推進室・マネジメント教授 野村 淳子 氏

東京工業大学化学生命科学研究所をはじめとする分子組織化学領域の研究者。同時に、ダイバーシティ推進における先進例としても注目される同大学で、男女共同参画に向けた意識改革や環境整備、女性研究者の地位向上を目指した支援や育成などのテーマにおいて陣頭に立って尽力している。



とができました。でも、数を増やすことが目的では無く、そこから新しいものを生み出すことが目的であるとも考えています。多様性が進まなければ研究力向上競争で後れを取るという危機感があり、そ

のために多様な人が一緒に活動できる環境を作ることから始めたのです。

内なる変化のために

女性教員が増えない背景には、アンコンシヤス・バイアス(無意識のうちに「こうだ」と思うこと、例えば「女性は理系に向かない」など)があります。それは当事者でもある女性の中にも存在していると考え、その意識を変えるべく、高校生を対象に動画配信「理工系女子の東工大からはじまる未来」や「出身高校訪問」などのイベントを開催。卒業生メッセージの配信、オープンキャンパス時に女子高生が気になる質問に、先輩女子学生が具体的に答える取り組みを始めました。

あらゆるバリアーをなくす

さらに、男女の格差だけでなく、あらゆるバイアスを取り除くことを目指し、日本人・外国人混合の寮整備、バリアフリー支援室、アカデミックアドバイザー、保育園・ベビーシッター補助(使用率は男女ほぼ同率)、介護を含むライフイベントを対象とした支援員雇用の補助なども行っています。

まずは「理系畑は日本人・男性ばかり」という「固い部分」を柔らかくしていかなければ…。

とやかく言う人やネガティブな人を無理に納得させようとは思いません。何を言われても気にしないという意志を持ち、全て次世代のため、未来のために行動しています。

トークセッション

佐藤 修哉 氏 × 野村 淳子 氏



ファシリテーター：津野香奈美氏

女性を増やしたいのには理由がある

津野「第3部では「現場で働く女性を増やすにはどうしたらいいのか？」についてお二人にお聞きします。佐藤さん、会社を変えるため、なぜ若い女性にスポットを当てたのですか？」

佐藤「広報・PR・顧客対応に優れていると思っただからです。若い女性はSNSを日常的に使いこなし、発信力がありますから、会社の社外報のデザインや、今までにない層の顧客開拓ができるのではないかと…。だから目的を明確化して求人をかけました。おかげで、旧来の法人メーカー以外にも、個人のアクセサリ作家やデザイナーなどの仕事も生まれているんですよ。」

津野「野村さん、東工大や京都大学など理系の大学では、入試や教員の女性枠増設が加速していますが、抵抗や批判の声もあるのでは？」

野村「はい、SNSで炎上したり、批判の電話が来たりしました。「女性を増やすのが目的ではない。多様性を重視する文部科学省の方針に沿って推進している」と説明しています。すべての方に納得してもらうのは難しいでしょう。でも、これからは多様性を目や向けないと日本はダメになる。20年30年先を見据え、固い意志を持つようにしています。」

昇進を嫌がる女性が多い原因は…

佐藤「弊社でもそうなのですが、責任あるポストを嫌がる女性が多いのはなぜでしょうか？」

津野「管理職になると残業の規制がなくなり育児家事との両立ができない、目立つのが嫌、という人が多いですね。」

野村「学校行事でも男子が手をあげると女子が引きます。無意識のバイアスがあり、どうしても引いてしまふ癖がある。だから強引にでも前へ出て行ける教育が必要です。」

津野「一般的に男性の方が女性よりも、重い役割に対して楽観的な傾向があるようです。」

佐藤「たしかに弊社の女性も総じて自己評価が低く、男性は高いです。」

野村「単独の女性を昇格するのではなく、複数人の昇進で全体の雰囲気や改善するのがポイントです。そうすれば女性の不安を軽減し、個々の能力をより発揮できるよう。」

中小企業と学生をつなぐインターンシップ会場からの質問「中小企業の学生採用をサポートするには、何をしたらいいでしょうか？」

佐藤「モチベーションが低い、やり方がわからないといった企業に対して、一緒にインターンシップを立ち上げていくようなコンサルティングが求められていると思います。今まで採用のプロセスを持たなかった会社が0から1に踏み出すのは大変なこと。そのサポートをマンツーマンでやってほしいです。今の学生は、学校や大きな仲介業者に頼らず、個人でネットを駆使してどんどんエントリーするので、中小企業がそこへアプローチできるように助けてほしいですね。」

編集後記
お二人とも、会社を変える一、日本の未来を変える一、という、とても固くて熱い意志があり、女性の潜在的な能力にとても期待されている点が共通していると感じました。お二人のように、女性の力を引き出せるリーダーが、これからもどんどん増えてほしいと思います。

取材執筆担当：今井・遠藤・深山

※この記事は目黒区男女平等・共同参画センター運営委員会のメンバーが取材・執筆しています。

