

# 女性活躍の 基盤づくりに奔走中

長島 裕子 (ながしま ゆうこ)  
双日株式会社

人事総務部 ダイバーシティ推進課上級主任



## 営業事務—社内ネットワークと信頼関係構築の時期

日商岩井（現・双日）に事務職として入社してから10年間は、船舶本部溶材部で、溶接材料の国内、輸出入業務に携わっていました。バブル成長のころでしたが、すでに溶材部では業務の効率化が進められ、女性でできる仕事は事務職に任されていきました。引き継ぎ事項も多く、管理職と課員が一体となった業務改革が実行されていました。

輸出業務では、船積内容が変更になることが多く、ユーザーとメーカーのニーズに合わせて最良の方法を上司と共に考え、商品が無事に現地に届くよう関係者とバランスよくまとめていかなければなりません。外為、受渡等の関連部署および乙仲業者と連携し業務を進めるため、責任範囲も広がり、質の高い職務スキルが求められました。

商社は華やかな業界のイメージが強いですが、その成果は日々の業務、機転の利く補佐役を超えた適時判断が求められる業務の集積でもあります。事務職（現一般職）女性のおおのが自分の持ち場で、部門ごとの業績に貢献していた実感があります。

OJTや知識、経験のみならず、長年にわたって培ってきた信頼関係がプラスの結果を誘導します。信頼されていることの実感は目に見えない財産であり、営業現場を離れてからも、随所で困難な場面を乗り越えることができました。

## 年金業務—専門性習得の時期

長男を出産後、1993年に日商岩井厚生年金基金へ出向し基金関連業務に従事しました。1969年11月に設立した厚生年金基金の財政は、バブ

ル崩壊後にマイナスの運用利回りが続きました。分社化やリストラで従業員が減ることはあっても増える可能性は少なく、確定給付型年金制度の維持は限界となり、2002年3月、日商岩井厚生年金基金を解散し、確定拠出年金に全面移行しました。基金の受給権者は約5,000人。日商岩井の繁栄基盤を築いてきたOBの了解なしに基金の解散はできません。納得できる説明を求められ、途切れることのない電話対応と並行して、膨大な清算作業が続きました。

公的年金制度はさまざまな改正があり、経過措置が複雑です。各人ごとに不明な箇所から解明し、退職後のライフプランを含めて丁寧な対応が続けているうちに、「年金のプロになりなさい。年金なら長島さんに聞くのが一番という存在になりなさい」とOBの方からコメントをいただきました。

今まで応援してくださった会社の同僚、上司、家族、社外の友人たちに感謝し、これからどのような貢献の仕方があるのかあらためて考え、少しでも社員やOBの役に立つよう社会保険労務士資格を取ることにしました。また、他商社に勤務する叔父から「年金の仕事なら商社でも女性が十分に期待される分野だし、トップ（常務理事）になったらいい」と言われたことがあります。商社だから男性のように活動できるわけがないと思っていたのですが、一般職では業務手法に限界があることと、トラブルの兆候を見逃さずに主体的に業務をこなしてきた実績が認められ、総合職へ転換しました。そして、専門性を発揮できる部署の高い職位を目指す上で、年金以外の幅広い知識技能も習得していきたいと考えました。

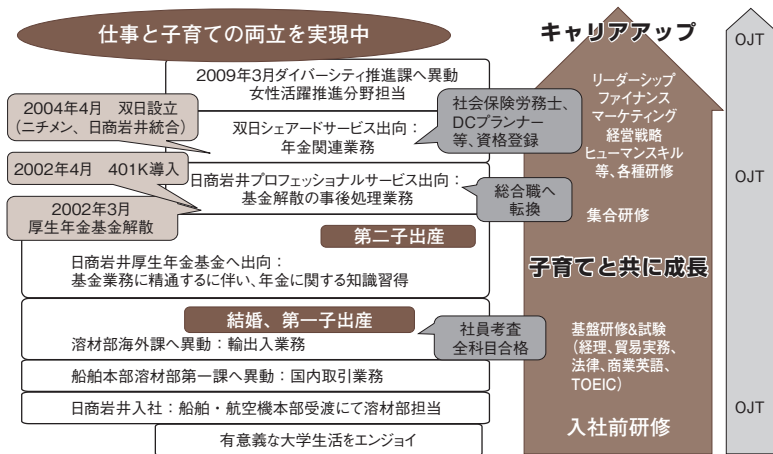
## 女性の活躍推進

### 一 施策浸透力発揮の時期

2009年3月にダイバーシティ推進課に着任し、丸4ヶ月が経ちました。ニチメン、日商岩井の統合により、歴史深い両社の女性活躍推進を支援する土壌と共に、企業として男女共存意識をバランス良く発揮できるよう、新しい仲間たちと共に必要な改善策を提案してい

ます。意識、働き方も多様化してきた女性社員が、雇用環境に対し不安を持つことなく安心して活躍できるために、短期間での風土改革が必要と考えます。

「希望は根気と勇気を与える」、何か抵抗や障壁を感じる時に頭に浮かぶ言葉であり、10歳のころからの座右の銘です。「希望」は単なる志望ではなく、さまざまな場面で「問題を解決するための力」であり、5年、10年後の状況を思い描き、少しでも良い方向へと導き、一番適切な環境を作り出していくエネルギーとなりました。正しいと信じることは勇気を持って



自分たちの考えを主張し、コミュニケーションを重ね説得していくことが肝要です。少子化による十数年後の労働力不足は、当社にとっても例外ではなく、仕事と育児の両立支援は、企業の競争力を高める人材戦略でもあります。

男性女性と区別せず、社員のライフスタイルに合わせた働き方を肯定できる社風は、女性が自然体で活躍できる風土醸成に連鎖していきます。まだ厳しい経済状況が続きますが、将来像を明るく描き、未来の可能性を追求し実現できるよう、さらに貢献していきたいと思えます。

JF  
TC

### 子育て座談会

次世代育成支援対策推進法に基づき、育児関連の制度・仕組みを法定を超えるものに改善してきました。育児休職の取得期間についても、ワークライフバランス委員会など当社機関内で検討が重ねられ、最長2歳6ヵ月まで延長できるようになりました。

育児休職中の社員は、自分の悩みを誰に相談したらいいのか分からないまま、おのおのが自己解決しようと無理していることがあります。育児のために長い期間休職し、会社から離れてしまう社員に対するフォローアップの一環として、育児休職中の社員と子育て中の社員とのコミュニティー「子育て座談会」を実施しています。休職期間中の社員はお子さんと一緒に参加でき、昼食を取りながらのインフォーマルな集まりを機会に顔見知りになることで、お互いに声を掛け合い応援し合



う関係を作ります。

子供の話を通じて就業を続けるための情報等を共有し、子育てを楽しむ気持ちを実感しつつ、生き活きと働き続けることができるような環境づくりを進めています。自分が支援してもらったように後輩を支援していく、皆が順繰りに助け合っていく体制基盤が整いつつあります。