



# 輝く女性リーダーたち

～女性活躍ロールモデル紹介～



株式会社 オーイーシー  
ITソリューション部 次長  
兼 ソリューション開発グループ長  
佐藤 ひとみ さん



大分県信用組合  
人事部 調査役  
小野 美佐子 さん

## 制度や環境に甘んじることなく 女性が第一線で輝き続けるための努力を

Case 1 \* 株式会社 オーイーシー

### 子育てをしながらでも活躍できる環境づくりを意識

中途採用で入社して2人の子どもを出産し、それぞれ1年間の育休を経て復帰。自治体のパッケージシステムの開発を主な作業とした部署に長く所属していましたが、当時は子どもがいることを言い訳にしない仕事をしようと心がけていました。今思えば勝手にプレッシャーを感じていたのですが、「子どもがいる＝業務に支障が出る」と思われると、今後の女性が働きづらくなるのではないかと考えていたところもありますね。子育てがようやくひと段落してきた5年前、管理職に任命されました。より新しい技術を専門とし、業務内容も幅広い現在の部署に異動し、部長の補佐という立場で40名近い社員の指導を行っています。



### 働きやすさに感謝しつつ 研鑽を重ねることの大切さ

時代に合わせて時短勤務や看護休暇制度、時間外労働の削減などの制度が整い、弊社は女性にとっては長く働きやすい職場だと思います。そこで大切になるのは、女性がその権利をふりかざすことなく、技術アップのため努力していくことではないでしょうか。男女平等がうたわれるようになり、たとえば同じレベルの技術をもっている2人がいるとしたら、昔は男性が管理職に選ばれ、今は女性が管理職に選ばれるような時代。ですが、純粋に技術だけで評価されるようになれば、本当の意味で平等になっていくのかもしれない。

入社して23年になり、改めて管理職という立場に身を引き締める日々ですが、部下を指導するうえで心がけているのは、密なコミュニケーション。システム開発の仕組みは「前からこの手順だったから」ではなく、何故それが必要なかを考えることが必要で、根本的な考え方や仕事への向き合い方の大切さを伝えて部下から感謝されたとき、何よりのやりがいを感じます。

## 女性が生き生きと活躍できる 職場全体の意識改革を胸に

Case 2 \* 大分県信用組合

### 窓口業務だけにとどまらない、やる気と成果が評価される

平成20年4月に業務支援部から人事部に配属になりました。業務支援部は、営業店への事務指導や事務取扱要領の改正、他信金や他信組との合併や店舗統廃合、営業店に関わる部署でしたが、人事部は、給与計算、社会保険手続き、年末調整、採用等々の特殊業務で、加えて人数も減ったため、人事部の業務を出来るまでに3年はかかったと思います。

入組当初は、けんしんにとって存在価値のある職員になるために、まずはお客様を知り、お客様から自分を知ってもらい、そして支店長にもお客様にも頼りにされ感謝されるような仕事をしたいと思っていました。そのことがきっかけで、他女性職員にも私と同じようにお客様に頼られることの喜び、営業推進も含めて上司から頼りにされることの喜びを感じてもらいたいと思うようになりました。



### キャリアアップを目指す「やる気スイッチ」を押す

女性の活躍推進が掲げられるようになり、初の係長も始めた頃、私も入組9年目に係長という役職を与えられましたが、平均をみると女性は男性より昇進が遅いことを実感していました。現在は男女平等参画の推進に焦点が当たるようになり、以前に比べて女性でも昇進しやすい環境が整ってきましたが、それに対してキャリアアップについて女性の意識の低さも感じます。女性が渉外業務の担当として活躍するのも良いですが、窓口業務の担当であっても心がけ次第でお客様に営業をすることもできます。小さな気遣いの行為一つでも意識をする。成果を出せば仕事も楽しくなるし、さらに能力を伸ばしたいと思うようになるはず。女性職員のそんな「やる気スイッチ」を押し、もっと女性が輝ける職場づくりを目指し、一人ひとりのカウンセリングやアドバイスを行いながら、けんしんの魅力づくりをしていきたいです。

## 女性活躍推進 宣言

株式会社 オーイーシー

- ◆ 平成32年3月31日までに、育児休業の取得状況を次の水準以上にします。
  - ・男性:取得者1人以上にします。
  - ・女性:取得率90%以上を維持します。
- ◆ 働きながら子育てをする女性向けに、サポート情報を提供します。
- ◆ 時間外労働の削減を促進します。

## 女性活躍推進 宣言

大分県信用組合

- ◆ 平成33年までに従来、男性中心であった融資業務、渉外業務等への女性労働者の配置を20名に拡大することを目指します。
- ◆ 従来、男性中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験を付与することを目指します。
- ◆ 長時間労働の是正等、働き方の見直しを行うことを目指します。