

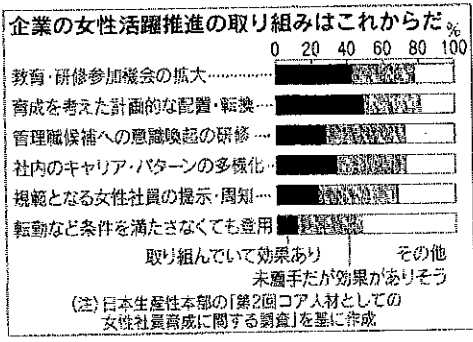
地域限定職として採用されながら、キャリア形成のために本社への単身赴任を願い出る女性が金融保険業界を中心に増えてきた。地域限定で仕事を続けるうちに現状維持では満足できなくなり、より高い目標に挑戦する。企業側も女性のやる気を引き出し、職場の活性化につなげたいと期待を寄せる。

最長で4年勤務

「私、東京に行くかも」。
 損害保険ジャパンの浜松支社で働いていた正田裕子さん(39)は昨年10月、キャリア形成のために希望する部署に挑戦する「ジョブ・チャレンジ制度」に応募することを夫(42)に切り出した。人事部の審査などを終えて希望が通るのは3人に1人ほど。転勤を伴う場合は、原則として最長4年勤務した後、元の勤務地に戻る。

エリア職員だった正田さんは、火災保険の運用方法の改善で業績を上げ、異動を認められた。今年4月に夫を浜松に残して東京本社に単身赴任し、全国の海外旅行保険を扱う部署に勤務。専門知識を身につけている。

地域限定職の女性社員



他部署の社員と打ち合わせをする榎子さん(東京本部営業のキリンビール)



第一生命保険に勤める志田三千代さん(31)は入社9年目。「挑戦する先輩女性を見て、自分も続きたい」と思い、中部地域の支社から3009

キャリア形成へ本社赴任

年10月に東京本社の収益管理部へと異動した。

支社では総務担当で5年間会計業務に携わり、「働き続けるための専門性を高めたい」と手を挙げた。現在は全支社の予算を管理する本社側の窓口で働く。「会計の専門資格を持つ人も周囲に多く、視野が広がった」と志田さんは語る。

多くの企業が仕事やポストに発表した「第2回コア人材としての女性社員育成に関する調査」(上場・非上場企業3千社対象、有効回答224社)によれば、女性の活躍推進を経営戦略の重要課題として認識している企業は8割を超え、「3年前と比較して課題(相違

る。「本社で経験を積んだ女性が元の職場に戻ることで、同僚に意識改革を促していったほしい」(東京海上日動火災保険)との思いがある。地域限定職活用で金融保険業が一歩先に行くのは、内勤の女性社員の比率が高く、その多くが地域勤務だからだ。「このポリシームーブメントが戦力にならなければ、企業の成長はない」と第一生命の吉田久千代バイシディ推進室長は強調する。

めたのは最近のことだ。企業が制度の利用を促す書類には、地域限定職の女性にも決まった業務だけでなく、付加価値の高い働き方をしてもらわないと、厳しい競争を勝ち抜けないという事情がある。例えば、一般事務にとどまらず、営業やコンサルティングなども手掛けたり、経理や会計の専門知識を身につけたりして業務の効率を上げた

は、総合職の男性に比べて研修や訓練が不足している(日本生産性本部参事の北浦正行さん)のが実情だ。「チャレンジ制度」はその経験不足を補う一助になるという。金融保険に限らず、製造業でもバブル期を中心に大量採用した女性の活用は課題。キリンビールでは1997年に地域限定職の採用を中止したが、今も女性社員の7割を占

職)以上の女性が増えた」企業は56%に上った。だが、「転勤を伴う転勤など条件を満たさなくても登用する」とした企業は11%にすぎず、企業側の女性登用に對する条件は厳しい。女性労働の問題などを手掛ける米ウエスタンケンタツキー大学社会学部の根本

女性も意識改革を
 宮美子准教授は「総合職、地域限定職といった枠組みの役割意識が企業側、女性側双方に残る」と指摘する。目標となる女性管理職を意識的に増やすためにも、地域限定職の女性にも訓練と経験の機会を与え、キャリア形成に対する意識改革を促すことが求められる。

職域を広げ戦力に／職場活性化に期待

める地域限定職の多くは40代以上になっており、より主体的な働き方が求められる。

家族の理解必要
 榎子さん(47)は昨年9月、全国の消費者からの問い合わせやクレームなどを統括する東京本社部署に転属した。地方ではポストも限られる。「迷う後輩たちの後押しができれば」と話す。キリンでは地域限定職の女性活用のモデルづくりや意識改革の研修を重ねている。

ただ、本人がキャリアアップを望んでも、女性が単身赴任するには、社会的なハードルも乗り越えなければならぬ。損害ジャパンの正田さんの場合は、東京本社への転勤が決まると、社内外の知人から「離婚じゃないよね」と心配され、実家の両親は夫に対して「わがままな娘で申し訳ない」と平謝りだったという。家族の理解も重要だ。「一番の理解者は夫だった」と、九州から東京本社に赴任した東京海上日動火災の木村留美さん(39)はいう。当初夫は転勤に賛意だったが、「若手育成に当たりたい」という木村さんの希望を、今は応援してくれている。損害ジャパンの正田さんの場合も夫が最大の応援者だ。

企業はグローバル競争に勝ち抜くため、社員全員に生産性の向上を求めており、地域限定職の実力ある人材に対する期待は大きい。「本社勤務では海外と接する部署に配属したり、幹部の会議に同席させたりして、会社のありようを教え、管理職になるためのステップを上手に踏ませる工夫が必要」と日本生産性本部の北浦さんは語る。