



## 詩仙堂 グループ

代表取締役社長

たむら ひとし

田村 均 さん

(岩国市)



# 企業で進む

# ワークライフバランス

男女がともに働きやすい環境を実現するためには、制度整備だけでなく、意識の向上や制度の適切な運用も大切です。県内で先進的な活動を展開する3つの事業所にお話を伺いました。それぞれの取り組みを参考にしながら、働きやすい環境について考えてみませんか。

全国に自社オリジナルの婦人服・アクセサリーのショップを展開する岩国市拠点の婦人服メーカー。発祥地の岩国から日本全国・世界へ「Hitoshi Tamura」の創作を発信し続け、来

年30年目を迎える。代表の田村さんは「詩仙堂の原点である岩国に新しい活気のあるブランドを確立していきたい」と話す。

**Q** 詩仙堂グループについて教えてください。

田村 詩仙堂は従来の会社組織ではなく、私自身が各セクションを見まわし、個人対

個人の対話を重視している特異的な組織だと考えています。

従業員数は約900名で、男性100名・女性800名です。いろいろなセクションにそれぞれの人の能力を活かせるように心がけて配置しています。また、全国にある200の店舗では店長をはじめ、すべてのスタッフは女性です。

**Q** 全国的に展開されていますが、岩国を拠点とされていますね。

田村 もともと、東京で仕事をしていましたが、都市にいろいろなことが集中することに疑問を感じ、地方から発信したい、本当の意味で地方を活性化したいと考

えました。組織のコンセプトは「中央(東京)でやることを地方で！」こうして地方から発信することを30年前から実践しています。

現在、多くの製品の縫製などが海外で行われていますが、当社では、地元での生産にこだわり、縫製から完成まですべて国内で行っています。コストの面から考えると、かなりの負担ですが、働きやすい職場を考えることにより、それを可能にしました。

また地元の一員であるということに常に意識しています。たとえば、岩国駅前にある自社ビルが街並みの中でどのような景観になるかという町全体の美観を考え、



ビルのデザインをしています。

**Q ワーク・ライフ・バランスに関わる取り組みについて教えてください。**

**田村** 男性・女性や既婚・未婚を問わず、「自分の仕事に対して、どう生きてきたか」という思いをもつスタッフづくりを大事にしてきました。それが自然に今の会社のスタイルにたどり着いたように感じています。

仕事はしたい、能力はある、興味・好奇心もあるのだけと東京には出て行けない。まずはそうした山口の女性にとつて働きやすい環境づくりを行いました。たとえば、働きやすい時間の設定。9時30分始業17時30分退社としたことで、県内各所からの通勤が可能になります。一年間を通してほとんど残業はありません。始業時間が遅く、残業がないことも女性にとつては働きやすい職場といえるのではないのでしょうか。

男性・女性を問わず、働きやすい職場・生きがいとなるような職場づくりを進めているうちに、ワーク・ライフ・バランスの支援になつていたように感じています。始業時間が遅いので、家事・育児などと両立させつつ、女性が自分の能力を十分に発揮することができているのではないかと思えます。また、残業がないことで、退社後は社員が自由な時間を多くもつことができ

ています。

**Q 出産休暇、育児休業の現状を教えてください。**

**田村** 現在、3名の産休、育児取得中のスタッフがありますが、3名とも職場復帰を予定しています。今までのスタッフもこういった休暇取得後に100%職場復帰をしています。

**Q 地方で展開するメリットは何ですか？**

**田村** 都会ではなく地方にある会社ということで、スタッフにとつては、子育てなど



で頼れる家族が近くにいるというメリット

もありです。地域とのかかわりが都会に比べるとまだまだ強いことも、地方に立地する会社の利点だと思えます。

しかしどこに住んでいようと自分の家族を思い、家庭が明るく、また夫婦ともに尊敬し、認め合い、支え合うことができ

る環境づくりが大切だと考えています。

**Q 働く女性へのアドバイスはありますか？**

**田村** 昨今は女性の働く環境が変わっただけでなく、女性そのものも変わったと思います。女性たちが自分たちで地位を勝ち取った時代に比べ、すでに認められている部分がかかりあるように思う今の時代だからこそ、女性が仕事へ取り組み姿勢が重要になってきていると思うのです。

**Q 他の企業等にアドバイスがあればお願いします。**

**田村** 人と人とのつながりが重要だと考えています。販売においても、会社のホームページは持たず、すべてを電話と面談で進めます。特に商談は、相手の方と直接会つて進めることとしています。

「自分の足跡に自信が持てるような働き方を」、「自分が人生を歩いた足跡を自分で感動せよ」、「今の環境の中でどう生き抜いていくか」などが、これからの職場でのキーワードになつていくでしょう。

**Q 今後のビジョンをお話してください**

けますか。

**田村** 輝くためには、今、何が必要か。日本でさぼつていて何もやらなければ、当然世界から見放されてしまいます。まずは女性一人ひとりが充実感をもつこと。ただし、仲間がいることが大事です。一人でも抱えるのではない。仲間がいることが刺激になり、自分が仕事を進める上で

の勇氣にもなり、そして立ち止まったときに背中を押してくれる素敵な力にもなるのです。何よりも、男女問わず、言葉の掛け合える環境づくりが大切でしょう。

山口の女性が、今、何を考え、何を感じているかに興味があり、取材を受けました。と言われる田村さん。代表であると同時に女性服のデザイナーである田村さんは、するどい眼差しで人を、時代を見てこれ、今のスタイルを築かれました。山口の女性に輝いてほしいと言われる言葉通り、女性のやる気を後押ししてい

たら、現在の働きやすい職場になつていったように感じました。  
(取材：辻本、花形)



# 医療法人 三生会

事務長

藤田 賢 さん  
(光市)



「いつでも気軽に相談ができて、玄関に入るだけで元氣と希望がわいてくるような医院をめざす」という理念のもと、地域に支えられながら、たくさんのお患者さんとの出会いを重ねている。平成18年7月の移転を機に小児科を新設、ご家族の方々も快適に過ごせるよう設備も整え、女性と子どもと家族のための医院として、さらに充実した医療環境の提供を目指している。

「平成19年度働く人にやさしい企業」受賞、「やまぐち男女共同参画推進事業者」平成20年認証。

**Q** 山口県の男女共同参画推進事業者に認証されていますが、取り組みを教えてください。

藤田 当院は男性6名、女性64名のスタッフがおり、管理職6名中4名が女性で、女性が圧倒的に多い職場です。院内のあらゆる会議を女性議長がリードしており、当然のようにワーク・ライフ・バランスの取り組みが進んでいるのだと思います。女性のリードでモラルの向上や、新しい企画の計画、実施が行われており、例えばチャリティ七夕祭はその一つです。

また産休・育休の取得率が高く、休暇後の職場復帰も100%です。スタッフ全員で取得しやすい環境づくりに取り組んだ成果だと思っています。男性には配偶者出産休暇制度(2日)があります。

その他の取り組みとして、職員の保育料の1/2を病院が支援しています。また出産・育児に関する検診・医療費は無料としています。

**Q** 育児休業を取得しやすい環境づくりについて教えてください。

藤田 平成18年7月に、リゾートホテルに滞在してお産をするというコンセプトで設計した現在の建物に移転し、ある意味サービス業として患者さんに接しています。また、産婦人科だけでなく、小児科を併



り組みを教えてください。

藤田 管理職など柱となっている人達が、自分の経験を現場に生かし、また後輩にアドバイスするなど、働き続けることのできる職場づくりに配慮しています。特に母親、妻の立場の仕事を家族(夫)に理解してもらおう働きかけを病院が取り組むことで、出産後も働き続けることをスムーズにしています。スタッフの中には、夫の休日に子どもを夫にみてもらい、当直をするという働き方をする人もいます。職場会議を多く設け、組織の風通しを良くし、お互いの連帯感を深めています。

その他、家族参加型の取り組みとして家族一緒の社内旅行、病院内見学会なども考えています。

**Q** 人材確保における取り組みの工夫がありますか？

藤田 求人はハローワークを通じて行いますが、当院は「働きやすい職場」ということが口コミで伝わるのか、おのずと働きたい意思をもった人材が集まります。

実は、患者さんのための院内保育はありますが、スタッフのための院内保育はありません。今後はスタッフのための院内保育について当院だけで取り組むのではなく光市全体で空き施設等を利用した取り組みを実現してほしいと思っています。例

**Q** 働きやすい職場づくりの具体的な取

**Q** スタッフの資格取得の支援があるそうですね。

藤田 正看護師になる看護学校に3年間通うための手当の支給があります。本人の努力はもちろんですが、職場自体にチャレンジする雰囲気があり、50代で助産師の資格を取得したスタッフもいます。

**Q** 働きやすい職場づくりの具体的な取

えば、高知市は医師会と連携して地域の医療スタッフ確保のため24時間保育に取り組んでいるそうです。

さらに、医師、助産師、看護師などの人材交流も光市として進めていただき、その上で人材を生かすための制度も考えたいと思います。他の地域では、婦人科、小児科不足で悩んでいるところもありますが、光市はその点では恵まれています。しかし夜間診療への取り組みという課題があります。

**Q** その他、行き届いたサービスを行うための工夫があれば教えてください。

**藤田** 当院では小児科を併設することで、患者さんはより安心して出産ができ、出産時の状況を知っている病院に子どもを引き続き診てもらえるメリットもできました。当院で2人目、3人目を出産する方も増えています。また、母親の診察中、子どもを預かる院内保育を保育士3名で対応しています。その他、院内にカフェもあり、スタッフはもちろん患者さんのリラックスタイムを作っています。約2割、県外の患者さんがおられ、中には高速道路を利用して広島県から来院される方もいらっしゃいます。

**Q** 地域活動への支援はいかがですか？

**藤田** スタッフの地域活動は、有給休暇で対応しています。病院全体では地域の清掃活動に積極的に参加しています。

**Q** 最後にこれから男女共同参画に取り組む企業へのアドバイスがあればお願いします。

**藤田** まず当院は本場に優秀な人材が揃っていること、またスタッフが働き続けることができる職場であることを自慢したいと思います。これは、今までの男女共同参画への取り組みを実践してきた結果、よい人材が育ちました。まず、国の指針に沿い、制度を実現・利用することで働きやすい職場ができ、よいスタッフが確保され、患者さんが増えて当院が成り立つ。人材に投資すれば、きつとよい結果が戻ってくるものです。

福利厚生レベルアップは、人に優しい労務管理となり、ひいてはよい人材確保につながります。また、管理者が魅力ある職場づくりを理解することが大切だと思います。

私自身、医療という中のスペシャリスト集団を支え、引つ張ること、それも彼らにそのことを感じさせないことが役目だという思いが、結果的にワーク・ライフ・バランスに通じていると思います。女性が働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場なんですね。スタッフがよい顔で働くための環境づくりは、私の天職だと思っています。くらいです。



池田さん(右)

実際に、育児休業を取得中のスタッフの池田さんにお話を伺いました。

**池田** 10年間勤務し初めての長期休業なので、始めは仕事から離れる寂しさや、職場復帰への不安がありました。しかし今は、育児休業をとって、良かったと実感しています。休業中は勉強会の参加や院内の情報で病院側から入るので、職場復帰に対する不安は軽くなっています。また同じ制度を利用した先輩が多数いらっしゃるの心強いです。今は保育料の支援がありますが、院内保育があれば子どもが小さくて

も安心して働けると思います。この職場は働きやすいので第二子の予定を考えながら働き続けるつもりです。

お母さんになった喜びと、これからも働き続けることができるという安心感。いっぱいスタッフの笑顔に会うこともでき、病院全体で人が生きがいを持って働ける場所があることを実感できました。働く人への配慮があり、そこからよい人材確保、よいサービスへと続き、利用者も増えるというよいサイクルができるのですね。

(取材：中尾松井)





# 株式会社 日本無線電機 サービス社

代表取締役社長

近藤 高一郎 さん  
(下関市)



日本無線電機サービス社は、船舶の発電機を制御する動力システムや、船舶の機器の稼働状況を把握し安全航行を維持する計装システムの設計、開発を行っており、日本一のシェアを誇っている。経営目標として「世界オンラインへの挑戦」を掲げ、アジア、欧州はもとより世界を舞台にした国際戦略を積極的に推進している。

「やまぐち子育て応援企業」(平成17年4月〜平成22年3月)、「やまぐち男女共同参画推進事業者」平成20年認証。

今回、代表取締役社長の近藤高一郎さんと管理チームの小林照和さんに話を聞きました。

**Q** 男女共同参画への取り組みときつかけを教えてください。

近藤 十数年前のことですが、エンジニア男性という認識が強い社会で、造船業界の状況も悪く、また地方であるためよい人材がなかなか集まりませんでした。そこで、男性エンジニアという概念に縛られず、性差なくエンジニアとしての女性採用を考え始めました。実際、採用試験をしてみると実に優秀な女性エンジニアが多いことに気づかされました。12年前に初めての女性総合職であるエンジニアを採用しましたが、この社員がとて優秀で、それからは積極的に取り入れるようになりました。

主な取り組みとしては、事業所内託児所の設置、育児休業(取得実績あり)、女性の総合職への採用や管理職への登用。その他、独身寮も用意しました。

**Q** 現在の総合職の採用状況を教えてください。

小林 総合職107名のうち17名(16%)が

女性です。17名中、8名がエンジニア(エンジニアの10%)です。

昨年は総合職として男性3名、女性2名を採用しています。総合職採用選定において、男女別の採用枠は特に設けていません。同列で採用選考を行った結果、優秀な成績の女性が多いため、毎年女性の総合職の採用が続いています。

**Q** 女性のエンジニアを採用するための支援や制度等の整備はどのように行われたのでしょうか？

近藤 会社側の制度はもちろんですが、一番先に重視したのは、当時の社員側の女性採用に対する意識改革です。古い体質の業界なので女性のエンジニアの採用に対して否定的な声もありました。しかし、私自身が社員を指導し、少しずつ意識改革に努めました。

現在では、最初の女性エンジニアも3名の部下を持つ主任として活躍し、成果を残しているで周りからも受け入れられるようになりました。今ではお客様から女性社員をプロジェクトに入れるように逆指名があるほどです。

また女性はコミュニケーション能力が高いようで、社員をうまく動かすコツを女性管理職から教えてもらったりしています。

**Q** 「働きやすい職場」として色々工夫されているようですが、取り組み方法を

教えてくださいませんか？

近藤 平成16年頃から業務取引数が増え、工場が混乱し、休日出勤や残業も多くなってきました。そのため、契約社員など人員数を増加して対応したのですが、かえって業績は下がっていききました。そこで、実際の問題点をきちんと把握すべきと考え、社員全員に「無駄はどこにあるのか」「現状の人数でこなせるのか」など働く環境の問題点を出してもらいました。色々な意見の中から、優先順位を決め、管理職や担当者は何度も改善策を出し合い、実現し



小林さん(右)

ていきました。結果、社員にとつての働きやすい職場となり、社員の能力も十分に発揮されるようになりました。

私自ら、現場に向向き、直接社員の意見を聞くこともします。また改善提案が毎年600件以上寄せられ、改善効果を収益に換算して良い成績を残したチームや個人を表彰します。

みんなハッピーに働いて業績も上がって会社もハッピーですよ(笑)。

**Q 今年の3月に開始された社内託児所業務について教えてください。**

小林 結婚をしても仕事を続ける女性が多くなっていますが、やはり出産を期に、多くの女性社員が退職していきました。そこで、出産後も安心して働き続けてもらうためには、育児をしながら就業できる環境を整える必要があると考え、まずは豊浦製作所内に託児所をつくりました。もちろん、託児費用は無料です。

**Q 近藤さんご自身も家庭では家事の協力をされることはありますか？**

近藤 妻が二男、三男を妊娠中、つわりがひどかったものから、私の通勤途中に託児所へ長男の送迎などしました。だからこそ、育児の苦労も経験から知り、支援の必要性も感じています。

**Q 男性が育児休業を取得されたケースはありますか？**

小林 いいえ。今まではありませんが、申し出があればもちろんいいですよ。ただ、やはり男性が稼いでくれるという概念が地域的には強いようで、無給の育児休業を取得するまでには至らないようです。



**Q 社員のワーク・ライフ・バランスを進めるための工夫を教えてください。**

近藤 盆、正月休みとは別に、7月の末に

全グループ休業の5日間の連続休暇があります。これは、「夏休みに入って家族ともゆっくり楽しんで交流してほしい」という気持ちからです。だからだと仕事をしても効率はありません。メリハリをつけることが大事だと思っています。

また効率よく業務を行った場合、時間外労働が減少し、収入が減ると思われるかもしれませんが、ボーナス時に報酬をプラスしていますので、会社は業績が上がり、社員は有効的な時間の使い方ができます。

今後は設計、開発部門に限りませんが、フレックスタイム制の導入も考えています。

**Q 管理職の方が育児休業を取得した際の業務体制を教えてください。**

近藤 基本的にその部署のN0・2が業務の代替をします。「ポストが人をつくる」という場合もあり、優秀ならば、代替業務が終了した際、別の責任あるポストへまわつてもらうことも多いです。ある意味、みんながN0・2でもあります(笑)。

**Q 他の企業へのアドバイス等がありましたらお願いします。**

近藤 企業は、「よきに計らえ」では社員が定着しません。良い環境、良い精神状態で働いてもらうことで、良い品質を確保できます。やはり、社長自らが改革、改善の旗を振るべきだと思います。特に優秀な社員を確保しようと思えば、性別に関係

なく採用すべきです。経営者や管理職は、特に女性採用に抵抗のある中高年からの反発にしり込みするのではなく、管理職がどう接しているのか分からないという不安を取り除いてやることも大切ですね。

日本無線電機サービス社さんの社内へ素敵な言葉を見つけました。

《改善の心得》

- ・固定観念はすべて捨てよ
- ・すぐにやれ言い訳は無用
- ・金で逃げるな知恵で勝て
- ・真因をつぶせ「なぜ」を5回
- ・改善に終わりなし今が最底と思え

(取材：藤田、松井)

いろいろな経営者から「続けて働いてもらえないんだよね」という声を耳にすることがありますが、そういった職場は「働きやすく」とは言えなかつたことなのでしょつね。「働きやすい職場への」は、実は企業にとってこそ大きなメリットになるのだと勉強になりました。