

女が変える ガンバル山口

女性は時に、従来の仕事場に新たな力、新たな魅力を生み出します。結婚、出産、子育て、大きな人生のイベントを乗り越えながらしなやかに生きる、働く女性の能力を大いに活用している事業者の姿を追いました。

事業者編

Q 女性が働きやすい職場づくりのきっかけは、何でしょうか。

私自身、看護師として働きながら子育てをしてきましたが、夜勤の時に子どもを家に置いて出る辛い経験などから、女性が働きやすい職場づくりをしたいと考えていました。この施設を預かることになった時に、今まで考えて



世代ごと 仕事の取組みを 活かす

たけだゆみこ
施設長 竹田由美子さん

福祉施設 住宅型有料老人ホーム ゆうの風三田尻(防府市)

Q 子ども同伴勤務の取組みについてお聞かせください。

きたアイデアを実践しました。今の施設は従業員の9割が女性ですが、若い世代が少ないのが現状です。若い世代が働きやすい環境を作り、それぞれの年代に合った働き方で、楽しく仕事ができるようなしくみづくりをしていくのが役目だと思っています。

Q 環境を整えることで、社員の意識に変化はありましたか。

私は、5年かけて組織作りをしてきました。個人面談などを行いながら職場環境の向上に努め、社員が楽しく快適に働くことを目指したことにより、社員の意識が変わってきました。当施設の定年は現在75歳です。そのことで、60歳の人は65歳まで働くことを目指し、65歳の人は70歳、70歳の人は75歳と、「元気なうちは、この職場は働かせてくれるんだ!」という希望を持って仕事に取り組めるようになりました。

子どもが遊ぶ部屋ではなく、施設フロアで自由に遊んでいます。子どもを連れてくる社員に対しては、時給を一時的に下げるなどで調整し、職場のみんながそれに納得できる形で働けるよう工夫をしています。本人も気兼ねがありませんからね。また、子どもの手が離れている社員に土日祝日に出してもらおう。朝晩は、比較

的早朝や夜に強い高齢の社員に出てもらうなど、シフトを効率よく組むことで、それぞれの年代が気持ちよく働けるようにしています。

子育て世代だけでなく、子育ての一段落した人、高齢者などそれぞれの働き方を選べるようになり、何歳になっても、自分の能力を活かせる場として、やりがいを持って働くことを意識してもらえたらと思います。



Q 女性の活躍について
どのようにお考えですか。

女性には男性とはまた違う、独特のアイデアやきめ細やかさ、優しさが備わっているといます。

それまでの経験やそれぞれの年代で、発揮できる能力も違います。今、各セクションで役割が明確になるように細かく指示してきた結果、どのセクションも自分たちで改善しながら対応できるようになり、素晴らしい社員が育ってきました。

何歳になっても自分の能力を活かし、活躍できる場がもっと増えていけたら嬉しいです。

Q 新たな挑戦があれば
教えてください。

今、一生懸命頑張っている社員を正規雇用にできるよう、経費の見直しや計画をしているところです。正社員になることで、更なるやり甲斐や自立につながっていきます。あわせて人材育成や個人のレベルアップをしていかなければ、と思っています。

また、介護業界として私たちのやり方が他の施設の何かの参考になるのなら、大いに取り入れていただきたいですし、ある意味社会への恩返しとも考えています。でも、私自身は「まだまだだ。」と思っています。もっと地域に開かれ、地域と連携して進んでいける取組みをしたいです。

(取材：原田茂、藤本)

共に快適に 働ける 仕事場づくり



人事部 主任 鬼頭千鶴さん
人事部 主任 鶴村 仁さん

銀行業 株式会社 西京銀行(周南市)

Q 女性が働きやすい
環境づくりのきっかけは
何でしょうか。

昔は女性といえば、結婚や出産を機に退職するケースが多くありました。しかし、女性社員の退職は、企業にとって戦力を失うのと同じです。離職を少なくし、

企業の価値を高めたいと考え、ワーク・ライフ・バランス推進宣言を行って、諸制度の充実を図りました。

現在、育児休業制度や短時間勤務制度など育児に関する制度を整備しています。また、育児中の社員だけでなく、全社員、早く帰ることが定着しました。現場からは不可能だとも言われたのですが、仕事の効率化を進めた結果です。

Q 女性の積極的な登用の取組み
についてお聞かせください。

女性が永く働き続けるためには、モチベーションの維持も重要な課題のひとつです。そこで平成23年に人事制度を改正し、一般職の女性も管理職へ就けるような職位の拡大を行いました。

今は半分以上の店舗で、主査という役職についている女性が内勤のリーダーを務めています。経験が長く、事務知識も豊富なので、その支店の色を決めるほどの存在感をももっています。

女性の管理職比率の拡大について、数値目標は掲げていません。現在、女性管理職比率は20%弱。道半ばではありますが、結婚しても出産しても、引き続き働

く社員が増えているので、10年後、20年後の女性役員の誕生も期待されます。

Q 環境を整えることで、社員の意識に変化がありましたか。

結婚して妊娠が分かると、自然に「仕事はいつまで休むの?」という会話になります。人事部としても産休・育休のスケジュールの案内を積極的に行っています。全体の意識改善もでき、女性の育児休業取得率は100%になりました。育児休業中の社員も完全に仕事から離れるのではなく、自己啓発として検定試験や公的資格取得に挑戦しています。

また、復職後すぐに元の勤務体系に戻るのではなく、短時間勤務制度を利用して16時に帰ることもできます。一方、男性の育児休暇は、取っても1週間くらいで約



10%とまだまだ少ないです。しかし、新卒の採用活動を行っている中で、男性からも「育児休業を取得できますか?」との質問を受けることもあります。これからは男性も育児休業を取得するのが当たり前になってくるかもしれません。

以前はあった、早く帰ることへの気兼ねや抵抗感も消え、家族と過ごす時間を大切にできるようになり、社員は安心して働いています。



Q 女性の活躍についてどのようにお考えですか。

人材確保や企業の生き残りのためにも、女性の活躍は欠かせないと思います。前向きにやる気を持って、自分のエンジンをフル稼働させ、時間を有効に使える人間であって欲しいです。また、後輩や若

手社員の育成にも力を発揮して欲しいと考えています。

Q 新たな挑戦があれば教えてください。

制度を充実させたことで、就職活動中の学生からも人気が高まりました。離職率も低くなり、優秀な人材が集まりやすい環境が整ったと言えます。これから、リフレッシュしながら就業時間はしっかりと業務に集中し、ワーク・ライフ・バランスを充実させたいです。ワーク(仕事)とライフ(生活)、双方の充実を目指す「ワーク・ライフ・インテグレーション」に取り組んでいきます。

(取材:有田、有吉)

無理なく
楽しく、
いい仕事を



ふじい やすひろ
代表取締役社長 藤井康弘さん

雑誌「くるとん」出版、広報企画 株式会社くるとん(岩国市)

Q 女性が働きやすい職場づくりのきっかけは、何でしょうか。

女性が働きやすい環境に、と最初から考えていたわけではなく、自然に移行してきました。社員のほとんどが女性であり、家庭を持っている人が多いため、子供の参観日等も必要に応じて行けるように、仕事もそれぞれが自己完結しやすくなっています。



Q フレックス制の取組みについて
お聞かせください。

経営者の自分は、営業等で事務所を留守にすることが多いことから、勤務時間の管理を社員各自がするようになりました。出勤時間・休憩時間・退社時間・有給休暇をすべてパソコンで処理します。その上で、社員同士支障のないように、カレンダーに書き入れ、お互い休暇を調整しながら勤務しています。

平素は、全員10時までに出勤しますが、月曜日の朝のみ9時に出勤し、掃除の後、朝礼をします。

その時は、行動指針を読み上げ、その

日の司会が3分間スピーチをしながらお互いの連絡事項等を確認し、社長が補足することで、職場でのコミュニケーションを図っています。

行動指針とは、最低限のルールとして以下のように定めたものです。

- ① 仕事を楽しもう。
- ② 無理はやめよう。身も心も健康が一番！
- ③ 子どもに説明できない仕事はしない。
- ④ 怒り、妬みはすぐに捨てよう。
- ⑤ 性別、学歴、国籍など、差別がない会社。
- ⑥ 役割を超えて助け合おう。
- ⑦ 固定観念は捨てよう。
- ⑧ 仕事を探し、創り、工夫しよう。
- ⑨ 挑戦を尊び、ミスは咎めない。
- ⑩ 常識ある大人の勤務態度でいこう。
- ⑪ 報・連・相を実行しよう。
- ⑫ 意見を積極的に伝え合おう。
- ⑬ 秘密厳守。
- ⑭ 元氣な挨拶ではじめよう。

Q 環境を整えることで、社員の意識に変化はありましたか。

社員の意識は特に確認していませんが、行動指針を自覚することで、お互い大人としての勤務態度を損なわないよう

に、ということは守られていると思えます。

また、環境面での小さな意見や提案にも、極力応えるようにしています。

Q 女性の活躍について
どのようにお考えですか。

特に女性だからとか男性だからということとは意識せず、社員それぞれが責任感を持って自分に合った仕事をこなしています。

そのことが充実感にもつながっているようで、産休(育休)明けも継続して勤務してくれていたある社員は、数年後に退職してからもフリーランスとして手伝ってくれています。

広告制作等で、女性がターゲットの場合、女性としての感性やキャッチコピーを活かしていると思いますが、反面、作る側(若い)見る側(高齢者)のギャップもあります。そのあたりをどう埋めるかが課題です。

Q 新たな挑戦があれば
教えてください。

雑誌の出版は楽しんでやっていますが、特集記事で地域を取り上げる時、ごく普通の暮らしをしている人を通して取材をするようにしています。それ以外の記事は岩国地域に限らず範囲を広げています。

そのためか岩国地域から都会に出て行っている人や、クチコミもあつて北海道から沖縄まで幅広く購読していただいています。

今後は、取材先を岩国市以外にも拡げて、購読者の幅や、販売数を増やしていきたいですし、その他の部門でも経営者として自分が営業を頑張れば、社員たちの充実感にもつながると思っています。

(取材:原田浩、藤谷)

暮らしを維持するために、大きく比重が置かれる仕事。収入を得ることは重要なことですが、仕事が精神的な負担になっていては長く働くことができません。仕事と家庭の両立を第一に考えることが、優れた職場環境を築く一番の近道のようです。