

対談

「女性も男性も関係ない」取り組みが「女性が活躍できる」土台に。



株式会社merchu 代表取締役 折田楓さん

タジマ食品工業株式会社 代表取締役 田村幸一さん

「女性活躍推進」の具体的な取り組みや社内の反応とは。認定企業のタジマ食品工業株式会社の田村幸一さんと株式会社merchuの折田 楓さんに対談していただきました。

性別関係ない取り組みが「女性活躍」の土台に。

田村 一方で直面している問題も。女性だけではなく、管理職になっていく人がしんどいという話が出てくる。折田 え、そうですね。田村 大企業でも抱えている問題だと思いますが、管理職になっていく人がしんどいという話が出てくる。折田 え、そうですね。田村 大企業でも抱えている問題だと思いますが、管理職になっていく人がしんどいという話が出てくる。折田 え、そうですね。

「前職での実体験から「健康的に働ける会社をつくりたい」との思いに」(折田さん)

折田 当社は立ち上げて7年目の会社なのですが、田村さんの会社は当社とゼロが1こ違うぐらいの長い歴史をお持ちですね。

田村 但馬で1961年に設立した会社ですが、10年ほど前に京都の親会社の傘下で食品部門の受託会社になりました。ちょうど今年従業員が100名になったのですが、女性の採用を増やしているのもあり、40名に。だから4割が女性です。折田さんの会社は業種的にも女性の割合ももっと多そうですね。

折田 そうですね。私自身が女性というのもあり、パートやバイト含めて15名中、6.7割が女性です。

田村 なるほど。では女性活躍推進の取り組みも進んでそうですね。折田 自身がWell-being(ウェルビーイング)を大切にしていきたいという思いがあるので、その考えを元にいろんな取り組みが出来るようになってきました。その中でも珍しいかなと思うのがヨガです。会社のテラスに芝生を敷いて週に2回のお昼休憩にヨガが好きな社員がみんなにヨガを教えるんです。もちろん自由参加ですが、どんなに忙しくてもお昼に一度ヨガを

することで身体的にもメンタル的にも効果を感じる声が多くて、やってよかったなと感じています。

田村 ヨガですか。いいですね。ウェルビーイングを大切にしたいと思えるきっかけがあったのですか？折田 会社を立ち上げる前、会社勤めの時代があったんですけど、仕事は楽しいけど朝晩の3食とも会社のデスクで食べるような生活で。辞めるときは肌にもニキビができて、どんどん不健康になったんです。その実体験が「健康的に働ける会社をつくりたい」という今の思いにつながっています。

「女性活躍推進を何割達成」ではなく、自分たちが輝く形を自らの手でつくってもらいたい」(田村さん)

田村 確かに「健康的に」というのは大事ですね。うちの親会社は2000人規模の会社です。その親会社はまだまだそこまで浸透してない。だからそこはワークライフバランスから考えようという話になりました。当社は半分以上が工場勤務。運動不足になることも多く、8時から5時まで時間もしっかり決まっているので、一見ワークライフバランスがとりやすいような感じなんですけど、働かに来てお金をもらっただけじゃなくて、

どうやってその仕事が充実して、私生活も充実するのにも考えていきたい。女性も工場だと以前だったらどうでも補助作業になっていたことが多かったのですが、自分たちがメインで何かやることを考えてほしいなと思っていました。女性活躍推進を何割達成とか「ロールモデルをつくる」のではなく、自分たちが輝いてやりがいを発揮されるような女性活躍の形を自らの手でつくっていただけたらいいなと思います。

折田 どうやって実現されたんでしょうか。田村 まだ始めたばかりですが、女性従業員と茶話会を定期的に開催することになりました。私はあんまり立ち回りは得意じゃないと思っているので、何を話しているのかは詳しくは知らないのですが、自分たちでテーマを決めて話しているようで、非常にわいわいして雰囲気もいいのは伝わってきます。折田 当社でもヨガは2年ほどやっていますが浸透し始めたのはこの1年ですね。今やみんなお昼になったらマット広げて自発的にやっています。インターンシップの大学生たちも一緒にするので、学校でも話してくれているのかなというのを感じるところです。

田村 自分たち自身がいいなと思っているからこそ継続していきますね。折田 田村さんのお話にもありましたが、やりがいを自ら発見していくというのはすごく大事だと私も思っているんです。

田村 本当にそうですね。

COMPANY INFORMATION
タジマ食品工業株式会社
merchu inc.
株式会社merchu | SNSやWebを活用したオンラインでのブランディングやマーケティングを軸に、プロデューサーやロケーションなどを手がける。2017年設立。本社：西宮市。

企業 FOCUS
ピックアップした企業の女性活躍に関する取り組みを詳しく紹介。

多様な社員が自分らしく働けるための柔軟な勤務形態や復職計画を
P&G
「平等な機会とインクルーシブな世界の実現」を掲げ、多様な社員が最大限の能力を発揮できる組織づくりに取り組んでいます。勤務時間が月単位での開始・終了時間を調整できたり、オフィスに限らず自宅やそれ以外の場所でも勤務可能にするなど、柔軟性の高い勤務形態を実現。また、産休・育休を経たキャリアを設計できるようなサポートしたり、搾乳率に利用できる部屋をオフィスに整備するなど、インクルーシブな職場環境に取り組みしています。

外部のキャリアコンサルタント相談会など活躍につなげるサポート
株式会社ロシニョール
女性社員比率が約6割のロシニョールでは、従業員は「生活者」でもあるという考えのもと、創業以来、性別に関わらず従業員の就業環境を整えてきました。その一つ、就業時間選択制は、以前からの制度をさらにコアタイムなしにするなどで、有休とらなくてもお子様の懇話会に参加できたり、仕事と家庭や趣味の両立を実現。また、外部のキャリアコンサルタントとの相談会を実施し、キャリアを考え、活躍へつなげるサポート制度も推進しています。

数地区内に保育室を設置。お子さんのすぐ近くで安心して勤務が可能に
ROCK FIELD
2004年に神戸ヘッドオフィス・ファクトリー内に「元気の木保育室」を設置するなど、育児をしながら従業員が安心して働ける環境整備に努めています。また転勤しにくい働き方を選択できたり、週20時間以上であれば、例えば「6時間×4日」や「7時間×3日」など、勤務日数・時間を短縮できる正社員制度も導入。従業員が個々のライフスタイルに合わせた働き方を安心して実現できるようサポートしています。

こんな取り組みやっています。
ミモザ企業は業種や規模などさまざま。環境に応じて生まれた独自の取り組みを紹介。

- 女性ロールモデル講師によるキャリア研修も。女性ロールモデル講師によるキャリア研修などを実施し、女性の成長の場のサポートを推進。働き方も希望に個別対応しています。
- 子連れ出勤OK。お子さんが長期休みの場合は、預け時間まで会社内で待機し一緒に出勤・運動できるように。他の従業員も協力することで一体感が生まれました。
- 総合職や正規雇用への転換を推進。男女関係なく3年間の人事評価で優秀な人材については一般職から総合職、非正規雇用から正規雇用へ希望があれば変更しています。
- 子どもが小学校卒業まで短時間勤務可能に。子どもが小学校を卒業するまで利用可能な短時間勤務制度や一部有給の子どもの看護休暇や介護休暇制度もあります。
- 教育センターや社内保育所を設立。人を育て、長く働ける環境を目指し、2006年に教育センター、2016年に社内保育所を設立しました。時間外労働の削減に向け業務分岐も実施。
- 社員の講師の勉強会やランチ交流会で関係性の質を向上。1ヶ月1回、部署間や各自の仕事、人柄を理解するために社員が講師・講師を担当する勉強会を実施したり、ランチ交流会も。
- お客様と協業してライフステージにあった働き方が選択できるように。車載、農業機器等、幅広いお客様と協業することで、家事/育児介護等での働きかたで働く場所がないを解消しています。
- お孫さんの一時利用も可能な柔軟な事業所内保育園。事業所内保育室が広く活用できる登録制にしたり、お孫さんの一時利用も可能に活用可能に柔軟に運用しています。
- 男性にも女性の健康への理解を深める取り組み。女性の健康について、男性にも理解を深めてもらうため、外部講師を招き「女性の健康教育」を実施しています。
- 子の看護休暇、育児サポート休暇なども。育児休業や小学校3年生までの育児短時間勤務の他にも、特別休暇としての看護休暇、育児サポート休暇なども設定。
- 「女性メンテナンスチーム」を結成。男性社会のイメージが強い建設業界で女性が活躍できる場所を創る思いから「女性メンテナンスチーム」を結成。
- 希望する研修等の受講とその後も支援。各自の目標を実現するための研修を受講したい場合は、会社から一部または全額の出費を支援しています。受講後の改善などの授業も支援しています。