



掲載年度 2020年度 名古屋眼鏡株式会社(眼鏡卸売業)

管理職は女性が過半数に。 さらにステップアップを 目指してほしい

- ▶設立年：1967年 ▶本社所在地：愛知県名古屋市
- ▶事業内容：眼鏡卸売業(問屋的50%、メーカー的50%)
- ▶従業員数：正社員59名(32名)、パート社員52名(37名)
- ▶企業認定・表彰等：くるみん(2010・2013・2015年認定)、プラチナくるみん(2017年認定)、えるぼし3段階(2017年認定)、プラチナえるぼし(2020年申請中) ほか

- ▶特徴的な取組：
 - ・女性の正社員比率が平成14年 37%→平成30年 57%
 - ・女性の育児休業者や時短勤務者、部課長人数も増加(係長級にある者に占める女性労働者の割合55.6%) ほか

取組のきっかけ・経緯

育休後も働きたいという 女性社員の声が発端

当社は、名古屋市に本社を置く、眼鏡関連用品の卸、および企画、販売を行う会社で、間もなく創業60周年を迎えます。くるみん、えるぼしの認定に積極的に取り組み、今年1月にはホワイト企業大賞特別賞受賞も受領しました。

しかし2000年までは、女性社員は結婚と同時に辞める人が多く、出産後も働き続ける人はほとんどいませんでした。それが大きく変わったのは、2006年のこと。当社で初めて産休・育休後も復帰して働きたいという女性が現れました。女性の新卒採用も徐々に増え、今後もそのようなケースが増えていこうということから、結婚・出産後も働き続けられる環境づくりに着手することになり、具体的な目標としてくるみん認定を掲げ、活動がスタートしました。

具体的な取組の内容

制度の充実、多様な働き方の容認など

◆くるみん認定に向けての段階的な取組

社長が任命したオーナーを中心に、各部署から性別も年代も異なるメンバーを集め、「ワークライフハーモニーチーム」を結成。総務担当者も加わり、くるみん認定を目標に、実態調査、勉強会、制度の整備等を行いました。

第1回の取組

育休から復帰しやすい環境を整えることを目的に、①会社と疎遠にならないよう働きかけ、②男性の育児休業推進(少なくとも1日は取得することを義務化)、③こども会社見学会を開催しました。

第2回の取組

①毎週水曜日を早帰りデーとし、全社員に呼びかけ普及させました。②在宅制度を導入しました。

第3回の取組

- ①子育て交流会開催(育休・復帰後の不安についてヒアリング、社内に共有し改善策を検討)、②外部より講師を招き、妊娠・出産後の女性の健康確保について勉強会を開催、③短時間勤務制度を小学校3年生の終わりまで延長、④「妊活」のための勤務形態設置を行いました。

第4回の取組

- ①子の急な看病による欠勤時に在宅でできる制度導入、②妊活に関係する有休取得しやすい環境づくりを行いました。

◆そのほか、必要に応じた制度の整備

- ①女性管理職登用
 - 小チーム制を導入。チームリーダーというポジションを作ることで女性管理職の増加を図りました。
- ②短時間勤務者に不利にならない評価基準の制定
- ③多様な働き方の許容
 - ・介護で離職者を在宅パート社員で復帰⇒フル正社員に
 - ・夫の転勤のため福岡へ⇒在宅フル正社員に
 - ・都合で遠距離通勤になった⇒愛知・岐阜でも在宅
 - ・時短からフルへの復帰⇒フレックス制にて勤務
 - ・朝礼・終礼をリモートで行う
 - など

取組の成果

出産後も働き続けることが当たり前

結婚⇒出産⇒育休⇒復帰(時短)が全社で当たり前になり、女性が辞めなくなりました。

また、くるみやえるぼし等の認定後、ホームページや名刺等に認定マークを掲載しているため、採用活動や取引先から良い印象を持っていただいています。

小チーム制により女性管理職が増え、係長級にある者に

占める女性労働者の割合は55.6%に達しています。

そのほか当社の特徴として、総務と経理の任期を約2年とし、短期間で人が入れ替わることで定型化した業務の見直し・効率化が進み、生産性が向上。また、一人が複数の業務のスキルを持つため急な欠員にも対応しやすくなりました。

取組を進めるにあたっての苦労・工夫

育休経験者を増やし、お互い様の精神を広げる

くるみん認定前は、産休・育休の利用者や子育てをしながら働く社員が少なく、なかなか理解が得られませんでした。しかし、様々な部署から集まった「ワークライフハーモニーチーム」のメンバーが、チームで学んだことを各部署に持ち帰り、少しずつ広めていきました。また、妊婦体験会などの勉強会を通じ、“知らないために感じる不満”を解消していきました。

短時間勤務者が増えるとフルタイム勤務の人に負担がかかるという課題はありますが、だんだん育休から復帰する人が増えたことで、両立の苦労を理解し合えるようになり、お互い様の精神が広がっていくようになればと思っています。

当社は小規模な会社なので、社員の要望に臨機応変に対応しながら制度の見直しや環境整備を行ってきました。しかし、何でも聞き入れることで不公平感が生じることがないように、細心の注意を払う必要はあると思います。

今後の展開

休業中でない社員に不公平感がないように

現在は毎年必ず育児休業中の社員、短時間勤務社員がいる状態です。そのことで、フルタイムの社員に業務外の負担が偏らないようにすることが一番の課題です。業務のシステム化などで対応できるところはしていきたいと考えています。

また、女性が出産で辞めなくなったことは、当社としても貴重な人材を失わずに済み、育成コストも削減できるので嬉しいことですが、それによって、社員間にマンネリ化が起こり、新しいチャレンジがしづらかったり、学びに対する意欲が減退するというリスクもあります。会社が活力を維持し続けるためにも、キャリア教育によってモチベーションを向上させたり、学び続ける仕掛けを提供していきたいと考えています。



▶お話を聞いた方：
総務システム室
総務 竹内 茜さん

女性従業員の声



コールセンター
吉田 裕子さん

後輩のために より働きやすい 環境整備に貢献したい

テレワークで2児の育児と仕事を両立

2010年に新卒で入社。2回の産休・育休の取得と職場復帰を経て、現在は育児短時間勤務制度を利用して、コールセンターでテレワークをしています。第1子を出産して復帰した時は、通勤に1時間以上かかっていましたが、短時間勤務制度を使えばなんとかなると計算していました。ところが子育てには想定外のことも多く、思い通りにはいきません。約1年後に第2子を出産し復帰するときには、従来と同じ働き方は無理だと思い、本社よりも自宅に近い物流センターでのコールセンター業務をしたいと申し出ました。会社側で遠隔業務の環境を整えていただき、希望通り仕事を続けることができました。また、通勤時間が大幅に短縮でき、余裕を持って子どもに向き合うことができるようになりました。

周囲の支えや先達のおかげで働き続けられる

短時間勤務やテレワークによって本社でフルタイム勤務の社員に負担をかけていることは常に気になっています。私も以前は逆の立場だったからです。その分、最大限やれることはやろうと思いますし、今後同じように短時間勤務をする社員が出てきたらお互い様の精神でサポートしたいと思います。

今、私が2児を育てながら働くことができてきているのは、これまで少しずつ体制を整え良き前例をつくってくださった先輩方、遠隔業務をサポートして下さる本社の皆様のおかげなので感謝に堪えません。コールセンターの約3割が遠隔・在宅勤務者ですが、同僚が隣におらず、手を抜こうと思えばできてしまう遠隔業務が成り立つのは、一人ひとりがまじめに仕事に取組み、強い信頼関係があるからです。それは、当社の強みだと思います。

今後も、物流の現場にいるからこそ得られる気づきや情報を本社に伝えて、業務が円滑にすすむよう改善に日々取り組み、会社に貢献したいと思います。また、これから制度を利用される方のために、遠隔かつ短時間勤務の先駆者のひとりとして、社内外に発信し、さらなる環境整備に取り組んでいきたいと考えています。



掲載年度 2020年度 株式会社日豊ケアサービス(介護サービス)

育児と仕事、そして介護も 当たり前前に両立できる社会に

- ▶ 設立年：1998年 ▶ 本社所在地：大分県豊後高田
- ▶ 事業内容：介護付き施設、有料施設、通所サービス、福祉用具レンタル、販売、訪問介護
- ▶ 従業員数：105名、うち女性90名(85.7%)
- ▶ 企業認定・表彰等：えるぼし2段階(2017年認定)、くるみん(2011・2014年認定)、プラチナくるみん(2016年認定)ほか

- ▶ 特徴的な取組：
 - ・育児と介護の両立支援(メンター制度、転換制度等)
 - ・多様なキャリアパス
 - ・資格取得補助 ほか

取組のきっかけ・経緯

トップが変わったことから改革が急速に進んだ

日豊ケアサービスは、大分県を拠点に、介護付き有料老人ホーム、住宅型有料老人ホーム、通所介護事業所の運営やヘルパー派遣等を行っています。私たちは、日々豊かな暮らしができるように、職員が介護や子育てをしながら、安心して長く働き続けられる職場を目指しています。

私自身は、介護保険制度導入前から福祉業界で働いており、介護職の地位の低さ、そこに起因する意識の低さ、厳しい職場環境、高い離職率という悪循環に以前から問題意識を持っていました。介護職の待遇を向上させ、介護という仕事のすばらしさを伝えないことにはいつまでたっても介護職の意識は向上しないし、働く環境も良くなると強く思い、改革を求めてきましたが、なかなか変わりませんでした。ところが、トップが変わり、5人の取締役のうち、私を含む2名の女性が、現場から取締役に起用されました。これが大きな転機となり、組織内の風通しが格段に良くなったことから、様々な改革が実現しました。

具体的な取組の内容

多様な選択肢や、権限委譲によるモチベーションアップ等

介護職は、子育てが落ち着いてから再就職するケースが多く、平均年齢は50代を超えます。すると間もなく親の介護に突入します。大分県にはまだまだ介護は嫁の仕事という意識が根強く、介護事由で退職していく人は少なくありません。向上心があり、スキルを持った職員たちが辞めていくことのない職場にしたい。そのために、様々な取組を行っています。

①多様な選択肢

パートタイムから正社員の転換制度、短時間正社員制度

などを設け、育児や介護で辞めることがないよう、多様な就労形態の選択肢を提供しています。

②法を上回る制度の充実

育児休業3年、介護休業100日、定年後の再雇用71歳までなど、法を上回る制度づくりを行っています。また、介護との両立で息抜きが必要な職員のためにリフレッシュ休暇を設けたり、銀行や役所に用事があるときや、自分の通院や親の急な介護等で数時間だけ仕事を抜きたい際に利用できる時間有給制度も重宝されています。

同時に、職業家庭両立推進責任者を選定。社内に周知し労働条件の改善や相談等を実施しています。

③キャリアアップ支援

資格取得を奨励し、受験料等の費用を一部負担するなどの支援をしています。また、キャリアパス制度を導入。年1回、1対1で面談をし、目標設定に対してどこまで到達できたか、次は何を伸ばすべきかなど、話し合いながらステップアップを支援します。ステージが上がれば給料も上がりますので、職員たちの励みにもなりますし、仕事に対しても誇りを持って取り組めるようになっています。

④権限委譲によるモチベーションアップ

現場を知らない管理職ではなく、日々がんばっている現場の方々に責任と権限を委譲し、利用者のニーズに即した運営を現場の判断で行っていただいています。組織内の風通しがよくなり、現場の意欲も向上しています。

取組の成果

離職率が激減し、キャリアアップ志向も高まった

従来は、制度があっても後ろめたさがあったり有給などを取りづらいという雰囲気がありましたが、組織改革によって風通しがよくなり、お互い様の精神で、社員同士で相談しやすい風土になりました。この5年間の育児休業取得率、復職率は100%を維持しています。メンター制度を導入して、

休暇制度の周知や、困りごとの相談など、きめ細かな支援を行っていることも、定着率向上につながっています。

子育てや介護等を利用とした離職率は激減し、10年以上勤務している職員もたくさんいます。

また、介護福祉士等の資格試験にチャレンジする職員も増え、上昇志向が高まっています。

現場に権限委譲したことで、仕事に誇りを持ち、自分たちで介護の環境や、サービス内容をよくしようという積極性が生まれてきました。やらされ感ではなく、主体的に働き、利用者に喜んでいただけることが、やりがいにもつながっていると思います。

取組を進めるにあたっての苦労・工夫

職員がプライドを持って働ける環境づくりが鍵

長年この仕事を続けてきて思うのは、「トップが変わらなければ何も変わらない」ということ。

介護職は、医療や看護職とも近い関係にありますが、その待遇差は歴然です。医療も大事ですが、食事や排せつの世話をする介護という仕事は人間になくはならないこと。介護職の地位を上げ、プライドを持って働ける環境づくりが私の長年の願ひでした。

状況が大きく変わったのは、現場の意見を聞いて、積極的に改革を進めてくれるトップがいたからです。しかし、トップダウンだけでもだめで、現場がいかに主体性を持って行動できるか。そのために、責任と権限の委譲は不可欠だと思います。

今後の展開

介護という仕事を誇れる社会の実現を

会社も変わりましたが、世の中も変わり、法整備等により、介護職の地位は以前よりは高まってきました。しかし、まだまだ介護職という仕事のイメージは低く、仕事に対して報酬も十分とは言えません。

誰でもがいずれは介護を受ける立場になります。仕事も育児も介護も当たり前前に両立できる社会、そして、介護という仕事を誇れる社会に変えていけるよう、微力ながら活動を続けていきたいと思っています。



▶お話を聞いた方：

通所・居宅事業所法人取締役兼ケアマネージャー兼事業所長 坂本 純子さん

女性従業員の声



デイサービス
オリーブ宇佐デイ介護職
矢治 みどりさん

理解のある職場と 制度のおかげで 介護も仕事も両立できた

様々な制度を利用して仕事と介護を両立

以前は医療事務の仕事をしていましたが、子育てで中断し、47歳のときに当社に正社員として再就職しました。年齢的に他の仕事に就くのが難しかったこともありますが、介護の仕事に以前から興味があり、ヘルパー2級も取得していました。その後、介護福祉士も取得しました。

入社して5年目に夫が若年性認知症を発症。他に頼れる人がおらず、介護生活と仕事との両立が始まりました。

夫は徘徊が始まり見守りが必要でした。上司に相談すると、親身になって使える制度などを教えてくれました。しかし、徐々に認知症が進行し、働き続けることが困難に。時短社員に転換しようか、パートに転換しようかと悩みましたが、経済的な事情もあり、なんとか続けたい。そこで再び上司に相談すると、介護休業や時間単位の有給休暇の制度を利用して継続することをすすめられました。そのおかげで、なんとか介護と仕事の両立を乗り越えることができました。

困ったときには、悪びれず助けを求める勇気を

最初は、家庭の事情を人に話すことに抵抗がありました。同僚の理解が得られるか、頻繁な有給取得などで迷惑をかけるのではと不安だったのです。しかし、上司が会議の席でこの問題を提起してくれたことで、自分の言葉で周囲に事情を話すことができました。

介護の仕事をしているものの、自分の家族に要介護者がいるとなると、精神的にも体力的にも辛くなることが多いものです。このような時に、理解ある職場は大変支えになりました。愚痴を聞いてもらえたり、よい情報をいただいたり。仕事気分転換にもなり、乗り越えられています。

様々な制度のおかげで、介護の仕事と家族の介護が両立できて本当によかったと思っています。正社員で働き続けることができ、収入面でも大変助かっています。

自分の家族が要介護になったとき、勇気を出して打ち明けることでみんなが助けてくれました。一人で抱え込まず、相談することは大事だと思います。

今は目の前の仕事と介護で精一杯ですが、講習があれば参加して、スキルアップも続けていきたいと考えています。