

株式会社イデックスリテール西九州 (石油製品、自動車販売業)

男性の職場という イメージから脱却し 女性活躍を推進していく



設立年 1951年 本社所在地 長崎県諫早市多良見町中里4-2
事業内容 石油製品の販売・カーケアショップ(整備工場)の運営・
新車中古車販売買取・オートリース・保険取次店・レンタカー
従業員数 全体238名(うち女性44名)/社員100名(うち女性9名)
主な取組
営業時間短縮/定休日の新設/複数担当制/資格取得奨励/キャリア
面談/女性の管理職登用/女性の職域拡大等

企業認定・表彰等
2019年度 ながさき女性活躍推進企業等表彰「大賞」
2022年度 Nびか(長崎県誰もが働きやすい職場づくり実践企業認
証制度)認証(三つ星)
2022年度 健康経営優良法人(中小規模法人部門)認定
お話を聞いた方 経理総務部 次長 立石 聡子さん
経理総務部 経理課 人事担当 隈部 美由紀さん

取組のきっかけ・経緯

現場の課題の洗い出しからスタート

当社は、ガソリンスタンドの運営をメインとした事業を行っており、男性が多い職場です。しかし、労働不足の解消や、女性の視点を経営に活かしたいというトップの考えから、女性活躍推進のための活動を始めました。その成果の一つとして、2019年、ガソリンスタンドに女性初の副店長(管理職)が誕生したことを大変うれしく思っています。

活動の第一歩は、2018年に、女性活躍推進行動計画策定に関するセミナーに参加したことです。その後、女性活躍推進にあたって何が課題なのか、洗い出しの作業を行いました。一番の課題は女性の従業員が少なく、採用自体も進んでいないことでした。また、残業が常態化しており、有給休暇の取得率も低いため、ワーク・ライフ・バランスが整っていないことも女性活躍推進の足かせになっていることがわかりました。

具体的な取組の内容

営業時間の短縮、休みやすい環境づくりから

①営業時間の短縮

課題を抽出したのち、最初に取り組んだのは営業時間の短縮です。そして、定休日がない店舗には、定休日を設定しました。これらは、トップ自らが各店舗を訪問し、周知・理解を得ながら進めました。さらに、全社をあげて年次有給休暇の取得を推進しました。

②複数担当制

休みを取りやすくするためには、別の人が仕事をカバーできる仕組みも必要です。経理課では1人に一業務が割り振られていて、1人が休むとその人の業務がストップしてしまう状況でした。そこで、複数担当制を導入し、1人が

休んでも他の人がカバーできる体制を整えました。これで、有給休暇がかなり取得しやすくなりましたし、病気などの際にも休みやすくなりました。

③資格取得奨励

ガソリンスタンド業務に欠かせない危険物取扱者、経理課は簿記検定など、就業時間内に勉強会を実施し、資格取得を奨励しています。テキストや講習の参加費用は会社が負担しています。

④キャリア面談

定期的に上司と面談し、中長期的なキャリアプランについて相談できる場を設けています。キャリアを意識することがあまりなかった従業員も、自分のキャリアについて考えるようになり、モチベーションの向上になりました。

⑤テレワークの導入

新型コロナウイルス感染症対策がきっかけとなり、急速に普及。テレワークは難しいと思われていた業務もワークフローを見直しシステムを改修したことで支障なく仕事ができることを実感し、現場以外の業務は週1~3回のテレワークが当たり前となっています。

⑥女性従業員の交流機会

当社では、現場(ガソリンスタンド)に勤務する女性と、



内務の女性との交流機会がありません。また、現場で働く女性従業員は上司が男性の場合がほとんどで、相談しづらいという事情があります。そのため女性管理職が現場を巡回し、働き方に関する要望やキャリアアップの不安など、直接女性従業員の声を聞く機会を作っています。

取組の成果

コロナ禍を複数担当制で乗り越えた

女性管理職の登用や女性の職域拡大、働き方改革などをアピールしたことで、2年連続で、女性の新卒採用をすることができました。

複数担当制によって、休みが取りやすくなりました。コロナで欠勤する社員が増えた時も、複数担当制ができていたおかげで、混乱することなくフォローし合うことができました。また、コロナをきっかけにテレワークが広がり、両立がしやすくなりました。在宅勤務のおかげでこどもの時間が増え、両立がしやすくなったという声もあります。

女性管理職が現場を巡回するようになったことで、現場の声が働き方改革に活か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

トップダウンにより意識改革

男性が多い職場であるため、女性活躍推進の必要性を理解してもらうことに苦労しました。男性の育児休業についても「必要ない」と考える男性従業員が多く、意識改革が課題です。しかし幸いなことに、社長自らが、各店舗を訪問し、働き方改革や女性活躍推進が会社の将来や社員の幸せのために有益であることを発信してくれるので、社内の意識も急速に変わりつつあります。トップダウンで進めていくことは重要だと思います。

今後の展開

男性の職場というイメージを払拭したい

女性社員が少ないため、ようやく育児休業を取得して復帰する女性従業員の第1号が出ました。この従業員は、育児短時間勤務制度を利用して仕事と育児を両立しています。今後も従業員のニーズを見ながら、より手厚い制度を検討していく必要があると感じています。

採用段階から女性社員を増やしていくことも課題です。一般的には「男性の職場」というイメージが強いので、それを払拭するために、自社のウェブサイトや会社説明会、学校訪問等の機会を利用して、イメージを変えていく必要があると考えています。



従業員の声

経理総務部
経理課 主任
小嶋 景子さん



短時間勤務やテレワークで 両立の不安を乗り越えた

育児との両立が不安で退職も考えた

2009年に入社。営業事務を担当した後、経理を担当。現在は経理課主任として仕事をしています。2019年に結婚。その後妊娠し、家事・育児と仕事を両立できるかが不安で、一度は退職を考えていました。当時は育児休業などの制度についてあまりよく知りませんでした。人事担当者に相談すると、育児短時間制度があることなどを教えてもらったことで、今後の不安が解消され、辞めることなく現在に至ります。

2021年に第1子を出産。産休・育休を取得して、こどもが10カ月のときに保育園に預け、職場に復帰しました。現在、9時半から16時半までの短時間勤務で働いています。

大変救われたのは、産休前から定期的に人事担当者から連絡があり、利用できる制度について教えていただいたり、不安や悩みが相談できたことです。育休給付金の申請の仕方なども助言いただき助かりました。また、「パパママ相談窓口」があり、子育て中の他の社員ともコミュニケーションができることで、育休中も孤立感を感じずにすんだのもよかったですね。

両立できるのは、周囲のサポートのおかげ

こどもは現在、1歳7カ月。子育てとの両立は、想像の何倍も大変ですが、コロナをきっかけにテレワークができるようになり、大変助かっています。通勤時間にかかる時間を家事育児にあてることができ、気持ちに余裕ができました。

また、毎月部署内でミーティングを開催し、各々の業務に見える化し進捗状況を共有していることで、もし急遽休むことがあっても互いにカバーしあえる環境が整っていることも安心感があります。

今は目の前の仕事をこなすことで精一杯ですが周囲のサポートに感謝しつつ、少しでも目に見える成果が出せるよう、しっかり責任を果たしていきたいです。