

女性社員活躍推進の解決策

現在…企業の社会的責任

- ◎育児休業等の制度整備
- ◎職場復帰支援など働き続けられる環境整備

これから…経営戦略的な視点

- ◎能力の引き出し・キャリア人材育成
- ◎時間ではなく成果による人事評価の仕組みづくり



女性の意識も変わる！
ロールモデル
企業への貢献意識の
高まり

これまでは、「育児休業等の制度整備」や「職場復帰支援など働き続けられる環境整備」などの法的な制度の導入を中心に、企業の社会的責任として進められてきました。これからは、男性と異なる能力や考え方を引き出し、育成すること、あるいは、仕事の評価についても、時間ではなく成果で評価するしくみづくりといった、経営戦略の視点に立った取組にシフトしていくことがアンケート調査から予想されます。ただ、ヒアリングの中でも、女性の昇進のチャンスを断る人が多いというお話を聞きますが、そこにはお手本となるロールモデルの不在が原因といえます。

ポイント

- ・経営トップの明確なメッセージの発信による管理職の意識改革
- ・女性社員がキャリアアップできる職場環境の整備と管理職への積極活用
- ・ロールモデル(お手本)をつくる
- ・社内外におけるネットワークづくり

県内企業における女性の活躍事例

タイプ	事例企業	取組内容・成功の秘訣	結果・効果
職域の拡大 やりがい	A社(建設) "男性の職場"に女性が進出	・大工現場に女性棟梁を採用 ・男女の区別のない風通しの良い職場環境をつくった	・女性ならではの配慮で、ファンが増えた。 ・女性の感性を活かし、発想を転換。「質」の高い家造りにつながっている
働き続けやすい 環境づくり	B社(サービス) 社員満足で女性を支援	・地元の主婦を中心に採用し、待遇改善でモチベーションを上げる ・昼休み1時間15分、PTA休暇、親孝行休暇等	・従業員の定着率の向上 ・顧客満足度の向上 ・生産性と効率性の向上
職域の拡大 やりがい	C社(サービス) 女性に権限と責任を委譲	・仕事の権限と責任の全てを付与(販促、売場づくり、予算管理等) ・働きやすさより"働きがい"を重視	・柔軟性があり、情報に敏感な女性の感性で企画されたイベントにより、集客、売上がアップした ・権限と責任の委譲により、女性社員のやる気が上がった
子育てキャリア 重視	D社(宿泊) 女性特有のきめ細やかなサービスで顧客満足度を高める	・現場の「連絡ノート」で問題意識の共有を図る ・子育て中の女性や年齢により勤務時間を考慮したシフトを組む ・「子育てキャリア」を評価した採用	・一歩先を読んだ"おもてなし"でリピーターが増加 ・育児経験者の感性を生かしたおもてなし
働き続けやすい 環境づくり 両立支援	E社(小売・卸) 女性雇用の創出で働く喜びを力に	・県内4ヶ所に託児所を設置し、格安で保育サービスを提供。地域の人が安心して働ける環境づくりを目指す ・「地域に根を張る」という視点	・コミュニケーション重視の対面販売で地域からの信頼感を得る

DKKにてヒアリング

県内において、職域を拡大したり、責任と権限を与えたり、子育てで支援したりと、女性の活躍を強く推進する取組みを上表のとおりご紹介します。

女性独自のコミュニケーション能力を生かしたり、子育て、介護の中で培った先見力、忍耐力、タイムマネジメント力を多に活用して効果を上げている企業もあります。

6

Question and Answer

ワーク・ライフ・バランス



Q1 ワーク・ライフ・バランスは企業にとって効果があるのか?

A1 ①業務の効率化による生産性の向上、②優秀な人材(特に女性)の確保・維持・育成、③心身の健康保持・増進、④企業のイメージアップなどを図ることができます。

Q2 この不況下で、ワーク・ライフ・バランスどころではない。

A2 ワーク・ライフ・バランスには、コストをかけなくても推進できる項目がたくさんあります。特に中小企業にとって機敏に取組めることも多いのです。不況時の今こそ長期的視点に立ち、経済環境に左右されない強い企業にするための準備の時と位置づけることが重要であると言えます。

Q3 うちの従業員は皆、仕事を一生懸命やっている。ワーク・ライフ・バランスは必要ないのでは?

A3 少子高齢化で労働人口が減少するなか、女性が働きやすい職場、高齢者等の力を発揮できる職場の環境整備が求められています。また、育児に関わりたい、介護をしなければならないなど仕事以外の自分の時間を大切にしたいという男性も増えつつあります。仕事を一生懸命やることと生活の時間も大切に両立支援が求められる時代に変化しています。今後このように多様な働き方が求められる状況ではワーク・ライフ・バランスが企業、従業員共に必要ではないでしょうか。

Q4 ワーク・ライフ・バランスはコストがかかって、人件費等を負担する余力のない企業にとってはかえって経営が苦しくなるのでは?

A4 仕事を覚えた有能な従業員が育児や介護で辞め、新たに採用した従業員にから指導・教育することの方がむしろコストがかかるのではないのでしょうか。育児などで辞めさせないことが重要であると考えられます。例えば、育児休業取得者や短時間勤務者に対しては、原則ノーワークノーペイであることから企業に追加コストはかかりません。ワーク・ライフ・バランスの推進により働く時間は短くなります。短くした時間は無休でよいのです。育児休業にしても、取得した従業員の給与内で代替要員を確保すれば追加コストもかからないことになります。また、育児休業取得者には雇用保険から「育児休業給付金」が支給されます。

Q5 ワーク・ライフ・バランスを推進すると、育児や介護をしていない従業員にしわ寄せがいき、社内に不公平感が生まれるのでは?

A5 確かに、代替要員を採用しなければある程度の負担を他の従業員が負うことになるかもしれません。しかし、今後少子高齢化が進むなか、女性だけでなく男性も働きながら

子育て・介護の必要が生じる時代になってきます。企業としては従業員の多様な働き方の選択ができるよう環境整備をすることが必要です。業務の見直しによる効率化や業務の見える化・共有化を行うことによる「お互いさま」「思いやり」意識の醸成を図ることが大切です。そうすることにより不公平感の解消につながるのではないのでしょうか。

Q6 うちには女性従業員はいない(少ない)から、ワーク・ライフ・バランスは関係ないのでは?

A6 ワーク・ライフ・バランスは、「主として育児休業に関わることだから女性が対象である」と思われがちですが、生産性の向上や業務の効率化に取組むことから、性別、年齢、未婚、既婚に関わらず全従業員が対象であると言えます。少子高齢化が進み、夫婦共働きが増えていく状況下では、今後、男女・年齢・経営者・従業員に関係なく、仕事に携わるすべての人が介護の問題に直面する可能性があります。育児だけでなく介護と仕事の両立を考える必要があります。ワーク・ライフ・バランスは女性だけが対象ではなく、全ての従業員に関係するものです。

Q7 人手に余裕がなく、休業中の代替要員の確保が難しい。

A7 代替要員の確保は難しく、労働契約改正法の施行(平成25年4月)に伴い今後一層必要となる課題です。女性だけでなく男性の育児休業や介護休業などがこれまで以上に発生することが予測されます。ただ、企業にとってコスト面、生産性の面から仕事に慣れた休業取得者が辞めることなく復職することも重要なことです。休業取得者が元の職場に戻るためには、パート・アルバイト・派遣労働者等の一時的代替の確保や部署内の業務分担の見直し、他部署からの異動等企業内での調整が対応することが必要であると思われます。まずはワーク・ライフ・バランスの取組により業務の見直し・効率化を進めおき、自社の事情に合わせた確保策を準備しておくことです。

Q8 休暇を増やしたり、残業を含む労働時間を短縮したら仕事が回らなくなるのでは?

A8 休暇や労働時間を考えるときには、業務の見直しを並行して検討し、効率化を図ることが大切です。業務の効率化により労働時間の短縮化と生産性の向上につながります。ただ、ワーク・ライフ・バランスは一律に残業を否定したり終業時間を短縮するものではなく、仕事の責任を果たすことがまず重要であるという認識を共有することです。共有した上での労働時間の短縮は、従業員が家族との触れ合いや自己啓発など仕事以外の生活を通して生きがい・働きがいを感じるようになり、経営にとっても業績の向上が期待できるものと思われます。