

『私』が輝く会社って？



職場環境の改善に取り組んだ令和2年度モデル事業所3社の取組をご紹介します!!

コミュニケーションの場を大切にし「認め合う組織づくり」

■有限会社そおりサイクルセンター

【取組】職場内満足度アンケート調査から、社長や管理職が会社の方向性を職員へ「伝えつつも」で実際伝わっていないことが分かった。取組として、各チームと社員との個別面談、班ごとの会議を行い、コミュニケーションをとる場を積極的に設けた。また、情報共有のためのツールを導入し、職員同士が気軽にコミュニケーションを取れるよう工夫した。

【目指す会社像】年配になっても永く勤務できる／女性職員も活躍できる／自分の子供を働かせたいと思える職場



データ 従業員数：41人（男性94% 女性6%）
業務内容：一般廃棄物、産業廃棄物の収集、運搬及び中間処理場、最終処分場の運営、管理、堆肥の製造、販売及び農作物栽培の研究開発
代表者：宮地 光弘



データ 従業員数：22人*（男性32% 女性68%）
業務内容：音楽事業部、ホテル飲食事業部、KDDI事業部、コスメ事業部 代表者：島津 陽亮

*全73人中KDDI事業部のみ

取組を継続して社員一人ひとりの意識を変えていく

■株式会社島津

【取組】整理整頓に取り組み、社員全員で協力し一定の成果が出たが、新たな課題も見えてきた。業務の固定化を解消し、社員の休職・退職にも柔軟に対応できる体制づくりに向けて動き出した。

【目指す会社像】働きやすい職場／風通しが良い職場／経営理念を基に一人ひとりが活躍できる職場



データ 従業員数：249人（男性24% 女性76%）
業務内容：自動車の神経・血管に例えられる電線の束ワイヤーハーネス（自動車用組電線）の製造
代表者：濱野 賢治

自分たちの声が会社に届いた会社が変わった

■九州ハーネス株式会社

【取組】社内で女性活躍推進チームを編成。スキルアップに関するアンケートを実施。結果から自分の担当以外の工程に興味がある人が多いことが分かった。以前は各工場だけで行っていた朝礼をWEB会議システムを使用して全体で実施。アンケート結果で「平日に休みを取りたい」という意見が多かったため、会社に相談し月に一度の月曜休みを実現した。

【目指す会社像】全体目標「働きやすい職場」／短期目標「1年後に必ず1人女性の管理職を増やす」

はじめに
平成28年に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。みなさんはこの法律をご存じでしょうか。通称「女性活躍推進法」と呼ばれ、働く場面で活躍したいと希望する全ての女性がその個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため定められたものです。

今回の特集では、令和元年度から市が実施している事業とそれに取り組み企業を紹介し、女性活躍推進とはどのようなものなのかを掘り下げます。

みんなが働きやすい職場を目指す
女性活躍推進というと、「働いている女性だけが優遇されるのでは」と思われがちですが、そうではありません。事業所が女性の働きやすい職場づくりに着手した結果、従業員全員の働きやすさにつながったという事例はたくさんあります。

女性活躍推進を一つの切り口として、さまざまな立場や状況にある人たちが自分の能力を十分に発揮していく働き方や、職場環境の改善に取り組んでみませんか。

女性活躍推進のメリット
女性活躍を進めることでの企業のメリットはさまざまあります。

例えば、日々変化する市場環境に対応するため女性の視点を取り入れることは、多角的な視点に基づく事業展開への第一歩につながります。また、労働力人口が減少することが予想される中、女性が働きやすい職場づくりやキャリア形成支援は、優秀な人材確保につながります。そのほか、会社のイメージアップや企業自体の活性化なども挙げられます。

では、具体的にどのような進めればよいでしょうか。

そのヒントとなるよう、本市では令和元年度から「女性活躍推進セミナー」を実施し、延べ140人以上が参加されています。

また、令和2年度には、市内の事業所3社を「モデル事業所」に選定し、各企業へ講師を派遣して働きやすい職場づくりに向けたワークショップに取り組みました。

そして、取り組んだ内容について、令和2年12月と令和3年3月のセミナーの中でそれぞれ中間発表、結果報告を行いました。

本市の女性活躍推進事業を令和元年度から支えてくださっているお二人に、これまでの取組の振り返りと、これからについて聞きました。

現在、市で取り組んでいる「モデル事業所」を育てる取組は、お二人のアドバイスがきっかけと伺いました。事業の進め方やはじまりを振り返るとどうですか

高丸 よくある取組として、都会の大手企業の先進事例を参考にすることがあると思うのですが、いざやろうとしたときに、「都会の大手企業だからできたんだろう」とか「あの人は都会でキラキラしてるから。志布志市では到底無理」なんて思ってしまったら、逆効果じゃないかと、当時の市の担当者と話をしました。都会の事例はなかなか身近に感じにくい。それなら、志布志市の中で参考となるような事業所を育てようということになりました。

岩切 1年目は3回セミナーを開催しました。段階を踏んでさまざまな企業の方のお話を伺い、その企業に何か1つ当てはまるのではという切り口で進めました。

ことがあるので、他社の力を借りてみんなという意味もありますね。

女 性活躍は女性だけのものではないと感じます。先生方のお考えをお聞きます

高丸 なぜ「女性活躍」と言われているかというと、今まで男性中心の働き方でやってきているということだと思います。もちろん、外国人や障がいを持つ方、その他マイノリティの方など、働きにくさを感じている方はほかにもいらっしゃいます。その中でも女性は人口の約半分を占めているわけで、「なぜ女性が職場で働きづらさを感じるのか」という問題から始めることで、みんなが働きやすい職場を考えることの切り口になるんじゃないでしょうか。

岩切 個の力を最大限に発揮できる会社にしていく、それが理想だと思います。女性活躍推進は、あくまでも会社づくりの一つの側面で、働き方改革やダイバーシティへの取組にもつながります。目指しているのは、一人ひとりが輝ける会社づくりじゃないでしょうか。



『私』が輝くこれからって？

株式会社タマリバ転職アドバイザー

岩切 礼 (いわきり あや)

目指しているのは

一人ひとりが輝ける会社づくり

岩切 礼 ●大手求人媒体の営業など人材業界で豊富な経験を積む。NPO法人での企画運営など、多様なチャレンジを通して鹿児島の企業や人材とのネットワークを作り、活躍中。

【スペシャルトーク】

静岡大学国際連携推進機構特任准教授

高丸 理香 (たかまる りか)

いろいろな人の視点が入ることが
柔軟な考えや新しいアイデアにつながります

高丸 理香 ●2017年から2020年まで鹿児島大学助教として勤務。外国人を含めた学生の就労支援と企業の就労環境改善に携わる。2020年3月から現職。

高丸 会社の中で何かを変えようとする時はどうしてもぶつかる場面が出てきます。ぶつかるのは怖い。それは当然なので、そこに市が「緩衝材」として入るといのがこの事業の売りだと思っています。

事業 のテーマに「地域のみんなを育てよう」とありますが、具体的にどういうことでしょうか

高丸 モデル事業所を作るとなったとき、プロ集団がマネジメントをやるという方法がありますが、そのやり方では、なかなか「自分ごと」として捉えられないですし、モデル事業所を作っても、「あそこは支援してもらえてラッキーだったよね」ということになって、地域全体の活性化にもつながらないと思います。地域の人たちの助けを得ながらみんなで取り組み、地域感を出しながら企業が変わっていく姿を体感できる、そのリアルが「地域で育てる」ということだと考えます。

岩切 「みんなまで」という意味がさまざまな視点で捉えられると考えています。昨年度、モデル事業所の発表会で他の皆さんにも見てもらったのですが、いろんな視点から意見ももらえる、そうやって課題解決できる

一 人の考える『私』が輝く会社」とはどういう会社ですか

高丸・岩切 難しい質問ですね。人はそれぞれ違うけど、できることを最大限に発揮できる環境が整っている会社だと思います。

岩切 立場や年齢、環境によって働き方は変わります。仕事に打ち込みたい時期や、子育てや介護など自分の家族を大切にしたい時期など、ライフステージに合わせて働き方を変えられる会社って、良い会社じゃないかなと思います。

最 後に、志布志市の皆さんに一言お願いします

高丸 あるがままの自分で働くことは難しいですが、時には、考えすぎずに心のままに過ごしてみてください。大切にしたい何かが見えてくるかもしれません。

岩切 「女性活躍」と聞くと、自分は関係ないと思う方もいらっしゃるかもしれませんが、女性活躍はあくまでも働きやすい職場づくりのうちの一つ。誰もが働きやすい職場はみんなで作っていくものなので、ぜひ自分事として考えてみてください！



11月12日～25日は 「女性に対する暴力をなくす運動」期間

配偶者などからの暴力、性犯罪、ストーカー行為、売買春、セクシュアル・ハラスメントなど女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。この運動期間をきっかけに女性に対する暴力について考え、暴力のない社会づくりをすすめましょう。



©西原理恵子



【内閣府男女共同参画局 女性に対する暴力をなくす運動の描きおろし漫画】

一人で悩まず、誰かに相談を。
身の危険を感じた場合は **110番**へ

【DVに関する相談窓口】

- 女性支援相談室
第1・3水曜日 13時～15時
- 相談専用フリーダイヤル
Tel 0120-786-054
(月曜～金曜 8時30分～17時)
- FLOWER
(性暴力被害者サポートネットワークかごしま)
Tel 099-239-8787
(火曜～土曜 10時～16時)
または # 8891 (全国共通)
- 鹿児島県女性相談センター
Tel 099-222-1467
(月曜～金曜 8時30分～17時
木曜20時まで、日曜9時～15時)
- DV相談プラス
Tel 0120-279-889 (24時間対応)
多様なニーズに対応できるよう毎日24時間電話相談対応のほか、SNS・メール相談、ウェブ面談対応、10言語の外国語での対応を行っています。

「パープルリボン」は女性への暴力根絶運動のシンボルです。紫色のリボンを身に付けたり飾ることで、暴力の下に身を置いている人に勇気を与えることができます。どこでも・誰でも・1人でもはじめられる運動です。



11月4日～25日の期間、「パープルリボンツリー」を市役所志布志庁舎とサンポートしづしアピアに設置します。設置施設へお越しの際は、「あなたはひとりではないよ」のメッセージとしてパープルリボンをツリーへ結びつけてください。

■ NWEC「男女共同参画推進フォーラム」【12月1日▶21日 オンライン開催】



国立女性教育会館 (NWEC) 主催の「男女共同参画推進フォーラム」は、男女共同参画推進に関わる人々が、日頃の実践や研究の成果を分かち合う場で、講演やワークショップも行われます。

このフォーラムのパネル展示部門に、本市の令和2年度女性活躍推進事業 (モデル事業所の取組) をまとめたパネルを展示しています。※特設サイトの閲覧には参加登録が必要です。詳しくは、NWECのホームページをご覧ください。

令和3年度女性活躍推進事業



- 第1回 女性活躍推進セミナー
10月28日 (木) 【オンラインで実施】
基調講演：Work Step 株式会社 代表取締役 田中 彩
先進事例紹介：株式会社現場サポート 代表取締役 福留 進一
- 第2回 女性活躍推進ワークショップ
「こんな職場で働きたい！」高校生が考える理想の職場って？
地域の事業所で働く大人と市内の高校生が理想の職場について話し合う座談会形式のワークショップを開催
尚志館高校：11月11日 (木)
志布志高校：11月25日 (木)

- 第3回 取組発表会
「モデル事業所」である市内企業5社の発表など

各事業の詳細は、市報やホームページでお知らせします。参加を希望される方は、企画政策課 協働推進係 (Tel 472-1111) までお問い合わせください。
※各事業の開催時期、方法については、新型コロナウイルス感染症のまん延状況によっては変更となる場合があります。

10月28日 (木) に今年度第1回目となる女性活躍推進セミナーをオンラインで開催しました。(セミナーの内容は、市ホームページで紹介します) また、昨年「モデル事業所」として取組をされた3つの事業所は今年度も継続して取組を実施し、公募により新たに2社 (志布志東洋埠頭株式会社、Farmers Villa Ume) が「モデル事業所」に加わっています。各事業所ではワークショップを定期的に開催し、現在進行形で働きやすい職場の環境づくりに取り組んでいます。

女性活躍推進の取組を通して、誰もが生き生きと働くことができれば、企業にも優秀な人材の定着、業務の効率化、イメージアップなど、たくさんのメリットがあります。そして、働く人たちが輝き、地域の企業が輝くことは、地域全体の活性化にもつながるのです。市では今後も、女性活躍を進める上でヒントを得られるような事業を展開していきます。はじめの一步を一緒に踏み出してみませんか？