

地域企業トップセミナー

社員のやる気が企業を成長させる!

～女性活躍、イキイキ職場！人が集まる会社へ！～



社会医療法人 黎明会
宇城総合病院 看護部 師長
南 和代さん



株式会社SHIFT
取締役専務
田中 聖也さん



イオン九州株式会社 執行役員
管理本部 人事教育部長
工藤 洋子さん

熊本県は昨年、男女ともに働きやすい「イキイキ職場」の推進を目的に、地域企業トップセミナーを開催。12月11日(火)は八代市で、イオン九州株式会社、社会医療法人 黎明会 宇城総合病院、株式会社SHIFTの3社が、働きやすい職場づくりに向けた自社の取り組みを発表しました。

地域企業トップセミナーとは？

県内企業の経営者、人事労務管理者を対象にした、女性活躍に関する事例発表及び参加者による意見交換会。昨年、玉名市・天草市・八代市の3会場で開催。

株式会社SHIFTの田中聖也さんは、「休暇制度」と「評価制度」に重

南和代さんは、「休暇制度」と「評価制度」に重

点が置いていけると話します。休暇の申請書を廃止して勤怠管理システムを導入し、休暇取得の手順を簡素化。評価制度では、定期的なヒアリングや目標設定シート、考課表(社員の仕事ぶりの評価が明記された表)を活用して人事評価を見える化し、目標達成度に応じて昇給することで、社員のやる気を引き出しているそうです。

3社の事例発表後は、参加者と発表者が4つのグループに分かれて意見交換会を実施。「ア」残業デーの導入に苦戦している「優秀な女性社員が管理職になりたがらない」など、各社が抱える課題について率直な意見を出し合いました。

残業に関しては、「業務内容を全て書き出し、見える化して無駄を減らしてみても」「社員同士がお互いに「ア」残業の声掛けをし、意識付けをしてみてはどうか」などの具体策があげられました。また、女性管理職登用についての意見では、「上司が「イキイキと働く姿」を見せることで、若い女性社員が管理職に憧れを抱いてくれるのでは」との声がありました。

弊社の課題は、女性社員の少なさと有給休暇取得率の低さ。時間単位の有給取得の導入などで、職場環境の改善に努めたいです。

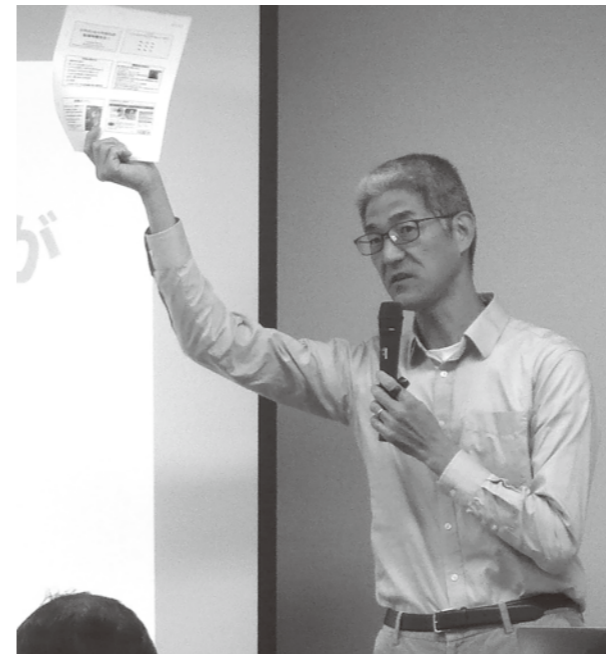


松木産業株式会社 事務部労務課 丸山 大勢さん

スタッフのヒアリングを終業後にしていたので余計に残業が増えていました。就業中に短時間で言うようアドバイスをもらったので実践してみます。



医療法人社団 徳治会 吉永歯科医院 徳治会総師長 中山 節子さん



株式会社ソーレ代表、NPO法人ファザリング・ジャパン理事

講師 東浩司氏

「自分らしくいきいきと働く」をテーマに全国各地で講演を行っている。

平成30年度熊本県男女共同参画社会づくり地域リーダー育成事業

東浩司さん 講義

「イクメンとイクボスが社会を変える！」

熊本県では、誰もが住みやすい熊本づくりのために活動する「熊本県男女共同参画社会づくり地域リーダー」の育成事業を昭和58年から実施しています。

今年度も研修プログラムの一つである県外研修を11月2日(金)～4日(日)までの日程で行い、26人が参加しました。

今回は、研修3日目に開催された東浩司氏の講義内容を紹介します。

いい父親ではなくて 笑っている父親になろう

東浩司さんは、2児のパパ。6回の転職を経て、研修講師として独立し、ワークライフ・バランスをテーマに各地で講演を行っています。「本業はパパ」と語る東さんも、以前は仕事人間でしたが、長女が生まれたことをきっかけに働き方を見直し、生き方が変わったそうです。育児をする上で、「いい父親である必要はない」と話す東さん。大事なことは、「笑っている姿を子どもに見せること」。父親のイキイキとした姿を見て、子どもたちは未来に明るい希望を抱くことができます。

父親の家庭参画 習慣化のサイクルを作って

女性活躍推進には、「2人の男性の頑張りが必要」と東さん。「1人目は『夫』。男性の家庭参画が大前提だからです。2人目は『上司』『イクボス』。みんなが無理なく働ける環境をつくるのがイクボスの仕事。企業戦士で家族を養うのが父親の務めだった時代から、家庭との両立に向き合う

男女共同参画社会づくり地域リーダーとは？
「職場や地域をもっと心地良い場所にした」「地域に活気を取り戻したい」などの思いを持ち、性別に関わりなく、誰もが住みやすい男女共同参画社会の実現をめざすために地域で活動する人材のこと。

ことが求められる時代へと、あるべき父親像が変わってきています。同様に職場で求められるボス像も変化してきているのです。

しかし、時代が移り変わる中、習慣・常識考え方は、そう簡単には変えられません。変えるためには、「気付き、行動習慣化のサイクルを作ることが大切」と強調します。父親が洗濯物を干して、シワがあったとしても「注意せずにだまって見守っていると、徐々に上達していくはず」と東さん。「習慣化のコツは、実際にやってみて覚えていくこと、大きく変わろうとせず、無理なく続けること」と話します。

自分が太陽になって 周りを明るく照らそう

これまで仕事の不平不満を言うこともあったという東さんですが、「娘が生まれてから、子どもの前で文句を言うのは格好悪いと思うようになった」と話します。そして自ら起業したのが「ソーレ」。イタリア語で太陽という意味の社名です。「文句をやめて、太陽のように家族を照らそう」と決めたら、自然と似たような人が集まってきました。太陽みたいな人が集まったチームはいい仕事をするし、太陽みたいな家族が集まった町は子育てしやすい町になる。皆さんも周囲を明るく照らしていきましょう」と参加者に励ましの声を投げかけました。

地域リーダー育成事業の流れ

- 1事前研修
男女共同参画に関する基礎的知識の習得。
- 2県外研修
東京近郊で2泊3日の研修。先進的な施設訪問と職員との意見交換及び、多彩な講師陣による講話。
- 3自主研修
研修で学んだことを各自、家庭、地域、職場等で実施。
- 4事後研修
自主研修実施結果の報告等。

※地域リーダー育成事業の参加者募集は、例年5月頃に熊本県のHP等でお知らせします。ぜひご確認ください。



県外研修(神奈川県横浜市)

お互いに関心を持ち感謝の口にするのが、日常生活の充実につながるかと教えていただいた研修に参加できて感謝しています。



みやじま ひとみ 宮島 日登美さん(山鹿市)

26人の県下各地域の男女共同参画に理解のある素晴らしい研修生の皆さまと共に学び、身に付けた知識を私の所属する組織に広く伝えていきたいと思っています。



ながた ひとし 永田 尚稔さん(和水町)