

女性活躍による好循環で経営課題の解決へ!

安城市で女性活躍推進に取り組む企業3社による意見交換会を実施しました。
意見交換会では、「女性活躍は好循環を生み出し、経営課題の解決につながる」という結論に。
3社のユニークなエピソードや取組内容を、好循環のイメージに沿ってご紹介します。



意見交換会(全3回)の様子

採用・定着

働きやすさを整備しつつ、女性の雇用を拡大

「女性も働きやすい」とPR

大手製造業との競争が激しくない「女性」の応募を増やすため、女性にとって働きやすく魅力のある会社だとわかるパンフレットを作成。

ライフステージに合わせた勤務体制

パート採用で募集をかけたところ、子育て中の優秀な人材が応募してくれるように。実績を積み自信がつくと、ライフステージの変化と本人の希望により正社員になる人が多い。

今月はいつ休む?と上司から

残業削減も有休取得も会社全体で促進!本部からの呼びかけや庫内通達での意識作りを行い、上司からも「今月はいつ休む?」と声掛け。残業は月平均16.9時間→5.5時間に削減。

始業時間を柔軟に設定

時短勤務の始業時間は家庭の都合に合わせて設定することができる。保育園の送り迎えと勤務地との距離などを考慮し、その人にあわせて始業時間を決めている。

休みに許可は不要

休みたいときは「有休ポスト」に申請用紙を書いて入れるだけ。上長に確認は必要ない。多能工が進むと、配慮は多少必要だが、好きなときに休める職場環境になる。



女性の職域拡大と、成長しやすい環境づくり

育成

管理職への同時登用

責任ある立場を全うできるか、不安や戸惑いはつきもの。2人同時に登用することで、情報共有など業務面でも支え合うことができている。役職が人を育てる側面も。

出る杭は伸ばす!

ダイバーシティは実力主義。全体研修も大事だが、伸びる意欲は個人差がある。伸びる人をどんどん伸ばし人事考課で評価する。やる気がある人を別の部署に勧誘することも。



営業車をバイクから車に変更

管理職を増やす前に、管理職に必要な経験である渉外担当を増やした。女性はバイクでの営業活動による安全面や防犯面を考慮して、自動車で活動できるようにした。



研修は同世代でやると良い

女性役職者全員で研修をしたら、世代間の差が大きく、伝わりにくいことが判明。年代の近い人を集め少人数で開催したら刺さる研修に!

女性活躍をきっかけに 組織の成長サイクルを回す!

企業力UP

より成果の上がる組織に

人が育ち受注UP!満足度も向上

休みやすさで人が定着し、スキルアップや品質の向上が進み、それが安定受注につながっている。定期的に行うモラルサーベイの数値も向上、「休暇の取りやすさ」項目は4.4に!(中央値は5.0)

雇用状況の安定が事業を支える

女性の離職が減り、人の入れ替わりが無くなったことは大きなメリットの一つ。男女が協力して業務を遂行する体制ができ、現場の数を増やしたり仕事の幅を広げたりできるようになった。

女性管理職数が3倍以上UP!

女性の渉外が増え、柔らかくきめ細やかな提案が顧客に好評である。女性が男性と同じ営業職を行うようになったことで、男女問わず活躍しやすくなり、女性管理職は3倍以上増えた。

企業の色分け

- 株式会社安城電機
- 株式会社エーピーシー
- 碧海信用金庫

社内の協力体制の整備

組織体制

ノルマより組織目標

組織目標に対し、部署目標、個人目標まで皆で話し合っ決めていく。ノルマはなく、目標に向けて支店全体で協力して達成しよう!という姿勢が、明るい雰囲気を創り出している。

業務の多能工化

休みやすくするには、「バックアップ人材」を充実させないといけないと考え、いろいろな業務を行える多能工化を人事評価の1項目とした。誰が休んでも協力し合える体制ができた。

社長まで含めた風通しのよさ

現場担当者や社内サポートスタッフの間には、それぞれお互いを思いやる空気がある。役員自ら社員に話しかけ、寄り添う姿が社風に影響しており、提案もしやすい。性別に関係なく評価され仕事も任せられる。

