西尾市

株式会社 あかりい菜

本社所在地 / 西尾市永吉1−34
第二グランドビル永吉201
業務内容 / 飲食店営業
従業員数 / 65人（男性 5人・女性 60人）

Q A
Interview

多様な働き方で女性が活躍する、
円満職場づくりの秘訣

ルールと判断基準の明確化で、トラブルや離職が減る！

林さんお二方にお聞きします。

Q 御社はお店の営業の他に夜間・早朝に調理があるため、勤務形態や出勤時間に関して多様な働き方をされているスタッフが多くいますね。

はい。昼夜ともスタッフが働いてくれています。実は深夜帯は子育て中の主婦に人気があります。昼間は子どものことで時間が制約されるので、家族が寝ている間が都合良い人もいます。例えば、深夜2時から早朝6時まで働き、帰宅して子どもを送り出すといった具合です。

Q 様々な働き方がある環境で、コミュニケーションや人間関係づくりはどうされていましたか？

はい、そこが一番の課題でした。レクリエーションをして関係づくりを試みた時期もありましたが、仲良くすることを目指すよりも、トラブルにつながるコミュニケーションの機会を減らす方が効果的でした。

Q コミュニケーションは取らない方が良いということですか？

いいえ。コミュニケーションは大切です。秘訣は、摩擦のもとをなくすこと。具体的には、1人にひとつの作業を任せ、工程・生産数・お弁当1個あたりの時間のノルマを決め、ルールと判断基準を明確にしました。すると、皆が役割を理解して動くようになりました。曖昧な判断基準での意見の食い違いによるもめ事が減り、離職率が下がりました。必要な相談は、短いミーティングや個人面談でしています。

Q 時間のノルマはどうやって決めていますか？

開業から7年間積み上げた経験で割り出しました。あとは、全員が無理なくできているか表情や様子をよく観察し、秒単位で日々調整しています。

Q スタッフ達の反応はいかがですか？

会社の取組をスタッフが評価するアンケートを行ったところ、全員が「ほぼ評価できる」「評価できる」と答えてくれました。無記名のアンケートでこのような結果をもらったことは、試行錯誤の取組が大きく外れていたわけではないと回答をもらえた気がして、嬉しかったですね。

中野さんにお聞きします。

Q 夜間勤務ですが、家庭とのバランスはどのようにとっていますか？

家族と会うのは、出勤前の21時頃と朝です。始めた当初は、子ども達に負担をかけないようにと思っていました。子ども達は高校生と大学生でしたから、お弁当のおかずだけは作って、自分たちで詰めてもらっていましたね。慣れるまでは大変でしたが、夫が「きみにはいろんな能力があるから、もっと世の中に役立てた方が良い。やりたいならやってみたらどうか。」と背中を押してくれました。子ども達もお母さん頑張ってると理解してくれました。

代表取締役　林 太輔さん
専務取締役　林 良江さん
営業部長　中野 牧子さん

Q 管理職になる戸惑いはありませんでしたか？

もちろんありました。私は人前に立つタイプではなく、フォロー役だと思っていましたから。ただ、役割を与えられたことで、上司に指示を仰いでいたことも自分で判断するようになり、手探りでしたが一歩ずつ成長できました。

Q どんな時にやりがいを感じますか？

お客様の笑顔はもちろんですが、スタッフのやりがいが自分のやりがいにつながっています。スタッフの中には、ここで働く時間を支えにしてくれている人もいます。自分が自分でいられる、と思ってくれているこの場を守っていきたいですね。支えるリーダーでありたいです。

西尾市

ナガエ塗装株式会社

本社所在地 / 西尾市丁田町柳堂14番地2
業務内容 / 建築塗装工事、防水工事、
塗床工事、仮設工事
従業員数 / 12人（男性 7人・女性 5人）

Q A
Interview

社員の意見を基に制度設計し、
女性が活躍する建設業

女性の営業で新規開拓!安心して長く働ける職場づくり

永江さんにお聞きします。

Q 女性が活躍するようになったきっかけは何ですか？

27年前、一般住宅のリフォームに力を入れ始めたのが始まりです。対面するお客様は女性が多いだろうということで、営業に女性を起用しました。かつて訪問でしていた営業も、「突然家に来られたら嫌だろう」という女性の意見で、業界に先駆けて来店型にシフトしました。

Q 御社はボランティア活動を、女性中心でやっているそうですね？

そうなんですよ。塗装技術を活かして社会貢献をしようと、女性がアイデアを出してくれました。保育園のトイレの壁の塗り替えをしたり、塗装教室をやったりしています。事務所をギャラリースペースとして活用し、一般の方の絵や写真の展示を行っています。来場者が多すぎて駐車場の土地を買い足したこともありましたね。多くの方と知り合うことができ、そこから売り上げアップにもつながりました。

Q 出産や子育てとの両立にはどのように対応してきましたか？

我が家も共働きでしたから、その苦労は知っていました。子育てを優先するのは当たり前だと思っています。従業員の意見をもとに都度制度設計してきました。社員を信頼し、業務や働き方の希望を実現したいと思っています。

Q パートから正社員になった女性もいらっしゃると伺いました。

入社当初は子どもが小さかったのでパート勤務でしたが、小学校に上がったタイミングで、本人から「正社員になりたい」と申し出てくれました。私としては「待ってました！」でしたよ。

Q 人材育成について大事にしていることはありますか？

命令ではなく、主体性を重視しています。社員に長く勤めてもらっていることが私の自慢です。

兵頭さんにお聞きします。

Q 今でも建築業界は、女性の活躍がなかなか進みにくいと思いますが、入社当時はどのような状況でしたか？

どこへ行っても女性は私一人でしたよ。でも「女性初の〇〇」って燃えますね！ 会社は、私に研修や勉強の機会を与えてくれました。期待に応えたいプレッシャーもありましたが、自分の意見を言いやすい雰囲気を、当時から感じていましたね。

Q 現場の職人さんたちはどんな反応でしたか？

職人さんたちは戸惑っていましたね。当初は「素人の女がいらんこと言うな」なんて言われたこともありますよ。ただ、業界に詳しくないからこそ気づくこともあり、その視点を伝えていました。そのうち信頼関係もできていき、職人さんたちが「おはよう」と手を挙げてくれる、些細なやりとりが大きな支えになりました。失敗して落ち込んだ時も、私のしゅんとした顔を見て、職人さんたちが励ましてくれました。

Q 後輩女性の育成ではどんなことに気を配っていますか？

知らないお宅に一人で見積もりを届けにいく場合などは、最初は私が同行して、安心できる環境づくりをしています。公私ともにいろいろ相談できる環境ではありますが、休暇の規定があっても「子どもの体調不良で早く帰りたい、休みたい」とは言い出しにくいと思います。かつて私も、言えないでいる時に「帰りなさい」と声をかけてもらい救われたことがありました。会社としてそのような姿勢を大切にしたいです。

常務取締役　兵頭 直美さん
取締役会長　永江 義澄さん