西尾市

光工業株式会社

本社所在地 / 西尾市上矢田町清水50
業務内容 / 金属製品加工・電線部品加工
従業員数 / 165人（男性 105人・女性 60人）

Q A Interview

ロールモデルを育て、女性が活躍できる職場に変化させる

「しんどくて辞めたい」思いとどまらせた、上司の迅速な対応！

加藤さんにお聞きします。

Q 御社は女性が多く役職に就いていますが、昔から女性も活躍する風土なのですか？

昔から女性も活躍する風土ですが、規則の整備はやや不足している面がありました。変化のきっかけは、岩重という女性社員です。彼女は、産休育休を経て復帰した後、保育園を利用して仕事と家庭を両立させていましたが、小学校に上がると長時間の預かりがなくなります。よく言う「小1の壁」ですね。岩重から「しんどくて会社を辞めたい。でも本当は働き続けたい。」と相談を受けました。彼女の働く意欲を感じて、これはなんとかしなくては、と思ったのです。

Q 制度を整えるのは大変ですよね。どのように取り組んだのですか？

本人や社労士と、何が必要なのかを相談し、2か月程で在宅勤務制度の準備をしました。具体的には、リモートワークの体制を整えました。近年になって、規定の整備と見える化、正社員時短制度の導入に取り組みました。彼女がロールモデルになり、現場の女性達も休みを取るようになりましたし、男性も保育園の送迎をしてから出社できるなど、皆が働きやすくなりました。彼女は今、課長職で活躍しています。

Q 現場の反応はいかがでしたか？

反感はありませんでしたが、戸惑いはあったようです。休暇を取ることを特別扱いせず、業務をスムーズに行うにはどうしたらよいかという視点で、丁寧に説明して理解を得ました。

Q 女性役員として感じることはありますか？

女性としての思いや葛藤は、会議等で伝えていける立場にあります。今は常務という肩書で現場と少し距離がありますが、一般社員のころから聞いてきた現場の声の蓄積があります。男女問わず、その人の問題に応じて活躍できる環境を作る、それをこれからも続けていきたいです。

有馬さん、木村さんにお聞きします。

Q 入社を決めた理由は何ですか？

有馬さん：工場を見学した折、当時の工場長が女性だったことに感動しました。この会社は、能力があれば男女関係なく活躍できるんだ、と思って入社しました。

Q 産休・育休を取得されましたか？また復帰後はどのように働かれていますか？

木村さん：私は現在、育休復帰後の時短勤務中です。休暇の取り方や、復帰後の働き方、子どもの病気で休むときのフォローなど、上司と相談を重ねました。今は突発的に休むことがあっても問題なく、安心して働いています。

Q どんな時にやりがいを感じますか？

木村さん：現場が滞った時に、自分から働きかけることで皆のコミュニケーションが活発になり、仕事が回り出すと嬉しいですね。

有馬さん：最近では、新工場の防災対策に取り組んだことです。避難経路などを一から考えました。工場の移転で通勤時間が長くなりましたが、求められて仕事を任せてもらっているので、頑張ろうと思いますね。

Q 目指したいキャリアはありますか？

木村さん：部下に子育て中の女性がいます。彼女たちも男性も、皆が働きやすい環境を作りたいです。評価は、やるべきことができたときに、認められたら良いです。

有馬さん：人事のエキスパートになりたいです！役職はおまけで付いてきたらいいかな。自分ができることに真摯に取り組んでいきます。

西尾市

プリ・テック株式会社

本社所在地 / 西尾市緑町1丁目24番地
業務内容 / 総合印刷物（企画・デザイン・印刷加工）
デジタルメディアサービス（Webサイト制作、動画制作、WEB広告運用）
TV・新聞など広告代理店業務 ・サイン
（屋外ディスプレイ・屋内ディスプレイ）
従業員数 / 84人（男性 47人・女性 37人）

Q A Interview

時間と場所に縛られず両立しやすい職場づくりと生産性向上

ワーク・ライフ・バランスの推進で職場の価値観が変化！

鈴木さんにお聞きします。

Q これまでの女性活躍推進の流れを教えてください。

2014年に、社長から「子育て世代の女性社員が働きやすい会社を考えてほしい」と、育休から復帰した5人の女性社員に声をかけたのが始まりでした。最初は女性だけで考えていましたが、子育てしながら働くには、職場の管理者や男性の理解が必要なので、男性も一緒に、誰もが働きやすい環境づくりを話し合うようになりました。また、同時に女性が妊娠から子育てをする上での相談窓口「たまひよ倶楽部」を発足しました。

Q その結果、どのような施策がなされましたか？

ワーク・ライフ・バランスのカギは、「時間に縛られない働き方ができる環境を整えること」ではないかという結論に至りました。それには、選択の自由度を持たせて仕事と家庭のバランスをとれる制度が必要です。そこで、全部署にフレックスタイム制の導入、希望者には時短勤務の延長（小学校3年生まで）、1時間単位での有休の取得を会社側に求め、認められました。その後、クラウド勤怠・労務管理を導入し、テレワークの環境整備もされました。今は会議のほとんどがパソコン上で行われています。時間と場所に縛られずに仕事ができるようになりました。

Q フレックスタイム制、テレワークに抵抗のある人はいませんでしたか？

いましたよ。仕事や残業に対する価値観の違いや環境によって、どうしても会社でしか仕事ができない方など、様々でした。しかし、新型コロナウイルス感染症に関する緊急事態宣言が出されたことで、取組が一気に進みました。

Q 社内の雰囲気は変わりましたか？

大きく変わりました。会社がテレワークや休みを推奨し、個人の健康管理を求めるようになりました。また、効率を重視するようになり、時間当たりの生産性を上げようとする意識が高まりました。弊社は案件ごとにかける時間の目安があります。加工高（個人の効率）が数値化されて、時間当たりの生産性が高いかどうか、見える化されています。

Q 産休育休から復帰する女性社員へのフォローはありますか？

休暇に入る前にコミュニケーションシートを記入してもらい、諸々の手続きや保育園のことなど、たまひよ倶楽部の先輩ママがアドバイスをします。休暇中も社内報を送り、会社の状況を伝えています。復帰前には復帰部署の上司が、働き方の希望をヒアリングしています。

岩﨑さんにお聞きします。

Q とても働きやすい環境ですね！

はい。年々働きやすくなっていると感じます。改革当初は、子どもの体調不良でお休みする時など、周りが進んでフォローしてくれても「自分で最後までやり切れない」モヤモヤが残ることもありました。今はノートパソコンも支給され、在宅勤務が可能になったため、デザイン等どうしても自分でやり遂げたい仕事は自宅でもできるようになったのが嬉しいです。

Q どんな時にやりがいを感じますか？

自分がデザインしたもので集客できたり、売上が上がったとお客様が喜んでくれると、役割を果たしている実感がわき、やりがいを感じます。子どもに「あれママが作ったんだよ」って話すと、嬉しそうにしてくれます。