北九州発！「女性が輝くリーディングカンパニー創出事業」採択企業

採択企業との 座談会

採択企業3社の代表者と女性従業員の方、北九州市の副市長である大庭千賀子が参加。
女性活躍の推進について意見交換を行う座談会が開催されました。

現在、女性活躍の推進のためにどんな取組を行っていますか？

ARIGATO山﨑（以下山﨑）　私自身が小学生と中学生の子どもを育てながら仕事をしているということもあり、自分の経験を活かした取組を行っています。育児をしながら働くママたちが、仕事もプライベートも「自分らしく」輝けるようサポートするために『ワーママ・スマイル・プロジェクト』を立ち上げてミーティングやPRイベント、他企業とのコラボを行ったり、ワーキングマザーが働きやすい職場にするための考え方を『職場の10のルール』として言語化し、社員の家族にも読んでもらっています。
ありがたいことにこれらの取組が評価され、『北九州市女性活躍・ワークライフバランス表彰』市長賞をいただくこともできました。

ARIGATO田中（以下田中）　私は子どもが3人いるので、以前は子どもに合わせた働き方をしていました。でも、できる限り自分の理想の働き方を叶えたいし、もっと社会でも認められたいという思いが強くて…。悩んでいた時に誘ってもらいARIGATOに入社したんです。代表の山﨑はママの立ち位置で見てくれるので、子どもが病気になって困っていても「それなら仕事は家でしたらいいんじゃない？」と言ってくれます。一人ひとりの状況に合わせて自由な働き方をさせてもらえるのがARIGATOの魅力です。

山﨑　『職場の10のルール』には、「リモートワークなど多彩な働き方に柔軟である」「子どもの急な体調不良による遅刻・早退・欠席に理解がある」「女性・男性ともに全員が子育てへの理解を深めること」といった記載がありますが、もともとこうした取組を以前から行ってはいたんです。でもこうしてきちんと定義し、目に見える形にすることで全員の意識が高まっているなと変化を感じています。

全国各地の量販店に向け辛子明太子を製造する株式会社かねすえ。今回の取組のおかげで働く意欲がますます向上したとの声が多数あがったという

かねすえ松本（大）（以下松本（大））　私たちの会社は従業員数111名のうち女性が92名なので、女性のパワーがとても大事。できるだけ彼女たちの声を聞いて女性が働きやすい職場環境を整えていきたいと日頃から常に考えてきました。製造の仕事で一日中立ちっぱなしの方が多いので、少しずつではありますが、カフェスペースをつくったり、マッサージチェアを置いたり…と実践中です。当社は設立47周年なので、古くから働いてくれているベテランの女性もたくさんいます。そんな方々がこれからもずっと働いてくださるよう快適な環境をつくっていきたいです。ただ、ベテランの女性の要望がそのまま20代、30代の女性にも通じるのかという点は課題のひとつ。いろいろな施策を行いながら「皆にとって良い環境づくり」を模索していけたらと思います。

かねすえ松本（萌）（以下松本（萌））　マッサージチェアは好評なのですが、女性の人数が多すぎて待ち時間が長くなってしまうことを改善していかないといけません。ARIGATOさんのように女性ユーザーに直結する職種ではありませんが、女性従業員が多いという点は共通しているので勉強させていただきたいです。

三洋コンサルタント安部（以下安部）　私たちは業界的にかなりの長時間労働になったり、現場の対応が多いことから女性の定着が難しかったのですが、今ここにいる松原ともう一人女性がもう20年ぐらい働いてくれておりまして、「もっと女性も採用していこう」という流れになっていきました。正直なところ、慢性的な人手不足が課題になっている業界だということもあり、「女性が働ける環境を整備して、女性の技術者をどんどん入れていこう」という機運が高まっています。

三洋コンサルタント松原（以下松原）　私自身は会社が女性活躍の推進を進めることを意識して行っていく以前から、実はそんなに居心地の悪さを感じていなくて…（笑）。ただお話をお聞きして、マラソンに例えるとARIGATOさんは、はるか先を走っているなと感じ、驚いているところです。私たちはその背中を後方から眺めながら、ようやく走りはじめたところなのだと感じました。

それらの取組を行い始めたきっかけはありますか？

安部　5年ほど前に女性社員のひとりから「家庭との両立が難しいと思うので、結婚を機に退職します。でも、これまでのキャリアをなんとか活かす方法はないでしょうか」と相談をもらったんです。ちょうどコロナ禍だったこともあり、リモートでの在宅勤務を提案したことが、女性の働きやすさを考えるきっかけになりました。それ以来、女性の管理職は現在2名になり、女性の意見の吸い上げが以前よりもできるようになったと思います。産休・育休をはじめ、特別休暇を設けるなど制度も整えていきました。2020年以前の5年間では、採用者6名中離職者5名だったのに対し、2020年以降の5年間は女性採用者11名中離職者2名と改善され嬉しく思っているところです。

松本（大）　女性の管理職でないと女性の意見の吸い上げが難しいというのは本当にありますよね。相談をされても女性にしかわからない辛さがあったりするので、「松本（萌）さんに相談できるようになってからは、わかってもらえるので良くなった」と、良い意味で肩身の狭い思いをしています（笑）。例えばなのですが、製造の現場で使うハサミが固いという意見があったんです。男性にはまるでわからなかったのですが、女性からすると「女性の力でこれを1日中使うのは辛い」ということがわかり、改善につながりました。

安部　やっぱり女性は女性に相談した方が良いですよね。各部署に女性管理職をひとりずつは配置すると良いのだと感じています。僕らみたいなおじさんにはなかなか相談しにくいでしょうから…。

山﨑　私は『職場の10のルール』の中に「ワーキングマザーだけを特別扱いしないよう努めること」という項目を入れているんです。ワーキングマザーを特別扱いして子どもがいない人に負担がいってしまったり、女性を特別扱いして男性が肩身の狭い思いをするのは違いますよね。働く人全員にとって居心地の良い職場になると良いなと思います。

採択企業との 座談会

「持続可能な北九州市のまちづくりのためにも、女性が活躍する職場づくりを推進していくことはとても大切」と語る大庭副市長

女性従業員のひとりとして自社の取組はいかがですか？

田中　とても嬉しい取組のひとつが、年に1度取得できる2週間のリフレッシュ休暇です。もちろんこの期間をどう過ごすかは個人の自由なので、旅行に出かけたり、マッサージに行ったりウォーキングをしたりしてひとりの時間を満喫して過ごしています。育児中はストレスが溜まりがちなので、家族旅行も嬉しいのですが、ひとりで伸び伸びと過ごせる時間があると生き返るんです。心が豊かになる時間をつくってもらえることが本当にありがたくって。それによって「よし！またがんばろう」とモチベーションアップにもなっています。子どもの病気の際はリモートワークが可能ですが、どうしても出社しないといけない場合は子どもといっしょに出社することもできるんです。会社にはベビーチェアや歩行器が用意されていて、私だけでなく社員の家族のことも大切にしてくれていることが伝わります。
先日2泊3日の出張があったのですが、夫や義母が快く子どもたちの世話を引き受けてくれたのも、私が良い環境でイキイキと働けていることや、会社が社員の家族まで大切にしてくれていることを知っているから。一般的には小さな子どもがいると、なかなか出張には行けないと思うのですが、うちの子どもたちは「お仕事がんばってね」と応援してくれます。

松本（萌）　私も2人子どもがいて急な体調不良などで出社できなくなってしまうことがよくありますが、「こっちは大丈夫だよ！」とありがたい声を掛けてもらえる環境があります。女性活躍の推進に対する社長の思いも強く、全員にアンケートを取った結果、20年ほど使っていた100名分のロッカーを新しいものに総入れ替えしたり、トイレも新しく快適なものに変わりました。設備が新しくなり快適に働けるようになったことで、モチベーションがアップしたと思います。

松原　当社はまだ走りはじめたばかりなので小さなところから少しずつといった段階です。作業着を新しくしたり、時差出勤をはじめたり、入社後半年未満でも特別休暇を最大4日間取得できるようにしたり…と、できることから行っていますが、今回の採択事業のおかげで以前から要望として上がってきていた女性トイレやパウダールームの新設が叶うのがありがたいです。

松本（萌）　やはり会社が存続していくためには人の力が一番大切ですので、子育てをされている方、介護をされている方、一人ひとりの状況に合わせた就業時間を設定するなど工夫をしていきたいですね。

それぞれの話に興味深く耳を傾けるとともに、始終和やかな雰囲気で進んだ座談会。同じ思いを持つ3社の交流が叶ったことも大きな意義に

化粧品の卸・製造や小売・業務用美容機器の開発を行う株式会社ARIGATOは、先進的な取組の数々で高い評価を受けている

自社の女性活躍推進に関して今後の展望や目標を教えてください

安部　私たちの業界は専門性が高いので、やはり定着してもらえることが一番重要。離職者は大幅に減りましたが、定着してもらうためには離職率ゼロを目指して、環境整備により力を入れていきたいと感じました。ARIGATOさんのリフレッシュ休暇2週間、かねすえさんのマッサージチェア、どちらも気になります。弊社にも昨年からアニバーサリー休暇が導入されましたがそれは年にたったの1日ですので、2週間は本当に思い切られた制度だなと感心しました。

山﨑　でも、制度をつくったところで働く人が満足してくれなければいっしょですから。御社の松原さんが「居心地の悪さを感じていなかった」とおっしゃっていたのが印象的でした。取組を行って終わるのではなく、働く人に満足してもらえることがゴールだと思うので、そのゴールを忘れないように走りたいですね。

松本（大）　私も一人ひとりの声にしっかりと耳を傾け、コミュニケーションを取っていくことをもっと大切にしていきたいと感じました。働いている方からすると「自分たちの声がきちんと経営層に届いている」とわかれば、そのこと自体も働く意欲につながっていくはずですよね。

山﨑　私、北九州の企業みんなで女性活躍の推進を進めていくことで、県外から北九州に来てくれる人を増やしたいという願望があるんです。私は北九州で生まれ育ち、ここが大好きなので子育ても仕事もずっと北九州でしています。東京支社もあるので東京にもよく行きますし、全国あちらこちらに出かけますが、北九州は都会でもあり、田舎でもあり本当に良いところ。食べ物もおいしいので、県外のお取引先様をよくご招待しています。実は弊社の東京支社には「北九州に移住したい」と話している社員がいて…。県外から北九州に来てもらえるような企業のモデルケースになれたら嬉しいです。

最後に大庭副市長から本日の感想をお願いします

大庭　それぞれ業種や男女比率が異なる中での取組についてお聞きしましたが、共通しているのは女性従業員の方一人ひとりの声をしっかりと受け止め惜しまず投資をされたことで、離職率が下がったりモチベーションが上がったりという結果につながっていらっしゃることだと感銘を受けました。ロッカーだったりトイレだったり、そんなちょっとしたところの環境を整えることって女性にとってとても大切ですよね。私も以前、会社に男女兼用トイレしかないという環境で働いていたことがありましたが、お手洗いに行きづらかったのを覚えています。でも、それを若い女性が男性の上司に言えるかといえば、難しいと思うんですよね。女性の代表や管理職がいるからこその気配りが、多くの女性の働きやすさをつくっていると感じます。
また、女性の管理職であれば女性従業員も話をしやすいだろうという話がありましたが、「女性の上司だからこそ相談しやすい」という男性もいらっしゃると思うんです。そういう意味では、女性も男性もどちらもが管理職にいることが大事なのだろうと感じました。
3社様はぜひ、女性を吸引する力のある企業としてこれからもご活躍いただけたらと思います。「北九州にはこんな企業があるんだ」ということが知れて、よりこのまちを誇らしく思うことができました。

港湾等の構造物の設計や劣化調査等を行う株式会社三洋コンサルタント。取組を始めて以来、女性の離職率が激減したという