

## 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進で 仕事と私生活を充実させ、組織の成果も高める「新しい働き方」へ



### 株式会社ケアリング 北九州支店 (福祉介護事業)

社員の働く目的を尊重した柔軟な工夫  
お互い様の精神で誇りを持って働き続けられる環境に

「女性が多い職場で、働く目的もいろいろです。どうすれば働きたい女性に安心して働いてもらえるか、それがWLBを考える始まりでした」と笑顔の素敵な支店長。全社員を無期雇用しているのも、契約の更新を不安要素としてほしくないという思いから。子育て中の女性なら、子供の疾病等で急に休むこともある。会社として就業時間の工夫などの対応はもちろんですが、やはり社員同士の「お互い様」という共助の精神が欠かせない。そのために個人情報とはいえ、休む事情はある程度明らかにして、同僚に納得してもらうようにしている。休暇取得が重なるときは、雇用形態や勤務時間に関係なく、限られた人員でどう業務を回していくか、社員同士で話し合い調整している。また、毎月(毎週)の目標値を達成した部署には賞与を支給している。その事により、社員が業務を主体的に考え、働くモチベーションを向上させる仕組みができています。

介護職を選ぶ人は、人の役に立ちたいという気持ちを持っていることが多く、「お互い様」の気持ちも共有しやすい一方、「私さえ我慢すれば」と残業をする、休みも取らないという自己犠牲の状態に陥ることもあるため、一人一人をよく観察するよう気を付けている。あえて、管理者が率先して休みを取り、旅先の話をするなど範も示している。全社員に営利という考えを持ってほしいという思いから、売上目標について相手ごとに伝え方を工夫し、理解を促す努力も惜しまない。経営層の考えや会社としての方向性を全社員に伝えるため、オンラインコミュニケーションツールの活用や、定期的なミーティングの開催により、密な情報共有を行っている。ケアリングで誇りを持って働いてもらいたい。その一念で、社員の不安や希望をいち早く察知し、対応するという地道な努力を積み重ねており、ケアリングの礎となっている。



#### 特長的な 取組内容

- 全員を無期雇用にし、就業時間を柔軟に選択できるなど、安心して働き続けられる環境を整備
- 売上目標を達成した部署には、非常勤やパート社員にも社長から賞与を支給
- それぞれに伝わる言葉・方法で売上目標を理解してもらう、勤務調整は社員同士が話し合うなど、社員が主体的に働けるよう工夫



### 株式会社サニーライフ (冠婚葬祭業)

年中無休24時間営業の冠婚葬祭業でWLBを踏まえた働き方を  
社員の声に耳を傾ける姿勢が、会社を強くする

前社長が病に倒れ、「主婦だった私が社長になって、社員に助けられてきたのですが、いろいろな声を聞くと、やはり、冠婚葬祭業は休みが取れないという不満がありました」と社長。年中無休24時間稼働の業種ということもあり、休みを取ろうと呼びかけても「『お客様に迷惑がかかるから』と休日出勤する社員がいます。残業をなくすことに抵抗感がある人もいて、そこは『今の時代はそうではない』と粘り強く話す。気になる仕事は、綿密な引継ぎをして休む、切り出しできる仕事は外部へ委託するなど折衷案の提案も。給与に影響するところを心配する声もあったため、同時に手当の仕組みも見直し、社員が不安にならないようにしました。また、子育てや介護をしている人も働ける短時間正社員の制度を設けた。

お客様に寄り添う冠婚葬祭業において、女性の目

線サービスを活かしたいという社長の思いから、女性社員で構成した「IWOMANSプロジェクト」を発足。若手の女性社員でも、自分の考えを役員へプレゼンする機会を通して、承認される喜びを感じ、仕事のやりがいに繋がった。女性でも働きやすい動線を実現した新斎場は、柔らかな雰囲気でも好評だという。社員から出た意見に応じていく姿勢が、社員のモチベーションを上げ、組織を強くしていく。そして、それがお客様サービスの向上に繋がって、利益も向上する好循環を実現した。

新卒採用が思うようにいかない、社員が親の介護に直面して離職を選択してしまうなど、人材確保の問題に直面したことが、社員のWLBを真剣に考えるきっかけとなった。冠婚葬祭業であっても、WLBを踏まえて働けるということを発信し、業界のイメージを変えていきたい。



#### 特長的な 取組内容

- 24時間年中無休の業界にあって休める職場づくりをトップ自ら心がけ行っている
- 「IWOMANSプロジェクト」の継続で、女性社員の人材育成とサービス向上に貢献
- 社員の誕生日に直接プレゼントを渡す機会を通じて、社員が社長へ直接意見できる雰囲気醸成

やりがいや充実感を感じながら働き、子育てや介護、自己啓発の時間、地域との関わりを持てる。そんな働きやすく働きがいのある職場環境づくりを推進・実践している企業・団体を表彰しました。



### 株式会社西日本メタル (金属精錬業)

変化する時代に対応していけるよう社内風土を変革  
女性のネットワーク拡大でコミュニケーション活性化

取引先等が限られている閉鎖的な業種のため、世の中の流れにうとくなる。男性社会だったため、かつてはハラスメントもあり、育児休業など誰も取ったことがなかった。ただ、時代は変わっていくので、いつまでも同じやり方では取り残されるとの危機感を持ち、働き方改革を推進。まずは、ハラスメント対策として、毎年1回社内研修を行い、産休・育休取得マニュアルを作成するなど、男女ともに継続就業できる環境を整えるため就業規則を改めた。有休を取りやすく残業のない職場を目指して、業務の効率化やシステム化を進めようとしたが、やはり、今までのやり方に固執する社員の反対があった。これに対しては、会社として生き残っていくため、次の世代のために必要だという、社の揺るぎない姿勢を着実に浸透させていった。WLBの取り組みは「世間で当たり前のことが社内

の当たり前になるように、できることから始めている」と担当者。現場でオペレーターとして活躍する女性も増え、男性社会だった現場も変化している。力仕事で難しい女性でも作業できる自動溶断設備を導入し、多様な人材を活用できる環境を整備した。また、各事務所の女性社員をつなぐ「Olive」というグループをつくり、相互に情報交換することで、それぞれの現場で働く女性の意見を聞けるようになった。女性社員のアイデアで、社員同士で使わなくなった私物をやり取りする「メタカリ」をスタートさせ、事業所や役職を超えて繋がりができ、社員の家族を巻き込んだコミュニケーションの場となっていて好評だ。こうしたオンラインコミュニケーションツールを駆使して、ゆくゆくは若い社員からも会社に対しての提案が出てくるように、取り組みを続けたいと考えている。



#### 特長的な 取組内容

- 職種別・階層別にハラスメント防止研修を徹底し、男性社会の意識改革
- 女性更衣室リフレッシュなどの環境整備、勤怠管理や電子決裁など業務のシステム化により、働き方改革を推進
- 女性サークル「Olive」の活動により、両立支援制度の利用や社内コミュニケーションが活性化

#### 事業の趣旨

少子高齢化が急速に進むなか、長時間勤務や画一的な労働を前提とした働き方は、様々な課題に直面しています。

男女がともに多様で柔軟な働き方を選択でき、働く喜びを感じることができる社会環境の実現は、企業や行政がともに取り組むべき重要な課題です。

「北九州市女性活躍・ワークライフバランス表彰」では、男女がともに活躍できる環境づくりに積極的にチャレンジする企業・団体の熱意や努力、創意工夫を表彰します。

表彰後に、受賞企業・団体の実績事例を広く市民・企業の皆さまに発信し、「働きやすいまち北九州」を実現します。



#### ワーク・ライフ・バランスが実現できない状態とは

仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育てや介護との両立に悩む、など仕事と生活の間で問題を抱えている状態のことです。

#### ワーク・ライフ・バランスが実現できる状態とは

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができる状態のことです。

