対談

「女性も男性も関係ない」取り組みが「女性が活躍できる」土台に。

「女性活躍推進」の具体的な取り組みや社内での反応とは。
認定企業のタジマ食品工業株式会社の田村幸一さんと
株式会社merchuの折田 楓さんに対談していただきました。

「前職での実体験から『健康的に働ける会社をつくりたい』との思いに」（折田さん）

折田　当社は立ち上げて７年目の会社なのですが、田村さんの会社は当社とはゼロが１こ違うくらいの長い歴史をお持ちですよね。

田村　但馬で1961年に設立した会社ですが、10年ほど前に京都の親会社の傘下で食品部門の受託会社になりました。ちょうど今年従業員が100名になったのですが、女性の採用を増やしているのもあり、40名に。だから４割が女性です。折田さんの会社は業種的にも女性の割合がもっと多そうですね。

折田　そうですね、私自身が女性というのもあり、パートやバイト含めて 15 名中、6,7 割が女性です。

田村　なるほど。では女性活躍推進の取り組みも進んでそうですね。

折田　私自身がWell-being(ウェルビーイング)を大切にしていきたいという思いが強いので、その考えを元にいろんな取り組みが出来上がってきました。その中でも珍しいかなと思うのはヨガ部でしょうか。**会社のテラスに芝生を敷いて週に２回のお昼休憩にヨガが好きな社員がみんなにヨガを教えてくれるんです。**もちろん自由参加ですが、どんなに忙しくてもお昼に一度ヨガをすることで身体的にもメンタル的にも効果を感じる声が多くて、やってよかったなと感じています。

田村　ヨガですか。いいですね。ウェルビーイングを大切にしたいと思われるきっかけがあったのですか?

折田　会社を立ち上げる前、会社勤めの時代があったんですけど、仕事は楽しいけど朝昼晩の 3 食とも会社のデスクで食べるような生活で。辞めるときには肌にニキビができたり、どんどん不健康になったんですね。その実体験が「健康的に働ける会社をつくりたい」という今の思いにつながっています。

「“女性活躍推進を何割達成”ではなく、自分たちが輝く形を自らの手でつくってもらいたい」（田村さん）

田村　確かに「健康的に」というのは大事ですね。うちの親会社は 2000 人規模の会社ですのでそれこそウェルビーイングの取り組みが進んでいますが、うちの会社はまだまだそこまで浸透していない。だからまずはワークライフバランスから考えようという話になりました。当社は半分以上が工場勤務。運動不足になることもなく、8時半から5時まで時間もしっかり決まっているので、一見ワークライフバランスがとりやすいような感じなんですが、働きに来てお金をもらうだけじゃなくて、どうやってその仕事が充実して、私生活も充実するのかも考えていきたいなと。女性も工場だと以前だったらどうしても補助作業になっていることが多かったのですが、自分たちがメインで何かやることを考えてほしいなと思っていたんです。“女性活躍推進を何割達成”とか“ロールモデルをつくる”とかではなく、**自分たちが輝いてやりがいを見つけられるような女性活躍の形を自らの手でつくっていってもらいたい。**

折田　どうやって実現されたんでしょうか。

田村　まだ始めたばかりですが、**女性従業員で茶話会を定期的に開催**することになりました。私はあんまり立ち入ってはいけないなと思っているので何を話しているのかは詳しくは知らないのですが、自分たちでテーマを決めて話しているようで、非常にわいわいしてて雰囲気がいいのは伝わってきます。

折田　当社でもヨガは２年ほどやっていますが浸透し始めたのはこの１年ですね。今やみんなお昼になったらマット広げて自発的にやっています。インターンシップの大学生たちも一緒にするのですが、学校でも話をしてくれているみたいで、**採用活動にもつながりはじめている**のかなというのも感じているところです。

田村　自分たち自身がいいなと思っているからこそ継続していけますよね。

折田　田村さんのお話にもありましたが、やりがいを自ら発見していくっていうのはすごく大事だと私も思っているんです。

田村　本当にそうですね。

性別関係ない取り組みが「女性活躍」の土台に。

田村　一方で直面している問題も。女性だけではないのですが、管理職になりたくないという話が出てくる。

折田　え、そうなんですね。

田村　大企業でも抱えている問題だと思いますが、管理職になっていた人がしんどそうに見えたり、責任とりたくないっていう部分もあったりするみたいで、そこをどうやって変えていって活躍してもらえるかは、これから課題になってくるだろうなと思っています。

折田　私は前職の会社が外資系だったこともありそのイメージは全くなかったです。評価制度もしっかりしてましたし。だから今の会社でも評価制度にはすごく力をいれてつくっているんです。もちろん**男女関係なく、能力やモチベーションを評価できるような制度にして、きちんと活躍できる仕組みをつくりたい。**

田村　当社は昔は男女のお給料には差があったんですね。それを 10 年前に制度を見直して。それでもまだまだ評価制度を見直さないといけないと思っています。工場なので個人が頑張っても受注が入ってこない場合もありますから。折田さんのおっしゃるように、本人のモチベーションにつながるような制度にしたいですね。それは女性でも男性でも関係ないですけれども。

折田　「女性も男性も関係ない」という別組みをすることで女性が活躍できる土台も出来上がってきますよね。女性だけが優遇されるのもおかしな話ですし。

田村　確かに。先ほどの女性メンバーの茶話会のこともこれから社内発信して男性社員の理解も得ていくことが必要だと考えています。

折田　当社でも、女性社員の「週末は育児や家族との時間で忙しくて勉強や美容にあてる時間がない」という声から**「美容休暇」という制度を始めたんですが、でもそれだと男性社員が取りにくくなってしまって。「レベルアップ休暇」と名前を変えました。**もちろん男性にもレベルアップして活躍してほしいですから。

田村　女性も男性も平等に働ける会社づくりをこれからも頑張っていきたいですね。

COMPANY INFORMATION

タジマ食品工業株式会社

タジマ食品工業株式会社｜食品添加物製剤・食品原料用プロテイン製剤・健康食品原料素材および一部の医薬品原薬を製造。1961 年設立。本社：豊岡市。

merchu inc.

株式会社 merchu｜SNSやWeb を活用したオンラインでのブランディングやマーケティングを軸に、プロデュースやプロモーションなどを手がける。2017年設立。本社：西宮市。

こんな取り組みやっています。

ミモザ企業は業種や規模などもさまざま。
環境に応じて生まれた独自の取り組みを紹介。

女性ロールモデル講師によるキャリア研修も。
女性ロールモデル講師によるキャリア研修などを実施し、女性の成長の場のサポートを推進。働き方も希望に個別対応しています。
アスカカンパニー株式会社 加東市

子連れ出勤OK。
お子さんが長期休みなどの時は、預かり時間まで会社内で待機し一緒に出勤・退勤できるように。他の従業員も協力することで一体感が生まれました。
不二電気工事株式会社 尼崎市

総合職や正規雇用への転換を推進。
男女関係なく３年間の人事評価で優秀な人材については一般職から総合職、非正規雇用から正規雇用へ希望があれば登用しています。
株式会社大地農園 丹波市

子どもが小学校卒業まで短時間勤務可能に。
子どもが小学校を卒業するまで利用可能な短時間勤務制度や一部有給の子どもの看護休暇や介護休暇制度もあります。
医療法人明倫会宮地病院 神戸市

教育センターや社内保育所を設立。
人を育て、長く働ける環境を目指し、2006 年に教育センター、2016 年に社内保育所を設立しました。時間外労働の削減に向け業務分散も実施。
株式会社阪技 高砂市

社員が講師の勉強会やランチ交流会で関係性の質を向上。
１ヶ月に1回、部署間や各自の仕事、人柄を理解するために社員が順番に講師を担当する勉強会を実施したり、ランチ交流会も。
有限会社いせや写真館 洲本市

お客様と協業してライフステージにあった働き方が選択できるように。
車載、農業機器等、幅広いお客様と協業することで、家事 / 育児/介護等で「働きたくても働く場所がない」を解消しています。
有限会社オーエス電機工業所 加東市

お孫さんの一時利用も可能な柔軟な事業所内保育園。
事業所内保育園を公立と併用できる登録制にしたり、お孫さんの一時利用など全職員が利用可の柔軟な運営に。
医療法人社団紀洋会 丹波篠山市

男性にも女性の健康への理解を深める取り組み。
女性の健康について、男性にも理解を深めてもらうため、外部講師を招き「女性の健康教育」を実施しています。
三相電機株式会社 姫路市

子の看護休暇、育児サポート休暇なども。
育児休業や小学校 3 年生までの育児時短勤務の他にも、特別休暇として子の看護休暇、育児サポート休暇なども設定。
株式会社但馬銀行 豊岡市

「女性メンテナンスチーム」を結成。
男性社会のイメージが強い建設業界で女性がもっと活躍できる場所をとの思いから「女性メンテナンスチーム」を結成。
株式会社神防社 神戸市

希望する研修等の受講とその後も支援。
各自の目標を実現するための研修を受講したい場合は、会社から一部または全額の受講料を支給しています。受講後の改善などの提案も支援しています。
谷水加工板工業株式会社 丹波市

企業FOCUS

ピックアップした企業の女性活躍に関する取り組みを詳しく紹介。

P&Gジャパン合同会社

多様な社員が自分らしく働けるための柔軟な勤務形態や復職計画を

「平等な機会とインクルーシブな世界の実現」を掲げ、多様な社員が最大限の能力を発揮できる組織づくりを進めています。勤務時間が月単位なので開始・終了時間を調整できたり、オフィスに限らず自宅やそれ以外の場所でも勤務可能にするなど、柔軟性の高い勤務形態を実現。また、産休・育休を経たキャリアを設計できるようサポートしたり、搾乳等に利用できる部屋をオフィスに整備するなど、インクルーシブな職場環境に取り組んでいます。

"Be your Best Self(最高の自分でいる)"を宣言。

先輩パパ・ママ社員による体験談の共有や復職前セミナーなどのプログラムを実施し育休や復職もサポート。

株式会社フェリシモ

外部のキャリアコンサルタント相談会など活躍につなげるサポート

女性社員比率が約6割のフェリシモでは、従業員は「生活者」でもあるという考えのもと、創業以来、性別に関わらず従業員の就労環境を整えてきました。その一つ、就業時間選択制では、以前からの制度をさらにコアタイムなしにすることで、有休をとらなくてもお子様の参観会に参加できたり、仕事と家庭や趣味の両立を実現。また、外部のキャリアコンサルタントとの相談会を実施し、キャリアを考え、活躍へつなげるサポート制度も推進しています。

商品企画チームの MTG です。フェリシモでは男女、年齢、役職に関係なく、意見を交わし良いものの創造へつながるという考えです。

Q.「フェリシモ Mama」は、どんなブランドですか?
「フェリシモ Mama」のインスタ記事。出産育児経験者のメンバーが集まり、子育てにおける悩みなどにも寄り添うことを目指して活動中。

株式会社ロック・フィールド

数地内に保育室を設置。お子さんのすぐ近くで安心して勤務が可能に

自社運営の従業員レストラン。健康的でおいしい昼食メニューを提供。

2004年に神戸ヘッドオフィス・ファクトリー内に「元気の木保育室」を設置するなど、育児をしながら従業員が安心して働ける環境整備に努めています。また転勤をしない働き方を選択できたり、週 20 時間以上であれば、例えば "6時間×4日" や "7時間×3日" など、勤務日数・時間を短縮できる正社員制度も導入。従業員が個々のライフスタイルに合わせた働き方を安心して実現できるようサポートしています。

企業内保育室。オフィス・ファクトリーの敷内に併設しており、すぐ近くにお子さんがいることで安心して勤務いただくことが可能です。