

ふじぎくら



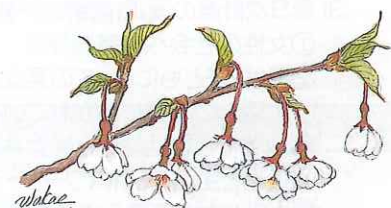
やまなし女性の知恵委員会(10月28日)



やまなし女性のチャレンジ・シンポジウム(1月26日)

目次

特集 第3次山梨県男女共同参画計画の策定	2
企業における男女共同参画推進セミナー	5
新 我が社のワーク・ライフ・バランス	6
チャレンジインタビュー	7
やまなし女性のチャレンジ・シンポジウム	8
やまなし女性の知恵委員会	10
DV防止啓発講演会	10
日本女性会議2011松江	11
NWEC(ヌエック)フォーラム	11
県からのお知らせ	12



企業における男女共同参画推進セミナー

11月2日、山梨県立文学館にて「企業における男女共同参画推進セミナー」を開催しました。このセミナーは企業の経営者や人事労務担当者などを対象に開催し、働く場における男女共同参画の理解を深めて、その実現に取り組んでいただくことを目的に開催したものです。104名の方に御参加いただきました。事例発表と講演の一部を紹介します。



ソフトウェア開発やシステム販売、ネットワークの構築・運用支援、コンピュータ機器類の販売業務などを手がける。次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク「くるみん」を取得。

男性の育児休暇取得実績があり、フレックスタイムや週2回ノー残業デーを設けるなど、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる。

※次ページの特集に具体的な取組を紹介しています

事例発表

「我が社のワーク・ライフ・バランスの取組 ～仕事と私生活の相乗効果を高めよう～」

株式会社YSK e-com 総務部 課長代理 依田 安史 氏

2006年からさまざまな取組を実施し、「社内規程及び諸制度の充実」「若手社員にとってのロールモデルの誕生」「会社イメージの向上」という成果が得られました。企業としては生産性が向上し、離職率が低くなり、優秀な新規卒卒者の確保ができたというメリットがありました。また、社員一人ひとりにとっても非常に充実した生活を送ることができるようになりました。

双方にとって大きなメリットがある、これこそが本来のワーク・ライフ・バランスの形なのではないかと思っています。

この成功の鍵は、良い人間関係を築いていくことではないかと考えています。人間関係が成り立っていく中で、制度の利用者が増えて、制度の利用者が増えることで、制度が利用しやすくなって、利用しやすくなれば利用が増えるというように循環していくわけです。あまり難しく取組にくい、理想の高い目標を立てるよりも、達成しやすい身近な目標を立てる方がいいのではないかと考えています。



1931年、中国・上海に生まれる。1965年、未来工業株式会社を設立し、社長となる。1991年には、名古屋証券取引市場第二部に上場。岐阜県中小企業家同友会代表理事、同会長の他、岐阜県電機工業会会長なども歴任、地元の産業界にも大きく貢献する。2000年に同社相談役に退いた。

★未来工業株式会社

電気設備資材などを手がけ、スライドボックス市場で8割の高シェアを誇る。年間140日の休日、年末年始は19連休、残業ゼロ、ノルマなし。しかし、給料は地域一番で経常利益率は常に15%以上。ホウ・レン・ソウは不要、契約社員採用はしないなど、ユニークな経営手法でも知られている。

講演

「休んで儲ける秘訣 ～ライフ・ワーク・バランスの推進による生産性の向上～」

未来工業株式会社 取締役相談役 山田 昭男 氏

中小企業が儲けるためには、大企業と同じ事をやっては儲からないので、大企業の逆をやれば良いと考えてホウレンソウ(報告・連絡・相談)を禁止した。社員が全部自分で考えて勝手にやれというのが私どもの方針です。

社員のことを「人材」と言う。漢字で書くと人材の「材」は木偏です。それでは社員は材料なのか？会社で使う場合は人材のザイは貝偏で書くべきだと僕は思う。貝偏で書いたら財産の「財」。材料扱いする位なら、財産扱いした方が良い。一番大事なことは社員達が頑張ってくれないと会社は発展しない。社員達が頑張ってくれば会社は発展し、儲けられる。そこで社員達が頑張ってくれるにはどれだけ社員達を優遇できるかとなる。これがワーク・ライフ・バランスにつながる。喜びがあってこそ人間は働く気になるんだから。

そもそも「ワーク・ライフ」では駄目。「ワーク・ライフ」というと仕事が優先する。仕事が優先するとライフが飛んでしまう。会社の一番の目的は「ライフ」であり、飯を食うために「ワーク」がある。だから必ず「ライフ・ワーク・バランス」。会社の方針は「ライフ」を優先しないと僕はこの「ライフ・ワーク・バランス」というのは出来ないだろうと思っている。

＜未来工業株式会社における取組の実例＞

- | | |
|----------------------|---------|
| ①ホウレンソウ(報告・連絡・相談)の禁止 | ③年功序列 |
| ②成果主義・ノルマ主義禁止 | ④定年は70歳 |
| ④休暇中の副業の容認 | ⑦残業禁止 |
| ⑥従業員は全て正社員 | など |

新 我が社のワーク・ライフ・バランス Vol.1

(株)YSKe-com (甲府市)

ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を紹介します!

企業概要



所在地	〒400-8560 甲府市湯田1-13-2		
TEL	055-236-1111	FAX	055-236-1166
社員数	181名 (男性146:女性35)		
資本金	1億円	年商	31億円
事業内容	(業種):情報サービス業 ●ソフトウェア開発・システム販売 ●コンピュータ機器類販売 ●ネットワーク関連業務		
その他	2006年 ファミリー・フレンドリー企業表彰山梨労働局長賞 2008年 くるみんマーク認定 2011年 山梨県男女共同参画推進事業者 2011年 甲府市子育て応援優良事業者		

● ワーク・ライフ・バランスに取り組む経緯

ソフトウェア開発を本業とする弊社では、“人”そのものが商品であり、働いているすべての社員が会社の財産です。仕事をしていく中で培ったノウハウや取引先とのパイプが、結婚や出産あるいはその他の私情により失われてしまうのはあまりにももったいないことです。また「質の高いソフトウェアは人間味豊かな人材が生み出す」という企業理念のもと、直接業務に関係のないプライベートな時間や事柄も、人間力を養うという意味では非常に重要な役割を果たしています。こうした考えの中、従来から働きやすい職場環境作りに取り組んできましたが、2006年のファミリー・フレンドリー企業表彰を機に取組の明確化を図るため、ワーク・ライフ・バランスへの本格的な導入が始まりました。

● 我が社の取組内容・考え方

はじめに、ワーク・ライフ・バランスを推進するうえで社員の理解と協力が必要不可欠であると考え、年度初に行われる全体会議にて社員への意識づけを図りました。次に、全社員参加型の“教育研修”や“社内報”への掲載を通じて、取組の詳細を社員に周知・啓発していきました。同時に、週報(毎週提出する作業報告書)の意見要望欄や世代別のランチミーティング等からも現場の声を吸い上げ、社員の立場に合った内容を取り入れていきました。一方、各部署の管理職者に対しては、社会保険労務士を講師として招いた個別のセミナーを開催するなど、ワーク・ライフ・バランスの重要性を浸透させていきました。また、各種制度の内容やそれに伴う社内規程などを社員がいつでも閲覧できるように、全社員共有のWeb掲示板に掲載する方法を採用しました。

弊社が特に着目したのは、次世代育成支援対策に関する取組です。具体的には、経営トップの「子育てできる環境を確保するには、仕事以外のプライベートの時間を増やすことが何よりも先決」という考えのもと、“ノー残業デー”の実施や“休暇制度の見直し”など、いわゆる労働時間に関する取組を行ってきました。ノー残業デーは、毎週水・金曜日を17時30分の定時退社日とし、単なる掛け声に終わらないよう18時には管理職者が実際に現場を見回り、残っている社員に退社を促しています。休暇制度の見直しについては、全社員を対象とした“一斉休暇取得日”を設けるなど、年次有給休暇の取得促進を図っています。また、“半日休暇制度”を設けることで、弾力的な休暇取得が可能となり、学校行事等への参加も容易になりました。その他の両立支援として、子どもの出生時における男性社員の特別休暇や子どもの看護休暇、また家族参加型の社内レクリエーションの実施など、社員とその家族の交流も深めています。

● ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ成果など

取組を具現化することにより、自社に合った本当に必要なものが明確化され、それが効果的に利用されることで社員満足度の向上が図られ、結果生産性の向上へと繋がったと考えられます。また、若手社員に与える影響として、仕事と私生活を充実させている先輩社員の姿は憧れの社会人像でもあり、ロールモデルとして離職率の低減に大きく貢献しています。何より対外的な評価として会社イメージの向上は大きな成果といえます。知名度が上がることによりお客様からの信頼度も増し、人事採用面においては優秀な新規学卒者の採用が可能となりました。今後も社員の自発性と積極性を促すことのできる人事施策を心掛け、IT企業として雇用の場を提供しながら山梨県の発展に貢献できる企業を目指していきます。



原稿作成者:総務部 依田安史さん

社内運動会より