【メインフォーラム／プレゼン③】

女性の人材活用策

株式会社ラッシュ・インターナショナル 代表取締役 **倉田 満美子 氏**

高齢者、外国人、女性とそれぞれの就労の共通点は、何かに制約があることだと思っている。高齢者であれば体力、外国人であれば生活習慣や言葉の制約、女性の制約は圧倒的に時間ということになる。時間に制約のある女性をあえて活用すること、それを正としてビジネスを組み立てることにチャレンジしてきた。基本的には女性だからできないではなく、女性だからこそできることを徹底することで、女性であることがデメリットにならないビジネスモデルを創り上げたく創業した。

現在は40人の社員がいるが、管理職8名のうち6名が女性。今年度採用の4名も全員女性である。産休・育休は3事例目を数え、社員朝礼、社員ワークライフバランス会議等、社員が自主的に話し合う機会を設けているのが、女性の雇用や活躍のバックベースになっていると思っている。中途採用の場合、最初はパートや契約社員からスタートしてもらい、やはり頑張りたいということで正社員に引き上げていくパターンが一番多い。

また、当社のポイントとしては、いろいろな年代の女性を組み合わせる雇用しているところである。女性はライフステージによって働き方が変わってくる。そのライフステージによって少し頑張って働ける時期、ブレーキを踏まなければならない時期があり、男性の生涯働くというスタイルとの大きな差がある。それはそれではない。結婚したい、子どもを産みたいという女性の希望を阻害するのはよくない。では、ブレーキを踏んでいる人がいるのであれば、誰かがアクセルを踏めばいいのではないかという発想がある。そこで、同じようなメンバーで会社を構成するのではなく、20代も30代、40代、50代もいるという会社にすれば、きれいに柔軟性を持った働き方を選択できる。ちょっと早く帰る30代の代わりに、まだ時間がある20代がちょっと頑張ってみる等、40代の子育てが終わった世代が面倒見るといった組織づくりをしているのが特徴と思っている。

私どもは小さい会社だが、大きい会社にも参考になるとしている。大企業でも、ひとかたまりで働ける課や部というのはおおむね40～50人程度がマックスかと思う。その中で10人ぐらいのグループに分かれているという構造はどの会社でも一緒ではないかと思うので、そのなかでできることのヒントになればと思う。

当社の具体的な施策については、「子育て関連休暇の充実」が大きな特徴である。有給休暇は法定分しか与えていないが、子どもの病気や学校行事等で、10日程度の有給休暇ではとても足りないのが現状である。そこで、有給休暇を使い切った後の休暇申請を受けようとしている。あとは、2時間有給休暇を採用しており、子どもを病院に連れて行く時等、全休、半休を取るのもったいない場合等に有効な休暇となっている。そして、チームで助け合う工夫を進めている。具体的にひとりしか分からない仕事は当社には存在しておらず、必ず誰かが分かるようにしてあり、情報共有やコミュニケーションの充実を図っている。あとは、毎月1回30分間、上司との1対1面談を実施している。

【プロフィール】

トヨタ自動車にて販売企画、マーケティング等を担当。同社退社後、オフィスラッシュ創業。その後、組織変更し現社名。社員、スタッフはすべて女性で構成し、女性の視点を生かしたマーケティング、アンケート調査等を実践。

女性が活躍できるようにするためのポイントをまとめると、大きく3つあげられる。ひとつ目は、「働く女性自身の高い意識とスキル」が必要である。まずはここが前提と考える。子どもがいる等のハードルがあるとはいえ、それを言い訳にしたり甘えたりしない。そういう意識と、短い時間で成果を出せるようにするスキルを養う努力をすることが重要である。2つ目は、「社会的な制度や補助の充実」である。中小・零細企業1社だけでできることは限られており、産休や育児休暇を推進したり、保育園に預けやすいといった社会全体の環境を国や県等が整備し、資金力のない小さな会社を支えるベースを構築していただきたいと思う。

3つ目は、私たち経営する側の話になるが、「経営者が社内環境を整え、周りのメンバーの理解・協力を得る」ことである。女性の働く環境のことを理解し、助け合おうという風土をつくり、困ったときに協力し合える会社にしていくことが重要である。