



「女性目線で考える」ことが、 社員の満足とグループの成長につながっていく。



両備ホールディングス株式会社は、運輸事業をはじめ、不動産事業、ストア事業などを経営する両備グループの中核会社。平成30年度、岡山市の「男女共同参画社会の形成の促進に関する事業者表彰」を受賞。



人財本部 常務執行役員本部長
人事部 部長 山田昌治さん

女性の意見を反映して、 本当に使いやすい制度を。

■ 私たち両備グループは、全国で初めて女性バスドライバーを新卒採用し、その後も入社者を毎年迎え、現在は中途採用と合わせて20名以上の女性がバスドライバーとして活躍しています。管理部門については男女の割合は約半々ですが、グループ全体で見ると男性が多い職場がほとんどです。しかし、現に女性のバスドライバーが活躍しているように、男性にしかできないという仕事は今の時代にはほとんどありません。社会全体で労働力不足、人材不足が叫ばれる中、単に労働力の補完という意味だけではなく、これからの時代、女性の働く場をどんどん広げて、女性の能力を発揮していただくことは、当グループにとって大変重要なことだと考えています。そこで、女性が働きやすい職場環境づくりと多様な働き方を実現するために、2016年の秋に、グループを横断したメンバーで《ワークライフバランス・ダイバーシティ推進チーム》を立ち上げ、グループ全体のミッションとして「女性活躍推進」や「働き方改革」に取り組んでいます。男女ともに働きやすい環境や制度があつてこそ、女性が活躍できるという考えから、制度の充実を図るとともに、《両備フレキシブルワーク・プラン制度》を創設。正社員の身分を保証したうえで、ライフステージに合わせて勤務日数や時間の短縮、時差出勤などが選択できる仕組みを導入し、出産・育児・介護などに関わる様々な課題に対して全面的に支援しています。これらの制度の最大の特徴は、法律で定められた制度だけに限らず、本当に使いやすく、働く側にメリットがある制度になっているということです。

出産・育児に関わる制度で言えば、6週間の産前休暇よりも前、妊娠初期から利用できる休暇制度を創りました。育児休業についても、今の法令では2歳になるまで延長できますが、さらに3歳まで延長可能に。また、育児をしながら働ける環境づくりという点では、ベビーシッター割引制度の導入や、小学校に就学するまでだった短時間勤務制度を小学校卒業まで期間を延長しました。いずれも、「妊娠初期のつわりが重い時に休みたい」「待機児童問題で2歳までに保育園に預けら

Company Information 企業情報

両備ホールディングス株式会社
〒700-8518 岡山県岡山市北区錦町6番1号
<https://www.ryobi-holdings.jp>

創立：1910年 資本金：4億円
従業員：約2500名(2018年3月現在)
事業内容：バス事業、タクシー事業、物流事業、旅客船事業、ストア事業、不動産事業など

認定・表彰：2016年 子育てサポート企業「くるみん」認定(厚生労働省)、平成29年度 White*(ホワイトプラス)企業表彰(健康経営・ワークライフバランス推進事業者表彰)(岡山市) 他



れるかどうか不安」「子どもが小学校低学年までは早めに帰宅したい」など、女性の意見を反映させたもの。実際に制度を整備してすぐに使われるようになりました。他にも、男性の育児参加を推進するために育児休業の5日間に有給にしたところ、こちらもすぐに取得者が出たことを考えると、働く側にとっては、制度を少し変えるだけでも使いやすくなるということを実感しています。それでも、育児や介護どうしても辞めざるを得ない場合は、両備グループ再就職登録制度を設けて優先的に復職できるよう応援しています。

両備グループでは…

社員一人ひとりが会社の“財産”であるという考えから、「人材」を「人財」と表現しています。人財本部では、社員の成長をサポートし、社員がいつの時代も安心して働けるような環境を整え、より一層の社員満足度向上に取り組んでいます。

column



■ 2017年8月に第一子を出産し、育児休暇を経て2018年5月に復職しました。保育園に預けている子どもを夕方を迎えに行くことができるように、今は短時間勤務を利用して定時よりも2時間早く退社しています。また、子どもに予防接種を受けさせるために病院に行かなければならない場合には、時差出勤を利用して30分早く出社・退社して病院に連れて行くこともあります。

子育てしながら働く女性社員を応援するバックアップ体制。

このように勤務時間を柔軟に選べることもそうですし、産休・育休を取得する時でも、周りが積極的に送り出してくれるので、不安なく制度や休暇が利用できました。送り出す体制と受け入れる体制がしっかりと整っていることは、制度を利用する側にとってはとてもありがたいことです。また、育児支援に関しては制度だけではなく、子育てしながら働く女性社員を応援することを目的に開催される《子育て応援セミ

管理職への登用に導く女性版の青年重役会。

■ 管理職の登用については、《管理職に占める女性の割合を2025年までに10%にする》ことを目指し、女性を将来の管理職に登用していくための制度を作って進めています。それが、当グループの中にある青年重役会の女性版です。



経営に必要な「財務」「組織人事」「マーケティング」「経営戦略」を中心とする講座を受講後、女性重役を選抜。経営への提言をメインに半年間活動します。すでに4期が済み、その中から管理職に登用された女性も出てきています。毎年10名程度の女性社員が自ら手を挙げてチャレンジしてくれていますから、働くモチベーションは確実に

に上がってきていると思います。後に続く人たちのモデルケースになるように、さらにバックアップを行い、女性管理職を浸透させていく考えです。

女性の管理職登用はまだ始まったばかりですが、女性の活躍を推進する仕組みとしては、女性社員全員がメンバーの《KiraRi☆=キラリ》という提案組織があり、女性目線からの新しい企画や提案を積極的に受け入れる体制を整えています。母親が参加しやすいバスツアーなどの旅行の企画をはじめ、ストアで販売するケーキの考案、飲食店でのメニューづくりなど、提案活動は様々。「女性の目線で考えられる管理職」が日々必要だと考えていますから、男性の管理職や経営陣にとっても良い相乗効果を生んでいます。

今後は、広くダイバーシティに本格的に取り組み、働く場所や時間など、個々のニーズに合わせて働けるような環境づくりを進め、働き方自体をもっと多様化させることで『社員の幸せ』が実感できる会社を目指していきます。

短時間勤務や時差出勤、育児支援などの制度が充実。職場の配慮も万全です。

voice



人財本部 グループリクルート部
木村晴香さん(2011年4月入社)

女性活躍が新たな企業価値をつくる

女性活躍推進法が2015年に成立したが、さまざまな理由で女性の力がまだ十分発揮できていない。企業の成長のためにも女性活躍の推進が求められる中、岡山市はシンポジウム「女性活躍が新たな企業価値をつくる」を同市北区下石井のおかやま未来ホールで開催した。評論家の池内ひろ美さんをコーディネーターに、企業経営者ら3人が岡山や海外の事例を紹介しながら、女性の活躍が企業経営にもたらすメリットや取り組みの課題について意見交換した。市民ら約220人が聴いた。(文中敬称略)



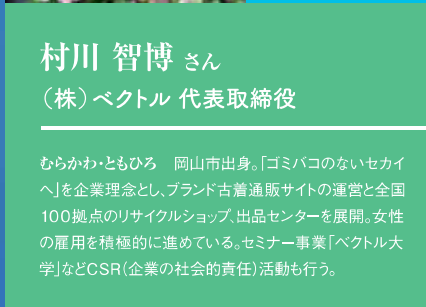
<コーディネーター>
池内 ひろ美 さん
八洲学園大学 教授 家族問題評論家

いけうちひろみ 岡山市出身。1996年から「東京家族ラボ」主宰。精神科医、弁護士ら専門家が参加するカウンセリング、ワークショップ、講演会などを行う。2012年から一般社団法人日本女子力推進事業団(Girl Power)代表理事。内閣府後援女性活躍推進委員会理事なども務める。



藤野 公子 さん
琉球大学 客員教授

ふじのきみこ 愛知県名古屋出身。1978年、日本コカ・コーラ(株)入社。主にマーケティング、チャネル戦略、組織能力開発部でグループマネジャー・シニアマネジャーを務める。2010年に早期退職し、沖縄に移住。専門はマーケティング、グローバルキャリア開発、女性活躍推進。



村川 智博 さん
(株)ベクトル 代表取締役

むらかわともひろ 岡山市出身。「ゴミバコのないセカイへ」を企業理念とし、ブランド古着通販サイトの運営と全国100拠点のリサイクルショップ、出品センターを展開。女性の雇用を積極的に進めている。セミナー事業「ベクトル大学」などCSR(企業の社会的責任)活動も行う。



杉山 真子 さん
エステート企業(株) 専務取締役

すぎやままさこ 福岡県飯塚市出身。聖心女子学院進学後、英国のボーディングスクールで語学、歴史、アート、マナーを学ぶ。結婚して30年間、主婦業に専念していたが、2002年に愛知から岡山に単身赴任し、義父に代わってホテル業を営む。地域おこし活動にも携わっている。



池内 女性活躍を考える前に、男性と女性の違いを確認しておきたい。身体的な違い、ホルモンの違いのほか、「脳」の違いがある。男性は言語中枢のある左脳を主に使うので論理的、女性は右脳、左脳両方をよく使い、感情的といわれる。この脳の違いから、男女で異なる価値観を持つ傾向がある。男性は「枠組み」を重視し、組織の中の序列や権力、勝ち負けを気にする。「賞賛を得たい」気持

ちが大きい。女性は枠にとらわれず、大事なのは居心地がいいかどうか。仕事も肩書よりやりがいや感情の共有を求めている。

今は職業生活だけでなく、家事・育児、介護など人生に起こるすべての経験をキャリアととらえる。その中で、企業と従業員は主従・依存関係から、お互いに自立した立場になり、一人一人の成長が組織・企業の成長につながると考えるようになった。

女性活躍推進の目的は、1986年に男女雇用機会均等法が施行されたころは、基本的人権として女性の地位向上を目指すものだったが、現在は会社・組織の経営戦略へと変遷している。確かに女性の就業率は伸び、都道府県別で見ると岡山は20番目。政府はワークライフバランス憲章を策定し、2020年までに全上場企業における女性の役員・管理職の割合を30%程度にしたいと考えている。

それぞれの歩み

杉山 私は30年間、専業主婦をしていたが、55歳の時に義父が亡くなり、岡山市の西川緑道公園沿いにあるホテルの運営に携わるようになった。当時、主人は現役のサラリーマン、息子は大学生だったので、愛知から岡山への単身赴任だった。右も左も分からず大変困ったが、皆さまの助けを得ながら、西川倶楽部や岡山市観光ボランティア活動連絡会に入り、岡山について学んだ。渡辺和子先生(ノートルダム清心学園前理事長、故人)の「置かれた場所で咲きなさい」、また「一期一会」をモットーにしている。

村川 中学生の時からスニーカーが好きで、それが起業につながった。1997年に古着屋を始め、2003年に会社を設立。自社でブランド古着の買い取り・販売をしていたが、その後、フランチャイズ店を全国展開し、現在は同業者に当社の通販システムを提供する、BtoB(企業間取引)のIT事業を中心に行っている。ライバルは「時代」。時代に合った経営戦略について常に考えている。

藤野 私はグローバル企業で働きたいと考え、日本コカ・コーラ株式会社に32年間勤めた。東京のオフィスでは20カ国以上の人が働き、女性の管

理職比率は30%。私は秘書として入ったが、キャリアを育てたいという強い思いが生まれ、主力のマーケティング、チャネル戦略と歩んだ。55歳で早期退職し、現在、力を入れているのが女性のリカレント教育だ。明治大学スマートキャリアプログラムで必須講座を担当している。マーケティングなど高度な知識を短期間で習得でき、子育てが一段落したり、キャリアアップしたい女性が受講している。再就職比率は80~90%と高い。

■ 女性活躍に向けた取り組み

池内 岡山で、どのように女性活躍に向けて取り組んでいるか。

村川 当社は従業員の69%が女性で約280人いる。このうち主婦層が35%。子どもの送迎時間などに応じて柔軟に勤務できる制度を設け、働きやすい環境づくりを進めている。最近では社員の発案で、女性だけで構成する生産性向上プロジェクトチームができた。また意識改革を促すため、7年前にセミナー事業「ベクトル大学」を始め、いろんな分野の講師による講演会を開いている。

杉山 私が岡山で仕事を始めた時は女性スタッフが一人だったが、徐々に女性を採用し、現在は7割を占める。宿泊業界では、女性視点でのきめ細やかな取り組みを強化することで顧客満足が向上し、売上げがアップする。ただ以前は、どの職場にも新人にお茶の出し方などいろいろなことを教えるベテラン女性がいたが、今は少なくなって、何かが欠けていると感じることが多い。私自身、経験豊富なスタッフがいたおかげで、何度も問題を乗り越えることができた。

藤野 グローバル企業の人材活用術を挙げたい。一つは国籍・年齢・性別で差別しないこと。ダイバーシティ（人材の多様性）を歓迎し、多様

経験豊富な スタッフが力に

杉山

な価値観があることがプロジェクトの成功に結びつくと感じている。さらに社員の私生活の充実を尊重し、仕事だけに偏ることは望まない。日本のように毎日残業をしていると、生産性が悪いと上司に注意される。欧米の女性と一緒に仕事をしてつくづく感じたのは、キャリアも子どももあきらめない強い意識があること。男性が家事を分担し、外部サービスも積極的に活用している。

池内 社員はどのように評価されるのか。



トップの 意識改革が 重要

藤野

個人の成長が 組織に貢献

池内

■ 今後の課題

池内 女性活躍の推進は素晴らしいことだが、結婚して子どもを産んで仕事もして、女性が大変になるだけだと思う人が出てくるかもしれない。女性活躍推進運動の効果と今後の課題は。

藤野 企業のトップの強いコミットメントが重要で、ご自身が早めに帰る、家事・育児に参加するなど「言動のお手本」になってほしい。そして「人手不足だから女性を」という発想

ではなく、広く人材を求め、能力による合理的判断をしていただきたい。その点では、中小の組織に大きな可能性がある。また最近では電化製品から車、住宅まで、家庭における女性の購買決定権が拡大しているので、マーケティングの観点からも、社内に女性活用の戦略があることは重要といえる。

村川 正解は一つではない。いろいろな考え方を知り、その中で選択しながら、自分の会

働きやすい 職場づくりを

村川

藤野 コカ・コーラ社では、社員全員がジョブグレード、日本でいう職位・職級をもち、それによって給料が変わる。上司と相談して1年間の目標を決め、達成度を数値化する。性別、年齢は関係ない。次にどの職を目指したいかも自由に書くことができ、必要な研修を会社が提案することもある。

村川 過去にさまざまな人事評価制度を導入してみたが9割は失敗した。自分たちの会社がどうなりたいかというビジョンと企業文化がなければ、何を導入してもうまくいかない。ステップアップしたい女性社員もいれば、そうでない人もいる。会社のビジョンをベースに、一人一人の価値観に合わせていくことが大事だと思っている。

池内 女性は結婚・出産のタイミングで、今後の人生に対する決断を迫られる。介護離職も夫より妻の方が多くのが実情だ。女性の働き方は過去と現代でどのように変わってきているだろうか。

杉山 私は71歳になるが、私の若い時代は、就職は一般的に結婚するまで数年間の社会勉強とらえられていた。現在、当社の女性社員は出産を機に辞めるケースがほとんどだが、彼女たちは本当はずっと働きたいと思っている。先日も「実家に赤ちゃんを預けてもう一度勤めたい。夜勤もする」と言われて驚いた。お金が欲しいのではなく、社会から置いてきぼりになるのが怖いようだ。私の持論としては、子育ても勉強なので、3年間は育児を頑張ってもらいたい。語学など家庭で学べるものもあり、それを復帰後に生かしてほしい。

社や世の中のことを考えていくことが大事だろう。知ることはトップの責任であるし、時代に合わせて、会社も人も変わっていかなければならない。

池内 経営者の方、管理職の方は、女性の話を聴いてほしい。彼女は何をしたいのか。経営も夫婦も似ている。本人が望まないことをしても、なかなか届かない。話を聴き、方向性を合わせた取り組みを行っていただきたい。



女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援などを推進している市内企業の皆様を岡山市女性が輝く男女共同参画推進事業所として認証しています



岡山市女性が輝く 男女共同参画推進事業所認証



認証の要件

- ① 推進リーダーを置いていること(役員又は管理職相当職以上)。
- ② 労働基準法, 男女雇用機会均等法, 育児・介護休業法等関係法令が遵守され, 必要な措置が実施されていること。
- ③ 「育児・介護休業法」を超える取組に加え, 「女性の活躍促進」及び「男女労働者の仕事と家庭の両立支援」に関する積極的な取組が行われていること。

認証のメリット

- ① 岡山市ホームページや就職面接会などを通じて広く認証事業所をPR
- ② 名刺等において「岡山市女性が輝く男女共同参画推進事業所」の表記が可能
- ③ 企業における女性の活躍、男女共同参画に関する講座等の情報を提供
- ④ 岡山市競争入札参加資格審査申請(建設工事部門)格付における等級決定時の点数加算
- ⑤ 岡山市との包括協定締結金融機関による低利融資制度の利用
- ⑥ 岡山市White+(ホワイトプラス)企業表彰制度における評価点の加算

認証期間
認証日から2年間(更新可)

手続きと流れ
① 申請書と必要書類の提出 ▶ ② 審査 ▶ ③ 認定書交付(認証された場合)

お問合せ先 申請書提出先

〒700-8544 岡山市北区大供一丁目1番1号 市役所本庁舎7階
 岡山市女性が輝くまちづくり推進課
 TEL.086-803-1115 E-mail: danjo@city.okayama.lg.jp
http://www.city.okayama.jp/shimin/danjo/danjo_t00038.html (各様式をダウンロードできます。)

岡山市女性が輝く男女共同参画推進事業所



【編集・発行】岡山市市民協働局市民協働部女性が輝くまちづくり推進課
 〒700-8544 岡山市北区大供一丁目1番1号 TEL.086-803-1115 FAX.086-803-1845
<http://www.city.okayama.jp/shimin/danjo/>

