

## CASE 02 INTERVIEW

働き方改革

### 株式会社地域新聞社

取締役営業統括 松川 真士 様

- 業 種 / 情報通信業 (映像・音声・文字情報制作業)
- 本 社 / 千葉県八千代市
- 従業員数 / 272名



## 女性の働きやすさを考えた職場環境づくり

これまでの取組の評価をしっかりと見極め、取組を前進させる。

### ■ 取組の目的やきっかけは？

もともと新卒採用の男女比はほぼ半々。営業職などでは女性従業員が多い職場のため、女性の働きやすさを考えた様々な取組を独自に行なってきました。もちろん産休・育休の取得なども進めており、その後職場に復帰し、役職に就くというケースもあり、女性にとってのロールモデルとなっていました。

当たり前のように多くの女性従業員が活躍していることで、会社としてもその声に耳を傾け、働き方を考えたり制度を整えたりということを行ってきており、そうしたことが好循環する環境はすでにあると考えています。

年に1回の人事面談時に出てきた要望や提案は柔軟に取り入れ、フレックス、時間単位有給休暇、在宅ワークなど、必要だと思われることはその都度導入し、現在に至ります。こうした比較的時代にマッチした働き方を取り入れていくスタイルは、我が社の社風とも言えるもので、従来から従業員にも好評でした。

そうした中、女性活躍推進法が改正されたこともあり、女性が働き

やすい職場づくりの一環として、子育てサポート企業の証である「くるみん」や女性活躍を推進する企業の証である「えるぼし」の認定について考え始めました。単に認定が欲しいからという理由よりは、これまで様々な取組を行ってきた実績により、認定を受けられるのでは、と考えました。これらは、会社の方向性を示す指針のようなものだと考えています。

ただ、現在の取組がこれで本当に正しいのか、認定を受けるために必要な条件を考えた場合、法令は遵守しているものの、プロのアドバイスが必要だということになり、今回アドバイザーの助言を仰ぐこととなりました。



### ■ どのような取組を行ったか？

これまで様々な取組を行い、社内規程を変更・修正してきた経緯もあり、現在の状態を整理しました。アドバイザーからは「この資料はありますか」「このデータはどうなっていますか」と様々な宿題をもらうことになりましたが、それを一つずつ準備し、検証していくことで状況がクリアに見えるようになりました。

幸いなことに、これまでの取組については育児休業制度が「理由にかかわらず3歳まで休業が可能」など、法令以上のものであり、高い評価をいただくことができました。

こうした現状の整理を受けて作ったのが「行動計画表」です。例えば女性管理職を増やし、20%以上にするなど、具体的な目標値を掲

げたものを作成。これについては、現時点ですでに達成し、現状23.4%となっています。わかりやすい目標値を掲げることで、何をどう取り組んだらよいのか、ということが明確となったのは大きな成果でした。今後はこの計画表をもとに社内改革を行っていく予定です。

また、人事評価制度についてもアドバイスを受け、パートでも人事評価を受けるかどうかの選択を自らできるようにしています。これは、キャリアアップを目指す人、ライフスタイルに合わせて働きたい人など、それぞれの思いに応えるためです。

## ■ 支援の成果と社内の反響

これまでの取組の方向性や内容などが正しいという評価をしていただけたため、きちんと取組を行っている会社だということが従業員にも浸透し、安心して働ける環境だということを再認識してもらえたのはとても良かったと思います。

現在はパートの方も人事評価制度を受けることができるような状態にあり、その評価を受けるかどうかも本人が選ぶことができます。

こうした取組は一口に「働きやすい」と言っても、人によって価値観は様々であることが前提にあります。

「しっかりとキャリアを積んで責任ある仕事ができるようになりたい」「子育て中なので家庭の時間を大切にしながらも仕事をしたい」

など、目標とすることも個人差があります。それぞれがモチベーションアップできる環境や制度を整えていくことが会社としての責務ではないでしょうか。

実際、時間単位有給休暇や在宅ワークの制度は、面談時に従業員から出たアイデアで、その都度柔軟に取り入れるようになってきました。そのため「自分の意見を言うことができ、耳を傾けてもらえる会社」という思いが、従業員にはあるようです。



## ■ 今後の取組や課題は？

現在は行動計画表に則って、どのように実現していくかを考え模索している段階ですが、確実に前進させて「くるみん」「えるぼし」認定を受けられるように準備中です。

こうした認定を受けることは、今後の採用の際に応募者が企業を見極めるための材料ともなります。今は応募者もシビアに企業を見

極めていく時代です。企業側も自分たちの考え方や、実際の取組を積極的に発信していかななくてはならないと考えています。

また、男性の育休取得を推進するには、該当者への個別の声掛けなどの必要性を感じており、担当者による細やかな説明や対応を実施していく予定です。

## 事例のポイント

### 背景

- 自社の女性にとって、働きやすい職場づくりの取組を確認し、「くるみん」や「えるぼし」の認定を受ける準備をしたい
- 評価制度の見直しを行いたい

### 取組内容

- 社内規程の見直し
- 「くるみん」「えるぼし」認定取得のための、行動計画表の作成と実施

### 成果

- 女性管理職が増加し、目標値を達成
- 会社の方向性を示すことで、従業員のモチベーション向上

## ■ メッセージ

これから取組を始めようという企業も、すでに様々な取組を行っている企業も、こうして定期的にその内容を整理して客観的に見ることはとても重要だと思います。

時代によって価値観も変化しますし、使えるツールも変わってきますので、自社を見つめ直し、従業員の声に耳を傾けていく機会は積極的に作った方が良いでしょう。

自分たちの進んでいる道が正しいのかどうかをしっかりと見極めていくことは、新規採用や従業員定着にもつながるのではないのでしょうか。

