



みやざき
女性の活躍推進会議

みやざき女性の活躍会議 2月研修会 ～本音で話そう！ in都城～

- 1 日時 平成30年2月13日（火） 午後1時から午後4時まで
- 2 場所 都城市民文化ホール
- 3 参加者数 34名
- 4 次第

(1) 代表あいさつ及び活動紹介

みやざき女性の活躍推進会議 代表 加納 ひろみ
(KIGURUMI.BIZ 株式会社 代表取締役)



(2) グループワーク

6グループ（5～6人／グループ）に分かれて、誰もが働きやすい職場環境づくりについて意見交換



(3) 交流会



5 意見交換内容要旨

1 班

○どうしたらみんなが働きやすくなるのか？

→キーワード：「してあげる」「されている」の関係を意識させない環境づくり

- ① 「世の中」は一企業、一個人ではなかなか変えられない。
 - ・地域性、業界ごとの考え方の違い
 - ・選択肢の増加、価値観の多様化
- ② 「取組」に対する意識の違いに気づくことはできる。
 - ・活用されて、いないあるだけの制度と、安心して活用できる制度
 - ・サポートする側（育休を取られる方をサポートする人）のケア、フォロー
- ③ 「個人の意識」の共有をすることはできる。
 - ・男女の違い（必要性が分かっているけど、どうすれば良いのか分からない人が多い）
 - ・働き方に対する意識（キャリアアップする気はあるが、単純作業のままで良い人）

○ ②と③のようにできることに目を向けて
業界や地域を越えて発信する場を持つこと
効果が見える取組を進めること
が重要。

○ 互いの違いを共有し知ること、共通の目的を見つけることができ、それが上記キーワードと、テーマである「みんなが働きやすくなること」につながるのではないか。

2 班

【改善ポイント】

○募集しても来ない→人手不足→残業が多い

- ・若い人がライン作業に興味がないのか？なかなかモチベーションが保てなくて困っている。

→流れ作業が多いと思うが、お客様に完成品が届いて喜んでもらえるまでを見せてあげてはどうだろう。

- ・現在は中国やインドネシアから研修生が来ている。

→言葉の壁があり、人材育成に課題

○部署によっては男性の中に女性が一人というところがある。

- ・男性上司から女性部下に対して、スムーズにコミュニケーションを取れる環境づくりに努めている。

- ・部署は違うが、総務部の社員（女性）が相談相手になっている。

○残業

- ・残業を行う場合は申請制にしているケースが数社あった。

- ・営業時間を過ぎてもお客様から電話が来ていた。

→NO残業徹底という会社の方針をお客様に理解してもらうことにより、営業時間終了間際の電話がなくなった。

○離職率が高い

- ・ライン作業において、お客様に届いた後を考えさせてモチベーションを上げる。

3班

- 時短勤務について（自分や家族のために時間もほしい）
- 女性が働きやすい会社。
これから、自分自身、そして今から同じような女性が増えるために声を出していった方が良い。
- 男性にとっても働きやすい環境が必要。
育休休暇も男性が取りやすい環境になりつつある。
- 新人の教育
その方の性格、能力を引き出してあげる。
言葉だけではなく、行動と一緒に。
＝他の人が休みやすく、オールマイティに皆がなれるように。
いざとなればお互い様で代わってあげられる。
- 相談しやすい上司が必要
- 若い時に働き過ぎたと後悔している人もいる事実
- 性別による役割分担を今でも理想だと思っている地域性もある。
- 求人しても人は来ない。今いる人が働き続けられるような職場環境にしたい。
- 10年先の自分が行く道を選択できるように、今何をしたらいいのかを自分で考えることも大切。
- 職場で、配慮や手助けの必要な人がいる。例えば妊婦・障害者・その他・・・。
職場では、大丈夫かどうか声掛けは必要だけど、本人がヘルプサインを出すまでは普通に接するのが原則だと思う。

4班

【各種意見】

- シフト制365日。クライアント次第で21時までの勤務が必要。残業15時間での対応だった。
→他部署で一次的に受け付けることで、固定の残業を7～8時間に減らせた。
有休休暇は、取得率40%から60%くらいに改善。ただし、現時点でこれ以上の改善案が出ていない。
- 職員の確保ができない。地域にいる元気なシニアに週に数回入ってもらうことで乗り切っている。
- 女性は、家事も育児もした上で研修会に出てくる。バリバリ働きたいけどパートナー（夫）が協力しないからできない。
これでいいのかという女性の悩みがある。もう少し、子育てや家庭の事情について男性の理解が深まるような取組をしてもらいたい。
- 仕事を頑張りたい人や、子育て中でセーブしたい人のモチベーションをどのようにして保つか。ステップアップしていくか。どのように評価していくか難しい。
ひとつの制度では評価できない。定時で帰るのが最大の評価なのか。そういったことをまとめるには、営業と総務とでもっと話し合いをして、会社の経営層に提言できる環境を構築してほしい。
- グループとしては男性社員が多い。そのため、産休・育休等の着手・推進が遅かった。
- 部署によっては残業が多いが、人数が多い所属は残業を減らしている。
産休・育休で人が休むと追加で採用を行い、結果、産休明けに仕事が増えておらず、暇になってきている実態もあり。

【働きやすい職場とは】

- 離職率が低い、有休OK、無記名アンケート実施、残業・時間の融通がきく、人間関係が良い
→こういった職場にしていくためにも、経営層、営業、総務、人事、営業サポート等、それぞれの役割の方で集まるような会を開いていき、少しずつ浸透させていくのが良い。

5班

- 残業しないようなシフトの組み方をしている。
残業ランキングを出して、意識付けを行った。
業務時間を目視で確認する。
- 土曜、祝日は出勤で、他社より休みが少ない。
リフレッシュ休暇の取得を推進し、取得率90%になった。
- 残業なし、有休100%取得を推進している。
産休明けでも戻ってこられる環境づくりに努めている。
- 育休取得中の人に、2~3か月に1回は会社の情報を提供する。復帰前には、復帰後のスケジュールを伝えて安心してもらう。そうすることでイメージトレーニングができる。
- 男性にも育休を取得してもらう。また、産休育休の流れをリフレッシュルームに掲示し、周知する。
- 見える化をする。
- 本や映画代を援助してくれる。

6班

- 女性会議を立ち上げているが、女性の意見が社長に通らない。
- 女性のパート社員を社員、班長と引き上げて、会社の広告塔となっているが、女性の役職は班長まで。
- 女性は入社しても長続きしない。
- フレックス勤務がある。
- 20年前の女性が苦労していた時代を知るベテランと、権利を主張する若い社員との間に壁がある。若い社員に、フォローしてくれる人との関わり方を教える必要がある。
- 子供のために何のプレッシャーもなく休めるとうれしい。
- 休んだ人をフォローした人のための制度があればいいのではないか。
- 男性社員にも子育ての話をして、理解してもらうように努めた。情報交換が大切である。
- 仕事を割るふることもできるのに、自分だけで頑張ってしまう。
- 辛い状況に気づいてくれる人がいると良い。
- 有休届けに、理由を詳しく書くようになっており、上司が理由を見て不服を言う。
- 経営者の考え方を変えないといけないのに、課長、係長で意見が止まって改革できない。
- 働く人の声がトップに届くことが企業を変えることにつながる。
経営者と女性が一緒に参加する講演会、グループワークが必要。
- 上司と一緒に出てもらえる企画をたててほしい。