



女性活躍 家庭両立 女性再雇用 男女職場 子育て支援

「We are CAD・CAM!」 会社と社員と一緒に作る職場環境 キヤド・キヤム株式会社



この人に
聞きました

代表取締役
齋藤 士郎さん



▲夏の納会



◀おんぶしながら仕事をしています

子連れ出勤OK! 柔軟な 対応で子育て社員を応援

キヤド・キヤム株式会社では、時々、会社に子どもがいることがある。子育て中のママさん社員は、仕事と家庭の両立に悩まされることがあるが、そんな時、同社では柔軟な対応で社員を支援している。「子連れ出勤」がその一例である。

「子どもにママの働く姿を見せる良い機会にもなります。物事を肯定的に捉えることで、ポジティブに対処することができます。」と代表取締役の齋藤さんは話す。そういった先輩達の姿を目にしなが、若い女性社員も、未来のライフステージを心に描き、仕事に励んでいる。

子育てしながら仕事ができる 環境で女性管理職も活躍

育児休業中の社員とは連絡を密にして、会社の現状を報告するとともに、子育ての様子聞き取りを欠かさない。社内でのレクリエーションの際には、お子さんと一緒に参加

してもらおう案内している。

従来、男の職場と言われてきた建築設計業界において、同社は社員の70%を女性社員が占めている。社員の新規採用も、これまで4分の3以上を、地元の女性から採用してきた。

そんな同社を一言で表すならば、「誠実な仕事」である。常に安全な建設工事を行うために求められる、緻密で完璧な図面を社員一人ひとりが強い責任感を胸に、毎日、机に向かう。CAD(コンピュータを用いた製図システム)を使って、建設工事の基幹をなす重要な部分の設計製図を手がける。

働きやすい環境を提供する 会社とそれに応える社員

平成16年には取締役に女性を就任させるとともに、社員代表・課長・所長職に女性を起用している。その背景には、会社の発足当初から、女性の能力を発揮させる職場作りに取り組んできたことが挙げられる。

今後も、事業所内託児所の設置などを検

討しており、結婚・出産後でも、子育てしながら仕事ができる環境を積極的に整備していく予定である。

「We are CAD・CAM!」の言葉のもと、仲間を大切に、個々の責任を果たすことで、顧客からの信頼を勝ち取ってきた会社のポリシーを社員一人ひとりが実践する。

「人において妥協しない。期待する人材に成長できる可能性を高めるために必要とされる仕事環境を提供する。□やかに罵ることが管理職の仕事であるはずがない。お互いにしっかりと役割をこなすことで、気持ちよく快適に仕事に励むことができる。そう私は思います。」という代表取締役の齋藤さんの言葉どおり、同社には、社員のワーク・ライフ・バランスを支える職場環境があり、それに応える社員がいる。

平成26年7月に山形市で開催された「輝く女性応援会議in山形」での齋藤さんが行ったプレゼンテーションは大きな反響を呼んだ。「山形にもこんな会社があるんだと感動した。」アンケートでこんな声がたくさん寄せられた。

(平成21年取材)



キヤド・キヤム株式会社

住 所: 鶴岡市大宝寺字日本国378-12
代表者: 代表取締役 齋藤 士郎
業 種: 建築設計業
従業員: 85名 (女性59名、男性26名)
<http://www.cad-cam.co.jp>

企業紹介

鶴岡に事務所を構えて24年、東京SORAオフィスは8年になります。これからもお客様の要求に応じて、我々は発展的変化し続けます。日本が好き。鶴岡が好き。We are CAD・CAM!! 「オンリーワンの技術と、ナンバーワンのサービスを」を合い言葉に躍進を続けている。

それぞれが能力を発揮できる 魅力的な職場の実現

湯宿元河原湯

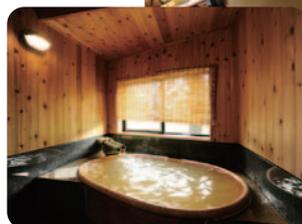


この人に
聞きました

女将
横山 秀穂さん



▲おいしさでおもてなし



◀館内の落ち着いた設え

山形いきいき子育て 応援企業登録で踏み出した 「はじめの一步」

「旅館のスタッフはタレントのようなもの」と女将の横山さんは話す。一人ひとりが個々のキャラクターをもって、訪れた客と直に接し、もてなすという役割をこなすことを指して「タレント」と表現している。それだけに、女将という立場から「人材の確保」という課題には以前から腐心していた。自社のホームページにおけるスタッフ募集でも、単に要項を載せるに留まらず、職場の雰囲気や経営側のスタンスが伝わるような工夫をしているが、旅館業という仕事柄、

労働時間が長いのではないかと、休みが取りにくいのではないかなどのイメージが先行し、魅力的な職場としてなかなか認知してもらえないという難しさを抱えていた。そのような状況の中で、山形いきいき子育て応援企業への登録は、スタッフ一人ひとりが能力を発揮できる働きやすい職場を作ることに繋がっていく「はじめの一步」になったと感じている。

能力と本人の希望に 配慮した雇用制度

平成24年に、男性スタッフ1名が11日間の育児休業を取得した。主力スタッフで

あり、しかも忙しい時期の育児休業取得であったため、与える側も、もらう側も大きな決断であった。しかし、女将の横山さんは「いい前例ができました。」と言う。さらには「奥さんに対してのサポートができたことにも喜びがあります。普段から持っていた感謝の気持ちが表現できたと思っています。」と続けた。

そもそも人数が少ない職場ということで、スタッフ間の“輪”が自然と構築されている。それだけに「手助けしてあげたい」という気持ちは女将だけでなく、スタッフ全体に共有されるものである。抜けた穴を埋めるのは大変であったと思うが、スタッフの間で不平不満が生まれることもなく、同じ旅館で働く仲間としての連帯感も高まったという手応えが感じられる。

また、パート雇用の女性2名について、その明るさと対応の素晴らしさから正職員への昇格を予定している。その一方で、パート雇用については、それぞれ個々人の都合や事情に合わせることを意識することも忘れていない。特に地元の高齢者のスタッフには空いている時間だけ働きたいという要望も多い。そういった現状も踏まえ、スタッフの采配に留意している。(平成24年取材)

社員の Voice



男性スタッフが育児休業を取得！

奥山 純也さん

終わってみればいい前例になったと思うのですが、いざ休むとなると、やはり勇気のいることでした。さまざまなサポートもあって、仕事を見つめ直しい機会にもなりました。妻からも感謝されて、思い切って休業してよかったと思っています。



湯宿元河原湯

住 所:最上郡大蔵村南山454-1
代表者:代表取締役社長 横山 政志
業 種:旅館業
従業員:8名 (女性 3名、男性 5名)
<http://www.ironi.in/>

企業より一言

かけがえのないあなたと、かけがえのないときをともに過ごす。肘折で、元河原湯を通して、楽しいこと、美味しいこと、気持ちいいこと、面白いこと、おしゃれなこと、きれいなこと、愉快なこと…日々、お伝えして参りたいと存じます。今日も、いい湯、いい味、いい笑顔でお待ち申し上げます。

業務細分化方式による複数担当制の導入で 社員がお互いに助け合える職場が実現

協同組合労研センター



この人に
聞きました

専務理事
高橋 久義さん



▲徹底した5 S

※5Sとは
整理・整頓・清掃
清潔・しつけの5項目



◀徹底した5 S

マニュアルを刷新することで 残業減少、社員の仕事力向上

協同組合労研センターは社会保険労務士の合同事務所であり、その名の通り、社会保険労務士の有資格者による協同組合である。同センターの業務には、年に3回の繁忙期があり、以前はこの時期は、遅くまでの残業が当たり前だった。そこで業務の細分化に着手し、正社員でないと判断が難しいものと、そうではないものに分けた。それにより、正社員が残業でやっていた業務をパート社員がカバーする仕組みが作られた。

その過程では、必然的にマニュアルの作り直しも行われたという。これらにより残業は最低限となり、新たな仕事を受け入れる余裕も生まれた。また、マニュアルが刷新されたことで、社員研修も容易になり、社員の仕事力向上にも繋がった。平成7年から導入したこの業務細分化方式による複数担当制の効果はそれだけではない。

出産、子育てなどの理由で一度離職した女性が職場に復帰する際、最大の問題となるのが勤務時間である。職場復帰を

望む女性にヒアリングした結果、金銭的な理由からだけではなく、社会と繋がっていたいという気持ちが大きいことも分かった。この、日中の短時間であれば働くことができる、働きたいという要望に応えられるような体制を企業側が用意できるかが問題であったが、その問題も仕事の細分化により解決された。

自社がモデルとなって 業務改善

同社が掲げ実践している「山形いきいき子育て応援企業」の取組み内容は、アウトソーシングの受注元の顧客企業へも影響を与えている。

たとえば、「繁忙期の時間外労働を減らしたい」、「子育て世代の人材発掘を行いたい」などのことは、大半の企業が抱える課題であろう。同社ではそれを実践し、解決し、その経験を自らがモデルとなって、受注元の企業へ業務改善の手助けを行っているのである。そこに自社が既に取り組んでいるからこそその説得力が生まれることは言うまでもない。

性別にとらわれない 仕事力で評価される組織作り

以前から、代表の考えにより、性別に関わりなく仕事力のある者を管理職に登用してきており、これまでに事務局長をはじめ、各要職に女性が就任してきた実績がある。また、同社では先にも述べたように、業務細分化方式による複数担当制を実施しており、「担当しかできない仕事のやり方をしない」という取り組みを進めてきた。

これにより、社員が仕事を休まなければならない時にはお互いに助け合える職場、そして家庭の時間がとれる職場へと見事な変貌をとげたのである。

(平成25年取材)



協同組合 労研センター

住 所:米沢市中央4-1-30
代表者:理事長 高橋 哲男
業 種:経営コンサル
従業員:10名 (女性9名、男性1名)
<http://www.roken-group.com/>

企業より一言

「人のムダ使い」も「ムダな人」も使いません。ES (従業員満足度) の高い企業とよき人材のマッチングを目指し、採用やキャリアカウンセリングも「人間基礎力」を土台としたアドバイスをいたします。人事労務のアウトソーシングでは40年の実績をもとに総合的なサポートを提供しております。