

かがやく女性を応援します!

働きやすい職場レポート

総務省「労働力調査」(2016年1月分速報値)によると、15歳以上人口に占める就業者の割合は男性81.7%、女性65.6%。男女問わず働きやすい企業が増えてきたこともその背景の一つといえるでしょう。市内で、多くの女性が活躍する3つの職場を訪ね、「働きやすさ」の取り組みについて聞きました。

「お互いさま」の心を持って

ライフステージに応じてステップアップ

5年以上在籍職員の約65%が女性という職場です。初めは短時間のパート勤務などから、希望に応じて常勤へとステップアップが可能。子育て中の主婦でも時間を調整して無理なく働くことが可能。働きながら介護福祉士やケアマネジャーの資格を取得するスタッフも増えています。また、定年後も経験を生かした再雇用として働くことができ、70歳のケアマネジャーも活躍しています。

職場復帰をみんなで応援

産休・育休制度はもちろん、職場復帰後も「お互いさま」の精神で職場全体でフォローし、子育て中でも気持ちよく働ける雰囲気づくりを大切にしています。施設長の渡邊慎さんは「私たちの仕事は介護される人の気持ちになって考えることが大切ですが、職員同士もお互いを思いやることで職場にゆとりが生まれ、それが利用者の満足にもつながれば」と話しています。



特別養護老人ホーム久遠苑

社会福祉法人瑞邦会が1980年に開設した市内で最初の介護老人福祉施設(所在地:日秀)



▲久遠苑のスタッフのみなさん

◀施設利用者の武田さん(85歳)は週に1回「カフェを開店」して、みんなにコーヒーを振る舞います



▶敷地内で飼っている双子のヤギは、利用者の散策の楽しみであり、草刈りのお手伝いも

アットホームで風通しのよい職場づくり

勤務時間帯の配慮や急な休みに対応

歯科業界では、歯科衛生士や受付事務など女性スタッフが多く働いています。同院でも男性は院長の根本昌彦さんのみ。夫婦で医院を経営しながら現在子育て中で、スタッフの勤務時間帯や急な休みにもすぐに対応します。「子育てや家庭と仕事を両立できる職場であることが女性スタッフの定着につながっていると思います」と根本さん。昼食時は院長自らスタッフとテーブルを囲みコミュニケーションを図っています。

オリジナルマニュアルや「がんばり手当」



▲日々の連絡帳とマニュアル

日ごろから院長がメッセージを書いたりスタッフが疑問を挙げたりする「連絡帳」があり、全員で共有しています。これを半年ごとにまとめてオリジナルの業務マニュアルを作り、それを元に小テストを実施してスタッフの育成、能力向上に結びつけています。また、特に業務に貢献した場合は、臨時の「がんばり手当」を支給。物心両面でモチベーション維持を図っています。

エール歯科クリニック

20年以上勤務医として実績を積み2014年に開院。我孫子市歯科医師会会員(所在地:天王台)



▲全員、開院時からのメンバーです

人材重視で働きがいを出

キャリアを考慮し再就職に対応

本社の業務管理部門では部長職を含め20~50歳代の女性社員11人(内正社員8人)が働いています。簿記に詳しくれば経理にと、再就職では経歴やスキルを生かした業務を割り振り、それが効率アップや社員のやりがいにつながっています。大手メーカーや海外のホテル勤務など豊富な社会経験を持つ女性サブマネージャーは、前職でワーク・ライフ・バランスに関する就業規定の策定に携わった経験を生かし、働きやすい職場づくりを推進しています。

永年勤続表彰制度で長く働ける職場に

ビル清掃などの現場スタッフの女性は10~80歳代まで200人以上。「人を大切にする」がモットーで、経験や能力によってパートでも責任者に登用したり、勤続5年ごとの表彰制度も充実しています。経験の多いスタッフによる丁寧な指導で、自発的な配りができるようになり、顧客にも喜ばれています。

株式会社東進ビルシステム

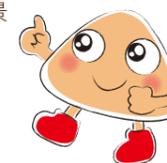
公共施設、病院、企業、商業施設の清掃、設備管理などのビルメンテナンス業務を行う地元企業(所在地:湖北台)



▲半数以上が子育て中の社員です



▲和やかな職場風景



サンカクちゃん

一人の勇気が社会を変えるの巻



社会保険労務士・川村由里子さんに聞く

「女性が“かがやく”職場が増えています」



特定社会保険労務士 川村由里子さん

我孫子市在住。出産・育児・充電期間中に資格取得、2003年社会保険労務士事務所「柏ろうむサポート」を開業。女性スタッフ8人と共に中小企業支援にまい進中。

労働力人口に占める女性の比率を年齢別に見ると、グラフに表れるM字カーブが長年指摘されてきました。女性が就職をして20~30歳代に出産・育児のため一度退職をして、その後再就職をする状態がM字型を描くのです。しかし働き続ける女性が増え、M字の谷にあたる部分は徐々に浅くなってきています。国はパートや契約社員などから正規社員への転換を推奨しています。また仕事の経験やスキルがあれば昇給しやすくするための施策を検討中です。昨年は女性活躍推進法も制定されました。私の事務所が関わる近隣の企業でも、やりがいのある仕事を任されたり管理職になったりする女性社員が増えたと感じています。

一方、業種に関わらず企業の人材不足は深刻で、より良い人材の定着を狙って幅広い採用を考え始めています。求職活動において、育児中であることも以前ほどマイナス要素ではありません。新たなチャレンジを考えている人にとっては大きなチャンスと言えるでしょう。

女性の年齢階級別労働力率の推移

総務省「労働力調査(基本集計)」から作成

