

“風通しの良い職場は強いチームを作る”



▲受賞式に出席する玉置さん(左)

株式会社シンコーメタリコン

取締役 広報部部长 兼 営業事務課課長

玉置千春さん

部下の育児と仕事の両立を支援する管理職を表彰する「イクボスアワード2019」(厚生労働省主催)で、株式会社シンコーメタリコンの玉置千春さんが最高賞である『グランプリ』を獲得されました。どのような取組が受賞につながったのか、玉置さんと営業事務課主任の宮路和代さんにお話を伺いました。

イクボスアワード2019グランプリ受賞おめでとうございます。湖南市にこのような素晴らしい賞を受賞される事業所があるということはとても誇らしいことだと思います。

玉置 ありがとうございます。私自身特別なことをしたわけではありませんが、職場で部下とコミュニケーションを取る中で、出てきた悩みをどうしたら解決できるのかを皆で考え、共に改善案を実行した結果が受賞につながったという感じです。みんなを代表していただいた賞だと思っています。

今回の受賞にあたり「ジョブローテーション制度」の取組が大きく評価されたように思いますが、この制度ができた経緯について教えてください。

玉置 直属の部下の妊娠がきっかけとなりました。出産・子育てをする社員が働きやすく、それを支える仲間が不安なく働くことができれば良いかを考える



▲玉置千春さん

中で自然と出てきたアイデアでした。具体的には、育児休暇を取得する社員の取得前と取得後で担当業務を課内でローテーションしました。このことにより、一つの仕事を理解している社員が2人になる。これを繰り返していくことで、誰もが同じ仕事ができるようになり、フォロー体制を強化することで、急に誰かが休んでも機能できる職場になりました。

ジョブローテーションを行うにあたり、反対意見はありませんでしたか。

玉置 まずは私の部署で始まったのですが、「自分が休むことになったら」「不安なくフォローするには」と自分たちが考えた結果生まれた方法だったので、特に反対はありませんでした。

宮路 その他に課内で一日2回ミーティングを行っていました。それぞれの仕事の進捗や情報共有ができ、課内の風通しがとてもよくなっています。

部下の宮路さんから見た玉置部長はどんな上司ですか。

宮路 玉置部長は、普段から積極的に部下とコミュニケーションを取り、本当によく話を聞いてくれます。それぞれの生活スタイルに合わせた働き方ができるようにサポートもしてくれ、必要に応じて会社の上層部に話をし、みんなの思いを伝えてくれるので、それをきっかけに会社が変わっていくこともありません。話しやすく頼りになる、そんな上司です。

社員の声をきちんと反映し、変えていく会社もすごいですね。

玉置 はい。社長(代表取締役社長 立石豊さん)が良いことはどんどん変えていこうという人なので、「それはいい!」ということになれば、実際に取り入れてくださいます。

持ちが生まれますし、もちろんリフレッシュもできます。

連続休暇を取得させるのは、事業所としては勇気がいることかもしれませんが、これによって相手を思いやる気持ちと協力する気持ちが芽生えるなら、あえて取り組む価値があるかもしれませんね。

玉置 私は毎年「ドリームセブン」を利用して、夫と海外旅行に出かけることにしています。夫の職場には長期休暇の制度はありませんでしたが「ドリームセブン」の話を職場でしたところ、同様に休みが取れるように変えてくれたそうです。夫の職場が変わらなければ、今のような休暇の過ごし方はできませんでした。このようにすぐに変えられる



▲育休出勤の様子

変な時期に休んで育児を一緒にしてほしい」という女性の声を受け、出産から2か月以内に取るように変更になったんです。

本場に社員の声を聞いて改善されているのですね。もしも他の会社に「オオスメ」するとすればどの制度ですか。

玉置・宮路 ドリームセブンです!

意見が一致しましたね。なぜ「ドリームセブン」なのか。

玉置 こんなことでもない1週間連続で休みを取るなんてことはほぼ無いと思いますし、もちろん取りにくいと思うんです。でもみんなが1週間の休みを順番に取るようになれば、長期休暇や急な休みを必要とする人への理解や協力の気

そのような姿勢の会社だからこそ社員のモチベーションが上がるのでしょね。ジョブローテーションに話を戻しますが、宮路さんは過去に育児休暇を取得したことはありますか。



▲宮路和代さん

が多いと思いますが、男性の反応はどうですか。

宮路 はい、あります。現在も時短勤務をしています。私自身は育児休暇中の仲間を支える側を経験していたので休む際はかなり周囲に気を遣いました。自分の仕事のことはもちろんですが、仕事を引き受けてくれる人のことがとても気になって。ですので、ジョブローテーションで自分の仕事を一人だけではなく、2人以上ができるようにする事で、休む側も少し気持ちに楽になると思います。そして、復帰後は120%の力を出して頑張っています。

玉置 「休む人」と「留守を預かる人」の双方の立場で考えたのがジョブローテーションです。

女性は育児休暇や子育てを通して休みを取得することが多いので、理解・共感できること

玉置 当社は、「ドリームセブン」という7日間連続で休暇を取得しなければならぬ制度があり、取得率は100%です。これは2015年から始まった制度ですが、この連続休暇の取得が義務付けられたことにより、男性も休むことに対する理解やフォローする人の気持ちが変わるようになってきたと思います。「ドリームセブン」が始まった頃は、「この期間は仕事が止まるから納期を伸ばしてほしい」などといった声がありました。今は全く聞かなくなりました。ジョブローテーションを制度化したことにより、いつ誰がどの時期に休暇を取得しても誰かが対応できる状況になったからかもしれません。

宮路 育休出勤は、月に1度出勤することで会社の状況を把握することができ、復帰後の働き方についての相談ができます。また、赤ちゃんを連れてくることで、職場のみんなに子どもの存在を理解してもらえ、復帰後も「○○ちゃん待ってるから早く帰ってあげて」というように、みんなが育児に理解を示してくれます。

玉置 「イクメンファイブ」は2017年から始まり、出産後すぐに取得するものでしたが、「生まれてすぐは病院にいないので、男性は何もすることがない。生まれてすぐより、大



▲イクメンファイブを取得する社員



▲イクボス宣言をした立石社長

職場は少ないかもしれませんが、いろいろな職場で広がれば休暇の過ごし方の幅が広がっていいと思います。

ジョブローテーションにより、留守中の仕事の心配を一切することなく連続休暇を取れるということは、心身のリフレッシュとその後のモチベーションアップにつながるので、まさに事業所にとっては一石二鳥の取組かもしれませんね。

宮路 私はジョブローテーションによる仕事の分担と休暇の取得によって、復帰後の自分の仕事への姿勢が大きく変わりました。助けてくれたみんなに恩返しをしたいという気持ちが生まれ、時間中もできるだけ仕事に集中して迷惑をかけないように努めるようになりました。作業効率も格段に上がっていると思います。

玉置 復帰後、一生懸命に働

く部下を見ると、私ももっとがんばろうという気持ちになります。これからも休暇を取る社員だけでなく、それを支える社員にも寄り添ってみんなが働きやすい職場を作っていきたいと思っています。

玉置部長だけでなく、会社全体で、どうすれば働きやすい職場になるのかを考え行動した結果が、今回のイクボスアワード2019のグランプリ受賞に繋がっていることがよくわかりました。これからもイクボスの本領を存分に発揮していただき、ご活躍されることを期待しています。今回の受賞、本当におめでとうございました。



▲ミーティングの様子

湖南省役所もイクボス、男女共同参画に取り組んでいます

市では、平成28年3月に谷畑市長が「イクボス宣言」をし、その後全幹部職員が、女性活躍のための環境づくりや自らも含めたワークライフバランスの推進に取り組んでいます。

具体的には、課長が部下の出産や育児、介護などの家庭生活、健康に不安を抱える職員、地域活動への参加などの状況を把握し、必要に応じて仕事の割り振りをしています。また、各部署が連携して業務改善・効率化による時間外勤務の削減にも取り組んでいます。

また、男女共同参画社会の実現に向けては、男女共同参画をテーマにした講座情報、市内企業などの取組を紹介した情報紙「いきいき通信」の発行、経験豊富な女性相談員による女性の悩み相談を毎月第1・第3木曜日に開催するなどの取組を行っています。

情報紙のバックナンバーや市内企業における育休取得状況などについてのアンケート結果を市ホームページに掲載していますのでぜひご覧ください。

今後も積極的に、イクボスの育成や、男女共同参画の推進を行っていきます。



▲イクボス宣言をした谷畑市長

問 人事課(東庁舎) ☎71・2312 ☎72・1146 人権擁護課(西庁舎) ☎77・8512 ☎77・4101