

国内観光や貨物でどこまで挽回できるのか? JAL・赤坂祐二の航空需要喚起策

財界

ZAIKAI
a Japanese business biweekly

ネットでの新規口座開設が7倍に——
SMBC日興証券
新社長・近藤雄一郎の
「リアルとネットの融合」戦略

夏季第2特大号
2020 7/22

◎インタビュー
ヒューリック会長
西浦 三郎
連合会長
神津 里季生
日本損害保険協会会長
(東京海上日動火災保険社長)
広瀬 伸一

感染症対策と経済再生の両立をどう図るのか?

本誌記者 村田 博文

「**緑茶トツプ、伊藤園会長・本庄八郎の**
危機対応には忍耐力と胆力で!」



表紙の人
ヒューリック会長
西浦 三郎
撮影 齊田 勤

女性がうしろめたさなく、
イキイキと働ける環境づくり

山口 真
やまぐち・まこと
[エムズサイエンス社長]

新型コロナウイルスの感染拡大により大きな課題だった「働き方改革」は待ったなしとなりました。中でも女性の働き方改革は、もはや避けては通れない経営課題になっています。

女性活躍の必要性は前から叫ばれていましたが、未だ子供の病気で早退するときや産休・育休を取ると聞くと、周りから嫌な顔をされ、女性自身も遠慮して社内でものが言えない風潮があるのも事実です。

「会社を変えられないなら自分で会社を興した方がいい」

こんな使命感を抱いたのが2014年頃。同年に起業した当社は炭酸コスメを中心にした

「ル・ソイル」という化粧品ブランドを展開していますが、女性に焦点を当てた働き方改革を実践しています。

パート社員も週に1日、2時間からでも可能な時間帯に出勤でき、急な欠勤にも対応できる交代要員を常に確保しています。正社員も子供の送迎を考慮

した短時間勤務や親の介護などの非常時の自宅勤務、自分の都合に合わせた休日取得とフレックスタイム制も導入。何よりも、早退したり、休まざるを得ない状態になっても「すいません……」と委縮せずに済むような職場づくりを実践しています。

ここで重要なことは複数の仕事を兼務することで常に交代要員がいることです。これは人を多く雇うことにも、幅広い業務の教育にも時間と手間を多く要することにもなるのですが、それは長期で考えると非常に有効です。1人が休み、代わりの人が2・5倍の仕事をするようでは真の働き方改革になりません。ですから、当社は十分な交

代人員の配置と教育を常日頃から徹底しています。

余裕が生まれることで、よりお客様の立場に立った商品づくりやサービスに集中でき、人件費を賄えるくらい収入を得ることができるとのことです。そこまで肚を括れるかどうかは経営者次第と言えるでしょう。

もっとも、この仕組みを簡単に作りあげられたかというと、そんなことはありません。雰囲気づくりだけでも1年くらいかかりました。経営トップの本気が社員に伝わるまでには相当の時間を要するのです。しかし、トップは毎日社員を見て、声をかけ、根気よく続けるしかありません。

私の根気の背景にあるのは自身の経験です。新卒で私立の女子高校の教師を務めた後、予備校教師に転職。生徒と向き合う仕事は楽しかったのですが、社会人としての教育を受ける機会もなく、営業のチラシを作ったりは夜の10時から近隣のポストに入れて回るなど、本業と違う

仕事もやらざるを得ない環境でした。

次に女性の多い化粧品販売会社に転職。どこの会社でも子供が小さくて急な欠勤が発生したりする女性がいると、働ける女性に仕事が回り、私も月の残業時間が150時間という過重労働が続きました。

体力も精神力も持たず、若い人が次々と辞めていきます。しかし、経営陣の意識も職場の雰囲気や制度を変えることは難しいとも感じました。誰かのために誰かが犠牲になってはいけない。人が続かない会社が成長することはない。こう考えたことが起業につながっていったのです。

人手不足が続く日本で女性の継続的な活躍なしに企業の成長はあり得ません。だからこそ、女性がうしろめたさなく、イキイキと働ける環境づくりに本気で取り組まなければなりません。コロナ禍という逆風下ですが、それをもう一度、確認することが必要なのです。