カナリヤ通信

第９号

「カナリヤ通信」では、さまざまな考え方をもった女性が、社会の中で逞しく、それでいて女性らしく声を出して、人生を楽しみながら働く姿を表現していきます。

～働き方について考え、気づく～

座談会

次回は8月10日です。テーマは〝妊娠・出産〟です。

他産業と考える働き方

女性活躍が強力に推し進められている中、建設産業界だけではなく他産業界でもさまざまな取り組みが進んでいます。そこで今回は、運輸業界のヤマトホールディングスの女性2人と建設産業界から清水建設と原田左官工業所の男性2人に、会社としての取り組みや自身の想いを語り合ってもらいました。

「働きやすさ」に向けた取り組み

秋山　当社では、まず女性社員の職場環境改善を中心に着手しました。ユニフォームの仕様変更、職場環境の整備等を進め、昨年からは「イクボスアワード」という表彰制度を始めました。相談しやすい上司を育成していくことは、女性活躍についての取り組みを進めていく上での肝になると考えています。

イクボス

職場でともに働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果も出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のこと。

金ボス賞受賞者と井上社長（左から２人目）

原田　現在、女性技能者が8人います。事務スタッフが希望して現場に出たケースや、サラリーマンから転職して左官になったケースなどさまざまです。社員の要望を解決しているうちにいろいろ制度や取り組みができました。産休・育休の制度もあり、今では2人が復帰しています。職人というのは育成に時間がかかるので、辞められて新人を雇うと大きなロスになります。復帰してもらう方が会社も助かります。

竹内　ヤマトグループでは性別や国籍の違う約20万人の社員が働いています。2014年にダイバーシティ推進室を発足し、意識の醸成、働きやすい環境づくり、キャリア形成の3本柱で展開しています。まず取り組んだのは経営幹部層へのダイバーシティ研修でした。

清水建設人事部
企画グループ長
秋山 栄一郎氏

担い手としての女性

秋山　当社の女性総合職の採用数が増加し始めたのは08年以降です。今後はその世代の女性たちのさまざまなライフイベントやキャリア形成などどのように関わっていくかも課題の1つです。

ヤマトグループの育児と仕事
両立支援ハンドブック

原田　左官職人の世界は50歳代男性がほとんどでした。でも、同じ考えや立場の人間ばかりが集まって働き方や新たな担い手育成について考えても、革新的なアイデアは出てきません。外国人研修生もいますし、女性も入ってきたことで変わらなければならなくなり、それが全体に良い影響になっていると思います。

経営者、管理職への研修

秋山　職場の雰囲気づくりは、上司の力量に大きく左右されると考えています。「イクボス」の取り組みもそうしたことを意識したものです。

竹内　社員にイキイキと働いてもらうため、出産や育児に関する会社の制度を解説するハンドブックを作成しました。制度は社員に理解してもらい、実際に活用してもらわなければ意味がありません。そのために本人向けとは別に上司向けのハンドブックも作り、産休・育休・時短など制度が活用しやすい雰囲気づくりに役立てています。

原田　ただ、女性だから全員が装飾や仕上げがうまいと思っていましたが、個人のキャラクターによるのだな、と最近は感じています。

ヤマト運輸人事戦略部
人事戦略課
山邉 美子氏

山邉　ヤマトグループの中核事業会社であるヤマト運輸の社員男女比率は男性約65%、女性約35%となっており、今後の労働人口減を考えると、若年層や女性、高齢者がさらに活躍できる環境をつくることが必要なのです。

原田　ある時、女性の方が養生や仕上げなどに向いていることに気づきました。左官は昔から道具や材料が重いので「女性にはできない」と思われていたのですが、作業を分解してチームとしてうまく分担すれば効率よく進めることができます。

竹内　当社でも同様の事例があります。荷物梱包の丁寧さやお客様の要望をきめ細かくお伺いすることは女性が向いています。一方で男性はお客様との交渉に向いています。それぞれの良さを活かすことは働きやすさにも繋がります。

秋山　職場の雰囲気づくりは、上司の力量に大きく左右されると考えています。「イクボス」の取り組みもそうしたことを意識したものです。

竹内　社員にイキイキと働いてもらうため、出産や育児に関する会社の制度を解説するハンドブックを作成しました。制度は社員に理解してもらい、実際に活用してもらわなければ意味がありません。そのために本人向けとは別に上司向けのハンドブックも作り、産休・育休・時短など制度が活用しやすい雰囲気づくりに役立てています。

秋山　一昨年度より新任管理職職種体験型研修「ダイアログ・イン・ザ・ダーク」を受講しています。真っ暗闇の中で協力しあって作業を進めるという研修ですが、そこでは年齢や立場も関係なく作業に取り組むことから、自身のコミュニケーション方法などさまざまな課題や気づきが得られているようです。

原田　うちも参加しています。男性はいつまでも上下関係を崩せないですが、女性は新しい環境にすぐに慣れて作業を進めようとしますね。適応能力の違いがはっきり出ていました。

業界ならではの環境

秋山　建設現場では多い時には100社を超えるほど多くの会社が同時に集まって仕事をしていますので、ある程度の規律が必要になります。この規律と、働く一人ひとりの事情へのお配慮とのバランスが難しいのです。しかし、多様な人材が働きやすい環境づくりという観点では、より一層の柔軟な考え方が必要と考えています。

原田左官工業所社長
原田 宗亮氏

原田　下流工程だなので、どうしても手を離せない状況が多いですが、職人は日給月給なので「きょう頑張れば明日は余裕ができる」というような一面もあります。実際に共働きの男性社員が工夫して子どもの運動会に参加しています。給与が不安定になるという問題はありますが、フレキシブルに働けるというメリットもあります。

竹内　運輸業界は、通販市場拡大の影響もあり、荷物が増加しています。配達する手段も多様になっています。女性は大型トラックの免許取得や運転が障壁になるので、女性でも運転しやすい軽自動車や台車、トラックの助手席に「ヨコノリ」する方法で配達しています。また、業務量が多い時間帯に、短い時間だけでも働けるように多様な働き方を進めています。

ヨコノリ

男性ドライバーの横に女性社員が乗車し、車の移動と配達を分担。荷物を素早く効率的に配達する仕組み。

ヤマトホールディングス
人事戦略担当
竹内 悠香氏

介護への理解と柔軟な対応が必要

山邉　子育て中の主婦の方でもお子どもが小学校に入る時間的に余裕ができ、金銭的にも働きたくなる場合があります。そうしたケースに応じた働き方を用意することも大事です。一方で、介護は突然始まる場合もあるので、介護自体に対する職場の理解や会社側の柔軟な対応が必要です。

秋山　当社でも介護についての知識レベルをそろえるために、ハンドブック作成を検討しているところです。介護に対する心の準備は人それぞれですが、実際に必要が生じたときに考え始めるのでは遅すぎることもあるようです。また、介護は特に個別の事情がさまざまなので、職場でのきめ細かな配慮が必要になりますね。

原田　それぞれ家庭の事情も介護の内容も違いますから、言い出しにくいですね。まずムードから変えていくことが必要です。

竹内　ヤマトグループでは年に1回、ダイバーシティ意識調査を行っています。その中で社員から介護制度についても詳しく知りたいという声があり、当社でも介護の制度に関するハンドブックを作成しました。

成長の足跡が担い手定着に

秋山　働きやすい環境づくりなどさまざまな取り組みを進めていますが、それを強く発信していかないと、建設業＝「3K職場」という固定観念の打破につながりません。

原田　これからは女性や若者が離職しない工夫が必要です。職人は4年の見習い期間があって、そこから一人前として仕事をしていくのですが、左官は「一生修行」という世界。これではどこにゴールがあるのか、先が見えなくなる若い人が多いのです。そこで、4年目に家族も呼んで「見習い卒業式」を行います。その4年間に現場などで撮影した数々の写真をアルバムにして渡します。「あの、あの時より上手くなったな」「こんなことで悩んでいたな」など自分の成長がわかりますし、家族にも見せられる。「よし、これからも頑張ろう」という動機付けになっています。

原田左官工業所の
フォトブック

秋山　すばらしいですね。入社後の自身の成長の足跡を確認することで、新たな気づきが得られますね。

原田　定着には人間関係が大切です。高年齢の中に若い人が1人で入ってくると雰囲気が合わずに孤立してしまいます。いま、同業8社で新入人を共同で育てる取り組みを始めています。事業所単位ではたった1人の新入でも会社を超えた横のつながりがあれば、同期のような感覚が生まれて、悩みを相談したり同年代ではしゃいだりできて定着につながります。

竹内　職場での孤立は大きな問題です。当社ではさまざまな社員の状況に合わせた相談窓口を設置しています。

人間関係と個人の特性を生かす

秋山　採用した人財の定着・育成には上司や先輩、同期など周りの人間関係が重要です。また悩んだり困ったりしたときに、相談できるチャンネルを多くしておくことも大切だと思います。

山邉　女性、男性それぞれが強みや弱みといった特性をもっています。個人それぞれの強みを上手く生かす必要性を感じます。

原田　会社と社員の信頼関係が大切ですね。会社が職人を守り、職人は技術を守る。やはり「夢とロマン」を追い求める仕事がしたいのです。

靴の中と足　両面から悩み解決！

グラフィコ

とても気になる足のにおい。靴を脱ぐとき、気になる人も多いでしょう。特にこれから夏本番！靴の中の温度・湿度が上がり、においの原因となる雑菌が繁殖しやすく女性だけでなく男性もケアが大切になってきます。

そこで今回登場するのが、グラフィコが開発したトータルフットケアブランド「フットメジ」シリーズ。足の悩みを靴の中と足の両面から解決してくれます。これらの商品を使ってケアをすれば夏場の不快な足元の悩みもさようなら。全国のドラッグストアーや量販店などで販売中。価格もお手頃なので一度使ってみてはいかがでしょうか。

■お出かけ前に帰宅後に！

◇「足用エチケットミスト」
気づかれたくない足のニオイやムレ、汗にスプレーするとサラサラ、とてもいい香り。携帯できるサイズなので、いつでもどこでもシュッとスプレーするだけで爽快。

◇「コンデオスプレー」
消臭・除菌・冷却・マッサージ作用と一台4役。踏むだけで除菌とリフレッシュのダブルケアができます。イボイボヘッドにロックの機能も搭載されています。

◇「シューデオスプレー」
靴のまわりは雑菌の温床！そこで「足形ノズル」を直接靴に覆かせて上から押すだけでつま先まで簡単に99%消臭・除菌できる優れもの。靴もしっかりケアで足元は安心。

■お風呂で！

◇「足用角質クリアハーブ石けん」
石けんをネットに入れて、足を洗うだけで足裏・かかとがつるつるに。20種類ものハーブとスクラブが古い角質や汚れ、ニオイをキレイサッパリ落とします。

◇「足用ピーリングスプレー」
シュシュっとスプレーしたあとすぐに、頑固な角質がポロポロ落ちます。例え足が水に濡れていても効果は変わりません。また、漬け置き不要で、あっという間に足裏がツルツルになります。

■「足用角質クリアハーブ石けん」を抽選で10名様にプレゼント！
住所、氏名、電話番号を明記の上、編集部にファクスかウェブからご応募下さい。締切は7月25日（金）です。

スマホ、携帯電話から応募できます

■グラフィコ
1996年に化粧品広告のクリエイティブスタジオとして発足し、大手化粧品会社や女性向け商品のクリエイティブ・マーケティング・商品企画までを任せられる外部シンクタンクとして活動。メーカー転身後、自社で数々のオリジナル製品を創り出し、アイデア満載の商品を提供している。

仕事への〝思い〟が私を前進させる

わたしの仕事スタイル

ＰｗＣアドバイザリー合同会社　パートナー
都市ソリューションセンター長
野田 由美子さん

ワークライフバランスなど働き方についての議論が盛んな近年ですが、私にとって仕事（ワーク）は、自分の人生（ライフ）とは切り離せないものです。ドン引きされてしまうかもしれませんが（笑）、日本や社会にどれだけ貢献できるかを考えながら、これまで仕事を選び、創り出してきました。

1999年にＰｗＣに転職し、英国生まれのＰＦＩ（民間の資金やノウハウを公共セクターに導入する手法）を日本へ導入しようと格闘したのも、閉塞（そく）感あふれる日本の再生につながると信じたからです。まったく経験のない行政に、横浜の副市長として飛び込んだのも、育った横浜に少しでも恩返しをしようと思ったからです。

現在は、ＰＦＩ／ＰＰＰを発展させ都市ソリューションという新たな分野に挑んでいますが、これも日本が経済成長の中で克服してきた都市課題の解決ノウハウが、渋滞、環境汚染、災害などに悩むアジアや世界の都市に役立ち、同時に日本の成長にも貢献すると思うからです。

厚い壁と大きな困難が立ちはだかり、挫けそうになることもしばしばですが、それでも前に進めるのは、仕事に思いが込められるからだと感じています。

編集部放談

A　どこも担い手不足が深刻なんだね。B　だからこそ女性の活躍が期待されている。山邉さんの「強み弱みを特徴として生かす」という言葉が印象的だったな。C原田さんのフォトブックは感動的！私ももらったら頑張ろうと思う。A　介護問題もあるから誰にでも優しい職場づくりが必要だね。さあ、次からまた職場環境について考えていくよ。

連絡先はこちら→
■お問い合わせ
株式会社日刊建設通信新聞社 カナリヤ通信編集部
TEL03-3259-8711　FAX03-3259-8730
■ご意見・ご感想、プレゼントの応募は
canaria@kensetsunews.comまでお寄せください。

webで公開中

「カナリヤ通信」は、日刊建設通信新聞社の登録商標です。