

かなざわの8企業
女性活躍事例集

WORK STORIES

多様な人材が活躍できる社会へ
―変わる企業 変わる働き方―

金沢市

はじめに

人口減少社会を迎える中、社会・経済の持続可能な発展のために企業における多様な人材の活躍（ダイバーシティ）の推進は必要不可欠です。特に女性の活躍は、国の成長戦略を通じて様々な取組が進められており、より一層の推進が期待されています。

「男性も女性もいきいきと働き、ともに活躍するかなざわを目指す」。

こうしたビジョンの実現に向け、市内企業を中心に関係機関や有識者が集まり、平成29年8月、「かなざわ女性活躍推進会議」（事務局：金沢市）を発足し、職業生活における女性活躍の推進に取り組んでいるところです。

この事例集は、「かなざわ女性活躍推進会議」とともに市内企業の好事例を調査し、作成したものです。業種や事業内容、従業員規模などが異なる市内企業の皆さんが、女性の採用拡大、継続就業、配置・育成、管理職への登用などの課題に対して、どのような取組を行い、努力されているのかを取材しました。

それぞれの事例において、どんな課題を背景に、どのような取組を行ったのか、現在、女性活躍を進められている企業の皆さんはもとより、これから取組みたいとお考えの皆さんにもご活用いただきたいと思います。

最後に、大変お忙しい中、取材にご協力いただきました掲載8社の皆さまに厚くお礼申し上げます。

令和2年3月

かなざわ女性活躍推進会議

金沢市の女性活躍を推進する産学官連携のネットワーク組織です

活動内容

- ◆女性活躍推進に関する取組の研究・協議
- ◆参加事業所同士のネットワークの構築
- ◆行政や関係団体との意見交換や施策へ提言
- ◆金沢市ホームページ、広報誌等での取組の発信

構成メンバー

◆事業所 16社

(株)アイ・オー・データ機器／あらや滔々庵／(株)エイム／加賀建設(株)／金沢機工(株)／金沢信用金庫
(医)博友会金沢西病院／(株)北日本ジオグラフィ／(株)計画情報研究所／(株)国土開発センター
(株)スパータル／(株)東洋設計／(株)日本海コンサルタント／(株)日本政策金融公庫金沢支店
白山ビルサービス(株)／(株)宗重商店

◆関係機関 6機関

※平成31年4月1日現在

参加企業の募集

推進会議では、女性が活躍できる環境づくりを進めることに賛同いただける企業の皆さまのご参加をお待ちしております



詳しくはこちら

WORK STORIES 8

CONTENTS

- 02** 大口水産 株式会社
男の職場と言われた水産卸・小売業、いまや女性の対応力がエネルギーに
- 04** 加賀建設 株式会社
AIの時代に備えて、男女関係なく自分の頭で考えられる人材を育成
- 06** 医療法人社団博友会 金沢西病院
女性が利用しやすく、働きやすい病院であり続けたい
- 08** 株式会社 北日本ジオグラフィ
先にルールを決めるのではなく意見を取り入れながら柔軟に対応
- 10** 株式会社 国土開発センター
社内全体の時間管理を徹底させて、女性が活躍しやすい体制を構築
- 12** 丸文通商 株式会社
人事制度を根本から見直して、女性が働きがいを持てる環境を実現
- 14** 三谷産業 株式会社
テレワーク制度の導入で一人ひとりの働き方の選択肢を増やす
- 16** 社会福祉法人 陽風園
園内研修体制を構築し、職員全体のスキルアップに

男の職場と言われた水産卸・小売業、 いまや女性の対応力がエネルギーに



多様な人材が
会社の未来を
明るくする

代表取締役社長
出口力さん

人々の食生活が変わり、魚の消費量が減っている今、業界全体としてどう盛り上げていくかという課題が常にあります。女性の活躍は、売り場や会社に新しい風と活気をもたらす意味でも不可欠です。

家庭との両立については多くの女性が悩んでいるようですが、私にも2人の孫がいて、親の仕事が遅くなる時など、園へのお迎えや習い事の送迎などをしています。女性が働き続けるためには、会社や男性など周囲の力が必要です。会社でもプライベートでもサポートしていきたいですね。

こんな課題がありました

若手の男子だけ求めて採用活動をしても先がない /

Q 女性活躍に取り組んだきっかけは？

水産物を取り扱う私たちの業種は、3K（きつい・汚い・危険）のイメージが先行して、若い世代の採用に非常に苦労していました。高校を訪問してアプローチをしても、今は多くの高校生が大学・短大・専門学校に進学してしまう上、就職希望者も他社を選んではしまう。

それならば、と考え方を変えて、男子だけではなく女子に着目しました。高校の就職担当の先生に「運動部の活発な女子生徒を紹介してほしい」と相談し、実際に働き始めてもらったところ、これが予想以上の成果に。女性の声は通るので、市場の中でも目立ちやすく、お客さんを呼び込む力が強いのです。対応力も高いので、以降積極的に女性の採用を続けています。近江町市場内で当社の女性スタッフの多さはトップレベルです。

Q 取り組んだ際に苦労したことは？

人手不足の問題から、高校生をリクルートする際に男女の分け隔てなく採用をおこないました。しかしそれでも間に合いません。「ならば大学生を」と、来年の4月に向けて、4名の大卒を採用しました。

人材の獲得にあたっては、従来からの働き手のイメージにとらわれることなく、多様な背景や価値観を持った人を積極的に雇用していく必要があります。会社に新しい風を入れて、新陳代謝を進めていかなければ、業界は縮小していく一方ですから。

金沢の魚屋が所属する金沢魚商業協同組合という団体がありますが、以前は330社が加入していたものの、現在は100社を切っています。これから将来を考えたときに、ただの魚屋では生き残っていくことはできません。

Q 表面化した課題にどう対処した？

スーパーが火曜特売などを開催するならば、近江町は金曜特売を開催。新年度からは八百屋さんや洋服屋さんも一緒に金曜特売で市場を盛り上げていきます。

魚をもっと身近に感じてもらえるように、キッチンスタジオでは親子料理教室を企画しました。魚の見分け方やさばき方などを親子で楽しく学んでもらう機会になりました。

新幹線の開業以来、外国人のお客さんも増えました。英語を話せるスタッフを必要としていたところ、高校で英語を教えていた先生が定年退職となり、スタッフとして店頭で外国人対応をしてくれています。中国語ができるスタッフもいます。コミュニケーション能力、対応力が優れた人であれば、老若男女関係なく、受け入れたいです。



刺身のさばき方を学びます



定年した英語教諭が店頭で外国人対応を



マグロの解体でも女性が活躍中

ただいま
実践中!

本人が希望する業務や配置を尊重し 知識や技術の習得を応援

Q 現在の取り組みの 状況は？

近江町市場では春と秋のお祭りで、マグロの解体ショーをおこなっています。先日の秋の大作灯まつりでは、当社の女性社員がマグロの解体を担当しました。力と技術が必要なマグロの解体ですが、女性にも学んでもらって活躍してもらっています。

刺身づくりを学びたいと志願する女性も多く、その場合は近江町市場から食品スーパーの直営店に異動させ、刺身専門で集中的に先輩から学ばせます。学びたいという気持ちがあれば、一人ひとりの希望にあった場所に配置して、効率よく経験を積むことが可能な仕組みを取っています。

近江町市場の本社店頭で活躍していた女性は、本人の希望で、西念の卸売り市場に異動しました。店頭とは違い、一般客ではなくプロのバイヤーが商談相手です。本人の向上心を会社としてはできる限り応援したい。プロとプロのやりとりの中から、経験、知識、技術を身につけてほしいと思います。

Q 今後の展望や 将来像は？

現時点で女性管理職の数がゼロなので、意欲のある女性に、責任あるポストへのチャレンジを促していきたいです。候補は数名いるので、まずは日々の業務で力をつけてほしいです。

これから先、県外や海外へ販路を広げていくにあたり、性別に関係なく頼りになる人材が必要です。卸売市場法や漁業法も時代とともに変わっていくので、やる気がある人がいれば、老若男女、国籍も関係なく、力を貸してほしいですね。子会社の加工場には、ベトナムからの研修生3人が新たにってくる予定で、今まさに受け入れ準備を進めているところです。新しい仲間と働くのが今から楽しみです。

働き盛りの日本男性だけで会社を回す時代は終わりました。多様なバックグラウンドを持つ人を受け入れ、その能力を活かしてもらいながら、新たな時代を切り開いていきたいと思っています。

DATA

所在地

金沢市上近江町 38

代表者

代表取締役社長 出口力

設立年

1944年

常用労働者数

女性 77名 男性 115名

平均年齢

女性 43歳 男性 42歳

平均勤続年数

女性 5年 男性 9年

役職者における女性割合

管理職（課長）0%（0名）

※ 2019年8月時点

業種

卸・小売業

事業内容

鮮魚・冷凍魚・太物・塩蔵・塩干物
その他一般食品販売

企業サイト



浅水 弥佳 さん
管理部 管理課
経理主任

女性が活躍できる職場環境づくりをさらに進めたい

高校卒業後に入社し、今年で12年めです。就職氷河期で、高校に置いてある就職案内資料が非常に薄かった時代です。高校の先輩に大口水産に入った方がいて、先輩から進められて就職を決めました。入社当初は、顔の怖い人が多いことに緊張していたのですが、話してみたらみんな優しく、ほっとしたことを覚えています。

現在は経理主任として、経理全般と総務を任せられ、女性が活躍できる職場環境づくりも担当しています。責任ある仕事を任せられるので、非常にやりがいを感じています。

プライベートでは3歳と1歳の子どもがいて、それぞれ産休を取得しました。今も時短勤務をしていて、勤務時間は午前9時から午後4時。配慮してもらっているのがよく分かるので、配慮に応えられるよう成果を出すのが今の課題です。

昔に比べ、女性社員の数は年々増えてきました。その変化のスピードは肌で感じられるほどです。だからこそ、もっと女性が働きやすい職場にするにはどうしたらいいか、日々考え、試行錯誤を重ねています。若い世代の話を聞いてあげられる存在として、彼女たちを精一杯アシストしていきたいです。

AIの時代に備えて、男女関係なく
自分の頭で考えられる人材を育成個人の成長が
企業・地域の
成長につながる代表取締役社長
鶴山 雄一 さん

女性活躍に限らず、あらゆる取り組みを実行する際に大切なのは、背景と目的に目を向けることです。手法ばかりにとらわれていたら、疲れるばかりで前に進んでいきません。

働き手が減っていく中、女性活躍に取り組まない企業は必ず淘汰されます。誰もが活躍できる職場にするためには、先入観をできるだけなくし、「べき論」を押し付けず、挑戦できる機会を提供していくしかありません。個人の成長が、おのずと企業・地域の成長につながると信じています。

こんな課題がありました

男女ともに自分の頭で考えられる社員を増やしたい

Q 女性活躍に取り組んだ
きっかけは？

15年以上前に、ある女性から採用に関する問い合わせがありました。「建設業に憧れて、たくさんの建設会社に連絡をしたが、取り合ってもらえない。そちらに空きはないか。」というものでした。「女性は体力がない」「時間に制限がある」などの理由で、それまでは当社でも女性技術者の数はゼロ。しかし実際に雇用してみると、仕事ができる上に、職場に刺激が生まれ、プラス面の方がはるかに大きかったです。彼女は出産後も短期間で復帰し、男性の倍以上働いてくれました。1級土木施工管理技士も取得し、現在も活躍してくれています。

女性活躍の土壌が整っていなかった時代に、このような先駆者がいたからこそ、会社として女性の力を知るきっかけとなり、産休育休の整備にもつながりました。

Q 取り組んだ際に
苦労したことは？

取り組みそのものの苦労ではありませんが、5～7年前から、地方の人口減少が顕著となり、特に建設業界では働き手が見つからなくなってきました。「担い手不足」ではなく「担い手枯渇」です。もはや男女の区別をしている状況ではありません。

ただ、ようやく雇用できた社員も、誰もが仕事に前向きに取り組んでくれるとは限りません。当然個人差はあります。

一方で、中小企業では社員の業務が定まっていないことが多いのも事実です。「とりあえず何かをやっている」という仕事も多く、社員の居場所も不明確。そんな状況では、女性活躍などできるはずもなく、仮に制度があっても形骸化してしまうと感じました。

Q 表面化した課題に
どう対処した？

各立場における役割を明確にしました。社員ひとり一人の役割とそれに伴う課題が見えないまま、他社の模範事例だけを参考にしても、課題解決などできるはずもありません。

成長企業では必ず価値観の共有ができています。当社では「挑戦する気持ちを持つ」「自分の頭で考え行動する」という価値観を社内全体で共有できるようにしました。例えば、トップからの命令ではなく、現場では現場のスタッフ自身でアクションプランを作ってもらいます。実際に女性2人が「現場から建設排水を流さない」というアクションプランを作りました。これらのプランは、自社だけでなく協力企業も巻き込んで、企業のあるべき姿を目指しています。



事務所内の職場風景



ボードを使って企画の説明中



新事業に向けて、話し合いを重ねます

ただいま
実践中！

新しいチャレンジを続けながら 企業の価値と可能性を高める

Q 現在の取り組みの 状況は？

当社の経営陣が所属している金沢青年会議所では、現在SDGs^{※1}の取り組みを積極的に推進しています。このSDGsを自社でも実践し始めました。

ゴール5の「ジェンダー^{※2}平等を実現しよう」の項目において、日本はジェンダーギャップ指数が先進国最下位。社会には、いまだに「女性はこうあるべき」という妄想が存在しています。

当社では、男女関係なく誰でも活躍できる建設業を目指して、中部地方における100人以下の事業所で初めて厚生労働省の『えるぼし認定』の最高ランクである三ツ星を取得しました。さらに、国連の組織で推進している、国際的な原則である「女性のエンパワーメント原則(WEPs)」にも署名をし、世界のジェンダーの動きを社内に組み込んでいます。

認定を取得したり宣言を行うことで、会社としての責任が生じます。女性の活躍を数値化して検証を重ねながら、企業価値を高めていきたいと考えています。

Q 今後の展望や 将来像は？

自分の頭で考えて行動できる人は少数派です。多くは、「決められた仕事を与えてほしい」と考えているのではないのでしょうか。しかし、言われたことだけやって、考えることを放棄してしまったり、AIに使われる時代がもうすぐそこまで来ている。

当社では、技術者には専門性をさらに高められるよう、総合職にはオールラウンダーとして対応力を向上させるよう、常に新たなチャレンジを促しています。

2019年12月には「ココレかないわ」内にお茶のカフェが誕生します。お茶はまったくの他業種で未知の分野ですから、次々に課題が発生します。課題が発生したときに、ひとり一人が自分の頭を使って、解決の糸口を見つけ出すこと。ストレスを感じる人もいるかもしれませんが、この作業を積み重ねた先に企業の成長があり、それが必ず地域の成長につながっていくと信じています。

DATA

所在地

金沢市金石西 1-2-10

代表者

代表取締役社長 鶴山雄一

設立年

1943年

常用労働者数

女性 19名 男性 40名

平均年齢

女性 27歳 男性 39歳

平均勤続年数

女性 5年 男性 15年

役職者における女性割合

管理職(課長) 5% (1名)

※ 2019年7月時点

業種

総合建設業

事業内容

土木・建築作業現場における施工管理

企業サイト



※1 持続可能な開発目標のことで、17のゴールから構成されている。

※2 社会的・文化的につくられる性別のことを指す。



長谷川 文香 さん
経営企画部
主任

責任を持つからこそ、やりがいと達成感が得られる

以前はエステに勤めていましたが、身体を壊して退職。ハローワークで加賀建設の求人を見つけ、事務スタッフとして入社しました。当初は男性社員のフォロー的な役割が主でしたが、3年前に経営企画室に配属になり、独自のプロジェクトなどを任せてもらうようになりました。

経営企画室では、自分で責任を持って企画を進めることができるので、やりがいや達成感は以前とは比べ物になりません。昔は上司から叱られるときに「なぜそんなことを言われるのだろう」と思っていたことが、それを言われる背景が理解で

きるようになり、やらされている感が全くなりませんでした。

現在は、地元の魅力を伝える複合施設の『ココレかないわ』や、食の販売をする『はのねのね』、『棒茶プロジェクト』などに携わっており、日々学びながら、さまざまな挑戦をさせてもらっています。

育児との両立で大変な時期もありましたが、上司の提案で、午後3時半退社の時短勤務を利用することができました。決まった時間内に成果を出せれば、それを評価してもらえる職場なので、一層の努力をしていくつもりです。

女性が利用しやすく、働きやすい病院であり続けたい



来院する側にも
働く側にも
優しい場所で

理事長
菊地 勤 さん

金沢西病院は、来院する側、働く側、双方の女性にとってやさしい病院であり続けたいと考えています。また、若い女性のみならず全世代の女性が活躍できる場を提供し、その人の才能を十二分に活かせる体制を目指しています。

女性が非常に効率的に生産性の高い仕事をすることは広く実証されているところであり、ケアとフェアの両面から女性活躍に取り組みつつ、これからも男女ともに活躍できる職場づくりを進めていきます。

こんな課題がありました

会議を減らして、時間を有効活用したい /

Q 女性活躍に取り組んだきっかけは？

病院という業態は、さまざまな有資格者がその専門性を発揮する事業所です。看護師を例にあげると、一定数の看護師、准看護師がいなければ医療の場として成立しません。

我が国において看護師として就業する者のうち、男性は約1割といわれています。コメディカル^{*}、事務職を構成する人員も女性が多数を占めており、必然的に女性が活躍しやすい職場づくりに向けて積極的に取り組んできました。

^{*} 医師や歯科医師の指示の下に業務を行う医療従事者を指す。

Q 取り組んだ際に苦勞したことは？

苦勞とまではいかないのですが、女性活躍（女性管理職の登用）を視野に入れた職場環境改善等に取り組む過程で、定期的で開催される会議の多さと、出席メンバーの重複が表面化しました。会議にあてていた時間を有効活用できないかという観点から、業務と時間の使い方を見直しました。

Q 表面化した課題にどう対処した？

会議の数を減らしたくても、コンプライアンスは守らなければなりません。

そこで、病院内の慣習の見直しを進め、会議のスリム化を図りました。いくつかの会議が統廃合されたことで、病院全体の業務効率化につながりました。

さらに、各部署にはそれぞれの事情があることを考慮し、各所属長と現場のスタッフが話し合いを重ねながら業務を組み立てることで、柔軟な時間配分や人員配置がとれる体制を整えました。

こうした積み重ねにより、患者さんに迷惑をかけることなく、スタッフの時間管理が適切にできるようになりました。



2019年4月に導入した新型MRI



新しいドックルームは女性利用者に好評



「夏休みキッズ探検」の様子

ただいま
実践中!

スタッフのアイデアを 取り入れた病院づくり

Q 現在の取り組みの 状況は？

当院では女性医師の採用を積極的におこなっており、現在3名の女性医師が勤務しています。女性医師に安心感を覚える方は多く、利用者だけでなく、スタッフも安心して診察を受けることが可能になりました。

女性スタッフのアイデアから企画に結びつくイベントも多々あります。例えば、ある女性スタッフはベビーマッサージの認定資格を生かして、毎月一度、育児相談を兼ね備えたベビーマッサージ教室を開催しています。

2019年8月には「夏休みキッズ探検」という地域住民を対象とした催しを企画しました。通常は入室できない厨房や手術室の見学、AED（自動体外式除細動器）体験等を通じて病院の中を巡検してもらいました。参加した皆様からは、「楽しかった」、「夏休みの自由研究に丁度良かった」等、とても好評です。

今後も当院が地域に開かれた病院であり続けるために、継続して取り組んでいきたいと考えています。

Q 今後の展望や 将来像は？

外国人利用者が気軽に立ち寄れる病院、医療体制を強化したいと考えています。すでに中国語が堪能な女性医療通訳者を採用・配置しており、今後は観光と人間ドックを組み合わせたツアープランを構想・企画しています。

健診にも力を入れていて、受診する方に、より快適に過ごしてもらうため、人間ドック専用ルームを豪華に全面改装致しました。また2020年春の完成を目指して、受付やトイレ、外来部門を中心に、女性が利用しやすく明るい雰囲気にするためのリニューアル工事を計画しています。女性目線の診療体制の構築を図りながら、地域のみならずにも引き続き利用してもらえよう、継続的に努力をしていきたいと思っています。

女性スタッフが働きやすく、活躍できる病院は、だれもが安心して利用できる病院につながると思います。

DATA

所在地

金沢市駅西本町 6-15-41

代表者

理事長 菊地 勤

設立年

1972年

常用労働者数

女性 209名 男性 41名

平均年齢

女性 43歳 男性 48歳

平均勤続年数

女性 9年 男性 12年

役職者における女性割合

管理職（課長）43%（12名）

※ 2019年3月時点

業種

医療業

事業内容

医療サービスの提供

企業サイト



舟塚 智子 さん
放射線科
放射線技師

新型 MRI 導入に携わった経験を今後活かしたい

以前は他の病院に勤務していたのですが、自宅から近いこちらの病院に空きが出たことを知り、平成28年に入職しました。

私が所属する放射線科では、時差出勤体制をとっています。業務開始時間は、午前8時15分、8時30分、9時の3パターンで、業務終了時間は一番遅くても午後6時です。急な依頼などで業務が押した場合も、他のスタッフにお願いすることができるため、残業はほとんどありません。

子育て中でもあるので、子どもの体調不良や

学校行事などを理由にお休みをもらうこともあります。院内には子育てをしながら働く同世代のほか、子育てを終えた先輩ママがたくさんいるので、とても強いです。仕事だけでなく、育児相談にもしてもらえます。

この春には、新型MRIの導入プロジェクトに携わりました。通常業務と並行して進むため時間配分が大変でしたが、周囲の協力を得ながら成し遂げることができました。今後も積極的に経験を積んで、知見を深めていきたいと考えています。

先にルールを決めるのではなく 意見を取り入れながら柔軟に対応



社員の声に 真剣に耳を傾け 臨機応変に対応

代表取締役社長
磯野 秀和 さん

女性社員の増加にともない、制度の整備や配置について、臨機応変に対応してきました。男性だから女性だからではなく、個人の希望を聞き、資質をしっかり見ることを大切にしています。それぞれの適性を十分に活かしてもらうことで、個人は力を発揮でき、会社は成長することができます。

測量の分野はまだ女性の数が少ないので、会社としてだけでなく、業界としても応援しています。いずれは中心となって測量分野の女性たちを引っ張ってほしいです。

こんな課題がありました

女性の内勤が向いているという思い込みを捨てる

Q 女性活躍に取り組んだきっかけは？

近年まで女性の技術者はゼロだったのですが、今は3名の女性が技術者として働いています。

特に女性の採用に力を入れた結果ではありません。測量業界に興味を持って入りたいと言う女性を、理系文系関係なく、拒むことなく受け入れていたら、このようになりました。

採用するまでは、女性の力を過小評価していた部分もあります。現場に行かせることへの躊躇や、周りとうまくやれるのかという不安もありました。しかし実際に現場で働き始めてみると、杞憂だったことが分かりました。

新卒の技術者だけではなく、パートから正社員になった技術者や、総務のグループリーダーなど、いまや女性たちが大いに能力を発揮してくれています。

Q 取り組んだ際に苦勞したことは？

長く若い女性社員がいない会社だったので、受け入れる段階ではそれなりに問題も発生しました。

ハード面では、それまではトイレが男女兼用だったこと。社内で女性がストレスなく仕事ができるように、早急にこのような点を改善する必要がありました。

他県から新卒で当社に就職した女性技術者については、今までは地元採用ばかりだったので、住宅手当などの福利厚生が未整備の状態でした。この点もすぐに整えなければなりません。

この流れで、育児休業、介護休業などの制度の整備も進めています。時短勤務や在宅勤務の制度も検討中です。先にルールを決めるのではなく、実際に利用するであろう社員の意見を聞きながら進めていきたいと考えています。

Q 表面化した課題にどう対処した？

制度はもちろん、社内のさまざまな事案に対し、意見を聞き、できることはどんどん取り入れるようにしました。仮にできないことでも、「今はできないけれど、こんなやり方で対処できる」など、試行錯誤も重ねています。年に2回の社長面談ではさまざまな意見が上がってきます。

現場への配置転換の希望もありました。社員の希望を取り入れて、作業着と制服を一新しました。

社内には委員会を設置し、広報委員会や職場環境委員会など、社員主導で課題解決に取り組むようにしています。

企業理念も見直しました。さまざまな意見を出し合った結果、「みんなが会社を誇りに思っている」という部分で一致したので、誇れる会社という理念のもと、仕事のあり方を探れるようになりました。



女性が少ないからこそ互いの存在が刺激に



航空写真から写真測量をおこないます



「とにかく現場が楽しい」と水野さん

ただいま実践中！

測量業界としても女性を応援 /

Q 現在の取り組みの状況と今後の展望は？

全国レベルでは、働き方改革や女性活躍の波に乗って、測量に携わる女性たちで作る「ソクジョの会」という集まりも生まれています。県内には一般社団法人石川県測量設計業協会という組織があり、その中の次世代研修委員会では「女性活躍推進に力を入れていこう」という意見で一致しました。すでに協会員の中の女性社員を集めてセミナーなども開催しています。測量設計業界として、女性活躍の機会を広げるべく、金沢市に対し、女性活躍推進にかかる取組宣言もおこないました。

測量は女性が少ない業界なので、他社で活躍している女性ともつながりを持ちながら、刺激を受け、自己の意識を高めてもらいたい。そのため外部の研修会やセミナーには積極的に参加させています。

技術職、事務職に関わらず、社員には出産や育児を経ても長く働いてほしい。キャリアアップの道は用意します。これから入ってくる女性たちのためにも、ロールモデルとなるようしっかりサポートしていきます。

DATA

所在地

金沢市浅野本町 2-2-5

代表者

代表取締役社長
磯野 秀和

設立年

1955 年

常用労働者数

女性 7 名 男性 29 名

平均年齢

女性 37 歳 男性 48 歳

平均勤続年数

女性 7 年 男性 21 年

役職者における女性割合

管理職（課長）14%（1名）
※ 2019年4月時点

業種

測量業

事業内容

地上測量、空中写真測量、
深淺測量、ドローン測量、
三次元レーザ測量、GIS

企業サイト



「現場に出たい」の願いが叶い、 測量の仕事に汗を流す毎日



水野 あすか さん
空間情報部
技師

出身は四国で、大学時代を過ごしたのは関西です。測量の世界に興味を持ったのは、大学時代の趣味である登山がきっかけでした。地図の奥深さに魅せられて、「どうしても測量に関わる仕事がしたい」と就職先を探していたときに、こちらの会社では文系出身でも技術職への応募ができると知り、金沢に来ることを決めました。

入社当初は内勤が多く、現場に出て測量をやりたい私としては、社内での居場所にじっくりこない感じがしていました。そこで、周りの先輩方に「現場に出たいです」と打ち明け、社長との面談の際にはチャンスとばかりに「現場希望です」と伝えました。ありがたいことに希望を受け入れてもらって、現在は外で実際に測量をおこなうグループの一員として仕事をしています。

周りは男性ばかりですが、気になりません。むしろ、受け入れ側の方たちが配慮や応援をしてくれているのが伝わります。だからこそ、仕事で気持ちに添えていきたいです。

パートから正社員になり 今は教える側として自己研鑽



鈴木 知子 さん
空間情報部
技師

航空写真から写真測量を行う業務を担当しています。

子どもを出産する前は、土地家屋調査士事務所では働いていました。出産後、しばらく専業主婦として育児に専念していたのですが、子どもが幼稚園に通いだしたのを機に、パートとして再就職しました。10年ほどパートとして勤務し、その間に測量士の資格を取得。正社員になったのは数年前です。仕事への責任感が高まりました。

今は社内でも測量士の資格を取りたい人に向けて、教える側にも立たせてもらうようになりました。教えることや人に伝えることで、自分自身の学びも深まるので、とても貴重な経験になっています。

目下、日本測量協会が認定するGIS（地理空間専門技術認定試験）1級試験に向けて勉強の最中です。社内にこの資格を持つ者がいると入札に有利になるので、自分のためにも会社のためにも努力を重ねていくのみです。

株式会社 国土開発センター

社内全体の時間管理を徹底させて、 女性が活躍しやすい体制を構築



時間管理で 働き続けやすい 体制づくりを

総務部 担当部長
室谷 嘉一 さん

昨今の人手不足と災害の増加に伴って、土木建設業界に求められる業務量は増える一方です。男女の区別をしている余裕がなく、すべての社員の活躍なくしては、円滑に業務を進めることはできません。

当社では、女性が働き続ける上で不利にならないよう、社員全員の時間管理を徹底し、残業を減らす努力を進めています。

モチベーションが高い女性技術者の能力を十分に活かせるよう、女性管理職の登用や、一般職から総合職への転換奨励など、さらに力を入れていきたいと考えています。

こんな課題がありました

＼ 残業ありきの就業環境では、両立を望む女性に不利 /

Q 女性活躍に取り組んだきっかけは？

当社は土木・設計をメインの業務としています。理系の学部の中でも、土木を専攻する学生数はとても少ないのですが、それに加えて昨今の人手不足。10人の求人をかけても、5、6人の応募のみ、ということもありました。

今後少子化でますます労働者の総数が減る中、男性だから女性だからと言っていられる状況ではありません。優秀な人員を確保し、男女関係なく活躍してもらう必要があります。

建設コンサルタント業界は、かつては不夜城のようなところでしたが、今は働き方改革で、勤務状況は改善されつつあります。

「土木」というと敬遠されがちですが、「環境」という面からアプローチすることで、女性の関心を高めていきたいです。

Q 取り組んだ際に苦勞したことは？

業界全体の問題として、慢性的な人手不足と高齢化があります。さらに近年は災害の発生件数が増加しています。災害が起こって被害が出た場合、すぐに現場に出向いて復旧計画を立てなければならぬため、どうしても残業が発生します。女性の体力がどこまで持つか、残業時間をいかに上限内におさめるか、などは常に抱えている課題です。

女性の人材育成面では、総合職として働いていた女性が、出産・子育てを期に、一般職に転換するケースが目立ちます。技術者として培ってきたスキルを再度活かせるよう、総合職に戻る道を用意しているのですが、なかなか利用されません。女性技術者のモチベーションは高いので、育成に結び付けたいところです。

Q 表面化した課題にどう対処した？

女性が責任ある立場になっても働き続けることができるようにするためには、社内全体の残業量を減らすことが不可欠です。

そこで、残業ありきの風土を改善するため、月ごとの時間外労働時間を経営会議で話し合い、社員一人ひとりの時間管理を徹底しました。今は午後5時になるとパソコンが使えなくなる仕組みです。残業が必要なときには、「〇時まで残業します。それまでパソコンの使用を許可してください」と申告し、上司の承認を得なければなりません。申告時間までに仕事を終わらせるという自己管理ができるようになり、上司は部下の残業量が見えて、仕事の平準化ができるようになりました。上司と部下のコミュニケーションも以前に比べて円滑になりました。



分からないことはすぐに聞ける環境



「こくど小町」のメンバー



ヨガのレクチャーでストレス解消法を学びます

ただいま
実践中!

社員同士で教え合い、学び合い、 協力し合える仕組みづくり

Q 現在の取り組みの 状況は？

社内に「こくど小町」という女性だけの会を作りました。女性ならではの悩み、子育ての悩み、技術者としての悩みなど、女性同士で情報交換ができる会です。

「仕事と子育ての両立をどうしたらいいか」「どう時間を捻出して、どう勉強をしたか」「どんな資格をとったか」といった若い社員からの質問もあれば、「こういうステップを踏めば管理職になれるよ」という経験者からのアドバイスもあります。

男女平等と言いながらも、家事の負担や育児の負担は、女性の方が多いのが現実。その一方で、会社では男性と同じような働きを求められます。だからこそロールモデルになる人、助言をしてくれる人の存在が重要であり、女性同士が協力しながら力を付けていく必要があります。

情報交換だけにとどまらず、企画を立てて、ヨガの先生のレクチャーを受けながらストレス解消法を実践したり、講師の先生を呼んで、アンガーマネジメント*について学んだりもしています。

* 怒りの感情をコントロールするスキル

Q 今後の展望や 将来像は？

人材の確保と技術の伝承に尽きます。「こくど小町」は女性の会ですが、それとは別に「技術士会」というものがあります。技術士というのは国家資格のひとつで、この資格の保有者は、受ける仕事の管理責任者になることができます。

会社がさらに発展していくためには、技術士の数を増やしていかなければなりません。技術士は会社の将来を担っていく人材であり、核となる存在です。技術士を目指したいという社員がいれば、そこに男性も女性も関係ありませんし、総合職、一般職も関係ありません。

技術士会では、資格保持者が「どうやってこの資格を取ったか」「どういう点が難しかったか」「こんな勉強方法に効果があつた」などの実践的な資格取得術を伝えています。

能力のある社員はたくさんいるので、社員が働きやすい環境、女性が活躍できる場の充実にも今後も努めていきたいです。

DATA

所在地

金沢市寺町 3-9-41

代表者

代表取締役社長 新家 久司

設立年

1964年

常用労働者数

女性 43名 男性 203名

平均年齢

女性 36歳 男性 46歳

平均勤続年数

女性 12年 男性 14年

役職者における女性割合

管理職 4% (2名)

※ 2019年8月時点

業種

建設コンサルタント

事業内容

測量・設計・調査

企業サイト



中島 万里子 さん
総務部 部長

女性の総務部長として社内の環境整備に取り組みたい

新卒で入社し、総務に配属され、以降人事総務を担当してきました。

多くの女性が働き続ける上で悩むのが、仕事と子育てとの両立です。私自身、出産・育児をしながら働いてきましたが、当時は育児休業が取れる環境ではなかったため、子どもは0歳から保育園に預け、実家の親の手を借りながら、なんとか乗り切ってきました。両立の苦労を分かっているので、できる限り子育てに優しい企業でありたいと考えています。

私が入社したころは女性は一般職のみでした

が、途中で総合職への転換が可能になり、私自身もキャリアチェンジをしました。総務部長になったのは3年前で、今は働きやすい環境になるよう、社内の環境整備に取り組んでいます。「管理職にならないか」と言われたときには、責任の重さから、引き受けるべきかどうか悩む部分もありました。でも今の自分があるのは、みんなのおかげ。周りに助けられながら、成長していけたらと思っています。

女性が上にいることで、女性が働きやすく、そして若い世代が活躍できる組織になるよう、さらに環境を整えていきたいです。

人事制度を根本から見直して、 女性が働きがいを持てる環境を実現



女性業務改革で キャリアの 道筋を整備

取締役 管理本部長
越野 智明 さん

女性社員たちが、休みが取りにくい中で、男性のアシスタント業務だけをこなしているのを見て、早急に改善すべきと2016年に女性業務改革に着手しました。

アシスタント制度を廃止し、新たに業務課を新設。その結果、女性の管理職が生まれました。地域限定総合職という転勤のない総合職も作り、家庭を大事にしながらキャリアアップができる仕組みも整えました。

今後はSDGs^{*1}の観点も念頭に入れ、ジェンダー^{*2}平等を含めた9つのゴールを目指して、新しい試みに挑戦していきたいです。

こんな課題がありました

「女性＝アシスタント」という人事配置を変えたい／

Q 女性活躍に取り組んだ きっかけは？

以前は保守的かつ封建的な会社でした。個人の資質や能力に関係なく、男性は全員総合職、女性は一般職と分けられていて、女性管理職の数はゼロでした。

配置のあり方も、各課にアシスタントとして女性を一人ずつ置くという体制で、女性に求められていたのはあくまでも補佐的な役割のみ。一方で、アシスタントは、その役割をすべて一人で担うことになるため、業務が集中してしまいます。その結果、周囲からのサポートが得られず、有給などの休みが取りにくいという問題がありました。

毎日同じ仕事を繰り返し、キャリアアップの機会を与えられていない女性社員たちを見て、「もっとやりがいのある職場にする必要があるのでは」と考えました。

*1 持続可能な開発目標のことで、17のゴールから構成されている。

*2 社会的・文化的につくられる性別のことを指す。

Q 取り組んだ際に 苦労したことは？

2016年から女性業務改革に乗り出し、人事制度自体をすべて変えることにしました。

まず、管理本部内に各課のアシスタントを集約した業務部を新設し、業務1課、業務2課と細分化しました。当初、社内から「そんなことをしてなんの意味があるのか」という声も聞かれました。組織を大きく変えたことで、業務配分をどのように適切におこなっていくかという課題も現れました。

同時に女性社員の一般職から総合職への転換を進めることにしました。しかし、思うように数が増えない。ボトルネックとなっていたのは転勤です。転勤があることで諦めてしまっている社員が多かったです。

Q 表面化した課題に どう対処した？

業務課の詳細な設計については、実際に携わる女性の中から選抜メンバーを決め、彼女たちに託すことにしました。彼女たちは「Woman Operation Reform」、略してWOOR（ウール）というチーム名を作り、話し合いを重ねながら、組織体制を作っていました。

業務課ができたことで生まれた効果は大きく2つあります。1つ目は、女性の管理職のニーズが生まれたこと。2つ目は、同じ課の中で業務のローテーションがしやすく、バックアップ体制が取りやすくなったことです。

一般職と総合職の問題を解決する方法としては、地域限定総合職を新たに作りました。転勤のない総合職なので、家庭環境を変えることなく、キャリアアップができるようになりました。男女ともに利用可能です。



社内での打ち合わせ風景



手軽に食べられる野菜で健康に



女性会議で互いの意識を高めます

ただいま
実践中！

モチベーションアップのため 資格取得の報奨金を増額

Q 現在の取り組みの 状況は？

地域限定総合職の新設以降、一般職から地域限定総合職への転換希望者が増えました。今年は9名の女性がこの働き方を選んでいますが、現在女性管理職の数は6名ですが、2020年度には、その数をさらに引き上げたいと考えています。

また、社員一人ひとりのモチベーションを高める手段として、資格取得の報奨金の額をアップしました。管理部門は、営業のように数字で表れる成果がないので、自分の能力を証明できるものがありません。そこで、資格武装集団になれるよう、報奨金制度を掲げてスキルアップを促しています。

日商簿記やTOEICなどの資格が中心ですが、日常業務と関連がなくても構いません。合格した際の報奨金だけでなく、受験料やテキスト代も会社が負担しています。縁あって当社に入社してくれましたのですから、すべての社員に豊かな人生を送ってほしい。そんな思いで応援しています。

Q 今後の展望や 将来像は？

今から新たに組みんでいきたいことはたくさんあります。

まずは働く女性の健康意識の促進。子宮頸がん、乳がん、更年期などの健康ケアを推進しながら、食生活への関心を高めてもらうよう「野菜プラスワン運動」を始めました。100円で手軽に野菜が食べられるので好評です。

男性の育休取得率も上げていきたいです。日数は短いですが、現在まで4名が取得しています。男性も、配偶者の出産育児で休みが取りやすい企業風土を目指しています。

さらに、消失有給休暇の復活に向けて、新たに社内規定を作成しました。多くの社員が、病気などの有事に備えて有給を使わないまま消失させてしまっているのを、それを本来のリフレッシュのために使ってほしいという理由で新たに作る規定です。

すべての社員が活躍できるよう、ダイバーシティの観点を取り入れながら、新たな取り組みを進めていきたいです。

DATA

所在地

金沢市松島 1-40

代表者

代表取締役社長 宮本 治郎

設立年

1961年

常用労働者数

女性 76名 男性 219名

平均年齢

女性 39歳 男性 43歳

平均勤続年数

女性 10年 男性 12年

役職者における女性割合

管理職（課長）14%（6名）

※ 2019年4月時点

業種

卸売業

事業内容

医用機器、分析科学機器、産業機械販売、機器保守サービス

企業サイト



濱野 由里香 さん
総務経理部
経理課

長く働き続けることを考え、地域限定総合職に転換

経理課で入金や支払い業務、決算業務などを担当しています。高校卒業後に入社し、今年で14年目になりました。

会社が女性活躍支援や子育て支援に積極的に取り組んでいるので、結婚や出産を経ても、働き続けやすい環境が整っています。

資格取得の報奨金制度があり、私は簿記2級を取得した際に、7万円の報奨金でディズニーランドへ家族旅行に行ってきました。頑張っただけで褒めがあるというのは、モチベーションの向上につながります。

一般職として入社したのですが、今年の4月から転勤のない地域限定総合職になりました。話をもらったときには「会社の期待に応えることができるのだろうか」と不安も大きかったのですが、これからも働き続けることを考えたときに、総合職になった方がやりがいを持って仕事に取り組めるだろうと思うに至り、転換を決めました。

社内には先輩の女性が多く、話しやすい上司にも恵まれています。悩みを自分一人で抱えることなく、早めに相談して解決できる環境があることに感謝する日々です。

テレワーク制度の導入で 一人ひとりの働き方の選択肢を増やす



社員全員への 働き方改革が 女性の支援に

専務取締役
業務執行担当 人事担当
阿戸 雅之 さん

特に「女性のため」と限定するのではなく、会社全体の働き方改革として、いろいろなアイデアを出して実践しています。

近年力を入れているのが、社内におけるコミュニケーションの強化です。上層部役員の意識を変え、チャットツールも最大限に利用して、積極的に社員とコミュニケーションを取るよう努めています。

テレワークなど、全社員に働きやすい環境づくりが、ひいては女性の働き方支援につながっているため、今後も男女問わず、チャレンジの機会を提供していきたいです。

こんな課題がありました

／ かつては管理職を希望しない女性が大半だった ／

Q 女性活躍に取り組んだ きっかけは？

女性のためと限定せず、社員全体の働き方改革として、働きやすい環境づくりに取り組んできました。

育児休業はもちろん、時短勤務や時差出勤、テレワークなど、そのときどきのニーズに応じて、制度を整備。制度を作ることで、仕事をするために縛られていた制約が取れていったのではないかと思います。

仕事を続けていく上で、育児や介護の問題は切っても切り離せません。育児は夫婦での協力が不可欠ですし、介護となれば男性もおおいに関係してくることでしょう。今後はシニア層の働き方も問われてきます。老若男女が活躍する時代、多様化する悩みに会社がどう向き合うかという点で、働き方支援が必要だと考えました。

Q 取り組んだ際に 出てきた課題は？

2016年に、社員を対象に管理職になることへの意向について意識調査をおこないました。「管理職になりたいですか？」という質問に対して、「なりたい」と回答した男性社員が35%に対して、女性社員はわずか1.5%。98.5%という大多数の女性が管理職を希望していないという結果が明らかになりました。

「管理職になりたくない」と答える理由にはさまざまあるでしょうが、会社が、社員に向けて働きやすい環境をそこまで充実させていなかったのは事実です。残業が当たり前のように存在し、定時で帰れる職場環境にはありませんでした。

社内でも、男の仕事、女の仕事という意識があったかもしれません。男女がともに働きやすい職場づくりをしよう、という機運が芽生えました。

Q 表面化した課題に どう対処した？

会社では半年に一回、社員一人ひとりの進路調査をし、その結果に基づいて配置や異動などをおこなっています。しかし、管理職希望者の数値を見る限り、働きやすさという面で課題があったのは否めません。ミスマッチに埋もれて声を出せない社員がいるのではないかと考え、上層部の役員の意識改革が必要だと思いに至りました。

上下間のコミュニケーションを加速度的に増やすための道具として、チャットツールでカジュアルなやりとりができる仕組みをつくりました。社員のひとことに「いいね!」をつける社長。今、社内コミュニケーションは大幅に変わってきています。

その結果、女性で管理職を希望する社員の数は確実に増えてきました。



自宅にいても仕事が可能です



チャットツールで手軽にやりとり



男女関係なく活躍が期待される今年度の新入社員たち

ただいま
実践中！

テレワークの活用で 多様な働き方を支援

Q 現在の取り組みの状況と今後の展望は？

2019年からは正式にテレワーク※制度を導入しました。テレワークの導入にあたっては、当社の子会社が開発したPower Eggというグループウェアが重要な役割を果たしています。チーム内において、進捗状況の確認や、チャットを通してリアルタイムでのやりとりができるので、離れた場所でも円滑に業務を進めることが可能です。

テレワークはとにかく一度やってみて、使いにくいところがあれば、見直そうという形で実施しました。実際に、全社員の9割が今年の7月から9月にかけて1回以上のテレワークをおこないました。育児や介護といった理由はもちろんですが、今後台風や雪などの災害時に大きな助けとなるはず。来夏の夏はオリンピックで大規模な交通規制等が予測できるので、東京本社を含め、全社員が実際に体験することで、会社として対応できるよう整えています。

これからは老若男女が活躍する時代になっていくでしょう。社会が多様化する中で、社員全員がいきいきと働ける環境づくりに今後も取り組んでいきます。

※ 情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと

DATA

所在地
金沢市玉川町 1-5

代表者
代表取締役社長
三谷 忠照

創業年
1928年

常用労働者数
女性 125名 男性 354名

平均年齢
女性 34歳 男性 39歳

平均勤続年数
女性 9年 男性 13年

役職者における女性割合
管理職（課長）6%（8名）
※ 2019年4月時点

業種
卸売業

事業内容
情報システム関連事業、
樹脂・エレクトロニクス
関連事業、化学品関連事業、
空調設備工事関連事業、
住宅設備機器関連事業、
エネルギー関連事業

企業サイト



人が変われば組織は変わる 仕事を進化させてチャレンジを



平田 奈津子 さん
人事本部
人材開発部 部長

私は就職氷河期世代で、新卒時の就職活動には非常に苦労しましたが、なんとか職にありつけ、その後は転職を経験し、現在の会社は3社目です。平成13年に東京本社に中途入社し、以来、人事関連の部署に勤務しています。

当社には現在8名の女性管理職がいて、私はそのうちの一人です。最初は、管理職を目指してみたらという話があっても断っていました。「果たして自分にできるのか」「自分には向いていない」と思っていましたし、心構えも余裕もなく、何より目の前の仕事でいっぱいでした。

2011年に課長になりましたが、非常に大変なことばかりで、自分の力のなさを何度も痛感しました。今振り返ると、気負いすぎた部分があったのだと思います。

人は一人では何もできません。だからこそ、議論をしながら、課題やアイデアを共有し、前に進めていく必要があります。人が変わることによって組織は変わります。今後も仕事を進化させるべく、チャレンジを続けていきたいです。

営業初の時短勤務を経て、 いずれは管理職も視野に



毛利 絵里加 さん
情報システム事業部
公共営業部 公共営業課

2010年に入社し、情報システム事業部富山支店勤務を経て、金沢本社に配属されました。主に自治体や図書館などに向けて、システム営業をおこなっています。

2015年に出産し、育休を取得して、翌年復帰しましたが、当初は時間の管理が非常に困難でした。そこで、しばらくは午前9時から午後4時までの時短勤務をさせていただきました。時短の営業職は社内では私が初めてで、上司も私も手探り。しかし、この助走期間があったおかげで、フルタイムへの切り替えをスムーズにおこなうことができました。

管理職への希望については、育児が落ち着いたらしっかり考えたいです。私が入社したころは、女性の営業職はほとんどいませんでした。この10年で少しずつ増え、活躍の場が広がってきていることを実感しています。時間はかかるかもしれませんが、みんなで協力して成長できたらと思っています。

園内研修体制を構築し、 職員全体のスキルアップに



**新たな
研修体制で
活躍を促す**

職員課 主任
廣瀬 将載 さん

当園では数年前より新たな園内研修制度を導入し、実際に介護に携わっている職員が研修の講師役を担うようになりました。

若手であっても、新しい技術を取り入れることができる柔軟な考えを持ち、介護技術の向上に熱心な職員に、講師を担当してもらいます。

研修を外部講師だけに頼むのではなく、内部で育成することで、男女ともにインストラクションスキル^{※1}が高まり、広い視点で活躍できる人材が増えました。

今後も職員のやる気を引き出しながら、スキルアップを支援していきます。

こんな課題がありました

／ 経験のある女性たちが上に立つ機会がなかった ／

Q 女性活躍に取り組んだきっかけは？

介護福祉の業界は、もともと女性が多く、男性が非常に少ない業種でした。しかし園内で役職を持つのは男性職員ばかり。女性が多数を占める介護現場なのに、研修を実施するときには、役職のある男性職員がおこなうというやり方が一般的でした。

時代の変化とともに、介護業界でもキャリアパス^{※2}の重要性が目目され始め、当園でも研修制度の見直しに着手したのが4年前です。「陽風園キャリアパス研修」という体制を構築しました。在籍年数と職階により階層を分け、階層別に必要な研修を組み立てました。全部で14の研修コースを用意し、その半分を職員が講師として担う形です。女性が多い職場ですので、当然女性にも講師として活躍してもらう必要が出てきました。

Q 取り組んだ際の課題と対処方法は？

園内研修制度を採用してみたものの、大半の職員は講師の経験などありません。いきなり「みんなの前で話してほしい」と言っても当然無理です。

そこで、講師を担う職員を育成するために、トレーナー養成研修を実施しました。人に教えることに特化した専用のプログラムで、講師に求められるスキルを2年間かけて学ぶというものです。6職種22名で、話し方、伝え方、声のトーンなど、仲間とともに切磋琢磨しながら、徐々にスキルを身につけてもらいました。

トレーナー養成研修を受講した職員が、次の候補生を推薦する仕組みもできあがり、人材配置や育成により流れが生まれました。

Q 取り組みの成果は？

園内研修制度を導入して、多くのよい効果がありました。まず、教える側と教えられる側が互いに顔も名前も分かっていることが多いので、質問がしやすいという点。さらに、介護現場を熟知している職員が講師をしているため、現状に即したアドバイスができます。同じ職場内に講師をしてくれた職員がいるため、迷ったときにはすぐに確認や振り返りができます。教える側の成長も著しく、講師経験者は一様に責任感や役割意識が芽生えました。

その流れの中で、女性の管理職も増えました。介護現場の仕事をしなが管理職をしているので、介護職員の気づきや意見などを反映し、介護現場に活かしてくれています。



園内研修で介護を実践的に学びます



介護技能グランプリ



いしかわ介護フェスタにはチーム陽風園で参加しました

ただいま
実践中！

講師候補生を増やします！

Q 今後の展望や将来像は？

園内研修で講師になれる職員をさらに増やしていきたいです。講師を引き受けるとなると、誰もが自主的に勉強をし、準備をするようになります。そして一度講師を経験すると、必ず仕事の意識が高まり、スキルアップにつながります。介護現場に講師経験者が多くなれば、介護現場そのものが変わっていくので、素質を持った人を探して、どんどん引き上げていきたいと思っています。

県が毎年主催する「いしかわ介護フェスタ」で、食事や入浴、排泄などの介護技術を競う「介護技能グランプリ」というコンテストがあり、当園からも職員が参加しています。一昨年は、入社2年目の女性職員が食事部門でグランプリを獲得し、昨年は、2名の介護職員が食事部門と入浴部門でグランプリを獲得しました。彼女たちの能力を活かせるよう、今年度から園内講師として活躍してもらっています。グランプリを取ったことで、県から介護技術講座の講師を頼まれることもあります。

若手スタッフがどんどん力を発揮できるよう、やる気を引き出し、しっかりと育てていきたいです。

DATA

所在地
三口新町 1-8-1

代表者
理事長 糸屋 吉廣

設立年
1873年

常用労働者数
女性 341名 男性 195名

平均年齢
女性 44歳 男性 41歳

平均勤続年数
女性 14年 男性 12年

役職者における女性割合
管理職(副施設長職級以上)
48% (16名)
※ 2019年4月時点

業種
福祉・介護

事業内容
社会福祉事業

企業サイト



最初は緊張した介護技術の講義、経験を積むことでリーダー役に



森 淳子 さん
介護員

就職して20年目になります。家族が福祉関係の仕事に従事しているのを見て育ったので、自然にこの分野を選びました。

現在の主な仕事は、利用者さんの日々の支援です。仕事をしていて何よりうれしいのは、利用者さんから名前を覚えてもらうこと。私たちは同じ服を着ているので、見分けがつきにくいのですが、名前を呼んでもらえると、人と人との信頼関係が生まれたように感じます。

4年前にトレーナー養成研修を受けて、介護実技の講師もするようになりました。最初は人前で話すことに慣れずとても緊張しましたが、高い研修スキルを持つ先輩に教えてもらいながら経験を積んできました。

対人援助の仕事が好きなので、ずっとこの分野で働き続けていくつもりです。勤続年数が長くなり、若い世代から相談されることもあります。今後も意識を高めながら、日々の業務に向き合っていきたいと思います。

利用者さんが元気になった姿を共有できる喜びがある



幸田 杏子 さん
介護員

福祉系の大学を卒業して、当園に就職しました。

介護の仕事は、日々の業務が数字に出るものではないので、成果が見えにくいという特徴があります。年齢を重ねて衰えていく方のお世話をする、というイメージがあるかもしれませんが、実際は支援をしていく中で元気になっていく方もたくさんいます。そういう姿を職員同士で共有できる時が何よりの喜びです。

仕事で悩んだこともありますが、対利用者さんではなく、職員間のコミュニケーションが主な要因です。対人支援には「これが正解」という答えはなく、優先すべきことが常に変化します。それぞれの職員がよいと思うことが異なると、どうしても意見がぶつかります。そんなときには、話し合いを重ねて乗り越えてきました。

役職については特に意識はしていませんが、自分のやりたいことが出てきたときに必要になるかもしれません。そのために今すべきことを地道にしていきたいです。



令和2年3月発行
金沢市市民局人権女性政策推進課
〒920-8577 金沢市広坂1-1-1
Tel : 076-220-2095 Fax : 076-260-1178
E-mail:jinkenjyosei@city.kanazawa.lg.jp