



スタッフ社員からスタートし、女性副店長になった佐藤久美子さん

「静鉄ストアで働きたくて転職し、2年間のスタッフ社員を経て正社員に登用していただきました。日々、やりがいを感じています」

社員の自己啓発を奨励 正社員登用試験制度も拡充

「県内小売業の中で、一番働きやすい・働きたい企業」を目指し、職場環境改善などを推進する「わたしプロジェクト」を発足した「静鉄ストア」。短時間勤務や育休取得期間の拡大などを実現し、育児休業は女性だけでなく、2017年度は2人の男性店長が取得しました。

なかでも個性的な取り組みが「自己啓発の奨励」と「正社員登用制度の充実」。採用教育課の手塚実加さんに話を聞きました。「正社員だけでなくスタッフ社員（パート社員）も約120の通信講座より好きな講座を学習でき、修了時に受講料の100%を授与するほか、業務に関連のある資格に合格した場合は、受験料の100%（限度額あり）を授与します。また、2016年度からはスタッフ社員の正社員への登用試験を年2回に増やし、商品知識や接客技術など、登用基準を明確化しました。社員のモチベーションは確実に上がり、昨年春には、正社員への転換を経て、女性副店長が誕生しました。

■静鉄ストア / ☎054(205)7010
<http://www.s-store.co.jp/>

「復帰後に備えたいという気持ちから、育休中に通信講座を受講。修了時に会社から助成があることが、モチベーションにつながりました。現在も業務に関連する講座で勉強しています」



「食生活アドバイザー3級」の資格を取得した、小澤香里さん

ライフスタイルに柔軟に対応

女性のための働き方改革

国を挙げて働き方改革に取り組む日本。育児や家事、介護に直面することの多い女性の能力を生かすためには、きめ細かく柔軟な対応が必要です。女性のために、個性的な働き方改革を実践している先進的企業に注目しました！（小林かおり記者）



同制度で東京の介護事業の関連会社で3年勤務した牧野弘枝さん（左）

「静岡にはない東京の介護事業の関連会社に挑戦し、貴重な経験と共に、モチベーションも向上。制度のすばらしさを実感しました。後輩にもこの制度を積極的に利用するよう、勧めています」

「JOBリクエスト制度」で、東京の教育・研修サービスを提供する関連会社に4年勤務した長阪純子さん（右）

「採用時に、転居を伴う転勤のないエリアコースに応募でき、その上でキャリアアップを希望する場合は挑戦できる機会が与えられているというシステムが、エリアコースの女性にはうれしいですね」



女性の活躍促す制度が充実 「JOBリクエスト制度」に注目

女性営業担当者が2010年の3人から現在は10倍以上に増えたという「東京海上日動火災保険・静岡支店」。「会社の発展にとって、女性の活力は不可欠。だからこそ、女性が持続的に能力を発揮できるよう、女性のキャリア構築に向けた各種制度を積極的に整備しています」と、業務グループリーダーの田辺健二さん。制度の中でも注目は、「JOBリクエスト制度」です。

同社では採用の応募時にあらかじめ、全国や海外への転居を伴う「グローバルコース」と、転居を伴う転勤がない「エリアコース」を選択することができ、個人の成長スピードに応じてキャリアアップが可能です。「JOBリクエスト制度」は、社員が自らのキャリアビジョンの実

現のための職務選択の機会を提供している社内公募制度。エリアコース社員がこのJOBリクエスト（Uターン、Iターン）に応募することで、転勤転居を伴う新たな職務にチャレンジしたり、結婚や配偶者の転勤などにより転居の必要が生じた時にも、勤務エリアを変更し、継続勤務を可能とする機会を提供しています。

「近年では就職試験の際、結婚後も子どもが生まれた後も両立できるかを判断基準にする女性も増えてきています。キャリアアップを目指す女性たちが力を発揮し活躍できるよう、支援していきます」

■東京海上日動火災保険 / ☎054(254)0019
<http://www.tokiomarine-nichido.co.jp/>

業務細分化で女性・シニア活躍 「職・育・住一体型施設」も計画

人材派遣業、人材紹介業のほか、製造請負業を行う「キタガワビジネスサービス」では、「多様性のある組織でなければ生き残れない」と約8年前から業務の見直しを実施してきました。例えば、従来の職人による製造業務を「カイゼン力」を武器に細分化。「誰でもできる作業」へ改善したことで仕事の分担が可能になり、シニアや女性を積極的に採用できるようになりました。

「現在、当社は18歳～82歳の職員がおり、20代前半の女性リーダーも誕生しています。育児中の女性職員でも、出勤状況と生産性をコーディネートすることができ、短納期・高品質を達成。その結果、毎日がほぼ「ノー

残業デー」。仕事と家庭の両立ができる職場となりました」と、取締役の北川信央さん（写真下右）。実は、新たな事業に着手していると話します。

「来年1月、静岡市葵区東に「職・育・住一体型施設」をオープンさせる予定です。1階は保育園、2階はコワーキングスペース、3階が6部屋の住居となる構想で、女性の多様な働き方を後押しするための「働き方レシピ」を増やしていきたいですね。今後の事業展開に注目です。

■キタガワビジネスサービス/
☎054(367)6333
http://www.kitagawa-group.jp/kitagawa_bs/

ライフスタイルに柔軟に対応

女性のための働き方改革

企業主導型保育園を開園 看護師も配置し、ママを応援

各種の介護関連サービス事業を展開しながら、職員の多様なライフスタイルに合わせた「働きやすさ」を追求しているという「アクタガワ」。昨年9月には、運営する4つの介護施設の中心地にあたる静岡市葵区上足洗に「へんぎん保育園」を開園しました。「保育事業は、少子化で生産労働人口が減少していく中、働く人にとっても、優秀な人材が欲しい企業にでもメリットの多い事業です」と話すのは、子育て事業部の赤堀聡史さんです。

同保育園は0～2歳の12人が定員で、地域の人の利用や一時預かりも可能。「アクタガワ」の職員はパート社員も含め、福利厚生として保育料が最大で無料になるため、現在、職員の子ども8人が利用しています。最大の特徴は、看護師を配置していること。急な発熱でも、子どもの体調変化に柔軟に対応でき、安心して預けて仕事に集中することができると好評です。

「当社では女性職員は大切な戦力。そのほかに、「趣味休暇」や「プレミアムフライデー（ノー残業デー）」を設けるなど、「生きがい」「働きがい」を追求した「働き方改革」も実践しています」

■アクタガワ/☎054(280)5588
<https://www.akutagawa.co.jp/>



子どもを預け、「へんぎん保育園」で働き始めた、綾部さゆりさん



「長女が幼稚園に通っている時間だけ、次女を職場で預けながら働ける、理想通りの働き方ができてとてもうれしいです。子育て中の母親には最高の職場環境ですね」



60代後半から働き始めた坂本左知子さん(写真右・左)

「現在、3年間働いていますが、若い人と一緒に働くのはとても楽しいですね。シニアでも働ける場があることに感謝し、体が動く限りずっと働きたいと思っています」



20代前半で製造部門のリーダーを任された八巻琴美さん(写真右・右)

「リーダーはとてもやりがいがありますし、自分も成長していると思います。残業がないので、将来は結婚しても仕事を続けたいですね」



東京からUターン転職。プライベートと両立しながら働く新藤亜紀子さん(写真左・中央)

「転職する際、残業がほとんどないということが決め手でした。本部スタッフ8人のうち、女性が6人。女性が活躍できる多様性のある職場だと思えます」