



所在地 新潟市東区木工新町378-2
 代表者 取締役社長 清水 伸
 業 種 印刷・アルバム制作等
 従業員数 171名(男117名、女54名)
 HPアドレス http://www.hakushindc.jp/

多様性の中から 創造性やアイデアが生まれる

学校のアルバムなど、子供たちの「成長」「思い出」を商品とする株式会社博進堂。社内で子育て出前講座を開催するなど、次世代を育てるのは企業を含めた社会の責任と考える風土が浸透しています。

〈お話を伺った人〉経営部 ディレクター 辻 慶子さん
 研究部 マネージャー 堅田 里栄さん

Q.印刷というと慢性的に残業が多いというイメージがありますが。

「そうですね。当社では残業の多いところから思い切った改革をしようと、企画関連部署が水曜日にノー残業デーを設定しました。企画部門はアイデアが勝負。質の高さ、生産性の高さの両面においていい仕事をするためには、仕事を楽しむことが大切。心身の健康はもちろん、プライベートを楽しんでこそいい企画や創造性が生まれるように思います。」

Q.他部署から、どういった反応がありましたか。

「初めは営業部門から疑問の声もありました。しかしコミュニケーションを密にすることで、今では理解を得ています。また、スケジュールが遅れたり、急に仕様が変更になるなど、残業せざるを得ないこともあります。そんな時はノー残業デーを別の日に振り替えるようにして、必ず定時で帰る日を作ることにしています。」

Q.結婚されても継続して勤務される女性が多いと聞いていますが?

「結婚で遠方に行くことになっても辞めずに在宅で勤務しているスタッフが佐渡と栃尾にいます。佐渡のスタッフはテレビ電話でミーティングなどを行い、月に1~2度出社しています。」

Q.様々な取組を進めるきっかけは何でしたか?

「6~7年前に女性社員を中心に「ファミリーフレンドリー企業」をテーマにキャリアコンサルティングを行い、働き方や仕事と家庭とのバランスを考え、話し合ったことがきっかけです。一人ひとりの考え方や働き方、環境などはそれぞれ異なりますが、互いに支援しながら、しなやかに働き続けたいと考えています。」

世の中は急激に少子化へ進んでいます。少子化が進むということは、今後マーケットも縮小し、企業活動も縮小してしまうということ。次の世代を担う子どもを育てるのは社会の、企業の責任という時代になっているんです。」

Q.いろんな立場の人が働けるようになると、少子化だけでなく人材不足にも有効ですね。

「当社では障害者雇用にも積極的に取り組んでいます。多様な価値観だけでなく、多様な人材、多様な働き方を受け入れていくこと。そこから相互理解はもちろん、自主性や新しい発想も生まれてくるのではないのでしょうか。」



子育て出前講座 を会社で開催

株式会社博進堂では、男性社員の育休取得の奨励などを行っており、先頃、子育てを応援する企業の証「くるみんマーク」を取得した。また、子育ての情報やノウハウが職場にいなが聞ける子育て出前講座を開催したところ、参加率も高く「前々から行きたいと思っていた」「平日は仕事で行けないし、休みの日は子どもと一緒に過ごしたいので会社での開催は助かる」と大好評だったため、次の開催も検討している。



株式会社北越銀行

所在地 長岡市大手通2丁目2番地14
 代表者 取締役頭取 久須美 隆
 業 種 金融
 従業員数 2,000名(男1076名、女924名)
 HPアドレス http://www.hokuetsubank.co.jp/

諸制度の整備・充実により 従業員の活躍をバックアップ

「人材」が何よりも大切と言われる金融業。株式会社北越銀行では「ワーク・ライフ・バランス」に配慮し、従業員のスキルやモチベーションの向上に取り組んでいます。〈お話を伺った人〉人事部 副部長兼課長 広川 和義さん
 人事部 人事課 調査役 堀 裕さん

Q.有給休暇の取得を制度化するなど、労働時間の削減に力を入れていますね。

「有給休暇は一般的に自発的には取得しづらい雰囲気があるのではないのでしょうか。当行では、5日間の連続休暇、2日間のミニ連続休暇などを制度化し、年度初めに各人があらかじめ取得計画を立てるので、取得状況はほぼ100%となっています。」

Q.その他にも仕事と家庭の両立に配慮した制度はあるのですか?

「育児休業や介護休業などを気兼ねなく取得できることは勿論ですが、結婚や育児など家庭の事情で退職した行員の復職制度があります。また、平成18年にはフルタイムから行員に転換できる制度を創設し、現在15名が活躍中です。他にも、「裁判員休暇」、「ボランティア休暇」の新設による社会参加の促進や、職務公募制の導入により従業員の自発的なキャリア形成の支援などを行っています。」

Q.プライベートと仕事の両面から支援してくれるのは心強いですね。

「雇用形態や職業意識の多様化が進む中で、ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を充実させることは、結局は活力ある組織づくりやお客様へのサービス向上につながっていくのではないかと考えています。」



所在地 新潟市大栄町6丁目6番地4号
 代表者 代表取締役 小柳 肇
 業 種 旅行業、イベント事業
 従業員数 15名(男6名、女9名)
 HPアドレス http://www.h-kokk.com/

積み重ねた経験こそが 付加価値と信頼の源

独自性の高いパッケージ旅行を主催、人気を集めている株式会社ケ-オー-ケ-ケ- (ハミングツアー)。経験のある人材を活用することで、付加価値の高い旅を提案しています。

〈お話を伺った人〉代表取締役 小柳 肇さん

Q.旅行業界は女性に人気で、人材不足という感じはしないのですが…。

「確かにこれまではそうでした。女性社員が結婚・出産で退職しても補充が利くために、長く人材を育成しようという機運に乏しかったのです。しかし、お客様の目も肥え、ニーズも多様化してきています。当社のように独自にツアーを企画する旅行会社では、情報収集力や企画力がものを言います。また、添乗先での対応力や、お客様からの信頼は一朝一夕では作れません。」

Q.コールセンター業務を子育て中の社員などによる在宅勤務としていますが、設備の導入は大変ではなかったですか?

「いえ、そんなに設備投資のかかるものではないですよ。電話回線サービスと汎用パッケージソフトをカスタマイズしたシステムを組み合わせて使っています。また、自由度の高い勤務形態にはグループウェアが役立っています。IT機器の進歩・普及で環境は整ってきました。あとはモチベーションの維持や管理が問題となりますが、きめ細かく面談を行い、仕事の質や量、勤務時間について話し合っています。」

Q.これからの課題は?

「3人いる管理職のうち、2人が女性です。しかし彼女たちにロールモデルがないのが悩み。パイオニアとなる人がすべてを背負うと、本人も後に続く人も大変ですから、私を含め互いにサポートしながら成長していきたいですね。」

