

個人と組織の活性化お役立ち情報

なでしこ通信 vol.12

編集・発行 株式会社 3 キャリア



宣言企業インタビュー

変わるのは、女性だけではない  
～管理職の傾聴～

株式会社 まごころ介護サービス

介護の現場といえば、女性が主力。しかし、あえて女性だけの組織は作らないという会社がある。「男性も女性も、同性に対しては自分の考え方を押し付けがちです。自分はこうやってきた、あなたはなぜできないのか、と」。まごころ介護サービスの増田正寿会長は、女性スタッフが多い施設には男性管理職を置くようにしている。感情のぶつかり合いを減らし、働きやすい職場を作るのに効果的だと考えるからだ。また、管理職には、部下の立場に立って話を聞くことを徹底して求めている。

同社の運営する、まごころの家\*島田は、デイサービス、ショートステイ、訪問介護などを提供する小規模多機能ホーム。スタッフ14名のうち女性は10名で、年齢は20代から60代までと幅広い。



まごころの家\*島田にて

「他の施設でも働いた経験があるけれど、ここは居心地が良い」とパート職員の女性。なんでも言いやすい雰囲気があり、小さなトラブルでも管理職に伝わっていることが実感できると言う。聞いてもらえるスツキリして、もっと頑張ろうと思えるそうだ。

マネージャーの鈴木啓祐さんも「とにかく聴くことを心がけている」と話す。何か問題が起きた時、改善点を判断するのはスタッフそれぞれの考えを丁寧に聴いてから。聴くことだけに徹する時もある。「大切なのは不満をためないことなんです。話しているうちにスタッフ自身が答えを見つけることも多い」。結婚を控え、勤務時間への不安から退職を申し出たスタッフとは何日もかけて話し合った。夜勤のない事業所への異動を提案したところ、彼女は働き続けることを決めた。また、子どもの病気など、突発の事情があって休むスタッフには快くフォロー体制を組むようにした。支える側の状況を見て、1人にしわ寄せが行かないような気遣いもする。こうした結果、スタッフには助け合うという意識が強くなり、気持ちの余裕は利用者へのケアに表れた。「職員が笑顔でいればお客様も笑顔になるし、自然と集まって下さる。売上げに躍起になるよりも、かえって良い結果が出ます」と鈴木さんは言う。

鈴木啓祐マネージャー(右)



職場環境は非金銭的報酬、が増田会長の持論。過去には現場の声をきっかけに正社員の時短勤務や登録型ヘルパーといった制度を作った。常に人材不足と言われる介護業界にあって、同社が事業拡大を続けている背景には「聴いて」「伝え返す」風土がある。「話を聞くこと＝傾聴」は単なるコミュニケーションツールではない。企業を成長させる大きな要素にもなるのだ。(取材：鈴木 富貴)

【会社概要】 株式会社 まごころ介護サービス  
代表取締役会長：増田 正寿  
所在地：静岡市葵区黒金町61-5  
中西ビル2F  
設立：2000年11月  
従業員数：336名（うち女性289名）  
事業内容：在宅介護サービス  
HP：<http://www.magokorokaigo.com>



会社に対する女性社員のホンネ

女性活躍推進プログラム企業研修アンケートより抜粋

こんな会社で働きたい♪  
理想の会社、職場

- ・大きな夢や目標を持ったトップがいる会社
- ・意見が言い合えて風通しが良い、人間関係が良い
- ・女性がキャリアアップしやすい
- ・管理職の半分以上が女性
- ・やりがいある仕事ができる、人間的に成長できる
- ・部下が上司を評価できる
- ・長期休暇がある、有給100%取得できる
- ・1時間単位の有給制度、フレックスタイム制
- ・定時退社厳守
- ・女性専用休憩室がある、仮眠室・医務室がある
- ・制服と私服が選べる
- ・屋上に休憩スペース、カフェがある、足湯がある

本音で社員同士で情報交換したら...  
会社への見方、捉え方が変わった！

- ・会社の強みは意外と多かった。この会社に入ってよかったと再認識
- ・福利厚生が思っていたより、しっかりしていたという事がわかった
- ・「どうせ変わらない」という諦めを捨て、自分たちの働きかけ次第で変化できると思った
- ・「女性」ということを言い訳に仕事に線引きしない
- ・昔と比べ今の環境は改善している、働けていることに感謝したい
- ・自分が上司に感じているように、上司も自分への不満や不安があるのではと考えるようになった。
- ・隣の芝生の青さばかりを見ない。「いつか」のキャリアアップのため、今できることを精いっぱいやりたい
- ・結局は自分自身の行動や、姿勢、気持ちが軸なんだと再確認した



経営者・人事担当者・管理職(全2回) 勉強会開催(12/9) レポート

## 第2回 女性社員の戦力化 事例勉強会

「第2回 女性社員の戦力化 事例勉強会」を、去る2015年12月9日に開催いたしました。

女性の戦力化を目指す「ふじのくに までしこ企業100宣言」のエントリー企業が、女性管理職登用についての運用面での工夫、男性管理職の意識改革の成功事例を紹介しました。

第1部では、女性を製造ラインに登用し、生産性向上を実現した興津螺旋株式会社様と、ワークシェアリングの導入で組織風土を改善した株式会社新丸正様に登壇いただきました。

・女性に合わせて省力化、危険作業を減らすことで男性も働きやすい職場に。

・単位業務一覧表を作成することで業務のみえる化を図り、ワークシェアリングを導入。

・属人化→標準化への取組み。

これらの取組みをどう組織として定着させていくか、経営者のトップダウンとその工夫について、具体的な事例をお話いただきました。

第2部では、①女性社員の管理職登用、②男性管理職のマネジメント、③男性社員の意識変革、④多様な雇用形態をフレキシブルに運用の4つのテーマに分かれ、事例や課題について意見交換会を行いました。

詳細は【第2回 女性社員の戦力化 事例勉強会～レポート～】

にまとめましたので、是非ともご拝読ください。

HPからダウンロードできます。

### 【プログラム概要】

2015年12月9日(水) 13:30～16:30  
 場所: 静岡県教育会館4階 大会議室  
 参加者数: 40名  
 ファシリテート: 内田 美紀子



興津螺旋株式会社 柿澤社長



株式会社新丸正 久野社長



## 経営者はなぜ「走る」のか

走るキャリア代表 内田美紀子

5キロを走るのもやっとだった8年前、フルマラソンを走る人は雲の上の方だと思っていました。それが今では、年にフルマラソン3-4大会、ハーフやトレイルマラソンなど含めると10大会ほどに出場するようになり、「走る」ことが経営に役に立つことが多いと思うようになった今日この頃。

ランナーでもある村上春樹氏は、著書『走ることについて語るときに僕の語ること』の中で、「基礎体力」の強化は、より大柄な創造に向かうためには欠くことのできないものとひとつ／走り続けるための理由はほんの少ししかないけれど、走るのをやめるための理由なら大型トラックいっぱいぶんはある。その「ほんの少しの理由」をひとつひとつ大事に磨き続けることだけだ／「ああ、きつい、もう駄目だ」と思ったとして、「きつい」というのは避けようのない事実だが、「もう駄目」かどうかはあくまで本人の裁量に委ねられていることである、など語っています。

辛いと思うと脚が前に進まないが、楽しいことを考え笑顔にすると姿勢が良くなりスピードが出るし、ポジティブな捉え方に変えるとゴールが近づくことがわかりました。無理しすぎると必ず怪我や故障をし、結果的にいいタイムが出ない、無理せず着実に歩くことが近道だということも。そして、練習量はウソをつかないこともわかりました。

「走る」ことと「ビジネス」の共通項は多く、そしてポジティブな生き方のヒントにもなる。

## INFORMATION

【女性戦力化 成功事例セミナーのご案内】

日時: 2016年1月20日(水) 13:30～16:30

会場: あざれあ 大ホール (静岡県男女共同参画センター6階)

対象: 中小企業の経営者・管理職、一般女性社員も大歓迎

◆第1部 「ふじのくにまでしこ企業の女性社員の变化」

◆第2部 基調講演～女性活躍推進で業績アップの実践企業セミナー～

**発想の転換! “板ガール”が海外販路を開拓、  
地元女性が集まる会社に。**

ヤマガタヤ産業株式会社 取締役 吉田 香央里氏

◆第3部 「女性戦力化 事例企業紹介」

事例1 株式会社竹屋旅館

事例2 本橋テープ株式会社

事例3 株式会社サンロフト

申込み受付中です! (締切: 1月13日(水) 17時)



プログラムに関するご質問・お問い合わせ

### 株式会社るるキャリア

〒420-0852 静岡市葵区紺屋町11-1 浮月ビル5階

TEL : 054-252-8820 FAX : 054-270-6520

URL : <http://www.uruoipius.jp>

E-mail: [fujinadeshiko@uruoipius.jp](mailto:fujinadeshiko@uruoipius.jp)