

個人と組織の活性化お役立ち情報

なでしこ通信 vol.6

編集・発行 株式会社 3 キャリア



宣言企業インタビュー

「全員が戦力」を「お互いさま」で支える

丸尾興商株式会社

従業員は全員、正社員。そのうち半数が女性。管理職の女性の割合は33%。

どのように女性の活躍を進めたのか、袋井市の丸尾興商株式会社を訪ねた。豊田浩子専務取締役は「適材適所に人材を配置し、全員が戦力となった結果」と負いなく話す。

同社は管工機材、機械工具、住宅設備機器などを扱う卸売商社。取引先は数千社、扱う商品は10万点以上と業務内容は幅広い。正社員としての雇用で責任を持たせ、じっくりと社員教育を行うのはここに理由がある。

通常、社員は2名から5名程度でチームを組み、営業、配送、事務などを分担する。このうち、女性は営業事務を担当するが、補助的な役割ではない。見積書を作り、発注や仕入れ、顧客への対応から経理までをこなす。価格決定の判断に関わる場面もあり、各人の仕事に対する厳しさと自主性が求められている。一方、「常に全員体制」が社の方針でもある。人事異動で複数の部署を経験し、1人がいくつもの業務に対応できるため、誰かが休むことになっても、他のメンバーがフォローできる。

「責任ある仕事を任されていますし、まだまだ勉強です」と話すのは、本社水道事業部の

小林宏枝さん。育休を2回取得、半年間の時短勤務の後、今はフルタイムで働いている。豊富な商品知識で上司からも頼られる存在だが、もう仕事をやめよう、と考えたことが何度もあるそうだ。子どもが度々体調を崩し、仕事を休んだり早く帰ったりしなければならぬのが辛かった。「申し訳ない気持ちでいっぱいでした。自分ができない分は他の人の負担になるから」上司をはじめ、周囲はみな理解を示してくれた。だからこそ余計、「甘えすぎではないか」と悩んでしまう。

自らも2人の子どもの子育てしてきた豊田専務は、そんな女性社員を励まし続けてきた。「本当に大変なのはほんの短い間。お互いさま、という気持ちでカバーしあう風土があるのだから、長い目で見て働き方を考えてほしい」。時間休をとって子どもの学校行事に参加する男性社員もいる。介護のために時間を使う社員もいる。お互いを理解し、協力しあって作る「働きやすい職場」に男女差はない。

再度、小林さんに聞いてみた。仕事と育児の両立に悩む後輩から相談されたら? 「一緒に頑張ろう、と言います」はっきりと答えが返ってきた。「自分が助けてもらった分、恩返しをしたいと思っています」。

それぞれの事情を理解しようとする意識とフォローしあえる体制。ソフトとハード、両面からの支援が社員の前向きな一歩を後押ししている。(取材:鈴木 富貴)



豊田浩子専務(左)と「常に明るく」がモットーの小林宏枝さん(右)

【会社概要】

丸尾興商株式会社

代表取締役社長:丸尾高史

所在地:袋井市川井981

創業:1951年1月

従業員数:217名(うち女性102名)

事業内容:管工機材、機械工具、住設機器等の卸販売及び施工

HP: <http://www.maruo.ne.jp>



管理職のホンネ&女性社員のホンネ

女性社員のお茶出しについてどう思う?

○ 女性がお茶出しをした方が印象がいいと思う。(40代 女性管理職)

○ とても大事にしている仕事のひとつ。美味しいお茶を使用して、季節によって冷茶にしている。(40代 女性社員)

✕ 気づいた人が率先してやればいいと思う。(20代 女性社員)

△ 女性の仕事ではないが、大切なお客様の時は、場が和むおもてなしのひとつ。(40代 男性管理職)

○ お客様が来た時に、スッと出してくれる気配りができる女性社員はすごいと思う。(30代 男性管理職)

△ お茶出しをしているが、マナーやお茶の入れ方がわからないので、自信がない。(30代 女性社員)

✕ 「お茶出し」は面談者が自ら行うのが基本のスタイル。(50代 男性管理職)

○ 対応してくれる女性社員には、その重要性をきちんと伝え、感謝したい。(50代 男性管理職)

○ 新人社員の仕事にしている。お客様へのマナーも身につくので必要だと思う。(30代 女性社員)

✕ 女性社員が当番で昼のお茶出しや水回りの掃除をしている。古い感じがする。(20代 女性社員)

△ 男女平等という考えから個人になっている。お客様に出す時に願っていると、ぎこちない雰囲気になる。(40代 男性管理職)

女性社員がお茶出しするのはあたり前となると、負担感が出てきてしまうこともあるようです。大切なことは、男女問わず、おもてなしの気持ちやお互いの気遣いなのかもしれません。

△ 女性社員がするのは良いが、あたり前になると負担に感じる。お互い助け合いたい。(30代 女性社員)



しなやかに働く。私の未来プロジェクト / 働く意欲向上&スキルアップ 女性社員研修開催(6/9,18,19,26)レポート

## 「3年後のキャリア目標・行動宣言」

第4回「しなやかに働く。私の未来プロジェクト」、最終回のテーマは、「3年後のキャリア目標・行動宣言」。自己実現と他者・社会貢献を考え、なりたて姿をビジュアル化する「ドリームマップ」で目的から目標を描き、行動を考えるワークを行いました。今回の研修を通して、

- 目標を描くことによって、今何をしたら良いか明確になった
  - 目標なんてないと思っていたけど、やってみたことが見つかった
  - 目標を書き出すことでイメージが膨らみ、できるかもと思った
  - 第三者に話すことで、わくわくしてきた
  - 小さな一歩を踏み出し始めた感じがする
- など、目標を書き出し、口に出して話すことで、ご自身の思いや将来のイメージを強く感じられたようです。



- 4回の女性社員研修プログラムを終えて、
- 自分の立場やこれからの自分がわかるようになり、過去を振り返らなくなった
  - 自分のことが好きになって、少し自信が持てるようになった
  - いろいろな人の目標や事例、考え方が聞けて刺激になった
  - 皆さんそれぞれ悩んでいた、がんばっていた、「みんなそうなんだ」と安心した
  - 自分と向き合うとても良い時間が持てたと、他の会社の女性社員の方々から刺激を受けたり、ご自身の考え方や気持ちの変化を感じている方が多くみられました。
- 一歩一歩できることから、小さな成功を積み上げ、今回参加された全ての皆さまが10月のフォローアップ研修では更に輝いている姿になっていることを楽しみにしています。

### 【研修概要】

＜沼津＞

2015年6月9日(火) 13:30～16:45  
場所: プラサヴェルデ  
参加者数: 16名

2015年6月26日(金) 13:30～16:45  
場所: プラサヴェルデ  
参加者数: 21名

＜静岡＞

2015年6月18日(木) 13:30～16:45  
場所: ビネスト  
参加者数: 51名

＜浜松＞

2015年6月19日(金) 13:30～16:45  
場所: アクティブ浜松  
参加者数: 33名

参加者総数: 121名  
講師: 内田 美紀子



## 「I'm OK」が出せる人は生産性が高い

語るキャリア代表 内田美紀子

同性の新入社員が自分の部署に配属されるとわかると、「できる先輩」と思われたいと肩に力が入る若手社員が多い。

先日キャリア面談をした新卒入社3年目の女性。先輩社員としてどう振る舞えばいいの、と悩んでいました。できていない事ばかりに目が向いてしまい不安な表情。話を伺ってみると、知識も経験もない新入社員の頃、先輩社員のように接客ができない、自分ができることは何かを考え、誰に言われるわけでもなくトイレ掃除とゴミの片づけをやり続けた、先輩をサポートすることがそれしか見つからなかった。販売職の面白さがわかってきた頃、本社経理への内示があり、1年での異動は戸惑いもありながらも「地道にやってきた私を発見してくれた！と素直に嬉しかった」と語ってくれました。上司や他部署のために何が出来るか、いつもそこを軸に考え仕事をしている、という話をされました。「後輩が入ってきた時もそのままでは十分なのでは？」と彼女に伝えたところ、スッキリとした表情に一変しました。今の自分に「I'm OK」が出せたら、日頃の業務でも迷いがなくなり、気がつけば残業が減りワークライフバランスが取れるようになっていくらしい。立場の変化は意識を大きく変え、その結果スキルをアップさせる。忙しい人ほど、第三者に話をして今の自分を整理することをおすすめします。

## INFORMATION



### 《7月の研修》

経営者・人事担当者・管理職向け  
第1回 宣言企業 事例勉強会 (全2回)

7月23日(木) 13:30～16:00 パネルディスカッション・意見交換会  
16:00～16:30 名刺交換・交流会

場所 : 静岡県教育会館4階 大会議室  
対象者: なでしこ企業100宣言企業の  
経営者・ご担当者・管理職・一般職の女性社員  
定員 : 80名(先着順)

### 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.uruoiplus.jp>  
E-mail: [fujinade@uruoiplus.jp](mailto:fujinade@uruoiplus.jp)