

個人と組織の活性化お役立ち情報

なでしこ通信 vol.8

編集・発行 株式会社 33 キャリア



宣言企業インタビュー

「違い」をいかした人材活用
～女性の登用が新たな「気づき」を生んだ～ 株式会社 エンチャー

「女性だからと区別はしない。でもそれだけではダメなんです。」そう話すのは株式会社エンチャーの取締役、貫名信行人事部長。1939年に材木店として創業した同社は、今や県内外にホームセンターなど32店舗を展開、DIY業界のリーディングカンパニーとして知られている。工具、資材を中心に据え「男性の職場」と思われることもあるのだが、実際はパート従業員を含めると約6割が女性。体力的な差が考慮される他は、業務に男女の区別はない。「DIYが好き、という従業員が多い。言い換えれば、好きでないとできない」。取り扱う商品は多岐に渡るが、実際に使ってみた感想を含めて客にアドバイスを、と従業員が意欲的に勉強する風土がある。社内のDIYコンテストには1000点以上の応募があり、自分で床を張り替えた女性従業員もいたようだ。「最近は女性の感性をいかした売り場が成功している」と貫名部長。例えば、女性バイヤーが担当した文具売り場。これまでの「事務用品」というイメージを覆し、「おしゃれで面白い文具がある」と中高生が集まる売り場になった。また、同社が主催するDIY女子倶楽部には500人以上の会員がいて、イベントを中心に活動の場を広げている。

女性客の増加を背景に、経営陣には「女性管理職」を望む声が強い。ところが、実際登用を試みると、思わぬ壁にぶつかった。日用品など、各部門のチーフとして活躍した女性でも、「副店長」となると尻込みしてしまう。全体を見渡す立場となると、女性では経験者の少ない資材などの分野も把握しなくてはならず、年上の男性に指示を出すことも多くなる。「荷が重い」「家庭と両立できないのでは」と悩んでしまうのだ。

「女性管理職への配慮が足りませんでした。男性と全く同じ、ではうまくいかない」。しかし、この「違い」に気づいたことは失敗ではなかった。同社が一歩進んだ人材活用に踏み出すきっかけとなったからだ。現在は性差、ひいては個人差に配慮することでより

多くの人材が活躍できると考え、体制整備を検討している。具体的には、女性副店長は複数の副店長がいる店舗に配属してバックアップしながら育成し、1人で仕事を抱え込まないように業務改善も目指す。実はこれらの課題が男女共通であることも見えてきた。今後の同社の取り組みは、女性だけでなく、男性にも働きやすい職場が作られていくプロセスとなるに違いない。

(取材:鈴木 富貴)



【会社概要】
株式会社 エンチャー
代表取締役: 遠藤健夫
所在地: 富士中央町2-12-12
創業: 1939年5月
従業員数: 1269名 (うち女性762名)
事業内容: 小売業
HP: <http://www.encho.co.jp>



色、品揃えが評判の富士店文具売り場

管理職のホンネ&女性社員のホンネ

会社でのメールの使い方についてどう思う？



✕ 私用はダメ、公用なら可。
(40代 男性管理職)

△ メールだけでなく、重要な部分は口頭でも伝えるようにしている。
(40代 女性管理職)

△ 一日数十件のメールのやり取りを行うため、スマートにやり取りが出来るように、書き方なども勉強していきたい。
(30代 男性管理職)

○ 電話とメールが中心の仕事のため、できるだけ短く、回数を少なくと考えている。
(40代 男性管理職)

○ 女性社員のメールは、気候や日々の移ろいなど、本題の前に入れていて感動する。
(40代 男性管理職)

ビジネスで欠かせないコミュニケーションツールとなっているメール。「顔を合わせて言葉を交わす」「電話をする」など、組み合わせで意思疎通をはかっている方が多かったです。

△ メールは日常的になり過ぎて「見ていない方が悪い」という雰囲気があるのが気になる。顔を合わせて確認しても良いのではと思う。
(30代 女性社員)

✕ 毎日メールの処理に多くの時間を費やす。電話で済むことはなるべく直接話をするようにしている。
(40代 女性社員)

○ 優先順位を考えて処理している。相談もメールのできる環境なので便利だと思う。
(20代 女性社員)

○ メールは電話に出られない時に便利。用件を残してくれるとすぐに対応ができるので、営業としてはありがたい。
(20代 女性社員)

△ 最近お客様の注文や問合せがメールでくるのでよく使う。ただ社員同士のメールのやりとりに関して臨機応変に対応しないと、ロスタイムが生じてしまうと思う。
(20代 女性社員)



経営者・人事担当者・管理職（全2回）

第1回 女性社員の戦力化 事例勉強会レポート

7/23（木）に開催しました『第一回事例勉強会』のレポートを、情報共有として宣言企業の皆さまに配信させていただきました。第一部の3社の事例紹介と、第二部のテーマ別グループ意見交換会の内容のポイントをまとめましたので、ぜひご高覧いただきたいと思います。

一部抜粋いたしますと、

グループ①【女性社員の管理職登用】

女性管理職が一人もいない、育成が遅れているというお悩みに対して、従来の結果重視の評価方法から行動プロセス重視に変更した。

グループ②【男性管理職のマネジメント】

男性管理職の女性社員へのコミュニケーションは、「傾聴」「否定しない」「指示ではなく提案」するように徹底している。

グループ③【男性社員の意識改革】

男性の育休取得を数字目標で設定している。

グループ④【育休取得者の復帰後の運用】

子どもの体調など急な休みの対処ができるよう、ジョブローテーションを取り入れ、課内全員が業務把握している。

グループ⑤【管理職以外での活躍ステージ】

管理職手前のリーダー職的な役割を作ったことで、自然と管理職が増えた。

グループ⑥【多様な雇用形態をフレキシブルに運用】

正社員の時短勤務をフレキシブルに選べる制度を導入した。

会社によって悩みも取組みも多様で、他社の例を聞く事で自社の課題対応策のヒントになったという声が多く聞かれました。



モンゴルから学んだこと①

るるキャリア代表 内田美紀子

この夏のモンゴルリトリートツアー「サーバントリーダーシップ」は、大袈裟でなく私の人生に大きな変化をもたらす体験になりました。（※「リトリート」とは仕事や家庭などの日常生活を離れ自分だけの時間や人間関係に浸る場所。「サーバント」とは使用人・召使。「サーバントリーダーシップ」とは支配型リーダーシップの反対、ロバート・グリーンリーフ（1904～1990）が1970年に提唱した「リーダーである人はまず相手に奉仕しその後相手を導くものである」というリーダーシップ哲学）

従来型の支配的リーダーシップは、部下は言われた通りに行動すべき、またはリーダーの機嫌を伺ったり、指示内容だけに集中するという特徴があります。「サーバントリーダーシップ」はやりたい気持ちで行動する、リーダーの指示内容ではなくビジョンを意識する、リーダーに従うのではなく一緒に活動している感覚を持つなど、お互いの信頼感がベースにあります。今回の乗馬の移住生活で上司と部下において「サーバントリーダーシップ」がなぜ必要か、そしてどうやってスキルを身につけるかが明確になりました。

私が上司であることを馬にはっきりと伝え、馬の鼓動を察し、安心しているのかor興奮しているのか、上司(私)はプレーキをかけたかと思っているor部下(馬)は走りがっているなど感じながら、4日間一緒に乗馬してすっかりシンクロできました。乗馬からリーダーシップを学べるとは、目からうろこです。言葉を使わない『傾聴』を体感できた乗馬体験でした。（次号に続く）

INFORMATION

◀今後のスケジュール▶

【女性社員フォローアップ研修】

静岡：10/7（水） 静岡県教育会館 大会議室
沼津：10/14（水） プラサヴェルデ 402会議室
浜松：10/16（金） アクティシティ浜松
研修交流センター 401会議室

【第2回 女性社員の戦力化 事例勉強会】

12/9（水） 静岡県教育会館 大会議室

【成果発表会】

1/20（水） あざれあ 大ホール

女性の戦力化でお困りの事やお悩み事がありましたら、メールなどでお寄せください。

E-mail: fujinadeshiko@uruoipus.jp



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.uruoipus.jp>
E-mail: fujinadeshiko@uruoipus.jp