



## 環境の変化を捉えつつ男女ともに気持ち良く働ける環境づくり

### わが社の 女性活躍推進の取組

当社は、1834年(江戸天保5年)創業の果物専門店、フルーツやスイーツ等の、女性に人気のある商品やフルーツパーラーを展開しています。お客様に女性が多いので、私たちが女性の気持ちをきちんと理解することが必要で、社員も女性が6割を占めています。多様性や変革が叫ばれるようになって久しいのですが、ビジネスを考えると企業の成長や社会的な位置付けの向上のためには、女性の能力活用は企業活動を進める上で大きな意義があります。時代の変遷と共に会社の働き方や、お客様とのビジネスのやり方を変えていかないとならないのですが、女性を活用し、男性とは違った経験をしてきた人を受け入れていくことが重要です。グローバル社会では、新しい変革に向けた多様性を受け入れ、経営者自らが女性活躍推進を企業活動として意識すべきなのです。

### 課題と対応方法

意外かもしれませんが、女性の活躍を推進するには、オフィスの作り方が大切です。当社は、オフィスの建て替え時には、お手洗いに気を使いました。女性にとっては化粧室であり、身支度したりするので、化粧のしやすい照明や鏡を設け、男性よりも広い空間にしています。当時、総務人

事部長が女性だったので、そうした気配りができ、更にダイバーシティや女性活躍の視点が広がってきた時期だったので、会社としても意識して変えていきました。

一方で、仕事は男女区別せず、一緒にやっていくということを原則としています。基本的に男女問わず共に働ける環境を一緒につくるという意識を持つことが大切です。こうした意識改革を社員教育にも盛り込んでいきます。ただ、生理的な違いや産休、育児のための勤務時間の短縮は考慮が必要です。特に最近は慢性的な人手不足で、会社がそうした意識を持たないと、人が集まりません。

本人の意思や環境に相応しい職務をどうするかです。産休・育休を長く取られた方についても、戻ったら原則的に同じポジションで仕事ができるようにしています。但し、家事との両立の困難さ故に、責任あるポジションから辞退したいという人もいますので、社員と相談しながら対応するようにしています。



大島社長

### 女性活躍により会社が このように変わった

今のような社会環境の劇的変化に伴い、生活環境も変化し、慢性的な人手不足のなか、人材活用の制度や業務の生産性向上を意識しながら経営しないと良い人材は集まりません。そうしたツールの活用に加え、働いていて楽しいと思うよう、意識を高め、モチベーションを上げていくことです。単純なことですが、社員を呼び合うときに、上司から部下への呼び捨ては禁止しています。呼び捨ては誰でもいい気持ちがないので、小さなことからの雰囲気づくりが大事です。もちろん、男女間の呼び名も注意しています。

女性が働きやすい職場づくりは、先ずコミュニケーションです。弊社の社長や部門長は、誰からも見えるところにデスクを配置して、社員とのコミュニケーションをとっています。そうしないと、話しやすい雰囲気にならないし、第一、現場が分からないのです。それは部門間でも必要で、総務、営業本部そして、経理は同じフロアーにデスクを置き、フロアー全てを見渡せます。女性活躍推進においても風通しのよい企業風土が大切だと思います。



女性客の多い同社は女性社員の活躍に期待