



女性活躍を 積極的に推進する 企業・団体を本学生が取材



学生の就職活動における企業選びのポイントとして、誰もが生き生きと働くことができる環境や産休・育休をはじめとする様々な制度面の充実は大きな要素になっています。

そんな中、神奈川県では女性活躍の社会的ムーブメントを拡大していくことを目的に、「かながわ女性の活躍サポーター制度」をスタートさせました。女性活躍を応援する県内ゆかりの多くの企業や団体の男性トップが自主的に参加できる仕組みで、女性活躍に向けた企業の取り組みや制度を冊子、WEB等を通じ広く発信しています。



今回、こうした県内企業等の優れた取り組みを「もっと若い世代に知ってもらいたい」との神奈川県の意向を受け、本学学生6人が2チームに分かれ「かながわ女性の活躍応援サポーター」に参加する企業、団体取材しました。取材先は「横浜YMCA」（横浜市中区）と「株式会社オーテックジャパン」（茅ヶ崎市）。両社の女性活躍に向けた制度や取り組みなどについて、学生記者が担当者に話を伺ってきました。



横浜YMCA(本部事務局／横浜市中区)

(広報メディア学科3年 田川黎、2年 本多央佳)



「青年」という言葉はYMCAが発祥 国内外でさまざまな活動を展開

世界各国に拠点を持ち、キリスト教の理念に基づき、学びや健康、社会問題の解決に関するさまざまな活動を展開している国際的非営利団体である「YMCA」。

YMCAとは「Young Men's Christian Association」の略で、日本語では、「キリスト教青年会」と訳されます。広く使われる「青年」という言葉は、YMCAの「Young Men's」を日本語に訳すとき、日本のYMCA設立者の一人「小崎弘道」が、「青雲の志を持っていきしてほしい」と考え出した言葉だといわれています。

横浜市中区に拠点を置く「横浜YMCA」は1884年に誕生しました。現在では①健康教育事業②語学教育事業③専門学校事業④保育事業⑤アフタースクール事業⑥高齢者事業⑦発達障がい等の支援をするオルタナティブ事業など、大きく分けて7つの事業に取り組んでいます。国際連合の定めたSDGsにも基づき、社会の課題や地域の課題に照らし合わせ、国内外でさまざまな活動を行っています。

横浜YMCAで働く職員は約600名。「かながわ女性の活躍応援サポーター」にも登録していることでも分かるように、職場内において特に女性職員の存在は欠かせません。そのため女性職員が活躍しやすい環境整備に向けたさまざまな取り組

みを行っています。そのことについて本部事務局長を務める山添訓さんにお話を伺いました。

「子育て支援タスクチーム」が 産休・育休職員を手厚くサポート

横浜YMCAで働く女性は、保育事業を開拓したことをきっかけに増え始めたといえます。これには、専門職である保育士の方々には女性が多いという側面があるためです。最近是一般職に関しても、国際協力やボランティアに関心のある女性が多く、自ずと女性の働き手が多くなっているとのこと。

そのような中、横浜YMCAには女性職員の産休・育休からの職場復帰をサポートする「子育て支援タスクチーム(現ワークライフバランス委員会)」が課題に耳を傾け改善を図っています。このチームは2012年、職員有志のアイデアによって誕生したそうです。労務を担当する柳原絵里子さんもタスクチーム創設者の一人。現在までに2回産休を取られましたが、第1子誕生の時は「タスクチーム」がありませんでした。その時の経験をもとに「同じ境遇の職員が一人で悩みを抱えることなく安心して復職し、勤務を続けられるようになってほしい」との思いから産休・育休を経て復職した職員とともに創設しました。

「タスクチーム」のメンバーは、YMCAの各部門から子育てをしている人に入ってもらえるようにバランスをとっています。とりわけ労務担当者は、職務上、産休・育休に入る職員のサポートをしやすいことに気が付き、今後もメンバーには必要なことの一つだと捉えていらっしゃいます。

産休・育休を取得する職員はそれぞれに事情があるといいます。「タスクチーム」は復職する職員の悩みや不安に対し個別にアプローチしています。また、チームが主体となり、産休・育休中の職員同士の交流の場も作っているそうです。そこでの不安や悩みの共有、先輩職員のアドバイスによって、「スムーズな職場復帰が可能になった」といった声が増えているそうです。またこのタスクチームが作られて以降は、産休・育休取得後に離職する人は減少しました。

産休・育休から復職しても、保育園への送迎や子どもが急に熱を出すこともあり、親にとっては気が休まりません。さらに初めての子育てともなれば、悩み事も一段と増えます。「もっと働きたいが、それが叶わない」「与えられた仕事が時間内に終わらない」など、子育てと仕事の両立に関する悩みをどう改善していくか。タスクチーム内ではこうした悩みなどをチーム内外で共有し、職場の上司やその周りの職員の理解を深める努力をしているそうです。社会の変化などにも柔軟に対応しさらに働きやすい職場環境を目指して、タスクチームの役割はますます重要性を増しています。

取材を終えて

今回の取材では、あらかじめ準備はしていたものの、予測通りに進まないことの方がほとんどでした。そのことに取材中に度々言葉を詰まらせてしまったことは、一番の反省点だと感じています。取材の難しさ、と一言で表せてしまいましたが、話し方、表情、次の質問など注意すべき点がいくつもある事に気が付きました。特に表情は相手も大事ですが、私たち聞く側も、表情が硬いままでは相手に身構えさせてしまうのではないかと感じました。今回のプロジェクトでは、取材準備から実際の取材、記事作成まで関わることができました。この経験はとても貴重なものであったと感じるとともに、反省で終わらせず今後に活かしていきたいと思います。

(田川黎)

今回、横浜YMCAさんに取材させていただくにあたり、取材そのものの難しさ、さらにそれを記事にすることの難しさを実感しました。担当の方との話し方や、質問の仕方など、どれも初めての経験で、理想通りにいかなかった様に感じます。さらに、そこから記事作成にあたり、多くの人に見てもらおうことを意識した文章作成、取材の中での相手の話を文章化することに非常に苦勞しました。しかし、取材を通して横浜YMCAさんの取り組みについて、私自身がメディアに触れるだけでは知り得ないことも知ることができ、とても貴重な体験になったと感じています。これから、このプロジェクトで得た経験を、学内外問わず活かしていきたいと思います。

(本多央佳)





株式会社オーテックジャパン(本社/茅ヶ崎市)

(広報メディア学科2年/其田由佳梨、黒尾みさき、関口大輝、能美昂太郎)



女性に優しい職場環境、自由な勤務制度が魅力

同社は日産自動車のグループ企業で、主にカスタムカー(内外装のカスタムや走りのパフォーマンス向上を施した車)、福祉車両(手すりや回転するシート、スロープなど車の乗降をサポートする機能を備えた車)、商用特装車(トイレカーや放送中継車などお客様の使用環境に応じて架装した車)の開発、製造、販売などを手掛けています。年間を通し、国内外に10万台以上の出荷を誇り、「AUTECH」や「NISMO」のロゴは、カーマニアには広く知られている有名企業です。

従業員数は433人。男女比は男性85%、女性15%で主に開発、生産部門には男性が多く、企画や販売、マーケティングなどの部門には女性が多く働いています。全体としては男性社員が多い会社ですが、女性が働きやすい職場環境が整っていました。

例えば女性専用の更衣室。清潔感に溢れた空間には、体調不良時に横たわることができるL字型ソファや身だしなみ確認のための全面鏡、搾乳スペースも設け、プライベートを確保するためカーテンで細かく仕切るなど細やかな気遣いが伺えました。

また制度面も子育てする女性に魅力的です。その一つが「スーパーフレックスタイム制度」という勤務体系です。これは、コアタイム(必ず出勤していなければならない

時間帯)を設けず、定められた労働時間の基準を満たせば、出勤と退勤の時間を自分で決めることができる制度です。勤務時間を社員ひとりひとり、それぞれのスタイルに合わせることができるため、例えば急に子どもが熱を出して預け先に行かなければならないといった場合など、柔軟に対応することができます。さらに在宅での勤務も可能だといいます。

しかし、制度によって周囲に負担がかかるとか、残業が増えてしまうのでは、といったことはないのでしょうか。その点については職場内の理解が大切だといいます。この制度は決して育児をする女性のための制度でなく、男性も含めすべての社員が働きやすい環境を実現するために作られた制度であるそうです。育児と仕事を両立する女性社員はもちろん、同じように近年では男性も育児と仕事を両立する人も増えているようです。また育児だけではなく、家族の介護と仕事を両立する人もいます。同制度は、すべての社員のために実施されているものであり、結果として、女性社員が育児と仕事を両立しやすい環境を作りだしているのです。

就職の決め手は「職場の雰囲気」

こうした女性社員が働きやすい職場環境の工夫や、充実した制度には多くの社員の声が反映されているそうです。また日産グループである同社では、親会社やグループ内の他の企業の制度をコピーするのではなく、同社に合う形で見直ししています。何事も社員の意見を取り入れながら進めていくという風土こそが、魅力的な職場環境を生み出しているといえます。

同社は女性社員の産休や育休での復職率は過去3年連続で100%を誇ります。「復職後の先輩社員の姿を見ると、育児休業や復職に対しての不安は感じることなく、職場に復帰したいと思えます」と女性社員の方は話します。

今回お話を伺ったのは、人事担当の脇奈央美さん、鈴木麻子さん。皆さんがオーテックジャパンに入社したきっかけを伺うと、特に車が好きで就職を決めたというわけではないそうです。もちろん中には車が好きということが理由の女性社員もいるそうですが、多くの女性社員は同社の「雰囲気」が決めてだったという人が多いようです。取材では社内や工場などを見学させていただきました。皆さん明るく生き生きと働く姿が印象的でした。それぞれのスタイルに合わせて働くことができる、バランスがとれた環境が、オーテックジャパン会社全体の「雰囲気」となって表れているのではないかと感じました。

男性の「家庭進出」が課題

現在、管理職に就く女性は少なく役員には女性がいないそうです。この部分につ

いては特に目標値を決めているわけではなく、まずは女性社員の絶対数を増やすこと、女性に限らずだれもが働きやすい環境を目指していくことが目標と言い、特に男性社員の育休取得率を上げることを課題にあげています。同社が導入する「スーパーフレックスタイム制」により、自分の都合に合わせて働く時間を調整できるため、育休として長期の休みを取る必要がないといった背景もあるようですが、今後は「男性の家庭進出」を促すための取り組みを考えているとのことでした。

オーテックジャパンには東海大学の卒業生も多いそうです。どのような人材を求めているか脇さんに伺ったところ、「挑戦できる人」「何事にも積極的に取り組める人」「コミュニケーション能力のある人」といったキーワードを上げていただきました。「インターンシップや会社説明会も行っているの、少しでも興味のある方は参加してみてください」と、笑顔で話してくださいました。

取材を終えて

取材の準備段階では、企業がどのような女性の働く場への取り組みをしているのかという視点で質問を組み立てていたが、実際に社員の方に聞いたところ、女性に限らず男性も、全ての社員が働きやすい環境を整えることを目指していると伺い、その体制こそが結果的に育児と両立する女性社員の復職率を上げることに繋がっているのだと思った。(其田由佳梨)

女性躍進が謳われる現代社会でこれから社会人となり結婚・育児を経験していく身として企業内制度にはとても興味がありました。制度や設備の充実に留まらず、社内における理解の深さや男性社員への制度適用は魅力的で女性社員が安心して出産や育児を望めるのではないかと感じました。取材やライターは初経験でしたが、様々な方のサポートで記事作成における楽しさややりがいを体感しながら完成させることができました。ありがとうございます。実際の声やお話を記事として伝わりやすく、魅力的に感じてもらうことに難しさもありましたが、様々な経験を積み読者の方に寄り添えるような記事が書けるようにこれからも精進したいと思います。(黒尾みさき)

正直なところ、オーテックジャパンという企業は取材に行くことが決まるまで全く知らなかった。車の製造ということなので、多くのロボットアームが絶えず動いているのだろうな、というイメージを勝手に持っていた。しかし、行ってみるとそんなことはなく、多くの人が手作業で製造を行っていた。また、製造業と聞くとどうしても男性のイメージが強いが、オフィス内にはソファや搾乳スペースまである女性用の休憩室があり、女性も働きやすそうな職場だなと思った。最も印象に残ったのは、会社内で

すれ違った人が笑顔で挨拶をしてくれたことだ。全社員が楽しんで仕事をしていて、とても居心地のいい会社なのだろうと感じた。(関口大輝)

取材をするにあたり初めて情報を聞き出すという難しさを体感した。普段何気なく読んでいる活字メディアがいかに苦勞を重ね多くの人に影響を与えているかがわかった。地方出身である私は神奈川県のことを全く知らず行き当たりばったりの情報しか得ていない。しかし今回のような学生主体の取材に対し丁寧に対応してくださり多くの情報を得ることができた。車に興味がないわけではないが免許証を取得していない私からしたら車に関する企業は接する機会がなかっただろう。だが今回のように取材を通して車に興味を持ち始めるきっかけになった。車離れは確かに起こっている問題ではあるが取材をする前と後では車に対する気持ちが変わった。今回の記事を見て車に、オーテックジャパンに興味を持ってもらえたらと思う。(能美昂太郎)

