

職場改革セミナー R3.11.16(火)@和歌山ビッグ愛

- 仕事と子育てを両立しながら、いきいきと働き続けられる職場環境づくりを推進するため、セミナーを開催。参加者数は35名

【講演①】

- ◆ 「男性学の視点から男女ともに働きやすい職場を考える」
- ◆ 大正大学 心理社会学部 准教授 田中 俊之 氏



【講演内容】

- 本日のキーワードはアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)
- 男性の育児休業を取らせるメリットは何かと聞かれるが前提がおかしい。そもそも女性のキャリア形成と経済的自立を犠牲にして男性のみが働いてきたということ。
- また給与額が減少している中で、男性のみの稼ぎ手モデルは現実困難になっており、共働きせざるを得ない現実。
- まず各企業が取り組まなければならないことは働きすぎていることを解決すること。
- 7時に帰ると小さいお子さんの育児を行うには遅いという実感。
- 男女の賃金格差(10:7)も問題。
- 1日8時間週40時間が「最低限」、それ以上が「普通」ではなく1日8時間週40時間を「普通」に。
- ハラスメントのポイントは一つ、女性を軽く見ていること。

【講演②】

- ◆ 「子育てしやすい職場環境づくり”社員ファースト実践企業”の挑戦」
- ◆ 株式会社シンコーメタリコン 代表取締役 立石 豊 氏



【講演内容】

- 経営スタイルは人を大切にする経営。社風はアットホーム、おせっかい。
- 社長就任の1994年当時は3K現場であり離職率40%。
- 就任以降、様々な働き方改革を実現。
- ドリームセブン(7日間連続休暇)はトップダウンで次年度の実施を宣言したところ、各自で休みに向けて仕事下ろしを実施。3日4日ではなく7日というところがポイント。7日だと仕事下ろしが必要。
- イクメンセブン(7日間連続男性育休)は男性の育休が進まない現実があったため取得義務づけで実施。
- 長期の育休中は月に一度赤ちゃんと出勤し、面談を実施。育休中の不安解消や円滑な職場復帰を実現。
- 多能工化も進めており、新入社員は全ての部署を3か月×2回経験。各社員の資質に合わせた職員配置を実施。
- 各種手当(決算賞与や誕生日手当等)は全て現金で支給。