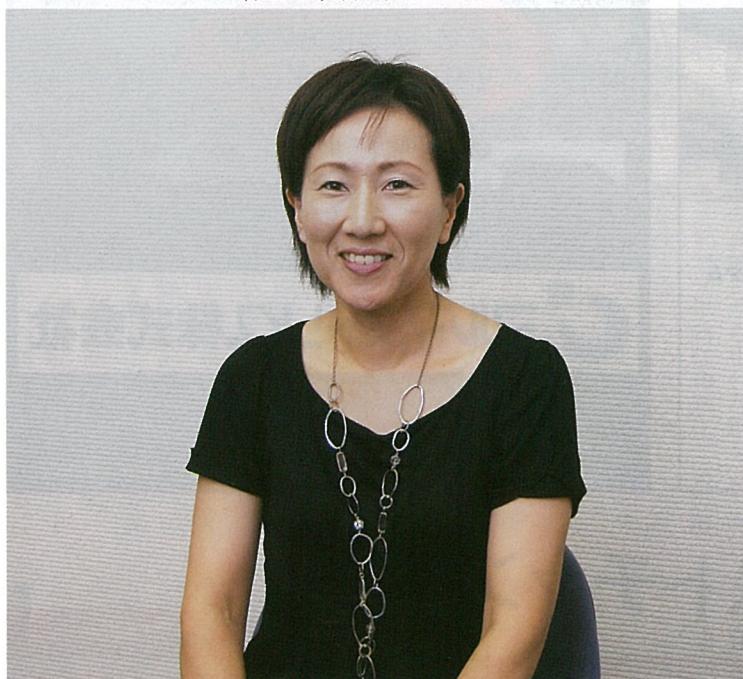


# inter-view

堀田 真奈さん

NPO法人ワークライフコラボ 代表理事  
(松山市緑町1-2-1)



女性が活躍できる場をより広げるために地元企業を訪問し成功事例とともに提案を行っている。「経営課題があり解決策のなかで女性の働き方を工夫する。制度ではない」と説く。その結果「企業の業績が上がる。そこが大事」と強調する。その事例を地元愛媛で増やすことを自身の目標にしている。

設立は  
平成二十一年九月。事業内容は現在、女性活躍の推進が主体になっています。昨年度は、内閣府から採択された「地域版ジョカツ(女性活躍推進)事業」(単年度)を実

施した。これは導入事例として五社、五回のオープン講座で、学生、一般の労働者、経営者、行政など

が参加した。

講座内

五社の女性従業員の戦力化に向けた具体的な事例です。例えば、石田クリーニング(松山市)は九割が女性で且つ非正規のパートさん。事業をやっていく上で女性をどう戦力になつてもらうか。以前は人の出入りが多くたため接客

の質が上がらなかつた。それで辞められた人に理由を聞くと、参観日に休めなかつたとか休んだらいやな顔をされたとか人間関係が問題で辞めた人が多かつた。それで朝、感謝の思いを述べあう時間を取つたり部門間の交流の場を作つた。また第一印象が大事なので「石田ビューティーコロシアム」で髪の括り方やメイクの仕方など独自の簡単な研修などでモチベーションを上げた。その結果、従業員が定着し、この十年間で業界の市場は縮小するなかで增收増益を続けている。

ジョカツ事業の成果は

これまでの女性活躍は労働局が主体の例えば、女性が働きやすい環境として育児休業が何年あるとか、女性を

今回、五社の話は、ソ

フト面であり、制度の話はほとんど出てこない。成功事例の企業は女性を活用しようとしたのではなく経営課題

## 女性活躍の事例を提案し、企業の業績をアップ

の質が上がらなかつた。それで辞められた人に理由を聞くと、参観日に休めなかつたとか休んだらいやな顔をされたとか人間関係が問題で辞めた人が多かつた。それで朝、感謝の思いを述べあう時間を取つたり部門間の交流の場を作つた。また第一印象が大事なので「石田ビューティーコロシアム」で髪の括り方やメイクの仕方など独自の簡単な研修などでモチベーションを上げた。その結果、従業員が定着し、この十年間で業界の市場は縮小するなかで增收増益を続けている。

今年度の事業は

一つは愛媛県からの受託事業の「ポジティブアクション」で二年事業です。スタッフ五人が企業のなかでの女性活躍を企業訪問し実態調査をやっています。今年七月から開始し二ヶ月間で延べ二百社を回りました。女性の活躍と言つても業種とか規模によつて全然違うので、実際にどのような悩みを抱えているか、正に実態調査で課題に応じ情報提供している。

事業の内容は

女性の活躍と言つても分かりづらいと思いますが、女性の採用拡大、職域の拡大、女性管理職の増加などです。例えば建設業とか不動産でいつも男性ばかりの職場だけれど、女性を採用しイメージを変えたいという企業もあれば、職域拡大として今まで営業は男性ばかりだったけれど、いろんな提

を先ず自覚。そこをどうするかで経営者と従業員が考える。知恵と工夫を入れてサービスなどの質が上がった結果、売上も上がつている。女性がどうなつたという話ではなく、企業として業績がどうなつたかといふところが非常に大事。人も喜ぶ、企業も売上が上がる、というのが私達が求める女性活躍なのです。

現状は

銀行系調査会社の調査では女性の活躍に「関心がある」企業が八割に上つてゐる。結構高い。しかしながら何をやつていいかが分からぬので止まつてゐる企業が多い。職域拡大で女性の営業を増やしたい企業は増えている。これに対しても先行企業の事例を見せることで、あつこういうことでいいのかとか、ヒントになるとと思う。他社はこうしているというと、それじゃやつてみようか、となる。

目標は

女性活躍の場を提供しているというより結果的に女性が活躍している企業を見る化していきたい。女性の管理職が〇%に増えたではなく、最終的には男女ともに能力を活かしている企業を増やしたい。そのため企業側は補助的な仕事でなく責任を与える。また働く側は制度がないと愚痴る前に自分のタイムマネジメントができるかとか自分がどうしたいかを自身で考える。私は、この両者の乖離に対する懸け橋になりたい。

案は女性の方が上手かもしれない。女性の営業を増やしたいとか、女性社員はいるけれどリーダーがない。管理職の女性を育てたい、男女を問わず職場の環境とか風土を変えていきたい企業など課題を聞き情報提供している。段階に合わせ、できる限りかかわっている。