



Photo/遠藤直次

カタログ誌「ベルメゾン」による通販事業を展開する千趣会。同社のCSRには「女性支援」が掲げられ、4つの明確なミッションを持ち女性支援を積極的に行っている。また、同社は男女ともに仕事と育児の両立支援を積極的に進める企業として、2007年5月に「次世代育成支援企業」として認定もされている。今回は、社員の働く環境整備に積極的な同社の取り組みについて話を伺った。  
(文中敬称略)



## 赤木美香が聞く！ 女性活用のヒント 先端企業現場レポート

株式会社千趣会 総務・IR広報部 IR広報チーム  
土井 佐季

### 「女性支援」は 女性だけではじめない

**赤木** 御社のCSRポリシーで「企業植物論」がありますね。企業を植物ととらえ、社員が働きやすい良好な環境を植物を育てるように整えて、企業は成長するもの。

**土井** はい。「働け」と言うだけではなく、社員に対して水を与えないと育たないということ。社員にとって良好な環境を整えていかないと、企業が利益を得るだけで、社員も家族も社会も育ちません。これは創業者の想いであり、弊社に根付いています。そして、「女性支援」「コンプライアンス」

「環境対策」の3つのテーマを掲げています。  
**赤木** そい、御社の「女性支援」の取り組みである「Hana\*maison」(ハナメゾン)について教えてください。

**土井** まず、「次世代育成支援対策推進法」に基づいて、社員の仕事と育児の両立支援を行うための行動計画を立てるプロジェクトを立ち上げました。そこで、仕事と育児の両立についての現状を把握するために女性社員にアンケートを採ったところ、「女性が活躍している企業ですか」という問いに対して「そう思う」と多くの回答を得ました。でも、「子どもを育てながら働き続けられますか」との問いには、「そう思わない」との回答が多かったですね。

**赤木** 何か不安を感じているのでしょうか。  
**土井** 将来、子どもが欲しいと思っている

# 女性支援の制度が整っていると、 男性にとっても働きやすいはず

女性社員は「時間の制約」に不安を感じていました。そうすると、時間の部分を支援しないと優秀な人材が育ちません。当社では産休育休などの制度は以前から整っていましたが、保育所の時間など、社会的には改善されていないところもあります。そのため、会社として育児と仕事の両立のために制度づくりをしていきました。

**赤木** 育児支援制度は改善されたんですね。

**土井** でも、すべての人が子どもを産むわけではありません。そこで、あらゆる女性社員のメンタルやキャリアの部分をサポートし、その活躍を推進するために、全女性社員がメンバーとなりつくられたコミティイが「Hana\*maison」です。そして、「女性社員のやる気を活性化し持続させる」「制度を利用しやすくし利用者を増やす」「理想とする環境に早く到達する」「活動を会社への利益貢献につなげる」の4つをミッションとして持っています。

**赤木** 達成すべきミッションが明確ですね。取り組みをはじめるときに気をつけられたことはありますか。

**土井** まず、女性支援の取り組みをはじめ



土井佐季氏  
総務・IR広報部  
IR広報チーム

る前に大切なことは、女性だけではじめてはいけないことです。そこで弊社では、先ほどお話ししたプロジェクトのときに部署を超えて、男女の管理職や新入社員、既婚者、未婚者、子どもがいる人いない人など、さまざまな人を集めて話し合うことをしました。その結果、それぞれの立場の意見が分かり、取り組みや制度に対して理解してもらえ、サポートも得やすくなりました。

動について具体的に教えていただけますか。  
**土井** まず、誰でも閲覧可能な「両立支援マニュアル」を人事部と共同で作成し、具体例を交えて制度を分かりやすく伝えていきます。これは「本人制度編」「本人サポート編」「同僚編」「上司編」「パパになる男性編」があります。

**赤木** 多様な人を巻き込んで行うことは大切なことですね。周りに理解がしてもらえず、サポートを得られなくて、うまくいかないという話はよく聞きます。  
**土井** それに「Hana\*maison」のトップは社長なので、社長を含めた役員的女性支援に対する考えをイントラネットにアップしています。これにより、全社的に取り組んでいる活動だと社員にアピールできます。  
**赤木** トップの志や考え方を目に見える形にすることは本当に大事なことですよね。

**土井** まず、「本人制度編」では、規定では分かりにくい制度について時系列にそって、イラストも使い平易に説明しています。また、制度の使い方は、利用者の置かれた状況によっていろいろとありますから、制度を利用した先輩にアンケートを採り、「保育所に行くために時短の制度を使った」など、自分がどの制度が利用できるのかも紹介しています。それに、「妊娠中は出張ができるのか」という制度には含まれない問いや、「赤ちゃんは熱が出やすいから、いつ休んでもいいように仕事の状況を上司や同僚に知らせておく」など、本人が両立をスムーズにできる対応を入れた「サポート編」をつくっています。

## 具体例とサポート体制が 制度を利用しやすくする

**赤木** では、やはり「Hana\*maison」の活

# 赤木美香が聞く！女性活用のヒント 先端企業現場レポート



## 定年退職後の生活を 考えない男性保護社会

から見たら本当に〈歪な国〉に見えます。  
赤木 なぜ、このような〈歪な社会〉になったのでしょうか。

木全 それは、政府に、企業に、家庭や妻に依存する〈男性保護社会〉でしか生きていけず、自立心、創造性、社会性、社会の一員としての自覚がない男性たちを社会全体で育ててきたからです。いまの時代は人生50年時代とは異なり、人生80年時代。定年退職後も10年、20年と生き続ける人が増えています。なかでも問題は、定年を迎えるほとんどの男性たちが「自分は、家族のために必死で働いてきた。定年退職後は、妻が優しくしてくれるだろう」と信じていることです。しかし、優しくしてあげようと思っている妻は、あまりいいものではないでしょうか。それに多くの男性たちは、定年後の人生の過ごし方を考えていません。赤木 それが、定年退職後に起こる、さまざまな問題の原因になる。

家庭で妻と過ごした時間が少なく、妻との接し方が分かりません。他方、妻は夫の定年まで主婦として、24時間の生活リズムを確立してきた。だから別に、夫に付き合うという発想を持つ必要がない。夫の発想と妻の発想には格段の差ができてしまっているのですね。

赤木 そして、離婚にまで発展してしまおう。

木全 多くの女性は「離婚までは考えないけども、できたら昼間は家に居てほしくない」というのが本音です。ある人から聞いた話ですが、多くの夫はプライドが高いため、妻に見下されたくないからとスーツを着て出かける人もいるそうです。でも、するところがないから日比谷公園に行き、朝から新聞を5紙読む。お昼になるとコンビニでお弁当を買って、半分を自分で食べ、半分をハトにあげている。寂しいから、そこでコミュニケーションを図っているのです。

## ダイバーシティ社会の 構築を目指す

赤木 では、どのような社会を目指してい

けばよいのでしょうか。

木全 これからはダイバーシティ社会の中で、競争力を持つてどのような生き方か、対応していくことが非常に重要であると思います。なかでも日本の社会で、世界の状況から最も遅れている分野が4つあります。まず、その最たるものが人口の半分の女性の活用です。特に高等教育を受けた女性の活用は必須命題です。次に、高齢化社会が進展する日本の社会における高齢者の活用。2007年に定年退職する人たちの80%は、仕事をしたいと健康でやる気十分です。こうした新しい層の労働力をいかに活用するか、これが第2の課題です。3つ目は、外国籍の方と、いかに共存するか。日本は少子化で労働力が下がるからと、外国人労働者の受け入れについての議論がありますが、その多くは日本では得にくい単純労働者を対象にする議論が中心です。が、現実には、専門知識を持って日本の社会で働こうとしている外国籍の方も大勢いて、その方々といかにうまく共生するかが課題です。最後に、障害を持った非健常者の方たちとの共存です。障害を持った方を「か

### 赤木美香氏

広告代理店勤務を経て、1995年より(株)フランクリン・コビー・ジャパンの創業メンバー、社長付きエグゼクティブ・アシスタントとして、ベストセラー「7つの習慣」の研修、経営コンサルタント推進などの業務に携わる。2000年人材育成を業務の中心とする、クラーク・フューチャー・コンサルタンツを創業、代表取締役役に就任。

# 赤木美香が聞く！ 女性活用のヒント 先端企業現場レポート

人が上司に言いにくいことを代わりに説明したりするなど、休む直前と育児休業中、復帰前に上司とのつなぎ役をするものです。

**赤木** どのような人がサポーターになるのですか。

**土井** 人事部に所属する者で妊娠、出産の流れや制度に詳しい女性がサポーターになっています。

**赤木** サポーターは何人くらいいますか。

**土井** 出産の際、制度を活用したことがある、子どものいる女性が2人です。また、メリットとして、その2人は人事部に所属しているので人事的にもスムーズに進みますし、コミュニケーションにもなっています。

**赤木** 現場の声を聞くことは、次へとつながりますから。

**土井** 「Hana＊mansion」では今後、男性に限らずマネージャークラスを対象に女性のキャリアアップについての考え方や、やりにくさに対する考えをインタビューしていく予定です。

**赤木** そうやって制度の改善点を見つけていくんですね。マネージャーに対してアプローチをする意図は何ですか。

**土井** 社長や役員のコミットなどは明確に可視化されたのですが、どうしても大きな言い回しになりがちです。もう少し、具体的に、現場のマネージャーが女性のキャリアアップのためにどんなことをしているの

か、またどんなことを女性たちに求めているのかを社員に知ってもらいたいのです。

**赤木** その意見を改善点として、さらに4つのミッションを達成するために、具体的な行動計画を立てるのですね。

**土井** そうですね。人事部と話し合っただけではなく、度化していくものもあります。

## 「女性支援」と取り組みは 会社の利益につながる

**赤木** こうした活動を続けていて、どのようなメリットがありますか。

**土井** 女性社員同士のコミュニケーションが図られ、同じ不安を持つ仲間ができること。また、子どもがいる女性や管理職の女性と話すことにより、キャリアをイメージしやすくなることです。イベントとしても、年に1回、全女性社員を8人ぐらいのグループに分けて「ランチタイムミーティング」を行っています。これは大変好評です。

**赤木** 女性管理職が増えることでキャリアパスの先が見える。すると、キャリアが立てやすくなり、モチベーションを高く維持できる環境になるというわけですね。

**土井** 実際、女性管理職が増えてきたので、女性が管理職になるための心理的なハードルも下がりました。人事部の中期計画では、女性の管理職を何年後に何人に増やすなど、数値化されています。

**赤木** 女性社員のモチベーションを上げる

ために、ほかにはどのようなしたらよいと思われませんか。

**土井** 自分で考えて解決する場を与えること。期待されていると感じ、モチベーションが上がり仕事を続けることができます。

**赤木** 1人の人材として認め、仕事を与えていくのですね。

**土井** 特に、弊社は女性向けの商品を扱っているのですが、顧客と同じような生活を体感できる女性が活躍することによる貢献が高くなることも多いと思います。それに、女性支援の制度が整っていることは、男性にとっても働きやすいはず。最近の男性は、仕事と私生活のバランスを取りたいと考えている方が多いので、女性支援の制度が整っていることにより、育児ではなくても、ワーク/ライフ・バランスが取れるのではないかと。

こうした制度や取り組みをしていけば、優秀な人を採用しやすくなるのではないのでしょうか。

**赤木** 働きやすい企業で、しかもキャリアも伸ばせるのではないかと社会に見てもらえるというわけですね。制度が整っている企業とそうでない企業では、同じ業種であれば、制度が整っている企業のほうが優秀な人材が集まります。こうした活動が、会社のイメージアップにもつながる。

これは、「活動を会社への利益貢献につながる」のミッションに当てはまりますね。