

人材派遣事業を行うテンプスタッフ。同社の産休や育休の制度は、社員のみならず、各企業に派遣するスタッフの間でも高い評価を得ているという。なぜ、評判がいいのか。それは社内の産休・育休経験者の意見を活用していることにある。今回は制度づくりの秘密に迫るとともに、同社がはじめたワンストップ型女性支援施設について赤木氏が聞く。(文中敬称略)



Photo / 山田真哉

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

テンプスタッフ株式会社
スタッフィング企画部部长

乾 美由紀

く耳にします。御社では妊娠した際や子育ての制度を活用しやすいようですね。

乾 産休の取得率は非常に上がっています。私の所属するスタッフィング企画部はバックオフィスのため、スケジュールを自らコントロールしやすいこともあり、産休明けで戻ってくる社員が多い部署です。特に3、4年前から産休取得者が増え、常時何名かが産休に入っています。部署としても、そうした人材がいることはメリットとなると考えています。

赤木 具体的には、どんな点がメリットとなるのですか。

乾 産休経験者たちは、自分の子育て経験



産休取得者の意見が 反映された制度づくり

赤木 御社の女性社員の割合、また年齢構成はどのようになっていますか。

乾 社員の約6割が女性です。年齢構成については、30代前半から中盤にかけてが一番多いといったところでしょうか。最近は少し上がりつつあります。

赤木 長く勤められる方が増えているということでしょうか。

乾 最近では、即戦力となる20代後半から30代の中途社員が増えています。

赤木 さて、御社の出産・育児のサポート体制についてお伺いします。御社の社員や派遣されるスタッフの方々から、「産んでよかった」「育ててよかった」といった声をよ

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

を次に取得する人のために活かしたいと考えるようです。彼女たちは、休暇取得中に育児中のママたちとさまざまなコミュニケーションに参加し、情報交換をしている人が多いため、そこから生まれる意見や具体的な提案は、会社とのコミュニケーションや職場復帰の円滑化などに活かされています。会社にとって大変、貴重なものですね。

赤木 なるほど。では、そうした提案はどのような形で実現されるのですか。

乾 関係部署で意見をまとめ、人事部や経営層に上げ、検討しています。もちろん、提案する際は具体性を持つよう心がけています。

赤木 具体性を大事にしているのは、どうしてですか。

乾 現実として、どの部署でも人が足りない状況なので、問題提起するだけでは実現まで時間がかかります。より具体的につくり、完成版に近い形で提案をすることで、早く実施できる可能性が高まるからです。

赤木 その流れが繰り返され、いまの形ができたのですね。ところで、提案は、どんな内容が多いのですか。

乾 産休中、気になることは「業務に関する法律や社内の組織は変わっていないか？」、また「復帰までに、どのタイミングで何をすればよいのか」などのようです。したがって、これらの心配事に対するサポート体制を求める声が多いですね。

赤木 こうした一連の制度強化の流れは、いつごろはじまったのですか。

乾 社員向けにはここ数年、育児休暇を取得する社員が増えたことが契機となっています。子育て中の登録スタッフ向けには、社内から強化・充実への提案が出はじめたのが4、5年前ですね。当初は、なかなか実行には移されませんでした。制度を充実させないと、登録者が減ってしまうのも事実です。そこで昨年、本格的に取り組みをはじめました。

赤木 では例えば、会社として産休取得の推進活動などは行われたのですか。

乾 子育てしながら働くことが当たり前な風土になったことが大きいですね。産休取得者や子育てをしながら働く社員が身近にいることで、「産休を」取ってもいいのだな」「復帰できるのだな」と思う人が増えて

います。加えて、ワークライフバランスの推進の一環である残業削減運動も影響しています。効率的に仕事をを行い、プライベートとのバランスを図ることで、社員の健康や衛生管理も充実してきました。そうした企業スタンスも、影響しているのかもしれない。

赤木 多かつた長時間労働を減らした結果、社員の皆さんのライフスタイルが改善された。さらに、使いやすい制度があることも認知されていった。この2つは、関係係にあるのかもしれない。


乾 男性の育児休暇取得者も、昨年10月に誕生しました。こうしたことも、男女問わず、社員取得することについて、皆の安心感につながっているのだと思います。

赤木 でも、男性の取得に対して社内の反応はいかがでしたか。

乾 最初、驚きはありましたが、特に何の問題もありませんでした。それに今回の例は、社内結婚だったんです。

赤木 ということは、奥さまは働いているわけですね。

乾 はい。男性社員の休暇期間は1年なの



乾美由紀氏
スタッフィング企画部部长

「あったらいいな……」を形にし、 少しずつ制度を整えていく

ですが、休暇中、弊社が立ち上げた育児ママ向けのSNSサイト「ママキャンパス」でブログを書いており、一般のママにも社員にも好評です。

赤木 生の声は、制度活用推進に生きてきますよね。よく他社では「産休を取らせてもらえてよかった」など、取得後に会社に対する忠誠心が高まったりすることがあると聞きます。

乾 復帰しても、子どもの急病や行事など、ママさんには制約があります。当社では、小学校就学始期に達するまで、時短制度の導入や認証保育所の設置など、子育てを応援する制度や風土があります。〈見守ってくれる職場〉と、ありがたみを感じてくれる人が多いようです。

赤木 子どもがいると、予期せぬことが多々起こりますよね。そうしたことに寛容な会社だと、子どもを持つ女性にとっては働きやすい職場と言えます。

乾 当社の社員は日々の仕事の中で、派遣就業する女性スタッフの方を多数見ているので、いろいろな事態が起こりうることを知っています。ですから、その経験が、こ

うした風土に関係しているのかもしれないね。

5年に1度 女性は悩む

赤木 御社は人材派遣をされていますが、派遣されるスタッフの方たちの中には女性も多いと思います。そうした方たちへの制度づくりはいかがですか。

乾 現在、テンプスタッフに登録されているスタッフの約3割が既婚者です。加えて、当社のグループ会社でのパートタイム派遣希望者も含めると、既婚者の方はおつと多いと思います。派遣の場合、契約期間や就業時間、場所などを自分の希望に合わせて選択できるため、ママさんたちのニーズに合っているとされます。ですから、以前より出産後に復帰されるスタッフは増えまし

赤木 しかし、簡単には戻れない都合などもありますよね。

乾 そうですね。現実的には、子育ての手が離れてから、働こうと思われている方が多いと思います。でも、いざ保育園に預け

ようと思っても、就業先が決まっていないと、それも難しい。派遣では、「明日から来てください」ということも多いですからね。もつとも、最近も国も保育園の制度を充実させてきており、昔に比べると大分解消されてきていると思います。

赤木 御社では、まだ足りていない感をお感じするよう新しいサービスをはじめられていますね。

乾 最近、社会情勢の変化により、企業はキャリアを持つママさんたちへの需要を強めています。当社では、ママの再就職支援を強化していかうと女性総合支援センターの「テンプ・アップ」を昨年11月に立ち上げました。「テンプ・アップ」では、仕事への復帰に不安を持つ方、または現状就業の準備が整っていない方を後押しすることを目的としています。加えて、就業環境や準備が整われた方には、グループ会社のグッズやサービスで、短時間や扶養控除内などの仕事を提供し、家庭と仕事の両立を支援しています。

赤木 「ピュア・テンプ」という保育施設も開設されていますね。この運営は御社が

赤木美香氏

広告代理店勤務を経て、1995年より(株)フランクlin・コピー・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。
<http://www.clarkfuture.com/>

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

◆御社の女性スタッフにリーダーの資質を！
「女性リーダーのためのマネジメントプロセス研修」【日程】5月28日（水）～29日（木）【主催】クラーク・フューチャー・コンサルティング
詳細は <http://www.clarkfuture.com>

女性活用推進に尽力していることを強く伝える手だてになりますね。

乾 「ピュア・テンプ」は東京都の認証保育所で現在、渋谷区で3カ所運営しています。利用者は、その近所に在住の方や近辺に通勤されている方です。

赤木 御社に登録された方のみが利用できるのですか。

乾 登録の有無に関わらずご利用いただけます。女性総合支援センターには、保育から仕事相談までワンストップのサービスが欠かせなかったため、渋谷区に保育所の開設をご提案し、採用いただけた——そんな経緯があります。

赤木 地域の施設ではあるけども、キャリアについて何らかの悩みを持つママさんも一時保育として利用することができる、というわけですね。

乾 まだまだ出産した女性は、仕事に復帰しにくいのが現状です。弊社に登録いただくスタッフの方々の調査したのですが、出産・育児休暇に入った7割の人が1年以内で不安を感じています。そして、この方々は「育児や復職に役立つメール配信」「求職活動中の託児サービス」「OAやビジネスマナー研修」「復職するためのカウンセリング相談」といったものを、特に求められていることも分かりました。

赤木 出産後の仕事復帰では、いろいろなことを悩んでいますからね。

乾 はい。でも従来は、そうした悩みの相談は、それぞれの性質ごとに、まったく違う場所に対応されていました。今回、それをワンストップで支援したいというのが、女性総合支援センター「テンプ・アップ」をつくった背景です。このビルでは、1、

2階に東京都の認証保育所、3階がスキルアップセミナーの開催など学びの場、4階がOA教室、親子で遊べるスタジオやカウンセリングデスク、相談コーナーとなっています。

赤木 確かに、女性支援の施設は増えてきたが、機能を集約して1カ所で行っているところは少なそうですね。利用者の反応はいかがですか。

乾 毎日たくさんの方が訪れるのですが、ママの利用はまだ多くないのが実情です。このビルは、お預かりするお子さんの安全を考え、セキュリティを強化していますので、気軽に入ってください、というビルにはなっていないですね。ママ向け講座については、昨年11月からスタートし、1カ月に2～3回の頻度で開いています。参加者は口コミが中心。「友達同士で行ってもいいですか」という問い合わせも多いですね。現在は、多くの人に来ていただくきっかけづくりのため、ママたちの団体との提携を進めています。

赤木 相談の担当や講座運営など、どういった方が担当されているのですか。

乾 弊社の産休取得後に復帰した社員が担当しています。社内でも自身の経験や意見が活かされると人気も高く、こうした仕事をしたかったと言う人も多いですよ。

赤木 産休明けの方が相談担当ならば、自身の経験から話を聞けます。来場された方の本当のニーズに合わせたサービスができますね。しかし、こうした施設をつくるのには、ご苦労があったのではないですか。

乾 施設を開設することは、直接的な登録促進や契約にすぐにはつながらず、長期的な活動となるため、社内からは「ほかに優先して行うことがあるのではないか」といった声も上がりました。また、女性がメイン利用者になるため、これでは男性が利用できないと。ですが、そうした意見を後押ししてくれたママたちの声の力で乗り切りました。

女性は20代以降、結婚、出産、仕事などで25歳、30歳、35歳、40歳と5年に1度、悩む時期を迎えます。そうした方々に、「テンプ・アップ」存在を知ってもらい、悩み解消と就業への一歩のお手伝いができればと考えています。また、女性のライフスタイルをサポートすることで、将来的に弊社を選んでいただくきっかけにもつながると確信しています。

赤木 こうした取り組みは、本当に働く人のことを考えている会社というイメージを高める意味でも重要なことだと思います。