

企業 スケッチ

株式会社インテリックス



株式会社インテリックス
総務課 課長

堂坂 晶弘 氏

2007年縫製加工事業部の工場管理職として入社後、管理部総務人事課に異動。2013年に課長となり、労務管理、総務業務、採用人事などを担当。働きやすい職場を目指して制度作りや環境整備を行っている。



株式会社インテリックス
総務課 主任

九鬼 純美 氏

2015年入社。管理部総務人事課所属。新卒採用・中途採用人事担当。当初、子供が小さかった事もありパート従業員として勤務していたが、2016年に正社員登用制度を利用し正社員に、また総務主任に就任し従業員の様々な相談窓口を担当。

従業員の声を吸い上げて スピード感をもって取組みを推進し、 一人で抱え込まない働き方を当たり前に

女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業を認定する「えるぼし認定」(厚生労働省)。株式会社インテリックスは、より高い水準の要件を満たした企業が受けることのできる「プラチナえるぼし」の第1号認定を受けました。同社の女性活躍推進に向けた取組みについて、総務課課長の堂坂晶弘氏と主任の九鬼純美氏にお話を伺いました。

業務をシェアし、フォローして助け合える 働き方を形成

一御社は和歌山を拠点に、主にオーダーカーテンのデザイン・企画から販売、取付施工までを一貫して手掛けるSPA(製造小売)企業として事業を展開されていますね。

平成29年に、女性活躍推進法に基づく取組み状況が優れていることから「えるぼし」の三ツ星認定を受けられ、このたびは最高位である「プラチナえるぼし」の全国初の認定企業となりました。女性の活躍を積極的に推進されている背景や経緯についてお伺いしたいのですが。

堂坂氏:当社は、主力商品のカーテンを中心に、窓装飾インテリア等を扱っており、非常に多くの女性が活躍しているのが特徴です。現在、パートも含めると従業員約300名のうち250名が女性で、女性比率は83%です。

正社員の年齢構成としては、ここ数年で20代、30代の若手が約半数を占めるようになりました。今まで中途採用を中心に行ってきたのですが、このまま中途採用だけの雇用では、年齢層が高くなってしまうという懸念もあり、最近は新卒採用も積極的に行ってています。

九鬼氏:これだけ多くの女性がやりがいを持って働いてくれているにもかかわらず、以前は妊娠や出産等を理由に辞めてしまう

ことが多かったことから、何か改善できないかと考えていました。会社を辞めてしまうのは、本人にとってもこれまで積んできたキャリアが途絶えてしまうことになりますし、会社にとっても損失です。育児を抱えながらも働き続けることのできる職場にしていきたい、との思いで、3~4年ぐらい前から総務課で人事や労務管理を担当する私と堂坂が中心となって取り組んでいます。

一具体的にはどのような取り組みをされているのでしょうか。

堂坂氏:両立しやすい制度の拡充を図るとともに、当社の業務や取引先との対応等を複数の社員で受け持つ“ワークシェアリング”を導入しています。業務をシェアして、できるだけ1人で抱え込まないようにすることで、子育てや介護による急な休みにも対応しやすい体制にしています。

一ワークシェアリングは、育児を抱えている社員を対象にしているのですか。

堂坂氏:男女にかかわりなく、すべての社員が業務のシェアを行っていて、今はワークシェアリングの働き方が当たり前になっている感じですね。当社の経営方針および行動計画のひとつにも「社員自らが考え常に創意工夫に心がけ、お互いが協力しあい楽しく快適な職場を創造し、会社のみならず自己の成長を目指します。」と掲げています。育休や時短勤務を利用する人だけでなく、自身が体調を崩して急に休むことになったとしても、フォローして助け合える働き方が形成されていると思います。

また、業務をシェアしやすくするために、スケジュール管理をクラウド化し、お互いの業務の進行状況を見る化しました。上司も休暇の取得状況や残業時間が把握できるようになり、業務効率化にもつながっています。



商品開発の様子

従業員の声を聞きながら、 課題の改善を図る

一両立支援制度に関しては、どのような改善をされているのですか。

堂坂氏:今まで子どもが小学校入学まで短時間勤務を可能にしていたのですが、「小学校に入ってからが大変」という従業員からの声を受けて、今年度から子どもが小学校3年生修了までに延長しました。従業員の声を聞きながら、改善を積み重ねてきた結果が、今回の「プラチナえるぼし」認定にもつながったのだと思います。

一従業員からの声を吸い上げるための場を設けるなど、何か工夫をされているのでしょうか。

九鬼氏:社内に両立に関する相談窓口を設けています。妊娠がわかったときから、出産、育休中、復帰に関する相談を受けたり、制度の周知や支援等を行っています。また、育休中は月に1回以上のメールでのやりとりの他、今はテレビ会議を使ってやりとりをしながら、少しでも不安があれば、解消できるようにサポートを行います。

現在、育休中の従業員は1人です。あと、もう1人は出産を控えていて、相談を受けているところです。最近は、男性からも相談が来るようになりました(昨年度の男性の育児休業取得率は25%)。介護との両立に関しても相談を受けています。

もうひとつ、年に1回実施している人事面談も、従業員からの意見を聞くことのできる機会になっています。

一管理職の方の面談も総務課が中心となって担当されているのですか。

堂坂氏:人事面談は役職にかかわらず正社員すべてを対象にしています。

一従業員からの声はトップにもしっかりと伝わって、進めているという判断になれば、すぐに実行に移すことができるんですね。

堂坂氏:当社は縫製工場として創業以来、「迅速丁寧」を掲げ、何事に対しても丁寧にスピード感を持って実行に移すことを心がけています。ですので、いろいろな施策に関してもスピード感をもって対応するようにしています。

—従業員たちも、声を受けて会社が要望を叶えてくれたからには、そのぶん働きで貢献したいという気持ちになりますね。

堂坂氏：そのように思ってくれていることを期待しています。

今は「女性の活躍推進」という面で取り上げていただくことが多いのですが、目指すところは「女性も男性も、みんなが活躍できる会社」です。他社の取組みを見ると、当社よりも充実した施策を進めているところはたくさんあります。できる限り従業員の要望に沿っていきたいとは思いつつも、まだ従業員の要望に追いついていないのが現状です。私たちももっと他社の事例を学び、要望に応じて働きやすい職場に向けて今後も少しずつ改善を図っていきたいと考えています。

勤務時間の選択肢を増やし、生活スタイルに合わせた働き方を可能に

—生産拠点となる工場などの現場でも女性は多いのですか。

堂坂氏：工場では縫製に関わる業務が中心なので、女性が多いですね。縫製の工程が15工程あるのですが、その全工程をすべて女性が担っています。その大半がパート従業員です。曜日を決めて働くことができるので、子育てしながら働く女性も多いですね。

九鬼氏：パート従業員は、曜日だけでなく、勤務時間も多くのパターンから選択できます。業務開始は朝9時から10時の間で30分刻み、終了時間も午後2時から6時までの間の30分刻みで、都合のよい時間帯を選択できますので、自分の生活スタイルに合わせた働き方が可能になっています。

育児を担っている従業員が多いのですが、介護を抱えている従業員もいますし、皆が様々な働き方をしているので、お互い様という意識を持っていて、休みも取りやすいとの声も聞いています。



縫製工場にも多くの女性が活躍

—工場などの現場では、作業効率化に向けた工夫はされていますか。

堂坂氏：縫製工場というと、暗いところにミシンがあって、ただひたすら縫っているというイメージがあると思うのですが、今は1工程を除いて、ほとんどオートメーション化しています。生地をセットして、画面に数値を入力してスタートボタンを押すと、ミシンが動いてくれます。オートメーション化は女性にとってだけでなく、全体の作業効率化にもつながっています。

また、出来上がったカーテンを箱に詰めて、箱をコンベアまで持って行く作業があるのですが、カーテンは案外重いので重労働です。そこで、作業台に高さを合わせた台車をつくって、運ぶ際の負担を軽減するなど、女性が力仕事を担うために必要な改善も行っています。

—本社から離れた場所に点在する事業所に取組みを周知するための工夫などはされているのでしょうか。

堂坂氏：直営店や取付工事部門など、本社から離れている部門はいくつかあります。ですから、月に1回本社で、各部門の部門長が一同に会する機会を設けています。当社のルールや様々な情報を共有し、持ち帰って従業員の皆さんに伝えてもらうようにします。同時にグループウェアの掲示板にもアップして、確認もできるようにしています。今はコロナの影響で集まるることはできないので、テレビ会議システムを使って会合を行っています。

九鬼氏：それでも、周知できていないと感じる部分があれば、人事面談でも重ねて周知するなど、徹底するように心がけています。

女性が働き続けることのできる環境の整備がキャリアアップへのモチベーションにつながる

—女性の少ない職域というのはあるのですか。

堂坂氏：カーテンやブラインドの取り付け工事など施工の技術が必要な取付工事部門には、これまで男性のみでしたが、新たに女性社員を配属しました。少しづつ増員していくと考えています。

—管理職の登用についてはいかがですか。

堂坂氏：女性管理職（係長相当職以上）の割合は42%です。本社には現在4つの部門があり、事務部門の係長以上の女性

は4名います。小売り部門には活躍している女性が多く、直営店の一番トップの役職に当たるマネージャー職は女性です。その下のエリアマネージャーも女性です。また、全国で13店舗出店している直営店のうち、9店舗は女性店長です。



直営店「ジャストカーテングランフロント大阪店」

九鬼氏：まずは就業を継続してもらうことに注力して取組みを推進してきました。出産などを経ても働き続けるという意識は定着してきましたので、今後は管理職比率がもっと上がっていくだろうと思います。育休から復帰する女性も増えていますので、その女性たちがロールモデルとなることで、若い世代に「私も管理職になれるんだ」という意識の啓発につながって、好循環を生むようになればうれしいですね。

—女性の平均勤続年数が男性の0.8以上という「プラチナえるぼし」の認定基準をクリアされ、今は女性も男性と同じぐらい継続して就業されているということが数値にも現れていますね。

九鬼氏：パート従業員に対しては、正社員登用制度を設けています。半年以上継続して勤務していれば、希望する人は正社員登用試験を受けることができます。年齢制限も設けていないので、意欲があれば、誰にでもチャンスがあります。パート従業員として働いている人たちにとっても、キャリアアップを目指せるので、モチベーションアップにもつながっていると思います。私もパート従業員から登用試験を受けて正社員になりました。

堂坂氏：50代で正社員になった女性もいます。やはり、出産や子育てがネックとなって、活躍の途中で辞めることになってしまうのが一番もったいないと思いますので、女性が働き続けやすい環境を整備して、もっと活躍してもらいたいというのが第一です。

それから、じつは求人を出してても地方にはなかなか人材が集まらないという課題もあります。人を集めるとだけでは限界があるので、やはり働いている人には続けてもらいたいと考えています。例えば、子育ての時期は制度を利用してしまわるの協力を得ながら働き、フルタイム勤務に戻ったときには、まわりをサポートする。そういう“お互い様”的の精神で支え合いながら活躍をしてもらいたいですね。

九鬼氏：従業員がプライベートと仕事を両立できて、それぞれのライフスタイルにあった柔軟な働き方を選択できるようにしていただきたいということを、常に考えながら改善を図っています。せっかく改善してきた制度をつくり放しにすることなく、周知を徹底し制度を活用しやすい雰囲気にしていくことが大事だと思っています。従業員の声にしっかりと耳を傾けて、より改善が必要な制度はないかチェックし、あるいは不要な制度を改廃するなど、できるところから着実に進めていきたいと思います。

株式会社インテリックス **INTERIX**

設立：1990年8月8日
資本金：1,000万円
本社所在地：和歌山県和歌山市里174-1
事業所数：5箇所、直営店13店舗
事業内容：窓飾装インテリア商品の製造・販売
従業員数：310名（男性54名、女性256名）
※パート従業員を含む
平均年齢：正社員41歳（男性43歳、女性39歳）
平均勤続年数：男性7.5年、女性7.3年
※パート従業員を含む
課長相当職に占める女性の割合：33%
女性のトップの役職：取締役

※2021年1月29日現在

