

かがやく明日のために

With You NAGANO

長野市男女共同参画情報紙「With You」は、男女共同参画社会づくりに向け、市民編集委員が様々な視点から情報を発信しています。今回は、令和2年度男女共同参画優良事業者賞を受賞された、株式会社システックス(システム開発業)取材しました。

《優良事業者選定理由》
●育児のための休暇制度や勤務条件の配慮が充実しており、仕事と家庭の両立をサポートするための積極的な取り組みがされている。
●女性社員がリーダーとなって勉強会を実施するなど、女性活躍推進のための取り組みが積極的にされている。

令和2年度長野市男女共同参画優良事業者(紹介) 株式会社システックス様 受賞

長野市では、男女がともに能力を発揮しやすい職場環境づくりの観点から、男女共同参画の取り組みを積極的に行っている市内の事業者(従業員300人以下)を毎年表彰しています。
令和2年度は、株式会社システックス様が受賞しました。その取り組みについて、管理本部長取締役福田享士さん、第一システム部マネージャーの傳田かほるさん、育児休業取得中の宮澤佳奈さんの3名にお話を聞きました。



令和2年度「優良事業者表彰式」
北村正博代表取締役に加藤市長から賞状と記念の盾が手渡されました



福田享士さん

育児と調和する環境整備を

ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについて具体的に聞かしてください。

福田：ワーク・ライフ・バランスの一つである育児中心に環境整備を進めてきました。
妊娠、出産後、退職し子育てに専念する人もいますが、仕事を続けるという選択をした社員は、全員育児休業を取得後、復帰しています。

育児環境整備としては、以前は1日あるいは半日単位取得であった有休制度に1時間単位で取れる時間単位有休を導入しました。

人や時期によって変動はありますが、2020年度は、社員一人あたり月単純平均残業時間は約16時間と、前年度に比べ1時間20分程減りました。業界の中では少ない方だと思います。
最初のうち社員の反応はどうでしたか？



傳田かほるさん

傳田：「今までと仕事量は変わらないのに残業時間が減るのかな？」という気持ちはありましたが、業務を効率よくするために皆で勉強をしたり改善活動に取り組んだり、上司からも「こういうふうにしていけば効率がいいよ」と具体的な指導もあり、大きな反発はありませんでした。皆で工夫を重ねることで減らしてこられたのだと思います。



部下に話しかける傳田さん
対話を通じたチームづくりを大切にしています

女性も働きやすい環境に

休業制度以外にも、女性が活躍しやすい環境づくりとして取り組んでいることがありますか？

福田：以前はこの業界は男性が多かったのですが、若年層は女性の比率が上がってきています。女性が多くなれば、当然に女性が働きやすい環境をつくっていく必要性は高まると思います。

例えば、女性特有の健康問題については、なんとなく口に出しづらいところはあると思いますが、今後一層可視化していかなければなりません。今年の4月から、社員が独自に人間ドックを受診する際、一定限度の会社補助を支給することにしました。人間ドックのオプションでは女性特有の検診ができるので、そういった機会を活用してほしいです。

あと事情があつて会社勤務は続けることが出来ないけれど、システム開発の仕事が続けたいという女性社員に対して、退職後、外部の個人事業主として仕事を発注しており、働き方のバリエーションが増えていると思います。

管理職登用は自己推薦制

傳田さんは社内初の女性管理職とのことです。

傳田：入社15年目の2020年4月に管理職になりました。

入社10年目頃には上司から「管理職を目指してみたらどうか」と声をかけてもらっていたと思います。自分では性格的に向いていないだろうと思っていたので初めは意識していなかったのですが、色々な仕事を経験したり、リーダーを任せてもらったりする中で「やってみよう」と思うようになりました。

自分の中で管理職を目指しても良いぐらいに成長できたと感じたのが2019年で、自己推薦を出しました。

自己推薦制なので、男女区別なく、まずは自分で手を挙げます。当然、手ではありません。

業界特性として経験豊富な方に女性が少ないのですが、徐々に女性も力をつけてきています。会社としても男だから女だからということではなく、「管理職としての力を備えている」ということで、管理職に登用します。

傳田さんの後も女性の管理職の方は続いていますか？

福田：今はいないですが、次の世代は育ってきています。

傳田：そうですね、優秀な女性社員がいらっしゃるのを楽しみです。

管理職に女性がいることで、いい影響がありましたか？

傳田：後輩の女性社員が「女性の管理職がいると自分も目指せるかもしれないと思えるようになった」と言ってくれたり、採用担当者からは「自分も管理職を目指したいです」と女性の学生さんが興味を持ってきてくれる」と聞いています。そういう面で少なからず良い影響があるのではないかと思います。

やる気のある働き手を目指して

社内の環境整備としてさらに力を入れていきたいことがありましたら、教えてください。

福田：法改正も予定されていますが、男性の育児休業や介護休業については、当社の課題でもあり、社会全体の課題でもあります。まだまだ改善途上かなと認識しています。

先ほどの女性特有の健康問題や男性の育児休業にしてもそうですが、社会全体がまだ追いついていない部分があるので、社員の意識改革も必要です。

一人目のお子さんの育児休業後、短時間で勤務で仕事に復帰し、現在は二人目のお子さんの育児休業中の宮澤佳奈さんにインタビューしました。



宮澤佳奈さん

IT業界は流れが速い上、休業中も新しい勉強をするということが、というところが難しかったので、復帰前は、「技術のレベルアップについていけなくなるのではないか」「今までのように仕事に打ち込めなくなるのではないか」という不安がありました。また、復帰してすぐのときは、まわりに迷惑をかけないようにと、一人で抱え込んでしまったり、物理的に時間が足りなかったりということがありました。そんな時、上司の傳田から「効率よく仕事ができるよう、チームみんなで考えながら進めていきましょう」と声をかけてもらい、ちょっとしたことで相談しながら進めていけるようになりました。大変でしたが、何とか技術のレベルアップにも追いつき、当初抱いていた不安を埋めることができました。

制度の面でも、短時間勤務に加え、時間単位有休もあり、保育園の急な呼び出しがあつても対応しやすかったです。女性がもともと少ない業界ではあるのですが、制度が充実していたり、上司が女性ということもあつて、働きやすい職場だなと感じています。

お問い合わせ 長野市男女共同参画センター
〒380-0814 長野市大字鶴賀西鶴賀町1481-1 Eメール/ danjo-c@city.nagano.lg.jp
☎026-237-8303 https://www.city.nagano.nagano.jp/

国際ソプロチミスト長野-みすず様より、男女共同参画啓発事業のため、リモート講義用機材(マイクスピーカー、ライト等)を寄贈していただきました。