



「日専連コンパ」というイベントを定期的に開催しています。部署が異なる顔はわかるけれども話すきっかけがない社員同士もいるかと思いき、「社員同士が積極的にコミュニケーションを取れる場所を作ろう」と考えたからです。費用に關しても会社から補助を出しており、一昨年は1年間で19回の開催、計223名の参加がありました。社員同士が、部署、役職、

また、普段仕事で使用している会議室を飲食スペースに変えて、社員同士の自主的な企画会議や勉強会の場として開放する「日専連コンパ」というイベントを定期的に開催しています。部署が異なる顔はわかるけれども話すきっかけがない社員同士もいるかと思いき、「社員同士が積極的にコミュニケーションを取れる場所を作ろう」と考えたからです。費用に關しても会社から補助を出しており、一昨年は1年間で19回の開催、計223名の参加がありました。社員同士が、部署、役職、

コミュニケーションを柱に 社員・企業双方の 成長を目指す

なか意見が出しづらかったり、皆の顔が曇っていた時もありましたが、ふと「かたり場」を見ると笑顔で話し合いを進めている社員が多いですね。そのような変化もありつつ、資料準備の時間がなくなったことで皆の即決力がつき、社員も私も時間の有効活用ができるようになりました。

年代を越えて開催することで、社内全体のコミュニケーションの活性化の一助になっていると感じますね。加えて資格試験の奨励や新入社員の業務以外の活動を支援するナイスチャレンジ制度、仙台市主催「企業の未来プロジェクト」仙台女性リーダー・トレーニング・プログラムへの女性社員の派遣など、男女問わずキャリアアップをサポートする環境づくりに励んでいます。

特に「企業の未来プロジェクト」仙台女性リーダー・トレーニング・プログラムに関しては、社内に限らず社外、ひいては社会で自分はどういう立ち位置にいるのかを知ってもらうと共に、他社をはじめとする外部の方たちとの交流を持つことで得られる成長をぜひ社内にも還元してもらいたいと思いき、女性リーダーに参加してもらいました。言うなれば「他



社員それぞれの 「働きがい」を 見つけてもらいたい

2017年、当社の男女比率は男性が37・9%、女性が62・1%となっております。従業員半数以上が女性です。また、女性社員の管理職比率も年々高まっており2010年には6名でしたが現状13名。この7年間で2倍近く伸びています。「結婚、そして出産後もこの会社で働き続けたい」という女性社員の意識の向上もありながら、男性を含め社員全員が出産休暇や育児休業を取得する女性社員を支えていくという意識を、より強くもつようになったと感じますね。

ただ、社内の仕組みづくりが不十分であった時期もありました。社員との意識のすり合わせを行った結果、一人ひとりが成長することが会社の成長へと繋がっていく。それが働き方改革のベースであると再認識し今年1月から実施していることが「かたり場」スペースの運用です。

複数人の会議日程をすり合わせ

「流試合」をすることで刺激を得て、それを自身の成長、会社の成長へと結びつけてもらいたいと考えたのです。

様々な取り組みは社員各々の「働きがい」に結び付きます。特に結婚や出産、育児といったイベントがあり、「働きがいって何だろう」と立ち止まることの多い30代や40代の女性は、そのような研修や制度を活用してもらいたいです。というのも、年齢を重ねキャリアアップをしても、矛盾している仕事や難しい仕事、苦しい仕事はなくなりません。そのような仕事に対し

せ、その会議に向けた資料を準備し…という流れは非効率だと考えました。社内各所にスタンディングスペースを設け、そこをミーティングの場とし、どんどん物事を決めていくように変革しました。運営開始からまだ日が浅いですが、活用している社員はどんどん増えてきています。以前の会議ではなか



「かたり場」スペースでは意見と共に笑顔も飛び交う

COMPANY PROFILE

株式会社 日専連ライフサービス

1978年に「協同組合日専連仙台の子会社」として設立。2000年には協同組合日専連仙台より経済事業を譲り受けクレジット事業等を開始。地域密着型のクレジットカード事業を基軸に据え、通信事業、カーリース事業など幅広く展開。独自の営業網を活用し、付加価値の高いサービスの提供、情報の発信を行っている。

従業員数 / 140人 (女性87人・男性53人)

代表取締役社長 羽生 正弘さん

創立40年、85年の歴史をもつ同会社にて「働きがい」「自分たちの成長」「会社の成長」の3つの柱を掲げながら、会社全体のモチベーションを高く維持していくことに自ら取り組む。2018年のスローガンは「スピード2倍」。部下と共にスローガンを反映させた施策に積極的に打ち込んでいる。



社外の方と知り合えた 経験を活かして

総務部・財務部 財務グループリーダー
大友 絵李子さん

2017年度の「企業の未来プロジェクト」仙台女性リーダー・トレーニング・プログラムに参加。同プロジェクトで学んだことを社内に還元できるよう様々な取り組みを企画している。



女性も臆せず チャレンジする職場を

執行役員 総務・財務部長
佐藤 幸恵さん

調整力や統率力の力が認められ2017年6月に執行役員に抜擢。これまでの自身の業務を担いながら、社内における女性社員がより輝ける職場を目指し奮闘している。



私、ベガルタ仙台が大好きなんです。好きが高じて社内はもとより社外にもネットワークが広がり、社内外問わず様々な方から声を掛けてもらえる機会が増えました。様々な年代、職業の方々とお話をし、改めて気付いたことは自分ひとりでは仕事はできない、ということなんです。支えや助けがあって自分の立ち位置が確立できる。執行役員になれたのも、そのような背中を押してもらえ環境があったからだ実感しています。

女性は自信のなさや他者からの評価を必要以上に気にしすぎて、前に出ることを躊躇してしまいがちですが、それは勿体ないことだと思います。「あなただから頼みたい」という意思そして期待があつてお願いしているのだから、チャンスに変えていかなければ、私自身、執行役員となるにあたり「私なんて」という考えが頭をよぎりました。ですが部長職が5人いる中で私に声を掛けていただいた。その意味をチャンスに変えて、新しい立場で貢献していかなければいけないと思えました。チャレンジは自分の成長に必ずつながるはずですね。

チャンスとチャレンジを大切にという点では、今年度から職務限定正社員への登用を開始しました。職務を絞る、その職務でのプロフェッショナルとなる社員を正社員として雇う制度です。現在、8人を登用し、長くパートタイマーとして勤めていた方などがよりステップアップできる環境を整備しました。また、雇用形態を問わず、希望すれば研修に参加出来たり、資格取得による手当給付なども行っています。

自ら学び経験を重ねることによつて、この会社で働くことへの意義ややりがいへと結びつくはず。これからも自分たちが先導となり、あらゆる側面から女性に限らず、従業員の「働きがい」を考えていきたいですね。

女性が内に既持っている輝く個性。仕事においてもそれを外に出し発揮する機会をもっと増やしていきたい。社内、社外にネットワークを広げ女性がイキイキと輝いている職場。女性だけではなく、男性の皆さんもワクワクしませんか。そのために、これからも頑張っていこうと思います。

2017年度の「企業の未来プロジェクト」仙台女性リーダー・トレーニング・プログラムに参加する中で、社外に同期が22名できたことはとても嬉しかったですね。プログラムは8か月。メンバーと様々な課題に取り組み、クリアしていくうちに強い結束が生まれました。それぞれの役割や仕事内容は違っても悩みを共有でき、同時に他社の様々な取り組みや側面を垣間見ることが出来る貴重な機会でもありました。自社へ持ち帰り、生かしたいと思うような事例も多数あり、刺激的、かつ自身の会社への意識を変える体験となりました。

今、社内に出産・育児休業を取得している従業員が4名、復帰後、短時間勤務制度を利用している従業員が6名おり、4月にはさらに3人が復帰します。今後も取得者数は増えていくと思います。それに比例し、周りのサポート体制を手厚くしていくことが必要だと感じています。サポート体制が整うことにより、男女ともに、自分も制度を利用していいのだと思える従業員が増え、良いサイクルが生まれるはず。そのサイクルを作る一助となっていきたいです。

また、課題として挙がっているのは有給休暇の取得率が低いことです。が、休みをつなげて一週間連続で取得したり、プレミアムフライデーならぬプレミアムウィークデーの実施等によって、着実に効果があらわれています。

しっかり体を休めたり、家族と過ごす時間や休暇で得た経験を仕事に活かすという循環を継続していきたいですね。

プログラムで学んだことを社内に還元できるよう、尽力していきます。

