

8. フラットな職場環境の整備

女性をはじめとする多様な人材の活躍を促す組織づくりのために、ハード面の整備のみならず、固定的な役割分担意識を払拭するなどして、ソフト面も改善し、働きやすい環境とすることが必要です。「体力的に女性には無理」と考えられていた業務も、やり方の工夫、ITや機械等の導入によって可能であるかもしれません。来客時のお茶出しや、ごみ出し、トイレ掃除などの雑用については「女性限定」、営業や運転などは「男性限定」など、無意識に性別による役割分担が決まっている業務はありませんか？社内の古い体質や価値観を変え、多様な人材が力を発揮できる職場を作りましょう。

《主な成果イメージ》

- 職場環境が整備されたことで、女性従業員が活躍する職域が拡大した。
- 性別に関係なく、全従業員が積極的に業務に取り組む雰囲気醸成された。

このような企業に
オススメ！

☑ 社内に、風土として、男女の役割
分業意識が根強く残っている

☑ 女性の職域や配属される部署が
限定的

■ 取組の内容とポイント ■

取組 1 清掃やお茶出しなど、特定業務の性別分業をなくすことから社内の意識を変える

固定的な性別役割分担意識に基づき、社会的性差により業務を区別することは、ハラスメントの観点からも問題です。そのような業務を洗い出し、性別で割振るのではなく、全員で分担する、当番制にする、各自が行うなどの工夫をします。例えば新入社員教育においても、女性のみにお茶出し・電話受け等の研修を実施するのではなく、全員平等に教育、担当させるなどです。

！ 「男性は主要な業務、女性は補助的業務」といった業務上の性別役割分担意識を、女性も当然のこととして受け入れているケースもあります。まず**行動を変えることで、意識や風土を変えていくことが重要です。**

➤ 企業実践事例

- ◆ 男女かわかわらず、「全員参加の掃除当番制度」を導入する（有限会社八千代運輸倉庫）
- ◆ 能力主義の文化が根付いており、新入社員は、性別に関係なくお茶出しなどの庶務を経験する（株式会社エコー・システム）

取組 2 「働きやすい環境整備」を常に検証し、アップデートし、改善を続ける

女性従業員比率があがり、職域が拡大すれば、整備すべき職場環境も変化します。例えば、女性用更衣室や休憩室、トイレの整備、AT車や小型車の導入、性差による力の差をカバーするための重作業の一部機械化など、女性も働きやすい職場づくりという観点で、継続的に改善点を検討します。公平性の観点から女性のみを支給されていた事務服の着用の義務化を廃止したり、男女同じユニフォームにリニューアルしたりし、よりフラットな職場環境を作ろうとする動きもあります。

！ 女性活躍推進の進捗とともに、適した職場環境も変化します。**既成概念にとらわれず、変化をとらえながらモチベーションアップにつながるような、よりよい職場環境づくりを目指しましょう。**

➤ 企業実践事例

- ◆ 女性活躍の広がりに対応したハード面、ソフト面の改善を継続して実施する（株式会社モルテン）

■ 企業実践事例 ■

有限会社八千代運輸倉庫（運輸・郵便業／従業員 93 名／安芸高田市）※2018 年 9 月時点

取組 1

■課題：人材の能力を最大限引き出す「働きやすい職場環境づくり」に必要なことは？

取組
内容

「全員参加の掃除当番制度」などで男女の固定的な役割分担意識を薄める

「適材適所への配置」を進め、女性も働きやすい環境を整備するため、ハード面の整備（本社の改装、男女別トイレの整備）と共に、「事務所内の禁煙化」と「全員参加の掃除当番制度」としてソフト面の見直しも実施。取締役以下の全員が職場環境整備に参加することで、気持ちの良い職場環境が保たれているだけでなく、男女の固定的な役割分担意識を薄めることに繋がったそう。

株式会社エコー・システム（その他産業／従業員 106 名／広島市）※2018 年 6 月時点

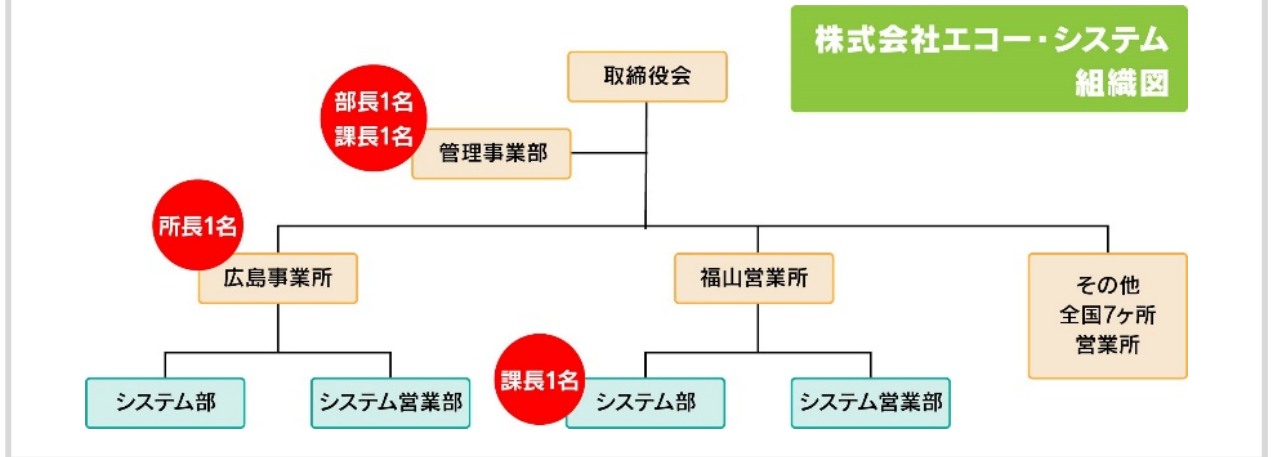
取組 1

■課題：努力し技術を身に付ければ、だれもがキャリアアップできるような風土にするには？

取組
内容

実力主義の文化が根付いており、新入社員は性別に関係なく、お茶出しなどの庶務を経験する

S E など専門職種の女性が多くおり、従来から実力主義の文化が根付いている。入社後、学歴に関係なく待遇は同等で、仕事の内容も皆平等にスタートさせる。例えば、電話当番、訪問者の受付対応、お茶出しなどの庶務も、新入社員は男女関係なく経験。このような風土を背景に、管理職を含めて幅広く女性が活躍している。



株式会社モルテン（製造業／従業員 657 名／広島市）※2019 年 1 月時点

取組 2

■課題：社内での女性の活躍の幅が広がり、より働きやすく、より続けやすい職場環境にアップデートしたい。

取組
内容

女性活躍の広がりに対応した、ハード面、ソフト面の改善を継続して実施する

女性活躍推進の取組が一定の効果を発揮し、女性の職域も拡大。女性営業職が増えたことから、女性でも運転しやすい小型車を導入したり、会社支給の事務服だけではなくビジネススーツの着用を認めるなど、ハード面、ソフト面ともに細やかな施策を重ねている。さらに、男女とも同じデザインの作業服にリニューアルしたり、工場のトイレを改装したりするといった、風土の改善や働きやすさにつながる変更も予定しているそうだ。