

台東区台東2-32-9

http://www.kowa-de.com/

設立/1981年10月

業務内容/商業デザイン・商業イラスト・チラシ・カタログ・ポスターなど



女性社員インタビュー

グラフィックデザイナー
関 よし美さん
2015年入社



産休・育休中でも会社とつながっていたい

働きにくいと感じること自体が少ないのですが、入社時に比べると「上司や先輩よりも先に帰りづらい環境」が改善されてきました。それによって、早めに帰社した平日の夜を有効活用して、自分の成長に繋げる時間を確保できるようになりました。

私は、今後結婚をして子育てする立場になって、この会社で、今の仕事を続けていきたいと考えています。そのため、産休・育休中においても、定期的に会社と情報共有ができる仕組み作りができることを期待します。

男女ともに活躍できる職場風土を目指して

安心して働ける
職場にするために

「私たちはデザインを通して人々に感動を与え、GUESTの幸せ、CASTの幸せ、地球環境の幸せを目指していきます。」

これは、宏和デザインの経営理念です。会社はCAST、そしてGUESTをはじめとする会社に関わる全ての人々を幸せにするために存在するという考えに基づいたものです。

宏和デザインでは、従業員(管理職・役員を含む)のことを「CAST」と呼んでいます。宏和デザインのCASTは現在、34名。そのうち、女性の割合は、約60%です。

「女性CASTが結婚や出産後も安心して働くことができ、活躍できる仕組みを作るには何から着手すべきかと模索していた」と、営業本部営業企画部部長の相澤佳子さんは言います。その時出会ったのが、今回の東京都が実施する女性活躍推進人材育成事業でした。東京都女性活躍推進人材育成事業に取り組むことで、さまざまな情報や知識を得ることができ、より働きやすい仕組み作りができるのではないかと考えた相澤さんは、自らが女性活躍推進責任者となり、研修を受けることにしました。その結果、女性活躍推進法とその施行の背



井上社長(左)と推進責任者の相澤さん(右)

景、必要性についての理解が深まり、自社における現状把握や課題分析、行動計画策定などの方法を知り、道筋が見え、何から着手すべきかが明確になりました。また、事例やグループワークを通じて、他社での取組の状況も知ることができ、大変参考になったと相澤さんは言います。

宏和デザインは、男女ともに活躍できる職場風土づくりを目指しています。そのためには、ワーク・ライフ・バランスを実現し、全CASTがその能力を十分に発揮できる環境の整備が必要と考えました。

宏和デザインは、さまざまな業種の企業に対してデザインを提供する

会社であり、業界の特性上、CASTの労働時間は長くなってしまいう傾向にあります。しかし、ワーク・ライフ・バランスの実現には、長時間労働の解消が不可欠です。そこで、定量目標として「法定時間外労働の5%以上削減」を掲げ、そのための取組として、「ワーク・ライフ・バランスを実現し、男女ともに活躍できる職場風土づくりに向けた意識啓発」、「CAST全体の法定時間外労働の抑制」、「法定時間外労働削減のための『ノー残業デー』の導入・運用・啓蒙活動の強化」という行動計画を策定したのです。

ワーク・ライフ・バランスの
実現

まず、「ワーク・ライフ・バランスを実現し、男女ともに活躍できる職場風土作りに向けた意識啓発」としては、2017年1月の全体ミーティングで、井上社長から各CASTへワーク・ライフ・バランスの推進についてのメッセージを発信し、意識調査を行いました。ワーク・ライフ・バランスを実現し、いっそう男女ともに活躍できる職場にするために、真剣に取り組んでいくことを全社で共有しました。

次に、「CAST全体の法定時間外労働の抑制」として、「各部署の法定時間外労働の現状把握(タイムカードから各部署の法定時間外労働の一覧表を作成)」、「経営会議で各部署の法定時間外労働を公開・評価し、各部署へフィードバック(月1回)」、「各部署の法定時間外労働削減のために取組の検討と推進(月1回)」、「帰しやすい職場風土を作るため、管理職自身の労働時間の徹底管理」、「効率的な仕事のための残業削減マニュアル作成」を行いました。

さらに、「法定時間外労働削減のための『ノー残業デー』の導入・運用・啓蒙活動の強化」として、17時と19時の1日2回、各部署内で声掛けをし、各CASTの仕事の進捗状況を確認するようにしました。定時に帰ることが難しいCASTがいた場合は、そのCASTが定時に帰るにはどのようにし

たら良いのかを各部署内で話し合い、助け合っています。これらの取組の結果、少しずつ職場に変化が見え始めてきました。

具体的には、管理職の時間外に対する意識に変化が出てきたことで、自分自身、そして部下に対しての労働時間に目を向けるようになり、法定時間外労働の多いCASTに対して、面談を行うようになりました。また、効率化を意識して仕事を進めるようになり、管理職が自主的に、部署間を越えたサポート体制の構築や校正の待ち時間を有効に使う仕組み、「遣唐使制度(セミナーで学んだことを全社で共有する仕組み)」の導入、作業効率を上げる方法をCAST一人一人が1日1つずつアイデアを出して、共有する仕組みなどを構築しました。

このような意識の変化やそれによる仕組みの構築が実現できた要因は、「風通しの良い社風が土台にあったこと」、「経営者・管理監督者をはじめ、全社的な取組として進めていること」などがあります。

現在、行動計画どおりの進捗で課題解決に向けた取組を進めていますが、定量目標の「法定時間外労働の5%以上削減」を達成するには、あと一歩と、相澤さんは言います。

そのためには解決しなければならない課題がいくつかあります。

例えば、「ノー残業デー」制度の導入についてです。各部署によってCASTの人数は異なっており、人数の少ない部署では調整が難しい面もあ

ります。そこに部署間での不公平感が出てしまうのではないかと懸念しています。また、現時点では、まだ管理職への負荷がかかっている状態のため、全CASTの法定時間外労働の削減にはもう少し時間が必要です。この他にもこれから解決しなければならない課題が出てくるかもしれません。しかし、「ワーク・ライフ・バランスを実現し、男女ともに活躍できる職場風土を作る」という目的を見失わないように取り組もうと、相澤さん考えています。



女性が多い同社のデザイナー



息抜きのためのゲームがある

DATA

従業員数

- 男性 13人
- 女性 21人

平均年齢

- 男性 30.2歳
- 女性 30.2歳

平均勤続年数

- 男性 3.8年
- 女性 5.9年

管理職数

- 男性 4人
- 女性 3人

POINT!

安心できる場所、
活躍できる場所にするために!

ワークライフバランス推進で、
労働時間の意識改革

時間管理の徹底が、
お互いに助け合う新たな
サポート体制構築のカギに!

GO NEXT