



## 女性社員の困りごとに耳を傾けることが第一歩

### 女性社員の困りごとに対応する時間や場所にとらわれない制度

当社は「ウーマンライフ新聞社」という社名からも想像できるように、従業員の7割、役員の5割を女性が占めている企業であることから、働く環境や制度に対する女性社員の困りごとに対応できるように、様々な制度を導入している。

具体的には、産休、育休があけてもすぐにはフルタイムに戻れない従業員がいることから、短時間勤務を可能にしている。現状は9時から16時までの勤務で、2時間ほどの短時間勤務を選択する従業員がいる。また、従業員の年齢があがるにつれ、育児だけではなく、近年は介護のために短時間勤務を希望する従業員が増えている。9時出勤、10時出勤の二通りを用意し、時差出勤を認めている。時差出勤や、出社が難しい、あるいは出社する必要のない社員については、在宅勤務を可能にしている。また、すべて在宅勤務にするのではなく、9時から16時まで出社し、帰って家事を済ませた後に在宅で仕事する場合もある。

加えて、社員の副業を届け出制により可能にしており、制作やライター職種では副業を行う社員がいる。家庭の都合で退社した従業員が、本人の希望により個人事業主で当社の仕事を請け負うケースもある。

### 従業員に向き合う中で自然に生まれた制度

短時間勤務や時差出勤、在宅勤務などの様々な制度は、女性社員が多いこともあって、女性社員の困りごとに耳を傾けてきた中から自然に生まれてきたものであり、意識して制度をつくろうと考えてつくったものではない。

このような制度が浸透する前は、正社員は週に一度、午前8時に出勤して必ず会議に出席しなければならないなど、働く上での場所や時間を拘束するようなルールになっており、従業員はそれが理由で正社員を選択しない、正社員に戻らないといったことが起こっていた。

しかしながら、働く場所が変わっても、働く時間が短くなっても、本来、期待する成果さえ上げてもらえば企業としては問題ないはずである。従業員に真摯に向き合い困りごとを聞かなかで、従業員それぞれに家庭環境や健康状態、ライフステージなどが違うため、希望する働き方も様々であることを理解し、その希望に対して会社として誠実に対応してきたことが、結果としてこれらの制度を生むことにつながった。

なお、短時間勤務や時差出勤、在宅勤務などの制度をうまく活用しな



がら、これからも長く当社で働いてもらうことができるよう、来年度には就業規則を変更し、定年制を廃止することを計画している。

### 従業員の定着率向上と、未来への希望と

従業員、特に女性社員の困りごとに耳を傾けることにより、短時間勤務や時差出勤、在宅勤務、副業の許可など、多様で柔軟な働き方を可能にする制度を導入したことにより、従業員の離職率は低下し、定着率が向上した。会社としても、技能が高く優秀な人材であれば辞めずに長く働いてほしいと考えており、来年度、定年制を廃止することはそのための施策のひとつである。家庭環境や健康状態、ライフステージなどが変化しても、優秀な社員に会社に残って長く働いてもらえるように、環境や制度を整備していくことが、結果として経営においてもプラスになると考えている。

一方で、定着率が高まることで、長く同じ仕事をするることによるプラス面もあれば、人材や配置、仕事の内容などが固定化してしまうことにより、前例主義がはびこり、変化を好まず、新規事業などに取り組みにくくなるといったマイナス面もあると感じている。そのような中、継続的に新卒採用を行っていることから、若い世代にいかにも未来や希望を見せていくのかということは、働きやすい環境づくりや長く働ける仕組みづくりと並行して解決していかなければならない課題である。



### 企業情報

【業種】 出版業 【資本金】 7,000万円 【従業員】 40名  
 【所在地】 奈良県奈良市大宮町5丁目3-33  
 【HP】 <https://www.womanlife.co.jp>

#### ●事業概要

定期媒体「ウーマンライフ」等の発行、チラシ・パンフレット・ポスター等の制作・配布、出版事業、広告代理事業、通信販売、イベント主催

