

ワーク・ライフ・バランスを推進するための働き方・休み方の見直し「働き方改革」局長トップ対談 拓南グループ(拓伸会) 古波津 昇 会長

働き方改革に取り組むきっかけについて

拓南グループは不動産業から製造業・接客娯楽業まで多岐に渡る事業を展開していますが、「働き方」を見直すきっかけの一つになったのは、グループ内のある社の社員が世帯主であるにも関わらず、20年間アルバイトであったということについて考えさせられたことです。

その社員に意向を聞くと、生活基盤が安定する正社員を望むことがわかり、思い切って、その社の希望者全員を正社員に登用しました。

もちろん人件費はかさみましたが、日本の人口減少が進んでいく将来を見越し、社員のライフステージとやる気、能力に応じて、満足して働けるようグループ全体として、生産性の向上や多様な働き方で環境整備を進めていくこととなりました。



(左側) 古波津会長、(右側) 西川局長

女性の活躍推進 (えるぼし認定)

拓南グループは県内5社のうち、拓南本社(株)と(株)西原グリーンセンターが昨年(2021年)、「えるぼし」認定を取得しました。また、拓南本社(株)は、若者の雇用・人材育成にも取り組み、2020年、「ユースエール」認定も取得しております。さらに、拓南グループの県内5社は、県の「ワークライフバランス認定企業」にも認定されております。

グループ内の製造業・拓南製鐵(株)では男性の職場というイメージも強いのですが、生産管理や品質管理部門では、女性のきめ細かい仕事ぶりの貢献が大きく、今は女性社員の割合もだいぶ増えてきました。

グループ内には、大型ダンプを運転する女性ドライバーも増えて活躍しております。また2019年には初めて大卒の女性エンジニアを採用し、その活躍ぶりが地元新聞で紹介され、若手社員の励みにもなっております。

今後は、30代の女性社員にはリーダーシップを発揮してもらい、管理職にも登用していく予定です。



古波津会長

「えるぼし認定交付式(2021.10.13)」

人材育成

当グループ内で女性の採用を進める取組として、拓南本社(株)の人事部を窓口として、グループ全体での「一括採用」方式を実施したことが挙げられます。「一括採用」方式は、拓南本社(株)設立時から念頭にありましたが、グループ内で給与規程の統一などの調整を行い、5年前から「一括採用」方式を本格的に取り入れました。

拓南本社(株)で年間を通し、大企業並みのリクルートを行い、採用・事前研修・初期研修を行います。グループ内の各社へ配属後、業種を超えた人事異動を可能とすることで、社員にとっては多様な業務に携わる選択肢が持て、また、グループにとっては他社から学んだことを次の職場で活かしたり、異なる発想で新たな成果を挙げたりするなど、社員、グループの双方に大きな効果をもたらしています。

非正規雇用者の正社員登用

希望者については、非正規社員の正社員登用化に積極的に取り組んでいます。

働き者の非正規社員が正社員になり喜んでくれるのは、最高のインセンティブであり、頑張ってくれた社員に対する適切な「評価」と考えています。非正規社員を正社員にした上で、今後は多能工化に向けた取組や必要な研修の実施などが、これからの課題です。

ワークライフバランスの取組み

【男性の育児休業取得者の上原さん、女性の育児休業取得者の上地さんから社の支援体制についてコメントをいただきました】

◆ 上原佑斗さん・・・(男性) 拓南本社 (株)

男性の育児休業取得者はこの2年間で15人目です。令和2年12月末に約1週間ほど取りました。期間は短いですが、育児に取り組むことはもちろん、家族と普段以上にコミュニケーションが取れました。上司のサポートもあり、今後の育児と仕事の両立をしっかり考える機会にもなりました。

取得のきっかけは、自分自身が社内新聞の担当となったことです。グループ内でも「男性の育児休業を積極的に推進して行きましょう」という方針があり、実際に育児休業をした男性社員のインタビューを行っていました。その流れで、配偶者の妊娠が判明し、生まれたら育児休業を取ろうと自然に思いました。社内新聞で男性育児休業取得者のインタビューを見て「自分も」と思った社員も多く、取得しやすい環境を作ってもらった会社に感謝しています。



(左から時計回り) 西川局長、古波津会長、
上原さん、上地さん

◆ 上地美里さん・・・(女性) 拓南本社 (株)

1回目の育児休業が約1年、2回目が約1年半で、子の成長を自分の目で見ることができ、とてもいい時間を過ごせました。育児休業中は派遣社員を配置していただき、復帰の際には、まず上司のサポート業務を行い、職務に慣れてくるにしたがい、やる気と頑張るぞという気持ちが出て、仕事に打ち込むことができました。

男性の育児休業については、乳児期という貴重な成長の時期にパートナーと共有できるという事は素晴らしいことで、こういう制度を進める我が社は素晴らしいと思います。

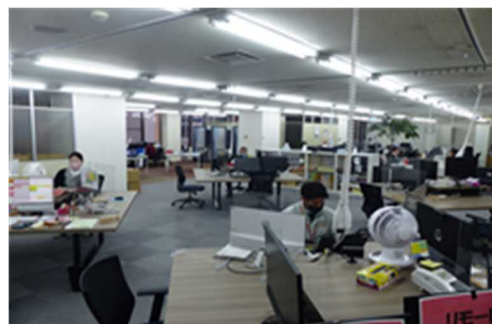
その他の取組 (フリーアドレス・テレワークなど)

◆社員同士のコミュニケーションやパフォーマンス向上、職場環境美化を目的としたフリーアドレスの導入を図っています。

◆テレワークを推進して、新型コロナウイルスへの感染防止とともに、業務の効率化を図っています。

◆新型コロナウイルス感染症により、子どもの学校が臨時休校となった社員に対し、特別有給休暇を与え、負担軽減を図っています。

◆社員自身の結婚や子の結婚、配偶者の出産等について特別休暇制度を導入しています。



テレワーク実施中の拓南本社 (株)

沖縄労働局長より

働き方改革推進法の前から各種取組を進めて来た背景には、性別や年齢に関わらず、社員の能力とやる気に応じて活躍できる環境を会社は整えるべきという、会長の理念が根底にあるのだと分かりました。本社一括採用や正社員転換等の取組に加え、今後もフリーアドレスの導入や更なる人事制度の見直しを検討するなど、不断の改革の取組に今後も注目していきたいと思っております。時代の変化と社員のニーズを的確にとらえ、引き続き県内企業を牽引いただくようお願いいたします。

<グループ概要>

所在地： 那覇市

労働者数 (臨時職含む) : 665名 (2022年1月現在※)

