

第
38
号

シーステップ

C-STEP ニュース

人間を主役にした人材雇用開発



「大阪ガスグループのダイバーシティ推進の取り組み～女性活躍推進を試金石として～」

大阪ガス株式会社 人事部 ダイバーシティ推進センター所長 江本 雅朗さん



今、エネルギー業界は、かつてない大変革の時を迎えています。中期経営計画にも掲げておりますが、グローバル化を含めた事業領域の多様化、また本業においてはエネルギー自由化という事業環境の大きな変化を迎える局面となっていることから、人材についても多様化を進めることでグループ事業の成長を実現することを目指しています。様々な価値観、バックボーンを持った多彩なすべての社員が活躍できる環境づくりのためには、個々人にとってより良いワークライフバランスの実現が不可欠です。大阪ガスでは、さらなる生産性向上を目指す「スマートワーク」と「ダイバーシティ」を両輪として捉え、双方のバランスよい推進が大切だと考えて、各種施策に取り組んでいます。



女性管理職のキャリアを知るセミナー

性別、年齢、障がいの有無、国籍、性的指向等推進すべきダイバーシティの課題は多数ありますが、大阪ガスでは“女性活躍推進”をそれらの試金石として2013年に専任組織である「ダイバーシティ推進チーム(現推進センター)」を人事部内に設置しました。その際に指標(目標)として1.総合職の女性採用比率30%以上、2.女性管理職比率5%以上(2020年度)、3.女性役員の登用の3つを掲げています。

元来、男性社員が圧倒的に多い人員構成で、女性は補助的な業務を担当することが多かった企業風土の中、女性がいきいきと活躍できる組織づくりに向けて様々な取り組みを行っています。上記の目標の達成に向けて、目指すべきロールモデルが少ない中、早期からのキャリア意識醸成、人脈の形成、会社からの期待の伝達を補うこと等を狙いに「メンタリングプログラム」を中心的な施策として3年前に採用しました。

若手女性や管理職手前の女性社員をメンティに、直属の上司以外の年長の上位者をメンターに指名し、1年間メンティの成長支援のために伴走するこの取り組みは、メンティのみならずメンターにとっても女性社員育成に関する課題の認識と理解促進という効用が得られる有意義なプログラムであると社内で高く評価されつつあります。

メンターの中には、「子育てしながら管理職を務めていくのは無理だ」と思い込んでいたが、メンタリングを体験して管理職の面白さ、やりがいを教わり、挑戦してみる意欲を持たせたや「キャリアについて真剣に考えたこと

により、効率的な時間の使い方やキャリアアップに必要な知識の習得へ積極的になった」等前向きな感想を持ち、行動変革へつなげている女性社員が数多く存在します。

一方で、「良いプログラムだからこそ女性社員だけでなく全ての若手社員にも取り入れた方が良い」等は今後の課題への前向きな提言だと捉えています。

先に述べたダイバーシティ推進チームの発足後、最初に取り組んだことは女性社員約100名へのキャリアについての個別インタビューです。ひとりひとり丁寧な面談を通じて「今後のキャリア・両立に関する不安」「自律的なキャリアデザイン意識の欠如」「会社からの期待を感じない」といった彼女たちの本音が滲み出してきました。こういった「声」からメンタリング・プログラムをはじめ各種の施策は導きだされています。

人事関連のどんな施策でも同じだと思いますが、まずは当事者の声を真摯に聴いて、推察や想像でなく「現状」「真意」を把握する。これが大事なことではないかと考えます。これから女性活躍推進に取り組まれる企業の方には、最初の取り組みとしてこのインタビューをお勧めします。手間はかかりますが、各社の実情に合わせて実施されれば、必ず「気づき」があり、次なる施策が見えてくる有意な結果が得られると思います。



メンタリング・プログラム統括会議

もう一つ、必ずやっておくべきことはトップのコミットメントを確保することです。ダイバーシティの推進にはボトムアップだけでは難しく、『わが社の将来に必要なので、必ずやり遂げる』というトップの強い意志表示が絶対に欠かせないものです。

なでしこ銘柄4年連続認定、ダイバーシティ経営企業100選、大阪市女性活躍リーディングカンパニー市長表彰最優秀賞等ありがたいことに女性活躍推進関連の複数の認定や表彰をいただいておりますが、我々は現状に手放しで満足しているわけではありません。もっと社員が働きやすい環境に資する施策はないか、女性のキャリアアップのもっと有効な手立てがあるのではないかと…是非、会員企業の皆さんと知見を分かち合いながら前進していきたいと考えています。

～人材確保の決め手として～ 『ピンクのタクシー』で活躍する女性乗務員

株式会社ふれ愛交通

代表取締役 道野 隆さん

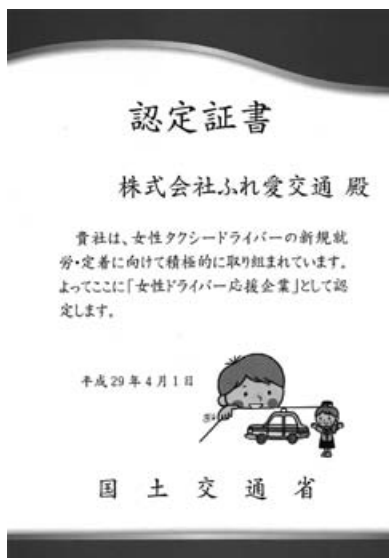
■ 人材確保は業界全体の課題

タクシー業界を取り巻く最大の課題は乗務員確保です。今大阪のタクシーの実働率は66%。約20,000台あるタクシーのうち6,800台が動いていない状態にあります。これの根本原因は慢性的な乗務員不足にあります。

今大阪のタクシー乗務員の平均年齢は60歳、高齢化が進行しています。職業としての魅力が失われている現状があります。

■ 「働き方」の見直し

タクシー乗務員は、固定給プラス歩合。会社によってはオール歩合というところもあって日々の売上げが給与に直結する仕組みとなっています。更に長時間の(拘束時間を含めた)労働。魅力ある職業には成れない現実があります。「ピンクのタクシー」の制度はそういう意味では大いなる冒険でもありました。給与を完全固定給にし、労働時間も昼間の9時～5時。子どもの学校行事や病欠も優先。近くの保育施設とも連携し保育所斡旋も行っています。もちろんタクシー運転に必要な2種免許の取得についても会社が全額負担を行っています。更に、休憩施設を完全に分離し気を使うことのないようにしました。また、フルタイムで働けなくとも昼間の空き時間を利用してパートタイム感覚で働けるように敷居を低く募集を行いました。



■ 予想を超える反響・ふれ愛交通の顔に

「女性乗務員が運転するタクシー」と大宣伝をしたところ多くの希望者が集まりました。現在11名の女性乗務員



株式会社ふれ愛交通 ピンクのタクシー

が集い、6台の「ピンクのタクシー」の運行を担っています。大阪府下の女性乗務員の採用率が2%なのに対し弊社は9%、少し女性乗務員率の向上になりました。C-STEPから紹介された乗務員もこの一員として元気に頑張っています。

ハイブリッド車両のプリウスを淡いピンクに塗装し、ボディには本社の所在地大阪市平野区の花「綿の花」をあしらいました。ふれ愛交通社長は「ジェンダーがわかっていない」というお叱りの声も心配しましたが、同じやるなら派手な色合いということでピンクを採用しました。

これには利用者から大きな反響がありました。手を挙げて乗車してくれる以上に、携帯写メの連続。街で一躍人気モノになりました。また撮った写真をフェイスブックやInstagramへどんどんアップしてくれて勝手に有名になりました。また、予約電話も比例して増加し、6台のピンクタクシーは午前中ほぼ予約で一杯になっていて、開始からまもなく3年経ちますが、今や株式会社ふれ愛交通の顔になってきたと思います。

■ タクシーのあり方を変える

現在6台のピンクのタクシーを増やすかどうかは悩ましい選択です。どうしても夜間の営業はしたくないので、これを増やせば夜間遊ぶ車両を増やすことになるからです。しか

しながら、今後10年単位で考えた時、タクシー事業の在り方が変化していると考えています。日本社会の人口減少に



女性乗務員が運転するタクシー

より勤労者絶対数は減少し、仕事帰りに飲食したのち、流しのタクシーに乗車するお客さんそのものが減少していくこと。そのかわり昼間、買い物や病院へ気軽に利用できる交通機関としていかに発展させていくか、そのような希望の灯でもあるピンクのタクシーと捉えています。女性乗務員がタクシー事業を支える核になる近未来の到来を予測しています。

介護・福祉タクシーも実績ナンバーワン

最後に一言PRを。弊社では、女性ドライバーの活躍以外にも介護・福祉に特化した運送業務を行っており、車両数、運送実績とも近畿運輸局管内でトップ。福祉輸送では多くの実績を残しています。日々の通院などのちょっとしたご近所へのお出掛けや、ご家族が一緒のご旅行にも「介護・福祉タクシー」が活躍しています。

就職者の声

株式会社ふれ愛交通 三原 美香さん

C-STEPの紹介により、2016年10月24日に就職され、現在「幸運を呼ぶピンクのタクシー」乗務員として、活躍中の三原美香さんにお話をうかがいました。

タクシードライバーになられたきっかけは。

前の会社が急に解散となり、求職活動することになりました。これまでドライバーの経験がなく、不安でいっぱいでしたが、車を運転することは大好きで、しかも女性ドライバーが多い職場と聞き、興味を持ちました。

初めてお客様を乗せたときはどう思いましたか。

研修を終え、昨年11月に初めてお客様を乗せたのですが、あまりの緊張のため、乗車場所はおろか、男性だったか女性だったかも覚えていません。頭の中は真っ白でした。しかし、多くの先輩たちに囲まれ、優しく親切に指導いただき、少し慣れてきた今では、「少しでも多く走りたい」気持ちでいっぱいです。

「女性ドライバーならではの」と感じることはありますか。

女性のお客さんから、「ちょっと買い物するのでスーパー寄って」とよく言われます。女性同士で気安く言えるんじゃないかと思えます。また、少し前までは、地理が不安で知らない場所を言われることも多かったのですが、「すいませんがわかりません」とはっきり言うと、怒るどころか「よっしゃ、教えてる。」と言って丁寧に案内して下さる方が多いです。おかげで、だいぶ道を憶えました。

最近の出来事で印象に残っていることはありますか。

先日ご乗車いただいた女性からは、「女性運転手で良かった。安心できるし、近距離でも快く行ってくれる。ピンクのタクシードライバーさんはみんないい人や」と言っていただきました。本当に嬉しかったです。

最後に抱負をお願いします。

勤務時間も配慮していただき、乗車は、平日の日中にして、土日は家族で過ごしています。女性の少ない職種ですが、とても働きやすい職場です。もっともっと広がればいいと思います。私も「また、乗ってみたい。」と言っていただけるよう頑張ります。

ありがとうございました。



株式会社ふれ愛交通 女性乗務員のみなさん

C-STEP事業

2016年度人材スキルアップ定期コース 2月期を開催しました。

2016年度人材スキルアップ定期コース2月期(障がい者雇用コース)が2月21日から3月13日の期間で開催されました。大阪府内の各地域就労支援センターを通じて6名が受講されました。

2月21日から24日は座学としてまず自己紹介など行い緊張をほぐし、コミュニケーションの取り方、なぜ仕事をするのか、お金の使い方、履歴書や職務経歴書の書き方、面接での心構え、ビジネスマナーを勉強しました。

2月27日から3月10日の10日間は、実際に企業に行き、職場実習を行いました。今回は事務、清掃、福祉関係を通して職場実習を行いました。仕事の内容や社内でのコミュニケーションの取り方などを勉強いただいたところ「体調管理の調整」「実際に会社へ通勤し仕事を体験できた」「自分のできていなかったことに気づき、改善する機会になった」「仕事の大変さ、仕事へのやる気が出た」「新たな発見があった」など大きな成果を得ることができました。

3月10日の最終日は、スキルアップで学んだことやこれから就職に向けての抱負など発表し、それぞれが就職に向けて頑張ることを確認したあと、修了式を行いました。

2017年度人材スキルアップコースが新しくなりました。

今年度の人材スキルアップ定期コースについては、7月期「年齢に関係なく座学中心で企業見学をすることで求める人材について学ぶ」コース、10月期「年齢に関係なく実践的な職場実習を行う」コース、2月期を「障がい者雇用」コースとして人材スキルアップ定期コースを行っていきます。前年度からの変更点は7月期は年齢に関係なく、座学を中心に企業見学をすることで求められる人材について学びます。(7月期は職場実習がありません。)

2017年度支援学校等の生徒を対象にした 「ビジネスマナー講座」見学会のご案内

今年度も支援学校等の生徒を対象にした「ビジネスマナー講座」を支援学校等の夏季休業中に開催いたします。この「ビジネスマナー講座」は、①社会人として仕事をするうえで必要となる、ビジネスマナーの基礎・基本を身に付ける、②ビジネスマナーの習得を通じ、職業観を醸成し、職業人としての自覚を高める、③講座を修了することにより、達成感と自信を身に付け、その後の就職活動や実際の就業に向けての意欲を高める、ことを目標に例年200名近い支援学校等の生徒が学んでいます。

会員の皆様方には、ビジネスマナー講座見学会を通じて、生徒の特性や頑張り等を見ていただき雇用が促進されますよう、ご案内いたします。

《カリキュラムの主な内容》※2・3年生対象の中級講座の例

ビジネスマナーの基本(なぜ働くの?/どんな仕事がある?)、身だしなみ(社会人としての服装など)、挨拶(仕事に必要なあいさつ/お辞儀をマスター)、自己紹介(自己紹介の基本)、言葉づかい(敬語・クッション言葉)、ほう・れん・そう(仕事が完了したときの報告・連絡、トラブルが起きた時の相談など)

※修了された方には修了証を発行しています。

見学会：8月1日(火)、2日(水)、8日(火) **時間**：13:30～16:30
開催日 9日(水)、22日(火)、23日(水) **最寄駅**：JR芦原橋
 29日(火)、30日(水) **定員**：各日5名(先着順)
 *上記日程の内1日 **締切日**：7月14日(金)
会場：A'ワーク創造館 (大阪市地域職業訓練センター)

申込方法：申込書をC-STEPまでFAXしてください(06-6910-6033)

問合せ：06-6940-6600 ビジネスマナー講座係まで

「C-STEP会員企業就職者激励会」を行いました。

2017年3月12日(日)エル・おおさかにて、C-STEP会員企業への就職内定者、関係者、企業の担当者など総勢71名にご参加いただき、「C-STEP会員企業就職者激励会」を行いました。

第1部では、C-STEPの中谷常務理事の主催者挨拶のあと、乾就労支援員による「就職に向けての心構え」の講義を行い、続いて、C-STEPの会員企業に就職された人たちで作られた親睦会「熱と光の会」会長の井上隆司さんより、これまでに仕事で経験されたエピソードを交えて、会の活動紹介をしていただきました。最後にC-STEPの松本事務局長より熱と光の会への入会手続きや、仕事をしていくうえでの相談窓口について、説明を行いました。



就職者激励会 1部の様子

第2部ではマジック&バルーンアートなどを楽しみながら懇親会を行いました。はじめは緊張の面持ちだった就職者のみなさんでしたが、就職先企業の方から「期待してるよ」と声をかけてもらったり、就職者同士で交流をすることで新社会人になる実感が共有できた様子で、閉会時には希望にあふれた笑顔を見ることができました。

C-STEPでは職場定着支援と、就職者同士が熱と光の会の活動を通じて交流を深め、仕事の悩みやこれからの目標などを相談・報告しあえる関係ができるよう応援していきます。

「熱と光の会」春の経験交流会を行いました。

2017年5月20日(土)に「熱と光の会」の春の経験交流会を行いました。「熱と光の会」は、C-STEP会員企業へ就職した人たちで組織された親睦会で、現在300名以上の個人会員が活動されています。



サントリービール工場見学の様子

今回はサントリー(天然水のビール工場)京都ブルワリーの見学と長岡天満宮の散策を企画し、41名の参加がありました。ダイナミックな工場の見学

とできたてのビールの試飲を楽しんだ後は、近隣の焼き肉店で昼食を取りながら、近況報告や、最近興味のあることなど様々な話をしながら交流をしました。おなかいっぱい食べた後は、長岡天満宮までバスで移動し、散策・休憩をしてゆっくりとした時間を過ごすことができました。「熱と光の会」では交流会で楽しい時間を過ごし、仕事への活力になるよう、また、交流を通して会員同士が職場での悩みなどを話したり、相談したりできるように、活動を行ってきたいと考えています。会員企業のみなさまには引き続き、就職者の「熱と光の会」参加へのご理解とご配慮をいただきますようよろしくお願いいたします。



CAREER SUPPORT & TALENT ENHANCEMENT PLAZA

編集・発行

一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター (C-STEP)

〒540-0028 大阪市中央区常盤町1丁目3-8

中央大通 FNビル 14階

tel.06-6940-6600 fax.06-6910-6033

URL(ホームページ)http://www.c-step.or.jp