

株式会社ネオビエント

case 6



私たちは、イベントや施設運営、観光事業を通じて、徳島生まれの“新しい風”を吹き込み、地域社会の元気な未来を創造します

事業所データ

所在地：板野郡北島町太郎八須字西ノ瀬 34番地 8
 電話番号：088-698-7788
 設立：2005年
 従業員数：117名（男性54名・女性63名）
 事業内容：施設管理運営（指定管理・受託）事業
 地域ブランド創造事業（イベント企画運営・自治体
 受託事業・産直市（とくしまマルシェ他）事業）



あすむらんど徳島科学館部・本社管理部兼務 **小川 波奈**さん（勤続13年）



徳島市出身。高校卒業後は、大学から就職まで県外で過ごしたが、30歳の時に地元の徳島県に戻り、株式会社ネオビエントに入社。

これまでの職歴・体験談など

入社してから一番長く携った業務は本社の人事担当です。主に採用や社員の研修、入退社に伴う処理などを担当し、人と関わることが好きな自分としては、非常にやりがいを感じながら仕事をしてきました。

職場の人間関係にも恵まれ、このまま勤めていくつもりでしたが、家庭内で予期せぬ事情が生じたため、正社員としてフルタイムで働き続けることが難しくなりました。会社は時短勤務の対応も柔軟にしてくださりましたが、それでも仕事と家庭の両立が厳しくなってきたため、退職を申し出たところ、「それならいきなり退職するので

はなく、一旦パートになってみれば」と、新たに正社員とパート社員を行き来できる制度を作ってまで対応していただき、現在は週3日の短時間パート社員として勤務をしています。お陰様で自分の家庭の事情に対応できるペースで勤務できたり、仕事と家庭の両立を守ることができていると感謝しています。

次世代の方々へのメッセージ

よく「仕事と家庭の両立」という言葉を耳にされるとはいますが、結婚・出産後もフルタイムで働き続けられていても、状況が変わり、変化していかざるを得ないこともできます。また家族の介護などでも同様です。思うようにいかない自分の状況に苦しい思いをすることもあるかもしれませんが、現状一番優先すべきことに集中して、自分の体に無理をさせすぎないよう仕事のペースを落としたり、また働き方を変えたりすることも柔軟に考えてみてください。

またそういったことができる環境を整えてくださった今の会社にいたことは私にとってとても幸運なことでしたので、やはり会社を選ぶ際のポイントとしては、社員のライフステージに合わせた制度を整えているのかという点を重要視されるといいと思います。



職場風景

上司からの声 小川さんはいつも明るく、誰にでも気さくに声を掛けてくれているので職場の雰囲気明るくなり助かっています。また長年、人事を担当していたので、パート社員になっても周囲から相談されることが多く頼りにされています。今は、ご自身がパート社員で活躍されていますが、状況が変われば正社員に戻って、ロールモデルとして活躍して欲しいと思います。また今回の小川さんの経験を周囲で悩みを持つ社員にも伝えて、社員が育児・介護で働き方を変えたり、困っている場合にはぜひフォローしてあげて欲しいと思います。



管理部 執行役員部長 新見 高志さん

女性活躍を推進するにあたって、あなた自身が感じた課題や苦労は？

女性が活躍できる職場は、「誰もが活躍できる職場」になると信じています。私自身も高齢の母がいて今まで通りの働き方がしにくくなる時期がやってくると思います。そうした時に、性別関係なく誰もが利用できる制度があることで、安心して働くことができると感じています。女性社員は責任感も強く、まじめな方が比較的多いのか、新たな仕事や昇格を申し出ると「自信がない」と口にされることがあります。ですが、その方の長年の実績から力量や可能性を見極めて申し出ているので積極的に受け入れて欲しいと感じます。会社は困る部分があればフォローしますし、立場が変わることで新たな視点が生まれ、仕事の深みも幅も広がり、さらに仕事を楽しめます。自分の可能性を信じてほしいと思います。

代表者からの声

株式会社ネオビエント
代表取締役

藤原 理津子さん



女性だけに限らず、男性も含めて家庭の状況は様々だと思います。県内でも「女性活躍」の推進によって、少しずつ企業も育児・介護の制度整備が図られてきましたが、実際に制度があっても利用できない現状をよく耳にします。誰もが利用できる制度になるためには、職場内での雰囲気(社風)を良くすることが必要ですし、職場の仲間の理解を求めるだけでなく、本人も努力し、相互に切磋琢磨することが必要です。小川さんは日頃より、社内全員への気配りを忘れず、パート社員になっても、責任感を持って最後まで仕事に取り組んでいます。「お互い様」の精神で、経営者・社員が互いの状況を理解し、互いの状況が変われば、各々できることを精一杯助け合う職場にしていきたいです。

事業所からの声

女性従業員が活躍する取り組みはありますか？

- ・法を上回る育児短時間勤務制度の導入（平成29年度より実施）
- ・ワークライフバランス休暇制度の導入（平成30年度より実施）
- ・年次有給休暇制度の時間単位取得制度の導入（平成30年度より実施）
- ・パートもしくは契約社員からの正社員への転換制度
- ・家庭等の事情にあわせて正社員からパートもしくは契約社員に転換、事情が終了した際は正社員に再転換できる「キャリア選択制度」
- ・女性労働者の活躍を目的とした長期外部研修への参加（毎年必ず該当者を派遣）

女性活躍のための取り組みにより、事業所で起きた変化を教えてください。

男性の育児休業の取得が当たり前になり、出産の報告を受けると、上司は「休業はいつ取るのか」と尋ね、取得に向けて仕事の引継ぎやフォロー体制の構築をするのが当たり前になってきました。職場内に相互扶助の精神が生まれるこ

とで、育児や介護での休業、短時間勤務などにも理解の輪が広がり、制度自体が形骸化されず利用されるようになってきました。また仕事(作業)の標準化を進めてきた結果、育児・介護だけでなく、男性女性を問わず、誰かが何かの事由で長期に休まざるを得なくても、事業が継続できるような仕組みの構築にもつながり、BCPの面でも役立っています。女性労働者の管理職比率(課長以上)は12.5%であり、主任級では男性を上回っており、毎年、女性の管理職比率は高まっています。

今後、より女性が活躍するためのアイデアはありますか？

特に女性社員の場合、それぞれが置かれている環境は様々なので、新たに導入した「キャリア選択制度」を用いて、どんな状況に変化してもキャリアが継続できる社風づくりに努めたいと思います。また、コロナ期にVPNを構築したことでも在宅でのオンライン勤務も可能ではありますが、さらなる普及に努めていくことで働きやすい風土を構築していきます。

また、社内の風土づくりに向け、役職者向け・社員向けなどの勉強会開催のサポート(講師の無料派遣・積極的に社風改善に取り組む企業への助成金など)も行うと良いと思います。