

調査月報

中小企業の今とこれから

2012 No.050
11



調査リポート

総合研究所 上席主任研究員 竹内 英二

台頭する海外展開支援ビジネス

論点多彩

日本大学大学院グローバル・ビジネス研究科 教授 若林 広二

顧客価値の視点からの事業定義の重要性とその方法

女性従業員とともに成長する建築設計事務所

(有)ゼムケンサービス



代表取締役
こもりた
龍田 淳子

少子高齢化による労働力不足が懸念されるなか、働き手として女性への期待が高まっている。しかし現実には、出産や育児のために仕事を辞める女性は依然として少なくない。福岡県北九州市にある(有)ゼムケンサービスでは11人の従業者の中、一級建築士5人、デザイナー4人の中に9人が女性で、その半数以上が育児との両立を果たしている。

女性目線で差別化を図る

同社は北九州市や福岡市を中心に、店舗や一般住宅の設計、デザインを手がけている。その特徴は、女性ならではの視点や感性を生かした提案にある。

例えば、ある旅行代理店から依頼を受けたときのこと。接客のためのカウンターに、浅いカーブを描くU字の底のような形状のもの

を選んだ。女性スタッフ数人がその外側に弧を描くように座る。

これは、働く女性の心理面に配慮したものである。女性の多くは、同僚との連帯感や適切な距離感を求める。このカウンターなら、同僚の姿が自然と目に入るため、安心して仕事ができるし、後輩の接客状況などにも目を配りやすいと、女性スタッフの反応は上々だそうだ。一般的な直線状のカウンターに比べると、やや贅沢なスペースの使い方になるため、効率や合理性を重視する男性の設計士では、なかなか思いつかないという。

女性の活躍を支える

こうした女性目線での設計・デザインが好評を博し、かつては社長の龍田淳子さんが子どもを育てながら一人で切り盛りしていた同社は、いまや従業員10人を雇うま

でに成長した。新卒で入社したばかりの人から、育児中、子育てが一段落した人まで、多様なライフステージにある女性従業員が在籍している。それぞれ家庭の事情が異なるため、フルタイムもしくは短時間勤務を選択し働いている。

以前から、設計士にもフルタイムで働く人もいればパートもいた。また、正社員だったが出産を機に退職し、現在はパートで働くといったケースもあった。こうしたキャリアの中斷や時間的な制約が大きい働き方は、男性が多く長時間勤務も珍しくない建築業界においては、一般的に弱みとなる。

そこで同社では、働く女性をサポートするツールをいくつか活用している。その一つが、同社オリジナルの手帳である。一般的なスケジュール欄のほか、会社の理念や方針を記載し、意識の統一をはかっている。また、建築基準法を

はじめとする法律の改正点や業務に関する用語なども掲載している。

同社には、出産や育児を経て復職する人が少なくない。離職中に、建築関連の法律が改正されていた場合にも、手帳に必要な情報がまとめられているので、その都度確認できるし、家事や育児の合間にちょっとした時間にテキストにして勉強することもできる。継続して働いている人にとっても、仕事を進める上でのミス減少と作業効率アップに役立つ。

フェイスブックも活用している。従業員だけがアクセスできるグループ機能を使い、どこにいても情報を共有できるようにした。

育児中は、子どもが熱を出し、急に会社を休まざるを得ないこともある。そうなると、業務に支障を来す。お客様との約束があれば、会社の信用にもかかわる。このため当日の予定などの引き継ぎは欠かせない。電話だと受けた人が聞きもらす、伝え忘れるといった危険性を伴うが、フェイスブックなら、間違いなく全員に情報が共有される。仮に来客があっても、以前の情報を見直し、振り返るために適切に応対できる。

チーム制が武器となる

そのうえで同社では、従業員同士が自然な形でフォローし合えるように、チーム制を採用した。そ

して、2011年より“女性建築デザインチーム”として、全国さまざまな案件を手がけている。

一般に設計やデザインは、設計士が複数いる事務所でも一つの案件を一人で担当することが多い。自身の案件に集中することで、効率的に仕事を進められるからだ。しかし、それでは、いざというときに適切なフォローを行うことは難しくなる。このため同社では、すべての案件をチームで請け負う。

チームは、リーダー以下数人からなり、案件ごとに窓口となる担当者は決めるが、進捗管理はリーダーが責任をもって行う。万一の場合はリーダーや手の空いている者がフォローするのだ。

チーム制は職場を不在にしがちな従業員の穴を埋める苦肉の策として生まれたものだった。しかし、次第に同社の提案力を支える強みの源泉となってきた。女性であるという弱みを、女性建築デザインチームが強みにかえたのである。

ライフスタイルやニーズが多様化する昨今、「女性だから女性の思いをくみ取れる」といった単純な構造は成り立たなくなりつつある。それでも、年齢やライフステージが異なる従業員がチームを組めば、より多様な視点から提案できる。

例えば、小児科の診療所を設計する場合。独身の従業員は、働き手である看護師の動線などへの配慮を優先しがちである。しかし、



オリジナル手帳

待合室には、病気の子どもに寄り添い順番を待つ母親がいる。育児中の従業員は、母親的心情をくみ、待合室や授乳室、トイレなど、小さな子どもを抱える人が気になるスペースにまで目を向ける。

チーム内で磨かれた設計・デザインは同社の対外的な評価を高める。それは同時に、メンバー間での切磋琢磨を促し設計士やデザイナーの能力をも高めていく。

実は籠田さんは、パートや短時間勤務の採用に当初から積極的だったわけではないそうだ。男性社会といわれる建築業界にあって、女性も男性と互角以上に仕事ができることを証明したいという想いがあったからである。

しかし、女性の働きぶりをみるうちに、考えが変わった。「弱みにばかり目を奪われるのでなく、彼女たちの能力そのものに目を向け、その能力を発揮させてあげることが重要」と語る籠田さん。その言葉は人材不足を嘆く中小企業にとって示唆に富んでいる。

(鈴木 佑輔)