



TOKAMACHI CITY

キャリアを継続し雇用する仕組みと フィロソフィに基づく「アメーバ経営」

株式会社きものブレイン

商品加工部 課長
きものアフターケア診断士講座担当

小柳 明日香さん (勤続15年)



profile

大学でテキスタイルを学び、きものブレインに入社。勤続15年。入社後は修正デザイナーとして着物の修正を担当。その後自社商品の企画・販売に携わり、現在は商品加工部に所属。これまでの豊富な経験と実績を高く評価され、きものアフターケア診断士講座の講師に抜擢された。呉服店スタッフを対象に着物のお手入れの基礎知識を学ぶ講座を行っている。男女共同参画推進委員会ならびに改善改革委員会の委員長も務めた経験もある。

ポイント1 女性副社長が先導 女性活躍を推進

女性の社会進出が進む北欧への視察を契機に、女性副社長が中心となって、20年以上前から女性活躍を推進し、早い段階で女性の幹部登用を積極的に進めてきました。女性の力で支えられてきた業界であり、高い技術や経験を持った女性スタッフが結婚や出産などの事情で辞めなければいけないことがないように、女性が働き続けられる環境や仕組みを整備してきました。そのおかげで結婚による離職率が減り、キャリアを継続して「人材」としての雇用の確保



が維持できています。

ポイント2 フィロソフィを作成し アメーバ経営を導入

社長は創業から、成長、危機、転換点迷いと様々なことを経験した中で、京セラ創業者である稲盛和夫名誉会長の経営哲学に出会い、深く心を打たれました。その出会いをきっかけに、稲盛経営哲学を全社員と共有し、会社の発展と全社員の物心両面の幸せを追求することを決意し、平成27年に「きものブレインフィロソフィ」を作成しました。「フィロソフィ」は直訳

すると「哲学」のことで、会社経営においては、「経営哲学」や「経営理念・企業理念」を指し、仕事や人生の指針物差しとなるものです。その後、更にアメーバ経営を導入し、社員一人ひとりが主役となって自主的に経営に参加する「全員参加型経営」を実践しています。アメーバ経営では、組織をアメーバと呼ぶ小集団に分け、各アメーバのリーダーが経営者のように小集団組織の経営を行います。各アメーバのリーダーが中心となって計画を立て、メンバーみんなで知恵を出し合い、目標達成のために力を合わせて努

力をしていきます。そのアメーバリーダーに、管理職経験のない女性を抜擢し、実際にそこから役職者に昇進した事例もあります。

ポイント3 育児休業中の社員へ 会社の情報を配信する

長い期間会社から離れて復帰した時に、社内の変化に自分だけ取り残されたような気持ちになることがあります。そうならないために育児休業中の社員に向けて月2回の全体朝礼議事録の配信を始めました。休んでいる間にも会社の状況を知ることができ、復帰後のイメージも描きやすく安心して育児に専念できます。また、育児休業後、子どもが3才になるまでは正社員のままで通常8時間の勤務を短時間勤務に変更することができ、職種変更にも柔軟に対応しています。

ポイント4 多能工づくりで 応援体制を築く

全員が他の人の仕事や他部門への応援ができるよう、多能工づくりを推進しています。育児休業取得率は100%で、保育園が決まるまでの延長も

ポイント5 男女共同参画推進委員会の 設置

男女共同参画についての意識向上を目指し男女共同参画推進委員会を設置しています。職場内で男女が均

*1LUO表は、多能工となるために必要な技術の度合いを1LUOの4段階に分けたもので、各自が技術向上のための目標基準として、自己評価している。

可能ですが、そうした長期のお休みをしつかりと取得できるのも、多能工づくりを推進しているおかげです。家庭の事情などによる急な欠勤にも迅速に対応でき、業務の滞りを解消できました。最近では、3か月間の育児休業を取得した男性社員も誕生しました。また、全員が多能工となるべく、全ての技術習得ができるよう、各部門で基準となる1LUO表を作成し、様々な業務に日々取り組んでいます。

等に教育を受けるチャンスを持ち、仕事を通じて社会参画を果たすことを目的に活動しています。外部研修会に参加したり、社内での学習会を行ったり、意見交換会などを行っています。

message 小柳 明日香さん

色々なことを経験させていただいています。私の能力以上の仕事を頼まれることが多く、毎回できるだろうかという葛藤があるのですが、それを断らずに乗り越えてきたことで自分の可能性が広がり成長につながっていると感じています。できませんは最後にしよう。やってみて本当にダメだったら断る。まずはやってみるということを大切にしています。

「一緒にお話を伺った方」
取締役専務 松田章奈さん



きちんと環境整備された職場は開放的で明るい

interview memo

経営哲学であり、理念である「きものブレインフィロソフィ」を毎日欠かすことなく朝礼で、少人数のチームに分かれ唱和している。言い続ける、やり続ける。継続は力となって全社員に理念が浸透。「管理職は男性」が当たり前であった時代から、女性の副社長が経営者の一人として、これまでの慣例や固定観念を払拭し、推進役となって女性活躍を牽引。そうした改革が品質の向上、企業イメージの向上につながり、社員の誇りとなっている。