

「リーダーが率先して風習を変えらるべき」。本県や宮城県で介護事業などを展開する三協メディケア(盛岡市北飯岡)の会長、斉藤哲哉さん(74)はこう語る。社長時代から組織改革に努め、1990年ごろに女性社員が担っていた「お茶くみ」を廃止した。

創業者の父が亡くなり、29歳で社長に。長男大輝さん(37)が社長、自身が会長となる2024年まで会社を率いた。「男女の差、過度な上下関係をなくしたい」。思いの背景にあるのは、子ども時代や異国の地での経験だった。

盛岡市に生まれ、小学校時代に野球に熱中した。中学も野球部に入部したが、上級生に無意味に正座を命令され、グラウンド整備には毎回ケチをつけられた。理不尽な要求に耐えられず、1週間で退部した。

高校進学後、そこにあったのは、

平等実現へ困難に寄り添う



学生時代や海外での経験から「男女の差や過度な上下関係をなくしたい」と組織改革に努める斉藤哲哉会長

先輩が大声を張り上げて竹刀で喝を食らわす姿。野球には自信があったが、入部を諦めた。2年になり、今度は友人たちが後輩に怒声を上げていた。「自分がやられ嫌なことはしない」と心に決めて

三協メディケア(盛岡) 斉藤哲哉会長

たし、他の家庭でもこれが普通だと聞き驚いた」。今から50年以上前の海外の風景だ。

それから7年後、社長に就任。45年にわたってトップを務め、男女格差が根強かった時代から、お茶くみなど「自分が女性だったら嫌だ」と思うことはなくそう」と取り組んだ。1947年の創業当初は5人前後だった社員数は今では220人に増えた。8割が女性で、子育て中の人もいる。

柔軟なシフト調整など、社員らが最大限の力を発揮できる環境もつくる。「企業の『企』という漢字は『人』と『止』からできている。どうしたら人材をとどめておけるか。まずは困難や働きにくさを抱える人に寄り添うこと」。その答えに、性別や立場で差別されず、平等に機会や待遇を得られる組織づくりのヒントがあるのかもしれない。