



【3社への共通質問】



🔍 会社のトップがワーク・ライフ・バランスを推進する意識を持っていない会社は、これから変わっていくことが出来ると思いますか？もしくは、社員が訴えることで変わっていくことが出来ると思いますか？「こうすればいいのだ」というアドバイスをお願いします。

(樹研工業) 常に社員のことを考えて、いい会社をつくるのが経営者の責任です。いい会社をつくれば、後は、社員を「大人」として信頼して自律に任せておけばよいと考えています。そうすれば、仕事はきちっと8時間で終わり、あとの時間はどうぞご自由に。という会社になります。(事例集掲載分)

(ユーシステム) ワーク・ライフ・バランスの推進は、経営戦略の一部だと考えています。まずは、このような会社でありたいという会社のあるべき姿を経営者が決め、経営のクオリティを上げていくことが必要だと思います。

(長岡塗装店) 会社を変えることは経営者にとっても大変なことです。ワーク・ライフ・バランスが実現する環境は会社から与えられるだけのものではなく、社員同士の理解・連帯感で作り上げるものという意識も必要ではないでしょうか。

🔍 知恵を出してから実行するまでの注意点、勇気と決断力を身につける方法があれば教えてください。

(樹研工業) 決めたら即実行することが大事です。経営者の役目は、社員がこれをやってみたいと思ったら、すぐに言い出せる環境にしてあげることです。社員が知恵を出して実行しようとすることは妥協せずにやらせてあげたいと考えています。

(ユーシステム) 必ずやり遂げる。という信念が必要ではないでしょうか。

(長岡塗装店) 会社経営の中で、本当にできるのだろうか？と疑心暗鬼で悩んでいる間に、解決に間に合わなくなることは多いと思います。まず、実行してみることが何より大切だと感じています。

🔍 ベテラン社員から若手社員への技能伝承はどのような方法でされていますか？また、制度化したもの(システム等)があれば、教えてください。

(樹研工業) 特に制度化した仕組みなどはありませんが、若手社員に高い課題を与えて任せ先輩は助言するという形になれば、自然と技術伝承するものだと思います。

(ユーシステム) 日々進化するIT業界においては、技術伝承についてはあまり意識していません。むしろ、ベテラン社員より若手社員の方が専門的な知識を持っている場合もあります。

(長岡塗装店) 若手社員には、日頃の実務経験とあわせ、資格試験合格のために勉強や自主練習を行う機会を与えています。その際の指導はベテラン社員や先輩社員が自発的に行っており、自然と技能が伝わっていると思います。

📄 貴社に組合はありますか？また、組合がない場合は必要だと思われていますか？

- (樹研工業) ありません。経営者がいい会社をつくれれば、特に必要ないと思います。
- (ユーシステム) ありません。従業員が少なく風通しの良い職場であれば、特に必要ないと思います。
- (長岡塗装店) ありません。いつでも話し合いの出来る職場風土であれば、基本的には必要ないと思います。

📄 社内の人事交流、活性化のために実施している施策(社員旅行、クラブ活動等)はありますか？ある場合は、楽しく仕事をするためにどのような効果がありましたか？

- (樹研工業) 特にありません。ただし、経営会議には希望者全員が参加することができます。お弁当も支給するため、「来ないと損するぞ」と呼びかけることにより、パート社員や、新入社員も参加するため、様々な社員の意見を聞くことができるようにしています。
- (ユーシステム) 特にありません。どちらかというと、個人の趣味や活動を大切にしています。それぞれの社員が自分の世界を持ち、リフレッシュすることで仕事につなげてほしいと思っています。
- (長岡塗装店) 毎年6月に安全大会、12月仕事納めの日に1泊忘年会を社員と協力業者社員全員に声をかけて80~90名で行っています。
また、社員同士で自主的に社員会を運営しており、家族参加の機会もあるため、話題も増えて、コミュニケーションの活性化につながっています。

📄 給与支払い等、総務業務は自社で行われていますか？もし行われている場合は、賃金体系やモチベーションアップはどのようにされていますか？(総務業務はルーティン業務なので)

- (樹研工業) 自社で行っています。クレジットカードの活用など、できる限り合理的な方法をとるようして業務を軽減しています。賃金体系は完全な年功序列であるため、社内では争いはありません。日頃から、「社内では競争するな。チームワークが大切。競争は他社とするものなのだ。」と言っています。
- (ユーシステム) 自社で行っています。まだ従業員数が少ないため、賃金体系は決まっていますが、今後、賃金体系と職務を決めていく予定です。
- (長岡塗装店) 自社で行っています。賃金体系については、年功序列的な部分もありますが、資格取得やセミナー参加も評価に加えています。育児や介護の為に休暇を取る回数が多くても、仕事を仕組み化、見える化し、効率のよい働き方となった場合はこれも評価しています。



【2社への共通質問】



🔍社員の評価方法も効率を重視する仕組みになっていますか？

(樹研工業) 年功序列を守っているため、特に社員の評価行っていません。

(ユーシステム) 評価方法が特に効率を重視するようになってはおりません。会社としては、効率化は主に業務の標準化で高めていっています。

🔍経営者として、決めたことを守らない方も多々いると思います。「言ったことを必ず守る」となった転機、そして、アドバイスがあればお願いします。

(ユーシステム) 決めたことを守らない経営者に私からアドバイスすることはないと思います。決めたことをやらないと言うことは、やる気がないということです。実効性を高めるためには、自ら責任を持たせる、痛みを感じる、喜びを感じる等の仕組みが必要ではないでしょうか。

(長岡塗装店) 目先のプラスを追うのではなく、長いスパンで効果を考えなければならないと思います。また、約束事を周知徹底するためには、形に残す方法で掲示物や回覧を使用するのも良いかと思います。

🔍休業者が出た際、仕事のフォローはどのような形で行われていますか？また、他の社員にしわ寄せは来ないのですか？

(樹研工業) 休業者が出ることでしわ寄せがくるような業務量にはしていません。仕事のマニュアルはありますが、コンサルタントが作ったようなものではなく、自分たちの作業記録のようなものです。

(ユーシステム) ケースバイケースで対応しています。具体のケースに合わせて、新たに社員を採用することも、皆でカバーすることもあります。



【1社ずつの質問】



◆樹研工業様への質問◆

🔍なぜ先着順採用を始められたのですか？

数ある企業から当社を選んでいただいたことへの感謝の気持ちから始めました。採用して社員となる方については、これから一緒に仕事をするのであって、今までの事は関係ありません。自分を育ててくれた豊橋の皆さんに恩返しをする気持ちも込めて、先着順採用を行っています。

🔍貴社では外国人社員を採用されていますか？もし、外国人留学生や在住外国人の方から応募があれば採用しますか？外国人社員に対して何か特別な支援等がありますか？

外国人社員も先着順で採用しています。日本人と同様に、初任給も年齢で決定します。外国人に対しても平等にしているため、特別な支援等はありません。

☞社員のモチベーションを維持させるため、社長の考え方を社員に伝えることが大切だとお聞きしましたが、従業員が更に、1000人、2000人規模になっても同じように企業理念を浸透させることができるでしょうか？従業員数の多い職場での工夫等がございましたら、お聞きしたいと思います。

現時点では従業員を増やすことは考えていません。一般的な話としては、大きな企業になると、経営層が現場に出てこないのが良くないと思います。現場に出て、社員に声をかけることが大事です。また、社員自身で目標を作ることを推奨しています。経営者が大方針を掲げ、その後、実施するための方針は社員が自分たちで考えるようになりました。

☞年3回、10日間の休日があるとのことですが、業務に支障はないのですか？年功序列型の賃金体系で安心して仕事をさぼる人はいませんか？

休日は多いですが、特に業務への支障はありません。また、年功序列の賃金体系ですが、おもしろいことに、みんな良く仕事してくれます。サボってはいけないと社員を縛ることは逆効果になると思います。自己管理、自己責任の世界なので、会社と社員が互いの権利を認め合うことが、“信じ合う行動”の第一歩だと考えています。

☞初任給の決定や昇給額の決定はどのようにされていますか？昇給額は年齢によって異なるのでしょうか？

年功序列の賃金体系なので、初任給も年齢で決まります。その後の賃金カーブも年齢に比例して上昇していきます。

◆ユーシステム様への質問◆

☞残業を減らすために段階を踏まえて仕組みを変えてこられたとのことですが、仕組みを変えたことで自然に残業が減ったのか、何か具体的に業務を効率化するための取り組みをされたから残業が減ったのか、どちらでしょうか？

仕組みを変えながら、並行して業務を効率化しました。残業が減ると、リフレッシュして集中力も増すようです。残業する習慣を改めるため、残業を申告制にしたり、定時退社日を設けたりしました。「早く帰りましょう」というかけ声だけでは変わりませんでした。(事例集掲載分)

☞在宅勤務を認める条件を詳しく教えてください。

基本的には、個人の勤務態度がポイントになりますが、特に決まった条件はありません。

☞在宅勤務について、パート社員はいますか？在宅勤務を認めなかった例はありますか。

在宅勤務を認めているパート社員もいます。また、これまでは在宅勤務が認められないような社員からの申請はありませんでした。

☞在宅勤務により行う仕事内容で、特に効率的に実施できる仕事はありますか？また、実績の評価が難しいように思います。

在宅勤務で行う仕事について、特に枠は決めていません。また、評価については、アウトプットで判断しますので、問題は起こっていません。

☞在宅勤務制度を利用されている方の割合はどれぐらいですか？

在宅勤務を認めている社員の中にも、常に在宅勤務を認めている社員と、ケガ等で一時的に在宅勤務を認めている社員がいます。人数がその時々で変動していますので、割合としてお示しするのは難しいです。

☞在宅勤務している間の、他の社員とのコミュニケーションや経費の処理方法はどのようにされていますか？

コミュニケーションについては、時々、出社することもあります。会社のポータルサイトやメールでのコミュニケーションが主体となります。また、経費の処理方法は、通常、会社に出勤して業務する場合と同じです。

☞在宅勤務制度について、定着させる決め手は何だと思えますか？

制度定着の決め手が何かはわかりませんが、在宅勤務制度の定着を目標としているのではなく、両立支援を推進するための手段の1つとして活用しています。

◆長岡塗装店様への質問◆

☞ワーク・ライフ・バランス推進に対する考え方は、世代間で大きく異なる場合もあります。世代間の考え方の差でベテラン社員の方から不満が出るような場合には、どうすれば全社員から理解を得られるでしょうか？

会社はあらゆる立場、年代の人がいてこそ強固になると日頃から伝えています。体力やスピードでは若年者が上でも、すぐれた技能や経験を持つベテラン社員は益々必要とされています。そのため、不公平感が出ないように、子育て世代から家族の介護が必要な世代まで、全ての社員が対象となるように制度を検討し導入することで、信頼関係を作っています。（事例集掲載分）

※類似のご質問については、省略させて頂いております。

