

笑顔広がる職場へ

できぬ理由探さず30年

株式会社夢工房 (神戸市中央区)



女性が支え合って働き続けられる会社を目指してきた田中裕子社長(中央)

夢工房は、自身子育てしながらさまざまな働き方を経験した田中裕子社長が「女性が支え合って働き続けられる会社をつくりたい」と30年前に設立した。決められた時間さえ働けば1カ月の範囲内で自由に勤務できる、今で言うフレックスタイムをいち早く導入。子育て中の社員に電話回線とモデムを貸し出して、在宅ワークも実現させた。「働き続けるために、できない理由を探さない。そしてやりながら軌道修正をしてきた」とがむしやりに突き進んだ当時を振り返る。

個人の事情を互いに支え合い、自分らしい選択ができるように諸制度の活用についても特にルールは設けていない。15人いる社員はすべて正社員で、それぞれの能力に応じて決められた基本時給に実働時間を乗じて給与を算出している。

現在はボトムアップで意見を吸い上げるため、職場環境改善委員会を定期的に開催。そこから、有給休暇の1斉取得日や、週2日の「ノー残業デー」などが生まれ、良好な職場環境を確保。創業間もない頃に入社した66歳の女性社員は今なお現役のシステムエンジニアとして活躍している。

業務用給食献立のパッケージソフトなどを開発する同社。「お客さまに喜んでいただける機能を提供していくには開発に携わっている私たちがわくわく、愉しく、という気持ちでいることが大切」と田中社長。健康に気持ちよく働き続けられるための取り組みを常に進化させようとしている。

女性が輝く組織風土に

株式会社日本ビジネスデータプロセッシングセンター(神戸市中央区)



20代で課長に昇格した安藤仁美さん。気持ちよく働ける環境を目指す

IT・医療・公共福祉事業の各分野で業務を大きく広げつつある同社では「人材への投資」を全社方針に掲げ、ワーク・ライフ・バランスの取り組みに力を入れている。その一つが、従業員の8割を占める女性の活躍推進だ。2年前から女性管理職を積極的に登用し、女性管理職登用の比率は2015年の5.3%から17年には34.8%にまで上昇。「18年には50%を目指す」と池智太郎副社長は意気込む。

神戸市内の病院で約130人の医療事務従事者を率いる課長の安藤仁美さんは「ブレッシャーはあるがや

え合い、自分らしい選択ができるように諸制度の活用についても特にルールは設けていない。15人いる社員はすべて正社員で、それぞれの能力に応じて決められた基本時給に実働時間を乗じて給与を算出している。

現在はボトムアップで意見を吸い上げるため、職場環境改善委員会を定期的に開催。そこから、有給休暇の1斉取得日や、週2日の「ノー残業デー」などが生まれ、良好な職場環境を確保。創業間もない頃に入社した66歳の女性社員は今なお現役のシステムエンジニアとして活躍している。

業務用給食献立のパッケージソフトなどを開発する同社。「お客さまに喜んでいただける機能を提供していくには開発に携わっている私たちがわくわく、愉しく、という気持ちでいることが大切」と田中社長。健康に気持ちよく働き続けられるための取り組みを常に進化させようとしている。

全社員でビジョン共有

サントクコンピュータサービス株式会社(姫路市)



「やりがい、充実感、健康」を話し合い、社員一人一人年度目標を決めている

情報システム構築などを手がけるサントクコンピュータサービスでは、親会社の山陽特殊製鋼に準じて社内制度を整えてきたが、残業が常態化し、スキルの高い一部社員に仕事の負担が偏り問題となっていた。

2014年秋、職場の最前線であるグループごと小単位で選出されたリーダーが、現状や思いを知るべくヒアリングを実施したものの、「会社からの押し付けではやる気が起きない」との意見が出され、いったん休止。全社挙げての活動とすべく、社員全員の意識調査を行い、そこで出た課題の解決に取り組んだ。また、山名幹也

社長が全社員の前で「やりがい、充実感、健康」をキーワードにしたビジョンを発表。併せて各グループ、そして社員一人一人が「ライフワークの年度目標」を決め、全社員の前で発表し一体感を高めた。

長時間労働抑制に向けては管理職自ら率先して早期退社を心がけ、職場への呼びかけを励行。また、社員のスキルをならすために再雇用者による技能伝承教育を実施。難易度の高い仕事も分担できるようにした。これらの結果、月平均残業時間は24.9時間(15年度)から18.9時間(16年度)へ、有休取得率は67%(15年度)から77%(16年度)へとそれぞれ改善した。

山名社長は「自主的に取り組む機運が根付くようになった。できた時間を自己研さんに充てられるよう資格取得の支援制度も充実させており、社員の成長が会社の成長につながる」と取り組み進展に期待を寄せ

社員自ら衛生管理徹底

株式会社ベネスト(神戸市中央区)



定期的開催される「衛生委員会」。仕事の偏り、長時間労働など話し合う

ベネストでは一部の社員に業務が偏り、長時間労働を引き起こしがちだった。中にはメンタルの不調による退職者もあつた。そこで5年前から各部署のメンバーからなる衛生委員会を設け、社員の勤務実態を把握することにした。社員一人一人に作業時間を毎日記録してもらったうえで、プロジェクト、社員ごとの負荷を比べ、人員の再配置を行い、それでも足りない場合には追加要員の早期確保に努めた。また、時間外勤務の多い社員に対しては産業医との面談を勧めた。

さらに部署ごとに国家資格である衛生管理者の取得を促し、5人の衛生管理者が誕生。その1人、コーポレートグループのリーダー、今城愛子さんは「数字で見せて、専門的な立場から指導することで社員にしっかりと聞き入れてもらえた」と話す。

女性社員が働き続けやすいよう産休・育休や、短時間勤務制度も整えた。現在では女性社員の産休・育休取得率は100%で妊娠を理由にした離職者はゼロという。今城さん自身、入社後に2人の子どもを出産し、現在は2人の保育園送迎のため短時間勤務をしている。そしてこの10月に新しくできたコーポレートグループのリーダーを任された。「これまではシステムエンジニアの傍ら衛生管理委員会の運営を担っていたが、今後は全社を見渡しながらさらに働き続けやすい環境を整えたい」と気持ちも新たに、ワーク・ライフ・バランスの取り組みに力を入れている。

地域と歩み続け一世紀

株式会社土肥富(加東市)



70代から10代まで働く製品の選別、梱包作業。ベテランがイキイキと活躍する

創業は1892年。業界唯一の「日本工業規格認証工場」として約3千種類の釣り針を生産し、売り上げの約8割を輸出が占める。創業来、地域と一体となつて歩んできた土肥富。おのずと社員の暮らしを尊重しながら仕事をやる方が根付いてきた。「兼業農家が多く、農繁期には農作業が追われる。地域の自衛消防団員も多くその訓練で休むのも当たり前」と総務部長の岸本康児さん。こうした背景もあり、1951年の法人設立と同時に65歳定年制を導入。「農作業と同様、元気に働き続けられるうちはこの思いがある」とを授与し、表彰している。

一方、若手社員の自己研さんも後押ししている。資格取得などの通信講座を受ける社員には、業務終了後に会議室を開放し残業手当を支給。修了者には社長から表彰状、記念品を贈る。また改善提案制度で出された創意工夫の中で特に優れた提案については年間最高殊勲賞(MVP)などを授与し、表彰している。

広く社員から意見を募るために用意されているのが目安箱だ。年間100件ほどの意見が届く。半日休暇や、全社員の名前を早く覚えるための名札配布などが実現した。「地域で暮らす人が地域でいきいきと働けるように」と自然体でワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる。

心身の健康向上を目指す

バンドー化学株式会社(神戸市中央区)



社内で行われる「ヨガ教室」。健康経営の取り組みは多岐にわたっている

バンドー化学は、誰もがいきいきと長く働き続けられる会社を目指し、法律に定められた規定よりも踏み込んだ内容の制度を次々に整えてきた。

例えば育児短時間勤務は所定時間の2時間短縮勤務を選んだ場合、5・75時間×勤務日数以内1カ月の勤務時間数が取まればその範囲で自由に調整できる。学校行事など数時間の用事のために有休を使わずに済むように配慮している。

介護休暇では対象家族1人につき365日を限度に取得可能。また再雇用制度を設け、結婚、出産、育児、介護など多岐にわたるライフイベントに柔軟に対応している。2017年2月には経済産業省と東京証券取引所から「健康経営銘柄」に選定された。「会社が社員の健康へ投資することは社員の活力や生産性向上につながる組織が活性化する」と経営トップは健康経営の意義を強調する。同年9月には「バンドーグループ健康宣言」を策定するなど、さらに取り組みを本格化している。