

第9回 ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

「働き方改革」進め

「2017年度ひょうご仕事と生活センター ワーク・ライフ・バランス フェスタ」が11月17日、神戸市の兵庫県公館で開かれた。だれもが生きがいをもって働き、多様な生き方ができる仕組みを取り入れている10の企業・団体が「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」を受賞した。また、「働き方改革でワーク・ライフ・バランスの実現をテーマに、特別講演とトークセッションが行われた。



10企業・団体が受賞

兵庫県では県、県経営者協会、連合兵庫、兵庫労働局が連携して「ひょうご仕事と生活センター」を発足させ、全国に先駆けてワーク・ライフ・バランス(WLB)を推進する取り組みを進めてきた。今年10月時点で



県内1581社がWLB推進宣言

フェスタの冒頭であいさつに立った金澤和夫兵庫県副知事は「働く皆さんが多様な働き方を希望する中で、多様な人材がいかに効率よく活躍できるかが今後の経済の活力を保つために重要」と述べ、WLBの取り組みを一層進めていく必要性を説いた。表彰式では、受賞した10企業・団体に表彰状と記念品が贈呈された。「ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズ」の表彰では、「変えよう働き方 認めよう多様性 笑顔が広がる ワーク・ライフ・バランスでグランドアリアを受賞した福和田美さんはじめ受賞者4人に賞状と副賞が贈られた。また、各企業・団体がWLBの推進役を担うべく「キーパーソン養成講座」を受けた23団体28人に修了證書がそれぞれ手渡された。この後、多摩大学経営情報学部を卒業した若原雄氏が「働き方改革に必要な『職場の結束力』とは何か」をテーマに講演を行い、職場結束力を高めること、会社業績を高めること述べた。その後、白鶴酒造株式会社、株式会社に「私たちがいかにして『働き方改革』を進めてきたか」をテーマにしたトークセッションも開かれた。



「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」受賞企業・団体代表者らとワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズ受賞者ら

社員の声 真剣に耳傾け

日本ジャイアントタイヤ株式会社 (グッドイヤー) (たつの市)
 は、2012年に米・グッドイヤーの100%子会社として新たなスタートを切った。製造ラインも増強し、それまでの250人から350人へと社員が増えた。環境が変わり不安を感じる社員も多いはず。まず社員の声に率直に耳を傾けよう。3年前から始めたのが「ラウンドテーブル」だ。
 ブラジル人工場長、リカルド・ピントさんが毎月8人の社員と対話する。社員は気になるところ、聞いたことを何でも話すことができる。ピントさんはそこで出た課題や質問に必ず答えるようにしている。また、グッドイヤーの戦略項目「社員を最大限に引き出す」実践に向けて、リーダーシップトレーニング。周知や部下をよりよく理解し、強い統率力を発揮し、信頼関係を築いてもらいたい。と、人事担当者は狙いを語る。
 こうした取り組みの背景には「ワーク・ライフ・バランスの制度だけが整っていても、正しく使われなければ意味がない」との思いがある。「会社と社員が、互いに尊重し合い、結果的に安全、タイヤの品質や生産性の向上につながって初めて制度は生きてくる」



社員の声に耳を傾けるため始められた「ラウンドテーブル」

こうして信頼関係を築きながら、制度も進化させている。本年度からフルフレックスに加え、半日休の取得時間を自由に選べるように、「日本企業として培ってきた真面目さを大切にしつつ主体的に働く社員を増やし、真のワーク・ライフ・バランスを実現させたい」とさらなる前進を誓う。

患者に寄り添う現場へ

医療法人社団栄栄会 栄栄会小野病院 (小野市)
 2014年4月に開院した小野病院では、まず看護の業務手順を標準化するためのマニュアル作りから着手した。ただ、数多くの会議や委員会に時間を取られ、患者の心に寄り添う看護ができないうような大きな課題があった。まず、会議の改善策として「テーマは事前に知らせ、会議は意見を出し合う場にする」「会議時間は30分」などを実践した結果、4カ月間で会議の延べ時間を27%短縮できた。
 また、子育て中の看護師が多く、早朝や夕方、土曜日の負担が大きいため、この状況が聞かれた。この状況を改善するため60歳を超えた経験豊かな看護師を「ゴールドナース」という呼称で募集し、負担の多い時間帯をカバーすることで若手看護師の労働環境を大きく改善できた。
 次に誰もが、日々変化し続ける患者の身体状況を把握できる「環境設定カード」を作成したことで、転倒や転落などが減少した。正規職員はもちろんパート職員も自信を持って患者にかかわり活躍の幅が広がったことで、正規職員の休暇も取りやすくなった。
 こうした取り組みの結果、有休消化率は当初の50%から69・9%に改善。連続5日間の休暇希望者の取得率も100%になった。何よりも若手看護師が患者のためのイベント企画などに、いきいきと取り組む姿が見られるようになったという。



経験豊かな60歳超の看護師を「ゴールドナース」として採用

「職員一人一人が自分らしく輝く職場をつくらせたい」と看護部長の井上眞由美さんは話している。

残業時間の削減に成功

株式会社ワイドソフトデザイン (神戸市中央区)
 ワイドソフトデザインは長時間労働が続く状態を改善するため、社員の残業削減の努力が損にならないようにして残業時間を抑える方法を編み出した。
 以前は残業の有無にかかわらず30時間分の残業代が給与に含まれる「みなし残業制度」を導入し、それを超える分も残業代を払っていた。ところが、同制度は残業代未払いに利用されかねないと社会的に否定的に見られるようになったため廃止を決めた。
 それに伴い、1日の勤務時間を従来の8時間から7・5時間に減らしながら同額の給与を維持し、そこを作業に集中しやすいカウンターワークスペース。社内のレイアウトを一新した。
 さらに、1日の勤務時間を月平均の残業時間11・1時間、就労時間163・2時間が、17年度はこれまでに7・6時間、153・4時間に減少。みなし分を含む残業時間は33・5時間も削減できた。
 「元々、離職者は少ないが、離職者ゼロが目標」という土肥豊和社長の強い思いを背景に取り組みはさらに続く。



作業に集中しやすいカウンターワークスペース。社内のレイアウトを一新した

意欲を高め離職率改善

いなみ野病院は県内では数少ない医療・介護の両方の機能を併せ持つ病院で、290床のうち医療保険病棟が120床、介護保険病棟が170床を占める。ただ、近年は少子化などのため人材確保が大きな経営課題となっていた。
 7、8年前から採用できた人材をしっかりと育て、定着してもらえよう。さまざまな取り組みを行った。その一つが介護業務の分業だ。例えば掃除や洗濯などは新たに採用したフロアスタッフに任せ、この結果、各病棟で毎月154時間が新たに捻出できたという。「患者さんと向き合



嚙下訓練の職能を持つ言語聴覚士(右から2人目)が看護師にスキルを伝授

この結果人材が集まりやすくなり、介護、看護職の離職率を2008年度と16年度で比べると、それぞれ27%から11%へ、19%から6%へと大幅に改善。来院者も着実に増えつつある。「業務に余裕ができて患者さんに笑顔で接することができるようになり、それが患者さんにも伝わっている」と看護部長の藤森和恵さんは変化を実感している。