

仕事に手応えと喜び

第10回ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

11企業・団体が受賞

「平成30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16日、神戸市の兵庫県公館で開催された。多様な働き方や生活との両立に先導的に取り組む企業・団体をたたえる「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」が行われ、11の企業・団体が表彰された。

兵庫県では県経営者協会、連合兵庫、兵庫労働局が連携し、2009年度に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・バランスを推進する取り組みを進めてきた。本年度までに97企業・団体が表彰されている。

冒頭あいさつに立った井戸敏三兵庫県知事は「他企業・団体の取り組みを自社に取り入れ、ひいては充実した生活ができるよう努力を続けてほしい」と述べ、取り組みのさらなる広がり、期待を込めた。

表彰式では、受賞した11企業・団体に表彰状と記念品が贈ら



井戸知事から表彰を受ける受賞企業関係者ら

でワークライフ・バランスの推進役を担うための「キーパーソン養成講座」を受講した15団体19人に修了証書が手渡された。この後、特定非営利活動法人ワーク・ライフ・コンサルタント代表理事の藤島一篤氏が「妻から見た働き方改革 アンケート調査結果」を報告。「夫の残業にストレスを感じている妻ほど、夫に転職を勧めている」といった実態を明らかにした。また、「御社の働き方改革、間違っていますか?」のテーマで特別講演をした少子化女性活躍の条件の白河桃子氏は女性活躍の条件として「長時間労働を止す」ともして時間労働の成果でフェアに評価される仕組みを取り入れることが重要」と指摘した。

アスカカンパニー株式会社(加東市)



全社員が参加する「MK活動」。小グループに分かれ議論、問題解決を図る

みんなで活動、改善 40年

アスカカンパニーの社風をかたちづけているのが、40年続く「MK(みんな)活動、みんなで改善」活動だ。全社員が参加するMK活動は年に2回、10人前後の小グループに分かれて行われる。各グループで課題とテーマを決め、目標の達成度合いが評価され、表彰される。最大の特徴は、テーマを「安全」に絞っていることだ。「コスト削減効果は問わず、社員が働きやすいテーマであれば何でもよい」と長沼恒雄社長。テーマはハートのワン、害対策から接客マナーの向上まで多彩だ。現場の作業をより早く、安全にするために開発した機器がそのまま商品化されたケースもある。同社の工場では繁忙期でも夜勤をせずに済むのも改善活動のおかげで、これが少ない残業、休みの取りやすさにもつながっている。「自分たちが困っていることは自分たちで解決しよう」という風土が形成された。

課題の抽出方法や、ミーティングの進め方などについては標準化され、入社2年目の社員がグループリーダーを務めることもある。メンバーは部署横断で構成されることもあり、チームワークで仕事をすすめるためのコミュニケーションを醸成する場にもなっている。

川重テクノロジー株式会社(明石市)



材料評価や試験などを行う技術者ら。2人の女性社員は子育てしながら活躍中

新卒5年間離職率0%

全社員の96%を技術系社員が占める。高度化する技術的課題の解決には、自身が納得しながら働ける職場環境と、創造性を育むチャレンジングな風土が大切との考えに基づき、多様な取り組みを実践している。

一つ目が「重要なライフイベントに積極的に向き合える環境」だ。子どもが小学校を卒業するまでの育児フレックス利用や、30分単位で1日最大で3時間短縮もできる。女性社員に限れば育児休業取得率は100%で、育児フレックスも女性社員の対象者全員が利用している。

二つ目が「充実したオフタイムを築ける環境」。連休を取得できるゆうゆう休暇や、記念日休暇は1年間を1回ずつ取得するからあらかじめ申請できる。有給休暇取得率は5年平均で69%に達する。

三つ目が「チャレンジングな仕事を支える風通しの良いコミュニケーション」。年一回上司と自身のキャリアプランなどについて話し合うテクノ面談制度は、自身の仕事の現状を棚卸しする機会にもなっている。「採用選考時に本人の希望を聞いて配属を決め、その後も希望を確認し、納得しながら働けるようにしている」と人事総務課主任の鳥生明美さん。こうした取り組みが、新卒5年間離職率・既卒3年以内離職率0%という結果につながっている。

株式会社トーホー(神戸市東灘区)



女性活躍推進を支援する研修・ワークショップを開催。管理職への入り口が広がっている

女性社員を積極登用

業務用食品專業卸最大手のトーホーグループ。「企業は人なり」という考えのもと、近年は、休暇を取得しやすい取り組みを推進しているほか、女性の活躍を支援する環境づくりに力を注いでいる。

「前向きに休みを取得し、充実した余暇を過ごす」というスローガンのもと取り組む「ポジティブ・オフ運動」。5連休以上の連続休暇の取得を推奨し、年次有給休暇日数のうち3日をめぐりに、事前に計画した日に付与する制度を導入。この結果、1人当たり有給休暇の平均取得日数は、2016年の5・7日から6・8日へと増えた。

女性の活躍を支援する環境づくりでは、まず一般職と総合職の区分を14年に廃止。当初一般職で採用された人事部門企画グループの太田麻理さんは「一職能資格の天井がなくなりモチベーションが大きく変わった。将来が開けたような気がした」と話す。

こうした女性社員の思いを後押しするため管理職育成を目的としたマネジメント研修などを実施。「登用」も積極的に推進し、13年には「管理職・リーダー候補」が10人、「リーダー職」が4人、「管理職」が3人だったが、17年にはそれぞれ37人、13人、8人へと増加。20年には「リーダー職」「管理職」ともに現在の倍以上に増やす目標を掲げている。

株式会社セイバン(たつの市)



熟練技術者から部品の製法について学ぶ女性社員。自発的にスキル向上を願う人が増えてきた

全社挙げ多能工化推進

「天使の、はねト」のCMで知られ、ランドセル業界で約3割のシェアを誇るセイバン。その製造工程は約400に分かれており、作業者は一部工程だけを担う単能工として働くやり方が長年続けられていた。作業がたまっている人を手伝うことができず、残業が常態化。休もうと思えば作りだめが必要で、休みも取りにくかったという。

そこで2年前から全社単位で業務の偏りを改善するプロジェクトがスタート。全工程を30のゾーンにまとめ、各ゾーンの作業者はゾーン内すべての工程に携われるよう学習。「仕掛品が二つたまった時点でその作業者は手を止め、他の人の応援に入る」をルーティン化した。姫路工場のあるゾーンでは、1日300個の生産に2時間の残業を要していたが、今では400個を定時内で作る事ができる。

また、夏に需要が集中し、季節による作業の繁閑が生じていた。現在は、需要の少ない時期を多能工化の訓練に充て、作業者のレベルが上がったことで需要に連動した生産が可能になったという。

「スキルをもっと向上させたい」と就業時間後に自発的に学ぶ人が増え驚いている」と姫路工場主任の金本法子さん。工場部門の退職者数は、2016年の25人が17年は15人に、18年はさらに減らすことができた。

一般社団法人甲南会・甲南介護老人保健施設(神戸市東灘区)



CS委員会のメンバーら。スタッフの公平性を高めるためにアイデアを出し合った

負担軽減が収益向上に

3年前、育児中の女性職員が複数となり、他の職員に負担が偏ることがあった。休みも取りづらくなり、現場に疲弊感が漂った。そこでCS(顧客満足)委員会のメンバーから、全員が公平性を感じられるようにするために「すべての職員が長期休暇・記念日休暇を取れるようにしよう」とアイデアが出された。

まず、介護助手を新たに5人採用。その過程が、介護士、看護師ら専門職が本来行うべき業務を考えるとかけがえのないベテランが、それまで介護士も担当していた作業を任せていき、余力ができた。要介護者のリハビリのために行うレクリエーションの企画など本来の業務に時間をより割けるようになった。全ての職員が年休を取りやすくなるために取得希望日の事前調整も新たに始めた。

年休取得日数は2014年の1人平均7・2日が18年には9・7日に増え、超過勤務時間は月7・8時間から4・8時間に減った。収益も改善し、異業が定着した。職員間で「入所者が自宅に戻れるようにするのが私たちの役割」ということを確認。余力ができた在宅患者が増えたことで、報酬が加算されたことが寄与している」と看護部長の山田鈴子さんは、業務負担の軽減がケアを充実させ収益力の向上につながったと分析している。