暮らしに夢と充足感

第10回ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

株式会社阪技（高砂市）

定期的に先輩社員が後輩の相談にのる「メンター制度」。社歴が近い同士の話しやすい環境になっている

大手重工業メーカーの協力企業として、発電用タービンの設計から、製造に関わる一連のサービスを提供している阪技。この十数年で女性社員の数が4倍以上に増え、事業も急拡大した。「当社が大切にしているのはお客さまに感動を創造すること。そのためには社員がやりがいを持って働ける風土や制度が大事」と総務部業務課の里中真人さんは語る。

社員教育は入社時から徹底し、まず約半年をかけて文書ソフト、設計ソフト、ITなどの基礎研修を受ける。配属後も「新入社員残業禁止制度」を設けている。入社5年目の里中さんは、「いかに集中し、効率よく仕事を終わらせるかを考える習慣がついた」と振り返る。

また、新入社員一人一人に、仕事上で抱える悩みなどを相談できるメンターが付き月1回面談を行う。入社2年目になる総務部の山本千尋さんは、「勤務中は多忙で聞きづらいことでも面談で聞くことができた」と話す。

毎月開かれる衛生委員会で残業時間が報告され、残業が長くなっている部署、社員については品質会議の場で対応策を考える。さらに、経営会議の場でも情報は共有され、改善活動を日々実施している。取り組みの結果、1人当たり月平均残業時間は2013年の20・4時間から、17年には12時間にまで削減された。

新入社員は残業禁止

株式会社姫路シティＦＭ21（姫路市）

短時間正社員として働いている番組パーソナリティーの杉山ひろこさん（右）

2001年の開局直後は少数の従業員それぞれが番組制作から営業までを担当する繁忙さで、スタッフが定着しづらかったという。「状況を変えるには働き続けたいと思える魅力的な会社にしなければと思った」と専務取締役放送局長の鯉塚晃好さん。

まずは、地元愛の強い近隣の人を中心に採用を増やし、未経験者でも働けるように作業マニュアルを整備。11年に業務委託契約を結び、週1日60分の番組のパーソナリティーからスタートした杉山ひろこさんは、17年からは短時間正社員として働いている。また、正社員も1カ月の中で勤務時間、休日を自由に調整できる変形労働制を導入。休みやすく、カバーし合える体制を整えた。

より働きやすい環境を整えていこうと、番組間の申し送り事項をグループウエアで共有したことでミスが減少。また毎年、年間を通して最も良かった番組作品を社員間で投票し合って決める「FMグンキ大賞」で社内の一体感が高まった。

近年は地域の防災情報発信メディアとしての役割も求められ、緊急時に駆けつけ、1人で情報収集、放送ができる防災パーソナリティーを社内で独自に育成。出勤時は事後調整し、勤務時間が超過しないようにしている。従業員の定着率も格段に向上し、放送事故ゼロも継続中だ。

「大賞」を投票、一体感

有限会社広田薬局（南あわじ市）

本店内に設けられた休憩室。普段、お昼休憩に使用している

南あわじ市で調剤薬局3店舗と化粧品・エステの1店舗を展開する広田薬局は、取締役の村松真江さんの祖父が満州から帰国して始めた小さな薬局がルーツだ。跡を継いだ村松さんの父は、卸やメーカー、社員など関わる人たちと家族のように接してきたという。その父が急逝し、村松さんは26歳で事業を引き継いだ。

社員の不安を解消すべく、最初の給料日には「皆様が真のサービスを患者様、お客様に提供できるよう私がバックアップする」と給料袋に手紙を添えた。

以来、時間が許す限り店を回って社員と話すように努め、困りごとを解決。本店内にも休憩室を新たに設置した。

社長就任後に結婚、出産を経験し、会社にベビーベッドを持ち込んで働いた。その過程で、経理などの仕事を少しずつ同僚に任せていった。そして、小さい子どもを持つ女性薬剤師を採用した際に本店の2階に託児所を整備した。

2年前には義弟の岡田真人さんに社長を譲った。その岡田さんは社長就任時「お客さまに健康と満足を提供し続けるためには従業員も満足していなければならない。誇りと安心感を持って働ける環境をつくり、働く人とその家族の幸福を目指す」と宣言。調剤業務にロボットを導入するなど、さらに働きやすい環境づくりにまい進している。

休憩室と託児所を整備

医療法人社団向原クリニック（神戸市西区）

（左から）秘書、医師、運転手、看護師の4人のチームで患者宅を訪問

神戸市西区では初の在宅医療専門クリニックとして2010年に開業した向原クリニックは「患者よし、医療者よし、地域よし」の「三方よし」を理念に掲げる。これまでの経験で「患者よし、だけでは現場が疲弊する」ことを目の当たりにし、「医師や看護師が業務に専念できる体制を整え、人を増やし負担を減らせるかを当初から考えていた」と院長の向原進一さん。

患者数の増加に合わせ、医師に同行してカルテを入力する秘書を採用し、看護師も増員した。専門職を複数人体制にすることで負担やリスクを軽減し、職員が同時に休みを取っても業務が回る体制を築いていった。2年前に2人目の医師を採用。この2年で患者数が1・5倍になり、作業負担が増えたため、全職員の毎月の残業時間を表にして管理している。

「同職種全体の残業が増えれば職員を増員し、ある個人の残業時間が増えれば業務分担の見直しを図っている」

以前より、各職種の代表1人ずつが集まっていた定例会議に、情報を共有するため全員参加型の全体会議を加えた。

その結果、在籍7年が1人、6年が2人と長期在籍の職員が増えている。5年前に出産・育児を機に退職した職員から復職希望があったこともこうした取り組みの成果だ。「今後も職員がいきいきと働ける体制を整えていきたい」と話す。

疲弊しない現場目指し

株式会社ポータルズ（神戸市須磨区）

「お互いさま」の精神で、パート、社員を分け隔てなく評価し昇給昇格を実施

「女性がありのままで輝く社会を創造する」。ポータルズが掲げる経営理念だ。この言葉はまさに社長の宮内佳緒里さん自身の経験から出てきた。シングルマザーだった宮内さんは2003年に自立を目指し、パソコンのスキルを生かしてホームページ（HP）作成業を創業。「子どもが待機児童で身動きが取れず、マンションの一室にこもる日々だった」

ある時、宮内さんの作ったHPを活用した整体院が1億円を超える売り上げを記録。「挫折ばかりの子育てで落ち込んだ気持ちが救われた」。そこから子育て中の女性の採用を増やしていく。

パート、社員を分け隔てすることなく評価し、昇給、昇格を実施。「お互いさま」の精神で、有給休暇の取得は気兼ねなく取れる風土が根付いていった。またチーム内のだれが休んでも、進捗状況が把握できるよう、すべてのメールのやり取りを共有化。その結果、1日の平均残業時間は7分にとどまっている。

繁忙期は「社内外注制度」を活用。一つ一つの作業に単価をつけ、自宅でできる人を募る。子どもがインフルエンザにかかったときは在宅勤務も可能だ。

同社では未経験者も受け入れる。「ひとり立ちをせかすことなく、特性を見ながら仕事を任せている」。そんなオフィスにはいつも笑顔があふれている。

育児中の女性多数採用

フルヤ工業株式会社（篠山市）

パート従業員から希望で正社員に登用された2人の女性

篠山に根付いて100年。地元からは「フルヤさん」と親しみを込めて呼ばれ、節目を記念して昨年実施したタイへの社員旅行は会社が全額負担するなど従業員を大切にする気風が根付いている。

ただ、地方に拠点を置く企業の例にもれず、人材の確保には苦戦。「新しい人を採用したいのはもちろんだが、いかに働き続けてもらうかが重要なテーマ」と取締役管理本部長の井谷敏嗣さん。

取り組みの一つが職場環境改善提案だ。毎年2回の自己評価シートの提出時に、併せて改善提案を出してもらうようにしている。トイレの換気扇や電子レンジの設置などの要望は、提案があればすぐに実行に移す。

また社員食堂のリニューアルにも踏み切った。モダンな空間に大人数、少人数用のテーブルやカウンター席などを配置。3種類の200円ランチは毎日約80人が利用し、コミュニケーションを促す場にもなっている。

2015年には女性従業員の仕事と育児の両立を図る狙いで事業所内保育所「サボテンハウス」を開設。現在10人が利用している。以降、新たに小さな子どもを持つ女性を8人採用することができた。また、約50人いるパート従業員から希望を募り、2人を社員に登用、働く士気の向上にもつながっている。

年2回、職場改善案募る