

多様な生き方実現へ

第12回ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

株式会社補防社 (神戸市中央区)

女性の職域拡大後押し

神防社の女性専用サイト「KOBO GIRL」に今年8月発足した女性メンテナンスチームが紹介されている。女性従業員による消防設備点検チームで、3人が現場に向いているという。

並里麻依副社長は「建設業界は男性社会のイメージが強いが、女子寮や女性入居者が多いマンションの設備点検など、女性だからできる仕事もあるはず」と話す。業界に女性の職域を広げる取り組みになりそうだ。「KOBO GIRL」たちは今、現場で女性の先輩から指導を受けている。サイトの写真から女性チームの懸命な様子が伝わる。サイトは総務部情報システムグループの山本隆之グループ長が立ち上げた。「サイトを見て入社した女性がいるのがうれしい」と言う。

同社は女性従業員の採用を拡大。2016～17年度が現場職ゼロだったのを18～19年度は4人に



消防設備の点検を行う女性3人のメンテナンスチーム。女性専用サイト「KOBO GIRL」も開設

増やした。さらに今年、山本グループ長が男性従業員で初めて育児休暇を取得した。「妻の苦労がよく分かった」と言う。有休取得率は18年度44%だったのが19年度69.7%まで上昇。週休2日も実現し、改善が進む。女性メンテナンスチームの活躍の場が広がりそうだ。メンテナンス部管理営業課の江副真弓課長は「要望や適合する物件があれば、積極的に出動する」と話す。

株式会社伍魚福 (神戸市長田区)

社員の人生設計を優先

全国各地の酒のさかなや世界中の珍味などを製造販売する創業65年のメーカー。社員の残業時間が多い、有給休暇が取りにくいなどの課題を抱えており、約10年前に解決に向けた取り組みをスタートした。

「社員の人生を優先させる企業を目指す」と山中勤社長。まず社員が各自のライフプランを作成。それをベースに、結婚や出産などライフステージの変化があっても働き続けられるよう、3年の育児休業や介護休暇、短時間勤務・在宅勤務などの制度を導入した。さらに、社員の思いをくみ取る月1回の社長宛て提案制度「TG提報」も開始。「駐輪場に電灯を」「ダブル入力でミス削減」など多様な提案を改善につなげている。

有休は、個人の都合に合わせて取得できるように時間単位、半日単位の制度を策定。「5～7連



昨年導入したICカードを用いた勤怠システムで残業削減を実現

休」の年1度実施へ、各自の仕事のバックアップ体制も整えた。有休のスケジュールを共有することで、積極的に取得する雰囲気が生まれたのも成果だ。また一律30時間固定だった残業手当を、超過分も支給するよう改めてサービス残業を解消。昨年はICカードを用いた勤怠システムでさらに残業削減を実現した。現在も社を挙げて職場環境の改善にチャレンジしている。

株式会社さくらケーシーエス (神戸市中央区)

「健康第一」を掲げ改革

「会社が持続的に成長していくためには、社員一人一人が健康を維持し、継続して力を発揮できる環境づくりが必要」と、人事部人事グループ長の井手裕さんは「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みの狙いを語る。

2017年に「ワークスタイル変革」のための改善アイデアを社員から募集し、日頃の無駄や過剰な動きの改善に取り組んだ。会議の運営に関するガイドライン策定もその一つ。会議時間を最長1時間、出席者は必要最小限とし、いくつかの会議も廃止・縮小した。その結果、会議に費やす時間が年間延べ約1700時間削減できた。

本年度から集中して作業するための個別スペース「こもる一む」も設置。本社の執務スペース脇に四つの席が用意され、予約の上、随時利用できる。併せて、終業から始業まで11時間の休息を



集中して作業できるよう新たに設置した個別スペース「こもる一む」

確保する「勤務間インターバル制度」も導入した。これらの結果、月平均所定外労働時間は15年度の23.5時間から19年度は17.8時間に、年休取得率は67.0%から77.5%へそれぞれ改善した。

10月1日には、健康経営宣言を行った。健康診断の受診体制の充実を図るほか、メンタルヘルス不調の未然防止にも取り組むなど、社員の健康を第一に考えた取り組みが続いている。

サワタ精密株式会社 (姫路市)

「人を大切に」カイゼン

精密機械部品などの金属加工業を中心に、機械の設計や製作も行う。2013年に就任した澤田洋明社長が、離職率の高さや残業時間の長さを改善するため「製造現場を明るく」「人を大切にする会社」と多様な取り組みを進めてきた。

まず夜間に無人運転できる装置や独自の生産管理システムを導入して、生産性を上げながら人的負担を軽減。危険やミスを防止する「カイゼン推進委員会」などの委員会や勉強会に社員が積極的に取り組み、その成果に報奨や昇給で応じている。社員の家族も大切に。「こども参観日」を通じて働くパパ・ママの姿に心を動かされた家族も多く、来春には親子2代の社員が現れる。工場内も一味違う。「機械に愛着を」の思いと遊び心から、社員が名付けたニックネームが全機械に掲げられている。今夏はコロナ禍の重た



コロナ禍の重たいムードを一扫しようとして作成したポロシャツユニフォーム。ロゴがともユニーク

いムードを一扫しようとして、原色のポロシャツを作成。背中に「鉄工魂」などのユニークなロゴも入り、現場の雰囲気も社員の表情も明るくなった。こうして意欲的に働ける環境を整えた結果、社員数と売り上げが順調に増加。残業時間も減り、「機械やリフレッシュ休暇の取得率は向上。澤田社長は「将来の夢や生活の安定を託せる企業を目指し、社員とともに発展したい」と意気込む。

明石プラスチック工業株式会社 (明石市)

3年で年休130日を達成

「社員は黙々と仕事をこなすが、問題意識が薄く、5S(整理・整頓・しつけ・清潔・清掃)や改善活動、働き方改革も後回し。このままでは優秀な人材は獲得できず市場の変化に後れを取り、ギリ貧になる」。3年前に就任した生水口高志社長は強い危機感を抱いた。

そこで、年間休日を2020年までに中小企業では異例の130日に増やすことを目標に掲げた。それには生産性向上が必須、まず5S活動に取り組んだ。機械ごとにホワイトボードを設置して製造工程の進捗状況を見える化し、効率的な生産が可能になった。また、社員から能動的に改革案が出てくるよう職場環境を改善。旧食堂をリニューアルし、自分のデスクとは別に自由に仕事ができる場を整えた。筋トレやレンタル図書コーナーなども設け、多面的に主体的な



旧食堂を自由な発想の場にリニューアル。筋トレや読書、休憩スペースとして活用している

学びを支援できるようにした。その結果、総労働時間は17～19年に4.9%減り、有休取得率は約50%から60%程度に上昇。目標通り20年度には年休130日を制度化した。来春の新卒採用では志望者が大幅に増えたという。「さらなる生産性向上へデジタル化も推進。多様な従業員が長く働き続けられるよう時短や在宅勤務なども取り入れたい」と生水口社長は話す。

アンサー株式会社 (姫路市)

各自の仕事 現状を共有

全社員が互いの勤怠状況を共有する、独自の見える化ツール「スマート・バランス」を構築した。大型ディスプレイに全社員の残業・有休・半休が映し出される。日々のストレス診断の結果まで分かる。山本清美社長は「個人やお客さま先での開発業務が多く、仕事を一人で抱え込みがちになる心配があった」と打ち明ける。

2014年から検討を始め、今年3月から本格導入、8月からスマホでも入力表示可能となった。その結果、残業する人が分かり、帰る前に声掛けするようになった▽みんなの状況が共有できて有給休暇が取りやすくなった▽他部署の状況に関心を持つようになった。19年対17年比で全社残業時間が3割減少、有休消化率が約2割増加した。「チーム力が高まったのが大きい」(山本社長)という。



大型ディスプレイに映し出される社員の勤怠状況。独自の見える化ツールを構築した

仲間意識をはぐくむ「Will活動」に取り組む。年1回の宿泊研修会、年4回のボウリング大会。お花見バーベキューで家族ぐるみの交流も広がっている。育休からスムーズに復帰できるよう、在宅のテレワーク→自社で業務→お客さま先で業務一の段階的復帰ステップも導入。山本社長は「女性の活躍を推進し、採用者を増やしたい」と話す。

エルザ動物病院グループ (姫路市)

時短の工夫 朝礼で発表

日本最大級の動物病院グループとして成長している。長谷宜勇・取締役経営管理本部長は「働きがいのある、働きやすい環境を実現したい」と話す。

働きがいのある環境に向けては、しっかりとした分業を打ち出す。動物看護職やメディカルサポート職、フロント職、企画事務職が専門性を高め、多忙な獣医師をサポートしている。職種ごとのセミナーでさらにスキルアップを図っている。働きやすい環境に向けては、労働環境改善ロードマップを作成し、職種ごとに休日取得の達成率が一目で分かるようにした。

残業を減らすため考えられたのは、6病院をつないで毎日行う朝礼で、スタッフが時間節約のアイデアを発表すること。例えば「業務上の確認項目を表にまとめて見える化する」など。



しっかりとした分業制を打ち出し、各職種の専門性を高めること。獣医師、動物看護師をサポート

この積み重ねが時間を生み出す。エンゲージメント向上会議では、シフトパターンの見直しや残業理由の洗い出しを行い、スタッフの意見も反映させながら改善策を模索する。

取り組みが奏功し、フロント職などを中心に、2019年の平均残業時間は対16年比で50%削減を達成した。長谷本部長は「スタッフが能力を最大限発揮できる環境にしたい」と話している。

株式会社大智鍛造所 (川西市)

意思疎通を深め効率化

「社員が安心して働き続けられる会社づくり」に向け3年前、従業員意識調査を行い、「コミュニケーションの向上」が課題として挙がった。特に、本社工場から車で5分の場所にあり検査、出荷を担う久代工場の社員からは、本社工場からの情報が滞りがちで出荷が遅れ、残業時間が長くなるなどの不満が聞こえてきた。

そこで始めたのが、本社工場に七つある機械の製造担当社員とその上司が、2人1組になって久代工場の検査担当者や議論をする「パディ制度」。不良品の「傾向」と「発生原因」について意見交換し知識を共有した結果、工程の見直しを図られ、社内平均不良率が2017年度の1.35%から19年度は0.8%に改善した。

「議論を通じて上司にとって担当者の教育の場にもなり、両工場の意思疎通が図られること



「パディ制度」による品質ミーティングの様子。検査担当者や製造担当者が不良品について意見交換

で出荷の見通しが立てやすくなった」と大智靖志社長。1人当たりの平均残業時間も17年度の23.7時間から19年度は9.8時間に減少した。ワーク・ライフ・バランスの目的を「社員の幸せを支援すること」と語る大智社長。現在、機械の稼働状況を自動的に把握、共有できるIoT(モノのインターネット)の仕組みを導入し、さらなる生産性向上に取り組んでいる。