

第12回ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

仕事に工夫と創造性

株式会社丸十 (加古川市)

休業制度整え離職激減

精密板金の技術で業界をリードするが、松尾将勝社長は「以前は6K(きつい、汚い、危険、休日がない、給与が低い、希望がない)といわれる、典型的な町工場。離職率が高く、若者が集まりにくかった」と明かす。

働き方改革の流れの中で、着手したのは、育児・介護休業規定の整備。現在、ベトナム人女性社員が産休・育休を取得中だ。女性社員が増え、兵庫初の女性技能士も誕生。全社員における女性の割合は3割まで上昇した。休日取得の促進へ、全社一斉に年3日の有給休暇を付与し、ボランティア・地域行事参加休暇制度も導入した。相まって、月別平均残業時間は2017年の33.5時間から19年は26.1時間に減少、離職率は17年の8.5%から19年は1.2%まで改善された。

昼食時などに部下が上司に相談しやすいよう



現在育児休業中のベトナム人女性正社員。産休・育休の整備で女性社員は全体の3割に上昇した

と役付き社員に年1万円、一般社員に年5千円を支給している。社では10年近く、2カ月に1回、兵庫工業会のデリバリー研修会を開き、半年に1回、社員が「カイゼン」をテーマに発表している。

松尾社長は「働きやすさの先で働きがいを感じてほしい」「ワーク・ライフ・バランスを仕事と休養、自己啓発、地域貢献など豊かな人生を送る取り組みにしたい」と話す。

明昌機工株式会社 (丹波市)

「ムダ時間」削減に報奨

「時間を大切にすることが、メリハリの利いたワーク・ライフ・バランスを実現し、従業員満足度の向上につながる」と芦田基 取締役管理部長は話す。

「ムダ時間削減活動」はチームごとに仕事の「ムダ時間」の削減時間目標を宣言。1年がかりで取り組み、認められると、年単位報奨金(総削減時間×500円)が支払われる仕組みだ。昨年度、製造部3チームはさまざまな作業効率化を図り、年384時間のムダ時間を削減し報奨金約19万円を支給された。

働き方改革関連法に準拠した「時間外・有休管理システム」を独自開発し、今年、本格運用を開始した。個人ページの有給休暇取得日数や毎月の残業時間がOKならブルー、NGならレッドで表示される。就業開始15分の一斉清掃は心新



独自開発の「時間外・有休管理システム」

たに1日のスタートを切る習慣に。時間を大切にすること、全製品を採算性の指標で吟味する「製品採算性指標」も導入した。

会社が研究機関やメーカーのR&D(新技術開発)分野に送り出すのは、科学技術の粋を集めた精密機械だ。芦田部長は「技術集約型の企業にとって従業員一人一人の力こそが源泉。従業員満足度をいっそう向上させたい」と話す。

株式会社MORESCO (神戸市中央区)

従業員の声 改革に反映

2015年に行った従業員意識調査で、有給休暇や縦割り意識の問題点が指摘された。また、会議が長時間にわたるとの不満の声があった。

「従業員一人一人に寄り添うのがわが社の風土(同社広報室)といい、三つの「ハッピー」を実現する改革に取り組んだ。まずは、8月の会議を無くす「ハッピー・オーガスト」。本田幹夫総務部長は「有休が取りやすくなり、8月は月の半分くらい休んでもらう体制ができた」と話す。

続いては、月1度の事務部門会議を時間短縮する「ハッピーミーティング」。参加する21人が事前に資料に目を通し、会議では各部からの報告をやめ、質問と意見のみで時間を70分から20分にまで短縮された。本当に必要かどうか、会議のあり方を見直すきっかけにもなったという。ハッピーシリーズの最後を締める



従業員意識調査の結果を受け、総務部では「三つのハッピー」を実現する改革に取り組んだ

のが「ハッピーアワー」だ。部門間のコミュニケーションを図るため、主に飲み会に年4回、1人各3千円を支給している。利用率は8割近くに上り、ランチ代などに充てることもできる。

もともと風通しのいい社風は自他ともに認めるところ。研究開発型企業ならではの自由闊達な雰囲気が漂っている。効率化や心身のリフレッシュで新しいアイデアが生まれる日も近い。

株式会社ワンピース (加古川市)

働く場所、時間 自在に

家族の転勤に合わせ、転勤先のまちに社の拠点をつくる、所定労働時間は本人がチーム内で話し合って決める。働く場所も、働く時間も自由、自由度が極めて高い職場環境だ。

アパレル製品や服飾雑貨の企画、デザイン、販売、「ONEPEACE・ONLINE CAWAII」(カワイイ)などのネット通販を手掛ける。

社の特徴は、上司なし階層なしのフラットな組織と、従業員なら誰でも参加できる経営会議「ワンピース会」が、社の最高意思決定機関であることだ。統括本部の大内麻弓さんは「社の方針や制度を従業員が十分に対話し合意で決めることで、内発的動機によるフロー経営につながっている」と話す。

全従業員(171人)の9割を女性が占め、そ



オンラインで行う「ワンピース会」ミーティング。従業員は誰でも参加できる会社の最高意思決定機関

のうち7割がママさんだ。時間有休制度を利用すれば、子どもの送迎など昼間に中抜けができる。どの曜日でも使える「プレミアムデー」は3年前から導入している。有給休暇は「永久保持」ができ、2年を超えたら買い取りとなる。

「従業員ファースト」の多様な制度が、女性の働き方を支援する。毎月、自身のライフスタイルに合わせて契約変更することも可能だ。



表彰を受ける受賞企業の関係者ら=兵庫県公館

「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20日、神戸市中央区の兵庫県公館で開かれた。やりがいを感じ、かつ多様な生き方を選択しながら働ける仕組みを導入している「ひょうご仕事と生活のバランス企業」として15の企業が表彰された。

15企業が受賞

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、2009年度にひょうご仕事と生活センターを開設。全国に先駆けてワーク・ライフ・バランスを浸透させる取り組みを進めてきた。

在宅勤務テーマに講演も

表彰式の後、サイボウズ株式会社チームワーク総研シニアコンサルタントのなかむらアサミ氏が「Withコロナ時代での、テレワークを併用した働き方とマネジメントのコツ」のテーマで講演。在宅勤務で顔を合わせないメンバーをマネジメントする方法や、すべての情報を共有することにも、週に30分部下と雑談の時間を設けることも有用などのアドバイスを行った。



ひょうご仕事と生活センター

ジィ・アンド・ジィ株式会社 (神戸市中央区)

働き方改革 業績も向上

システム開発業と旅行業という異質な2事業を柱とする。柱の一つである旅行事業部はJTB総合提携店「えすぽーたリスト」の看板を掲げ、県内7店舗と法人営業部を展開している。窓口業務は接客で忙しく、事務作業は閉店後に及ぶためサービス残業が日常的だった。5年前に新卒採用を始めたことをきっかけに、働き方改革に踏み切った。

まず、システム開発部門の協力によるIT導入で事務作業を効率化。閉店後の作業が減った。

さらに、営業時間の短縮と、年中無休から週1回定休への転換も決断した。時間短縮は交代勤務の解消が目的。社員の負担が減ったおかげで、新人サポートがしやすくなり、残業圧縮にもつながった。定休日導入で年休消化が進んだ。



垂水営業所で活躍する女性スタッフ。定休日導入などの働き方改革で社員の負担軽減を実現

こうした取り組みで、2015年当時と比較して残業時間は大幅に改善された。

最近では育児休業後の復職が増え、女性や若い社員の活躍にも手応えを感じている。小林敏夫社長は「コロナ禍による影響を除くと、業績は右肩上がり。社員への働き方改革が、お客さまへのサービス向上につながる」と話している。

神鋼不動産株式会社 (神戸市中央区)

女性・若手で改革主導

女性社員13人によるプロジェクトチームの大きな成果は2014年の職種制度・コース制度の見直しだ。職制を「総合」「専門」「一般」職から「総合」「基幹」職に集約したことで、総合職、さらに管理職を目指す女性が増加。19年度、女性の管理職登用率は13年度比12.7%増の17.2%に上昇した。

若手社員10人による「チャレンジ」会議はコロナ禍になって注目される電子承認決裁やペーパーレス会議をいち早く経営層に提言、改革につながってきた。事務所レイアウトの変更も実現させた。ブースの増設や各室へのモニター設置、オープンスペース新設など、仕事がしやすい環境を整えた。女性や若手による改革というところが小気味よい。

社員の健康を守る取り組みも進む。16年度、有休取得奨励日(10日間)を制定し、19年度に



大型モニターを前にペーパーレス会議。女性や若手の発想を生かした改革に取り組んでいる

は入社1年目から有休20日間を付与した。相まって、有休取得率は確実に増えている。

では、増えた休日をどう過ごすか。会社が打ち出したのは、余暇の充実に年間1人5万円を補助する「カフェテリアプラン」と、同好会活動に年間1人1万3千円を補助する制度だ。人事部の八木祐二・企画グループ長は「休暇を十分に取得し、豊かな時間を過ごしてほしい」と話す。

姫路ハウスサービス株式会社 (姫路市)

会社一丸で人を育てる

業績などでは表されない会社の強みを掘り起こそうと、2009年から継続して知的資産経営と事業承継に取り組んでいる。

経営計画作成プロセスを通じて「人づくり」の大切さに着目。まず、社員一人一人が会社でやりたいことを目標に掲げ、これを会社が応援する仕組みを作った。例えば、「現場の第一人者になりたい」という目標に掲げた20代の男性社員には、必要な資格取得をサポートし、その取得費用も全額会社が負担した。また、社員の評価は直属上司だけでなく他部署の部門長ら5~10人が加わる。西田俊一社長は「自部署では評価が良くても、他部署からの見え方が異なることがあるので、社員一人一人のレベルアップを考え、多面的に評価を行っている」と狙いを話す。

すべての評価者から社員一人一人に激励のフ



「現場の第一人者になりたい」と目標に掲げた20代社員。必要な資格取得を会社が支援した

ィードバックが行われ、会社全体で社員を育てていく意識が根付いている。社員の成長なくして会社の成長はあり得ないからだ。また、会社の経常利益の半分が賞与に充てられ、評価点によって配分することでやる気を促している。

西田社長は「100年企業に向けベストカンパニーづくりを進めていきたい」と受賞を機に気持ちを新たにしている。