

第14回ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

仕事の在り方見直し

13社・団体が受賞

「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22日、神戸市の兵庫県公館で開かれた。勤労者がやりがいを感じ、かつ多様な生き方を選択しながら働ける仕組みを先導的に導入している13の企業・団体が表彰された。また、株式会社ライブニッツ代表の山口周氏が「ノーノーマル時代のワーク・ライフ・バランスとは」という演題で講演した。



兵庫県は連合兵庫、県経営者協会、兵庫労働局と連携し、ひょうご仕事と生活センターを通じて、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いる。

本年度は「ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業」として、13社・団体が選ばれ、受賞した企業・団体に賞状が手渡された。続いて、「ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズ」のグランプリ作品「画面越し」だけと伝わる「あなたのやる気」の作者ら4人が表彰された。自ら働き方改革の推進役を担うキーパーソン養成講座に参加した15団体21人の修了式もあった。この後、山口氏が講演し、「ワーク・ライフ・バランスのフェーズは量から質に移りつつある。仕事の質を上げるには、「正しく速く」より「唯一無二」を目指すべき」と上意下達ではなく対話で動かす組織づくりが重要だ」と強調した。



片山副知事(左端)から表彰を受ける受賞企業代表者ら(県公館)

株式会社成田
(洲本市)

淡路島の道路維持・修繕工事を手がける成田。建設業は工事だけでなく書類作成業務が煩雑で、残業が減らず社内の雰囲気も悪化していた。専務取締役の福井啓太さんは社員の不満を吐き出す場をつくり、要望に応えることで「思っていることが言える心理的安全性を高める環境づくり」から着手。「お客さまに安心をどこよりも速く提供する」というビジョンも定めた。



ゲームを通して業務の滞留の改善を考える「TOC研修」

社内交流で仕事円滑化

何でも言い合える雰囲気醸成するために始めたのがサイコロ朝礼だ。サイコロを振って、その日に話す人とテーマを決め、感想を述べる人もサイコロで決める。「社員それぞれの人となり分かり、社員同士の話が弾むようになった」。

残業を減らすために、営業から工事に至るまでの工程のどこで仕事が滞留しているかを可視化し、各部門

で行っていた仕事の割り振りをサポートリーダー1人にゆだね、全体最適を図れるようにした。

残業は、1人当たり月平均50時間以上が平均15時間以下に減った。維持・修繕工事のノウハウを生かし、3年前からため池のかいぼりなど「地域のお困りごと解決サービス」もスタート。「お客さまに安心をどこよりも速く提供する」というビジョンに磨きをかける。

株式会社ハヤブサ
(三木市)

釣り具などの製造を手がけるハヤブサ。交通が不便な立地であることもあり、近年注力しているのが、アクティビティ・ベースド・ワーキング(時間と場所を自由に選べる働き方)とワーク・ライフ・バランスの取り組みだ。

2020年の新社屋整備に併せてオフィススペースも新設拡充。そこで導入したのが自分専用の席を持たない



新オフィスにフリーアドレスを導入。仕事がより円滑に

時間と場所自由に選ぶ

フリーアドレス制だ。「大テーブルで」「プライバシーが確保されたスペースで」と気分に合わせて自由に席が選べる。異なる部署の人と近くに座ることで、コミュニケーションが円滑になり、新たな発想にもつながる。並行してオフィス以外のスペースでも働けるよう、社員全員にモバイルノートパソコンを支給。家庭の事情で通勤が困難な人や、滋賀県や姫路市など遠

方からの通勤者は在宅勤務を行っている。

フリーアドレスやリモートワークの推進で心配される部門内コミュニケーション不足を解消するため、毎月1回所属長との1対1のミーティングでの対話を欠かさない。同社管理部次長の大西純一さんは「社員の声を拾いながら働きやすい環境を実現すべく、制度、ツール、仕組みの整備をさらに進めたい」と話す。

姫路信用金庫
(姫路市)

創業以来112年の歴史を持ち、播磨エリアを中心に46店舗を展開する姫路信用金庫。以前は残業が多く、有給休暇も取りにくい時期もあったが、ノー残業デーや残業時の最終退店時間を設定し、1人当たり1カ月平均残業時間が2019年の9.0時間から21年度には3.1時間に減少した。また、有給休暇の申請方法を簡易的にすることで1人当たり有給休暇取得日数は同じく10.7



女性だけの研修会夢の雫。階層別に多彩な研修を実施

適切な配置、働き方改善

日から11.7日に増えた。

さらに20年に導入したスキルマップにより職員の能力の見える化を実現。例えば、事務担当職員なら「窓口」「融資」「相続」などの各スキルについて具体的な業務を洗い出し、それぞれを5段階で評価。店ごとに、どのスキルが不足しているか一目で分かり、必要な研修でスキルアップを図るほか、異動で職員がバラ

ンスよく各支店に配置されるようになった。残業の削減や有給休暇の取りやすさにもつながっている。

働き方の見直しとともに、注力している取り組みのもう一つがキャリアアップのための研修制度だ。

新入職員研修を皮切りに、入庫5年目以降の職員、投資信託の販売を担当する女性職員など階層別ごとに研修を実施し、モチベーションを高めている。

兵庫ベンダ工業株式会社
(姫路市)

創業以来、金属加工業を手がけてきた兵庫ベンダでは、社員の採用、定着に向け、さまざまな施策を導入。2012年からは決算の状況などを社員にも公開。黒字計上の翌月には、「うな重」など社員が好きな弁当をリクエストできる。14年には塾やスポーツなど内容を問わず、子どもの習い事費用の半額を会社が負担する制度も。「教育費の負担を和らげ、子どもの夢を育てた



主力の金属加工に加え、多彩な人材を集めた新事業も好調

多彩な人集い事業創出

い」と事業戦略部・部長の藤井祥平さん。

ユニークな手法を取り入れてきた結果、多彩な業界から人材が集うようになり、モノづくりと融合した新事業が続々生まれている。その一つが21年に新設した海洋水産技術研究所。海に関わる大型構造物などを製造するうち、水族館とのネットワークができ、担当者には中途採用した水族園の元学芸員を据える。22年9

月には神戸市の商業施設マリニピアにある「さかなの学校」内に未利用魚を活用した釣り堀をオープン。コンテナを使った水槽や濾過槽、配管などは同社の金属加工部門が手がけ、施設の運営も担う。

新事業は「定年延長に伴い、ものづくりの現場で体力を伴う仕事に携われなくなった社員の受け皿としても活用したい」と話す。

一般社団法人フルーリル
(西宮市)

代表理事の福田緑さんが四つの保育園を運営するうえで大切にしているのが、「職員が気持ちよく、楽しく働くことができれば、子ども、保護者にそれが伝わり、また気持ちよく働ける好循環を築ける」という思いだ。その実践に向け「働きやすさ」「働きがい」の両面でさまざまな取り組みを行っている。

「働きやすさ」では、職員のライフスタイルに応じ、



育休中の職員と子ども。復帰まで安心して育児ができる

気持ちよく働き好循環

週30時間勤務の時短社員と、週40時間勤務の正社員の二つから選べるようにし、その範囲内であれば自由に勤務スタイルを決められる。また、「働きがい」では、子ども主体の遊びをできるだけ取り入れることで、保育スタッフの負担も軽減している。「子どもも大人と同じ一人の人格と認めて接するように心がける」ことで子どもの気持ちが落ち着き、おのずと職員もゆったりとした気持ちで保育に臨むことができる。

こうした取り組みが功を奏し、フルーリルには保育スタッフの応募者が絶えず、園の数を増やしてきた。福田さんは来年カナダの保育園とスタッフ同士で交流する事業の構想も温めている。「お互いの文化、保育の考え方を学ぶことで、さらに子ども主体の保育の質を高めていきたい」と話す。

医療法人社団むらまつ歯科
(西宮市)

西宮市の住宅地の一角に建つ、むらまつ歯科は地域密着型総合歯科を掲げ、訪問診療や無料送迎サービスも手がける。13年に法人化し、患者、スタッフ、医院三者にとってメリットの出る設備投資を行った。

その一つが予約・会計システムや自動釣銭機の導入だ。分厚い台帳で管理していた患者情報がパソコンで瞬時に閲覧できるようになった。金銭の検算作業も



議論しあうことで、スタッフ同士の連帯感が高まっている

三方良しで収益も向上

自動化し、年間700時間の業務量削減につながった。削減できた業務時間は最新機器などの勉強会にあてる。「みんなで議論をする時間が増え、チームとしての連帯感が生まれた」と事務長の町田督氏。併せて、だれもが意見を言いやすいように全員がニックネームで呼び合っている。「患者さんの背景や性格を知るスタッフがドクターの治療方針に意見することもある」。

産後復帰がしやすいよう時短勤務、週休3日など柔軟な勤務体系も導入し、同院の平均勤続年数は業界平均の倍以上の6年に延びた。スタッフの定着により、技術、患者との信頼関係の向上にもつながった。その結果、患者数が増加して収益が向上、それが定期昇給にも反映され、スタッフのモチベーションがアップする好循環を生み出している。