

## 第14回ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

# 働く人にやりがいを

### Earthink株式会社 (三田市)

「せっかく同じ旗のもとに集まった仲間。この会社で働ける価値を感じられるようにしたい」と社長の崎野哲史さん。社員10人という少数精鋭で、ニッチな食材を国内外に通販する事業を展開する。時短勤務、1時間単位から取得できる有給休暇制度、リモートワークの導入などを進める一方、手作業で行っていたルーティン業務を4年前から自動化するRPAを導入し、



ネット会議の様子。何でも言い合える会社を目指している

## 全員経営で価値を実感

効率よく働ける環境を整えている。朝夕礼では一人一人が仕事の状況を報告し、日報は全員が閲覧できる。「ある社員に仕事の負荷がかかっていることが分かれば、手伝うことが当たり前になっている」と海外BtoCを担当する山本優衣さん。3年前から社長の崎野さんが担っていた業務を社員にゆだねた。「研修・レクチーム」「健康経営チーム」

「DXチーム」「採用チーム」の4チームに部署横断の3人ずつが配置され、定期的にミーティング。DXチームと採用チームに所属する山本さんは「採用チームではインターンシップを提案し、学生の何人かが採用につながり、やりがいを感じている」と話す。お互いが助け合う風土をつくりながら一人一人が力を最大限に発揮し、結集することで全員経営を実践している。

### 有限会社ウェルビー (加西市)

小規模多機能型居宅介護施設を運営するウェルビーでは、1日に通いで最大18名、泊まりで9名を受け入れており、一人一人の体調の変化や1日の様子を記録、転記する作業が多い時で1日2時間を要していた。「利用者とかかわる時間が減り、なんのために働いているのかという疑問もわいてきた」とリーダーの藤原恭平さんは振り返る。



利用者の就寝時の体調をリアルタイムで知ることができる

## 利用者により向き合う

そこでタブレットとソフトを導入。入力した情報はその都度、サーバーに送られ、まとめられるので転記する必要がなくなり、併せて請求業務も自動化できるようになった。夜勤者の不安を解消するため、利用者の就寝時の呼吸や心拍数などのバイタル情報をリアルタイムでモニタリングできるシステムも導入。容体の急変を瞬時に把握でき、迅速な救急対応が可能になった。

介護福祉士や介護支援専門員などの資格取得については、通信講座の費用を補助することで挑戦する職員が増え、開設時に比べ介護福祉士が6名増えた。2022年7月には「職員、利用者の癒やしの場になれば」と、夢前町に馬と触れ合える牧場を開設した。「これからは利用者としてしっかり向き合えるよう、職員がより快適に働ける環境を整備していきたい」と話している。

### キンキテレコム株式会社 (姫路市)

県西部でドコモショップ事業などを手がけており、生活に不可欠な通信機器を扱う。自社製品はなく、従業員一人一人が会社の看板、財産と考えて従業員満足度向上に努めている。女性の比率が高く、ライフイベントを迎えた従業員が仕事との両立の難しさもあり、離職率の高さが目立っていた。その改善に向け、従業員の意見を聞き、多様な勤務制度を導入した。ママ同士



本音で語り合う面談を重視。最善策を一緒に考えていく

## 十人十色の働き方実現

で相談し合えるサークルや産業医と連携した健康相談窓口を設置。並行して従業員の顔や名前などが分かるツールを活用し、従業員同士が承認し合い、褒め合う。背景には1992年創業当初から従業員のコミュニケーションを重視してきた歴史がある。こんな時代だからこそ対面を大切に、お互い本音で話せる環境を作ること以最善策を提案してきた。

お客さまに選んでいただける会社を目指しチームで目標を追いかけるなど切磋琢磨し、協力して成長し合える環境をつくっている。チーム力が高まり、職場は和気あいあいとした雰囲気。近年の勤続年数も大幅に上昇した。総務部次長の中村憲明さんは「十人十色の働き方が実現できる職場を目指し、時代の変化に合わせて対応していきたい」と話す。

### 神戸化成株式会社 (神戸市灘区)

食品用天然色素の製造・販売を行う神戸化成の売り上げは近年、順調に伸びており、繁忙化とともに特定の人の残業が増加し、残業の不均衡が生じていた。そこで、属人化した仕事をだれもができるよう導入したのがスキルマップだ。社員一人一人の業務を洗い出し、細分化した各業務についてスキルのレベルを4段階に分けた。個人のスキルレベルに応じ、レベルアップを



ITツールの導入で、残業や有給が確認しやすくなった

## 属人化解消し業績向上

図る教育の時間を設けられるようになった。並行して取り組んだのがITツールの導入だ。作業の自動化で業務が効率化できたほか、勤怠管理システムを活用し、残業時間や有給休暇の取得状況がすぐに確認でき、自己管理や指導がしやすくなった。また、各社員の個性を知ることができる「エマジネティクス」というプロファイリングツールを活用し、相手

の個性に合わせて、話す内容や伝え方を工夫することでコミュニケーションギャップも解消されつつある。属人化の解消とチーム作業が浸透し、残業時間が削減できただけでなく、業績の大幅な向上にもつながった。常務取締役の村川武司さんは「時間に余裕ができたことで新たなことに挑戦しようという意欲が出てきた効果が大きい」と分析する。

### 社会福祉法人しらさぎ福祉会 (姫路市)

特別養護老人ホームを運営するしらさぎ福祉会では、現場の若いスタッフに権限を委ね、働き方の見直しを進めていった。改革を任せられたうちの一人、高濱啓之さんは、まず無駄な業務の削減に着手し、ケアの充実や有給休暇の取得に充てた。また、実現の過程には他職員との意見交換が幾重にもあり、「試しにやってみて、問題点が



働き方の見直しで月残業時間が1.7時間にまで減少した

## 業務改革 ケアの質向上

出てきたら解決策を探っていった」と高濱さん。3年前からはICT化・ロボットによる業務負担の軽減にも取り組んだ。タブレットを部門ごとに数台導入し、ケアプランを現場で見られるようにしたほか、無線で音声のやりとりができるイヤホン・マイクを導入し、サポートの業務効率が上がった。この結果、かつて10年前は50時間を超えていた1人

当たりの月残業時間は1.7時間にまで減少。平均勤続年数も10年を超え、かつて10%を超えていた従業員の離職率は2021年には4.2%に減少した。高濱さんは「ICT機器を活用し、データに基づいたきめ細かいサービスを提供し、新しく入ってくるスタッフの教育にも生かしていきたい」とさらなるケアの質の向上を目指している。

### 住友ゴム工業株式会社 (神戸市中央区)

住友ゴム工業では働き方改革・ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を推進し、多様な人材が能力を発揮できる風土の醸成に取り組む。2020年に策定された企業理念体系「Our Philosophy」において、パーパス「未来をひらくイノベーションで最高の安心とヨロコビをつくる」と、ビジョン「多様な力をひとつに、共に成長し、変化をのりこえる会社になる」を定め、働



先輩社員(右)が後輩の相談に乗る「メンター制度」を導入

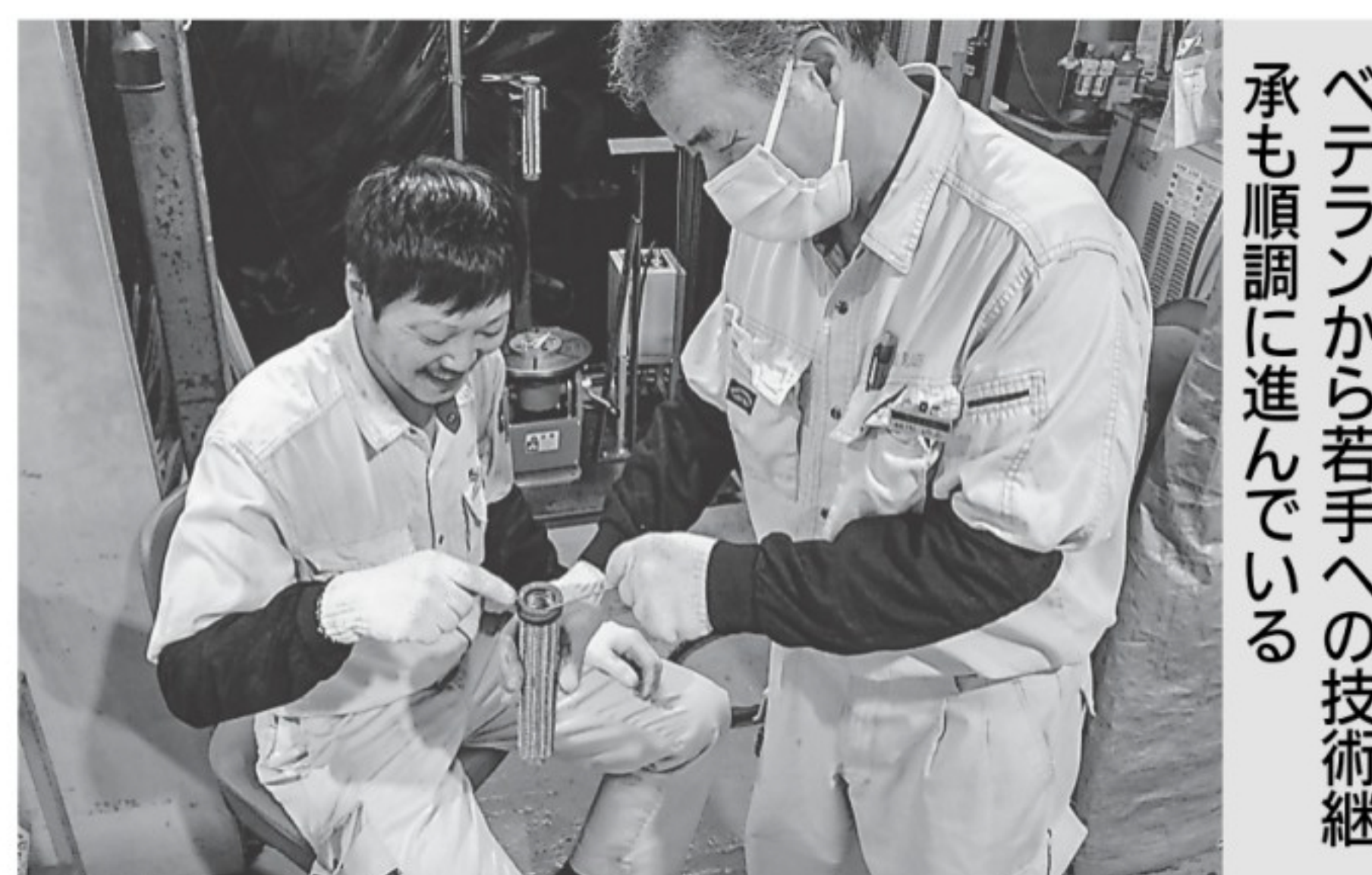
## 共に成長 変化乗り越え

き方改革・D&Iの向かう方向性を明確にした。具体的には、女性のキャリア育成を目的としたメンター制度を22年に導入。社外メンターによるメンタリングを受け育成された先輩社員のメンターが後輩のメンティからの相談に乗る。風土醸成では、「アンコンシャス・バイアスを知る、気づく、対処する」をテーマにした取り組みを20年から実施。無意識の偏ったものの

見方を排除することで多様性を尊重し合い、一人一人が生き生きと働ける職場づくりを進めている。また情報発信の仕方についても「自分ごととして情報を受け取ってもらうためにも楽しく発信する必要がある」と、AIチャットボット(人工知能を活用した自動会話プログラム)を活用し、「チャボ」というキャラクターを通じてやりとりできるようにした。

### 株式会社大栄螺旋工業 (西脇市)

住宅設備機器に用いるフレキシブルチューブや熱交換器などを製造。職人気質の社員が多い職場だけに「かつては失敗品や余剰在庫が山積みで、工具や金具が日常的に迷子状態。言い出した人が損をするため改善されなかった」と藤井義久社長は振り返る。ISO9001取得を機にモノや時間が無駄になりがちな風土からの脱却を目指し、藤井社長が就任した2014



ベテランから若手への技術継承も順調に進んでいる

## 「自分ごと」職場環境改善

年からその流れを加速させた。画期的だったのは従業員から募った改善提案。提案者だけでなく実現に向けて協力した人もポイントがもらえ、その数や評価に応じて表彰される仕組みをつくると半年間で100件前後のアイデアが集まるようになった。コロナ禍には「パーティションがあれば朝礼スピーチで社長のメガネが曇らないのでは」と提案があり、従業員が工場内にあ

る材料で移動式衝立を手作りする事例もあった。並行して個人面談も定期的を実施し、育児や介護による退職者が多かった女性の平均勤続年数が14.7年に上昇。定年後も働き続けるベテランから若手への技術継承も順調だ。藤井社長は「従業員が自分ごととして職場環境を改善し、長く働ける会社に成長できた。今後は多くの若者に選ばれる会社を目指したい」と話す。