

働きやすい職場づくり

第15回ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

「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17日、神戸市の兵庫県公館で開かれた。働く人がやりがいを感じ、かつ多様な働き方を選択できる先進的な仕組みや風土づくりに取り組んでいる15の企業・団体が表彰された。また、同志社大学政策学部教授の太田肇氏がやりがいと生産性を高める未来の働き方の演題で講演した。



15社・団体が受賞

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バランス企業表彰」として15の企業・団体が選ばれ、それぞれに賞状が手渡された。



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

この後、太田氏が講演し、「日本の社会には、職務内容で採用、評価する『ジョブ型』よりも、組織と関わりながら自営業のように働く『自営型』が適している。個人の裁量が増え、おのずと『ワーク・ライフ・バランス』も実現する」と述べた。

女性の活躍で事業拡大

工場などに欠かせない配電盤や制御盤の設計製造事業を展開する。業界全体では男性従業員が8割を占めるが、同社は20年以上前から女性が4割超で推移。文系の学校出身者でも2、3年かけ一人前の技術者に育て上げる。女性の活躍が企業の成長を支えてきた。「結婚や出産で優秀な女性が辞めてしまうことは、大きな損失」と梅田晶久社長。女性が働きやすい職場環境を整えることに力を入れてきた。2010年、コンピュータ利用設計システム(CAD)



CADオペレーターは全員女性。先輩技術者が後輩をマンツーマンで丁寧に指導

メンター制で関係構築

幼稚園や保育園計180園に出向き体育指導を行うほか、体育教室やサッカークラブを運営するスポーツ事業を核とする。近年は介護や民間学童事業などにも参入して運動特化型プログラムを提供。幅広い年齢に向けてプログラムを準備することで、生涯にわたるウェルネス(よりよく生きる)の提供を目指している。10年ほど前から体育会系企業ならではの課題改善に取り組み、外部団体から多くの認証や表彰を受けてきた。グループウェアを導入して直行直帰、テレワークでも業務ができるようにした一方、対面での会話が減ったことによる人間関係の希薄化対策としてメンター制度を導入している。また1985年の設立から定年退職者を出していない同社は、雇用継続が使命と捉え、事業を多角化しポストづくりに取り組みながら社員のキャリアプラン形成を支援。西尾謙一社長は「お客さまにウェルネスを提供する会社だからこそ、自分たちもそれを実行できる会社づくりに励みたい」と話す。



人間関係の希薄さを解消するため、メンター制度を導入した

社員の声で快適な職場

神戸・ポートアイランドで2022年に操業を始めた新工場は、構想段階から社員の声を反映させた。働きやすい環境を実現し、社員のやる気も高まった。20年にタスクチームを結成。すぐに取りかかった社内アンケートでは、旧工場について「暑すぎる」「動線が長い」などの課題が明らかになった。チームでじっくりと改善策を検討し、設備の選定から設計まで幅広く関わった。畳敷きの休憩コーナー、くつろげるカフェ風の社員食堂など社員からの要望も盛り込んだ。完成した新工場は効率性が向上し、残業も減少。10代から60代までの幅広い世代の社員から「社員のコミュニケーションがよくなった」と評価は高い。同時期に高卒社員の給与体系も改善。入社4年で大卒者と同じ水準になるように改めた結果、離職率は25%から9%まで低下した。設備と制度の両面の改善が、働く意欲を高めることを証明した。社内課題の解決を検討する社員チームが、活発に提言を続けている。



温かみのあるカフェ風の社員食堂。デザインや設備は社員の要望が多く取り入れられた

男性の育休取得率向上

「子育てとキャリア形成が両立できる職場づくり」と「男性の育児休暇取得率100%」の目標を設け重点的に取り組んできた。前者では、2008年、採用時に分けていた一般職と総合職のコースを総合職に一本化。20年には子どもが小学校3年生まで時短勤務できるようにし、22年には在宅勤務を制度化。その結果、23年8月時点で10人が時短勤務、4人が在宅勤務を利用した。育児休暇の取得率、育児休暇からの復帰率は毎年100%を達成。また、現在取得率は80%へと向上した。

製造と営業が情報共有

破砕機・選別機メーカーの近畿工業。2020年の働き方改革の法改正を受け、常態化した長時間残業の改善に着手した。ルールを作るより社内に根付いた考え方や慣例を変えることが重要と、「顧客第一の受け身型」から生産体制を考慮した「提案型営業」への変更を目指した。まずは決算月の値下げを17年に廃止し、社員への負荷集中を解消。また、製造より営業を優先させていたが、製造と営業の部門が「案件リスト」「生産状況」を共有する



休日出勤が多い顧客立ち回りの商品テスト。受注見込みの高い案件に絞ることで負担が減少した

若手社員が部門間研修

「日の出みりん」で知られるキング醸造は、1900年創業の老舗調味料メーカー。WLB重視の会社を目指し、独自の取り組みを行っている。その一つが若手社員の希望に応じ、他部門で短期間勤務できる「部門間研修制度」。商品開発担当社員が仕込みの現場を学ぶため生産系の部署で勤務し商品開発に生かす、といった具合だ。「単独の部署では得られないスキルを習得でき、部門間の交流にもつながる」と総務人事部の糟谷和子さんは話す。ほかにも画期的な工夫が。仕事の状況や異動希望などを伝える「自己申告制度」は直属の上司に行うのが一般的だが、同社では役員へ報告する。希望を直接上層部に伝えることで、キャリアプラン実現にもつながりやすいという。年間5日の有休取得奨励日の設定や2バーサラー休暇の申請などで有給休暇の取得を推進。2022年の有休取得率が15年の1.5倍に上昇した。糟谷さんは「男性育児休暇や社内人事公募制などを充実させたい」と話している。



若手社員が他部署で研修する「部門間研修制度」。部署や時間は希望で選択できる

研修と支援で人手確保

明石市を中心に、障害福祉および保育事業を展開する。社会問題でもある業界の人材不足を「育てて増やす」ことで解消しようとして増やす。資格外支援費用に収益の約1%を充てることを目指す。きめ細かな制度を導入し、次々とステップアップしていく職員が多数いるという。また、お互いを高め合える人事評価システム「CI-MOS」を取り入れ、互いが認め合い、褒め合うことでモチベーションアップを図る。このシステムは他事業所の職員を知るきっかけにつながり、風通しの良い職場環境となった。もう一つ注力しているのが働きやすく、休みやすい環境づくりだ。短時間正社員制度、企業主導型保育園の完備などを通じ、仕事と生活を両立できるように配慮。「人材バンクLINE」で、事前に勤務可能な曜日や共有し、急な休みに代わりを見つけてやすくした。副理事長の中山桂子さんは「職員の望む働き方に近づこうと改良を重ねてきた。今後もより働きやすい職場づくりを進めたい」と話す。



互いに認め合う「CI-MOS」の全従業員投票で、優秀と認められた人を全員で表彰



女性管理職として活躍する猿渡さん(左)と、2カ月の育児休暇を取得した大原さん