第15回ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

多様な生き方を実現へ

タジマ食品工業株式会社
（豊岡市）

時差勤務で生産性向上

受注生産量の増加に伴い、残業が増えていた食品添加物製造部門で、2020年下期に時差勤務を試験的導入後、現場の意見や現状を踏まえ、22年より正式に取り入れた。通常勤務に加え、前後に1時間ずらす早出、遅出の2パターンを導入。毎週末の機械の清掃を、月曜日の早出の時間にずらすことで、労働時間の削減と製造量の増加対応を同時に実現させた。

20年には、会社が費用全額を負担する資格取得支援制度も導入。22年度は20人が18種類の資格を取得した。また、これまでに女性従業員5人がフォークリフトの資格を取得するなど多能工化が進み、助け合い、有給休暇を取りやすい風土の醸成にもつながっている。

22年4月、「ライフステージが変化しても働き続けられる会社」を目指し、「ワーク・ライフ・バランスビジョン」を策定。部署の違う社員6人で「女性活躍推進グループ」が発足した。外部研修へ参加し、他社事例に触れることでモチベーションが向上、リーダーシップ意識が育ちつつある。

外部講師を招いて実施した研修。コミュニケーションを図り相互理解を深めた

有限会社髙島産業
（伊丹市）

仕事の属人化を排除へ

服のリユース、リサイクルを手掛ける同社。リユースできる服を輸出する事業では、山と積まれた服をアイテムごとに細かく分ける作業がある。作業者の負担を減らすため、高さを自由に調節できる仕分け台を独自に開発するなどして働きやすい環境を整えてきた。現場では80歳を超える従業員が、今も元気に働いている。

4年前からは、仕事の属人化を排除すべく、素材、メーカーに分けていた仕事を誰もができるようマニュアルを整備。素材やメーカーごとに細かく分けることで取引先に喜ばれ、会社の収益にもつながることを伝え、優先順位をつけた仕事ができるようになった。利益は決算賞与で社員に還元されている。

2022年5月にパートとして入社した冨田和美さんは、ファッション好きであることから、価値の高い商品を積極的に提案。今年6月には正社員に登用された。「会社にもっと貢献したいという思いが強くなった」と冨田さんはいきいきした表情で語る。

多くの服を手早く仕分ける冨田和美さん。昨年5月にパートで入社、今年6月正社員になった

株式会社ソーイング竹内
（多可町）

出退勤の勤務時間調整

播州織の産地、多可町で繊維製品の製造加工・卸売業を手掛ける。2018年に事業拡大を目指し、従業員を13人から22に増員。ガラス張りの作業室を設けるなど開放的でおしゃれな社屋に一新した。

「女性が多い職場なので働きやすい環境に」と竹内裕昌社長。翌年には若手社員による「会社をよくしよう会」を立ち上げ、社内の課題改善策を提案する制度をスタートさせた。「ライフスタイルに合わせた勤務を可能に」と始めたのがフレックスタイム制。習い事の時間に合わせて出退勤の勤務時間を調整するなどができ、社員に好評だ。

さらに固定残業制を廃止し、残業時間に応じた時間外手当をつけることで作業の効率化がアップ。これらの取り組みで17年に約22時間だった平均残業時間が22年には約20時間に減少、有休取得率も28・6％から52・6％へとほぼ倍増した。

営業部課長の笹倉清明さんは「今後も表面化していない課題を抽出し、より良い職場環境を作りたい」と話している。

明るく開放的なミシン場。縫製業務内製化、最先端機械の導入を進めている

三和鋼業株式会社
（尼崎市）

全ての社員が社長面談

特許を取得した独自の生産技術に基づき、飛行機や船舶などの格納庫に設置する大型扉や特殊扉をフルオーダーで生産。最近はプロ野球・日本ハムの新球場「エスコンフィールド　HOKKAIDO」に大型扉を納めるなど、一般の人の目に触れる機会も増えている。

「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みを始めたのは、創業者の長女・板垣真輝恵さんが継承した2015年。個人商店化していた創業からの風土を脱却するため、社長が率先して全社員との面談を実施。女性休憩室新設など設備改修や30分単位で有給休暇が取れるなど福利厚生充実に真摯に取り組んだ結果、有給休暇を10日以上取得する社員が取り組み前から24％アップするなど成果が出ている。

社員の気持ちや意見を吸い上げる風土構築が進んだのはもちろん、最近の面談では、一人一人の希望や経験を踏まえて具体的な目標設定を行っていて、社員がやる気を高めている。板垣さんは「これからも社員の成長を後押ししていきたい」と話している。

社長（左）が全社員と面談。働きやすい会社づくり、個々の働きがい向上につながっている

松谷化学工業株式会社
（伊丹市）

「大家族主義」次世代へ

創業以来、「社員は家族」の考え方を大切にし続けてきた。「創業者は戦後の食糧不足のときにも社員が食べることに困ってはならないと調達に手を尽くした」と、管理本部長の寺園裕之さん。社内行事も家族同伴が当たり前だった。寺園さんも同社で働く父親を見て入社した〝2世〟だ。

ただ、時代とともに家族の形態が変化しており、以前のように家族を画一的にとらえた施策では会社の一体感は保てない。そこで「大家族主義」を次世代へ継承するため、来春から「社内大学」を開講する。「ひとことで言うなら、お互いを尊重、信頼、成長し合える場にしたい」と寺園さん。

本年度はプレ開講とし、製造部門を知るための工場見学ツアーを実施。また、チーム意識の醸成や、お互いの個性を知るためのボードゲームを部門横断の社員で行うことも考えている。

「一朝一夕にはいかないが、お互いを認め、助け合う風土が根付くことで10年後には大きな推進力になると期待している」と語る。

来春からスタートする「社内大学」のプレ開講として、工場見学ツアーを実施した

不二電気工事株式会社
（尼崎市）

働き続けられる環境に

約700社に上る協力会社とともに全国規模で電気設備や空調工事を展開。近年は省エネルギーや再生可能エネルギー関連事業で業績を伸ばす。オフィスにはおしゃれなデザインの照明器具を設置し、人間の生体リズムに合わせた調光システムも取り入れている。

建設業には珍しく女性が半数近くを占める。過去に育児や介護、健康問題などで離職する女性従業員がおり、長く健康に働き続けられる環境整備に着手。子供の体調不良や学級閉鎖などで休むのが申し訳ないという従業員からの相談を受け、子連れ出勤を可能に。20、30代の若手社員が増えたため、妊活や不妊治療の相談、検査を無料で受けられる福利厚生サービスを導入した。全社員に有益な健康セミナーも年3回実施。更年期障害などをテーマに取り上げた。

経営計画室の中西顕さんは「セミナーでは男性が分からなかったことがクリアになり、女性従業員や家族への理解が進んだ。これからも長く健康に働き続けられる会社を目指したい」と話している。

コロナ禍で出勤できない状況が相次いだため、子連れ出勤を可能とした

フジッコ株式会社
（神戸市中央区）

心理的安全性を高める

全ての従業員が多様性を生かして自身の考えを率直に話し、自分らしく働ける環境が大切だと考え、2021年から「心理的安全性のある職場づくり」に着手した結果、「ワーク・ライフ・バランス」の向上につながった。主な取り組みとして、企業風土や組織に影響を与える経営陣や管理職が、心理的安全性について共通認識を持ち、組織に展開するきっかけとなる研修などを通じ、部下の声に真摯に耳を傾ける風土が醸成された。

創業60周年の20年には、企業風土改革と生産性向上を一体的に進める経営改革を福井正一社長が発信。その思いを全従業員に浸透させるため、22年には社長自ら国内全ての工場・事業所を訪ねた。半年間で社員447人との対話が実現。400近い要望全てに回答した。取り組みの成果として、16年に19・1時間あった月間平均残業時間は22年には7・9時間に減少。有給休暇の取得率は16年の21・8％から22年は63・7％へ。女性管理職比率は同じく3・2％から7・2％へと増加した。

社長（左端）が自ら国内全ての工場・事業所を訪問。半年間で447人との対話が実現した

医療法人社団はるき小児・矯正・歯科
（明石市）

女性が働きやすく整備

小児を中心に、3世代が通う歯科医院として24年以上にわたり地域医療を支え続けている「はるき小児・矯正・歯科」。春木隆伸院長の「スタッフに長く勤めてもらえる環境づくりは、医院の存続意義に直結している」という考えの下、開院当初から女性が働きやすい環境づくりを進めてきた。

職員の有休取得率は100％。学校のイベントや参観日なども考慮し、時間単位の有給休暇、希望に応じた週休3日、早上がりの制度を導入。2022年からは、子どもたちが来院しやすい長期休みの診療時間を、土曜日と同じく前倒しに。総勤務時間を変えず、終業時刻を19時から17時30分に早めている。また、未就学児を預けて働くスタッフを助けようと、赤字覚悟で設けた院内保育園は、明石市初の企業主導型保育園となった。

さまざまな取り組みを続けた結果、スタッフの79％が子どもを2人以上持ち、平均出生率を上回った。同時にスタッフが長く勤めることで患者の信頼度も高め、好循環を生み出している。

明石市初の企業主導型保育園となった院内保育園。地域住民にも開放