

就職活動中のあなたへ

ワーク・ライフ・バランス

WLBな

会社

兵庫県

ガイド

2023
表彰企業

CONTENTS

ワーク・ライフ・バランス (WLB) とは	2
WLBな会社とは	3
わたしの就活体験記	4
令和5年度ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業 (五十音順)	
▶ アイベステクノ株式会社	6
▶ 株式会社ウエルネス	8
▶ エム・シーシー食品株式会社	10
▶ 菊正宗酒造株式会社	12
▶ 近畿工業株式会社	14
▶ キング醸造株式会社	16
▶ 特定非営利活動法人こぐまくらぶ	18
▶ 三和鋼業株式会社	20
▶ 株式会社ソーイング竹内	22
▶ 有限会社高島産業	24
▶ タジマ食品工業株式会社	26
▶ 医療法人社団はるき小児・矯正・歯科	28
▶ フジッコ株式会社	30
▶ 不二電気工事株式会社	32
▶ 松谷化学工業株式会社	34
これまでの表彰企業一覧	36
働くときのルール	39
シンボルキャラクターWLB7	裏表紙



仕事と生活どちらも大切。

働く人にも企業にとってもメリットが多い
ワーク・ライフ・バランス=Work Life Balance
について考えてみましょう。

ワーク・ライフ・バランス(WLB)とは 仕事にやりがいや充実感を感じ、責任を果たしながら、その一方で、子育てや介護、家庭や地域での生活、自己啓発などといった、個々の私生活も充実させるという考え方です。「仕事」と「生活」の「調和」を図ることは、豊かで充実した人生を送るための必須条件なのです。

Work

- 自分の能力を最大限に発揮できる環境で働きたい
- 理解があり信頼できる上司や互いに協力し助け合える同僚と仕事がしたい
- 自分のことをちゃんと評価してくれる職場で働きたい
- 自分の意見を発言できる風通しの良い会社で働きたい
- 従業員を大切にしてくれる会社で働きたい
- 仕事を通じて、自分自身のキャリア・人間形成を図りたい

Life

- 効率的に仕事をこなし、プライベートも充実させたい
- 恋人や友人、家族との時間も大事にしたい
- 結婚しても子どもができて仕事は続けたい
- いつも健康で、楽しく働きたい
- 多様な働き方(テレワークやワーケーション)を積極的に取り入れている会社で働きたい
- 地域社会にも貢献したい

たくさんチェックしたあなた!

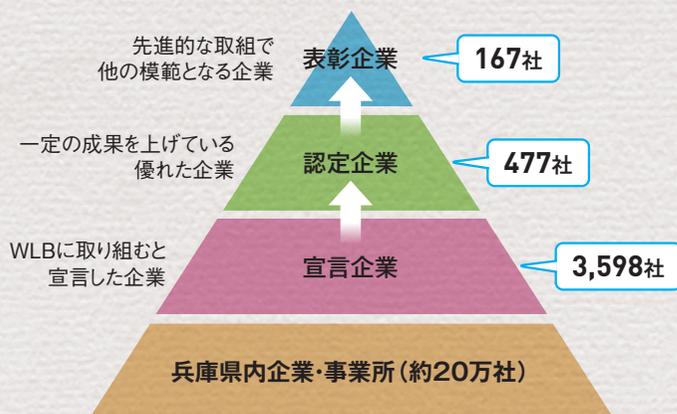
WLBを積極的に推進している会社を選びましょう!



ひょうご仕事と生活センターの企業表彰制度

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では、まず、ワーク・ライフ・バランス(WLB)に取り組むと宣言した県内の企業を「宣言企業」として登録。宣言企業の中で一定の成果を上げている企業を「認定」し、さらに、認定企業のうち先進的な取組で他の模範となるような企業を「表彰」しています。



この冊子では、この制度の中で表彰された企業の取組を紹介しています。



ひょうご仕事と生活のバランス
表彰企業



ひょうご仕事と生活の調和推進
認定企業

※表彰企業、認定企業だけが使用できるロゴマークです。求人広告等でこのロゴマークを目印に企業を選びましょう。

「WLBな会社」を
見つけるためのポイント!

WLBな会社とは

全社的に
WLBの実現に向けて
取り組んでいる

働きやすくするための
いろいろな制度がある

社内での
コミュニケーションが
十分に図られている

多様な働き方ができる
多様な人材を活用している

ここがポイント!

- ▶経営トップがWLB実現のためのリーダーシップを発揮している(または理解がある)か。
- ▶従業員を企業の財産(人財)と捉え、大事にしているか。

ここがポイント!

- ▶育児や介護をはじめ、さまざまなライフイベントに応じたきめ細かい制度が用意されているか。
- ▶趣味や自己啓発、家族との時間を尊重した勤務形態や休暇制度などが整備されているか。

ここがポイント!

- ▶職場の中で普段から十分なコミュニケーションを図るための仕組みづくりがなされているか。
- ▶仕事や私生活の相談にも真摯に乗ってもらえるメンター制度(先輩社員が後輩社員をサポートする制度)や仕事の改善提案、あいさつ運動等、職場の風通しを良くする制度があるか。

ここがポイント!

- ▶年齢や性別などに関係なく個人の意欲や能力を重視しているか。
- ▶女性管理職登用のための人材育成制度や、能力を正当に評価する仕組みがあるか。
- ▶テレワーク、フレックスタイム、短時間勤務正社員など、多様な働き方ができる制度があるか。

兵庫県にはWLBな会社がたくさんあります!

ひょうご仕事と生活センターでは、仕事と生活の両立の促進や多様な働き方の導入など、WLBの実現に向けて先進的な取組を行っている会社を「ひょうご仕事と生活のバランス企業」として表彰しています。これまでに167企業・団体が表彰されています。



令和5年度表彰企業の取組を紹介しています! →6ページへ

これまでの表彰企業(平成21~令和5年度)の一覧は36ページ以降に掲載。
表彰企業の取組は、ひょうご仕事と生活センターのホームページにも掲載しています。

ひょうご仕事と生活センター

検索



←詳しくはこちら

会話する楽しさから営業職へ 誇りを持って販路拡大を目指す



西日本営業部
中四国支店
山本慶太さん
(2021年4月入社)

— どのような業界と職種を目指していたのですか。

業界は絞らず自分にとってなじみのある企業を中心に、3年生の夏から冬までに10社ほどのインターンシップに参加しました。当初から志望していたのは営業職です。学生時代に多世代が集まるテニスサークルに所属し、高齢者の方と会話をする時間が楽しかったことから、人とのコミュニケーションが基本となる営業職で働きたいと思いました。

— 選考を受けた理由と入社を決め手になったことは。

両親が菊正宗酒造のお酒を飲むのを幼い頃から見ており、自分もお酒が好きなので身近に感じていました。創業から360年以上の歴史があり、今も江戸時代から続く「樽酒」の製造が続いているという業務内容に興味を持ちエントリーしました。面接はコロナ禍にもかかわらず1次から対面で行われ、私生活や人となりに関する話が中心でした。私という人間を理解しようとしてくれている感触がありました。空き時間には社員の皆さんから声を掛けてもらい、社内の温かい空気も決め手となりました。

— 働いてみて感じる仕事のやりがいは。

営業職は残業が多いイメージでしたが、入社前から説明され

ていた通り時間外労働は少なく、めりはりが利いた働き方ができています。現在は岡山県のスーパーマーケットやドラッグストア、居酒屋への営業を担当しています。バイヤーさんや商品決定権のある人を訪問し、試飲などを通して自社製品をアピールします。菊正宗製品のおいしさやクオリティーに自信を持って提案できることが誇らしいですし、製品が採用されたときはやりがいを感じます。担当する中四国エリアは開拓の余地があり、これからも取引先とファンを増やしていきたいです。



「初めはあまり話を聞いていただけなくても諦めずに訪問を続けることで、協力し合えるような関係を築くことができます」と山本さん。

— これから就職活動をする人へメッセージを。

就活は4年生の4月までにどれだけ準備できるかが重要です。早くから企業研究を始め、インターンシップや企業訪問でできるだけ多くの企業を知っておくと、余裕を持ってスケジュールを立てられますし、優良な企業の見落としも防げます。志望業界が絞れているならその業界について深掘りし、絞り切れていなくても焦らずに、さまざまな企業を受けながら自分が大切に思う要素を見つけてください。

就活カレンダー

3年生の7月～ 約10社のインターンシップに参加

4年生の4月 約30社にエントリー

5月～ 約15社の選考を受ける

8月 菊正宗酒造から内定をもらう

菊正宗酒造株式会社が求める人材

営業職は元気で明るく、コミュニケーションをきっちり取れることが大切で、営業先のニーズをきちんと把握することも重要です。また、お酒が飲めなくても飲食の場の雰囲気を楽しめるような方であれば活躍できます。新しいことに挑戦していこうというやる気も大切です。

地元で働きたいと就活をやり直し 飾らずに自分を表現できた企業へ



若手社員が
自らの就職活動を
振り返ります。



経理部経理課
中村若菜さん
(2021年4月入社)

— 志望業界はどのように選びましたか。

安定志向で、入社後はずっと同じ会社で働きたいと思っていました。就職活動を始めたのは大学3年生の夏。当初から、業績が安定している食品や日用品、いわゆる消費財のメーカーに絞って企業研究をし、そのうちの何社かはインターンシップにも参加しました。その後、商学部での学びを生かせる仕事ということで、消費財メーカーの経理職を中心にエントリー。金融機関も含めて30社ほど受けました。3年生の冬には、いくつか内々定を頂きました。

— 松谷化学工業の選考を受けたのはなぜですか。

内々定を頂いたのは全て東京本社の会社でしたが、東京で働く自分がどうしてもイメージできませんでした。ちょうどコロナ禍が始まった頃で、先が見えない不安も重なり、ずっと地元の伊丹市で暮らしたいと考えるようになったのです。そこで、4年生の春くらいから就活をやり直すことに。松谷化学工業は伊丹市では有名な優良企業で、高校生の時から知っていました。でんぱんや希少糖のメーカーで、もともとどの志望に近く、経理職に配属してもらえる可能性があったのでエントリーしました。

— 入社の手続きは。

選考時、今までになくリラックスできて、面接でも自分を取り繕うことなく話しました。人事の方や面接官の方のフレンドリーな雰囲気がそうさせてくれたのだと思います。他の社員の人も明るく声をかけてくださり、「ここならやっていけそう。こんな人たちがいる会社で働きたい」と心から思いました。入社後は希望通り経理課に配属されました。直接利益を生む部署ではありませんが、社の基盤を整える大事な部署。もっと経験を積んで、いずれは経理データから経営状況を分析できるようにになりたいです。



社内のフリースペースで作業。Wi-Fi完備で自由に使用することができます。

— これから就職活動をする人にアドバイスを。

会社を選ぶときに一番大切なことは、その会社と合うか、合わないかだと思います。私の場合は、先輩社員の方々の雰囲気が判断基準になりましたが、その基準も人それぞれです。自分に合う会社は必ずあります。周りと比べず、よく考えて入りたい会社を決めてください。

就活カレンダー

3年生の8月～ 企業説明会やインターンシップなどに参加
消費財メーカーの経理職を中心に、約30社にエントリー

3年生の冬 数社から内々定をもらう

4年生の6月 松谷化学工業の説明会に参加。
エントリーし、選考を受ける

7月末 松谷化学工業から内々定をもらう

松谷化学工業株式会社が求める人材

組織には多様な部署があり、例えば24時間工場を動かす人、営業をする人、経理を担う人など、いろいろな人で成り立っています。そして、横のつながりや協力がなければ組織の成長はありません。ですから、周りのために汗をかける人がいいですね。その上で自分の意見をしっかりと伝える、そんな人材を求めています。

女性活躍推進で業界をリード 出産後復帰率100%を達成



社員の8割を男性が占める配電・制御盤の設計製造業界において、同社は女性の能力を高く評価。20年以上前から女性社員を積極的に採用してきました。女性が働きやすい職場づくりを推進し、順調に業績を拡大。女子サッカー選手の雇用など、地域貢献でも注目されています。



取組のポイント

- ★文系出身者をCADオペレーターに育成
- ★女性が働き続けられるよう制度を整備
- ★多様な人材を受け入れ活性化を図る

CADオペレーターは全員女性。先輩社員がマンツーマンで丁寧に指導するので、文系出身者でも安心です。

文系出身者をCADオペレーターに育成

産業用電気機械器具製造業は、昔も今も男性中心の職場です。しかし同社は、「女性の感性が設計にも生きる」として、1973年の設立当時から女性の活躍を重視。コンピューター支援設計システム(CAD)のオペレーターなどに女性を積極的に採用してきました。新卒採用でも、男性の理系出身者にこだわりません。女性技術職の8割は文系の出身です。電気機械の知識ゼロの女性たちを、社内教育

において一人前の技術者に育てています。

具体的には、1年間ほどの教育期間を設定し、先輩技術者がマンツーマンでCAD操作を指導。その後は社内外の研修も利用し、スキルの習得に充てます。本人の希望があれば、入社前の内定時からアルバイトとして受け入れており、社内業務が経験できます。

代表取締役社長の梅田晶久さんは「女性社員の頑張り」が会社を支えてきたし、他社よりも優れた製品を作り出せる理由の一つでもあります。女性が働きやすい職場環境を

目指すのは当然のこと」と言い切ります。

女性が働き続けられるよう制度を整備

数年かけて一人前に育てた女性技術者も、かつては結婚や出産を機に辞めてしまうことが多かったそうです。そこで、2010年には、夫の転勤などで遠方に転居する女性社員が在宅勤務できるよう、CAD用ソフトとパソコンを貸与する制度を導入。子どもを持つ社員が増えるのに伴い、13年には企業内保育所を開設しました。

近年は、出勤時間を自由に設定できる勤務制度の導入や残業時間の制限も推進。こうした努力が奏功し、今では出産後の復帰率は100%になりました。

こうした取組は、さまざまな形で好影響をもたらしています。CAD用パソコン貸与は、新型コロナウイルス感染症の流行時の業務継続に大いに役立ちました。企業内保育所は利用者が増えたため規模を拡大。地域住民にも利用してもらっています。

女子サッカー選手を雇用

男性中心で残業が多いことが当たり前とされた業界で、ひとさわ異彩を放つ同社。女性社員の活躍に合わせるように成長し、売上高は2000年の13億7,000万円から21年には69億9,000万円まで拡大しています。

19年からは、地元・姫路に拠点を構える女子サッカーなでしこリーグ1部「ASハリマアルビオン」の選手らを雇用。生活を支えることでチームを支援しています。今は7人が在籍し、保育士、事務職、CADや配線の作業などを担当。現役引退後をにらんだ社会人教育という意味でも、スポーツ界に貢献しています。

プロスポーツと会社員の両方をこなす選手の姿は他の社員にも刺激を与えています。試合応援を通じて新たな交流も生まれ、社員からは「選手が在籍していることで、社内に活気があふれている」という声が上がっているそうです。

一方、社員のやる気を高める手段として、社内イベントを通じたコミュニケーションの促進にも注力。ボウリング大会、運動会、バーベキューなど自由参加の行事を毎月開催しています。家族ぐるみで参加する社員も多く、気楽に話し合える良好な人間関係がはぐくまれています。

21年に姫路工場を増築した際には、社員が休憩や食事に使うオープンテラスをくつろげるカフェ風に改装しました。「社員が生き生きと働くための投資は惜しみません。会社が成長を続けるためにも、継続していくことが大事」と梅田社長。活気あふれる職場づくりはこれからも続きます。



企業内保育所は2013年にオープン。地域住民も利用できます。



サッカー女子「ASハリマアルビオン」の選手が7人在籍。業務をこなしながら活躍しています。



毎年恒例の社内運動会。ボウリング大会やバーベキューなど、自由参加の楽しい行事が毎月あります。

PROFILE

- ▶事業内容 産業用電気機械器具製造
- ▶設立 1973年
- ▶代表取締役社長 梅田 晶久
- ▶従業員数 304人(男性194人、女性110人)
- ▶所在地 姫路市北原1133-1

<https://www.ibes-techno.com/>



時代に即した業務改善で働く人のウェルネスを重視



幼稚園や保育園、認定こども園などに出向いて体育指導を行うスポーツ事業を核とする同社は、体育会気質を改めようと従業員の声を聞きながら業務の改善に取り組んできました。近年は経営を多角化し、各種の資格取得を支援。高齢でも働けるポストづくりにも努めています。

取組のポイント

- ★グループウェアを導入
- ★メンター制度を導入
- ★事業多角化でポストづくり



学童保育で子どもに体育指導する従業員。教える側の心と身体が豊かになるために、健康経営の充実に取り組んでいます。

働く環境を時代に合わせて改善

幼稚園や保育園、認定こども園など計180園に出向いて体育指導を実施するほか、体育教室やサッカー教室を運営する同社。以前から全社的に禁煙宣言をするなど「健康経営」を掲げ、約10年前から業務改善に取り組んでいます。「当時は体育会系の若い従業員がほとんどだったので、楽しければ長時間労働もいとわないという雰囲気でした。でも働き方を改めないと、将来的に採用や雇用継続にきっと支障が出てくる。そう考えて

改善に乗り出しました」と、代表取締役社長の西尾謙一さんは振り返ります。

その一つとして全員にスマートフォンを貸与。グループウェアを導入し、勤務シフトを見える化したほか、スケジュール管理や業務連絡を迅速に行えるようにしました。また、データをクラウド化したことでテレワークも可能に。移動時間の短縮や経費削減につながっただけでなく、コロナ禍には完全テレワークにスムーズに移行できました。

メンターがきめ細かくサポート

一方で対面での交流が減ったことにより、人間関係が希薄化するという負の作用もありました。以前は従業員が縦割りグループで集まって報告・相談を密にしながら連携してきましたが、コロナ禍でそれができず不安や悩みを抱える若手従業員が増え、ついには突然の退職者まで出てしまったのです。そのためグループの代わりに、年齢や社歴の近い先輩が若手をサポートするメンター制度を2021年から導入しました。メンターは、支援する後輩の年間研修計画の策定にも参加。きめ細かな支援で若手の着実な成長を促しています。

こうして働く環境が改善されていくと、行政等から認証や表彰を受けるようになりました。「従業員のためはもちろん、採用の面でも外部に認められることは大事。他の優秀な企業の取組について勉強できたり、同業他社との交流も増えたりと、良い機会になりました」と西尾社長は話します。

多角化で働き続けられる会社に

同社の従業員平均年齢は35歳。会社の中核を担う人材は育っているものの、年齢を重ねると離職する人が多く、設立から40年たったにもかかわらず、定年まで勤めた人は今までに一人もいません。「当社は体育の指導者集団の会社なので、高齢になってくると現場での指導業務が難しいという問題がありました。仕事がきつくなり退職する人たちの後ろ姿を見て、何とかしなければと考えました」

そう話す西尾社長が2021年の就任以降進めてきたのが多角化経営です。機能訓練特化型デイサービス施設のほか、アフタースクールや宿泊施設の運営も手がけるように。その上で独自のキャリアプランを構築し、定年まで働けるポストづくりに注力しています。具体的には、スポーツ事業で経験を積んだ従業員に対して社会福祉士の資格取得を支援し、デイサービス施設の長として現場を統率してもらうというものです。若い従業員も将来の展望を持ちながら安心して働けるようになりました。

社名の「ウエルネス」は「より良く生きる」という意味を持ちます。「お客さまに『ウエルネス』を提供する会社だからこそ、働く私たちもそれを実行できる組織でありたいと思っています」と西尾社長。これからも顧客と従業員の双方に、生涯にわたるウエルネスを提供していきます。



コロナ禍で従業員間の関係が希薄になってきたため、メンター制度を導入しコミュニケーションを図っています。



業務効率化を推進するグループウェアを導入。いつでもどこでも業務の情報が共有できます。



現場での業務が難しくなった従業員も展望が持てるように、介護などの事業多角化で新しいポストを構築しています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 体育教室等の企画・開催
- ▶ 設立 1985年
- ▶ 代表取締役社長 西尾 謙一
- ▶ 従業員数 47人(男性35人、女性12人)
- ▶ 所在地 尼崎市南塚口町1-12-8サウサービル402

<https://wellness-kids.jp/>



従業員の声を反映した新工場 待遇改善で働く意欲が向上



2022年春に操業を始めた同社新工場の建設に当たり、「働きやすさ」を追求しようとタスクチームをつくって現場の意見を反映。動線が良く室温も適切な新しい職場では、作業効率が飛躍的に向上しました。一方、同時期に高卒者の待遇を改善し、離職者の抑制に成功。社内には明るい笑顔が広がっています。



取組のポイント

- ★新工場建設に従業員の意見を反映
- ★食堂を充実し、社内の活気の源に
- ★高卒者のやる気向上へ待遇改善

木材をふんだんに取り入れた社員食堂。デザインや設備も従業員の要望が数多く採用されています。

タスクチームで職場環境改善

スープ、カレー、パスタソースなどのレトルト食品や冷凍食品、缶詰を製造する同社は、大正時代の創業で、神戸を代表する老舗企業の一つです。業績は好調で、2023年の創業100周年を前にして神戸・ポートアイランドに新工場を建設することが決まりました。

「人に優しい工場にしよう」。経営陣の方針を受け、すぐに取り組んだのが現場で働く人へのアンケートとヒアリングの実施、タスクチームを発足させることでした。肩

書、世代、性別を超えて結成し、幅広い要望が反映されるようにしました。

タスクチームは月2回ほど会合を重ね、まず従業員アンケートを実施。「動線が長く効率が悪い」「暑すぎて疲れる」といった旧工場の問題点が浮き彫りになりました。さらにヒアリングなどを行いながら、快適に働けるためのアイデアを出し合いました。建設会社とレイアウトを話し合い、調理設備の選定にも参加。他社工場などへの視察も重ねました。

22年春に操業を始めた新工場は、努力のかいあって

作業現場の動線が劇的に改善しました。さらに最新の空調管理システムを導入して室温管理を徹底したことで、工場内は適度な温度を維持できるようになりました。結果、作業効率が良くなり、生産性は飛躍的に向上。残業の削減にもつながりました。ベテラン従業員から「新工場は、作業チームの連携がすごく良くなった。環境が変わると働き方もすっかり変わった」と驚きの声上がるほどでした。

カフェ風食堂でくつろぎのひととき

新工場では、従業員が休憩時間を快適に過ごすための工夫も随所に取り入れました。食堂はカフェ風で、リラックスできる内装に。木材をふんだんに取り入れ、落ち着ける雰囲気となっています。窓から外を眺められるカウンター席、数人で向かい合うテーブル席、ミーティングもできる大テーブル席など気分や目的によって使い分けが可能です。「設計は飲食店専門のデザイナーに依頼しました」と、業務管理部長の小嶋拓さんは話します。

この他、更衣室に併設した休憩コーナーは要望の多かった畳敷きにしました。貴重な休憩時間、従業員は横になったり談笑したりと、くつろぎのひとときを過ごしています。

待遇改善でモチベーション向上

設備の改善だけでなく、待遇や働き方の改革も怠りません。2年前には高卒入社の従業員の待遇改善に踏み切りました。入社から4年間の経験を踏まえ、大卒の新人と賃金などが並ぶようにし、学歴での差を解消。結果、高卒者の離職率は25%から9%に劇的に低下しました。もともと工場長や職場リーダーには多くの高卒者がおり、今後はさらに活躍する人材が出てくると期待しています。

女性の登用にも積極的です。主任・係長級の女性比率は2017年時点で16%でしたが、23年には25%まで増えています。

さらなる働き方改革や職場の改善を進めるため、毎月、従業員10人ほどの選抜グループによるワークショップを開催しています。グループ名はきらっと光るエム・シーシーの略で「キラッシー」。テーマは従業員からの要望で決めており、社内イベント、有給休暇取得の促進策、業務の効率化などさまざまです。メンバーがアイデアを出し合い会社に提案し、社内全体で具体化を検討する流れができています。小嶋さんは「働く現場が生き生きとしていることが何より大事。設備、制度ともに絶えず見直していきたい」と、どこまでも前向きです。



休憩コーナーは要望の多かった畳敷きに、体を横にしてくつろぎたいという従業員の声から生まれました(畳は異物混入を防ぐため、丈夫な競技タイプを使用)。



高卒入社の従業員の待遇を改善。入社4年後には大卒の新人と賃金などが並ぶようにしました。



親子が楽しむ「ファミリーデー」の様子。

PROFILE

- ▶ 事業内容 食品製造業
- ▶ 設立 1954年(創業1923年)
- ▶ 代表取締役社長 水垣 宏隆
- ▶ 従業員数 312人(男性210人、女性102人)
- ▶ 所在地 神戸市東灘区深江浜町32

<https://www.mccfoods.co.jp/>



子育てとキャリア形成の 両立を目指す取組を推進



SINCE 1659

菊正宗

ワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現に向け、「子育てとキャリア形成を両立できる職場づくり」「男性の育児休業取得率100%」に重点的に取り組んできた同社。その結果、女性の育児休業取得率100%、女性管理職の増加、さらに男性の育児休業取得率80%を達成しています。



竹を割り、樽(たる)の箍(たが)を作る荒井さんは、全国でも珍しい女性製樽職人。5年前、契約社員として入社し現在は正社員として働いています。

子育てとキャリア形成を両立

創業360年を超える同社。ビジョンの一つに「挑戦する人を大切に」を掲げ、伝統的な製法は守りながらも、革新的な商品も生み続けています。

パートも含めた女性従業員の比率は製造業の中では比較的高く、現時点で44%。製造現場をはじめあらゆる部署に女性が配属されているため、WLBの意識はおのずと各職場に浸透しています。一方で「女性の役職者が少なく、女性従業員にとってのロールモデルが不足している」という課題が積み残されていたため、子育てとキャ

取組のポイント

- ★子育てとキャリア形成の両立を目指す
- ★男性従業員の育児休業取得を促す
- ★従業員満足度向上委員会を設置

リア形成を両立できる職場づくりに取り組んできました。

2008年には、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しました。また、2020年4月には、子どもが小学3年生の年度末になるまで時短勤務ができるようにしたほか、22年4月にはコロナ禍で暫定的に導入した在宅勤務を制度化しました。

その結果、2023年8月時点で、10人が時短勤務を、4人が在宅勤務をしています。また、育児休業の取得率は100%、育休からの復帰率は毎年100%を達成しています。女性の役職者も着実に増えており、現在管理職42人のうち女性が4人を占めています。

現場でも女性従業員が活躍している同社では、^{たぐ}樽酒の伝統を守るため自社で樽作りを行っており、5年前に全国でも珍しい女性製樽職人が誕生しました。前職はアパレルメーカー勤務だった荒井千佳さんは、蔵開きでたる作りの実演を見てその技に一目ぼれし、職人に弟子入りを志願。契約社員での入社でしたが、真摯な姿勢が認められ、現在は正社員として働いています。「まだまだ見習い。先輩職人に少しでも近づけるようになりたい」と日々修業に励んでいます。



乳酸菌の力で強い酵母を育む、江戸時代に確立された生酏(きもと)造りでお酒を造り続けてきました。

男性従業員も育児休業取得を

同社で掲げてきたもう一つのテーマが「男性の育児休業取得率100%」です。従来、配偶者出産時に特別休暇(有給)を2日間取得することができましたが、さらに育児休業を取得する人はいませんでした。そんな中、2021年に当時生産管理グループにいた大原佑介さんが、2カ月の育児休業を取得したのです。大原さんは「自分も育児に参加したいと思って希望しました。育児に関わることで子どもへの愛情が増し、妻とは今後も協力してやっていこうという思いを強く共有できました」と話します。



女性管理職として活躍する猿渡通代さん(左)と、会社初の男性育児休業取得者となった大原さん。

人事グループでは、男性の育児休業取得者を増やすため、男性の育休体験談を社内報で掲載したほか、育児休業取得対象者一人一人に対し、制度の説明を兼ねて取得奨励を目的とした個人面談を実施しました。結果、2020年度まではゼロだった男性従業員の育児休業取得率は21年に30%、22年には80%へと向上しています。「これまで育休が取りづかった営業職にも取得者が出てきており、今後は取引先への理解も図りながら100%達成を目指したい」と、総務部人事グループ課長代理の高尾佳史さんは話しています。



育休を2カ月取得した大原さんの体験談を社内報に掲載。

従業員満足 of 取組を会社が主導

同社代表取締役社長の嘉納治郎右衛門さんは2018年に3つの「向上」の推進を宣言しました。その一つが「従業員満足度向上」で、担当役員と各部門の管理職から成る従業員満足度向上委員会を設置。会社が主導してより働きやすい環境を整備する姿勢を打ち出し、一環として、犯罪被害に遭った従業員のための特別休暇制度、いったん退職した従業員の復職を認めるリターン制度などが新たに設けられました。今後は、同業他社との交流の場や行政が主催する異業種交流の場を通じて他社の先進的な取組に触れ、取り入れることで、より働きやすい環境づくりに取り組んでいきます。

PROFILE

- ▶ 事業内容 酒造業
- ▶ 設立 1919年(創業1659年)
- ▶ 代表取締役社長 嘉納 治郎右衛門
- ▶ 従業員数 219人(男性141人、女性78人)
- ▶ 所在地 神戸市東灘区御影本町1-7-15

<https://www.kikumasamune.co.jp/>



顧客優先の慣例から脱却 部門間連携で残業削減



決算月の値下げ営業による受注の集中や休日工事などによる長時間残業が常態化していた同社。残業時間を減らすために、「顧客第一の受け身型」の営業スタイルから社内の生産体制を重要視した「提案型営業」への変革を進めました。その結果、残業時間が激減。生産工程の流れがスムーズになった上、売上増にもつながりました。



破碎機などの製品の顧客立ち合いでのテスト業務は、受注見込みの高い案件だけに絞ることで、担当者の負担が軽減しました。

取組のポイント

- ★ 決算月の値下げを廃止し、受注時期を調整
- ★ 営業部門と生産部門が情報共有して生産性向上
- ★ 休日工事や販促のためのテスト業務を削減

常態化した残業の削減を目指す

同社は、「砕く・剪る・選ぶ」技術を基に、破碎機や選別機といった多種多様なリサイクル機器の開発から製造、メンテナンスまでを行うメーカーです。近年は機器単体だけでなく、さまざまな機器を組み合わせたりサイクルプラント全般の開発も手掛け、事業の拡大により売上げが増加。しかし、その分残業時間が増え、2016年ごろには1人当たり月平均30時間、多い社員は80時間超にも上りました。

このため社長通達で「40時間以上の残業禁止」をルールとし、毎週水曜をノー残業デーに設定。しかし残業は減りませんでした。「仕事のやり方を変えず、ルールだけ変えてもう

まくいくはずがありません。「お客さまは神さま」という考え方が根付いており、営業担当は売上げ確保のため顧客の要望を優先した工期やサービスで営業していたのです」と管理部取締役部長の中島頭さんは振り返ります。

働き方改革関連法により20年4月から時間外労働の上限規制が導入されるのを機に、常態化した残業を減らすには、社内に根付いた慣例や考え方の転換が必要と判断。営業スタイルを「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」へと大きく舵を切ることになりました。

土日祝の割増料金で休日出勤が減

同社には長時間残業の元凶となる3つの「残念な当たり

前」が定着していました。「売り上げ確保のための決算月の値下げで受注が集中」「売り上げ増加による残業増加」「残業手当で生活費を確保」です。これらの負のスパイラルをなくすために策を講じました。

まず、売上予算達成のための慣例だった決算月の値下げを2017年に廃止。例年7月に年間売り上げの4分の1が集中していましたが、廃止後は平準化が図れました。

営業部門と生産部門の情報共有を進めたことも新たな取組です。「それまで営業担当は工場の生産状況を考えてなく営業していました。機械の製造工程には機械加工、板金、組み立てという流れがあり、余力がないのに受注すると、最終の組み立て部門にどんどんしわ寄せがいくのです」と中島さん。製造の流れを滞らせないため、数年後まで見越した営業側の案件リストと製造側の生産状況を記入する工程表を両部門が共有。互いに連携、調整することで予定が立てやすくなり、生産がスムーズになりました。

また、休日出勤を減らすための対策を講じることに。納入した機械の修理などは、納入先が休みで機械が稼働していない日曜や祝休日にすることが多かったため、可能な限り平日に対応したいと顧客に協力を要請。同時に休日の修理については料金を割り増ししました。すると、21年度の休日出勤は前年度から約30%も削減できました。

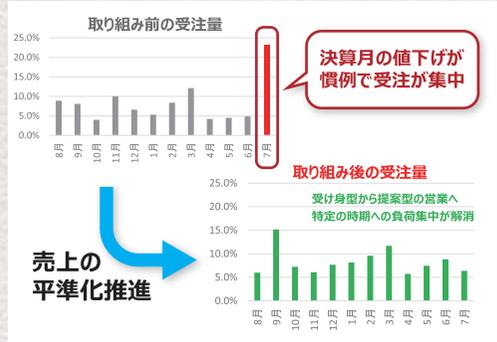
さらに、販促のために顧客立ち会いの下で行っているテスト業務は、受注見込みの高い案件のみ対応することに。担当者の業務負荷が軽減され、残業削減にも寄与しました。

残業代減少はベースアップで対応

取組により、2022年の1人当たりの月平均残業時間は16年に比べて実に6割も減少しました。一方で残業が減れば社員の収入も減ります。そこで、賞与の増額や確実な定期昇給などを実施しました。

プラントの販売などで売上高は16年の43.8億円から取組後の22年には58.7億円にアップ。加えて、スムーズな生産工程の構築や経費削減などのコストダウン効果もあり、安定した収益体制が確保できました。

他にも短時間勤務や5日間の特別休暇の付与など独自の育児・介護休暇制度も導入。さらに21年からは土日完全週休二日制へ移行するなど、働きやすい環境づくりに注力しています。「今後は基幹システムの導入や既存業務の見直しなどで生産性をさらに向上させたい」と中島さん。顧客にとっても社員にとっても「ハッピーカンパニー」となるべく、まい進しています。



決算月の売り上げ確保のために慣例化していた値下げをやめた結果、特定時期の負荷集中が解消できました。

71期 保有案件				
案件番号	営業所	№	種別名	受注予定日
○	東京	1	...	2023/8/18
○	東京	2	...	2023/8/23
○	東京	3	...	2023/8/17
○	東京	4	...	2023/8/23
○	名古屋	5	...	2023/9/28
○	名古屋	6	...	2023/9/26
▲	名古屋	7	...	2023/8/24
▲	名古屋	8	...	2023/8/24
▲	名古屋	9	...	2023/9/18

営業側の案件リストと製造側の生産状況の情報を共有。互いに連携、調整することによって、スムーズな生産体制が構築できました。



子どもと遊ぶ男性社員。残業削減が成功したことで社員の私生活にもゆとりが生まれました。

PROFILE

- ▶ 事業内容 リサイクル機器（破砕機、選別機等）の開発、設計、製造、販売、メンテナンス
- ▶ 設立 1953年
- ▶ 代表取締役社長 和田 知樹
- ▶ 従業員数 195人（男性170人、女性25人）
- ▶ 所在地 三木市別所町巴20

<https://www.kinkikogyo.co.jp/>



独自の研修制度などで 一人一人が輝く職場に



「日の出みりん」で知られる同社は1900年に創業した老舗調味料メーカー。「200年続く企業」を目指し、社内の他部門で働いてみる社員によるオーダーメイド研修や自己啓発奨励金制度の導入など独自の取組を実施。社員一人一人が輝き、情熱を持って働ける職場づくりを進めています。

取組のポイント

- ★部門間研修制度を実施
- ★自己啓発奨励金制度を導入
- ★担当役員へ直接提出する自己申告書



若手社員が社内の他部門で短期間働いてみる部門間研修制度。時期や期間も選択できます。

社員の自己実現を後押し

同社が社員の自己実現支援の取組を始めたのは2013年ごろ。新たに掲げた「200年続く企業」という目標の実現に向けて全社員にアンケートを実施し、社内の問題点をあぶり出しました。社員らが筆頭に挙げたのが、残業の多さと有給休暇が取りにくい雰囲気でした。「残業だけでなく、意味もなく会社に残る“残留”が非常に多かった。有給休暇も上司の顔をうかがうような取りにくさがあったようです。まずは社員の意識を変革し、会社の空気を変える必要性を感じました」

と、総務人事部マネージャーの糟谷和子さんは振り返ります。

職場の雰囲気を変えるために何より欠かせないのは「仕事を愛し、個々人が輝くこと」と捉え、まずは社員の自己実現の支援に取り組むことにしました。

オーダーメイド研修を実施

対策の一つが、希望に応じて社内の他部門で1週間程度の短期間勤務をしてみる、若手社員が対象の部門間研修制度です。例えば、商品開発担当が酒の仕込みの現場を学ぶため生産本部で勤務し、その経験を商品開発に活かします。

「商品開発部門が提案しても現場がNGを出すことは多い。しかし現場の実情やノウハウを知っていると、何が駄目なのか、どうしたら開発に結び付くかといった考え方ができるようになります」と糟谷さん。

以前から研修制度はありましたが、昇進や異動の時期に行う強制的なものでした。新たな研修は時期や期間、勤務部署を社員自身が選択します。「いわば一人一人のオーダーメイド研修。手間はかかりますが、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のがメリットです。また、他部門での業務を経験することで自分自身のキャリアパスを考える機会になり、仕事への情熱が生まれます」と糟谷さんは話します。

また、自己啓発奨励金制度を導入し、資格試験受験料や交通費を支給することにしました。その結果、食品の総合的な知識を習得する惣菜管理士やソムリエなど、業務に関連する資格取得者が7年間で2倍に。社員の成長を促す投資になりました。

画期的な工夫は他にもあります。仕事の状況やキャリアプラン、上司に望むことなどを伝える自己申告書制度では、直属の上司に行うのが一般的なところ、同社では経営陣である役員へ提出します。希望を直接上層部に伝えることで、個々の意欲の向上とキャリアプラン実現につながりやすいといえます。

有給休暇の取得率が1.5倍に

2022年には社内公募制度をスタートさせました。定期の人事異動とは別に、各部署が人材を公募し、異動したい人が応募する制度です。「個々の異動希望と職場のニーズとのマッチングで、既に1人が生産本部から情報システム課へ異動しています。このシステムをうまく稼働させていきたいと考えています」と糟谷さん。

全社員アンケートに挙がっていた「有給休暇が取りにくい」という声にも正面から対応し、年間5日の有休取得奨励日を設定しました。その日は有給休暇を取りやすくするため、工場のラインを停止しています。また、社員自身や家族の誕生日などに有給休暇を取るアニバーサリー休暇も新設。こういった多様な促進策が功を奏し、15年の有休取得率43%が22年には63%と1.5倍に上昇しました。また月ごとの残業時間の調査・報告や在宅勤務制度の導入が、残業時間の減少に結び付いたといえます。

男性の育児休業取得や健康管理の推進など、取り組むべき課題はまだあります。今後も社員全員が輝くための職場環境づくりを積極的に進めていきます。



若手から管理職までを対象に、外部講師を招き働き方の研修を実施しています(写真は管理職研修)。

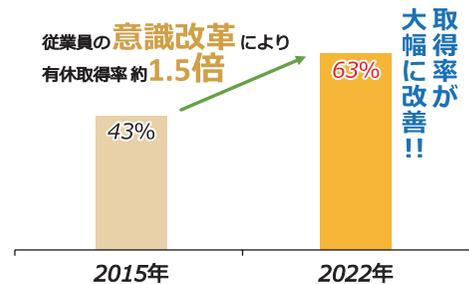
2月

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29		

休日
 有休取得推奨日

年間5日の有休取得奨励日を設定し、会社カレンダーに組み込みました。

■有休取得率の推移



昔は有給休暇が取りにくい雰囲気がありましたが、大幅に改善しました。

PROFILE

- ▶事業内容 食品製造業
- ▶設立 1961年(創業1900年)
- ▶代表取締役 大西 浩介
- ▶従業員数 233人(男性168人、女性65人)
- ▶所在地 稲美町蛸草321

<https://hinode-mirin.co.jp/>



自分を磨き高めながら 仕事ができる環境づくり



明石市を中心に、障害福祉サービス事業を展開する同法人。「自分たちを高める」「磨き続ける」という理念に従い、仕事を充実させるためのきめ細かい研修制度と互いを高め合える人事評価システムの実施、働きやすく休みやすい環境づくりに取り組んでいます。



取組のポイント

- ★研修および資格取得支援制度を充実
- ★新しい人事評価システムを導入
- ★急な休みをカバーし合える仕組み

児童発達支援事業所に通う子どもを支援するスタッフ。人材を育てて増やすことに注力しています。

研修や資格取得支援に注力

通所施設やグループホームなど、21事業所を抱える同法人。社会問題ともいえる福祉業界の人材不足を解消するために、毎年の研修・資格取得支援費用に収益の約1%を充てることを目指しています。理事長の松本将八さんの「人材不足から無資格・未経験者の採用が多いが、学べる環境が整っていればやりがいのある仕事になる」という考えから、人材育成に積極的に取り組んでいます。

人を育てるには、未経験でも知識や技術を習得しやすい研修制度が欠かせません。そこで、2023年度からOJT研

修の内容を一新しました。パートから管理者まで全員が3カ月先、半年～1年先の目標を設定。役職、職種、経験年数の近い3～9人のグループを作り、毎月、目標達成に関する自己評価を発表し合います。その場では、メンバー間で他の人に対する評価も行います。上司とではなく、立場の近い者同士で肯定的な意見交換を行うことで、互いに成長していくことが狙い。半年、1年後には目標の再設定を行います。

また、OJT以外にも多様な研修制度や資格取得支援制度を用意しています。介護職員初任者研修、実務者研修を受講し、さらに介護福祉士の資格取得へと、次々とステップアップしていくケースも多く、働き始めてから介護福祉士

に合格した職員は19人。その他社会福祉士や保育士等の国家資格の合格者も10人に上ります。職員のステップアップは収益アップにもつながっています。

新しい人事評価システムを導入

働きやすい環境づくりの一環として、2019年に新しい人事評価システムを導入しました。一般的な人事評価と違い、職員同士が認め合い、褒め合うことに重きを置いたシステムです。年3回、全職員にアンケート用紙を配布し、「笑顔が多い人」「専門的な知識を持っている人」「今輝いている人」などの13項目において、別々の職員の名前を記入、投票します。結果は全体で共有し、上位を獲得した人に記念品を贈呈。1位を3度取ると周年記念式典で表彰されます。結果を公表することでそれぞれのモチベーションアップにつながり、他事業所の職員のことを知るきっかけにもなっています。

職員同士仲が良く、非常に風通しがいいのも同法人の特長です。2010年からは、毎年周年記念としてホテルでの食事会や海岸でのバーベキューを実施。家族も含めた100人超が集まり、交流を深めています。

急な休みを互いにカバー

同法人は、子どもに障害があったり、小さな子どもがいるりする職員が多く、休みやすい環境づくりが必要でした。「どれほど『気にせず休んで』と伝えても、休みづらいと感じる人が多かったようです。私自身も同じ経験をしているので、何とかしたいと思いました」と経営企画課の吉田尚子さんは話します。対策として行ったのは、「こぐま人材バンク」と名付けたコミュニケーションツールの活用。事前に勤務可能な曜日を共有し、急な休みを互いにカバーし合えるシステムです。日頃から職員同士の交流を図っていることで、他事業所への代理出勤も抵抗なく引き受けてもらえるそうです。

その他にも短時間正社員制度の導入、企業主導型保育所の完備などを通じて、仕事と生活を両立できるよう配慮。今後は趣味や余暇を充実させるために各種サークル活動を計画中です。「理念の通り、仕事で自分たちを高め、磨き続けながら、個々人の生活も充実させることを常に目指しています。既存の制度も職員の皆さんが望む形に合わせてどんどん改良し、より働きやすい職場づくりを進めていきたいと思います」と副理事長の中山桂子さん。ワークライフ・バランスの取組は、これからも進化を目指します。

笑顔が多い		利用者さんや親元・児童との関わりが明るくて丁寧		職員間で思いやりのある人	
順位	得票数	順位	得票数	順位	得票数
1	14	1	9	1	10

協調性がある人		挨拶が素敵		精神を頑張っている人	
順位	得票数	順位	得票数	順位	得票数
1	7	1	9	1	10

専門的な知識を持っている人		こんな人になりたい		健康的な人	
順位	得票数	順位	得票数	順位	得票数
1	9	1	9	1	14
2	8	2	9	2	8

職員同士が認め合うことに重きを置く人事評価システムを導入。結果は全体で共有します。



虐待防止研修の様子。内部、外部の研修が豊富です。



毎年開催する周年記念のバーベキュー大会。家族も含めた100人規模で交流を深めます。

PROFILE

- ▶ 事業内容 障害福祉事業および保育事業
- ▶ 創業 2002年
- ▶ 理事長 松本 将八
- ▶ 従業員数 199人(男性29人、女性170人)
- ▶ 所在地 明石市朝霧南町2-1-13 吉川マンション2号室

<http://www.kogumaclub.com/>



個人に合わせて目標を設定 意欲とスキルの向上を図る



大きいものなら高さ20mを超える大型・特殊扉を、フルオーダーメイドで手がける同社。個人商店化していた創業以来の風土を払拭するため、2015年から働きやすい職場づくりを推進。一人一人に寄り添った目標を設定することで、社員の意欲向上とスキルアップを図っています。



取組のポイント

- ★家内工業から会社組織へ転換
- ★社長面談で社員の思いをくみ取る風土を構築
- ★リモート会議導入で移動時間を短縮

創業者のワンマン経営の手法から脱却し、全社員が役割を自覚する「専門集団」に変わりました。

組織化し業務の流れを再構築

飛行機や船などの格納庫に設置する大型扉が同社のメイン商材。高度成長期だった設立当初は一般的なドアも扱っていましたが、顧客の「あったらいいな」を具現化しようと革新的な製品開発を進めた結果、独自性の高いものづくりを専門とするようになりました。数々の特許を取得し、寸法誤差を10mで数mmにとどめるような高い技術力と安全性を基盤にフルオーダーで大型扉を製作しています。

創業者の卓越したリーダーシップで独自の技術力を高めて

きた同社。2015年にそれまで経理部門を担ってきた長女の板垣眞輝恵さんが継承してからは、家内工業からの脱却を目指しました。それまでは創業者に全業務の権限がありましたが、「営業」「業務推進」「製造統括」の3部署をつくって業務を組織化。各分野をプロフェッショナル化して業務の流れを再構築するとともに、部署を超えて協力・相談する体制を整えました。

社長面談で信頼関係を築く

社内の組織を整えつつ、社長が率先して社員の意見や思いを聞く面談も始めました。板垣社長は「業務に関して素人だっ

た私にもできることをしようと考えたのが面談。最初は今まで発言できなかった社員たちの希望や思いをボディブローのように浴びましたが、それらの要望に対して真摯に向き合うことで信頼関係を構築していけたと思います」と振り返ります。

面談を受けてすぐに取り組んだのが岡山工場のトイレ改修や女性用休憩室設置などの設備改修。老朽化した製造機械や重機は、数年かけて更新しました。また、就業規則を見直し、30分単位で取得できる有給休暇制度や、インフルエンザ予防接種費用の補助制度などを新たに導入しました。その結果、有給休暇を10日以上取得している社員が取組前より24ポイント増えました。

また、本社と岡山工場に距離があるため、コロナ禍を機にリモート会議を導入。情報共有やメッセージのやり取りが簡単にできるアプリも採用し、離れていてもコミュニケーションが図れるよう環境を整備しました。移動をはじめとする勤務時間の短縮につながり、月平均の残業時間が20時間以上の社員は23ポイント減少しました。

一人一人の働きがい向上へ

年1回の社長面談は方向性がだんだんと変化してきました。「職場環境が改善するにつれて社員の不満も減少し、逆にこちらの要望や気持ちを伝えられるようになりました」と板垣社長。「新しく導入する製造機械を2年で使いこなせるようになってほしい」など、一人一人の経験や希望、家庭環境などを踏まえて具体的な目標を設定しています。目標を与えられることで社員はモチベーションが向上、それぞれのステップアップにつながるという好循環が生まれています。2021年にひょうご仕事と生活センターの支援を得て実施した従業員意識調査では、「新たな技術や知識・技能を得たい」の項目は「そう思う」と「ややそう思う」の合計が85%に達しました。近年は所属部長による半年ごとの面談も加わり、より細かな目標設定を行っています。

大型扉の中でも、意匠性に特化した上下開き、中折れの「フォリオアップドア」は、国内では同社にしか製造できない特殊扉です。また、プロ野球・日本ハムファイターズの新球場「エスコンフィールドHOKKAIDO」の大型扉など、同社の製品が一般の人々の目に触れる機会も増えてきました。そうした中で、社員が会社を誇りに思う気持ちが一層高まってきたそうです。板垣社長は「創業から培ってきた技術をベースに、今まで以上に製品開発に力を入れていこうと考えています。そのためにも、フルオーダーメイドのものづくりと同じように、社員がオンリーワンの働き方を追求できるよう応援していきます」と話しています。



板垣社長(左)が率先して全社員との面談を実施。社員の思いを聞くことで信頼関係を築いています。

働き方改革の主な成果

過去(2016年)と現在(2022年)の比較
(全社員はどちらも23人)

- 月平均の残業時間が20時間以上(年間平均)
10人(44%) ⇒ 5人(21%)
- 休日出勤をしている(年間平均)
7人(30%) ⇒ 4人(17%)
- 有給休暇を10日以上消化している
8人(35%) ⇒ 13人(59%)

働き方改革が成果を見せています。土日完全週休二日制も導入しました。



本社、製造拠点、敷設作業現場が離れているため携帯アプリを導入。業務の情報を共有しています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 建具工事業、鋼構造物工事業
- ▶ 設立 1970年
- ▶ 代表取締役 板垣 眞輝恵
- ▶ 従業員数 23人(男性19人、女性4人)
- ▶ 所在地 尼崎市久々知西町2-39-2

<https://www.sanwa-door.jp/>



若手社員の提案を採用し フレックスタイム制を導入



播州織の産地、多可町で地域伝統の織りのノウハウを生かした繊維製品の製造販売を行う同社。2018年に事業拡大のため従業員を増やし、社屋も一新。フレックスタイム制の導入や固定残業制の廃止など、働きやすい環境の整備を進めています。



取組のポイント

- ★若手社員による「会社を良くしよう会」を立ち上げ
- ★フレックスタイム制を導入
- ★コミュニケーションの場づくり

縫製業務を担うミシン場。ガラス張りの開放的な作業部屋、最新機械の導入などで働きやすい環境を整備しました。

事業拡大を目指し社屋を一新

設立は1982年。以前は平屋建ての小さな社屋に十数人の従業員が働くアットホームな雰囲気のある個人商店的な会社でした。周辺の地域は農業と繊維関係に携わる人が多く、同社も、農業の合間にミシンを踏む“内職さん”に縫製を依頼していました。しかし、繊維産業の衰退や内職さんの高齢化などが進み、事業を継続していくためには、自社内での縫製要員の育成や最先端機械の導入など、企業としての成長が必要となっていました。

事業拡大を掲げ、2018年に従業員を13人から22人に増員。それまで暗くて狭かった社屋は、ガラス張りの開放的な作業部屋を新設するなど、広くおしゃやかな空間に改築しました。そして、社屋の一新とともに取り組んだのが、ワーク・ライフ・バランスの推進です。

「以前から社員やパートさんと社長の距離が近く、風通しのいい会社でした。この雰囲気は守りつつ、事業継続のためにも従業員が働きやすい企業へと成長させなければなりません。そこで課題を抽出し、解決するための取組に着手しました」と、営業部課長の笹倉清明さんは話

します。

若手社員が課題解決策を提案

まず課題として挙げたのが、固定残業制による残業の常態化です。1人20時間程度の残業手当が給料として定額支給されていたため、時間を有効に使う意識が低く、意味もなく会社に残る風潮があったといいます。そこで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にしました。すると作業効率が次第にアップ。コロナ禍によるステイホームの時期と重なったこともあり、ライフスタイルを見直して働き方を変えようという機運が高まってきました。

さらに2020年、若手社員5人をメンバーに、社内の改善策を提案する「会社を良くしよう会」を立ち上げました。ここから生まれたのが22年に導入したフレックスタイム制です。「あきらめていた時間帯のダンスのお稽古に合わせて出退勤の時間を調整できるようになりました」と、総務経理課長の稲田陽子さんは笑顔を見せます。

これらの取組の結果、1人当たりの月平均残業時間は徐々に減少。有給休暇取得率は、28.6%から52.6%へとほぼ倍増しました。

また、社員とパート従業員、営業部門と生産部門といった普段の関わりが少ない人たちの情報共有を図るため、「会社を良くしよう会」の提案で「ニュースレター」を作成。従業員の間で小さな感謝を伝え合う「1カ月間のHappyエピソード」を掲載しました。その他、産休・育休中のパート従業員も一緒に楽しむクリスマス会や毎月の「ケーキの日」、昼食会などを設定し、コミュニケーションを促進する仕掛けづくりに注力しました。

従業員参加で会社のビジョン作り

2022年に創業40周年を迎えた同社。今後の会社のビジョンづくりを従業員参加で進めました。「従業員全員が653時間を費やして練り上げました。ワーク・ライフ・バランスを重視する会社であり続けるため、従業員がどう考えているかを改めて知り、その思いをビジョンに取り入れることができました」

誕生したビジョンは「New Nū Company～人と想いを縫い合わせ新たな価値を創造する～」。「縫う(Nū)」をテーマに、生地だけでなく人と心も縫い合わせる企業、という意味です。「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目指したいと考えています」と笹倉さんは話しています。



若手社員をメンバーとする「会社を良くしよう会」。勤務制度の改善提案のほか、自治体への布製マスクの寄贈など、さまざまなアイデアを実行しています。



ダンスの練習に励む総務経理課長の稲田さん。フレックスタイム制の活用で希望のレッスンに行きやすくなりました。



毎月楽しみな「ケーキの日」。社内イベントは産休・育休中のパート従業員も参加できます。

PROFILE

- ▶ 事業内容 繊維製品製造加工・卸売業
- ▶ 設立 1982年
- ▶ 代表取締役 竹内 裕児
- ▶ 従業員数 26人(男性8人、女性18人)
- ▶ 所在地 多可町中区靴屋90

<https://www.sewing-takeuchi.co.jp/>



従業員同士が助け合える 働き続けたい会社に



服のリユースやリサイクルを手がける同社は、ブランド、素材ごとに細かく分けて出荷する丁寧な仕事ぶりが高い評価を得ています。その分、人の手に頼らざるを得ないことから、従業員が働きやすい環境づくりを進めるとともに属人化を解消し、助け合う風土の醸成に努めています。



取組のポイント

- ★作業負担を軽減する設備を内製化
- ★多能工化と情報共有を推進
- ★パートから正社員に登用

たくさんの服を手早く仕分ける富田さん。積極的な提案が評価され、23年5月、パートから正社員に登用されました。

80歳を超える従業員も活躍

廃棄された服を回収し、着られるものは東南アジアなどの国々に輸出するリユース事業と、着られない服については裁断し、機械油などの汚れを取る工業用ウエス（ふきん）などに加工するリサイクル事業を手がけています。近年「MADE IN JAPAN」の服は海外で人気があり、同社ではそうした服をブランドごと、素材ごとに丁寧に仕分けすることで差別化を図っています。「分けずに送ると必要とされない服まで交ざってしまい、結局ごみを輸出してしまうことになりまますから」と専務取締役の

高島^{ふみ}布后さん。そのような真摯な姿勢が評価され、海外でも同社の評価が高まっています。

以前から子どものいるパート従業員が多かったこともあり、定時で帰ることが当たり前になっていたと言えます。それが実現できるのも「培ってきた信頼があるから」と高島専務。「当社の商品は待つてでも欲しいと言われてもらえるので、納期についても主導権を握れ、定時内で働くことができます」

また、作業時に腰に負担がかからないよう、高さを自由に調節できる仕分け台や高齢者も力に頼らず使える裁断機を独自に開発。働きやすい環境を整えてきたことが

ら、80歳を超える複数の従業員が現役で働いています。

多能工化と情報の共有化を進める

しかし、2019年に従業員の心を一手に束ねてきた先代が病を患い出社できなくなると、トップダウン型組織のもろさが現れます。仕事が属人化していたため、それを盾にあぐらをかくベテラン従業員が増えたのです。「コロナ禍、厳しい世の中です。会社を存続させるために、みんなで同じ方向を向いて力を合わせて頑張りましょう」。高島専務が風土を変えたい一心で伝えた言葉に、ベテラン従業員の多くが去り、その一方で若手が入ったことで新陳代謝が進みました。

新しい血に入れ替わったタイミングで、仕事の属人化を排除すべく多能工化と情報の共有化を推進しました。素材、ブランドで仕分ける作業について誰でもできるようマニュアルを整備。どう分ければいいのか分からない服は足元に置き、1時間ごとに10分、教え合う時間を設けています。

なぜ分けることが必要か、どうすれば会社の収益につながるかについての情報の共有も行いました。「服はブランド、素材ごとに100kgずつ梱包した袋が250個そろって初めて一つのコンテナで輸出することができます。梱包個数を可視化することで、今どの作業をすべきか優先順位をつけて仕事ができるようになりました」。利益は決算賞与として従業員に還元するようにしています。

1年でパートから正社員に

従業員のモチベーションもみるみる上がっていききました。2022年5月にパートとして入社した富田和美さんは、自身がファッション好きであることから「このブランドは別に分けた方が新しい商品になるのではないか」という提案を次々に行い、現在までに7ブランドの提案が採用されました。富田さんの子育てが来春に区切りがつくことを知った高島専務が「正社員にならないか」と打診。入社1年後の23年5月からは正社員として働いています。「会社に貢献したいという思いがますます強くなりました」と、富田さんは生き生きとした表情で語ります。

「自分の仕事は社会の役に立つ、だからこそ、この会社で働き続けたいと思える人を増やしていきたい」と高島専務。リユース、リサイクルの価値をさらに高めるとともに、働きやすく、皆で助け合える風土づくりに努めていきます。



ウエス加工担当の浅野さん(左)と、渉外業務の奥田さん。ともに80代で現役です。



ウエス加工用の裁断作業。裁断機は安全に作業できるよう自社で開発しています。



仕事の属人化を防ぎ、多能工化を進めるため、業務内容や生産状況の情報を共有化。

PROFILE

- ▶事業内容 中古衣料の輸出、古着の卸売・販売
- ▶設立 2006年(創業1945年)
- ▶代表取締役 高島 景子
- ▶従業員数 25人(男性7人、女性18人)
- ▶所在地 伊丹市桑津4-1-20

<https://www.tksm3.com/>



時差勤務制度の導入で 生産増と残業削減を実現



同社は2020年に時差勤務制度を導入し、生産性が向上。同時期に従業員の資格取得を支援する制度もスタートさせ、働きやすい風土が醸成されました。22年には「仕事と生活のバランスを取りつつ一人ひとりがいきいきと働こう」というワーク・ライフ・バランス(WLB)ビジョンを策定し、取組をさらに深化させています。



取組のポイント

- ★時差勤務制度を導入
- ★資格取得支援制度で多能工化を実現
- ★女性活躍推進グループを立ち上げ

2022年9月に発足した女性活躍推進グループ。6人で自由に意見交換しています。

残業削減に向け時差勤務を開始

日本新薬株式会社のグループ会社として、食感を良くするための各種粉末タンパクや日持ちを向上させるための食品添加物、サプリメントなどを製造する同社。未就学の子どもがいる従業員を対象に有給休暇とは別に年間5日間取得できる「育児目的休暇制度」や、ライフスタイルに合わせた働き方を実現するためのテレワークなど、これまでも働きやすい仕組みづくりに取り組んできました。さらに、生産性向上と働きやすさを両立する取組を3年前から本格化させています。

きっかけとなったのは、食品添加物の製造部門の受注が増加し、時間外労働が増えたことでした。そこで導入したのが時差勤務制度。通常の8時半～17時勤務に加え、始業・終業時間を1時間前にずらす早出と、1時間または2時間後ろにずらす遅出の3パターンを2020年4月から試験的に取り入れました。2年間の試行期間に現場の従業員から出された声を反映し、結果的には前後に1時間ずらす早出、遅出の2パターンを導入。また、従業員を新たに補充し、これまで全員が同じ時間帯に取得していた昼休みを3チームに分け、ずらして取るようにしました。

従来の通常勤務に比べ、製造時間が前後に計2時間増えたこと、昼休みの3交代制によりこれまで機械を止めていた昼の時間も稼働させられることで、製造量の増加に対応できるようになりました。さらに、日曜に行っていた機械の清掃を月曜の早出の時間に済ませるように。その結果、全従業員の総残業時間は時差勤務開始時から2年間で6割減少。逆に製造量は増え、生産性を向上させることができました。

資格取得の支援で多能工化

時を同じくして、従業員のモチベーションを高めることを目的にスタートしたのが資格取得支援制度です。それまで資格を取得するための受講料は従業員が自己負担していましたが、会社が認める資格については全額補助することにしました。

従業員からの反応は上々で、2020年度は13種類の資格に16人が、21年度は17種類に29人が、22年度は18種類に20人が利用しました。「製造部門の女性2人がフォークリフトの資格を取得しました。現場でできる仕事が増えたことで多能工化が進み、休みを取りやすい風土の醸成にもつながっています」と、代表取締役社長の田村幸一さんはその効果を話します。

他社の取組を自社に生かす

こうした取組をさらに充実させるため、2022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、「仕事と生活のバランスを取りつつ一人ひとりがいきいきと働こう」というWLBビジョンを策定。WLB推進室も新たに設けました。

取組の一つとして同年9月に発足したのが、各部署から選ばれた6人をメンバーとする女性活躍推進グループです。キャリア向上をテーマに社外で開催される研修やリーダーシップ研修などに参加し、それぞれが得た情報を会社に持ち帰りメンバーで共有。11月には、外部研修で接点ができた同じ豊岡市に本社を持つ企業と交流会を実施しました。同社が導入している時差勤務制度の情報と、その企業が実施している介護休暇制度に関する情報を交換することで、お互いの制度の充実につなげようとしています。

「今後も多様なライフスタイルに対応できる制度の導入に取り組むとともに、部署間、個人間で開きのある有給休暇取得の偏りをなくしていきたい」と田村社長。全従業員がWLBを実現できるように取組を続けていきます。



外部講師を招いて開催するワーク・ライフ・バランス研修。他に管理職研修や階層別研修など多彩に実施しています。



同じ豊岡市に本社を持つ企業と交流会を開催し、それぞれが導入する制度について情報交換。

力量名簿一覧表（2023年度）		総務部付&総務課（業務）												
業務名 (下段) 育成計画	氏名	業務内容												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
		総合管理業務	総務業務	業務計画・実施管理・推進業務	企業業務	経営企画・財務・労務	決算業務	力助事務の操作（会計システム）	仕入帳の締め	工場報告書作成	原価計算	社務事務作成・分析	売上管理・分析	総務（法人総務）専任業務
M, F		○												
F, K			○	○	△	△	△	○	○	○	△	○	○	△
N, S			—	—	—	—	—	—	○	△	×	—	—	—

従業員の業務遂行能力を見える化することで属人化の防止、業務効率化を図っています。

PROFILE

- ▶事業内容 食品原料、医薬品原料の製造
- ▶設立 1961年
- ▶代表取締役社長 田村 幸一
- ▶従業員数 83人(男性55人、女性28人)
- ▶所在地 豊岡市日高町東芝435

<https://www.tajima-shokuhin.co.jp/>



働きながら無理なく育児 女性が輝ける環境づくりを



子どもを中心にその両親や祖父母と、3世代で通うケースが多い同医院。25年にわたり地域医療を支え続けてきました。「スタッフが幸せでなければ、いい医療はできない」という考えの下、妊娠・出産などによる変化に合わせて柔軟に働ける職場環境を実現しています。



取組のポイント

- ★学校の長期休暇中は診療時間を前倒し
- ★職種間で業務を共有できる体制づくり
- ★企業主導型保育園を新設

2016年に開園した院内保育園「こぐまキッズルーム」。明石市初の企業主導型保育園で、地域住民にも開放しています。

長く勤めてもらうために

女性が働きやすい環境づくりの重要性を同医院が意識し始めたのは、1999年の開業間もなくのことでした。当時の職員は新卒の歯科衛生士3人。結婚や出産で離職してしまう可能性がある女性スタッフに、家庭での育児を経て、パートや正社員として復職してもらいたいと考えたからです。「患者さんは、医師ではなく良いスタッフに引かれて来院されます。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

直結しているのです」と院長の春木隆伸さんは話します。

まず取り組んだのは、有給休暇を取りやすくすることでした。院長自ら旅行に行くなど連続した休暇取得を推進し、1週間のバカンス制度を導入。人員を増やすことで2016年には有給休暇の取得率が100%になりました。翌年には、学校のイベントや参観日などを考慮した時間単位の有休取得を可能に、さらにその翌年には週休3日制を選択できるようにしました。

また、2022年からは、主な患者層である子どもたちが昼

間に来院することを見越して、長期休みの診療時間を前倒し。総勤務時間を変えず、終業時刻を19時から17時30分に早めることで、職員の生活に余裕が生まれています。「患者さんも減らず、ワーク・ライフ・バランスの大切さを実感しました」と春木院長。

雇用形態や職種を超えて連携

現在、同医院にはパートスタッフを含めて歯科医師6人、歯科衛生士10人、歯科助手、受付、事務10人が在籍。2016年に開設した院内保育園の保育士5人と事務3人（うち2人は歯科助手、受付と掛け持ち）を加えると職員は30人を超えます。柔軟な勤務形態を支えているのは、万全のサポート体制です。11人のパートスタッフを含め、勤務日の交代や急な欠勤の連絡はアプリを使い全員で共有。欠勤が出た場合はお互いにフォローし合います。そのために普段から医師が衛生士の業務を、衛生士が歯科助手の業務を行うとともに、受付、歯科助手、事務の職種間で2職務以上をこなせるスタッフを配置。さらに医院のスタッフが子育て支援員の資格を取得することで、保育士が休暇を取得しやすくなりました。

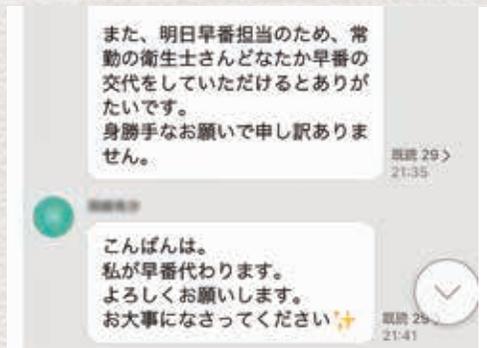
また、キャリアアップをサポートするため、学会や講習会への参加希望者には、参加費も含め交通費と宿泊費を全額負担。その間は勤務扱いにしています。

明石市初の企業主導型保育園

院内保育園開設のきっかけとなったのは、常勤の歯科衛生士6人のうち3人の、ほぼ同時期の妊娠報告です。保育士経験がある職員がいたため、保育園の開設に向け準備を進めました。「赤字覚悟でしたが、ちょうどいいタイミングで国の企業主導型保育事業がスタート。明石市初の企業主導型保育園となり、助成金により運営費を賄うことができました」と春木院長。12人の定員はほぼ満員。スタッフの子ども6人と地域の子どもたちを預かっています。

こうした取組を続けた結果、職員の79%が子ども2人以上と平均出生率を上回り、現在も4人が産休・育休中です。「早いもので最初に産休を取得した職員の子どもは20歳になり、歯科衛生士の学校で学んでいます。働いているお母さんの姿を見てきて同じ職業を目指そうと思ってくれたことが、何よりうれしいですね」

今後は保育園のお迎え時間に合わせて現在の早番の18時30分終業を基本に変更し、バカンス制度も連続10日間に延長する予定とのこと。患者も職員も、医院に集う全ての人が輝ける職場づくりを進めていきます。



勤務日の交代や急な欠勤の連絡はスマホアプリを活用。お互いにフォローし合っています。



スキルアップのための学会や講習会への参加希望者には、交通費、宿泊費等を全額負担、勤務扱いとしています。



毎年開催の医院旅行。ランチミーティングや子ども連れでの食事会など、楽しいイベントを数多く企画しています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 医療歯科
- ▶ 設立 1999年
- ▶ 代表理事 春木 隆伸
- ▶ 従業員数 31人(男性4人、女性27人)
- ▶ 所在地 明石市大久保町ゆりのき通1-4-2
オーズタウンメディカルモール4-102

<https://harukidc.jp/>



心理的安全性が生み出す イノベーションを目指して



ワーク・ライフ・バランス(WLB)を実現するための土台として、心理的安全性の高い職場づくりを推進する同社。誰もが率直に話せる風土が根付きつつあります。また、企業風土改革に向けた思いを従業員に伝えるべく、トップ自ら社員と対話を重ねる機会を設けています。



取組のポイント

- ★心理的安全性の高い職場づくり
- ★各種研修で意識改革
- ★社長が社員と対話する機会を設ける

未就学児の子どもを持つパパを対象にした「食育料理研修」。食後はワーク・ライフ・バランスの座談会も開催、交流しました。

心理的安全性の高い職場へ

塩こんぶやとろろ昆布、煮豆など、各種食品を食卓に届けている同社。かつては、残業が多い、有給休暇や男性の育児休業が取りにくい、女性管理職比率が低いなどの課題を抱えていました。そこで、2017年にダイバーシティ推進の専任組織を新設。係長や主任クラスの女性社員を対象にキャリアについて考える女性リーダー研修や、子育て中の従業員が悩みを相談し合える場づくりなどを進めてきました。また、男性が育児参加することで女性の社会復帰がスムーズになるとの

考えから、「パパ応援休暇(男性が取得できる独自の特別休暇)」の取得を呼び掛けました。

一方で、そうしたWLBの取組を進めていくためには、誰もが考えていることを率直に話し、自分らしくいられる環境が大切と考え、2021年に心理的安全性の高い職場づくりに着手しました。その取組の一つが、全社員を対象にした「アンコンシャス・バイアス研修」です。「女性だから、男性だからという思い込みを持っていませんか」「職場にはどのようなアンコンシャス・バイアスがありますか」など、無意識の偏見について参加者で議論しました。

研修で社員の意識改革を

また、管理職を対象に、共に働くスタッフのWLBを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業務で結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ「イクボス」の研修も実施しました。「研修を受けた役員や管理職の意識が変わったことで、取組に弾みがつきました」と人事総務部ダイバーシティ推進グループの中村美理さんは話します。

神戸、東京の2拠点のキッチンで「食育料理研修」を開催。2023年10月には、未就学児の子どもがいる男性社員16人が参加しました。自身も子育て中のシェフ社員を講師に、料理の基本となるだしの取り方や、小さい子どもも食べやすい肉の焼き方などを学びました。料理を終えた後は、東西拠点をオンラインで結び、「どうしたらWLBを実現できるか」をテーマにした座談会も実施しました。参加した社員からは「普段はなかなか聞くことのできない、先輩パパの育児と仕事の両立の仕方を教わることができました」との言葉が聞かれました。

トップ自ら社員に思いを

同社では創業60周年を迎えた2020年、企業風土改革と生産性向上を一体的に進める経営改革「ニュー・フジッコ」を代表取締役社長の福井正一さんから発信。その中で、生産性向上と働き方改革が重点施策に位置付けられました。これらの経営改革の中で、自社の存在価値を改めて見直し会社として目指す方向を示すために、パーパス・ビジョンを策定し、サステナブルなパーパス経営へ転換を図りました。

その思いを全従業員に浸透させるため、福井社長自らが国内全ての工場・事業所を訪問し、社員と対話を図る場を設けました。「正一」の画数にちなんで「六さん会」と名付けられた場は半年で43回に及び、447人との対話が実現。そこで社員から出された400近い要望に対しても、全て回答したといえます。

一連の取組の成果として、2016年に19.1時間だった1人当たりの月平均残業時間は22年に7.9時間に減少しました。また、有給休暇の取得率は21.8%から63.7%へ、女性管理職比率は3.2%から7.2%へと増加しました。

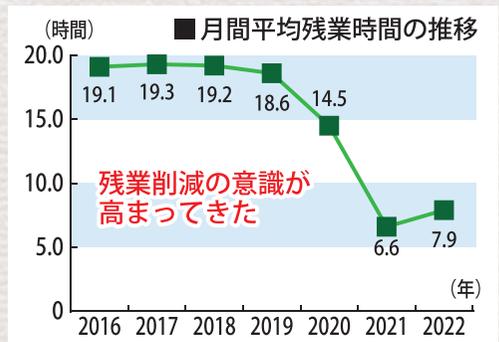
「心理的安全性の高い職場づくりを進めてきた結果、上司が部下の声にしっかりと耳を傾ける風土になりつつあります。それぞれの従業員が考えを率直に述べ、健全な対立からイノベーションが起こる組織に持っていくことが次の目標です」と同グループ課長の大塚ちかこさん。地に足の着いた取組を着実に進めながら、次のステージへ踏み出そうとしています。



社長が自ら国内全ての工場・事業所を訪問し、社員らと対話を図る「六さん会」。



女性リーダー研修の様子。



「ニュー・フジッコ」の取組の一つ、残業削減が軌道に乗ってきました。

PROFILE

- ▶ 事業内容 各種食品の製造販売
- ▶ 設立 1960年
- ▶ 代表取締役社長執行役員 福井 正一
- ▶ 従業員数 1,525人(男性911人、女性614人)
- ▶ 所在地 神戸市中央区港島中町6-13-4

<https://www.fujicco.co.jp/>



全ての従業員が健康で活躍し続けられる会社へ



近年、新卒採用に注力し、中でも女性の採用を積極的に推進する同社。全ての従業員が健康で、いつまでも活躍できるよう、健康セミナーの実施をはじめ子連れ出勤の容認、妊活や不妊相談ができるクリニックとの提携など、職場環境を整備してきました。ベテランから若手への技術伝承も始めています。

取組のポイント

- ★全従業員対象の健康セミナーを実施
- ★子連れ出勤を容認
- ★妊活や不妊相談ができるクリニックと提携



コロナ禍により子どもが通う学校が休校になり、出勤できない社員が出たことから子連れ出勤を可能に。

セミナーを受講した男性の女性理解が進む

協力は約700社に上り、全国規模で電気工事を展開する同社。近年は再生可能エネルギー分野においても業績を伸ばしています。快適な空間づくりを提供するためには自社の環境整備からと、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ます。

近年は女性を積極的に採用しており、女性従業員

が半数を占めています。そのほとんどが事務職ですが、2023年の新卒者からは初の施工管理も誕生しました。

4年前からは、女性が長く働き続けられる職場づくりを進めています。

まずは、更年期障害や月経痛などをテーマにした全従業員対象の健康セミナーを年3回実施。結果、受講した男性の女性への理解が深まったといいます。「男性にも更年期障害があることをセミナーで初めて知ったという管理職や、女性特有の悩みを知ることができたという人

など、多くの男性従業員が参加してよかったと感想を寄せています。私自身も大きな心境の変化がありました」と、職場環境改善に取り組む経営計画室の中西顯さんは話します。

子連れ出勤や妊活を可能に

また、コロナ禍において、子どもが通う学校が休校になり、出勤できない女性が増えたことをきっかけに、子連れ出勤を可能にしました。

「申し訳ないと思いながら休まざるを得ない彼女たちのストレスを軽減するため、日中空いている外勤者の席で過ごしてもらっています」と中西さん。夏休みなどの休み期間は、学童保育の開始前や終了後に母親の元に来ている小学生もいます。

さらに、クリニックと提携して妊活や、不妊治療の相談や検査が無料で受けられる福利厚生サービスもスタートさせました。

「私自身も含め、若い世代が今後子どもを持ち、育てながら仕事を続けるには何が必要かを考えて整備しました。提携クリニックを利用する際のプライバシーはもちろん守られます」と経営計画室の中西理紗子さんは話します。近い将来、対象者が現れることを見据えて、企業内託児スペースを設ける準備も始めているそうです。

一方、若手に限らず、介護など高齢者福祉の情報を必要とする世代へのサポートも行っています。従業員が住んでいる全ての市町の介護相談窓口の情報をファイリングして打ち合わせスペースに常備。実際に、介護と仕事を両立させている従業員もいます。

幅広い年代が活躍できる職場を

従業員の平均年齢は40歳。60歳を間近に控える人も多いことから、組織の高齢化対策も実施しています。長らく中途採用を主体に経験者を雇用してきましたが、2年前からは大学新卒採用を始めました。「ベテランの従業員には持つ力をずっと発揮してもらいたい。そして、そのスキルを若い世代に伝えてほしいと思います」と中西顯さん。ベテランの技術や経験を若い世代へと伝承するため、離れた場所からもオンラインで画面越しに指示や相談ができるシステムを整備すると同時に、雇用期間の延長も視野に入れています。

「男女共にさまざまな年代の人が、いつまでも元気に、活躍し続けることのできる会社を目指していきたい」と、これからもワーク・ライフ・バランスの取組は続きます。



全従業員に有益な健康セミナーを年3回実施しています。



2023年に誕生した社内初の女性施工管理(左)。



現場でタブレットを確認する従業員。離れた場所から指示や相談ができるシステムを整備しました。

PROFILE

- ▶ 事業内容 電気設備・空調工事、省エネルギー化設計・工事
- ▶ 設立 1957年
- ▶ 代表取締役 藤田 勝彦
- ▶ 従業員数 25人(男性14人、女性11人)
- ▶ 所在地 尼崎市武庫之荘6-24-16

<http://www.fews.co.jp/>



「社員は家族」との思いを 次世代に引き継ぐために



創業以来「社員は家族」との思いを大切に守り続けてきた同社。価値観が多様化する中で、その伝統を次世代に継承するため、社員の声を制度に反映したり、他部門を知るための社内大学を開校したりと、さまざまな取組を予定しています。

取組のポイント

- ★「社員は家族」という考え方を継承
- ★法律を先取りした制度設計
- ★尊重、信頼し合える関係をつくる



今春スタートの社内大学のプレ開校として、製造部門を知るための工場見学ツアーを実施しました。

会社の根底に「社員は家族」

1919年の創業以来、「でんぶん」一筋に事業を發展させてきました。洗濯のりなどの工業品からスタートし、現在では食感やつや、保水性などの特性を加える食品用でんぶんが主力を占め、近年はでんぶん由来の食物繊維「難消化性デキストリン」、甘みを持ちながら糖の吸収を抑える希少糖アルロースなどのでんぶん派生商品で、でんぶんの新しい価値を創出し続けています。

創業当時から会社の根底に流れているのが「社員は家族」という考え方です。「創業者は戦後の食糧不足の時にも、社員だけは食べ物に困らせてはならないと調達に手を尽くしたそうです」と話すのは、執行役員管理本部長兼人事部長の寺園裕之さんです。社内行事には家族を招き、節目ごとのパーティーも家族参加で開いてきたこともあり、親子や兄弟姉妹で働く社員、3世の社員もいます。「実は私も2世です」と寺園さん。

おのずと互いに助け合う風土が根付き、働き方改革

という言葉が浸透するずっと前から定時退社が普通であり、有給休暇の取得も当たり前。2010年に新卒採用を再開して以降、3年以内の定着率はほぼ100%を保っています。

法律を先取りし社員の思いを制度に反映

同社では2010年から、育児休業は子どもが満2歳に達するまで、育児のための短時間勤務制度は小学2年生に達するまで取得可能としたほか、介護休暇については導入当初から有給とし、現在は要支援1から取得可能で、対象者1人目から年10日付与するなど、常に法律を先取りした制度設計を行ってきました。その狙いについて寺園さんは「いずれ法律もこう変わっていくだろうと考えて法定基準以上の充実した制度とすることで、社員に大きな安心感を与えることができます」と話します。

一方で、社員の価値観は多様化しています。2020年初頭に始まったコロナ禍で、働き方に対する意識も大きく変わりました。従来の制度では会社の一体感を保つのは難しいと考え、2023年4月、改めて組織や人材面における課題をあぶり出すべく、従業員意識調査を実施しました。

その結果、若い世代を中心に実力や成果を反映した給与体系を求める声が多いことが分かりました。今後は給与制度を見直すほか、次世代のマネジャー候補を育成するための選抜型研修の導入に向け、検討を始めています。

社内大学で他部門を知る

さらに今春には、社内大学を開校します。「一言で言うなら、お互いを尊重し、信頼し合える場をつくるということです」と寺園さん。本年度はプレ開校とし、製造部門を知るための工場見学ツアーを実施しました。他部門の現場を知ることで縦割りの考え方を打破し、状況をおもんばかり、助け合う機運が育っていくことを目指します。

他にも、チーム意識の醸成を目的に部門横断で行うボードゲームや、血液型や世代別のフリートークの機会をつくる予定です。「若い世代に権限を持たせ、教え合い、学び合う機会を設けることも考えているところです。一朝一夕にはいかないと思いますが、周りを理解し、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はずです」と寺園さんは期待を込めて話します。



チーム意識の醸成と仲間の個性を知るために、マネジメントを体験するボードゲームを部門横断で行っています。



創業100周年記念旅行で北海道へ。社員旅行にも多くの社員が参加します。



リニューアルした社員食堂。食事はもちろん、打ち合わせをしたり、作業をしたりする社員も。

PROFILE

- ▶ 事業内容 加工でんぷん、食物繊維等の製造・販売
- ▶ 設立 1937年(創業1919年)
- ▶ 代表取締役社長 阪本 紗代
- ▶ 従業員数 544人(男性392人、女性152人)
- ▶ 所在地 伊丹市北伊丹5-3

<https://www.matsutani.co.jp/>



ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰 表彰企業一覧

地域	企業名	事業内容	表彰年度
神戸	株式会社 イーエスプランニング	資産運用コンサルティング 事業、駐車場管理運営	R1
	伊福精密株式会社	金属部品の精密加工	R1
	MHI NSエンジニアリング 株式会社	各種機械、プラント開発設計	H28
	エム・シーシー食品 株式会社	食品製造業	R5
	川崎重工業株式会社	輸送用機器製造業	H26
	キー・ポイント株式会社	情報通信業	H28
	菊正宗酒造株式会社	酒造業	R5
	株式会社協同病理	各種試験・研究受託および 医療関連サービス	H21
	小泉製麻株式会社	業務用液体容器、各種織 維資材の製造・販売	R1
	公益財団法人甲南会 甲南介護老人保健施設	介護老人保健施設	H30
	甲南大学生協同組合	大学生協同組合、小 売、幹旋業、食堂	H23
	神戸化成株式会社	食品用天然色素の製造・ 販売	R4
	株式会社神戸製鋼所	鉄鋼業	H27
	株式会社 神戸デジタル・ラボ	情報サービス業	H22
	株式会社神戸マツダ	自動車・自動車に関する 各種サービスの販売	R1
	株式会社神防社	消防設備の設計・施工・ 点検および消防・防災用品 販売	R2
	光洋電機株式会社	船舶・陸上用電気材料卸 売業	H23
	株式会社伍魚福	高級珍味の製造卸	R2
	株式会社コベルコE&M	建設業	H27
	コベルコシステム 株式会社	ITソリューションの設計・開 発から運用・保守	H22
	株式会社 さくらケーシーエス	システム構築、システム運 用管理、システム機器販 売など	R2
	ジィ・アンド・ジィ株式会社	旅行、ITソリューション	R2
	有限会社 システムプラネット	自社開発ソフトの販売・保 守	H24
	昭和精機株式会社	電子・空圧・油圧制御機 器の製造・販売	H26
	社会福祉法人神港園	高齢者向け通所・入居施 設、診療所の運営	R1
	医療法人仁風会 小原病院	医療業	H28
住友ゴム工業株式会社	タイヤ、スポーツ用品、産 業品の製造・販売	R4	
生活協同組合コープこうべ	商品小売業	H22	

地域	企業名	事業内容	表彰年度
神戸	株式会社チャイルドハート	医療、福祉	H28
	医療法人社団つかさ会 尾原病院	医療業	H24
	TC神鋼不動産株式会社	不動産デベロッパー	R2
	株式会社デンソーテン	電気機械器具製造	H22
	トーカロ株式会社	金属表面処理業	H24
	株式会社トーホー	業務用食品卸売・同現金 卸売、一般食品小売など	H30
	株式会社トモシステム	建設機械・農業機械関連 部品の企画、販売	R3
	株式会社ドンク	各種パン、フランス菓子の 製造・販売	H24
	日東物流株式会社	一般港湾運送事業、港湾 荷役事業、通関業など	R1
	株式会社日本政策金融公庫 兵庫県内各支店	金融業	H28
	株式会社日本ビジネスデータ プロセッシングセンター	IT業、医療事務業、公共 福祉事務業	H29
	ハートフードクリエイツ 株式会社	給食、外食、スイーツの製 造、販売	R3
	白鶴酒造株式会社	清酒の製造販売	H28
	バンドー化学株式会社	自動車・産業機器用伝動 ベルト、高機能エラストマー 製品などの製造、販売	H29
	株式会社フェリシモ	ダイレクトマーケティング	H23
	フジッコ株式会社	各種食品の製造販売	R5
	株式会社PLAST	高齢者・障害児の通所施 設、福祉用具レンタル店 の運営	R1
	P&Gジャパン合同会社	日用品・化粧品等の製造・ 販売	H22
	株式会社ベネスト	ソフトウェア設計・開発・保 守・運用	H29
	株式会社ポータルズ	整骨・接骨・整体院専門の ホームページ作成	H30
	三ツ星ベルト株式会社	自動車、産業機器用伝動 ベルトなどの製造・販売	H21
	株式会社みなと銀行	銀行業	H27
	医療法人社団 向原クリニック	在宅医療	H30
	医療法人明倫会	医療業	H22
	株式会社MORESCO	特殊潤滑油、素材、ホット メルト接着剤などの開発・ 製造・販売	R2
	モロゾフ株式会社	洋菓子の製造・販売、喫 茶・レストラン業	H21
医療法人社団やまだ会 黒木歯科医院	歯科医院	R1	
株式会社ユーシステム	システム開発、WEB制作、 ITサポート	H23	

地域	企業名	事業内容	表彰年度
神戸	株式会社夢工房	ソフトの開発・販売およびシステム構築、コンピュータに関する教育・コンサルティング	H29
	株式会社 ワイドソフトデザイン	情報通信業	H29
阪神	Earthink株式会社	食品・雑貨の企画製造、卸、貿易、小売り、通信販売	R4
	医療法人社団 伊藤歯科クリニック	医療、福祉	H28
	株式会社ウエルネス	体育教室等の企画・開催	R5
	株式会社栄水化学	建物クリーニング事業、教育支援事業、学生服リユース事業	H26
	SECカーボン株式会社	炭素製品の製造・販売	H25
	株式会社大智鍛造所	自動車、農機、建機の部品製造	R2
	株式会社香山組	総合建設業	R3
	株式会社KAWANO	冷凍倉庫の冷凍設備設計施工、メンテナンス	R1
	株式会社 関西スーパーマーケット	飲食料品小売業	H22
	株式会社クボタ 本社阪神事務所	上下水プラント関連設備の設計、製造	R3
	三和鋼業株式会社	建具工事業、鋼構造物工事業	R5
	医療法人財団樹徳会 上ヶ原病院	医療業	H25
	JCRファーマ株式会社	製薬業	R3
	住友電気工業株式会社 伊丹製作所	特殊金属線、粉末合金、焼結製品、ダイヤ製品、化合物半導体などの製造	H22
	有限会社高島産業	中古衣料の輸出、古着の卸売・販売	R5
	社会医療法人中央会 尼崎中央病院	医療業	H23
	株式会社TAT	卸売業、商品開発、新規事業展開、コンサルティング、イベント企画	H26
	日本盛株式会社	清酒その他酒類の製造並びに販売、化粧品販売	R1
	株式会社 ビッグバレーインターナショナル	物流・医療分野におけるプログラム開発およびシステムコンサルティング	R3
	不二電気工事株式会社	電気工事業	R5
	一般社団法人フルーリル	保育園の運営	R4
	医療法人社団豊繁会 近藤病院	医療業	H22
	松谷化学工業株式会社	加工でんぶん、食物繊維等の製造・販売	R5
株式会社 松田ポンプ製作所	ケミカルポンプの製造	H26	
株式会社三井住友銀行 芦屋エリア	銀行業	H23	
学校法人武庫川学院 武庫川女子大学	学校教育	H25	

地域	企業名	事業内容	表彰年度
阪神	医療法人社団むらまつ歯科	総合歯科	R4
	メック株式会社	電子基板・部品製造用薬品の開発、製造販売、機械装置、各種資材の販売	H26
東北播磨	株式会社ヤマシタワークス	製造業	H26
	株式会社リベラル	アウトソーシング	H27
	明石プラスチック工業 株式会社	プラスチック成形加工および金型製造	R2
	アスカカンパニー 株式会社	プラスチック製品の製造	H30
	医療法人社団医仁会 ふくやま病院	医療業	H26
	株式会社上林電気商会	電気設備の設計、施工、管理	R3
	有限会社ウェルビー	小規模多機能型居宅介護施設の運営	R4
	医療法人社団栄宏会 栄宏会小野病院	医療業	H29
	医療法人社団栄宏会 土井リハビリテーション病院	医療業	H24
	社会保険労務士法人 オフィスねこの手	人事・労務に関する各種サポート	R3
	株式会社 カワサキモーターズジャパン	オートバイ、ジェットスキーなどの卸売・販売	H24
	川重テクノロジー株式会社	制御システム開発、エレクトロニクス開発、化学分析、受託研究、評価試験、構造・流体解析	H30
	キャタピラー・ジャパン合同 会社	建設機械などの開発・製造	R1
	株式会社基陽	安全保護具製造販売	H27
	近畿工業株式会社	リサイクル機器(破砕機、選別機等)の開発、設計、製造、販売、メンテナンス	R5
	キング醸造株式会社	食品製造業	R5
	株式会社ケイテック	製品デザイン、3Dモデリング、3DCG制作、システム開発、サービスマニュアル制作等	H22
	公益財団法人甲南会 甲南加古川病院	医療業	H25
	特定非営利活動法人 こぐまくらぶ	障害福祉事業および保育事業	R5
	市立加西病院	医療業	H27
	社会医療法人社団正峰会 大山記念病院	医療業	H25
	特定医療法人社団仙酔会 いなみ野病院	医療業	H29
	株式会社ソーイング竹内	繊維製品製造加工・卸売業	R5
株式会社大栄螺旋工業	フレキシブルチューブ、熱交換器の製造・販売	R4	
株式会社土肥富	釣針製造販売	H29	
株式会社ハヤブサ	釣り具、アパレル、ペット用品の製造・販売	R4	

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰 表彰企業一覧 (地域別、五十音順)

地域	企業名	事業内容	表彰年度
東北播磨	医療法人社団 はるき小児・矯正・歯科	医療歯科	R5
	株式会社阪技	社会インフラ(電力)に関わる設計、生産技術、品質技術、システム開発など	H30
	株式会社丸十	精密板金加工、各種筐体の組立	R2
	ヨドブレ株式会社	建築用構造材加工業、木材・住設建材販売業ほか	H23
	株式会社ワンピース	ECアパレル運営(婦人服)	R2
中・西播磨	アイベステクノ株式会社	産業用電気機械器具製造	R5
	株式会社あつる	医療、福祉	H28
	阿比野建設株式会社	総合建設業	H25
	アンサー株式会社	システム開発	R2
	株式会社ウエスト神姫	旅客運送事業	H28
	医療法人社団魚橋会 魚橋病院	医療業	H24
	株式会社エス・アイ	アウトソーシング、データ処理、WEBデザイン	H21
	株式会社エルザクライス (エルザ動物病院グループ)	動物病院運営	R2
	キンキテレコム株式会社	携帯電話ショップ運営、通信機器サービスの販売	R4
	齊藤鋼材株式会社	鋼材および同製品の加工・販売	H24
	佐藤精機株式会社	産業機器全般および部品の製造・組立	H25
	サワダ精密株式会社	金属部品の精密加工	R2
	三相電機株式会社	モータ、ポンプの製造販売	R1
	山陽特殊製鋼株式会社	特殊鋼の製造・販売業	H22
	サントクコンピュータサービス株式会社	情報システム・構築・運用・コンサルティング	H29
	昭和漕青工業株式会社	道路舗装用資材の製造販売	R1
	社会福祉法人 しらさぎ福祉会	特別養護老人ホームなどの運営	R4
	株式会社セイバン	ランドセルの製造・販売	H30
	社会医療法人財団聖フランシスコ会 姫路聖マリア病院	医療業	H24
	大和美術印刷株式会社	印刷業	R3
西芝電機株式会社	電気機械器具製造	H27	
日本ジャイアントタイヤ株式会社	建設車両用大型タイヤの製造	H29	
日本製鉄株式会社 瀬戸内製鉄所広畑地区	各種鉄鋼製品の製造	R1	

地域	企業名	事業内容	表彰年度
中・西播磨	パナソニックエレクトリックワークス 池田電機株式会社	照明点灯装置等、電気機器製造	H21
	日高食品工業株式会社	食品製造	H25
	株式会社 姫路シティFM21	姫路市周辺をエリアとする地域放送局	H30
	姫路信用金庫	金融業	R4
	姫路ハウスサービス株式会社	プレハブ・ユニットハウスのレンタル・販売	R2
但馬	兵庫ベンダ工業株式会社	金属加工、制作(映像、ウェブ、イベント)、研究開発(海洋・水産)など	R4
	株式会社平野組	舗装工事・維持管理業	H25
	株式会社マインズ	人材派遣	H27
	御国色素株式会社	各種顔料の開発、製造、販売	R3
	株式会社オーシスマップ	測量および建設コンサルタント業	H23
丹波	タジマ食品工業株式会社	食品原料、医薬品原料の製造	R5
	但南建設株式会社	総合建設業	R3
	株式会社巴建設	土木建設工事業	H25
	ニデック大豊機工株式会社	金属加工機械の製造	H23
	富士発條株式会社	金属製品加工	R3
淡路	フルヤ工業株式会社	プラスチック製品の開発および製造	H30
	三菱電機社会 インフラ機器株式会社	電気機械器具製造業	H25
	明昌機工株式会社	精密機械・機器の製造・販売	R2
	医療法人社団 わく歯科医院	歯科医院	R1
	株式会社成田	総合建設サービス業	R4
淡路	有限会社広田薬局	調剤薬局	H30
	ミツ精機株式会社	航空・宇宙機器部品、医療機器部品等の精密加工	H28
	ムネ製薬株式会社	医薬品製造業	H26

各企業の取組内容等は
ひょうご仕事と生活センターの
ホームページに掲載しています。



←詳しくはこちら

働くときのルール

働くことは、これからの皆さんにとって大変身近なことです。そのために、必ず知っておいてほしい働くときのルールがあります。「賃金の支給ルールってあるの?」「残業したら賃金は割増でもらえるの?」「休日・年次有給休暇はきちんともらえるの?」などの疑問は、しっかり解消した上で働きましょう。

労働契約・就業規則

皆さんも、自分の働く条件は、自分でしっかり確認する必要があります。

- ① **労働契約**とは、労働者(正社員・アルバイトなど働き方を問わず)と会社との間で、働く時の条件について、お互いの合意の上で交わす約束のことです。
- ② 常時10人以上の労働者のいる会社は、賃金や労働時間などについて定めた**就業規則**を作成しなければなりません。

退職・解雇

- ① 原則として、労働者には**退職の自由**があります。
- ② 契約期間が定められていないときは、少なくとも2週間前までに申し出をすれば、いつでも辞めることができます(会社の就業規則や雇用契約書に退職手続きが定められている場合は、それに従って退職の申し出をする必要があります)。
- ③ 解雇については、社会の常識にかなう合理的な理由がなければ無効です。

労働時間・休憩時間

- ① 1日の労働時間は**8時間以内**、1週間の労働時間は**40時間以内**とされています(休憩時間除く)。
- ② 決められた労働時間を超えて働くことを命じられたとき(残業や休日出勤)は、**割増賃金**も合わせて支払われます。
- ③ 会社は、労働時間が6時間を超えるときは45分以上、8時間を超えるときは1時間以上の休憩時間を、労働時間の途中で与えなければなりません。

社会保険

社会保険は皆さんの生活を守るための大切な制度です。事前に確認するなどして、きちんと知っておきましょう。
労災保険…勤務中のけが、病気に対し給付されます。
雇用保険…失業した際に給付されます。
健康保険…労働者やその家族が必要な場合に医療給付や手当金が支給されます。
厚生年金保険…労働者が高齢になったり、けがや病気で体に障害が残ったり、遺族が生活に困る場合に備えた保険。

賃金の支給ルール

- ① 都道府県ごとに、賃金の最低額(**最低賃金**)が保障されています。兵庫県の最低賃金は**1,001円**です(2023年10月1日改定)。
- ② このほか、特定の産業について、必要と認められる場合に設定される**特定最低賃金**もあります。

けがの補償



仕事が原因のけがには、上記の労災保険が適用され、自分で治療費を負担する必要はありません。

休日・年次有給休暇

- ① 会社は、毎週少なくとも1回、または4週間を通じて4日以上の日を労働者に与えることが義務付けられています。
- ② **年次有給休暇**は、勤務時間等に応じて取得できます。
- ③ 年次有給休暇は、理由を問われることなく、希望した日に休暇をとることができますが、仕事に支障をきたすとして日の変更を求められることはあります。

損害賠償

仕事中に会社やお店のものを壊した場合

労働者に過失がある場合は、損害金を求められる可能性があります。が、一方的に損害金額を賃金から差し引くことは禁止されています。

働くときのルールについては、以下の二次元コードを読みこんでください。



兵庫県ホームページ
「労働関係法令等の紹介」



兵庫県ホームページ
「知っておこう！
働くときのルールのこと」

もっと詳しく知りたい人は…



厚生労働省
「これってあり？
～まんが知って役立つ労働法Q&A～」



厚生労働省
「知って役立つ労働法
～働くときに必要な基礎知識～」



ひょうご仕事と生活センター
シンボルキャラクターたち

WLB
7

はぐベン(ペンギン)

子育て

夫婦共働きで協力しながら子育て中。明るいキャラでムードメーカー

ケアモン(さる)

介護

親の介護と仕事を両立。チームがうまく回るよう常に気を配っている

テレくま(くま)

テレワーク

テレワークを利用して在宅勤務。優しい性格でチームの母親的存在

キーライオン(ライオン)

キーパーソン

職場のワーク・ライフ・バランス担当。皆からの信頼も厚いリーダー的存在

アクティビー(みつばち)

女性活躍

毎日、元気に飛び回る。女性社員のリーダーで初の女性役員候補

ヤルぞう(ぞう)

再雇用

再雇用制度を利用。技能の継承に力を入れるベテラン社員

フレグ(カエル)

フレックスタイム

フレックスタイム制度を利用。合唱団に参加し、あらゆる所で地域活動

発行／公益財団法人 兵庫県勤労福祉協会

ひょうご仕事と生活センター

〒650-0011 神戸市中央区下山手通6-3-28 兵庫県中央労働センター

TEL 078(381)5277 FAX 078(381)5288

E-mail info@hyogo-wlb.jp

URL <https://www.hyogo-wlb.jp/>

