

働きやすいのは当たり前 働きがいのある会社へ



健康食品メーカーだから健康経営をするのは当たり前という認識のもと、早くからワーク・ライフ・バランス（WLB）に取り組んできた同社。近年では従業員へのヒアリングや意識調査を通じて浮き彫りになった課題の解決を図り、働きやすさだけでなく働きがいの向上につなげています。



総務課の社員が全従業員にヒアリング。課題解決につなげています。

取組のポイント

- ★時差出勤制度を導入
- ★一人一人との面談を受け課題を解決
- ★人事評価制度を見直し

6年連続で健康経営優良法人

今や健康食品の代表格と言える青汁。そのパイオニアメーカーとして55年超の歴史がある同社の企業理念は「私たちは、みなさまの健康と幸せな暮らしを実現します」。総務課長の濱久哲さんは「『みなさま』には、当然お客さまだけでなく従業員とその家族も含まれています。ですから健康経営の精神は、自然と当社に根付いてきたように思います」と話します。傷病を持つ従業員に対す

る最大1年半の休暇制度や、がん治療費補助制度が整備されているほか、全従業員に対し毎年ストレスチェックを実施。100%の受検率を約10年間キープしています。

約5年前からはWLBを意識的に充実させてきました。コロナ禍を機に導入したのが、前日までにグループウェアに登録すれば申請・承認がなくても時差出勤ができる制度。また、時間単位の有給休暇制度を導入したり、勤務時間短縮制度の対象となる子どもの年齢を3歳までから9歳までに引き上げたりするなど、より働きやすい環境

づくりに努めています。経済産業省が普及推進する健康経営優良法人には6年連続で認定されています。「個人の生活スタイルに配慮した勤務体制はずいぶん整ってきたので、次なる課題はテレワーク体制の強化です」と濱課長は話します。

声をすぐ形にできるのが長所

同社では、2023年から働きがい向上の取組も進めています。その一つが全従業員へのヒアリング。総務課の担当2人が従業員一人一人と膝を突き合わせて率直な意見を聞いています。「ヒアリングは初めての試みだったので、はっと気づかされることがたくさんありました。福利厚生のために行っていたはずの自社の健康食品の配布が、コストやモチベーションなどの面から従業員のためになっていないと分かったこともその一つです」と濱課長。

ヒアリングを基に、育児のための勤務時間短縮を時間単位から30分単位へと改善。制度の変更を紙や電子データで周知したところ、子育て世代を中心に利用者が広がりました。ヒアリングで浮上した課題については、全て解決する方向で順次進めています。

「従業員の声をすぐ形にできるところが当社のよいところ。転職してきた私から見て、働きやすい環境整備がかなり進んでいる印象です」と、濱さんと共にヒアリングを担当する総務課の相川成美さん。「制度利用の個人差が大きいこともヒアリングで分かりました。せっかく整っている社内制度なので、もっと多くの人に使ってもらいたいと思っています」と続けました。

人事評価制度の不公平さを是正

従業員の働きがいを向上させる方策を探るため、2023年に兵庫県立大学との共同研究を実施。その一環として行った従業員意識調査の結果、人事評価制度の不公平さを指摘する声が複数ありました。そこで、評価基準を明確にするなどの対策を講じた上で、上司が部下を評価し、それをフィードバックする面談に焦点を当てた管理職研修を実施しました。

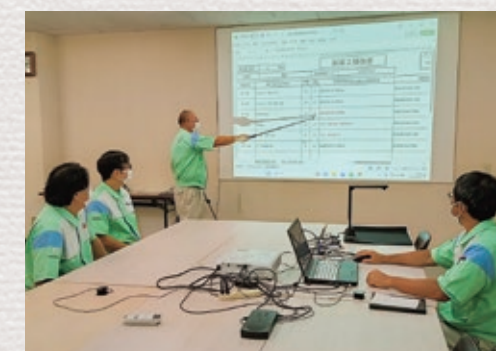
今後は若手のスキルアップや中堅のコーチング教育、資格取得支援制度の拡充などにも着手する予定です。「これからも一人一人を大切に、全従業員が活躍できる会社を目指します」と濱課長は話しています。



大麦若葉青汁などの健康食品や入浴剤などの医薬部外品を製造販売。



兵庫県立大学と実施した共同研究では学生からストレートな提言を受けました。



研修を通じて管理職のフィードバック力を底上げしました。

PROFILE

- ▶事業内容 健康食品の開発・製造・販売
- ▶設立 1968年
- ▶代表取締役社長 深田 秀樹
- ▶従業員数 101人(男性71人、女性30人)
- ▶所在地 伊丹市北伊丹7-98

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

