

先進企業事例2 株式会社 呉竹

働き続けられる職場・個人の可能性を 引き出す組織づくりへの取り組み

総務部総務経理チーム リーダー 大島 沙織さん (写真右)



ワーク・ライフ・バランス導入のきっかけ

当社は奈良の伝統産業である墨作りや書道用品・筆ペン等の開発に取り組んでいましたが、絵てがみやスクラップブック等の新商品の開発を進める中で、女性の視点に立った発想が必要となり、平成14年から、成績評価制度・年俸制の導入を行い、企画部門や開発部門に女性を配属するようになりました。そこでキャリアを積んだ女性社員が結婚や出産の後も継続して活躍できるよう、育児や家庭との両立支援に取り組むようになり、働き方の見直しや風土改革を進め、平成20年には事業所内託児所を開設しました。

制度や環境を整えることで働き続けることができ、これまで培った経験や能力を発揮することができます。さらに売り方や展示の仕方にきめ細かい提案が生まれ、売上向上に繋がっています。多様な視点で迅速に行動する女性は当社の戦力です。

トップの発信と信念

ワーク・ライフ・バランスに取り組むと決めたら、トップも推進メンバーも信念を持って取り組まなければ進みません。

トップからは全社員が集まる機会や幹部会、ホームページ、パンフレット等で「何のためにワーク・ライフ・バランスに取り組むか」を伝えられました。最初に全員で会社を良くしようという想いを全体で共有することができ、その後は全社一丸となりそれぞれの取組を進めました。

具体的取組 業務効率化の社内ルールで、徹底した午後6時までの退社を実現！

ワーク・ライフ・バランスを実現するには常に時間軸を持ち、優先順位をつけ、段取りをしっかりとって仕事を進めなければなりません。まず、平成20年より社員全員が毎日18時退社を徹底する取組を始めました。しかし最初の3か月は上手く進まず、どうすれば実現できるか検討する日々でした。

いきなり大きな目標を立てるよりも、段階的に20時から19時、最終的に18時退社へと進めていくことや、実現するための社内ルールを設定した結果、1年をかけて必要のない残業をしない組織になりました。業務の効率化を進めるにあたって、その残業は本当に必要かを十分考える必要があります。決められた時間内で進められないことは悪であると理解しなければなりません。残業を減らすことで新しくできた時間は子育てや自己研鑽にあてます。生活の充実や新しい学びの機会は社員の可能性を大きく引き伸ばします。社員一人ひとりが成長しなければ組織は成長しません。

また、出来る限り一人ひとりの成長をサポートしようと当社では仕事に有益となる自己啓発費用の半額を補助する社内補助金制度があり、多くの社員がMBAや英会話、各種資格取得等の学びに取り組んでいます。

～育休取得者の声～ 国際部 リーダー 滑川 朋子さん (写真左)

現在、本社敷地内の託児所「たけのこ園」を利用しています。工作中、安心して子どもを預けることができるので本当に助かっています。さらに、全社員残業せずに定時に帰る決まりがあることで、自分だけが早く帰るという後ろめたさを感じず、それ以上に助かっています。皆が定時に仕事を終え、それぞれにやりたいことに取り組めることはそれぞれの能力開発や可能性を広げることに繋がると思います。

働き続けられる制度・環境に大変感謝しながら働いていますが、当然、仕事の進め方を工夫しています。

育休前は引継書(手順書)を作成し、自分が不在でもメンバーに迷惑がかからないようにしましたし、育休中は仕事に関連する貿易や英語の本を読み、メンバーと連絡を取り合いました。自分を戦力として迎え入れてくれた会社・部署に対して一杯貢献していこうと思っています。復帰後、「一皮抜けた。パワフルになった」と言われる事もあり、母になったことでより責任感や覚悟が生まれたことを実感しています。今の目標は部署全体のステップアップに貢献していくことと、自分が社内のロールモデルになって全体を引っ張っていくことです。

社内ルール 一例

- 打ち合わせ・会議時間の制限
タイムキーパーを決め、時間を管理
打ち合わせ 30分、各種会議 1時間
 - 電話対応・メール行数の制限
電話 3分、メール 5行以内
- ※例外を作らず厳密に実践！

企業データ

業 種：書道用品等の製造・販売
創 業：明治35年
設 立：昭和7年
所 在 地：奈良市南京終町7丁目576
従業員数：249名

URL：<http://www.kuretake.co.jp/index.html>

平成21年度 奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業表彰
平成22年度 均等・両立推進企業表彰 均等推進企業部門
(奈良労働局長 優良賞)
平成24年度 均等・両立推進企業表彰
ファミリー・フレンドリー企業部門
(奈良労働局長 奨励賞)

先進企業事例3 奈良日化サービス株式会社

一流の技術者集団になる取り組み

～地域や人を大事にする経営理念が従業員を育てる～

代表取締役 井戸 正悟さん



ワーク・ライフ・バランス導入のきっかけ

私は4人兄弟の3番目でしたが、3歳のときに父が亡くなり、その後母は女手一つで私たち4人を働きながら育ててくれました。そんな経験から母子家庭の方や身体の不自由な方等、どんな人にも働ける場を提供したいという想いが根底にありました。その想いを実現するため平成3年4月に会社を設立し、会社の経営理念に沿って地域や人を大事にした経営を実践しているだけです。地域で暮らす人々やここで働く仲間に喜んでもらえる環境を作るのが私の使命です。

小さな会社だから出来ないのではなく、その中で自分たちに合ったやり方を探していく

私たちのような職場は技術力と接客がとても大事です。働き続けてもらわないと技術力は磨けませんし、お客様との信頼関係も築けません。そう考えると働き続けてもらうことは非常に大事なことです。ですから、従業員に色々な事情があっても、状況に合わせて、柔軟に対応しています。大事なことは自分たちに合ったやり方を見つけることです。

例えば、子育て中の社員の勤務時間を柔軟に設定したり、営業所ごとに定時退庁日を決めたりという取組を行っています。

総合職の社員の子どもを他の社員が見てくれることもあり、社員同士の協力が生まれていることは嬉しく思います。仲間同士で助け合う、認め合う。小さな企業だから出来ないのではなく、出来る方法が色々あるはずですよ。

具体的取組1 社員を本気で育成するため、期待を伝え、場を創る

2週間に一度の社内勉強会をはじめ、規模の大きいメーカーに研修に行く機会、専門的な仕事だけでなくお客様との接し方等を学ぶ機会、他の組織で仕事をする機会等を提供しています。我々は一流の電気工事技術者として、地域の安全・安心に貢献したいからです。また、そのような期待を皆に伝えています。

また、能力があれば性別に関係なく活躍の機会を作っています。平成4年にパートで入社した女性が今では取締役になり活躍しています。チャンスがあれば人は成長します。期待を伝え、場を創ることが経営者の一番の仕事ではないでしょうか。

具体的取組2 仕事のことも家庭のことも報連相！良い家庭があって良い仕事ができる

創業時から続けていることに、社員旅行・ソフトボール大会、運動会があります。社員を大切に、家族の顔が見える関係を作りたいからです。それぞれの家庭が安定してこそ、いい仕事ができると考えています。ですから、家族のことも報連相しあえる組織を目指しています。

私生活での人間関係が仕事の場面で生きることも多々あります。例えば、当社は地域の女性で構成する「パートナー社員」という制度があり、空き時間に仕事をお願いしていますが、そのパートナー社員は社員の保育園での知り合いです。パートナー社員には様々な企画会議に参加していただきますが、地域の方はどんなことで困っているのか、何があれば有難いのか、違う視点がとても参考になります。地元密着企業にとって一番必要なことは、地域の頼れる存在になること。そのために必要なのは地域を知ること。地域の人の声は何よりのヒントになる。パートナー社員が今後、女性プロ集団に育ってくれることが願いでもあります。

経営者として

良い取組をしていると良い社員が集まります、そしてお客様に良いサービスが提供できます。ワーク・ライフ・バランスの取組はどの立場の人にとっても幸せな状況をもたらします。さらに私は社長の代わりはいるが、社員の代わりはいないと思って取り組んでいます。社員がいるから会社が成り立ちます。これからも社員の時間づくりや働きやすい仕組みづくりのサポートをしてきたいと思っています。

企業データ

業種：住宅機器の販売、施工、修理・サービス 平成23年度 奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業表彰
設立：平成3年
所在地：大和郡山市千日町25-2
従業員数：55名
URL：<http://www.nara-nikka.com//>