

## 先進起業事例2 東邦化成株式会社

山田 剛秀さん（業務部グループマネージャー）



### ワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけ

15年前程までは、女性社員の多くが結婚・出産とともに退職していました。退職者が出ると十分な引き継ぎが行われないケースがあり、仕事の品質が低下するとともに、周囲の人への負担も多くなります。女性社員も長期に渡って業務経験を積むことができないため、サポート業務が中心となり、女性のリーダーが育たないという課題がありました。そこで、女性社員がサポート業務だけではなく、様々な職種で活躍し、リーダーになっていただくためにも、安心して働く環境を整える必要があったことがきっかけです。

### フレックスタイム制度の効果的な活用

フレックスタイム制度は1ヶ月以内の一定期間(清算期間)における総労働時間をあらかじめ定めておき、必ず出勤しなければならないコアタイム以外の時間の出勤・退勤を社員に委ねる制度です。この制度を導入すると、管理職が勤務時間を把握できなくなったり、会議等の時間調整が難しくなったりと弊害が多く、職種によっては導入しにくいというのが当初の懸念でした。しかし、導入における一番の課題は上司と部下との間で意思疎通ができていないことではないかと考え、上司と部下との間でコミュニケーションをとり、前日までに出勤の時間を双方で共有し、業務における時間調整を行うという制度にしました。

また、フレックスタイム制度の導入と平行して、より上司と部下の間で意思疎通を図るため、最低年3回上司と部下との間での面談を実施し、最近の仕事の状況等を共有しました。この制度のおかげで上司と部下とのコミュニケーションが促され、フレックスタイム制度の利用促進につながりました。

制度の導入により、保育所への子どもの送迎や子どもの病院への付き添い、業務量の多寡により月内で出勤の時間を調整することができ、例えば、月末の忙しい時期は普段より長めに働くが、それ以外の時は有給休暇等とも組み合わせ、ゆっくり出勤するといったことができるようになりました。ただし、時間を自己管理できる社員が対象になり、仮に予定した時間を守れていない、管理できていないと見なされる場合、フレックスタイム制度の対象から外れることとなります。また、社員の労働時間に対する管理意識が高まり、残業の削減につながりました。

### 採用プロセスでの定着率向上の取組

中途採用から新卒採用に切り替えていく中で、就業意識のギャップにより入社後に新卒採用者が、こんなはずではなかった、と退職するケースが多く見られました。そのため新卒採用のプロセスを見直すことにし、会社説明会等の中で、社会人と学生との違いについて学生に気づきを与える。志望動機を向上させた上で、ネガティブな情報も伝える。実際に活躍している社員を実例に出し、社内で活躍するために必要な資質・心構えを伝える。人事が関与せず複数の若手社員に直接学生と話をさせる。といった取組に加え、入社後の定着化の取組として、メンター制度を導入し、入社後3年間は上司・部下の関係ではない2・3年先輩の社員が相談役として、初期の人間関係の構築を手助けしています。また、入社3~5年の若手社員が新入社員研修を企画・運営し、若手社員が入社時に学んだことを学び直すほか、新入社員が若手社員との人間関係を構築することで、社員同士が仕事や家庭等で困った際に相談できるようになりました。

企業データ URL: <http://www.toho-kasei.co.jp/>

業 種：製造業 設 立：昭和31年

所 在 地：大和郡山市今国府町6-2

従業員数：230名