

働きやすい職場環境
推進モデル事業

働きがいある 職場づくりへ

一人ひとりの ワークとライフ
ありたい姿 一人ひとりが考えよう

長岡市では、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進しています。

この事業の一環で、企業においてワーク・ライフ・バランスに取り組むことが社員の職業意識や職場環境の向上、人材の確保、業務改善につながることを実感してもらい、積極的な取り組み企業を増やしていくことを目的として、市内企業2社に対して、定期的に経営コンサルタントを派遣するモデル事業を実施しました。

このパンフレットは、職場環境改善に積極的に取り組む意欲を持つ長岡市内のモデル事業社2社の取り組み事例の紹介と、これを受けて3月に開催したワーク・ライフ・バランス勉強会の模様をまとめたものです。

発行／長岡市商工部 商業振興課

株式会社ホクシヨク

所在地 : 長岡市新産2丁目11-11
代表者 : 平石 祥吉
業種/事業内容 : 醤油製造販売、業務用食材卸
従業員数 : 27名



社内で プロジェクトチーム発足 ボトムアップで 働きやすい職場へ

「できることから取り組む」姿勢で職場改善

当社では担当によって残業が恒常化しており、ワーク・ライフ・バランスの向上による社員の意欲向上と同時に残業削減による人件費削減を目指していくことが必要でした。組織全体で取り組みを推進するため、社員の意見を集める受け皿として配送、営業、総務の若手メンバーを中心にプロジェクトチームを立ち上げ、現在の職場における問題点を出し合いました。

「事務所内の整理整頓がなされていない」「あいさつに元気がない」「社内のコミュニケーションが不足している」といった細かな問題もあれば、業務の属人化、労務上の制度的課題など、会社全体としての課題も見えてきました。こうした問題点を一つずつ改善していくにあたり「まず自分たちだけでも取り組めること、変えていけること」を選び取って、改善に取り組んでいきました。

業務効率化へITを積極的に活用

今回、職場の問題改善に向けて新たに取り組んだことは、業務効率化に向けたIT活用でした。職場の問題点・課題の一つとして、スタッフ間の情報連携やコミュニケーションが円滑にできていないことが挙げられました。そこで、Co-work(コ・ワーク)という社内情報共有システムをプロジェクトメンバーで試験運用を始めました。Co-workは無料で利用でき、社内の情報共有に足る十分なシステムであることがわかりましたが、社内ではインターネット利用に関する知識や経験にばらつきがあったこと、実業務での運用の仕方を見出すことができなかったこともあり、本格導入には至りませんでした。

しかし、Co-workをテスト的に運用したことで、社内の情報共有の仕組みを部分的にIT化することができ、今まで以上に業務の時間短縮につながる可能性を探



ることができました。

現在は、商品の配達・配送先の情報を蓄積する「配送カード」のIT化に取り組んでいます。「配送カード」とは、営業担当や配達担当が商品の配達先の情報を記入して整理し、主担当以外でも配送カードを見れば配達業務が行えるようにする仕組みです。しかし、地図や商品の納品場所を手書きで書き込む形式であったため、手間が発生し、うまく機能していませんでした。これを受けて、これまで配送カードに記載していた情報をインターネットで共有することにしました。商品納品先の建物の外観や納品場所などを顧客ごとに撮影し格納し共有するかたちで業務の効率化に向けて取り組んでいます。現在は、一部の部門で試験的に運用していますが、簡単で見やすい方法に変化したことから、誰もが対応できる体制が整ってきています。本格運用に向けて、さらに見直しと社員への理解促進に努めていきます。

今回のモデル事業を通じ、社員の意識が向上したことから、徐々に定時退社をする社員が増えてきております。残業をしない効率的な働き方を今後も進めていきたいです。また、プロジェクトチーム(PT)の設置によって社員が自分の意見を伝える土壌ができ、活発に意見が飛び交うようになったと感じています。今後はPTのメンバーを増やし職場改善に向けた取り組みを加速させていきます。

株式会社イトラスト

所在地 : 長岡市北陽1丁目53-54
代表者 : 近藤 一彦
業種/事業内容 : 電気・情報通信設備、設計施工等
従業員数 : 171名



働きやすい 職場づくりをPR 優れた人材の確保を 目指して

当社は、2011年3月に「子育て支援計画」を策定し、以前から子育て環境の充実に向けた施策に取り組んでおりました。その結果、妊娠・出産後は育児休業を取得する風土が出来上がっています。さらに子どもの看護のための休暇を半日単位で取得できる制度を導入することで、女性の育児休業の取得率が100%を継続するなど、働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいます。

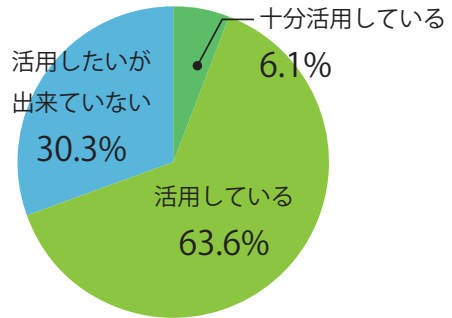
今回のプロジェクトでは、現在の職場環境について洗い出しを行いました。問題点として、受注量の増加等による工事現場で働く社員の所定外労働時間の増加が浮かび上がりました。現場ごとに有資格者の設置が必要になることや業務改善では補えない人員の不足という問題もありました。有資格者をはじめ、人材採用を強化することが問題の解決に繋がると考え、採用専用サイトを立ち上げ、働きやすい職場づくりの取り組みを対外的にPRすることで優秀な人材の確保に繋げることに取り組んでいます。

職場の問題点・課題抽出へ社内アンケート実施

また、工事現場の社員を中心に職場や就業環境に関するアンケート調査を実施し、現状の問題点や課題の把握にも取り組みました。

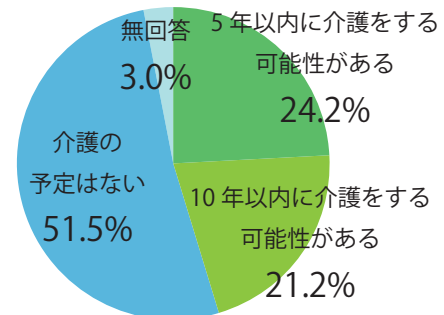
現状の休暇・休業制度の活用についての質問では、3割が「活用したいができていない」と答え、その理由を分析したところ、休日の振替休暇が多数あることから、その取得が優先し、有給休暇の取得に至らないという現状がわかりました。この対策として、振替休暇を早期に取得するなどの、取得方法のルールを明確にし、指示を徹底することに取り組まれました。アンケートでは、有給休暇の取得推進を期待する声が多く寄せられましたが、振替休暇の取得を円滑にすることで、有給休暇の取得もしやすくなると考えています。

現在の休業・休暇制度を 活用していますか？



活用していないし、する必要もない…0%
その他…0%
無回答…0%

家族の介護に ついて



子育て、介護にも目を向けていく必要あり

他にもアンケート結果から、10年以内に家族の介護に直面する可能性がある人が45%もいることがわかりました。子育てをする社員だけでなく、介護を抱える社員にとっても柔軟な働き方ができる職場づくりの必要性を再確認しました。

プロジェクトの成果として、アンケート実施など、課題を見出すいいきっかけを与えてもらいました。今後も、働きやすい職場づくりを推進することで、やりがいを持って働く社員を増やし、職場への定着率を維持し、また優秀な人材の確保に取り組んでいきます。

人材の持つポテンシャルを開化させる



株式会社WLB 田中 亮祐 氏

『山歩きに行きたいので、長期休暇を下さい』

人事担当者として許せますか？でも、育児休業にかぎらず自己実現(学びや成長、趣味)や介護、病気など、様々な理由で自分の時間を持ちたいと願うことは誰にでもあります。

仕事以外に夢中になれるものを持ち、その時間を作るために一所懸命働く人もいます。「山歩きでリフレッシュしたい」という人を受け入れられる職場は、社員がのびのびと働き、その結果企業に利益をもたらすでしょう。

「プチ自己開示」と私は呼んでいますが、家族のこと等プライベートなことや仕事の悩み、弱音を小さくても良いので「共有」できる職場づくりを進めましょう。

経営者・人事担当者の皆さんへ

『会社の交代要員は何とかできる。けれど奥さんの交代要員は君しかいないのだから、家庭の仕事をキチンとがんばりなさい』

ある企業の社長が育児休業取得を希望する男性(営業課長代理)に掛けた言葉です。おそらくこの社長は社員のライフキャリアに配慮することで、社員がより一層仕事に取り組むようになり、長期に渡って貢献してくれると期待しているのでしょう。社員の成長を会社の成長と捉え、5年後10年後の利益を視野に入れて働きやすい職場づくりに取り組みませんか。

中間管理職の皆さんへ『社員の成長を邪魔する蓋になっていませんか』

あなたのチームの会議を思い出してください。参加者全員が活発に意見を出し合っているでしょうか？課長だけが声を張り上げて発言し、あるいは部下を叱責(指導)している。他の参加者はうつむき加減に嵐の過ぎ去るのをじっと待っている。こんなことはありませんか。ワーク・ライフ・バランス(WLB)の推進において一番の効率化は、このような社員を自ら行動する社員に変えていくことです。会議を何でも話せて聴いて

もらえる場に変え、社員の裁量を拡大し通常業務の中で小さな成功体験を重ねていく必要があります。

終わりに

WLBの推進で大切なことは、残業削減や効率化という手段そのものが目的にならないようにすることです。ある会社では社長の肝いりで「残業しないで早く帰るプロジェクト」を立ち上げました。プロジェクトメンバーに伝えられたのは「残業をなくすこと」が目的ではなく、限られた時間の中で「より良く生きる」ことと「より成果を上げる」ことの折り合いをつけることが目的だということです。それだけでも残業時間は減少しました。

私に関わった新潟市の男性の育児休業取得事業では、平成26年度だけで15人の取得者が出ています。当該の会社の規模は最大で46人、もっとも少ないところで5人です。職種といえば営業職、建築会社の現場監督、デザイナー、ドライバーと様々。日数は2週間程度ですが、やればできるのです。

「限られた人数でカツカツ。うちにはWLBの推進なんてムリムリ!」

中小企業の方からよく言われます。しかし、限られた人数を活かすために働きやすい職場づくりを推進するのです。そうした取り組みは、社員に『働きがい』が生まれ、さらなる能力(ポテンシャル)を引き出します。それが企業の利益に繋がっていくのではないのでしょうか。

田中 亮祐氏 プロフィール

2008年8月、ワーク・ライフ・バランスに基づく経営コンサルティングを主目的に株式会社WLBを創業。2011年から新潟県ワーク・ライフ・バランス推進企業応援事業コーディネーターとして、県内企業の働きやすい職場環境づくりをサポート。2014年4月より、新潟市男性の育児休業参加促進事業の研修講師を務める。



ワーク・ライフ・バランス 推進勉強会

平成27年3月4日(水)にまちなかキャンパスで行ったワーク・ライフ・バランス推進勉強会には、製造、飲食、建設、冠婚葬祭業など長岡市内の様々な分野の経営者や人事・総務担当者が集まり、モデル事業社による本事業の取り組み事例を担当者から直接お聞きするとともに、意見交換を行いました。

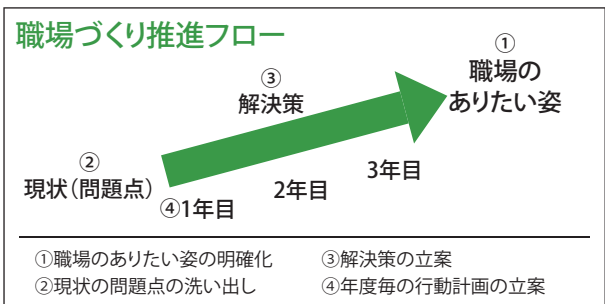
第一部の事例発表では、生の声に参加者が熱心にメモを取る様子が見られました。特にモデル事業社での働きやすい職場環境推進に向けたプロジェクトチームの立ち上げやその運用内容について関心が集まりました。



第2部のワークショップでは、異業種企業・組織でグループを作り、参加者それぞれが自らの職場のありたい姿を明確にすることからスタートしました。現状とありたい姿の「差」を見定め、具体的な施策や数値的目標を挙げていきます。(下図参照)

「目指すべき姿」は組織・会社によって異なります。業種混在のグループでしたが、自分の意見を付箋に書くことで参加者それぞれの多様な意見が集まりました。締めくくりに各グループの代表者が、働きやすい職場環境の推進に向けたアイデアを発表しグループ間でも共有を行いました。

多く挙げたのは残業、職場風土の改善について。具体的に、社員一人ひとりの意識改革、トップ面談の機会創出、プロジェクトチームの設置などが挙げられました。



働きやすい職場環境推進マニュアルを ～制度と風土で社員を幸せにするしくみ～ 配布しています。

長岡市では市政運営の総合的な指針となる長岡市総合計画の中で「誰もが安心して働ける環境の整備」を施策の柱の一つに掲げ、働く市民の誰もが仕事と生活の調和を実感できるように、育児休業や介護休業が取りやすい環境の整備をはじめ、誰もが安心して働ける職場環境づくり

の取組を推進しています。当マニュアルは、ワーク・ライフ・バランスや職場定着、雇用などについての制度とその進め方についてまとめたものです。

長岡市HPよりダウンロード可能です。

長岡市>産業>雇用>働きやすい職場環境の推進について
<http://www.city.nagaoka.niigata.jp/sangyou/cate08/syokuba-kankyou>



働きがいある職場づくりへ

一人ひとりのワークとライフ ありたい姿 一人ひとりが考えよう

平成27年3月発行

発行/長岡市商工部 商業振興課

〒940-0062 新潟県長岡市大手通2-6 フェニックス大手イースト6階
TEL.0258-39-2228 FAX.0258-36-7385

企画編集/グローバルマーケティング株式会社