

WORK LIFE BALANCE



ワーク・ライフ・バランス

充実したライフといきいきとしたワークの相乗効果



大分県

はじめに

ワーク・ライフ・バランスは、「仕事か生活かの選択」ではなく、子育て期や中高年期といった各人のライフステージに応じた就業継続を可能にするものです。また、企業にとっても、社員が生活を大切にしながらやりがいや充実感を持って働ける環境づくりは、「仕事と生活の両立支援」にとどまらず、企業の成長を支える人材を確保し、品質や生産性を向上させる上で重要な経営戦略となります。

県では、男性の子育て参加に対する支援などにより「ワーク・ライフ・バランス」の実践に取り組む企業や社員を応援しています。また、企業へのアドバイザー派遣や各種セミナー、意見交換会を行いワーク・ライフ・バランスの推進を図っています。

本紙は先進的な企業の取組やセミナー、県の制度等を紹介し、皆様のワーク・ライフ・バランスへの取組にご活用いただくことを目的としています。

最後に本紙の作成に当たり、お忙しい中にもかかわらず快くご協力いただきました皆様にお礼を申し上げます。

平成27年3月 大分県商工労働部労政福祉課



ワーク・ライフ・バランスの実践

- ◆働き方の見直し
- ◆利用しやすい制度
- ◆適正な評価など

メリット

- ◎残業の減少
- ◎高い付加価値の創出
- ◎人件費・光熱水費等コスト削減
- ◎企業イメージや評価の向上
- ◎モチベーションの向上
- ◎優秀な人材の確保
- ◎労働生産性の向上
- ◎心身の健康保持促進

募集しています！

仕事と子育て両立支援モデル企業

人口の半分を占めている女性が能力を發揮できる環境をつくることは現在の社会に必要不可欠ですが、そのためには、男性が今の働き方を見直すことが重要となってきます。大分県では、男性の育児参加の促進に取り組む企業や男性社員を支援し、次世代育成支援対策推進法の「認定」を目指すモデル企業を創出することによって、その成功事例の県内企業への普及を行っています。

■対象企業／30社

- 大分県内に本社又は事務所を置き、次の要件をすべて満たす企業
- (1)「おいた子育て応援団(しごと子育てサポート企業)」に登録及び登録予定の企業
 - (2)(1)の企業において、事業実施年度内に男性社員が5日以上の育児休業等を取得する見込みのある企業
 - (3)次世代育成支援対策推進法による厚生労働大臣の認定を目指す企業

■事業内容

- (1)アドバイザーを派遣し「仕事」と「仕事以外」の生活を両立しやすい職場環境の整備を図るとともに、厚生労働大臣の認定を目指すための支援を行います。
〈派遣回数〉年2回以内
 - (2)男性の育児休業等取得者及びその対象者が所属する企業に対し、奨励金を支給します。
〈奨励金の額〉支給は1回のみ
- モデル企業：10万円
 - 男性社員：1万5千円

ワーク・ライフ・バランス推進アドバイザーが お手伝いします

県内企業等に、ワーク・ライフ・バランス推進アドバイザー(社会保険労務士)を派遣します。企業のワーク・ライフ・バランス推進に向け「もっと働きやすい環境をつくりたいが何から始めればよいのか」とか「就業規則の見直しをしたいがどうすればよいのか」といった場合に、ご相談をお受けします。また、社員向けにするワーク・ライフ・バランスセミナーの講師としてもご利用いただけます。



「仕事と子育て両立支援モデル企業」の取組

(株) オーイーシー

- 設 立: 昭和41年4月
- 所 在 地: 大分市東春日町
- 事業内容: 総合情報サービス
- 従業員数: 315名(男性216名、女性99名)



育休取得第1号
恵藤 真文さん

第2子が誕生し、育児に追われて大変そうな妻に少しでも休養を取って欲しいと思い育休を取得しました。

職場ではリーダーのマネジメントの下、同僚の協力を得て仕事の見える化、情報共有等いろいろな準備を行った上で育休取得時期を調節したため、安心して休むことができました。

育休中、家庭では食事作り等の家事や赤ちゃんのお世話全般、また上の子を遊びに連れて行くなど家族との時間を持つことができたため、復帰後は意欲を持って仕事に取り組みました。

こうして育休を取得し、自分も家族も満足でき、安心して職場に戻ることができたこと、会社の皆様に感謝しています。今後はほかの方が育休をはじめ様々な理由で休暇を取得した場合、自分がフォローする側に回りたいと思っています。



常務取締役管理本部長
後藤 宗平さん

これからは、育児のみではなく介護や様々な理由で休業したり、短時間勤務をする職員が増えていきます。フルタイムに対し、こうした働き方をデメリットや不利なことであることとらえず「生産性の向上」と「多様な働き方」ができることが重要だと考えています。そのため社員のニーズに対応した仕組みや制度の整備、前例・ロールモデルを作り、休暇・休業を取得しやすい雰囲気作りを行い、社内外のセミナーを活用するなど意識付けを大切にしています。



「仕事と子育て両立支援モデル企業」から くるみんマーク取得へ

▶モデル企業指定:平成25年度 ▶くるみんマーク取得:平成26年

西日本電線 (株)

- 設 立: 昭和25年5月
- 所 在 地: 大分市春日浦
- 事業内容: 電線・ケーブルの製造、販売
- 従業員数: 338名

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け取り組み、「くるみんマーク」(※)も取得された「西日本電線株式会社」を紹介します。

会社の発展には、社員の健康・幸せが必要不可欠であるとの思いから、誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいます。その一環として、育休をはじめとした各種制度の整備が進んでおり、女性の取得率は100%となっています。一方、社員の大半を占める男性社員の取得がなかったため、社内での周知・啓発を行い、県の「仕事と子育て両立モデル事業」指定を契機に男性初の休業取得者が誕生し、くるみんマーク取得へとステップアップしました。その後も、女性で利用実績のある「育児短時間勤務」を男性が利用するなど波及効果がでていきます。

このほか管理職を対象に、県のワーク・ライフ・バランスアドバイザー派遣制度を利用した研修を実施したり、ノー残業デーや仕事の配分の見直し等の運用を部門ごとに任せ、誰もが納得して取り組めるようにしたり、アンケートの実施等により広く意見を収集するなど、働きやすい環境作り・社内規程作りに従業員のニーズを取り入れる工夫をしています。

今後、育児だけではなく、介護等の必要が生じても大切な人材がいきいきと働き続け、その結果、会社もいきいきと成長できるような仕組み作りに取り組んでいます。

- 勤休管理システム導入
〈休暇日数、時間外労働に管理職の把握が容易に〉
- 半日有給制度で取得率アップ
- 設備の改善による効率化
- 複数の人に同じ仕事のスキルを持ってもらい、仕事の負荷平準化 など



(※) 次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。この認定を受けた企業の証が「くるみんマーク」です。



◆子ども参観日の実施

家族(子ども)に働く姿を見てもらうことで家族間の理解が深まり、社員のモチベーションアップにつながっています。また、上司や同僚の育児に対する理解が深まります。



平成26年度

仕事と子育て両立支援モデル企業21社への 指定証交付式を行いました (平成26年7月18日)

大分県では、男性の育児参加の促進に取り組む企業や男性社員を支援し、次世代育成支援対策推進法の「認定」を目指すモデル企業を指定しています。

指定式では、「モデル企業への応募に際し、社内みんなで話し合い共通認識を得ることができた」「優秀な人材を確保するためにも誰もが働きやすい職場づくりの一つとして取り組みたい」「男性の育休取得は意識改革が必要、そのための大きな後押しになると考え応募した」等のご意見をいただきました。

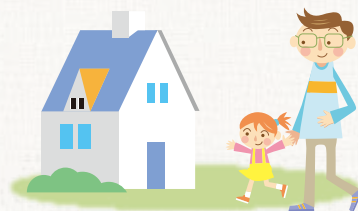


平成26年度モデル企業一覧

(株)インタープリント	大分県民共済生活協同組合	(株)玉の湯
(社福)宇水会	大分総合警備管理(株)	日油(株)大分工場
(株)オアシス	サンアスベルフーズ(株)	二豊製畳(有)
(株)オーイーシー	三信産業(株)	(株)花菱ホテル
(株)大分県自治体共同アウトソーシングセンター	新日鐵住金(株)大分製鐵所	豊洋企業協同組合
(社福)大分県社会福祉事業団	(社福)新友会	(株)みらい蔵
大分県農業協同組合	大和リース(株)大分営業所	(学)善広学園総合技術工学院

これまでに指定を受けたモデル企業一覧

②(社)安岐の郷	②(社)敬和会 大分岡病院	②(株)トキハインダストリー	②(株)日豊ケアサービス	②(株)日田ビル管理センター	③(株)明林堂書店	③(社福)萌葱の郷	③(医)恵愛会 中村病院	③(社福)太陽の家	④大分みらい信用金庫	④(医)明徳会 佐藤第一病院	④ジェイリース(株)	④(株)TRI大分AE	④(社福)みのり村	⑤大分県医療生活協同組合	⑤(株)大分航空トラベル	⑤(株)太田旗店	⑤(株)コイシ	⑤(株)高山活版社	⑤西日本電線(株)	⑤富士甚醤油(株)	⑤(株)別大興産	⑤(株)豊和銀行	⑤(株)ホームインブループメントひろせ
----------	---------------	----------------	--------------	----------------	-----------	-----------	--------------	-----------	------------	----------------	------------	-------------	-----------	--------------	--------------	----------	---------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	---------------------



※○数字は、それぞれの指定年度を表しています。

ワーク・ライフ・バランス県民セミナー

大分県では、県民セミナーを開催し、「ワーク・ライフ・バランス」について広く皆様へ周知を行っています。今回は、ライフネット生命保険(株)代表取締役会長兼CEOの出口治明さんを講師にお迎えしご講演いただきました(抜粋)。



講師: 出口 治明さん

ライフネット生命保険(株)代表取締役会長兼CEO

■プロフィール

1948年三重県生まれ。京都大学を卒業後、日本生命保険相互会社に入社。ロンドン現地法人社長、国際業務部長などを経て、同社を退職。2006年に生命保険準備会社を設立し、代表取締役社長に就任。2013年6月より現職。

■「世界経営計画のサブシステム」～生きる意味、働く意味～

人間は向上心を持っているので、100パーセント「これでいい」と満足している人はいないと思います。つまり人間は周囲の世界をもっと良くしたい、変えたいという気持ちを持っている動物なのです。そういう意味で、みなさん一人ひとりが周囲の世界を思う存分経営してみたいという世界経営計画を持っているのだと思います。だから僕は、人間が生きる意味、働く意味を「世界経営計画のサブシステム」と呼んでいます。メインシステムは神様にしかできないということです。つまり我々の仕事は周囲の世界をきちんと理解し、どこを良くしたいと思うか、そのために今のポジションで何ができるかを一生考えながら生きていくことなのだと思っています。

■「タテ・ヨコ思考、数字・ファクト・ロジック」～世界を理解する～

人間は見たいものしか見ませんが、世界をきちんと見ることはとても重要です。そのための一つはタテ・ヨコ思考です。これは歴史・世界と言ってもいいし、時間・空間と言い換えてもいいのですが、昔はどのようなことをやっていたのか、今世界はどのようなことをやっているのかということです。

もう一つは、国語ではなくて算数で、「数字・ファクト・ロジック」で考えることが大事だということです。例えば、人間にとって一番恐ろしい動物はなんだろうかという話では、人食い鮫が恐いとよく言われますが、これを算数になおして考えてみると、1年間で人間を何人殺しているかと提起します。最も恐ろしいのが蚊です。1年間で人間を70万人殺しています。その次に恐ろしいのは実は人間です。戦争を除き殺人が40万件あります。その次がヘビの4万人。何を言いたいかと言えば、自分の頭で数字・ファクト・ロジックで考えることがいかに難しいかということです。

■「ライフ・ワーク・バランス」

僕は「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は間違っていると思います。そう思ってずっと「ライフ・ワーク・バランス」と言っているのですが、「ライフ・ワーク・バランス」の方

が正しいと思う根拠はきわめて簡単です。1日は24時間です。365日を掛けると、8,760時間、それが1年間の我々に与えられた時間です。日本の労働時間は総務省のデータで2,000時間位。1年間の時間の中で、働いている時間は8,760分の2,000と言うことになりますから、ライフとワークの割合は7対3とか8対2という話です。ですから、人間にとっては、ライフ・ワーク・バランスという言葉も本当は間違っていて、ライフの方が圧倒的に大事で、ワークなんかはどうでもいいというのが僕の考えです。人間は7割の時間を食べて寝て遊んで子育てをしているわけですから、パートナーや友達の方がものすごく大事で、2割3割のワークはどうでもいいというのが基本認識です。でも、仕事はどうでもいいものだということを認識すると、一所懸命働けるのです。仕事は何よりも大事だと思ったら「上司に嫌われたらどうしよう」とか、「仕事で失敗したら俺は生きていけない」と考えてしまい、おかしくなっていくのです。仕事は2割3割で、どうでもいいという正しい認識を持っていたら、思い切って仕事ができます。言いたいことは、「仕事は人生の全てではない」ということです。人間は動物ですから、次の世代を育てることが何よりも大事なのです。それが一番大事なことであるという認識をきちんと持つべきだと思います。

■「長時間労働」

日本は長時間労働が多い国で、生産性は先進国の中でどこよりも低い。長時間労働をして徹夜をしていい仕事できたという例は世界に皆無と言っていいと思います。むしろ多くの論文で、人間の集中力は大体2時間ぐらいが限度、そして一休みして、1日で2時間×4回とか5回がせいぜいだと言われています。人間の集中力は2時間ぐらいしか続かないのです。長時間労働で良い事は何も無いということをまず押さえておいてください。

■長時間労働はなぜ起こるのか

若い人が仕事をしていると、無意識に「遅くまでご苦労さん」と言ってしまいますよね。でも、よく考えて欲しいのは、

偉い人が「遅くまでご苦労さん」と褒れば、何も知らない若い人は、この会社は遅くまでいたら褒められるんだと錯覚してしまうということです。

日本ではこういう上司がいますよね。「うちの若い者は本当頑張ってくれてうれしいね」と。「俺は何も言わないのに遅くまで働いてくれる、こんな優秀な社員に恵まれて俺は幸せだ」と。このような上司はグローバル企業では即刻クビですね。人を管理するということは、自分のグループのメンバーの能力をよく見て、みんなが手が空かないように、時間内に終わるように仕事を分けることであり、残業とは業務命令がない限りやってはいけない、こういうグローバルな考え方を持つべきだと思います。僕はロンドンで3年間働いたことがあります、英国人は社長である僕が指示しない限りは5時にみんな帰ります。でも、そうすると消費は増え文化は栄えます。映画とか舞台とか音楽会なども盛んになります。



■なぜ長時間労働の風土が根付いたのか

これは別に日本人が残業が好きではなく、1940年体制という戦後のシステムに全ての原因があると思います。

戦争に負けて日本中が荒れ地と化し、復興しなければいけないという大前提がありました。人口が急増して高度成長するということは、人手不足です。みんなが忙しいのですが、仕事が増えても給料が増えたらみんな残業をします。中には「いやな仕事をするから給料をもらえるんだ」といった考え方も出てきて、誰も辞めなくなるのです。そうすると、終身雇用・年功序列の社会になっていきます。そういう風土ができてしまうと、若い人は徹夜するとか長時間労働が当たり前という全く根拠のない不毛な精神論が跋扈するようになります。しかも戦後はキャッチアップ、人口の増加、高度成長という条件の中で日本経済が大成功したため、遅くまで働いて当たり前だ、こういうことをやっていたから成功したんだという錯覚に陥ったことが、日本の長時間労働の根本原因だと思っています。「キャッチアップ、人口の増加、高度成長」という条件があり、「学生を青田買いして終身雇用、年功序列、定年という制度」、これはワンセットのガラパゴス的な環境です。定年も同じです。人間は能力差もあるし意

欲も違うので、元気でまだまだ働きたいと思っている人を年齢だけでクビにするという国は世界中にありません。これはワンセットの戦後の高度成長がもたらしたシステムだということを明確に理解する必要があります。ちなみにライフネット生命は定年がありません。皆さんご存知のように、アメリカ、イギリスの履歴書に年齢欄はありません。働きたいという人がいて、健康で意欲と能力があれば、面談して採用した方がいいですね。

では、なぜ今うまくいかないのかと言えば、前提条件が全部なくなっているからです。社会全体を変えなければいけないという当たり前のことが、今の日本の課題なのですが、なぜ進まないのかと言えば、高度成長期に大成功した人が上において、成功体験を持っているからなかなか変わらないのです。

■風土改革へ向けて

ではどうしたらいいか。成功体験を持っていない人を引き上げるしかありません。それが例えばヨーロッパでやられているクォーター制です。これは何を意味しているのかと言えば、成功体験を持たない人を登用することによって、社会を攪拌するわけです。改革しやすくする。クォーター制について一番の反対意見は、訓練されていない女性をトップに引き上げて回るんですかという話です。回るはずがありません。でもそれでいいのです。なぜかと言えば、下の人が全部見ているからです。身近にいろいろなモデルがあって、訓練をされていない女性が苦勞や失敗をするのを見て、なるほど上に立つというのはこういうことかということを手伝いでいくので、3年4年経てばみんながきちんと理解して、ワークするようになるのです。人間はロールモデルがないと動けない動物です。それはヨーロッパの経験がすでに教えていると思います。

■ライフネット生命の取組

ライフネット生命はまだ開業してから6年しか経っていない小さい生命保険会社ですが、まず会社の理念である「マニフェスト」で、「学歴フリー・年齢フリー・国籍フリーで、子育てを重視する会社を目指す」と謳っています。では、現実に赤ちゃんが生まれているのかという話ですが、90人前後の従業員の中で、だいたい毎年7、8人赤ちゃんが生まれています。男性も女性も育児休暇を自由に取っています。それから、シングルマザーの他にシングルファーザーも働いていますが、どのような制度にしているのかと言えば、フレックスタイム制を取っています。

例えば、小さい赤ちゃんを抱えた女性が応募してきたとします。ベンチャー企業なので、ほとんどが中途採用なのですが、その時には基本的にはチーム面談をやっています。一緒に働くチームスタッフが面談して採用するのですが、彼女(応募者)は乳飲み子を抱えていますから、入社時点から残業できないことは分かっています。ところが、チームメンバーが、「彼女はセンスもあるし能力が高いので是非仲間に



したい。採用してください。」と言っている。ということは、彼女は5時半に帰っても誰も文句を言わないわけですね。一緒に働く仲間の意識が強くあって、そういう意味では意識改革ということが、本当に大事だと思います。ちなみにライフネット生命はクラブ活動が盛んで、50以上もクラブがあるのですが、1番盛んなのは子育て部です。みんなで一緒にお弁当を食べながら、育児について意見交換するだけでなく、おもちゃや服を交換したりもするのです。そのような雰囲気があるということは、すごく大事だと思います。ベンチャー企業は忙しいので、有給休暇を100パーセントは取れませんが、それでも開業後6年間の平均休暇取得率は7割を超えます。それから一番大事なこと。従業員が安心して働けるのは、パートナーや家族の理解があってのことです。ライフネット生命は開業から毎年「ファミリーDAY」を設けています。パートナーや家族や子どもと家族ぐるみで会社に出勤する、「会社参観日」イベントです。パートナーや家族は、会社のことを知って、初めて応援しようという気になりますよね。家族を含めた大事なパートナーに会社のことを

知ってもらい、好きになってもらって初めて社員が一生懸命働ける、そう考えてファミリーDAYという制度をずっとやっています。中には毎年参加されるお子さんもいて、毎年成長していく姿を見ると、僕も嬉しくなります。

それから、育休等は男性も女性も自由に取っていますが、いつも会社からメールで情報提供しています。社員は会社のことが気になるので、定期的に会社のことを連絡することによって、情報を知っていると安心感がありますよね。コミュニケーションを丁寧にとっているということはすごく大事です。大事なことは、経営者を含めて上から意識を変えることです。何が人間にとって大事なのかと。ライフワーク・バランスを含めて、本当に人間として大事なことは、お腹いっぱいご飯を食べて、好きな時に赤ちゃんが産めて、好きなように人生を送れること。楽しくパートナーとご飯を食べて、お酒を飲んで、寝て遊んで、子供を育てることができる社会であれば、みんな思う存分仕事を頑張りますよね。そのような社会が早くできるように考えていきたいと思えます。

「大分県ワーク・ライフ・バランス推進会議」と「仕事と子育て両立支援意見交換会」を開催しました

平成26年12月22日に、大分県庁において、当県モデル企業の経営者及び育児休業を取得した男性社員と大分県ワーク・ライフ・バランス推進会議のメンバーとが意見交換を行いました。以下にご意見の一部を紹介します。

日油(株)大分工場

岡 文雄さん

(総務グループ グループリーダー)

モデル企業の指定を受けたところ、育休の申請が続き、12月現在5名が取得しました。そのうち4名は3交替勤務の製造現場の職員です。育休取得中は、前後の班から応援職員が勤務したため、一時的に他の職員の業務負荷が高まりました。しかし、育休取得者からは家庭生活が充実したことや、地域の方との交流が持てたことなど、生活面でのプラス効果の意見があり、モチベーションが向上したので育休を取ってもらい本当に良かったと思っています。

(社福)宇水会

長本 一志さん

(育児休業取得者)

忙しい中8日間の育休を取得することに罪悪感がありましたが、上司に勧められたほか、同僚の協力体制もあり取得することができました。休業中は日頃目にするのでできない子どもの日常の姿を見ることができました。また、妻の大切さやありがたみを改めて感じました。現在は育児や介護等様々な休暇の取得を進めて行くに当たり、職員間の協力体制の整備を進めています。育休取得により、いかに効率的な働き方に取り組むかを身をもって経験しました。ありがとうございました。

三信産業(株)

柴田 紳也さん

(執行役員経営企画室長)

残業削減は2、3年前から取り組み確実に成果を上げています。また役員を含めた全社員に、5日間連続した有給休暇の取得を徹底しています。再雇用や定年の延長を行い、現在はモデル企業となり男性の育児休業などに取り組んでいます。



大分県ワーク・ライフ・バランス推進会議とは？

平成21年6月15日に労働団体、商工団体など8者で「おおいた子育て応援共同宣言」を締結しました。また、平成23年9月7日にはこの8者で構成する「大分県ワーク・ライフ・バランス推進会議」を設置し、定期的にワーク・ライフ・バランスの推進に関する企画情報交換を行っています。

【締結団体一覧】

大分県	大分県商工会議所連合会
大分労働局	大分県商工会連合会
連合大分	大分県中小企業団体中央会
大分県経営者協会	大分経済同友会

ワーク・ライフ・バランス実現に向けた働き方の見直し

ワーク・ライフ・バランス実践トップセミナー 第1回より 平成26年9月29日



講師：パク・スックチャさん

アパシヨナータ, Inc代表
ダイバーシティ&ワークライフバランスコンサルタント

■プロフィール

日本生まれ、韓国籍。米国ペンシルバニア大学経済学部BA(学士)、シカゴ大学MBA(経営学修士)取得。米国と日本で米国系企業に勤務後、韓国延世大学へ語学留学。日本に戻り米国系運輸企業に入社。同社にて日本・香港・シンガポール・中国など、太平洋地区での人事、スペシャリスト及び管理職研修企画・実施を手がける。2000年に退社し、日本で最初にワークライフバランスを推進するコンサルタントとして独立。企業での意識改革、働き方改革及び教育研修に携わる。

講演では、グローバルにご活躍されているご自身のご経験や先進的な企業の取組を紹介しながら、なぜ働き方を見直すのか、個人として取り組むこと、上司の役割、企業として取り組むことなどを演習を交え、わかりやすく説明していただきました。

(ご講演より)

高度経済成長と言われた80年代までは、労働時間が長ければ長いほど生産性が向上していました。しかし、90年代に入りIT革命が産業構造の変化をもたらしました。消費者の嗜好と価値観の多様化が進みかつての大量生産、大量消費ではなく、成功のカギは「付加価値」の提供です。

いい仕事をしたいとの思いから長時間労働をしているが、仕事ばかりしている、いいアイデアは生まれません。いい仕事をするためには、肉体的・知的・精神的に健康でなければならない。また、変化し続ける現状に対応するために、働きながら自己の付加価値を高める「能力開発」「健康維持」「家庭責任」を可能にするのがワーク・ライフ・バランスへの取組です。

多様な人財力を最大限に活かすしくみ

ワーク・ライフ・バランス実践トップセミナー 第2回より 平成27年2月19日



講師：古志野純子さん

株式会社長岡塗装店常務取締役

■プロフィール

1983年入社、1997年常務取締役就任。「技能伝承のカギは「若者の定着」」をモットーに社員全員がいそいそ働くことのできる職場環境づくりを進めた。その結果、8年間退職者ゼロ。社員のうち15名が1級塗装技能士を取得。

株式会社長岡塗装店(鳥根県松江市 従業員32名)は、3K職場のイメージなどで、かつては若者が定着せず、会社の将来に危機を感じたことから、「従業員と企業が共によくなる、幸せとを感じる」という目的を実現させるために、様々な取組をされています。(以下要約)

中小企業にとって従業員一人ひとりの存在は大きい。せっかく縁があって入社してくれたのだから、大切に育てていきたい。離職せざるを得ないのは何が問題なのかを個別に確認し、そのための具体的な解決方法を社員と一緒に考え、自社でできることは何でも実行し続けてきました。

育児問題を抱える男性社員入社をきっかけに、子の看護休暇の新設、出産祝い金、保育補助制度も整備、その後も「人材」に活躍し続けてもらうため、社員と相談した上で子育て支援制度や高齢者の継続就業制度、国家資格取得補助制度等を設けてきた。その際必ず制度の恩恵を受けない人との相談を丁寧に行い理解を得るようにしている。

社員が休むことは、会社にもプラスになると知り肯定的に考えています。大切なのは、仕組みを作るだけでなく、経営に活かすためどうマネジメントするかです。

制度は損得勘定で利用するのではなく、どのように周りの理解を得て休み、そのためにはどのように働くのかを考えてもらうようにしている。また、年次有給休暇の計画的取得をはじめとした自己管理能力や自ら考えることの重要性を常々説いている。

ワーク・ライフ・バランスへの取組は、社員との信頼関係を築きながら中長期的な視点を持つことが必要です。

休暇取得率の上昇に伴い、社員は業務改善や自己研鑽に努めメリハリのある働き方を認識し、お互い様の精神、思いやりのある会社風土により、働きやすさと働きがいの両方を得ることができている。

また、社員の仕事への熱意や責任感の高まり、国家資格取得者の増加に伴い、対外的な信頼や高い評価を得ることにつながり、その結果、会社の業績アップや人材の確保にもつながっている。

