

仕事に工夫と創造性



表彰を受ける受賞企業の関係者ら＝兵庫県公館

在宅勤務テーマに講演も

冒頭あいさつに立った荒木一聡兵庫県副知事は「コロナ禍でテレワークが普及し、ワーケーションで地方にも注目が集まっている。センターではICT（情報通信技術）アドバイザーを進めてきた。

兵庫県では県、県経営者協会、連合兵庫、兵庫労働局が連携し、2009年度にひょうご仕事と生活センターを開設。全国に先駆けてワーク・ライフ・バランスを浸透させる取り組みを進めてきた。

置き、こうした動きを支援することで働き方改革をサポートしていききたい」と述べた。

表彰式の後、サイボウズ株式会社チームワーク総研シニアコンサルタントのなかむらアサミ氏が「Withコロナ時代での、テレワークを併用した働き方とマネジメントのコツ」のテーマで講演。在宅勤務で顔を合わせないメンバーをマネジメントする方法や、すべての情報を共有することも、週に30分部下と雑談の時間を設けることも有用などのアドバイスをを行った。



15企業が受賞

「ひょうご仕事と生活センターワーク・ライフ・バランス フェスタ」が11月20日、神戸市中央区の兵庫県公館で開かれた。やりがいを感じ、かつ多様な生き方を選択しながら働ける仕組みを導入している「ひょうご仕事と生活のバランス企業」として15の企業が表彰された。

多様な生き方実現へ

女性の職域拡大後押し

神防社の女性専用サイト「KOBO GIRL」に今年8月発足した女性メンテナンスチームが紹介されている。女性従業員による消防設備点検チームで、3人が現場に向かっているという。

並里麻依副社長は「建設業界は男性社会のイメージが強いが、女子寮や女性入居者が多いマンションの設備点検など、女性だからできる仕事もあるはず」と話す。業界に女性の職域を広げる取り組みになりそうだ。「KOBO GIRL」たちは今、現場で女性の先輩から指導を受けている。サイトの写真から女性チームの懸命な様子が伝わる。サイトは総務部情報システムグループの山本隆之グループ長が立ち上げた。「サイトを見て入社した女性がいるのがうれしい」と言う。

同社は女性従業員の採用を拡大。2016～17年度が現場職ゼロだったのを18～19年度は4人に



消防設備の点検を行う女性3人のメンテナンスチーム。女性専用サイト「KOBO GIRL」も開設

増やした。さらに今年、山本グループ長が男性従業員で初めて育児休暇を取得した。「妻の苦労がよく分かった」と言う。有休取得率は18年度44%だったのが19年度69.7%まで上昇。週休2日も実現し、改善が進む。女性メンテナンスチームの活躍の場が広がりそうだ。メンテナンス部管理営業課の江副真弓課長は「要望や適合する物件があれば、積極的に出動する」と話す。

株式会社神防社 (神戸市中央区)

社員の人生設計を優先

全国各地の酒のさかなや世界中の珍味などを製造販売する創業65年のメーカー。社員の残業時間が多い、有給休暇が取りにくいなどの課題を抱えており、約10年前に解決に向けた取り組みをスタートした。

「社員の人生を優先させる企業を目指す」と山中勸社長。まず社員が各自のライフプランを作成。それをベースに、結婚や出産などライフステージの変化があっても働き続けられるよう、3年の育児休業や介護休暇、短時間勤務・在宅勤務などの制度を導入した。さらに、社員の思いをくみ取る月1回の社長宛て提案制度「TG提報」も開始。「駐輪場に電灯を」「ダブル入力でミス削減」など多様な提案を改善につなげている。

有休は、個人の都合に合わせて取得できるよう時間単位、半日単位の制度を策定。「5～7連



昨年導入したICカードを用いた勤怠システムで残業削減を実現

休」の年1度実施へ、各自の仕事のバックアップ体制も整えた。有休のスケジュールを共有することで、積極的に取得する雰囲気も生まれたのも成果だ。また一律30時間固定だった残業手当を、超過分も支給するよう改めてサービス残業を解消。昨年はICカードを用いた勤怠システムでさらに残業削減を実現した。現在も社を挙げて職場環境の改善にチャレンジしている。

株式会社伍魚福 (神戸市長田区)

働き方改革 業績も向上

システム開発業と旅行業という異質な2事業を柱とする。柱の一つである旅行事業部はJTB総合提携店「えすぽーリスト」の看板を掲げ、県内7店舗と法人営業部を展開している。窓口業務は接客で忙しく、事務作業は閉店後に及ぶためサービス残業が日常的だった。5年前に新卒採用を始めたことをきっかけに、働き方改革に踏み切った。

まず、システム開発部門の協力によるIT導入で事務作業を効率化。閉店後の作業が減った。さらに、営業時間の短縮と、年中無休から週1回定休への転換も決断した。時間短縮は交代勤務の解消が目的。社員の負担が減ったおかげで、新人サポートがしやすくなり、残業圧縮にもつながった。定休日導入で年休消化が進んだ。



垂水営業所で活躍する女性スタッフ。定休日導入などの働き方改革で社員の負担軽減を実現

こうした取り組みで、2015年当時と比較して残業時間は大幅に改善された。

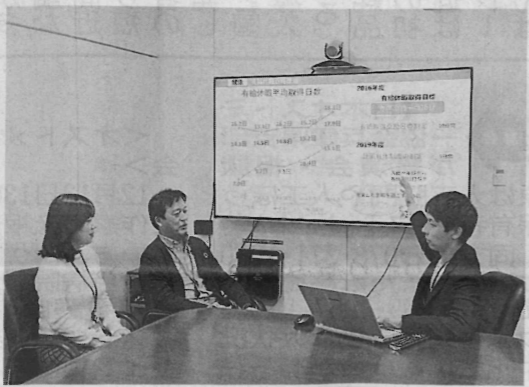
最近では育児休業後の復職が増え、女性や若い社員の活躍にも手応えを感じている。小林敏夫社長は「コロナ禍による影響を除くと、業績は右肩上がり。社員への働き方改革が、お客さまへのサービス向上につながる」と話している。

ジイ・アンド・ジイ株式会社 (神戸市中央区)

女性・若手で改革主導

女性社員13人によるプロジェクトチームの大きな成果は2014年の職種制度・コース制度の見直しだ。職制を「総合」「専門」「一般」職から「総合」「基幹」職に集約したことで、総合職、さらに管理職を目指す女性が増加。19年度、女性の管理職登用率は13年度比12.7%増の17.2%に上昇した。

若手社員10人による「チャレンジ」会議はコロナ禍になって注目される電子承認決裁やペーパーレス会議をいち早く経営層に提言、改革に



大型モニターを前にペーパーレス会議。女性や若手の発想を生かした改革に取り組んでいる

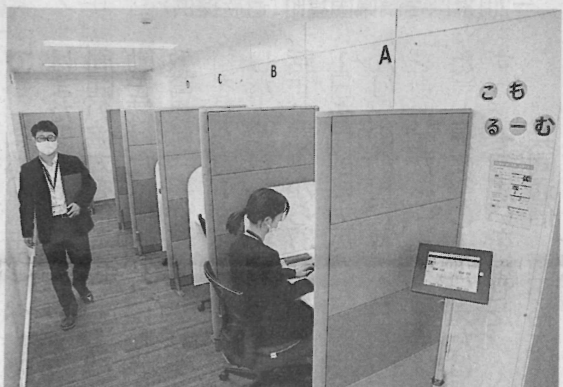
は入社1年目から有休20日間を付与した。相ま

神鋼不動産株式会社 (神戸)

「健康第一」を掲げ改革

「会社が持続的に成長していくためには、社員一人一人が健康を維持し、継続して力を発揮できる環境づくりが必要」と、人事部人事グループ長の井手裕さんは「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みの狙いを語る。

2017年に「ワークスタイル変革」のための改善アイデアを社員から募集し、日頃の無駄や過剰な動きの改善に取り組んだ。会議の運営に関するガイドライン策定もその一つ。会議時間を最



集中して作業できるよう新たに設置した個別スペース「こもるーむ」

確保する「勤務間インターバル制度」も導入した。

明石フラスチック工業株式会社 (明石市)

アンサー株式会社 (姫路市)

エルザ動物病院グループ