

家庭環境に合わせて勤務形態をカスタマイズ そのためにも全従業員の協力が必要と考えています

株式会社大岡屋

- 業種** 卸売・小売業
- 所在地** 岡崎市
- 従業員** 42名(男性36名、女性6名)
- 事業概要** 卸売事業、CVS事業、外食事業、情報サービス事業
- URL** <http://www.oookaya.com/>



- ワーク・ライフ・バランスへ取り組むには、全従業員の協力が必要であると認識。
- 課題は従業員に押し付けではなく、全員での解決のため質問として提起。
- 会社方針カードを全従業員へ配布し、意思の統一を推進。
- 新規採用では、「店舗」ではなく「事業部」での採用によって配置転換を想定。

主な制度、取組内容

●積極的な資格・研修の推進

「何かを覚える」というセミナーだけではなく、「脳力のアップ」を目的とした「アクティブ・ブレイン・セミナー」の受講を推進しています(受講料会社負担)。プロセスをトレーニングするため、応用力を身に付けることができます。

このセミナーを取り入れてから、店舗を越えてのコミュニケーションを持つようになり、半年に1度の配置転換をスムーズに行うことができたり、作業の改善も自主的に考えるようになりました。また、店長のスキルアップとして業務に直接関係のない知識の勉強会への参加も行っています。防犯・自動車保険・生命保険など仕事以外に家庭でも必要な知識を身に付けることにより、従業員からの相談も受けられるようになり、信頼される店長となり職場環境の向上へとつながっています。

●家庭環境の変化にも柔軟に対応「職場転換制度」

子育て中の方は家庭環境の変化にも柔軟に対応できるよう、随時配置転換や勤務時間の変更などを受け入れています。子育て中には、昼は子どもと過ごし、夜に働きたいという方もいるため、該当者とは相談をして対応しています。もし状況が変わった場合でも柔軟に対応するようにしています。

子育て中以外の方も希望すれば、一定基準の審査を受け、承認後に違う職場に転換することもできます。

●情報の共有「見える化」

全従業員にパソコンを支給し、全員にIDを発行しています(店舗は1店舗に1台)。イントラネットを利用して情報公開を行っているため、情報を確認したかどうかをログインの状況により管理することができます。

制度の周知方法
月1回の会議にて周知します。
イントラネットでも確認。

実績

有給休暇取得率：本社勤務約 60%、店舗勤務約 10%

社員の声

VOICE



CVS事業部
久志本 美子さん

2010年5月17日～7月15日まで育児休業を取得しました。産後、子どもの病院通いがあったり、夜泣きがひどかったりと大変でした。そんなときに、ゆっくり育児が取得できてとても助かりましたね。仕事面では、周りの社員仲間が協力してくれるので、育児をしながらでも安心して働くことができています。子どもの予防接種などの急な休みにも対応してもらえるので、周りのみんなに本当に感謝しています。

みんなが協力
してくれたんだね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

2002年にフランチャイズによるコンビニエンスストア経営や外食事業に参入した際、アルバイトをはじめとし、女性の労働力が中心になると考え、子育て支援を行うことの大切さを考え、取組を始めました。

今後の課題

●全ての従業員が相談しやすい環境づくり

従業員が制度利用する状況になったら声をかけていますが、まだまだ遠慮がちのため、対象者本人から積極的に相談してくれるような環境づくりを強化したいと思います。

●有給休暇取得の促進

本社勤務の方は取得率60%と高いものの、店舗勤務の方は取得率10%と伸び悩んでいます。店舗の場合は人と接する仕事のため、休みを取るよりも仕事をしている方が楽しいとの意見も多いようです。試験的に「誕生日休暇」などの導入を検討しています。



『社会と響きあい、人々の快適な生活を創造する』

協調性のある職場づくりを徹底 スタッフが運営を支えています

かとう整形外科

業種 医療・福祉
所在地 岡崎市
従業員 41名(男性11名、女性30名)
事業概要 整形外科 / リウマチ科 / リハビリテーション科
URL <http://www.kato-seikei.or.jp/>



- 面接時に協調性のある方を採用。
- スタッフの立場になって取組を実施。
- 常に心配りをし、問題は先送りせず即解決。
- スタッフとの信頼関係が築かれているため、現場の運営はすべてスタッフ任せ。

主な制度、取組内容

制度の周知方法
月に1回あるカンファレンス(会議)にて周知しています。

●ワーク・ライフ・バランスの運営を円滑にする協調性のある職場づくり

最も重要視しているのが職場の人間関係。面接の際には、能力はもちろんのこと、協調性のある方を採用しています。これを徹底することにより、スタッフ同士が信頼し助け合うようになり、結果的に効率化が図られ、スムーズな運営につながっています。

●従業員再雇用制度

退職された方の再就職を歓迎しています。復職の際はパートからスタート。一定条件をクリアすれば、正社員昇格もあります。現在は、退職者ができる見込みになったときは、既存のスタッフが率先して以前の仲間に声をかけて来ています。

●有給休暇取得率を向上させる取組

リーダーが率先して利用することで、有給休暇を取得しやすい環境にしています。また、体調が悪い方がいた場合は積極的に声をかけ、休むように促しています。

●スキルアップのための資格取得推進

年間1万円までの研修費を補助しています。費用は事後清算とし、実費で支給しています。

実績

有給休暇取得率：約80% (レントゲン技師と医師は除く)

職員の声

事務職
T.Yさん

有給休暇が利用しやすい職場で、2か月に一度の定期健診や子どもの学校行事などの際にはとても助かっています。面接時に「休みは取りにくい」と聞いていたので「有給休暇は使えないのかな」と思っていたのですが、入社後に「半日なら業務に支障がでない」と思い、半日での有給休暇を申請したところ快く受理していただきました。職場はとてもチームワークがよく、入社1年の私でも休みやすい環境をつくっていただけて、とても感謝しています。

チームワークが
いいんだね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

開業5年間は離職率が非常に高く、病院の運営が困難になる程の集団退職が起こりました。定着率を上げるためスタッフの要望を聞き出した結果、いろいろ問題が浮き彫りになり、解決するように働きかけたことがきっかけです。

今後の課題

●さらなる残業時間の削減

- ①電子カルテを導入すれば、作業場所の確保ができ、人員を増やせます。また、予約制にできるため業務の効率化を図ることができ、さらに残業を減らすことが期待できます。
- ②点滴スペースが不足しているため、点滴待ち患者が多く診療時間が長引いてしまいます。診療時間外のベッドの有効利用を検討しています。

自社PRコーナー



専門的な治療を皆様。
皆様の症状に合わせた治療を提供します。

小規模企業の参考になる取組

小規模企業の参考になる取組

社員が自発的に取り組む環境を整備し、作業効率が飛躍的に向上しました

株式会社新東

- 業種 卸売・小売業
- 所在地 岡崎市
- 従業員 62名(男性41名、女性21名)
- 事業概要 高圧ガス、医療ガス、LPガス、産業用ロボット、溶接機械、天然ガス、エコステーション、エコ・バルーン、太陽光発電
- URL <http://www.shinto.co.jp/>



- 全社で、コスト意識をもつ識者の経営哲学を導入。
- 社員自らコスト意識を持ったことで、業務の効率化が進み、対前年比56%の残業を削減。

主な制度、取組内容



基本は社内システムで回覧。閲覧後には確認ボタンを押しもらい、管理しています。大きな改正の場合は全体会議で発表しています。

●ノー残業デーの設定

4月より月2回のノー残業デーを設定。95%の人が達成しています。「提案運動制度」からあがった社員の意見を採用しました。

●利用しやすい有給休暇

申請すれば特例がない限り受理されます。そのために、日頃の業務を部署ごとで共有・分担して行い、1人が休暇をとっても、全体の仕事が止まることがないようにしています。

●自主的な改革を促す「提案運動制度」

1案件につき500円の商品券を配布、優秀者は全体会議時に表彰など、提案運動制度を設けています。内容としては、業務効率化に対する意見が多く、従業員が積極的に効率化を考えるようになりました。

●助け合いを意識する「サンキューカード制度」

全社員に「サンキューカード」を2~3枚配布。助けてもらった同僚や上司にメッセージを添えて渡してもらいます。結果は、集計後に社内システム上で公表しています。この制度により、助け合いの精神を具現化しています。

●業務の効率化を図るため、職種別に出勤時間の変更を検討

通常の勤務時間は8:00~17:00となっていますが、営業員の勤務時間を9:00~18:00に変更を検討しています。業務と連携して勤務時間を設定することで営業員の待機時間を減らし、業務の効率化を図りたいと思っています。

実績

- 有給休暇取得率：50%
- 残業時間削減：2010年度(見込み) 対前年56%削減

社員の声

石油SS事業部
長谷川 朋子さん

仕事のやり方を見直し、予定をたてて仕事をするようになったので効率よく仕事ができるようになり、定時退社ができるようになりました。定時退社をすることによって、仕事のやる気アップにつながります。また、家族との時間や友人との交流、自分の趣味といったプライベートな時間を有意義に過ごすようになりました。プライベートが充実していると、仕事にも良い影響が出ることを実感しています。

やる気アップにつながったんだね



ワーク・ライフ・バランス に取り組むきっかけ

日頃から、企業収益の改善に意識的に取り組んでいます。ワーク・ライフ・バランスへの取組もその改善策の一環として、業務の効率化を図るために、自然に取り組むことになりました。



●就業規則の改定

現在の就業規則の内容が古くなってきているため、今の時代に合った内容に変更していこうと考えています。

●ノー残業デーの強化

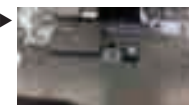
女性社員は100%達成できました。ただ、営業職(30名程度)は顧客の都合もあり90%程度の達成にとどまっています。全社員の意識向上が見られるため、10月以降は、ノー残業デーを月3~4回に増やすことを検討しています。将来的には毎週の実施を目標としていきたいと思っています。



机上書類ゼロ運動の推進

業務効率を上げるために9月より毎週金曜日の帰社時に各自机の上の書類をゼロにして帰る運動をスタートしています。掛け声倒れに終わるといけないので、各部署で担当を決めてお互いにチェックをすることで、息の長い運動として定着させ、それ以外の社内美化につなげられれば、と考えています。

良い例▶



悪い例▶



CPDS(継続学習制度) の導入や長期休暇取得推進で仕事と家庭の両立支援をします

大伸建設株式会社

業種 建設業
所在地 岡崎市
従業員 40名(男性37名、女性3名)
事業概要 土木・舗装・とび土工・建築・造園等の施工
URL <http://daishin-kk.com/>



- 休みやすい環境をつくり、家庭との調和を促進。
- 子どもがいる社員は優先的に有給休暇を取得。
- 個人のスキルアップ推進のため、CPDS(継続学習制度) を導入。

主な制度、取組内容

制度の周知方法 月1回の社内会とPCメール配信で周知しています。

● 個人のスキルアップ支援として CPDS (継続学習制度) を導入

研修受講や資格取得など、個人の学習の記録を登録し、技術向上を図ります。
 (社) 全国土木施工管理技士会連合会の運営する CPDS(継続学習制度) に会員の学習履歴が登録され、必要な時には学習履歴証明書を発行することができます。

● 長期休暇取得推進

繁忙期になると休日出勤の代休が取得できないため、保留期間を半年に設定し、閑散期の4～9月に集中的に代休を取得できるようにしています。
 また、GW や盆休みの他に、1～2週間ほどの長期休暇の取得が可能になっています。

● 家族ぐるみの交流によるアットホームな環境づくり

年1回、企業内の敷地で家族参加のバーベキュー大会を開催。家族ぐるみで親睦を深めています。
 アットホームな職場環境づくりを行った結果、問題があってもすぐ相談・解決ができるような環境になり、社員の定着率が向上しました。

● 有給休暇の取得率アップ

中学生以下の子を持つ社員の有給休暇取得を促進しています。
 卒園式、卒業式などは繁忙期になりますが、なるべく有給休暇を取るよう促しています。

実績

中学生以下の子を持つ社員の有給休暇取得率：2008年度 16%、2009年度 30%
 年間休日の増加：2007年度 94日(対前年7日増)、2010年度 98日(対前年4日増)

社員の声

N. Oさん

以前は、オーバーワーク気味で残業や休日出勤が多かったのですが、仕事量を調整するために人員の増加をしていただきました。それにより、負担がとても軽くなり、今では残業もほとんどありません。定時で帰ることができるようになったので、家族と一緒に夕食を食べることができ、会話をする機会も増えました。業種柄、4～9月には長期休暇が取れるので、それを利用して家族で国内旅行に出かけたりしています。GWやお盆を回避して休暇を取ることができ、大変助かっています。

家族と一緒に食事ができるね



ワークライフバランスに取り組むきっかけ

建設業は、もともと休みが取りにくい業種です。社員が子育てに参加できるようにするには、会社側の積極的な協力が必要だと考えたのがきっかけです。

今後の課題

● 有給休暇の取得率アップ

有給休暇の取得率 30%と、まだまだ低い状況です。社員の中には、休んでしまうと不安という声があるので、安心して休暇が取れるような職場環境の整備が必要です。有給休暇を取る大切さを理解してもらい、意識改革をすすめることで、取得率 100%を目指しています。

● 年間休日の増加

この3年間で年間休日を 11日増やしましたが、一般的な年間休日数と比較すると、まだまだ少ないのが現状です。今後は、100日以上に増やせるよう、見直していきます。

自社PRコーナー

私たちの取り組み

1. ISO9001 を通した『良いもの造り』
2. ISO14001 を通した『地球にやさしい工事』
3. 中学生職場体験を通した『地域との交流』

