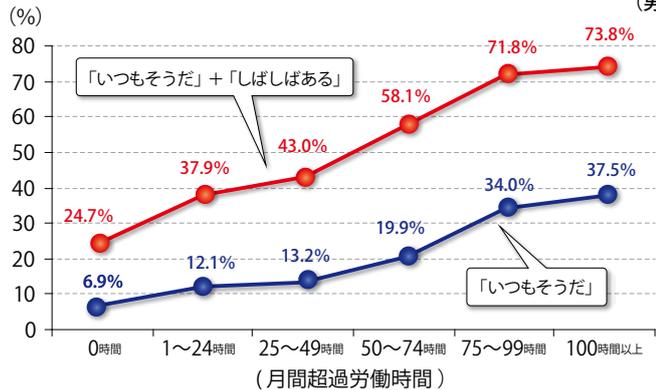


従業員の充実した生活が 香川の中小企業を変える



中小企業ではワーク・ライフ・バランスについてまだまだ消極的な姿勢がみられます。そして長時間労働や有給休暇の取りづらさは、従業員の生活レベルの低下を招きます。たとえば月間50時間以上の残業をしていると、「いつも+しばしば、一日の仕事で疲れ、退社後何もやる気になれない」人の割合が58%を超えているのです。そのような働きにくさを解決し、従業員の生活向上へ方向転換し、仕事の効率や業績をあげることに成功した企業が香川県にもあります。ここではワーク・ライフ・バランス導入の背景についてお聞きしました。

図表1 一日の仕事で疲れ、退社後何もやる気になれない人の割合 (男女計)



資料：労働政策研究・研修機構「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」(平成17年3月)

香川の元気な中小企業を紹介します！



ワーク・ライフ・バランスにつながる取組みを
100以上試して、定着したのは10くらいかな。

ウェブ事業

株式会社ゴーフィールド 代表取締役 森田 桂治 さん

そもそも「ワーク・ライフ・バランスを実現しよう！」と思って、いろいろ試したわけではないんです。創業から12年目を迎えた今でこそ、18:00 定時退社が週2日、他の日は21:00 までには会社を出るようになりました。しかし創業当時は、深夜残業が常態化していました。私自身、いったん帰宅して食事や入浴をすませたら、また会社に戻って仕事をするような毎日。ワーク・ワーク・ワークな毎日でした。

しかし、気づけば仕事を覚えた有能な従業員が辞めていくのです。そして、次に入った人に、また一から仕事を教えないといけませんでした。これではコストもかかる。従業員の定着率を高めることが課題でした。

従業員に実態をヒアリングすると、忙しくて「話を聞いてもらえない、会話がな」という問題が明らかになってきました。全員が仕事に追われて、人の話を聞く余裕もない毎日になっていたのです。これを解決するには、まず仕事の効率化が必要でした。そこで、ワーク・ライフ・バランス関連のサイトや書籍で知識を得たり、セミナーに参加したりして、仕入れた新しいことを、どんどんやってみることに。長続きしないものは合わないということですから、次の手に切り替えます。そのようにして、手探りで変わってきたら、従業員の定着率アップだけでなく、ワーク・ライフ・バランスもいい感じになってきたということです。

実際にどのような取組みをされたのか？ → 詳しくは p22 をご覧ください。

女性が多い職場で定着率をあげるために、「どうすれば働きやすいか」 試行錯誤。気付けばワーク・ライフ・バランスが実現していました。

株式会社シニアライフアシスト 本社営業開発部 部長・施設統括長・事務長 合田 敦 さん



取組みのきっかけは、せっかく働き始めても育児や出産等で辞めていく方が多かったことです。施設がオープンして1年間くらいは、従業員の定着率が低かったのです。それでは施設居住者の満足するサービスは行えません。働く人が笑顔で楽しく働いて満足していなければ、人へのサービス向上は望めませんから。

従業員の約8割が女性なので、出産や育児、家族の看護や介護まで、多くの家庭の事情を抱えています。そこで、職場以外での従業員個人の家族の状況や生活上のニーズも把握するようにして、求められる制度や柔軟な勤務体制を整えました。

そのひとつが、育児休業から復帰後のフォロー体制です。育休中のブランクを埋めるためにプリセプターという指導者が、復帰者に付きます。さらに、終業後に育児と家事の時間的余裕を生み出すために、定時より1時間～2時間早く終わる短時間勤務を選択できるようにしました。

次に、研修制度です。働く人が楽しく仕事をして、サービスを受ける人が満足するために、介護の現場では資格とスキルの向上が求められます。そのために、社外研修への参加を積極的に促しています。研修の参加にかかる経費は基本的に全額会社負担、資格取得にかかる経費も半額会社負担としています。

このような取組みが「働きやすさ」につながって、長く働き続けることや、楽しく働くことが実現しているのだと思います。

実際にどのような取組みをされたのか？ → 詳しくは p23 をご覧ください。

就業規則や賃金規程などは、従業員にも経営陣にも縛りになるから不要だと思っていました。



株式会社ビルド 常務取締役／営業 吉田 尚樹 さん

会社の業績が上向きだったときは、従業員一人一人に不満があっても表に出てきていませんでした。そして、リーマンショックで業績悪化。なんとかしようと、従業員にはっぱをかけるのですが、反応が鈍い。こちらとしては、「社内でだらだらしているように」見えたり、「案件が進んでいないように」見えたりして、従業員への信頼感が薄れていきます。一方で、働いている人たち同士の信頼感も当時は強くありませんでした。有給休暇について規則がなく、自己申告で休みを取ってしまい、他の人に仕事の引き継ぎをすることもない状態。賃金の根拠もはっきりせず、残業代や手当についての不公平感も募るばかりでした。当然、職場の雰囲気もギスギスして、仕事の効率も上がりません。

そのうち不満の声は直接私に向かってきました。一人一人話を聞いていると、仕事がうまくいくためには、職場のルール作りや安定した家庭生活が欠かせないことに気づかされたのです。そこで約2カ月をかけてさらにヒアリングを重ねながら、就業規則、育児・介護規則、賃金規程、退職金の規程などを作りました。これが結果的に従業員のやる気アップや仕事の効率化につながり、業績も回復に向かうきっかけになりました。

実際にどのような取組みをされたのか？ → 詳しくは p24 をご覧ください。