

社員の成長を大切に、働きやすい職場環境づくりを推進



代表取締役 笠原 廣さん

女性も長く働き続けられる職場環境づくり

当社の業務は、組織のマネジメントシステム構築を主としたコンサルティングです。コンサルティングでは、経営管理の仕組みを構築するわけですが、どんなに素晴らしい仕組みが構築されても、その仕組みを運用するのは全て“人”です。運用する“人”によって仕組みがうまく機能したり、硬直したりします。「企業は人なり」とよく言われますが、当社においても社員一人ひとりの力を大切にしていきたいと考えています。男性社員中心で始めた会社も、今では女性社員が6割を占め大変重要な力となっています。そのため、女性社員も長く働き続けられるよう、出産や育児などのライフイベントを考慮した男女共に働きやすい職場環境づくりとワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

社員の成長につながるワーク・ライフ・バランスの推進

例えば、子育て中の社員が保育園や学校の行事に参加しやすいよう、半日単位での有給休暇を導入しています。また、有給休暇の取得を推進するため、パースデー休暇やプライダル休暇のほか、毎月いずれか1日を「有給休暇推奨日」として設定するなど、できるだけ多くの社員が有給休暇を取得できるように制度を整えています。さらに、ワーク・ライフ・バランスのプロジェクトメンバーが翌月の一斉退職日を設定し、週1回18時に社員全員が退職するようにしています。社員がワーク・ライフ・バランスに取り組むことで、自分で自分の時間の使い方を計画し、主体的に仕事を進められるようになることから、自らの成長にもつながっていくものと考えています。

社員と共に自立した働き方を目指す

当社には、「介護・通院のための時差出勤」という制度があり、家族の介護のために制度を利用した社員もいます。また、パートタイムで働いている社員には、1日2時間や2時間半、本人の都合のよい時間帯で勤務してもらっています。人によって生活サイクルは異なりますので、いずれは当社にフレックスタイムを導入したいと考えていますが、その前提として、やはり自立した仕事の考え方や仕事のやり方が重要になってくると思います。日頃から社員には「会社は道場だ」と言っていますが、意味するところは「会社は仕事を通じて自分を磨く場である」ということであり、これからは社員と共に成長し続けたいと考えています。



マネージャー 下村 真琴さん

入社7年目の下村さん。マネージャーに就いたのは今年の1月から。「会社全体の業務がうまく回るにはどうしたらよいか考えながら業務に取り組んでいます」と話します。昨年の8月まで1年間育児休業を取得しており、復帰後は少しずつ変わってきた業務内容に苦労もあったとのことですが、「今度育児休業を希望する社員のためにも、自分で自分の時間を計画して業務を行うお手本となれるよう頑張っていきます」と話します。

まもなく育児休暇に入るというプロジェクトリーダーの堀井さん。「ワーク・ライフ・バランスはトップダウン、もしくはボトムアップだけでは機能しないと思います」と語ります。「最初は社長の「取り組もう！」から始まり、その後は社員が自分たちで考えてアンケートを実施したり、ワーク・ライフ・バランスのプロジェクトミーティングや一斉退社、有休取得推進なども、試行錯誤しながら行ってきました。役職や立場に関係なく全員から意見を聞き、活動することで初めて「ワーク・ライフ・バランス」は成功すると思います」と話します。社員を信頼する社長とそれに応える社員、両輪がうまく回っている好事例と言えるのではないのでしょうか。



プロジェクトリーダー 堀井 寛子さん

いちおしニュース

パソコンの上のこの数字は？
この表示は上の段が「仕事に集中時間」、下段が「帰社時間宣言」です。具体的には「私は今日13:00～15:00まで集中して仕事をを行います」ということを意味しています。また「今日は19:00に帰ります」と宣言することで、自分の時間管理の意識向上と、周囲も業務を依頼する際に配慮することができます。



社員一人ひとりの健康と幸せを願って



ワークライフバランス推進担当 国井 由紀さん

社内のワークライフバランス推進担当の国井さん。男性比率の高い同社では、男性が家事・育児をできる環境を整備することで、女性の社会進出に貢献していきたいと考えています。「夫が毎日残業で、疲れて帰ってきてすぐに寝てしまう。休日出勤で子どもの運動会も見に行けない。こういう状況を改善しないと、女性の社会進出は進みにくい。女性の雇用推進も大事ですが、その前提として、むしろ男性の雇用環境の柔軟化が大事」と話します。同社では社員の月平均残業時間が5時間と低水準。今後は年間休日の増加を働き掛けていきたいと考えています。

また、男性の育児休暇取得も奨励し、昨年1件の実績がありました。20代、30代の男性も多いので、今後増やしていきたいとのこと。



工務課 田代 修平さん



工務課 長谷川 優磨さん

田代さんと、長谷川さんは共に工務課の20代若手社員。同社では業務に必要な資格の取得を奨励。費用は全額会社負担で社員のキャリアアップを支援しています。仕事が忙しい時も、研修を優先させてくれる文化があるとのこと。去年1年間で、2人で6個の資格を取得しました。もっと多く取得している若手社員もいます。資格の肩書に負けないよう、頑張っていきたいと話します。



代表取締役社長 国井 嘉樹さん

社員の多様性を重視

人間には、それぞれに得意分野・苦手分野がありますし、仕事のどの部分が好きか、興味があるか、楽しいか、は人によって様々です。好きこそ物の上手なれ。当社では、苦手なことを我慢してやるより、得意分野を伸ばして活躍してほしいと考えています。苦手なことを周りの人に助けってもらって、また、得意分野で助けてあげてほしい。そうすることで、本人の自尊心、やりがい、楽しさ、社員同士の敬意が醸成されていくと考えています。だからこそ、当社ではダイバーシティが大変重要です。性別や年齢もその一つにすぎません。デコボコしていいんです。

当社では社員の個性・多様性を尊重する文化があり、他社で長く続かなかつた人も、貴重な戦力となっています。

社員の幸せが会社のゴール

社員の幸せを考え、仕事とプライベート、両方の充実に配慮するのが会社の責務です。仕事の悩みを抱えたまま有給をとっても、充実した休暇は取れないし、プライベートで問題があると仕事でも力を発揮できません。両方充実して初めて、社員が幸せになれると考えています。当社では、1人1部屋の社員寮を整備、家賃無料・光熱費会社助成の制度で現在4人が利用しています。会社のすぐそばにあるので、通勤時間、ガソリン代等もかかりません。また、万が一、仕事でストレスを感じて、体調がよくなければ、早めに心療内科等の受診を奨励しています。もちろん秘密厳守で、かかった治療費の半分を会社が負担する制度を、去年から実施しています。社員が心身共に健康で、幸せであることが会社の第一目標です。

社員の事情に合わせた働き方を

当社の定年は65歳で、延長雇用制度もあり、勤続40年を超える社員もいます。長い人生では、ライフステージによって様々な働き方が必要になります。

当社では、介護・育児・地域活動等で、社員がムリなく休みを取りやすいよう取り組んでいます。例えば、重機運転の免許を複数人で保有し、気兼ねなく休める体制を整えています。長期の介護休業でなくても、「来週月曜日は、おじいちゃんを病院に連れていく日だから休むわ」「じゃあ、代わりにAさんに頼んでおきますね」と臨機応変に家庭との両立を図っています。それを可能にするのは、日頃のコミュニケーション。常に全員が当事者意識を持ち、チームで状況を把握しておくことが重要です。

いちおしニュース

当社では地元阿賀野市のイベント、団体への参加を積極的に奨励。地元のお祭り・花火大会を後援、イベントチケット等を会社で購入し、福利厚生の一環として希望者に配布しています。地域イベントに家族で参加することで、地域、家庭両方に貢献してほしいと考えています。