

平成29年度 旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰 事例集

旭川市では、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいる事業者を表彰しています。

平成29年度の受賞事業者の取り組みを紹介します。

《受賞事業者》

有限会社 アウトバーン

株式会社 グリーンフォレスト

日東石油 株式会社



平成29年度旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰
表彰事例

会社と従業員がともに成長することを目指して

有限会社 アウトバーン

所在地	旭川市忠和7条7丁目1-15
事業内容	自動車販売, 自動車整備, 来店型保険ショップ, 建築設計・施工 リフォーム, ウォーターサーバーレンタル・メンテナンス
従業員数	175人(男性94人, 女性81人)※表彰時

自動車の販売・整備, 来店型保険ショップ, ウォーターサーバーのレンタル等の多様な事業を展開する有限会社アウトバーンは, 積極的に新たな事業に参入し, 店舗を全国に展開するとともに, 従業員が働きやすい職場環境づくりと, やりがいを持って働き, 成長することができる体制づくりに取り組んできました。会社の発展を目指して行う取組が, 従業員の希望に柔軟に対応できる体制づくりにつながり, 働きやすい環境の中で成長した従業員が力を発揮して, 会社の成長を支えています。

取組内容

- ・育児休業, 介護休暇制度があり, 復職後の勤務についても, 業務内容や勤務時間の変更など, 従業員の状況に合わせて調整している。
- ・従業員が働き続けることができるように, 勤務地の変更を従業員の家族の状況や生活環境の変化に合わせて, 相談しながら柔軟に対応している。
- ・通常の休日と合わせて年次有給休暇が自由に取得できるほか, 連続5日のリフレッシュ休暇を導入している。

地域社会に必要とされる会社となるために

同社は, 「地域社会に必要とされる会社」を目指し, チャレンジを続けてきました。1981年に保険代理店を創業し, 2年後には車両販売事業を開始, その後も積極的に新たな事業に参入し, 現在では, 来店型保険ショップ事業, 自動車販売・自動車整備事業, 建築設計・施工リフォーム事業, ウォーターサーバーレンタル・メンテナンス事業を展開しています。来店型保険ショップ事業については, 全国規模で展開しており, 現在52店舗を構えています。

事業を展開していく中で, 課題となったのが人材の確保です。「当社では, 本州企業の

ような給料は払えません。給料ではない部分で、この会社で働きたいと思ってもらえるよう、よりよい職場環境づくりに取り組んできました。」と代表取締役副社長の阿部奈々子さんは話します。同社では、従業員が働きやすい職場環境づくりと、やりがいを持って仕事に取り組み、成長していくことができる体制づくりに力を注いできました。

仕事は所定労働時間内に、高いモチベーションで

同社では、残業はほとんどありません。長時間勤務による疲れの蓄積は、健康に悪影響を及ぼすことはもちろん、ミスを誘発し、仕事の効率を下げると考えているからです。「従業員には、心身ともによい状態で働いてほしいと思っています。商業施設に入店している店舗や自動車整備工場では、商業施設の営業時間に合わせる必要があったり、夜間対応があったりするのために、遅い時間まで営業しているのですが、それ以外の店舗では、18時を過ぎるとだれもいなくなります。」と阿部さん。営業時間内に業務を終了できるよう、「自分で判断できる」従業員の育成に務め、職場全体で定時退勤を徹底しています。商業施設に入店している店舗や、自動車整備工場についても、シフトを工夫することにより、それぞれの従業員の勤務時間を所定内労働時間に収めています。

また、同社では、従業員が成長していくことができる環境づくりを大切に考えています。半年に1回個人面談を実施し、従業員ひとりひとりから今後の目標や、直近半年間の勤務の状況について聞き取りを行い、会社側からも仕事のおもしろさや、求められる管理職像などについて伝えています。従業員と丁寧にコミュニケーションをとる中で、それぞれの従業員の目標や、会社が期待していることを明確にすることができ、そのことが、従業員のモチベーションを高め、成長を促しています。

「仕事のおもしろさが見えてきたためだと思いますが、近年、管理職を目指す女性従業員が増えています。長時間勤務することが評価されるのではなく、勤務時間内に成果を上げることが評価される職場であることも、管理職を目指そうと思う女性が増えている理由かもしれません。」と阿部さん。同社では保険事業の52店舗を総括する12名の総括店長のうち9名が女性だということです。

個人面談を行う中で、従業員の新たな可能性を発見する場合があります。ある事務職員が営業職に向いていると感じ、営業の部署に異動することを本人に勧め、本人も挑戦する気持ちになったため、営業の部署に異動させたところ、能力を発揮して成果を上げ、さらには管理職を目指して仕事に励んでいるそうです。

ひとりひとりの希望に応える

同社では、従業員が事情を抱えても仕事を継続することができるよう、休暇制度等を整備しているほか、勤務内容や勤務時間、勤務地について、可能な限り従業員の希望に応えるようにしています。

育児休業、介護休暇制度を整備しており、例えば、介護休暇を連続ではなく週3回の取得を認めるなど、それぞれの従業員の事情に合わせて柔軟に運用できるようにして

います。育児休業や病気休暇から復帰したばかりの従業員には、本人の状況を聞き、業務内容を変更したり、勤務時間を短くするなど、無理なく仕事を継続できるように配慮しています。

また、家族が転勤になり現在の勤務地で仕事を継続することが困難となった場合には、転居先の近くに同社の店舗があれば、勤務地を変更して仕事を継続できるようにしています。子どもが進学した時に、子どもの卒業までの期間限定で進学先の地域の店舗に転勤した従業員もいます。

「できるだけ従業員の希望に応えたいと思っています。特に、自分の病気や家族の介護などで、従業員が困難な状況にあるときは、力になりたい。会社としてできることをしたいと思っています。だから、困った時には、相談してほしいと従業員に言っています。いっしょに考えれば、仕事を継続できる方法が見つかるはずです。仕事を継続することは、本人の人生にとってもよいことだと思いますし、会社としても、大切に育てた従業員を失いたくありません。」と阿部さんは話します。

常に従業員の「働きやすさ」と「成長」を考える

同社には、リフレッシュ休暇制度があります。これは、勤続5年以上の従業員が5日の連続休暇を取得できるという制度で、正社員、パート社員などの雇用形態に関係なく取得できるものです。一定期間、会社に貢献してくれた従業員に何か還元したいと考え、リフレッシュ休暇を導入したということです。

該当者がリフレッシュ休暇を取得するときには、職場のサポートが必要です。店舗の人員で、リフレッシュ休暇を取得する従業員の仕事をカバーできないときには、旭川の本部から応援の従業員を派遣しています。全国展開しているため、市外や道外の店舗への応援の派遣は、交通費や宿泊費の支出を伴いますが、従業員の日頃のがんばりに応えたいと、制度の導入を決めたそうです。

「働きやすい職場にするために、会社としてできることを常に考えています。従業員が一生懸命働いてくれているので、会社も『ここまでならがんばれる』、というところを探さなければならぬのだと思います。費用はかかりますが、会社として、できる範囲にあると判断して、リフレッシュ休暇の導入を決めました。がんばり屋の従業員が多いので、制度導入当初は、「5日間も休めない」という従業員もいましたが、主旨を説明して、取得してほしいという会社の思いを伝えました。まわりの従業員も、いつかは自分も取得できると思っているので、該当者が気兼ねなく取得できるよう協力してくれています。今では、該当する従業員のほとんどが取得してします。」と阿部さん。

従業員の定着がよい同社ですが、従業員が成長し、ポジションが上がっていくことを考え、常に従業員の募集をしています。同社では、従業員のステップアップを促し、この5～6年で従業員を40～50人増員しているとのこと。そして、従業員の増員に合わせ、事業を拡大しています。

会社の成長と従業員の成長の好循環

同社の新たな事業への参入や全国展開の取組は、会社の継続的な発展を目指すものですが、多様な事業を展開し、全国に店舗を構えていることが、従業員の希望や事情に柔軟に対応することを可能にしています。そして、仕事を継続し、やりがいを持って働くことができる環境の中で、従業員が育ち、会社の発展を支えています。

「選ばれる会社になるために、立ち止まってはいられません。常に考え、工夫をして、前進していかなければならないと思っています。」と阿部さん。

同社では、「地域社会に必要とされる会社」となるために、会社と従業員がともに成長することを目指し、チャレンジを続けています。

平成29年度旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰
表彰事例

動物も、飼い主さんも、病院スタッフも、みんなが幸せに

株式会社 グリーンフォレスト

所在地	旭川市旭神3条2丁目1-8
事業内容	獣医業
従業員数	80人(男性14人, 女性66人) ※表彰時

旭川市内と札幌市に動物病院を展開する株式会社グリーンフォレストは、動物の命を最優先にしながら、スタッフも幸せに働くことができる職場づくりに取り組んできました。生活を大切にしながら、自分の好きなことに取り組むことができる職場環境の中で、それぞれのスタッフが自分の力を最大限に発揮し、動物と飼い主さんの心に寄り添った医療を提供しています。

取組内容

- ・ITシステムの導入、シフトの見直しなどにより、業務の効率化を図り、所定外労働時間を削減している。
- ・育児休業制度、短時間勤務制度を導入して、従業員が家庭環境に応じた勤務ができるようにし、働きやすい環境を整えている。
- ・年次有給休暇申請の手続きを簡略化し、取得促進を図っている。

動物たちの命を守るために、スタッフも幸せに働ける職場づくりを

同社が、動物病院を開院したのは、平成9年。開院当時は、会社組織ではなく、スタッフ3名で診療に当たっていました。診療が朝8時から夜の10時にわたることもしばしばあり、真夜中の急患にも全て対応していたため、過酷な労働だったとのことですが、「動物たちが元気になり、その姿を見た飼い主さんから「ありがとう」と言葉をかけられると、どんな疲れもふきとんだ。」と、開院当時のスタッフで現在取締役・企画室長の本田リエさんは振り返ります。

しかし、このまま生活を顧みずに診療を続けていては、スタッフが疲弊し診療体制を確保できなくなってしまうのではないかと、この不安を抱えており、また、充実した生活があつてこそ、よい医療が提供できるとの思いもあり、動物たちの命を守るために、スタッフが自分の生活を大切にしながら働き続けることができる動物病院をつくらなくては、と

感じていました。

同社は、少しずつスタッフを増員しながら、動物の命を最優先にしながらスタッフも幸せに働くことができる職場づくりに取り組んできました。

働き方はスタッフが自分で選ぶ

同社では、育児休業制度や介護休暇制度を整備しているほか、子育て中のスタッフが働きやすいよう、短時間勤務制度を設けています。勤務時間の長さや時間帯は、一律に決めずに本人の希望に応じて選べるようにしています。そして、一度決めたらそのままずっと継続するというのではなく、子どもの成長や家族の状況に応じて変えることができるようにしています。子どもが小さいうちは3時間、少し大きくなったら4時間と勤務時間を延ばしていき、教育費がかかる時期には、フルタイムで勤務する、というように、その時々で勤務時間を変えながら働き続けているスタッフが多いということです。

また、勤務時間だけでなく、役職に関しても、本人の希望や、その時々病院スタッフ全体の状況に応じて交替することができる仕組みにしています。リーダー的な役職に就いていたスタッフが、子育て中はその役職を降りて働き、子どもが成長した後には、再び責任ある役職を務め、若手のスタッフが育ってきたら、若手スタッフに役職を譲り自分はそれを支える、というように、同社ではその時々でポジションを変えながら働くことが通常となっています。

スタッフが、自分の状況に合わせて働き方を選ぶことができ、子育て中でも無理なく仕事を続けることができるため、スタッフが定着し、経験豊富なスタッフが多数育っています。

活躍の場と「やる気」を応援する環境が質の高いサービスを生む

同社は、現在市内に3か所、札幌市に1か所の動物病院を展開しています。「育ったスタッフの活躍の場を用意するため、病院を新たに開設していきました。」と本田さんは話します。

上記の4病院のほかに往診専門の病院を開設していますが、この病院も、スタッフの活躍の場をつくるという発想から生まれたものです。女性の獣医師が出産後、仕事に復帰したのですが、子どもの病気の時などに仕事を休まなければならない、思うように仕事ができないことに悩んでいたため、獣医師が自分でスケジュールをたてて、診療を行うことができる往診専門の病院を開設したということです。

この往診病院の開院は、女性獣医師が、子育てをしながら力を発揮できる環境を整えただけでなく、ペットの最期を家で看取りたいという飼い主さんの思いに応えることができ、サービスの充実にもつながっています。

また、同社では、清掃業務で採用したスタッフが、看護師資格を取得して、看護スタッフとなったり、受付を担当していたスタッフが、しつけのインストラクターの資格を取得し、しつけ教室の講師を担当するようになったり、というように、スタッフが自らの意思で学び、

会社もそういったスタッフの取り組みを応援し、資格取得後には、可能な限り希望する仕事を任せるようにしています。獣医師や看護師も、認定医等の資格取得を目指し、勉強を続けるスタッフが多いそうです。

「スタッフの『やりたい』と思う気持ちを大切にしています。やりたいことをやっていいよ、と会社が認めると、スタッフは自ら学んで成長しますし、新たな発想も生まれてきます。当社から、動物愛護団体である NPO 法人や、ペットフード、ペット用品事業を取り扱う法人が生まれていますが、それらは全部、スタッフがやりたいことに取り組み、形にしている結果です。」と本田さんは話します。自ら学び、成長を続けるスタッフが、日々、医療やサービスの質の向上に努め、動物と人がより幸せに暮らすことを目指し新たな取り組みを生み出しています。

「働き方改革」でより働きやすく

同社では、スタッフがこれまで以上に自分のやりたい仕事に打ち込み、生活も大切にできるよう、5年ほど前から IT 化とシフトの見直しという「働き方改革」に取り組んでいます。

IT 化については、カルテをはじめとする情報を電子化して、IT 専門のスタッフが入力し、それぞれのスタッフがタブレット端末などを用いてアクセスできるようにしました。IT 化を進めたことで、情報の共有がしやすくなり、また、書類の作成や事務処理に要する時間が短縮され、所定外労働時間を削減することができました。テレワークも導入し、在宅で働くスタッフが、病院で勤務するスタッフの事務を軽減しています。また、IT 専門のスタッフがカルテを入力することで、獣医師や看護師が、より多くの時間、動物たちと向き合えるようになりました。休暇取得の申請も IT 化したことで、手続きやシフトへの反映が簡単になり、休暇が取得しやすくなりました。

シフトの見直しについては、従来からのスタッフに加え、早朝や、夜間に短時間働くスタッフを新たに採用して、シフト体制を組み直したことで、自分の勤務時間内に仕事が終わらなくても、次のシフトのスタッフに引き継いでいくことができるようになり、このことも所定外労働時間の削減につながりました。また、仕事の調整がしやすくなり、休暇も取得しやすくなったということです。

多様であることが大切

同社がこれまで実施してきた幸せに働くことができる職場づくりの基本となる考え方は、「多様性を大切にすること」です。それぞれのスタッフが働くことができる時間に働き、好きなことや得意なことに取り組めるようにすることが、すべてのスタッフの生活と仕事のどちらも充実させることにつながると考えたからです。「朝早い時間帯は働けない、会計事務が苦手など、それぞれのスタッフに事情や不得意なことはありますが、その時間帯でしか働けないスタッフや、それが得意なスタッフもいます。在宅で働くスタッフがいることで、出勤しているスタッフの事務の負担を軽くすることができます。それぞれが違って

いることこそが重要で、ひとりひとりが得意なことを伸ばしていけば、だれかの苦手をカバーすることができ、みんなが働きやすくなるのです。また、飼い主さんの多様なニーズに応えることができるので、よりきめ細かなサービスが提供できるのです。」と本田さん。

「スタッフによって働き方や得意なことは違いますが、目標はひとつ。『動物たちと飼い主さんに喜んでもらうこと』。これからも、スタッフ一同、動物たちの回復と、飼い主さんからの『ありがとう』の言葉を喜びにして仕事をしていきたい。」と開院当初から変わらない思いを本田さんは語ります。同社では、スタッフが目標を共有し、それぞれの得意なことで力を発揮して、動物たちと飼い主さんの心に寄り添った医療を提供しています。

平成29年度旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰
表彰事例

「従業員の正社員化&効率アップ」で「サービス&業績アップ」

日東石油株式会社

所在地	旭川市本町3丁目437番地239
事業内容	石油製品販売, 自動車整備・修理, 自動車用品販売
従業員数	82人(男性70人, 女性12人)※表彰時

ガソリンスタンド, 車検センター, 物流センター等を展開する日東石油株式会社は, 従業員の正社員化と増員, 適正な人員配置の検討, 業務の効率化など, 働きやすい職場づくりに取り組んできました。従業員が生活を大切にしながら, やりがいを持って働くことができる環境づくりを進めたことにより, 従業員の仕事と生活が充実し, さらにそれが, 顧客へのサービスの向上や会社の業績の向上につながるという好循環を生んでいます。

取組内容

- ・社内に時間管理委員会を設置し, 従業員一人ひとりの勤務時間表を作成し, 所定外労働時間や休日の取得状況を把握することで, 業務の効率化を図り, 所定外勤務時間を削減している。
- ・従業員を増員し, 余裕のある労働環境を整えている。
- ・月に1回年次有給休暇の残数の告知を行い, 取得促進に努めているほか, 会社の休日と年次有給休暇を合わせて3日以上の子休を取得することを推奨している。

正社員化で長時間勤務を改善, やりがいと責任感がアップ

ガソリンスタンド業界全体の特徴として, 営業時間が長い傾向にあります。同社も, 1日の営業時間は12時間と長く, 従業員のローテーションを組み, 各店舗の営業をしています。

同社では, 数年前まで, アルバイトの従業員が多くの割合を占める従業員構成となっていました。各店舗には, 正社員3人に対してアルバイトが4人前後の割合で配属されており, アルバイトの急な欠勤があったときには, 正社員がカバーに入る体制だったため, 正社員の連続勤務や長時間勤務が常態化していました。独身の時には, なんとか時間の融通をつけて対応してくれていた正社員も, 結婚後や子どもが生まれた後には, 独身時代のような働き方を続けることが難しくなり, 入社7~8年の従業員の退職が続

いた時期がありました。時間をかけて育てた従業員が退職してしまうことは、会社にとって大きな損失であるため、従業員の定着率を改善するために、従業員が仕事と生活を両立できる職場づくりに取り組むことにしました。

最初に取り組んだのは、従業員の絶対数の確保です。基本的にアルバイトは廃止して、正社員を配置することとし、全従業員を正社員化し、従業員数も増やすことに取り組みました。求人を出してもすぐに人は集まりませんでした。従業員の友人・知人を誘うなど、地道な取組を進めることで、徐々に正社員を増やしていき、約1年かかりましたが、正社員のみで業務を行えるようになりました。

アルバイトの従業員が多かった頃は、ローテーションを組むのに苦労していましたが、全従業員が正社員となったことにより、全員が恒常的に1日8時間勤務する体制となり、ローテーションが組みやすくなりました。また、従業員数を増やすことで、連続勤務や長時間勤務が常態化していた状況が改善されました。

「全従業員が正社員となったことで、仕事のやりがいが増し、ひとりひとりが責任をもって仕事に取り組み、会社の収益の向上に貢献してくれています。従業員の正社員化と増員により、人件費や福利厚生費は増額になりましたが、油外収益の向上につながっています。辛抱する時期もありましたが、経費をかけた以上の価値はありました。」と同社は言います。

ローテーションと人員配置をみんなで考える。

長時間勤務の改善のため、従業員の正社員化・増員と併せて取り組んだのが、効率的なローテーションや人員配置の検討です。以前は、各店舗の所長がローテーション表を管理していましたが、本社に時間管理委員会を設置し、より効率的に働くことができる体制について検討することにしました。

時間管理委員会で、各所長が作る1か月のローテーション表について、人員配置に無駄がないか、誰かに負荷が掛かりすぎていないかをチェックし、各所長に見直し案を提示するようにしました。そして、各所長が、見直しをしたローテーション表で勤務した結果を時間管理委員会に報告し、所定外勤務時間や休暇取得の状況から、見直しの効果を検証しました。各所長と時間管理委員会が連絡を密にして、互いに意見を交わしながら検証を重ねることにより、効率のよい人員配置ができるようになり、従業員の正職員化・増員の効果と合わせて、取組前よりも所定外労働時間を削減することができました。

手順の統一と整理整頓で仕事を効率化

さらに、仕事の効率化にも取り組みました。例えば、ガソリンスタンドでの洗車後の車体拭き上げ作業1つとっても、従業員によって、やり方はさまざまでしたが、各業務について、最も短い時間で正確に、そしてきれいに仕上げることができる手順をマニュアル化し、それを社内で統一して実施するようになりました。

また、効率よく仕事をするには、整理整頓が不可欠と考え、本社の担当者が各店舗を

回り、各職場の整理整頓を徹底しました。

「作業場も事務所も、道具や書類が整理整頓されていない状態では、無駄な時間がかかってしまいます。道具1つ、書類1枚探すのは、わずかな時間かもしれませんが、それが積み重なると、多くの時間を無駄にすることになります。春先や秋口は、タイヤ交換のお客様でスタンドが混み合い、以前は、お越しいただいたお客様全部に対応ができずにお断りをしてしまうことがありましたが、整理整頓を徹底してからは、これまでよりもスピーディーに作業ができるようになり、お客様の待ち時間を短縮でき、サービスを提供できるお客様の数も増えています。」と同社。

仕事の効率化の取組は、従業員が仕事をしやすい環境を整えるのみならず、顧客サービスと収益の向上にもつながっています。

生活の充実で、さらに仕事の効率が向上

所定外労働時間を削減でき、定時で退社できる環境が整ってきたことで、習い事やスポーツなど、仕事が終わった後の時間に自分の趣味を楽しむ従業員が増えました。また、帰宅後に子どもとゆっくり遊ぶ、休みの日に家族でキャンプに出かけるなど、家族との時間も大切にできるようになったとの声が従業員から聞こえています。

「長時間勤務が常態化していた時は、疲れが残っている状態で出勤して仕事をする、という毎日だったので、効率よく働くことができていなかったと思います。きちんと身体を休め、さらに余暇も充実することで、心身ともにリフレッシュし、より熱心に、そして効率よく働くことができるようになったと思います。従業員の仕事と生活の充実が、相乗効果を生み、ともにさらによい方向へと向かっていると感じています。お客様へのサービスも向上していますし、会社の業績も伸びています。」と、同社では、働きやすい職場づくりの取組が、従業員の仕事と生活をともに充実させ、さらには顧客サービスや会社の業績の向上につながることを実感しています。

より働きやすい職場を目指して

同社が次に取り組んでいるのは、年次有休休暇の取得率の向上です。従業員が増え、所定外労働時間も減ったため、有給休暇は以前よりも取得しやすい環境になりましたが、まだ取得率はそれほど高くないそうです。取得理由も、体調不良によるものが多いそうですが、同社では、生活を楽しむために有給休暇を取得してほしいと考えており、月に1回、年次有給休暇の残日数を告知しているほか、会社の休日に年次有給休暇を合わせて連続した休暇を取得することを推奨するなど、年次有給休暇の取得促進に努めています。

「従業員に、自分の働く会社は良い会社だと誇りを持ってもらいたい。この会社で働きたいと思ってもらえる会社を目指し、これからも止まることなく、働きやすい職場づくりの取組を続けたい。そして、従業員が一丸となって何かを成し遂げる、そういう会社を目指しています。」と同社。

従業員が誇りを持って働き、力強く発展していく会社を目指し、同社の働きやすい職場づくりの取組は続きます。

発行

旭川市総合政策部政策調整課

〒070-8525 旭川市6条通9丁目

電話：25-5358 FAX：23-8217