

平成30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30年度の受賞事業者の取り組みを紹介します。

《受賞事業者》

株式会社 エイブル保険事務所

株式会社 総北海

株式会社 ササキ工芸

旭川信用金庫



平成30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

健康経営でこの時代を「力強く企業も生き抜く」

株式会社 エイブル保険事務所

所在地	旭川市末広1条4丁目251-405 エムエムビル2階
事業内容	保険代理店
従業員数	9人(男性5人, 女性4人) ※表彰時

生命保険や損害保険の代理店である株式会社エイブル保険事務所は、経済産業省が認定する「健康経営優良法人」の認定を受けています。健康経営に基づく従業員の健康課題の把握と健康づくりを支援するユニークな取組、ワーク・ライフ・バランスの推進等により、従業員が心身ともに元気に長く働き続けることができる環境づくりを進めています。

取組内容

- ・所定外労働時間の削減や休暇取得の促進と併せて、特定保健指導の実施機会や運動機会の提供、メンタルヘルス対策方針の作成などを行い、従業員が心身ともに健康で働くことができる環境の整備に取り組んでいる。
- ・従業員に対し社会保険労務士による育児・介護休業制度の説明会を実施するなど、積極的に制度の周知に努めている。

健康経営で従業員が健康に長く働ける環境づくり

同社が、ワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけになったのは、平成29年度に健康事業所宣言を行い、当時の人事労務管理に「健康経営」という考え方を取り入れ進めたことでした。

代表取締役である有田さんは、健康経営に取り組む中で、定期健康診断の検査内容が数年前からみても変わっていないことから、「自社が受けさせている健康診断で果たして足りているのか」と、疑問に思ったそうです。「もう少し深い検査をしていれば早期発見できた重篤な病気に気がつかず、発覚したときには手遅れで離職せざるを得ない状況に陥ることもあるのではないか。」と考え、従業員が健康で働き続けることができるよう、法定の健康診断以上の項目の健康診断を実施するなどの取組を進めることの必

要性を感じたといいます。

「我々の業界も保険募集人の高齢化が進んでおり80歳近い方もいます。健康で働き続けられるということはとても重要です。高齢者の経験値や人脈は戦力です。少子化の影響で生産労働人口が減少する中、従業員が病気などにより離職しても、新たに採用することが困難になっていることから、従業員の健康維持・増進に企業が戦略的に投資していかなければならない時代に来ていると感じます。」と、有田さん。

また、今回、ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰に推薦書を提出したことも、ワーク・ライフ・バランスについて改めて深く考えるきっかけになったと言います。「推薦書を出したのは健康経営の取組で進めてきたことが、ワーク・ライフ・バランスの推進にも繋がっていることを知ったためですが、市の担当者から実際取組内容について尋ねられたり、数値的な確認資料を求められたりしたことで、改めて健康経営の取組がワーク・ライフ・バランスの推進において重要であることを感じました。」と、有田さんは話します。

健康診断のオプション検査を会社が補助

同社では、健康診断の受診率が100%です。再検査の職員が必ず受診できるよう、検査に要する時間は勤務時間と見なしています。また、従業員の希望があれば、脳ドック、大腸カメラ、胃カメラ、肺ドック等のオプション検査費用も補助しており、従業員からは、「オプション検査を積極的に受けたい。」との声があがっているそうです。

「企業が従業員一人を育てるためには、多くの時間や経費がかかります。弊社では、従業員を『人材』ではなく『人財』と考えています。病気による離職などでそれが一瞬で失われること、新たに雇ったとしても育てるのにまた何年もかかることに比べれば、オプション検査にかかる費用は高くないと思います。企業にとって最も重要な経営資源である従業員の健康費用にお金をかけない方が、この時代に非常に危険なことだと思います。」と言います。

定時退社を徹底してワーク・ライフ・バランスを推進

同社は、長時間労働防止策を策定し、社内にて周知徹底を図るとともに、毎月2回、第2、4水曜日をNO残業Dayに設定しています。また、お客様への訪問を早い時間に済ませたり、所定外勤務を事前申請制にしたりするなどの取組により、日頃から定時退社を徹底させています。このことが、従業員の仕事を就業時間に終わらせようとする意識を高めており、同社の1人当たりの月平均所定外労働時間は、3時間未満です。従業員からは、「アフターファイブが充実している」という声があるそうです。

また、男性従業員も家庭での充実を意識する機会が多くなり、家庭内コミュニケーションや家事、あるいは運動の機会が増えたことの報告を受け、「改めて、従業員が生き生きと社会生活をおくる為にはワーク・ライフ・バランス推進の重要性を会社のトップとして感じています。」と、有田さんは話します。

会社独自の取組で有給休暇の取得促進

同社には、「エイブルフライデー」といって、6月から10月の期間中に月1回、金曜日の午後に、運動と心のリフレッシュのために、従業員が好きなことに時間を使える制度があります。これは、健康経営を進める同社ならではの取組で、勤務時間と見なされません。これに合わせて午前中に有給休暇を取得する従業員も多く、この取組は、有給休暇の取得促進にも繋がっています。従業員同士の予定を共有するなど、有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めており、取得率は昨年65%でした。今年は80%を目指しています。

地域や社会に貢献できる資格の取得を支援

同社は、自己啓発やキャリアアップの支援として、平成30年度から書籍の購入費用の補助を行っています。健康に関する書籍や、他の企業に提供できる業務に関する情報を収集するための書籍などについて購入費用を助成しています。

また、資格取得費用の補助も行っていますが、従業員の中には仕事に必要な資格だけでなく、メンタルヘルスのマネージメントやBCP(災害時等の緊急時における事業継続)等の資格等に興味をもっている従業員がいたそうです。同社は、健康経営に取り組む中で「心の健康づくり計画」を作っており、「メンタルヘルス対策を整備しなければならない。」と考えていたので、メンタルヘルスのマネージメントの研修費用を会社が負担し、従業員の資格取得を支援しています。また、BCPの資格についても、仕事に直結するスキルではありませんが、地域や社会に貢献できる資格やスキルであると考え、研修費用を会社が負担しています。

こういった従業員の自己啓発やキャリアアップを支援する取組を通じ、従業員の仕事のやりがいを高めるとともに、地域にも貢献できる企業を目指しています。

育児や介護制度について周知徹底し、従業員が安心できる環境づくり

同社は、育児・介護休業規則の整備を行っています。また、制度を作るだけでなく、制度や育児介護休業法を従業員が正しく把握し、必要となった際に使えるように、社会保険労務士を講師に招き、社内研修において、従業員への制度の周知に努めています。「従業員は一番若い方でも40歳近くで、一番年上の方で60歳近くです。徐々に平均年齢は上がっていますので、親御さんの介護の問題は、いつ起こってもおかしくありません。」と、有田さんは話します。

節約した光熱水費を従業員に還元し、食生活の改善に繋げる

同社は、節約した光熱水費を原資に、「従業員が元気になるものを支給する」という独自の取組も行っています。この取組は、食生活の改善のきっかけや健康寿命の延長に繋がるとともに、会社の健康寿命を延長させることを目的として始めた取組で、春から秋にかけて契約農家から、野菜を届けてもらい従業員に現物支給しています。「今朝も

ぎ取った野菜が午前中には届きます。もぎたての野菜は美味しそうで迫力もあります。従業員の食べ物に対する意識がはっきり変わりました。ガソリン代の値上がり等の要因もあり、光熱水費を節減できないときもありますが、従業員を元気にしたいため、この取組は続けています。」と、有田さんは言います。冬は暖まるアイマスクなどのあったかグッズを支給し、従業員からも喜ばれています。

「健康経営」と「ワーク・ライフ・バランス」の推進で従業員も企業も元気に

有田さん自身、健康経営アドバイザーの資格を持っていることから、自社はもちろん顧客を始めとした企業に対しても、積極的に健康経営を推進しています。「『健康経営』と『ワーク・ライフ・バランス』の推進は、いずれも従業員が元気に長く働き続けられる職場づくりを進めるものです。これらを単なる会社の人事労務管理と捉えるのではなく、企業の事業継続や業績の向上にも繋がるということを伝えていきたいです。」と、有田さんは話します。

同社は、今後も従業員が健康で長く働き続けられる「働きやすい会社」をつくるための研究を重ね、そして、地域社会に貢献できる企業を目指すため、健康経営を基礎としたワーク・ライフ・バランスの推進に取り組みます。

平成30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

より質の高い製品を生み出すために、休暇と学びを大切に

株式会社 総北海

所在地	旭川市工業団地2条1丁目1-23
事業内容	印刷業
従業員数	66人(男性51人, 女性15人) ※表彰時

企画、デザイン、印刷、製本、加工までを一貫して旭川の工場で行う株式会社総北海は、所定外労働時間の削減と年次有給休暇の取得率向上に取り組んできました。印刷業は、製品の全てがオーダーメイド。計画生産ができない中で、きちんと休暇を取得しながら、所定内労働時間の中でより質の高い製品を生み出そうと、従業員が一丸となって業務の見直しや工夫を重ねています。

取組内容

- ・休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、従業員が複数の業務をこなし互いに仕事をカバーすることができる仕組みをつくり、有給休暇の取得率を向上させている。
- ・書籍購入の費用や通信教育の受講費等を会社が負担し、従業員の自己研鑽やキャリアアップの支援を行っている。

価値観と働き方を変える

同社は、昭和23年に旭川で創業し、主にパンフレットやチラシ、書籍などの商業印刷物を取り扱い、昭和48年に札幌支店、平成4年に東京支店を開設して、受注先を拡大してきました。現在では、ホームページ制作も受注しています。

印刷業は、製品の全てがオーダーメイド。取引先から注文を受け、要望を聞き取りしてデザインをし、編集・校正作業を行った後、印刷、製本、加工をして納品します。「多くの仕事を受注し、それをこなすことで業績を上げてきました。取引先の要望に応えるために、朝まで仕事をすることもありました。しかし、この状況が続いては、従業員が働き続けることができないと感じるようになってきました。会社を持続できなければ意味がありません。平成25年度から、所定外勤務時間の削減に取り組み始めました。」とワー

ク・ライフ・バランス推進の取組を始めたきっかけを代表取締役社長の田村さんは話します。

取組を始めたときには、長く働くことが美德と考える従業員も多く、「自分はよい製品を作るためなら夜遅くまで働ける。がんばれる。」という声もありましたが、会社を持続させるためには、働き方を変えていかなければならないという社長の強い思いを伝え、従業員の価値観を変えていきました。

印刷機を高性能のものに更新したほか、紙積み機を導入し、これまで従業員の手で行っていた紙を積む作業を機械化するなど、設備の更新や導入を行い、作業時間を短縮することに取り組みました。また、月に1回残業削減会議を開き、問題点を検証し、対策を考えました。仕事の割り振りの見直しや、所定外労働の多い工務へのアルバイト従業員の採用、製版・スキャナー・組版に専門化していたオペレーターの多能工化など、業務の見直しや工夫を行ったほか、作業の締め切り時間を決める、予定表以上の仕事はしない、機械のメンテナンス作業での残業はしない、などのルールを作り、それを確実に実行しました。

時には、所定外労働時間での対応が発生することが明らかであったために、仕事を断わることもありました。しかし、取引先は離れていきませんでした。「従業員を守るために仕事を断りましたが、取引先は弊社の姿勢を理解してくれました。世の中も変わってきているのだと感じました。」と田村さん。信用と業績を保ちながら、所定外労働時間削減の取組を進めていきました。

こうした取組により、翌年度には、部署によりばらつきはあるものの、会社全体では所定外労働時間を半減させることができました。

有給休暇取得率は100パーセント

所定外労働時間を削減してきた会社ですが、さらなるワーク・ライフ・バランス推進の取組が必要であると感じた出来事がありました。平成28年に新規採用ができなかったのです。内定を出していた1名が辞退。その後、求人をしました。応募はありませんでした。人材確保のためには、働きやすい職場づくりの取組を前進させる必要があると考え、有給休暇取得率の向上に取り組むことにしました。

それまで会社では、有給休暇の取得率は低かったといいます。平成28年は、50パーセントを目標に掲げました。有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めたほか、所定外労働時間削減の取組でも行っていた多能工化をより進め、一人一人が複数の仕事をこなせるようにして仕事をカバーし合える体制づくりを行いました。また、営業職については、パート従業員を採用し、分業化することにより、効率的に仕事が行える体制づくりにも取り組みました。こうした取組の結果、目標を達成することができました。

そこで、平成29年はさらなる有給休暇取得率の向上を目指し、70パーセントを目標に掲げました。これまでの取組に加え、定期的に社内メールで部署ごとの年次有給休暇の取得状況を知らせ、計画的に取得するよう促すなどの取組を行い、目標を達成す

ることができました。平成30年には、100パーセントを目標に掲げて取り組み、達成しています。

学びを大切に

所定外労働時間を削減することができたのも、有給休暇取得率の目標を達成できたのも、「従業員のがんばりがあったから。」と田村さんは言います。「従業員にとっては、時間に関係なく仕事をしていた頃よりも大変な面もあったと思います。でも、みな会社の方針を理解し、知恵を出し合って、がんばってくれました。」と田村さん。

同社が創業時から大切にしてきたことは、自ら学び、成長すること。ワーク・ライフ・バランス推進の取組を始めてからは、どうしたら短時間で成果をあげられるか、どうしたらみんなが休みをとれるようになるかを全員で真剣に考え、学び、工夫をしてきました。会社も、研修受講費や書籍の購入などの費用を負担するシステムをつくり、従業員の学びを支援しています。同社では、従業員がこのシステムを活用し、自己研鑽やキャリアアップに励んでいます。ベトナムからの研修生は、このシステムを活用して熱心に日本語学習に取り組み、日本語のスキルが向上するとともに、仕事のスキルも向上しているとのこと。

会社の方針をわかりやすく伝え、従業員の生活を豊かにするシステム

同社には、「社内マイレージシステム」というシステムがあります。研修の受講、業務改善の提案、有給休暇の取得、健康診断結果がよいことなどがポイント化され、従業員に付与されるシステムで、たまったポイントは、会社の取引先から商品やサービスを購入するときに利用できる仕組みです。

同社が従業員に推奨していることがポイント化されているため、会社が学びを応援していることや、きちんと休んで健康に気をつけて働いてほしいと考えていることが従業員にわかりやすく伝わり、従業員はそれに取り組むことで得たポイントを自分の生活を豊かにするために利用しています。

働き続けることができる会社を目指して

同社では、育児などの理由から、入社して勤務することが難しくなった従業員を希望に応じ在宅勤務で雇用しています。現在は、パート配達員が在宅勤務者に仕事を届け、仕上がったものを受け取りに行くという方法で行っていますが、今後は、テレワークを導入していきたいと考えています。

また、同社では、平成30年にジョブリターン制度を創設しました。これは、育児や介護、病気治療、配偶者の転勤などにより同社を退職した従業員が、一定要件を満たした場合、退職時の待遇で復職できるという制度です。

「家族の事情などから当社を離職してしまう従業員もいますが、ぜひ戻ってきてほしいと思っています。また働きたいと思ってもらえる会社であるために、これからも働きやす

い職場環境づくりに取り組んでいきます。」と田村さん。

同社では、自ら学び成長を続ける従業員が十分に力を発揮できるよう、これまでの取組に加え新たな制度を創設し、働き続けることができる職場、事情を抱え離職したとしても再び働くことができる職場づくりを進めています。

平成30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

「ものづくり」の職場を働きやすく

株式会社 ササキ工芸

所在地	旭川市永山14条3丁目4番10号
事業内容	木製クラフト製品の製造・販売
従業員数	25人(男性20人, 女性5人) ※表彰時

木製クラフト製品の製造・販売を行う株式会社ササキ工芸は、家具や木製小物等の木製品製造が盛んな旭川の地場産業を支える企業のひとつです。市内や首都圏にも直営店があり、自社の製品のみならず、多くの地元の製品を取り扱っています。効率的に仕事を進めるための工夫や、所定外労働時間を削減しつつ売り上げを向上させる方策について経営陣、社員とともに考え、試行錯誤を重ねることで、ワーク・ライフ・バランスを推進し、会社を成長させています。

取組内容

- ・誕生日休暇を設ける等、有給休暇を取得しやすい環境や雰囲気づくりに努めている。
- ・社員が通常の勤務時間以外の時間に製品開発や新たな技術の習得等にチャレンジをしたいと希望した時には、勤務として行うことを認め、スキルアップを支援している。

ワーク・ライフ・バランスの推進で、人が集まる「ものづくりの街」を目指して

同社は、家具工場の下請けとして家具の部品加工を行っていましたが、加工の際に出る「端材」から作り始めたオリジナルの木製小物の製造に力を入れはじめ、今に至ります。

ものづくりが好きで、それを使う人の喜ぶ顔が好きだった創業者である父の想いを受け継いだ現在の代表取締役である佐々木さん。「愛される商品を長く作り続けるためには、社員が大好きなものづくりを長く続けられる環境づくりをしなければ。」と、これまで残業が当たり前になっていた働き方の意識改革と、休みやすい環境づくりを行ってきました。

「人口減少が進む中、市場の奪い合いをしても仕方がありません。交流人口を増やすことで地域の経済も潤います。弊社には北海道外の社員が何人かいます。働きやすい

職場でもものづくりができるなら、他の地域から人が集まるのではないのでしょうか。」と、佐々木さん。

同社のワーク・ライフ・バランス推進には、全国から職人が集まるものづくりの街への想いがあります。

長時間労働をなくすため、徹底的な「意識改革」と「業務の見直し」

「時代背景もあると思いますが、働けば働くほど儲かりましたから、長時間労働や休みが少ない状況が当たり前でした。」と、佐々木さんは自らも社員だった当時を振り返ります。バブル経済が終わりを告げ、多くの家具工場が閉鎖に追い込まれる中、同社も例外なく仕事は減ったにもかかわらず、社員は午後8時、9時に終わるスケジュールで仕事をしていたことから、佐々木さんは「もっと効率的に作業をすれば早く終わるのではないか」と感じていました。そして、長時間労働と少ない休みで疲弊した社員は、「ものづくりが楽しくない」と、そんな状況でした。

佐々木さんに代表が変わったのは8年前。「このまま長時間労働を続けてはだめだ」と考え、必要な分だけ効率良く仕事をし、早く帰って休んでもらおうと、まず残業を減らすことからはじめました。「残業をしないように」と指示した際、社員からは「残業しないでこの生産量をどうやって保つのか」という抵抗もありましたが、10時間かけていたものを8時間で終わらせるための業務の見直しや作業の効率化を社員に任せ、設備投資による効率化は経営陣で考えるといった形で、残業の削減を徐々に進めていきました。

1年目を終え、残業はなくなったものの、1ヶ月分ぐらいの仕事が残った状態でした。「このままだと残業はないが売り上げもない。」と、社員、経営陣みんなで話し合い、作業効率を上げるための工夫や業務の見直し、設備の導入や手作業の機械化などを行った結果、次の年からは、所定外労働を減らしながらも生産量を増加させることができました。

「今では、全員あわせても所定外労働時間は月25時間ぐらいしかありません。工場の中は午後6時には真っ暗です。」と、佐々木さんは話します。電話が来ても、午後5時30分ぐらいには繋がらなくなるため、一時期はお客様からクレームがあったそうですが、お客様も「早めに電話しよう」と変わっていきました。

高品質のものを適正価格で

以前は、「安くても多く作れば儲かる」という考えだったので、長時間労働に休みも少なかったという同社。ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むようになって、大幅な商品価格の値上げも行いました。カタログを3回作り替え、その度に価格を上げました。

「人件費を削る」か「価格を上げる」かしかないなら、価格を上げて良いものを作ろうという方向にシフトしていきました。特注を断ってでも自社製品の製造を優先させることにし、社員には「価格も上げるし、仕事も選ぶから、クオリティと納期は守ってほしい。」と、話しました。値上げにより、価格を重視するお客様は離れていきましたが、高品質な製

品を納期までに確実に納品する同社を選んでくれる新たなお客様を獲得することができました。

同社では、以前は500点ほどあった商品数を200点程に絞り込み、商品のニーズに合わせた計画的な生産に努め、社員の忙しさの平準化を図っています。また、カタログの見せ方を工夫する等、商品の付加価値向上や自社のブランディングにも取り組んでいます。

生産性を確保しながら就業日数を削減

同社は、所定外労働時間の削減だけでなく、就業日数の削減にも取り組んできました。製造業は、祝日が多い月と少ない月で製造量に差が生じてしまいます。このため、完全週休2日制ではなく、年間変形労働時間制を採用することで、月の稼働日数と生産量を平均化しています。同社は、これまでの「意識改革」や「業務の見直し・効率化」により、年々就業日数を減らしていますが、生産量を落とさずに、ここ5年の間に、11日就業日数を減らしています。

有給休暇の取りやすい風土と職場環境づくり

同社では、ワーク・ライフ・バランスの取組を始めた最初の数年間、残業を減らすことはできたのですが、通常業務が忙しくなり、なかなか有給休暇を取得できないという状況になりました。そこで、有給休暇を取得しやすくするため、「誕生日休暇」を設け、佐々木さん自らが社員に声をかけることにより、休みやすい雰囲気づくりに取り組みました。最初は遠慮していた社員も誕生日休暇を取得するようになり、今では取得率100%になりました。

また、今後は社員を増やし、全ての部署を最低2人以上にすることで、誰かが休んでもカバーできる体制作りを行うことで、さらなる有給休暇を取得しやすい風土と環境づくりに努めていきます。

キャリアアップの支援で社員も会社も成長

同社は、基本的には、所定内勤務時間に仕事を終わらせるという方針ですが、社員が、製品開発や新たな技術の習得等にチャレンジするために、通常の勤務時間以外の時間を使いたいと希望した時には、それを勤務として行うことを認め、スキルアップを支援しています。同社では、そうした社員の意欲的な取組により、より品質の高い商品を生み出すことができ、会社も共に成長していると感じています。

また、仕事で海外に行くこともあるため、社員を対象にイギリス人講師を招いた英会話教室を行っているほか、会社の技術に関わるだけでなく、様々な体験や勉強会、異業種との交流の機会も設け、人としての成長を促す取組を積極的に行っています。

「若いときは現場で働いていた社員が、現場を離れたときのための『道筋』を付けてあげたい。」と、佐々木さんは話します。

日常生活もサポート

同社は、私生活の事故も補償する傷害保険に加入しています。また、この保険はメンタルケアのカウンセリングを24時間無料で受けられる保険で、社員が悩みを抱えたときに、気軽にカウンセリングを受けることができます。

働いていて良かったと思える会社になりたい

最近、若い社員が定着しはじめたという同社。ワーク・ライフ・バランスの推進はもちろん、社員の給料も年々上げています。

「社員には20代も多いので、その社員が『30代、40代になっても働きたい』『自分の子どもにも働いてもらいたい』と思える、そして、その社員の子どものにも『親の会社で働いてみたい』と、思ってもらえる会社になりたい。お客様あつての会社ですが、お客様に必要とされながらも、社員に働きやすいと思ってもらえるような会社でありたい。」と、佐々木さん。

ものづくりが好きでこの道に入った社員が、いつまでも元気に大好きなものづくりを続けることができる「働きやすい職場環境づくり」はもちろん、働きやすい環境でものづくりをしたい人が「旭川に集まる」、そんな魅力的なものづくりの街を目指して、同社は今後も、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み続けます。

平成30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

顧客の幸せの実現を目指して、職員が生き生きと働く職場づくりを

旭川信用金庫

所在地	旭川市4条通8丁目
事業内容	金融業
従業員数	343人(男性221人, 女性122人) ※表彰時

旭川信用金庫は、20年以上前から職員のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んできました。職員の意識改革や業務の効率化等により、店舗の営業時間を延長しつつも、退店時間を早めることに成功しています。また、年次有給休暇の取得促進、育児・介護と仕事の両立支援にも取り組んでおり、仕事と生活の充実により成長した職員が、「顧客の幸せづくり」に励んでいます。

取組内容

- ・各部店ごとの退店時間や、有給休暇取得日数の目標を設定し、併せて職員の意識改革と業務の効率化や生産性の向上に取り組むことにより、所定外労働時間を削減し、有給休暇取得日数を向上させている。
- ・配偶者の出産時には、人事部が当該職員に特別休暇の取得を促し、父親の育児参加を推奨しているほか、「子育て支援ガイドブック」の作成・配布、介護休暇制度等の社内LANデータベースへの掲示など、育児や介護に関する制度の周知と休暇を取得しやすい職場風土の構築に努め、職員の育児・介護と仕事の両立を支援している。

職員のワーク・ライフ・バランス推進が顧客満足度を高める

同信用金庫の創立は、大正3年。創立以来、顧客の幸せづくりを追求し、地元を元気にすることを使命として、生活に密着したコミュニティバンクを目指してきました。

「『自らの成長が、お客さまの幸せを実現する』を合言葉に、地域のお客さまに強く支持される信用金庫を目指し、職員がやりがいや生きがいを感じながら働くことができる職場づくりを実現するために、ワーク・ライフ・バランス推進の取組を行ってきました。」と人事部長の本間さんは話します。

顧客満足度を高めるためには、職員満足度、そして家族満足度を高めなければなら

ない、というのが、同信用金庫の考え方です。仕事から早く帰ることで、家族との時間を持つことができ、自己研鑽の取組もできる。それにより、職員が成長し、業務能力がアップすれば、顧客によりよいサービスを提供することができ、顧客満足度を高めることができる、というものです。

「顧客満足度、職員満足度、家族満足度の善循環を目指して、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。」と本間さん。同信用金庫では、「顧客の幸せの実現」のため、職員が自分の生活を大切にしながら働くことができる環境づくりを行っています。

時間管理の意識を高めて退店時間を改善

同信用金庫が退店時間改善の取組を始めたのは、平成10年度。金融機関独特の風土もあり、当時ほどの店舗でも退店時間が20時を過ぎることが常態化していたといいます。平成10年度から数年間、時間管理キャンペーンの実施、人事部内に設置した「時間管理委員会」による改善策の検討などに取り組みましたが、大きな改善結果を得ることはできませんでした。

平成17年度に最終退店時間を大・中規模店20時、小規模店18時30分と定め、超過したときには報告書の提出を義務づけるとともに、最終退店時間を超過することが続いている店舗に人事部がヒアリングを実施し、原因の把握と対策を行ったところ、全店の退店時間の平均が1時間以上改善し、19時台になりました。同信用金庫では、この年に営業時間の延長を実施し、従来15時までだった営業時間を16時までに変更したのですが、それにもかかわらず退店時間を早めることができました。

「職員が、自店の退店時間の目標を意識するようになったことが大幅な改善につながったものと考えています。時間管理に対する意識が芽生えたのだと思います。」と本間さん。その後も、大・中規模店の最終退店時間の30分短縮、各店舗内への「時間管理委員会」の設置、本部内における「生産性向上委員会」の設置、各店舗による退店時間の自主目標の設定と、次々に新たな取組を行い、業務の効率化と生産性の向上を進めたことにより、平成21年度には、全店平均退店時間が初めて18時台になりました。

現在も、目標設定の取組や、目標を達成できなかったときの原因の把握、業務改善の検討などの取組を継続しており、全店平均退店時間18時台を維持しています。

意識改革で、「より賢く働く」

退店時間の改善に成功したのは、目標設定や業務改善の取組とともに、「トップからの強いメッセージにより職員の意識改革がなされたため。」と本間さんは話します。

平成25年に示された『5つのイニシャチブ』のひとつに「時間管理の徹底(より賢く働く)」があり、時間管理の徹底が金庫全体の重要課題であること、経営者も本気で取り組む姿勢であることが職員に浸透し、「遅くまで仕事をするのが当たり前」という考え方から、「創意工夫により短い時間で効率よく仕事をする」というように職員の意識が変わっていきました。

また、同信用金庫では、退店時間改善の取組と併せて、平成22年度から有給休暇の取得促進にも取り組んでおり、有給休暇取得日数の年間目標の設定や、各部店での年間取得計画の策定、各部店別の取得状況の共有などを実施し、取得日数を向上させています。この有給休暇取得日数を向上させている背景にも、「より賢く働く」という職員の意識改革があります。効率よく仕事をして、しっかり休む。同信用金庫では、時間管理を徹底し、メリハリをつけて仕事をする、という風土が定着しつつあります。

育児や介護のための休暇を取得しやすい職場に

同信用金庫では、近年、職員の育児・介護と仕事の両立支援にも力を入れています。「子育て支援ガイドブック」を作成し、職員に配布しているほか、子の看護休暇や介護休暇の制度内容を社内のLANデータベースに掲載して、制度の周知を図っています。こうした制度の周知により職場の理解が広まり、育児や介護に関する休暇を取得する職員が増えています。

また、男性職員の育児参加を推奨しており、配偶者の出産時には、最低でも1日は特別休暇を取得するよう、人事部から職員に直接連絡しています。この取組により、ほとんどの該当者が配偶者の出産時に特別休暇を取得しています。休暇取得者が増えることにより、職場内での男性の育児参加についての認識が深まり、男性が配偶者の出産時に休暇を取得しやすい職場の雰囲気ができています。

職員が成長し、いきいきと働く職場を目指して

退店時間の改善や、休暇取得日数の向上に成果を上げてきた同信用金庫ですが、課題も感じているといます。早く帰ることありきになり、時間のかかる仕事や作業から逃げていないか。若い職員は徹底して遅くまで仕事をする経験がなく、時間が来たら帰る習慣が身につく、成長を妨げていないか。時間管理が本部の押しつけになり、じっくり仕事がしたい職員のストレスになっていないか。退店時間が改善される前の働き方を知らない職員が増えたことで、このような課題を感じています。

ワーク・ライフ・バランス推進の取組が行き詰まらないよう、「他部店のよいところは、まずまねしてみよう」と促しています。そうする中で、仕事を効率的に行い、家族と過ごす時間や自分の勉強に打ち込む時間を持つことが仕事の充実につながり、そのことが、さらに自分の生活を豊かにするという好循環を実感してほしいと考えています。

なぜ早く帰ることや休暇を取得することを促進する取組を行っているのかを理解し、それに取り組むことの重要性を職員が認識して、取組を進めることが大切であると考えています。

自己啓発やキャリアアップの支援でやる気の醸成・人材育成

同信用金庫は、ワーク・ライフ・バランスの推進のみならず、マイスター制度、メンター制度、自己研鑽賞、チャレンジ宣言など、職員のやる気の醸成や人材育成に関する取

組を数多く実施しています。

また、女性活躍推進に向けた取組(ポジティブ・アクション)として、女性職員の「職域拡大」「管理職を目指す風土の醸成としてロールモデルの育成」「職場復帰に向けたフォロー態勢の強化」にも取り組んでいます。例えば、これまで女性職員のみが配置されてきた業務などを、業務によって性別を決めるのではなく、職員の能力・適正・やる気を勘案したうえで、融資や営業等の職域に計画的配置するなど、積極的に取り組むことで、職員自らが成長することを大切にし、いきいきと働くことができる職場づくりに努めています。

仕事も生活も大切にすることで、豊かな知識と経験を身につけた職員が、地域から信頼され、選ばれる金融機関を目指し、「人を大切にします」「この街と歩みます」「くらしを豊かにします」という精神のもと、顧客の幸せと地域の元気づくりに励んでいます。

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