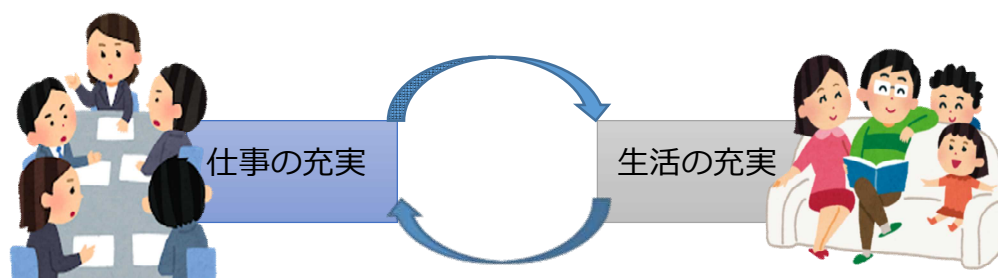


令和元年度

旭川市ワーク・ライフ・バランス事例集

「仕事」と、育児や介護、趣味、休養、地域活動など「生活」のバランスがとれるよう、働きやすい環境づくりに取り組むことで、優秀な人材確保や従業員の離職防止が期待できます。

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



令和元年度に旭川市ワークライフ・バランス推進事業表彰を受けられた

株式会社フレアサービス 様

株式会社アイ・ディー・エフ 様

有限会社成瀬印刷 様

取り組みをご紹介します

令和元年度旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰
表彰事例

「喜ばれる企業！」「幸せになる企業！」を目指して

株式会社フレアサービス

所在地	旭川市永山北1条10丁目4-6
事業内容	食料品製造業
従業員数	48人(男性5人, 女性43人)※表彰時

株式会社フレアサービスは、旭川市に本社を構える今年で20年目を迎える企業です。温め直すだけで、できたての美味しさを味わえる独自の調理方法『クックチル方式』で、高齢者福祉施設・幼稚園・保育園や在宅介護を受けている方に、安全かつ衛生的な食事提供を行っています。

「喜ばれる企業！」「幸せになる企業！」を経営理念とし、お客様はもちろん、従業員にも喜ばれ、幸せになれる働きやすい職場環境づくりを目指し、作業工程の機械化や所定外労働時間削減、雇用促進の取組など、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

主な取組

- ・工場の機械警備開始時間を19時30分に設定し、所定労働時間の18時までには業務が終わるよう、各部署で作業工程を工夫している。また、勤怠管理をデータ化・ペーパーレス化し、総務担当以外の従業員の誰もが、自分の部署の労働時間を確認したり、他部署と比較したりできる体制を取っている。
- ・設備の導入や、従業員を増やすことにより、所定外労働時間の削減に努めている。
- ・希望者には、社会人1年目である新卒採用者の仕事の悩み、人間関係の相談などを受ける社内疑似家族、里親制度を利用できる体制を取っている。



工場の機械警備開始時間を早めに設定し、所定外労働時間を削減

製造業は所定外労働時間が多い業界ですが、同社は工場の機械警備の開始時間を19時30分に設定、長時間労働ができない状況をあえて作ることで、所定外労働時間の削減に取り組んでいます。

「早く帰るようにと声をかけても、次の日の作業や準備をしてしまう従業員がいました。その日にやるべきことをやったら帰ってもらうためにも、工場の機械警備の時間を早めに設定しました。時間になると工場が施錠されてしまいますから、皆さん必ず終わらせて帰るようになりました。」と、総務課リーダーの加野さんは言います。

営業時間内に作業を終わらせるため、各部署で作業工程について話し合い、時間内に効率よく終わらせるための工夫をしています。また、勤怠管理をデータ化、ペーパーレス化することで、事務の効率化を図るとともに、総務担当以外の各所属長なども他の部署の状況を把握することができるようになったことから、自分たちの部署の所定外労働時間を意識するようになりました。

設備導入による所定外労働時間の大幅削減と人員の適正配置

同社は、国のものづくり補助金を活用して機械を導入することで、これまで手作業だった工程を機械化し、生産効率の向上と所定外労働時間の大幅削減を図りました。

「機械を導入したのは人員削減のためではなく、従業員が早く帰れるようにするためです。導入後は、体制や作業工程の変更から、所定外労働時間が一時的に増加しましたが、今は落ち着き、導入前と比較したところ、少ないところでも約40%、多いところでは約70%の削減に繋がりました。設備の導入により人手が不要となった部門については、新たな配置の希望を聞くなどをして、人員が不足する部門への再配置を行っています。また、年1回社長自らが実施する役員面談では、市外への異動も含めた配置換えや職種変更の要望ができ、『女性だからこの部署』ということではなく、能力に応じ、色々な仕事にチャレンジできます。」



アットホームな同社ならではの取組「社内疑似家族、里親制度」

同社は、希望者に、社会人1年目の新卒採用者の仕事の悩みや人間関係の相談などを受ける『社内疑似家族』『里親制度』の体制を取っています。

従業員によっては、同じ部署の人には話しにくいことでも、部署や仕事が違うと話せたり、新たな視点でのアドバイスをもらえたりするため、希望があった場合は、先輩従業員が1年間、新卒採用者の『お父さん』『お母さん』『兄弟姉妹』役となってサポートします。

「里親制度は強制ではなく、ニーズや悩みに応じて臨機応変に対応しています。また、新たに従業員を採用する際には、必ず2人以上採用することになっています。同期採用の従業員



には何かと相談ができるし、不安軽減に繋がると考えているためです。」

キャリアアップの支援

毎年研修スケジュールを計画し、従業員のフォローアップを実施しています。入社時には1～2か月間の新入社員研修、幹部候補の従業員には中小企業大学校の幹部候補研修を受講させるなど、従業員の成長をサポートしています。

また、中小企業家同友会が主催するセミナーや中小企業大学校の宿泊研修の参加費用、資格取得に係る費用についても会社が負担しています。



新卒採用者や幹部候補のセミナー

地域社会から必要とされ、永続できる企業であるために

「この会社は、私が一人で始めて、徐々にお客様を増やしてきましたので、一食一食の重みをとても大切にしています。配食サービスは利益が出るものではありませんが、『自分が提供した食事が、その方にとって最後の食事になるかもしれない』という思いで丁寧に行っています。配食容器をあえて回収が必要なものにすることで、ひとり暮らしの高齢者の安否確認をして、離れて暮らす御家族に近況をお伝えしています。」

地域社会から必要とされ、また、永続できる企業であるために、今後も、働きやすい職場環境づくりに努めたいと思います。」と、代表取締役の西村さんは話します。



代表取締役の西村達一郎さん

令和元年度旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰
表彰事例

スポーツ支援で独自の働きやすい職場づくりを

株式会社アイ・ディー・エフ

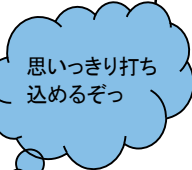
所在地	旭川市東鷹栖4線10号3番地12
事業内容	建設業
従業員数	60人(男性49人, 女性11人)※表彰時

株式会社アイ・ディー・エフは、旭川市に本社を構える平成20年創業の企業で、ビルや施設の老朽化対策や改修工事を行っています。同社には、プロバレーボールチーム「ヴォレアス北海道」の前身となったバレーボール部があり、同社ならではの「スポーツ支援」とともにワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んできました。

優秀な人材の確保のため、「当社で取り組んでいる働きやすい環境づくりのPRとして、旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰を活用できないか」というのが、本事業応募のきっかけでした。建設業は、他の業種に比べて所定外労働時間が多く、有給休暇の取得率が低い業界ですが、同社は、独自の取組で従業員の働きやすい環境づくりに努めています。

主な取組

- ・働きはじめてからすぐに休暇を取得できるよう、入社後直ちに労働基準法の規定を上回る12日の有給休暇を付与している。また、お盆休みを週の真ん中に設定し、前後の有給休暇取得を促すことで長期休暇化を図るなど、有給休暇取得促進の取組を行っている。
- ・育児休業中の従業員にスマートフォンを支給し、アプリケーションを活用して自宅に居ながら会社の動き(通知や会議録など)を確認できる体制を整えている。
- ・多様な働き方の支援として、ヴォレアス北海道の選手として試合に出場したり、スポーツ指導を行ったりしている従業員が活動しやすいように配慮をしている。
- ・定年を65歳に引き上げ、その後も希望があれば、働き続けることができる。



有給休暇の取得率向上で優秀な人材の確保

同社では、お盆休みをあえて週の真ん中に設定し、前後で有給休暇を取得するよう従業員に促しています。有給休暇の取得促進はもちろん、長期休暇化することにより、従業員のリフレッシュを図るというユニークな取組です。

また、労働基準法では、「雇入れの日から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては最低10日の有給休暇を与えること」としていますが、同社は、内規で、入社の日から12日を付与しており、入社間もない従業員にも安心して休めるような制度を設けています。

平成29年度の有給休暇の取得率は55.7%でしたが、平成30年度は76.4%に伸び、平成30年度の自社目標70%を達成しました。有給休暇の取得率が伸びたことにより、内定者数も平成29年度の1名から、平成30年度は4名に増えたそうです。

有給休暇の取得促進の取り組みだけでなく、休日や給料を増やし、働きやすい環境づくりに取り組んでいます。また、雨天時は仕事を早く切り上げたり、休日などに切り替え、なるべく休んでもらうようにしているそうです。

キャリアアップの支援

費用負担が発生する上に、従業員が研修会に参加する時間を確保する必要があることから、支援が難しいという企業も多いキャリアアップの支援ですが、同社は、自動車中型免許取得に係る費用の全額負担や、各種資格取得にかかる受講料、セミナー参加時の旅費や駐車場代を補助しています。

また、建設業は屋外での作業も多いため、雨天時は作業が中止となることがあります。そのようなときは、従業員のスキルアップのため資格取得のための勉強会などを社内にて実施しているそうです。また、外部講師を招聘して安全対策に関するセミナーなども開催しています。

育児休業時の不安解消と円滑な職場復帰を「職場の見える化」でサポート

同社は、育児休業中の従業員へスマートフォンを支給し、アプリケーションを活用して、従業員が会社からの通知や会議録をいつでも確認できるようにしています。

「育児休業中の従業員は、会社の中の動きや自分が関わっていた仕事のその後の状況がわからないと不安を感じるようになりますから、会社からの定期的な情報提供やコミュニケーションを図ることはとても大切なことです。育児休業取得後の従業員の不安を解消し、復帰しやすい状況を作ることが従業員の負担軽減になり、円滑な職場復帰や離職防止につながります。平成29年度から30年度にかけて、延べ5名が育児休業を取得していますが、従前の所属部に100%復職しています。」と話していました。



従業員の健康管理

同社は、「禁煙宣言(禁煙チャレンジ)」を行い、見事達成した場合には、上限を2万円として治療費の補助を行っています。また、協会けんぽのがん検診のバリウム検査をより精度の高い胃カメラに変更したり、若年の従業員は通常実施しない腫瘍マーカーの検査を会社独自で受けさせたり、従業員の健康維持や病気の早期発見を会社が積極的にサポートしています。管理職(課長職以上)と、40歳、50歳、60歳の社員に対しては1泊2日の人間ドックの費用を会社が負担しています。

従業員のモチベーションアップと社会貢献で社員間のコミュニケーション促進

休みやすい環境づくりや、定時での退社など、ワーク・ライフ・バランスの推進を企業が進めることで、「仕事」も「生活」も充実し、従業員のモチベーションアップに繋がっています。

社員研修旅行もモチベーションアップに一役買っているそうです。同社では、毎年、道内、道外、海外の順に、技術の向上と社員のリフレッシュを兼ねた研修旅行を企画しています。また、社会貢献と社員間交流の一環で、これまで旭川市へ毎年20本のえぞ山桜を5年間、合計100本を寄贈していますが、従業員みんなで汗を流しながら植樹を行うことも、社員間のコミュニケーション促進に繋がっています。



技術の向上と社員のリフレッシュを兼ねた社員研修旅行

多様な働き方の支援

同社は、多様な働き方の支援として、ヴォレアス北海道の選手が試合で休む場合は、特別休暇扱いとしています。また、仕事の後にスポーツ指導を行っている従業員についても、試合の日や練習の時間に配慮しています。「スポーツ支援」について、次のように話します。

「ヴォレアス北海道の選手は試合で仕事を休まざるを得ません。そのため、各大会に出る場合は特別休暇扱いにしたり、試合の時期には地方の仕事を入れないようにしています。当社には、バレーボールのクラブチームがありますが、試合の参加費を負担しています。当社のスポーツ支援は広がりを見せており、令和2年は柔道指導員の女性やサッカー指導員の男性の雇用にも繋がりました。」

また、建設業界には女性が少ないことから、同社は女性の職域拡大のため、営業職として女性を1、2名を採用するようになり、現場や管理職にも女性を積極的に採用しています。「スポーツ支援」という、アイデンティティを核としつつも、誰もが働きやすい環境づくりに努めています。

令和元年度旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰
表彰事例

人と人との繋がりを大切にし、ワクワクする未来を創造したい

有限会社成瀬印刷

所在地	旭川市5条通16丁目左9号
事業内容	印刷業
従業員数	16人(男性12人, 女性4人) ※表彰時

有限会社成瀬印刷は、昭和26年創業の名刺店としてスタートし、昭和48年に有限会社成瀬名刺店、その後、有限会社成瀬印刷となった老舗企業です。

現在、代表取締役社長の成瀬さんは、従業員として働いていた当時の経験や時代とともに移り変わった社会の変化から、ワーク・ライフ・バランスの大切さを感じており、代表に就任してからは、就業規則や休暇制度を見直し、働きやすく休みやすい職場風土づくりを進めてきました。

主な取組

- ・月の半分は、残業が生じないように「18時までに全員退勤」と定め、所定外労働時間の削減を図っている。
- ・従業員だけではなく、配偶者や子どもも対象とした誕生日・結婚記念日休暇を設け、取得した従業員には記念日手当を支給するなど、休みやすい環境づくりに努めている。
- ・従業員が目的意識を持って働くことができるよう、社長が受講した研修や講座などの内容を従業員に伝える社内研修会を実施したり、部署を超えたチームを編制し、各チームが主体的に業務に取り組む体制とすることで、より働きやすい職場空間づくりと生産性の向上につなげている。

働き方改革は経営者の意識改革から

同社は、息の長い老舗企業で、今の代表は3代目。当時、従業員だった頃を振り返って、成瀬さんは次のように話します。

「2代目は私の父です。父は『1時間でも、残業してでもやっていったほうがいい』という考え方でした。時代背景もあると思いますが、



長時間労働や休みが少ない状況が当たり前でしたし、有給休暇を申請したら『どうして休むんだ？』と、聞かれる時代でした。私自身、過去に疲労とストレスで倒れた経験があったので、ともに働く仲間には同じ経験をしてほしくないという思いがありました。ですから、私が代表に就任したときに、就業規則を全面的に再構築し、『毎月1日から15日までは、18時までに業務をすべて終わらせて全員退勤することとします』と、明記しました。残業を少なくし、家族と過ごす時間を増やしたり身体を休める時間を多く取れるようにするためです。」

明確な理由がない限り残業を認めない

印刷業は所定外労働時間の多い業界で、同社も年度替わりや年末年始などの繁忙期には一人当たり月12時間程度の残業が発生しますが、繁忙期でも同業の全国平均(平成30年度の製造業は16.4時間)を下回っており、少ない月では、わずか3時間程度です。

「残業が発生しないように、サポート体制を整えています。生産部門では、最終工程の製本部門が混み合うことが多いため、ひとつ前の印刷部門がサポート役に入ることにより、残業が発生しない工夫をしています。このサポート体制により、通常、従業員は定時で退社できています。」



代表取締役社長の成瀬和之さん

独自の休暇制度で有給休暇の取得促進

「健康が一番。健康を害してしまうと、やりたいこともできなくなるし、他の従業員にも迷惑がかかってしまう。そのためにはやはり休むこと、リフレッシュして、ストレスを解消することが重要です。」と、朝礼や全体ミーティングでは、常に健康への意識を訴えている成瀬さん。



同社には、有給休暇の取得促進を目的としたユニークな休暇制度『記念日休暇』があります。誕生日や結婚記念日に記念日休暇が取れ、取得した従業員には、記念日手当として5,000円が支給されます。

「誕生日休暇は、配偶者や子どもの誕生日も対象です。誕生日の前後1か月以内に取りることができます。記念日手当は、家族で食事に行くなど基本的には何に使ってもらってもかまいません。」ただ、せっかく制度があるのに、皆さん結婚記念日休暇をなかなか取らないそうです。

キャリアアップの支援を社長自らが実行

同社は、従業員に、働くことの重要性を学んでもらうため、リアリティセラピー（選択理論）や人間関係、習慣形成、メンタルトレーニングを重点に研修を行っています。

「技術の向上ももちろん必要ですが、ただ会社に来て、仕事をして帰る毎日では、まるでロボットです。毎日楽しく、目的を持って仕事をして、自己成長に繋がってほしいと考えています。」



元日本ハム
ファイターズ
コーチの
白井一幸氏を
招いた
社内研修後の
一コマ

市内で行われていないテーマでは、成瀬さん自らが講師となり、職場研修を行っています。このほかにも、年に1回、業務のスキルアップ研修も実施しています。

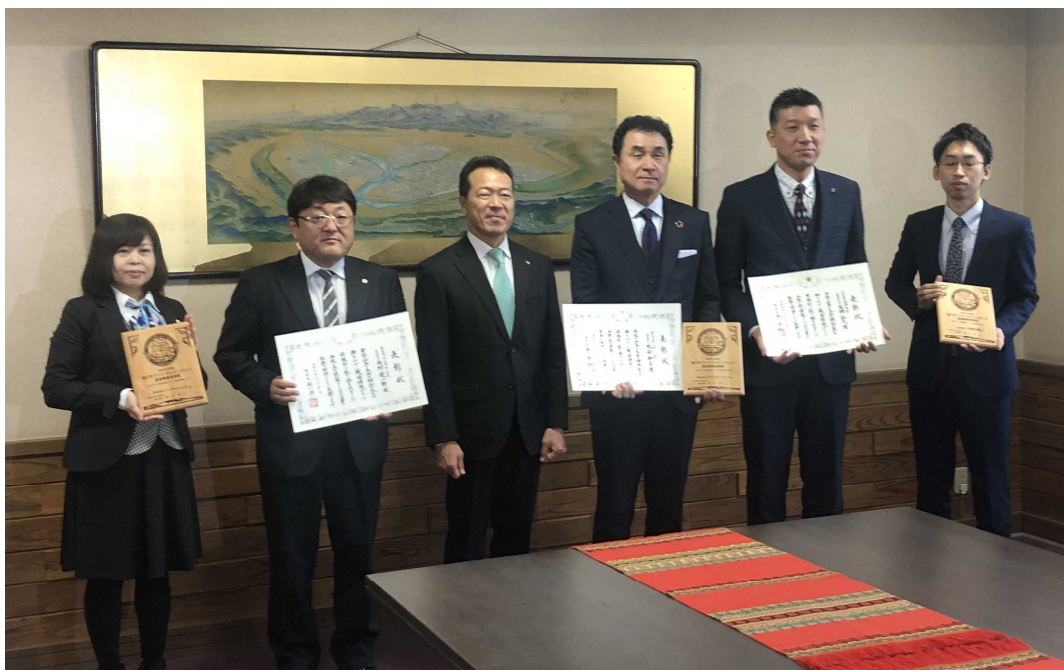
また、成瀬さんは、従業員とともに「GENKI プロジェクト」というコミュニティを立ち上げています。毎月、道内外から講師を招いて、研修会を開催しています。この取組は、異業種からの参加もあり、従業員の自己成長と人脈を広げることに繋がっています。

従業員の成長が会社組織の成長に繋がる

同社は、従業員の成長や意識改革には、各自が主体性を持って行動することが成長のカギだと考えており、その活動を促すために『チーム体制』を取っています。

「部署を越えて従業員を『新商品開発チーム』『品質改善チーム』『イベントチーム』『社長チーム』の4チームに分け、各チームの活動は、チームに一任しています。これによって、よりよい組織づくりと、働きやすい職場空間が生まれ、生産性の向上に繋がっています。」





受賞事業者のみなさん(写真左から)

- ・ 株式会社フレアサービス 様
- ・ 株式会社アイ・ディー・エフ 様
- ・ 有限会社成瀬印刷 様

【編集・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

TEL:0166(25)5358 FAX:0166(23)8217

E-mail: seisakuchosei@city.asahikawa.lg.jp

令和2年（2020年）4月発行