

働き方改革について考える6回シリーズの2回目となる今回は、県内企業の働き方改革の取り組みを紹介します。少子高齢化が進み、今後、育児や介護をしながら働く人が増えると予想されています。貴重な人材の確保・定着に向け、仕事と子育てや介護との両立ができる職場環境づくりのために様々な取り組みが行われています。

子育て支援に
短時間正社員制度

建築資材メーカーの「ウッドリンク」(射水市寺塚原)。受注生産型の業務のため、納期を守るために残業で対応するしかなく、社員のモチベーションの低下や、コミュニケーション不足による離職が課題となっていた。営業、設計には長期の人材育成期間が必要で、一人前になった社員を退職で失うことは、会社にとって大きな痛手だ。

昨年からの働き方改革として、残業時間を月30時間内という目標を設定。各部署でアイデアを出し合った。工場では、効率的なスケジュールを調整。営業では、上棟日の集中を避けるよう取引先に依頼。設計では、外注での作業を増やした。それでも残業時間を削減できない場合は受注制限もやむなしと号令。QC活動、改善提案活動にも力を入れ効率化を図った。一方、残業が減ることによる家計への影響に配慮し、今春大幅なベースアップを実施した。

短時間正社員制度設定

社員が結婚・出産・育児を機に退職すると会社にとって大きなロスとなる。残業時間を免除し、勤務時間を短縮する短時間正社員制度を新設。賞与や昇給、退職金などが受けられ、育児に余裕ができればもの正社員に復帰することもできる。



毎年1月、優れた改善提案などを社内表彰

使う資料を動画化し、インターネット環境があれば、いつでも繰り返し見られるよう工夫。エルター(教育係)制度を設け、専属の先輩社員がマンツーマンで実務についてアドバイスも行っ。

退職者、劇的に減少

10年ほど前は人の入れ替わりが頻繁だったが転職希望による退職は劇的に減った。短時間正社員制度を導入したことにより、多い時には7名の女性社員が育児休業を取得。育児休業の取得率や復帰率は100%となっている。

また、生産ラインでは計画有給取得制度の拡充で業務に影響が出ないよう、より多くの人がラインでの業務を担える多能工化を進めている。社員からは「時間を気にせず、良い仕事したい」といった声もある。「今後、そういった要望にどう応えていくか、社員一人ひとりにあった『働き方選択』で真の働き甲斐を感じてもらえるように考えるのが課題」と人事担当者は語る。

「仕事と子育て・介護」を両立