File.2　目指すべき働き方改革

特集 企業も従業員もイキイキ満足できるわが社の取組

近年、働き方改革に対する企業の意識は年々高くなっており、多様で柔軟な就労環境の整備が進められている。令和2年４月、新型コロナウイルス感染症の影響を受け緊急事態宣言が発令された。企業の働き方が急変し緊急対策的にテレワークなど導入に踏み切る企業も増えているが、通信環境の整備などの課題も突き付けられた。コロナ禍でも迅速に対応でき、事業継続が可能な働き方について考える。

ナガオ（株）

（株）ミスターサービス（春号掲載）

平常時の働き方改革がコロナ禍の業務を支える

代表取締役社長
長尾　聡一郎 氏

当社は昭和６年、硫黄資源の有効活用を目的として創業しました。現在は、水硫化ソーダ・硫化ソーダなどの無機硫黄化合物を製造する水硫化事業部門と、化学品の商社活動を行う商品・物流部門を主な事業内容としています。

働き方改革は、私が社長に就任した４年前から始めました。当時、パソコンで出張申請を作成し、わざわざ印刷した上で回覧をしていましたが、「なぜこんな非効率なやり方をしているのだろう」と疑問を持ったことがきっかけとなり、ペーパーレス化を始めました。今思うと、当社の働き方改革はこのペーパーレス化とともに進んで来たように感じます。

勤怠管理は、これまでエクセルで複雑な集計作業をして何枚も印刷していましたが、効率化を図るためシステムを導入しました。システム導入と各所属長に対して労務管理の研修を実施したことで、会社全体の労務に関する意識向上につながりました。各種申請書類も電子決裁が出来るように改善しています。

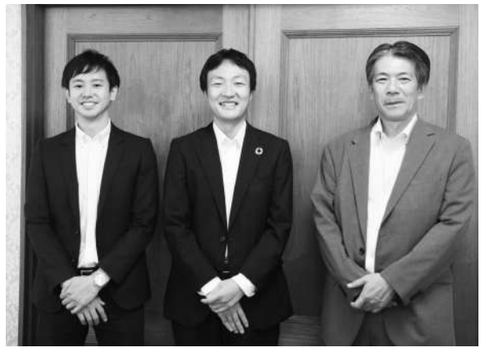
また、会議について「基本的に時間が長い」「長い会議でも一言も発言しない社員がいる」など、会議のやり方に無駄が多いと感じたので、効率化を呼び掛けてきました。現在は、会議の内容に合わせて参加者の人選を行い、書類の配布を無くし、大型モニターで資料を表示するように改善しています。本社、東京営業所、宮浦工場の間ではWeb会議も取り入れ、会議時間の削減はもとより、移動時間も削減となり大幅な「無駄の削減」を実現しました。さらに、急に打ち合わせが必要になった場合でも、Web会議システムを使用することで、各拠点間で資料も共有化しながら、打合せができるので、現在ではほぼ毎日、活用している状態です。

改革を進めている中、新型コロナの影響を受けて東京営業所では、４月１日から全員がテレワークの実施を余儀なくされました。急きょ、自宅から会社のパソコンが使える環境を構築しましたが、これまでに「ペーパーレス化」「電子決裁」「Web会議システム」を導入していたことが功を奏し、業務効率を下げることなくスムーズに実施することができ、感染を心配する社員やその家族に安心感を与えました。

これらの改善は生産性も向上させており、定時退社率93.4%、有給休暇取得率84.4%、特別休暇取得（看護）69日、特別休暇取得（介護）43日の実績となっています。働き方改革の進め方については、「やってみてダメなら元に戻す」という柔軟な対応を示しており、「このような改善をしたい」との思いを伝えることで改革を進めてきました。今後は、社員からの自発的な提案を働き方改革に取り入れ、ワークライフバランスの向上を推進したいと思っています。

働き方改革への取り組みは、国・県・市などからも高く評価されている

2017から4年間連続で、経済産業省から「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」の認定を受けている



健康経営

1 自発的な運動の取り組みを奨励

社内にはランニングとソフトボールチームがあります。「ナガオランナーズ」の大会参加費は会社が負担。ユニホームを作り社員同士の連携を深めています。2018年は、「トマト銀行６時間リレーマラソン岡山大会」職場対抗の部で７位入賞。「ナガオブリッツ」は地区大会への参加や、家族が参加できるソフトボール大会を２年ごとに開催。これらの活動により、自主的に運動する社員が年々増加し、社内のチームワークが向上していると感じます。

2 社員の健康管理をサポート

従業員の健康管理にも力を入れており、予防医療セルフチェックシステムを社内に導入しています。２か月に１回の自己健康チェックを奨励しており、現在は約９割の従業員が登録し利用しています。また、メンタルヘルスの面ではカウンセリングが受けられるように医療機関と提携し、社員と家族が利用できるようにしています。

「岡山EAPカウンセリングルーム」を活用した部署長研修会

専用スペースを設け、予防医療セルフチェックシステムを導入。５つの測定器による体内測定データと52問の問診から、健康状態をチェック

多様な働き方

定年延長で介護と仕事の両立が求められている中、法定で定められている子供の看護休暇と介護休暇のそれぞれ５日間を、有給化しました。これにより、介護中や幼い子供を持つ社員も、安心して働けるようにしています。また、昨年は社長である私が、４週間の育児休暇を取得し、実際に育児をする重要性を再認識しました。男性社員でも子供が誕生した際には、有給扱いの育児特別休暇５日を付与する制度を作り、取得の奨励を行っています。柔軟な働き方の対応により、過去10年間の正社員の離職率は0.5%以下となっています。今後は、全社員が連続休暇を取得できる体制づくりを目標にして改善を行い、それぞれの社員に合わせた多様な働き方ができる取組を考えています。

有給取得の推進

「病気やケガで誰が休んでも困らない会社にしよう」と常時社内で話し合っています。業務の属人化を防ぐとともに、特定の社員しかできない業務を無くすため個々の適性を考慮しながら配置替えを計画してきました。工場では、積極的に業務の汎用化を推進しています。社員同士が連携して業務を行い、誰もが安心して有給休暇の取得をしてほしいと思っています。

製造部認定記録

工場では新しい技能を習得した者は製造部認定記録表で管理

企画推進部　主任
安井　裕也 氏

６年前に中途入社しました。前職では毎日残業をしており、あまり有給を取得できる雰囲気にありませんでした。しかし、当社では、残業はほとんど無く、上司から有給取得を勧められるなど、その違いに驚きました。社員が協力して仕事ができる環境が作られているため、安心して有給取得ができます。家庭と仕事が両立でき、働きやすい会社だと感じています。

会 社 名／ナガオ（株）
所 在 地／岡山市北区京橋町10-17
代　　表／代表取締役社長　長尾 聡一郎
設　　立／昭和６年
資 本 金／5,265万円
従業員数／65人