

まつやま 働き方改革 プロジェクト

まつやま働き方改革
プロジェクト

Facebookページの@ユー
ザーネームを作成

ホーム

イベント



まつやま 働き方改革 プロジェクト

まつやま働き方改革プロジェクト

事業所レポート

＜株式会社日本交通社＞

まつやまイクボス宣言に賛同した日本交通社の光田代表取締役社長。
しかしながら、実はイクボスがどのようなものなのか、腹落ちしていません
でした。

...改めて、イクボスの定義をお伝えしたところ

「それであれば、会社としては当たり前に行っている」とのこと。

会長(前社長)が、地域に出ることを推奨しており、地域の役に立つことを
どんどんしなさいと言う考え。それが当たり前として仕事をしてきたので、社
員にもその考えが根付いています。

社長ご自身も子育て中(小学生と中学生の2人)なので、
家族のことを一番に、行事ごとや送り迎え、家事にも積極的に関わって
います。

また、会社の勤務スケジュールも、家族のことを優先して盛り込むのが当
たり前。それは制度ではなく、風土であることが確認できました。
結果的に、地域からの仕事(消防団の団体旅行、修学旅行、等)を多くいた
だいており業績も良いそうです。

現在の課題として、「若手の育成」と「女性社員の育成」とおっしゃいます。
他社では、女性にワークライフバランスが浸透しているが男性がまだ、とい
うところが圧倒的に多い中、こちらでは逆のようです。
今後は、その課題を取り組むための情報を私たちも提供していきたいと思
います

2017年1月27日



まつやま働き方改革キックオフ交流会、開催決定！

2017年2月22日

来る3月8日(水)10時～12時、コムズにて「働き方改革」をテーマに交流会をします。
ゲストスピーカーには、NPO法人ファザーリング・ジャパン理事の徳倉さんをお招きします。
※平成28年11月2日に開催した「松山イクボス合同宣言式」にて立ち会っていただきました。
コーディネーターは、NPO法人ワークライフ・コラボの堀田真奈さん。

...1、企業事例紹介

2、事例を受けてのQ&A

3、徳倉さんよりアドバイス

「働き方改革」って何をしたらいいんだろう？

時短って他の会社はどうやってるの？

利用できる制度はないの？

などなど、知りたいことがいろいろあるのでは。

企業、団体などに関わらず、関心のある方、どうぞお気軽のご参加ください。

お申込み・お問い合わせは

えひめリビング新聞社

まつやま働き方改革キックオフ交流会事務局

電話 089-931-7066

松山市内の企業のみなさん！

2017年3月1日

まつやま働き方改革キックオフ交流会 参加締切迫る！

日時 3月8日(水)10時～12時...

場所 コムズ(松山市男女共同参画推進センター)5階会議室

対象 松山市内の企業 イクボス宣言企業 まどんな応援企業

宣言や応援企業ではないが関心のある企業関係者などぜひ、ご参加ください。

申込み・お問い合わせは えひめリビング新聞社

まつやま働き方改革キックオフ交流会事務局 電話 089-931-7066

事業所レポート

2017年3月1日

<株式会社マミーズファミリー>

院内保育所「えいらいキッズ」の本間晶子園長に、会社の働き方改革というテーマでヒアリングしました！

...①園長ご自身も子育て中です。

仕事観について。

・開所して4年になります。(平成29年4月で5年)

当初は、新しいメンバーの集まりで、ドタバタと時間もなく、何をしたらいいかわからない、という状況でした。

・その中で、リーダーとして自分は何ができるのか、という思いで、ただ悶々としていました。

スタッフに伝える難しさ。時間もなく、1人では伝えきれないと感じていました。

・そんな中、工夫したことは、まず自分自身が「線引きする」こと。

家に帰っても、仕事を持ち帰ったり、仕事のことが頭から離れずイライラすることも多かったので、家では子どものこと、仕事時間は仕事に集中！と線引きすることを心掛けました。

自分の中でそのような意識をすることで、楽になっていきました。

・また、スタッフとは、社内ではなくあえて外に出てランチミーティングを月1回実施、気持ちを变えて情報を共有したり、工夫をするようにしました。すると、お互い違う一面が見られて、良い時間となっています。

②「会社をこうしたい」、という思いについて。

・院内保育所なので、夜勤もあったりシフトが不規則なこともあり、マミーズファミリーの他の園と交流することが少ないと感じています。

だからこそ、他の園と交流し、社内のネットワークを広げることを心掛けたいと思います。

それが結果として、スタッフのモチベーションアップにつながっています。

意識の変化を見守る経営陣(イクボス)の存在があつてこそ、若い園長さんの前向きな行動につながっています。

＜まつやま働き方改革キックオフ交流会報告＞

平成28年3月8日(水)、コムズ(松山市男女共同参画推進センター)にてまつやま働き方改革キックオフ交流会を開催いたしました！

平日の昼間にもかかわらず、29名(企業・団体など24社)の方々に参加いただき、このテーマへの関心の高さをうかがえました。...

ゲストは、11月2日に開催した「松山イクボス合同宣言式」にて立会いをしていただいた徳倉康之さん(NPO法人ファザーリング・ジャパン理事)を、また、オブザーバーとして愛媛労働局 雇用環境・均等室の小玉知司さん(雇用環境改善・均等推進指導官)をお招きしました。

進行は、NPO法人ワークライフ・ラボの堀田真奈です。

★働き方改革の企業事例

1. 株式会社ヴァンサンカン
代表取締役社長 石原美良子さん
2. 株式会社日本交通社
代表取締役社長 光田秀之さん
3. 株式会社マミーズファミリー
代表取締役社長 増田かおりさん
4. アビリティセンター株式会社
松山オフィスリーダー 西野雅史さん

★4社への質疑応答

グループディスカッション

★ゲストの徳倉さんから総括

企業事例は4回に分けて、報告します。



＜まつやま働き方改革キックオフ交流会報告＞ 2017年3月9日

★働き方改革の企業事例

1. 株式会社ヴァンサンカン(エステティック業)

開業して28年の老舗エステティックサロン

...石原美良子代表取締役社長と総務川口さんより、

これまでの経営者としての価値観の変化、具体的な取組みをお話いただきました。

・創業時は、非婚者がほとんどだったが、そのスタッフたちが次々と既婚者になり、それなりの苦悩の連続となった。現在は、25名のスタッフがあり、(中途ではなく)新卒スタッフを入れられる会社になった。

・社長の私が働いてきたことを教えたかったが、経営者とスタッフとは所詮違う。そのことに気づくのに時間がかかった。その点反省しており、未来のことに目を向けた。

・経営者とスタッフは真逆にいる。

なぜ働く事ができたかという、心に喜びがあったから働けた。だから、働く人に寄り添ってあげることが必要だと思うようになった。

・お客様とスタッフも真逆にいる。

スタッフに幸せや喜びがないとお客様に接してくれるわけがない。スタッフが幸せでないといけない。

そこで、シフトに合わせて予約を取ることを前提に、多様な働き方を導入しようと、1人ひとりの働き方要望を聞いた。

子育て中のスタッフは1時間からのコマ切れタイムで働き、人に仕事をつけるのではなく、仕事に人をつける方針にした。個別の面談を重視しているが、「面談」とすると時間が長くなるので、昼食中や仕事中に5分などコマ切れで面談、をしている。それで足りる。



<まつやま働き方改革キックオフ交流会報告>

★働き方改革の企業事例

2. 株式会社日本交通社(旅行代理店)

光田秀之代表取締役社長より...

・会社は、創業60周年、四国で最古一昔ながらの旅行屋。20人規模の会社だが、創業者の口ぐせは「地域に出ることが仕事」、今も社内に根付いている。「地域のお世話をしなさい」、「闇雲に営業するのではない」と言われていた。

【日本交通社の当り前 その1】

「昼間の仕事でも地域の仕事があれば、出て行きなさい」

そして、「会社の名前を言うな」、が命令だった。

そこで得た人脈が結果的に仕事につながっている。

【社内の当り前 その2】

子どもの保育園や幼稚園の送り迎えがある人は遅刻する。

翌日の行動予定、家庭の状況優先でシフトを組むのが常識。

今後の課題

①営業はスケジュールの組み方次第で徹底できるが、内勤の女性社員がうまく機能していない面がある。

②田舎の社員は地域活動がやりやすいが、街中は地域活動が少ないので逆にできない状況がある。



2017年3月13日

<まつやま働き方改革キックオフ交流会報告>

★働き方改革の企業事例

3. 株式会社マミーズファミリー(保育業)

増田かおり代表取締役社長より...

イクボスという言葉の意味を「育児をするボス」と勘違いしていた(笑)

保育所を運営して20数年、現在は全国に290名のスタッフおり、事業所内保育所の運営もしている。

今、都会では保育士争奪戦が起きている。

保育所が20か所を超えると、現場に「昼間のママ」としての保育理念が行き届かなくなり、どうしよう?と悩んでいた。

そんな時、東京から松山へ帰る飛行機で坂本光司先生(法政大学大学院政策創造研究科教授)に出会った縁で、4年間経営の基本を勉強をした。

かつての私は「言うことを聞きなさい」で、結果からスタートしていた。坂本先生に学んで気づいたのは、「関わりからスタート」していこうということだった。

たとえば、保育所で小さな子どもに、「ごはんを食べに行こうね」と腕を引っ張ったのと同じ。「ごはんを食べに行こうね」、と(その気持ちに寄り添う)0.2秒の問題。(気持ちを作る)待つことが大事なことだった。

そこで、「管理型経営」をしていたことに気づき、反省から、「手放そう」と、「共同経営」に切り替えた。

だが、半年間、赤字が続いた。そこで、賞与をどうしよう。何とか出さねばと思ったいたが、私の次のスタッフたちから、「利益が出ていないのだから、賞与は減額」という意見が出た。そして、それを一人ひとり現場に伝えてくれた。それから、経営者(=自分)がコントロールするのはやめた。

半年後、V字回復し前年120%になった。それからは、社員総会は社員が行う。290名中、育休中スタッフが増えて、多数いる。

今思えば、経営者が口出ししないことがポイントだった。



<まつやま働き方改革キックオフ交流会報告>

★働き方改革の企業事例

4. アビリティセンター株式会社(人材派遣業)

西野雅史 松山オフィスリーダーより...

・会社は男女比半々。人材ビジネスは不夜城であることが多く、自社もその傾向だったが、3年前から働き方改革に取り組んできた。

1番は、モノの整理整頓。環境整備。また、朝の掃除、月に1回の清掃。参加しない人もいたが、徹底したルールは「机に何も置かない」。

文房具などは共有備品にして、使いたい人が使いたいものを使い、使い終わったら所定の位置に片づける。

次に、飲みニュケーションよりコミュニケーションで、朝は社員全員で体操をしている。

若手が多いので、綱引き大会にも出たり、飲むより大会に参加したりのほうが得意。

退社時間は、19時。早く終わらせる。残業ありきは組まない。ルーティンはシステム、動画を撮るなど工夫している。会議は1時間まで。

まずは自分が就業時間外の仕事をやめ、売上を落とさないことを実践し、成果を出した。会社としても、時間外と売り上げの比率でいくと、時間外が下がり、売り上げが上がる事例となった。

