

# 「人財」が活かせる 働きやすい職場

福祉用具大手のヤマシタ（静岡県島田市、山下和洋社長）は働きやすい職場づくりを力を注ぐ。ここ数年の間に時間単位で取得可能な有給、万が一に備えた所得補償保険の整備、組織風土調査の実施などさまざまな取り組みに着手してきた。社員が生き生きと働ける環境づくりについて、同社・人財開発課の本種俊彦課長に話を聞く。

連載

## 豊かさを届ける 福祉用具サービス



本種俊彦課長

### 時間単位での有給 取得や積み立て

当社では「人材こそ会社の財産」という考えから人材を「人財」と呼んでいる。これまで、働きやすい職場づくりに取り組んできた。社員のワーク・ライフ・バランスを支えるため、全社で有給休暇の取得率アップを推進している。

「もっと柔軟に有給を取りたい」という社員の声を受けて1時間単位から有給取得ができるようにした。私は単身赴任をしているが、3時頃に仕事を切り上げて帰省すれば家族との夕食に間に合うため、積極的にこの仕組みを活用している。時間単位で取得できることで、それぞれのプライベートの都合に合わせてやすいと社内でも好評だ。

また当社では独自に「積立有給休暇制度」を設けている。従来、2年間で失効してしまう有給の残日数を所定の日数まで積み立てることができる。

病気や介護、育児などの使用目的に合致する場合、積み立てた有給を使える仕組みだ。社員の中には、病気など万が一に備えて有給取得を控える人もいる。しかし、有給は本来、自身のリフレッシュのために使うもの。安心して有給をとってもらえるよう、この制度を設けた。

時短勤務の期間についても、法

令では子どもが3歳未満までとされているが、当社では小学校入学後の6月までに拡大しており、子育て世代の社員から評判が良い。そのほか、労災とは別に民間の「団体長期障害所得補償保険」にも加入している。社員が病気やケガで働けなくなったときに、収入の30%を保障するもので、保険料は全額、会社が負担する。社員の「万が一」の不安を軽減し、安心して長く働いてもらうのが狙いだ。

ワーク・ライフ・バランスでいえば、特定の社員に業務が集中しないようにすることも大切。各営業所では、リーダーが個々人の業務量のマネジメントをしていることに加え、チーム制・ペア制を設け、スキル・経験に応じた適切な業務分担を行っている。

### 継続的な組織風土調査

年2回、外部の専門会社による組織風土調査は今回で9回目の実施となる。部署ごと、営業所ごとに調査し、社員が感じる会社への期待値と現状のギャップからスコアが算出される仕組みだ。回答内容は匿名化され、誰がどうという回答をしたかはわからないので、会社に対する率直な評価が集まる。

調査の結果を踏まえて具体的な改善のためのアクションへと繋げている。例えば「階層間の意思疎通」という項目のスコアが相対的に低かった際には、所長とリーダー、リーダーと一般社員とが定期的に面談を行うことを事業計画に位置付けた。

その結果、スコアが大きく改善したという事例もある。客観的な指標も取り入れ、社員が生き生きと働ける環境づくりに引き続き取り組んでいきたい。

社員に選ばれ長く働いてもらえる基盤を築くために、充実した研修制度による社員育成とともに、働きやすい職場づくりに力を入れる。この2つが両輪となって、お客様にも、より質の高いサービスを届けることができる。当社の企業理念は「正しく生きる、豊かに生きる」。

「人財」である社員を大切に、この理念を体現できる企業をこれからも目指していく。