

働き方の「仕組み化・言語化」で、 着実な社員の意識変化を実感。



(株)長岡計器
経営企画室 室長 竹内 祐貴 さん

こんな取組を
推進しています!

- 1 肩書きを超えた
業務の多能工化
一人ひとりの仕事の裁量と
できる業務範囲を広げる。
- 2 経営層による
働き方セミナーへの参加
他社の事例を通じて、具体的な施策や
意識の持ち方を学ぶ。
- 3 定時退社推進のための
アクションを実施
声掛けやチャイムの導入で、時間の
意識を高める。

以前私は大手の異業種の企業に勤めていました。そして3年前に家業である当社に転職した際に前職と比べて気付いたことが、労働環境づくりの取組が、方向性はいいにもかかわらず、仕組み化・言語化されていないということでした。

そこでこれまでの経験も生かし、採用した施策が「業務の多能工化」「経営層のワークライフバランス研修への参加」「定時退社推進のためのアクション」の3つです。

「業務の多能工化」は、例えば営業が計器取付けの仕事を少しでもできるようになることであり、その逆も然り。複数の仕事を身に付けることは簡単ではありませんが、私自身も挑戦し、少しずつ社内で浸透し始めています。「経営層のワークライフバランス研修への参加」は、私や社長が長岡市や商工会議所などが開催する働き方関連のセミナーに参加。他社の事例を学んだり、他社の経営層の意識の高さに触れることで、刺激を受けました。「定時退社のための具体

的なアクション」は、まず最初に取り組んだ部分です。声掛けから始まり、チャイムも導入し定時退社を推奨しています。他にも社会保険労務士を入れてアドバイスをもらったことも労働環境を整える上で勉強になりました。

こうした取組を繰り返すうちに着実に社内に変化が現れています。顕著な事例が朝礼です。2年前から毎日一人ずつスピーチをするようにしていますが、話す内容が、当初シンプルな出来事の報告だったのが、その出来事をいかに仕事に結び付けるか、ということまで話が落とし込まれるようになってきました。

社員には、せつかくうちの会社に入ってもらったのだから成長してもらいたい。だからこそその施策です。さらにみんなそれぞれのライフスタイルで、仕事だけでなく日常生活も充実させられる会社へ——。私自身そんな前向きな会社で働きたいと思いますし、この先、成長しながら地域に貢献していく企業になりたいと考えています。

子育ての期間は実は短いもの。 柔軟な対応で仕事も学校行事参加も両立。

当社では、例えば子どもの参観日や入学式などの行事には積極的に参加するように社員に声を掛けています。現在私は代表取締役ですが、長岡計器を運営する夫のもとに嫁ぎ、長らく自社の事務の仕事を担当していました。その際に仕事をしながら育児をしてきた経験から、行事に行ける時は会社を休んでも行ってほしいと考えています。なぜなら、育児は一生続くものではありません。ほんのいつかのもの。経験上、学校行事も介護の手間も分かるので、面倒な手続きを設けず、臨機応変に申し出があれば対応しています。育児をしながらでも働ける環境を作れば、その社員は長く勤めてくれます。そしてその社員の長年の経験はそのまま会社の財産になるんですね。休憩時間に他愛もないことを話したり、全員の誕生日にパースデーケーキを用意したり…。制度以前に、そういった日々の積み重ねが、お互いに過ごしやすい職場環境づくりにつながっていると思います。

代表取締役
竹内 由美子 さん



株式会社 長岡計器

●所在地:長岡市 ●業種:通信機械器具製造業 ●従業員:12人

【業務内容】主に自治体やタクシー・トラック会社を対象に、車に運行記録計(タコグラフ)を車に取り付け、データを記録し、解析することで、運転の車の安全管理、労務管理、エコドライブをサポート。



私たちはイクメン応援宣言企業です!

新潟県では、男性労働者が育児に参加しやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業を「イクメン応援宣言企業」として登録しています。

もっと詳しく知りたい方は

にいがたイクメン応援宣言

<https://niigata-ikumen.jp>