

栃木労働局による「働き方改革」企業トップへの働きかけ

(室長編)

株式会社 マルヤ



平成 29 年 1 月 12 日、株式会社マルヤの取締役 浦野清美 氏を訪問、「働き方改革」についての協力要請及び取り組み内容についての意見交換を行い、更なる取り組みへの推進をお願いしました。今回の要請では栃木県幹部も同行しました。



浦野取締役



栃木労働局 雇用環境・均等室 吉永室長

【株式会社 マルヤ】

本 社 栃木県佐野市若宮上町 2 - 2 4
創 業 1984 年 (昭和 59 年 4 月)
代 表 者 代表取締役社長 浦野 敏子
労働者数 17 名 (男性 6 名、女性 11 人)
事業内容 ハウスクリーニング、家事代行、講座開催、内装仕上げ工事業、木材加工業
公式HP <http://maruya28.com/>



浦野取締役（右手前）に、「働き方改革」の要請を行う、栃木労働局雇用環境・均等室吉永室長（左手前）、栃木労働局雇用環境・均等室坂上調査員（左奥）、栃木県産業労働観光部労働政策課篠崎課長補佐（右奥）。

（撮影 栃木労働局 野中）

◆対談内容

【吉永室長】

色々な企業ごと、それぞれに状況が違う中で、自社に合った形で工夫されていますが貴社の場合は、ポイントとなることはどのようなことでしょうか。

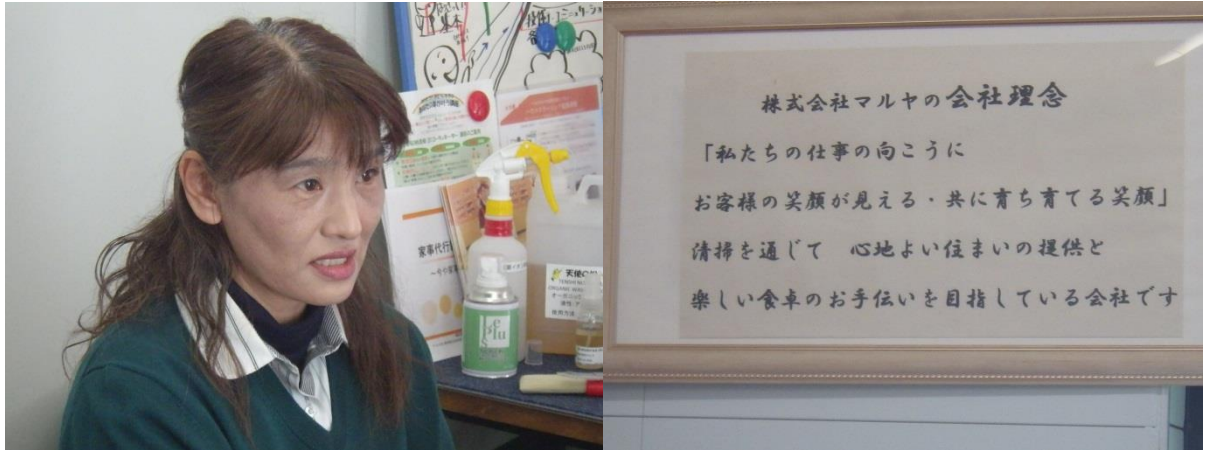
【浦野取締役】

行政側、企業側、働く側、それぞれの目先(見ているところ)は違っていると思います。そこで、まずは「企業側のゴール」(会社の考え方)を決めました。その上で、「従業員自身の考え方」と「会社の考え方」を共有化することで、添い合える(一致)工夫をしてきました。

その為には、従業員一人一人が自ら「自分が何が出来て、そして将来どうなっていきたいか」を自分で気付くことが大切だと思っています。

ただ、何も考えていない人たちも多いので、考え方の訓練や研修参加の機会を支援して一人一人が夢を持てるようにしています。

経営者側だけでなく、従業員も意識改革が必要だと、色々な失敗の中から気付きました。押し付けるのではなく、やらせてみて気付かせることの繰り返しでしたが、その過程で共有化が出来ない方は去って行かれました。最初は事業経営優先で、労働力確保の為に、私自身が中途半端な対応をしていたことを反省し、その気になった従業員だけでも可能な仕事を受注するよう経営方法が変化していきました。



【吉永室長】

勇気ある決断ですね。従業員一人一人は浦野さんが「自分の事をよく見ている」と感じているでしょうね。労使関係のベースは信頼関係ですので、そのポイントがしっかり押さえられています。

また育児中の主婦でも可能な仕事(お子さんも一緒に行ける短時間業務)も見つけてきて、その人の置かれている状況に合わせた仕事を用意されていることに驚きました。もちろんハウスクリーニングという業種特性を活かされているからだとは思いますが。

【浦野取締役】

そうですね。この仕事だから可能なのかも知れません。というのもプロの技術を磨いていくことで、短時間でも時給単価が2000円以上ですので2時間×週2日×4週＝32000円になりますので、制約された働き方しかできない方でも、努力次第で夢を持てますよね。3年前からワークライフバランスに取り組み始めましたが、ポイントはやはり「従業員に考えさせること」ですね。

ただ働く人ではなく、「考えて働く人」になってもらえるよう、社員の発想を大切にし、現場から生まれる知恵を、「まずはやってみよう」と後押しします。

自分の子共のように接しているかも知れません。うるさい母親かも(笑)

でもおかげさまで、ハローワークの求人からだけでなく、口コミで浦野さんの所で仕事をしたいと、私自身の生き方をよく調べて応募してくる人もいます。

【吉永室長】

このお仕事の場合、「シフト調整」が大変だと思うのですが、従業員同士が話し合いをして自分たちで調整されていると聞いております。これは凄いことだと思うのですが。

【浦野取締役】

以前は、私がシフト調整をしていましたが、それは中々に大変でした（笑）。ある時から「自分たちで考え調整してみたら」と振ってみたところ、会社から指示されるのではなく、自分たちの工夫で「仲間間の心配り、サポート姿勢」が発生して、「フリー勤務日」という、私では思いもつかなかったシフトを創り出したのです。簡単に言うと、「その日はサポート可能だよ、お仕事入れて頂戴」という宣言日です。

【吉永室長】

なるほど。任せてもらっているから知恵を出すという流れで、チームワークも出来あがっていきますね。

【浦野取締役】

会社主導オンリーでは人は育たないですね。会社はあくまでも箱であり、育成の場であると考えています。

「人=個人の力」を活かせる場所づくりに力を入れています。そのための「訓練」・「資格修得支援」については、行政側で準備される助成金等も活用させて頂いています。助成金の申請要件を準備していくことで、私自身も「労働時間等の整備」の必要性を感じ取り、勉強していくことで成長していると思っています。

その他には、

- ① やりたい仕事とやりたくない仕事を、話し合いの中で考えさせて、それぞれの本音を表面化しました。その上で、「我慢する事、努力する事⇒成長」という面も伝えました。
- ② 職場内風土については、「わくわく仕事ができる風土」を目指し、その為にはチャレンジもしていこうと伝えてあります。
- ③ 毎年「個人別年度計画」（成長目標等）をあげてもらっているのですが、ただ提出しなさいではなく、提出者へは「お年玉券付き」として興味を持たせるようにしています。
- ④ 「内部発信」と「外部発信」、その両方の重要性を意識して経営を行うよう努力しています。

【吉永室長】

浦野さんの「人を育てたい」という強い思いがしっかり伝わってきます。色々な制約を抱える人たちにも、自分を活かして働ける場所を提供していこうとする経営姿勢は、まさしく「働き方改革」のポイントです。

【栃木県：篠崎労働政策課 課長補佐】

マルヤさんは、大変積極的な取り組みをされていて、県で企画している「いい仕事 いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」等にも参加されており、改めて紹介することはないのですが、今日のお話を聞いて、従業員のやる気向上や、優秀な人材の定着や確保のポイントがきっちり抑えられていることを再認識させられました。

【吉永室長】

今日は、こちらもわくわくしてくる浦野さんのお話が聞けて、大変参考となりました。働き方改革のポイントとして、「お客様ニーズ」をベースに、「社員のニーズ」と「企業のニーズ」をマッチングすることが必要ですが、その道筋が出来てきているようですね。今日はお忙しい中、貴重なお時間を頂きありがとうございました。