

道徳塾

d o h k e i j u k u

「三方よしの経営」を究める

112

平成30年1-2月



特集

岐路に立つ

逆境にあつていかに覚悟し決断するか

特集1

湯澤 剛
株湯佐和代表取締役

特集2

小倉 広
組織人事コンサルタント

特集3

大吉 弘
ビルテック株代表取締役

ここに注目

工藤茂雄
太子食品工業株代表取締役社長

やまとなでしこ経営

可憐でありながら、強風や雨にも負けず、
やせた土地にも凜と咲く「やまとなでしこ」。

たおやかさと芯の強さを持ちながら、
心美しく生きる日本女性を「やまとなでしこ」とも称える。
そんな「やまとなでしこ」たちが経営に携わる時、
どのような会社を築くのか。
やまとなでしこ経営の「今」に迫ります。



人の「成長」と「幸せ」を育む事業

「安心」を生む体制づくり

——平成二十八年、御社は「四国でいちばん大切にしたい会社大賞」奨励賞を受賞されましたね。どのような働き方が評価されたのでしょうか。

谷淵 当社は人材派遣会社で、十一人の従業員は全員女性です。八割が子育て中で、週一〜五日、三〜八時間の多様な時間勤務を認め、残業ゼロと有給休暇取得率九〇パーセント以上を実現させつつ、おかげさまで業績も伸びています。

フルタイムで働ける社員と時短勤務のパート社員で、一つの仕事を協働する体制をつくり、毎朝仕事をリスト化し優先順位をつけ、それぞれのタスクに時間を割りあてて、その日の予定を立ててからスタートします。

子供が小さいと、急に休みが必要になる時もありますよね。でも、自分が休むことで仕事が滞るとどまと思うと、安心して休めない。そこで、文書ファイルの置き場所はもちろん、机の上や引き出しのどこに何を置くかで、すべて統一して、誰が座っても同じように作業ができるよう

にしました。

仕事のマニュアルも毎日最新化し、作業中の仕事内容も文書ファイルで共有しています。ですから、誰かが急遽きゅうきゅう休んでも、行うべき仕事とやり方が分かるので、ほかの人がフォローでき、業務はストップしません。家庭と仕事を両立しながら、イキイキと働いてくれます。

——創業時から、このような体制を築いてこれたのですか。



女性社員11名で明るい職場を築く



谷 渕 陽 子

(株) パワーネット
代表取締役

たにぶち・ようこ

香川県生まれ。香川県職員退職後、香川短期大学講師、穴吹情報専門学校講師を経て、平成8年IT教育のビジネススクール(有)ウエルネットを設立。14年に業種転換して(株)パワーネットを設立し、代表取締役を務める。二人の娘の母。これまでに「ワーク・ライフ・バランス推進企業」企業商工労働部長賞、知事賞、「がんばる中小企業・小規模事業者三百社」、「四国でいちばん大切にしたい会社大賞」奨励賞を受賞。



定期的に、「子育て勉強会」や「食生活勉強会」なども就業時間中に開催。職場も家庭にも着実によい雰囲気広がっている

谷 渕 いいえ。以前はフルタイムの正社員だけを雇用し、パート社員採用はゼロだったんです。本社で事務を行う社員

は、夜、派遣社員に連絡を入れてサポートするため、残業が当たり前でした。

ところが、平成二十一年のある日、シングルマザーのAさんが仕事を探してうちに来られたんです。お子さんが障がいをお持ちで、「生活を立てるために、私が働かなければいけない」と。ちょうどそのころ、リーマンショックのあおりを

受け、派遣社員の雇用解消が相次ぎ、派遣会社はどれも存続の危機に陥っていました。さらに、派遣法の改正で更新にかかる費用は倍になり、私も、もうダメかなど、頭を抱えていたところでした。

しかし、Aさんに出会ったことで、あらためて事業の意味を考えさせられ、私が、Aさんを雇わないといけない使命を感じたんです。Aさんを雇うことで、わが社が変わるようにも感じ、初めてパート社員として採用しました。

人の「幸せ」を第一優先に

——その出会いが、今の御社の体制づくりのきっかけになったんですね。

谷 渕 そうなんです。Aさんには、十六時退社という制約がありました。しかし、その中でAさんの仕事ぶりは、目を見張るものがありました。企画も得意で、効率よく仕事をこなし、生産性を高めていく。こんな働き方ができるんだと、驚きました。

そして、ふと気づいたんです。

「社員も、家庭がある中で子育てをしながら働いてくれている——」と。独身の時と同じ感覚で働いてもらっていましたが、みんな子育て中だったんですね。「社員を大事にしたい」と私の心が変わった時、経営が変わりました。

私が社員に寄り添うようになり、みんなで社内の働き方を改善する中で団結し、段取り力、整理整頓力、事務処理能力など、女性ならではの生産性の高さにも気づきました。

そこから、女性限定の派遣事業に取り組むようになり、事務研修をしてから派遣する特性も活かし、こちらから企業へ派遣業務の提案営業もできるようになりました。

——派遣後も、派遣社員へのフォローをされているのでしょうか。

谷淵 はい。派遣社員にはお昼休みなどに連絡をとって様子を伺い、行き詰まっている場合は、休日じっくり耳を傾けます。状況に



月に1度のランチ会や誕生会では、社員が食材を切って持ち寄り、谷淵社長が料理する。家族のような温かな職場が醸成されている



引き出しの一番下に、「進捗中」「懸案中」「保管中」の仕事を入れておく。見える化でお互いに助け合える体制が整う

よっては、私たちが派遣先の上司へ相談に伺いますので、状況はじきに好転していきます。

そうやって派遣先になじんでいった派遣社員がそのまま正社員に採用されることもあり、そんな時には、みんな、泣いて喜んでいきますよ。これまで、約半数近くが正社員に採用されました。

——派遣会社の存在意義をどのようにお考えですか。

谷淵 派遣社員として継続させることが、売上げの固定化になると言う人もいます。でも私は、派遣先で必要とされ社員になるのと、派遣社員として職場を転々と変えて働き続けるのと、どちらが幸せかを考えます。派遣という入口から入っていただいて、いざれ正社員になっていたただく。その願いをかなえるのが、派遣会社であると私は定義しています。

——人間本位の事業をされていますね。今後の展望はありますか。

谷淵 高齢者や障がい者、短い時間でも働きたいと思っている方々も視野に入れています。この事業を進めていきたいと思っています。地域に役立つことなら、なんでもやっていますからね。