

株式会社木元省美堂

職場の意識改革

両立支援の環境整備



社内外に変革の必要性を強く訴求 経営層の「本気」が変えた、社員の意識



社長室 室長 経理部 部長
瀬谷 紀子様

約半数が女性社員
風土と制度の改革を決意

株式会社木元省美堂は、創業以来66年続く、学校参考書・医療専門書等を中心とした印刷会社です。初代社長から金融業を経験した2代目が継ぎ、さらにメーカーで企画開発の経験を積んだ3代目へと継承されていきました。その中で培ってきた印刷業のノウハウと「新しいチャレンジ」の精神が受け継がれており、主幹のカラー印刷物に留まらず、ノベルティグッズの制作やデジタルツール等に事業の幅を広げ「お客様の伝えたいことを伝えるためのもの作り」に取り組んでいます。

創業当初より優秀な人材を採用し、社員教育を施していく社風の中で、自然と社員の約半数が女性社員という状況になりました。ただ、結婚や出産のタイミングで退職してしまう女性がいることが悩みの種でした。そこで、平成26年に3代目社長の旗振りの下、女性が活躍できる制度や環境、より柔軟な働き方ができる風土の醸成を目指

して社長室を立ち上げました。それから5年間で「フレックスタイム制度」、「テレワーク制度」、「短時間正社員制度」、「有給休暇計画的付与制度」等、新たに7つの制度を導入しました。さらに、社長と社員の個別面談や3か月に一度の社内アンケートの実施、社員同士が感謝を伝える「GoodJobカード」の導入等、コミュニケーションも強化されています。風土と制度の両輪で働き方を整えた結果、平成26年には14%だった離職率が平成29年には5%となり、その後もほぼ同水準で推移されています。

全社員を対象に東京都の研修に参加
それにより、仕事の理想や目標が明確化

社員の意識改革は、制度を活用させるためには重要なポイントになります。これまで社員には、「年次有給休暇」は病気等の緊急時に使う、昇級は責任が重くなるので避けたい等といった意識がありました。また、属人性が強く、繁忙期に業務を抱え込んで残業する先輩社員の姿を見て、新入社員が辞めてしまうこともありました。そこで、経営層は社員のマインドを変えることが変革のキーになると考え、平成27年に全社員を対象とし、東京都「地域展開型中小企業処遇改善サポート事業」に参加し、ワークショップや集合型研修等を受けました。それにより、働き方に対する姿勢が改まり、その後の制度整備や女性活躍推進等の取組へ生かされました。平成30年には評価制度を刷新し、評価基準にチームワークを加え、組織へ

の貢献度も反映できるようにしました。また、チームワークが高まり、業務内容が共有されたことで会社の危機管理にもつながり、更に業務量の平準化も進みました。それにより、計画的に「年次有給休暇」を取得することもできるようになりました。

社長自ら取引先へ説明
経営層の「本気」に、社員の意識に変化が

それまでの働き方を変えることについて抵抗感を持つ社員もいます。例えば、平成30年に毎週水曜日の「ノー残業デー」を導入した時には、社内アンケートによると約80%が「お客様対応があるから残業をなくすのは難しい」等の否定的な意見でした。しかし、経営層は本気で会社を変える覚悟があり、社長自ら取引先へ足を運び、丁寧に思いを説明することで、理解を得ることができ、取引先が減ることもありませんでした。経営層の本気に刺激を受けて、社員も一人ひとりが考え、残業をしない働き方に取り組みました。社内SNSやWeb会議システムを使って、チームの仲間や離れた部署とも効率良く連絡を取ることで、組織全体の生産性向上も実現されました。結果、

「ノー残業デー」の開始から1年ほど経った現在は充実したプライベートの時間が確保でき、「最高の制度」と話す社員も存在しています。

こうした様々な取組は、採用面でもプラスの効果を発揮し、令和元年には工場の現場業務となる印刷機オペレーターで、初の女性社員を2名採用するといった効果もみせています。低価格化や対応力が求められる印刷業界の中で、経営層の本気と社員一人ひとりの生産性向上への取組により、企業と社員の双方にとって、より良い環境作りの推進が図られています。



印刷工場とWeb会議する様子

きっかけ

優秀な社員を採用していった結果、女性社員が全社員の半数と比率が高くなりましたが、ライフイベントのため離職してしまうケースがありました。社員教育にも力を入れていましたので、長く働いて欲しいという思いがありました。

取組

全社員を対象として、東京都の研修に参加することで社員の意識改革を実施。また、社員アンケートを行い、その意見を参考に「フレックスタイム制度」、「テレワーク制度」、「短時間正社員制度」、「有給休暇計画的付与制度」等の新たな制度を導入しました。

効果

社員の仕事への取組姿勢が変わり、相互協力の意識が生まれ、生産性向上を実現しました。計画的に制度を活用する社員が増え、家庭と仕事の両立を実現し、平成26年には14%だった離職率が平成29年には5%まで減少しています。

女性社員VOICE



営業部 課長
北爪 久美子様
平成15年入社

働き方改革を推進する社風を信頼し、
管理職にもチャレンジしています

入社を決めたきっかけの一つが、性別問わず仕事をしっかりできそうな風土でした。現在は、営業部の課長として出稿・入稿の対応や新規開拓をしながら、3名の課員と切磋琢磨しています。結婚する時には、好きな仕事を続けられるか不安もありましたが、経営層が制度の整備や研修の実施といった女性が働きやすい環境作りを推進していたので、「なんとかなる」という気持ちになれました。管理職昇進の辞令を受けた際も、経営層への信頼と周りの社員からの後押しが「チャレンジしてみよう」という思いにさせてくれました。

繁忙期は時間の調整が厳しいこともありますが、管理職として自分の仕事だけではなく、課員の状況を把握することで、業務量のバランスを整えるようにしています。常に、担当者が不在時でもフォローができる体制を意識し、各人の事情に合わせて「フレックスタイム制度」を活用する等、制度を有効に利用することで、助け合える体制を整えています。

DATA

従業員数 男性31名 / 女性30名
平均年齢 男性44歳 / 女性34歳
平均勤続年数 男性8年 / 女性10年
管理職数 男性6名 / 女性2名

概要

株式会社木元省美堂

住所 | 東京都文京区千石2-44-5

設立 | 昭和30年2月

業務内容 | 出版物およびカラー印刷物のデザイン・制作・製造
ウェブサイトの企画・デザイン・制作

HP | <https://kimoto-sbd.co.jp/>