

みえのイクボス同盟加盟企業 万協製薬株式会社



COMPANY PROFILE

所在地 多気郡多気町仁田725-1
業種 製造業
従業員数 正社員147名(男性:82名/女性:65名)
派遣社員23名(男性:4名/女性:19名)
※2017年8月末時点

企業理念はスキンケア製品の企画、開発、製造を通じて人々に「美と健康」を提供することです。2003年より「顧客価値向上活動」を推進し、その結果として、2009年度「日本経営品質賞」を受賞いたしました。弊社は、ただ製品を作るだけでなく、「日本に万協製薬株式会社があって良かった!」と言っていただけのような明るい会社を目指して、社員一同、精進しております。

経営者やリーダーの「気づき」と「理解力」が働きやすい環境をつくる



代表取締役社長/松浦 信男さん

部下の仕事と家庭の両立等を応援する「イクボス」として、どのような取組を行っていますか？

当社は、1985年の阪神淡路大震災で、当時神戸にあった本社工場が全壊し操業不能になり、その翌年、再起をかけて工場を多気町に移転、私と妻を含めた3人で再創業をし、会社を一から立て直しました。

子育てをしながら、一日も休まずに仕事をして、時おり涙を流す妻の姿を見た時、「経営者の家族への無理解が、社員の家族をも不幸にする」ということを学びました。「自分たちのように育児で母親が犠牲になることはしたくない」という想いがイクボスとしての活動の原点です。

子育て中の従業員が交流を深める「パパママ会」は、この取組の一つで、私たち経営幹部も参加し、親同士の意見交換や悩み相談を行っています。

また、「休暇の取りやすい職場づくり」のた

めに行っている「モジュール」の習得による「ジョブローテーション」では、モジュールと呼ばれる各課の作業を細分化した表により、作業や技術の習得や、違う部署で経験を積むことができます。この仕組みによって、「一人に業務が片寄らない」「誰かが休んでもカバーできる」体制が実現できています。

「誰もが働きやすい職場づくり」の実現のために、行っている取組はありますか？

当社は売上増加とともに繁忙になり、2005年までは残念ながら離職する社員も増加した時期がありました。理由を聞くと、「社内に相談できる相手がいない」という意見が多くあったため、そこで考えたのが、「プチコミファミリー制度」です。勤続年数や部署、性別が異なる7~8名で一つの班をつくり、食事会や海外・国内旅行等を行い、親睦を深めています。多様な交流が生まれるこの制度によって、業務においても社員同士の

コミュニケーションが取りやすくなり、一番高い時は20%を超えていた離職率が、2016年度には5%まで減少しました。

「イクボス」として、今後さらに力を入れていこうとしている取組を教えてください。

今後は育児世代だけでなく、介護世代も増えてくることから、休業制度だけでなく、働き方の一つとして「在宅勤務」を定着させたいと考えています。当社は、「ものづくり」の会社なので、会社にとって良いと思うものは全て実験して、良いものだけが残れば良いとスタンスを取っています。これらの取組を行う大前提として「会社から大事にされていない社員が、お客様を大事にするはずがない」という考えがあります。これからも、この理念を肝に銘じながら、さまざまな挑戦をしていきたいと思っています。

イクボスを推進するための取組

- 取組① 「パパママ会」と「プチコミファミリー制度」の導入
- 取組② 全部署を対象とする「ジョブローテーション」の実施
- 取組③ 通勤による負荷を考慮した「在宅勤務制度」の導入
- 取組④ 地元の高校生との共同開発などの「地域貢献活動」
- 取組⑤ イン트라ネットを活用した「日報の見える化」

効果

- 年代や部署を超えた交流が生まれ、離職率が低下
- 多能工化を促進し、「休暇の取りやすい体制」を強化
- 有能な人材を確保でき、業務の効率化にも成功
- 地域からの理解が深まり、地域活性化にも貢献
- 会社の改善点などを即座に把握できる体制を実現

現場で働く社員の声

総務部 経理課/廣川 雅子さん(入社2年目)



入社して驚いたのが、会社のさまざまな改善提案を社員が行っていて、それが評価につながっていくという仕組みでした。社員一人ひとりにあった働き方を考えて、制度改正が必要な場合はすぐに対応してくれる「会社の姿勢」も、働く側の意欲につながっています。約半数が女性社員で、男女関係な

く責任ある業務を任されている体制も私たちの会社の良さだと感じます。職場内には、それぞれの働き方を応援して助けていこうという空気があり、育児休暇などの制度も整っているので、将来についても不安を感じることなく、日々業務に集中することができます。