

01



02



03

01/4年連続で「健康経営優良法人」に認定。2020年度の認定賞を手にする、左から三田さん、社長の佐野さん、伊藤さん 02/社員は名札に健康に関する目標を掲げる。社内外の人と会話のきっかけになることも 03/社外への発表の機会を設け、スキルの向上とともにモチベーションの向上に



新型コロナウイルス感染防止のためオンラインでの開催となった合同会社説明会。三重テレビの運営で、LIVEに加え期間限定配信も

健康施策を通して 従業員の自主性を育てる

株式会社佐野テック(三重県菟野町)

女性社長のもとで社内改革に取り組む株式会社佐野テック。従業員の自主性を促す取り組みで、社員の働く意欲を保ち、人材育成や働きやすい社風の創出につなげている。

「週1回のウォーキング」など
社員が名札に目標明記

三重県の北部、鈴鹿山脈の東麓に位置する菟野町で橋や道路の部品製造や、住宅や工場の建設を行う株式会社佐野テックは、2017年から4年連続で「健康経営優良法人」の認定を受けた。同社では以前より、朝礼時のラジ体操実施や、健康診断及び再検査の受診を促すなど、社員の健康に対する取り組みを行っている。そして、代表取締役社長である佐野貴代さんが3年前に引き継いでからは、社員がより自主的に取り組めるよう、施策を強化してきた。

そのひとつとして、社員が名札に「週1回のウォーキング」や「平日は1時までには就寝」など健康に関する個人目標を掲げている。以前は、会話の糸口になるよう座右の銘や一言コメントなどを記載していた、会社文化の改良版だ。

「健康についての1年間の目標を自由に掲げてもらっています。ただし必ず

数値を入れるというルールを定めています。こうすることで1年後に振り返りがしやすくなり、普段の業務においても数値を気にする練習になる意味合いも含まれています」と佐野さん。社員からは「自ら目標を立て改善する習慣が身についたことで、業務上でもいくつか改善提案書を上司に提出するようになった」と、佐野さんの狙いは確実に社員に届いている。

生き生き働く社員の姿が
新規採用にも好影響

また、有給休暇のほかに計40時間の時間有給制度を新たに設けた。1時間から使えるので業務の調整がきやすく活用しやすいようだ。混雑時を避けた通院ができたり、体調がすぐれない家族のサポートができたり、子どもの小学校の交通安全係の当番をこなしたりと、社員とその家族の生活にまでいい影響を与えている。

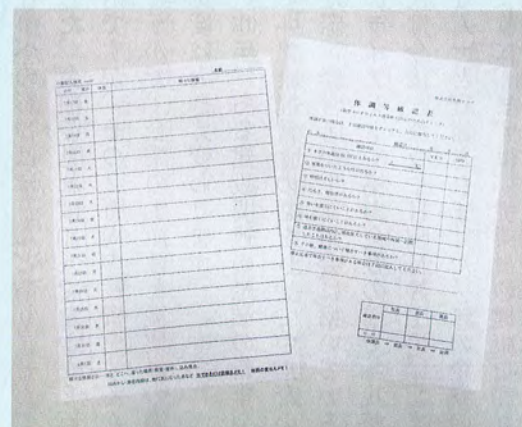
時間有給をうまく活用しているという中途入社の方三田さんは、「前職の塾講師では休日でも仕事をすることが多

く、家族に負担をかけていました。いまは仕事と家庭のバランスが保てるようになり、さらに業務の質を高めたいと考えるようになりました」と仕事の効率化に意欲をみせた。

有給休暇取得に関しても年間平均9・8日、朝礼に全員揃うのが逆に珍しいほどだ。有給休暇が活用しやすいのは、風通しのよい社風と社員の仕事に対する責任感の強さがあってこそ。新卒入社から2度の産休・育休を経

験した伊藤さんは「佐野社長が気さくで話しやすいので、公私を問わずよく相談に乗ってもらって、育児との両立を支えてもらっています」というから、社長との関係性の近さがわかる。

このように、職場のコミュニケーションが潤滑だから、互いの事情を配慮し、仕事上で助け合っているようだが、なかでも数年に1度行う大きなジョブローテーションは、この環境づくりに役立つという。「3カ月でも半年でも、



新型コロナ対策も徹底している。会社受付では非接触検温機(右)がマスク。社員の移動を把握するため、行動管理表(左)の提出を始めたが、プライバシーを考慮して閲覧するのは佐野社長だけ



床から1.8mの
ライン



社員のアイデアで生まれた改善策「積み上げま線」(名前も社員から募集)。つい積み上げすぎてしまう部材は、1.8mの高さ制限を設けて危険を回避する。このようなさまざまな工夫が実施され、より働きやすい職場に

佐野さんが社員の働きやすさの追求を第一に取り組み理由は、将来的な人材不足という課題のためだ。

とくに同社が手がける橋梁分野では、ベルトコンベア式大量生産ではなく、測量に依りて個別に設計、製造が必要のため、従業員の経験や能力が品質を大きく左右する。そのため、熟練者が必要不可欠で、同時にいかに後継者育成ができるかが、会社の存続に

**長く働ける職場づくりは
お金を使わない投資**

その部門の業務をやったことがあれば、見える範囲が変わり、サポートしやすくなりますから」と佐野さん。

こうした社風や社員の雰囲気は、社外にも自然と伝わる。同社では人材採用過程で職場見学を行っており、社員の多くが職場の雰囲気や先輩社員の生き生きとした姿に好感をもち入社を決めている。会社説明においては、5つにまとめた特徴のうち、ひとつを「働きやすい職場」として求職者へアピールしている。先日行われたオンライン合同説明会でも、10名以上のエントリーを集めることができた。

職場や業務の改善事例を社外に発表する勉強会「カイゼン見学会」を年2回定期開催。工場での改善事例見学の後、参加者全員でディスカッション。社員のプレゼンスキル向上や、視野を広げることもつながる



大きく関わる。

佐野さんは、これらの取り組みを「お金を使わない投資」だという。給与や賞与以外の方法で、社員のモチベーションを保ち、後継者を採用し育成していくためにできることをつねに考えている。「目指しているのは、社員が自分の子どもを入社させたいと思える会社。そのために私がやるべきことは、社員の働く環境の整備につきます。同時に社員が自発的に環境改善できる組織づくりをして、ますます働きやすい職場にしていきたい」と意気込みを語った。

