

ライフ・ワーク・バランス EXPO 東京 2022



働き方 ネクストステージ

コミュニケーションで紡ぐ
仕事と暮らしの新しいカタチ



東京西サトー製品販売株式会社

仕事と子育ての両立を経験した
社長の強い思いで、
「互いが家族と思い合える会社」づくりを推進



東京西サト一製品販売株式会社

仕事と子育ての両立を経験した社長の強い思いで、「互いが家族と思える会社」づくりを推進

会社概要

代表者名	代表取締役 横川 みどり
創立（創業）	1981年
所在地	立川市富士見町1-3-14 ダイヤモンドタワー
TEL/FAX	042-525-4475/042-525-4572
従業員数	40名（うち正社員21名）
URL	http://www.nishisato.com
事業内容	●バーコード・2次元コード・RFIDを利用した自動認識システム導入の提案からソフトウェア・サプライ製品の販売 ●電子機器器具の販売 ●表示機器の販売 ●サプライ製品・ソフトウェアの販売 ●磁気カードを使用したポイントカードシステムのご提案 ●各種デザインシールのご提案・販売



目的・理念

従業員と経営者の垣根がなく、お互いが家族と思える会社を目指します

- 心が生きていない人は生きてはいけません。仕事をして賃金を得ることだけが人生ではありません。ですから当社は“従業員が働きながら安心して子どもを育てられる環境、またその大切な成長過程を見守れる会社”でありたいと思います。そして“家庭も仕事も楽しく回り、ここにいたらいいことづくめ”と思え、その結果、従業員と経営者の垣根がなく“お互いが家族と思える会社”を目指します。

代表者からのメッセージ



3児の母としての自分が望む社内環境があれば、子育て中の人でも働きやすいはず。そう感じたことが、社内環境改善のきっかけでした。これまでの慣習に振り回されず非効率的なやり方を変える・いらぬものを探し、”こういう働き方があったらいいな”と思える制度は一般常識にとられることなく導入する。そして私が一番考えてきたのは、今、目の前にいる人の力を100%引き出すこと。一人ひとりの事情や意見を聞き、それぞれが生きることを模索し試行錯誤して…。気がつくと、それら全てがライフ・ワーク・バランスの向上につながっていました。

しかし、いくら経営者が現状を変えようと思っても、皆がついてきてくれなければ何もできません。その点、当社の従業員は100点満点。これからも私に足りないところを埋めてもらい、お互いに補い合うことで、最高の組織になっていくと信じています。



取組の経緯・背景

- 現社長が就任した当時、従業員数は現在の半分以下で、代替要員がいないことから休暇を取れる環境ではなく、女性は出産したら離職することがほとんどでした。また、採用は終日勤務可能な人に限っていたため子育てを終えた世代が多く、従業員の高齢化が進んでいました。
- マニュアルがなく業務内容は口頭伝授。教育体制が未整備であったため業務が属人化し、世代交代が難しくなっていました。
- 業務は紙の書類が多いため煩雑であり、他者との共有も難しい状況でした。
- 前社長の時代から健康診断やインフルエンザの予防接種といった健康経営に取り組んでいましたが、それだけでは時代に合わなくなっていました。



取組紹介

01

企業内保育所の開設、 不妊治療にも利用できる「ファミリー休暇」などの導入

取組内容

- ◆ 元保育士であった社長の経験を生かし、2019年に自社の1・2階に“自分の子どもを安心して預けたい保育所”を設置。子どもの成長時期に合わせて体操やリトミックなどプロの保育者・パティシエなどが関わり、質のよい保育を提供できるようにしました。
- ◆ 保育所にはカメラ・社内にはモニターを設置することで、勤務中に子どもの様子を見られるようにしました。
- ◆ 子どものいる女性が家庭と仕事を両立できるよう、「短時間勤務」を導入しました。また、子育て中ではない社員でも、個人の事情に合わせて同勤務を選択可能とし、本人と相談した上で働きやすい勤務形態を決めています。
- ◆ 子育てに特化した「特別休暇制度」を導入。中学校卒業までの子どもの学校行事・看護に際して、有給休暇を利用することなく時間単位で休暇を取得することができます。
- ◆ 不妊治療のための休暇制度を考えましたが、この名称ではプライバシーの配慮を欠き取得しづらいため、理由不問で誰もが利用できる「ファミリー休暇制度」を創出しました。
- ◆ 部署の異動も自由にでき、現在の仕事が合わなければ退職せずに他部署に移るといった選択も可能にしました。

取組による効果

- ◆ 保育所は定員12名中6名が従業員利用。保育所開所年にはパート募集に70名の応募があり、従業員が20名から40名に増加。従業員数が増えたことで業務をフォローし合えるようになりました。
- ◆ 保育所の開所によって、保育士や調理師といった今まで接点のなかった職種の方が入社。業務の幅を広げることができました。
- ◆ 「子どものことで堂々と休んでいい会社」という認識が定着し、子どもをもつ従業員の生活が充実しました。
- ◆ 「ファミリー休暇制度」の導入で、子どもの有無による不公平感を未然に防ぐことができました。





社内ヨガ教室などの健康経営を推進、 「YOKSUL」チームで様々な課題を改善

取組内容

- ◆健康づくり担当者が健康管理能力検定2級を取得し、勉強会や遊び感覚で参加できるイベントなどを開催。2020年には週3回/1日3講座の社内ヨガ教室をスタートし、ヨガインストラクターの資格を持つ従業員が指導。従業員の心身の健康に配慮しています。
- ◆属人的で無駄が多かった業務を見直すため業務改善チームを発足し、2018年には従業員が「YOKSUL(ヨクスル)」と命名。若手を中心に、各部署から1名ずつ選出された従業員がチームとなり、プライベートから業務に至るまで“社内をよくする”ことなら何にでも対応。ここで出た改善案は各部署に振り分け施行されます。

取組による効果

- ◆就業時間中のヨガで心身をリフレッシュ。健康増進だけでなく業務への集中力向上という効果もあります。
- ◆「YOKSUL」で作業方法を“変える”、不要なことは“なくす”意識を醸成。メンバーは雇用形態を問わず選出されるため様々な立場で意見交換でき、部署間理解が進みました。ネット注文を一元管理するソフトの導入、経理のアウトソーシング化などが発案され、大幅な時短とペーパーレス化が実現しました。
- ◆ボトムアップが活発な社風になり、会社の雰囲気が明るく変わりました。



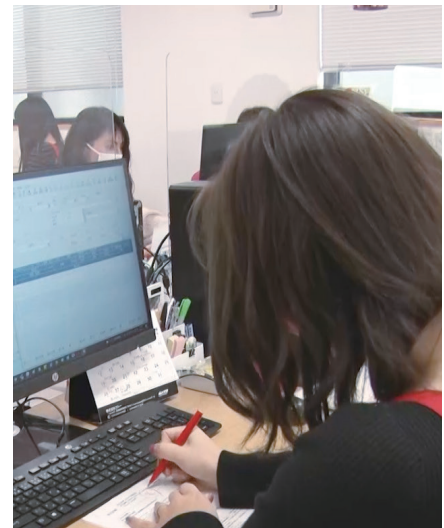
両立支援の取組を多様な媒体で発信することにより、 求人への応募者が1桁から3桁に

取組内容

- ◆どれだけよい取組であっても、外部に向けて発信しなければ認知されません。そこで、2021年に当社初となる男性従業員による育児休暇の取得者が出た際に、その経験をWebや公式blogなどで発信。厚生労働省の公式サイトに記事を投稿したり、ケーブルテレビの番組に当人が出演したりすることで、当社の取組を広くアピールしました。
- ◆同様に健康づくりの取組についても、公式blogなど複数メディアで発信しています。

取組による効果

- ◆求人応募に際しては企業の取組や制度を詳しく調べる方が多く、両立支援の取組を発信するようになってから応募者が増えました。2020年には営業職の募集に約260名もの応募があり、当社に不足していた人材を採用することができました。



従業員の声

- ◆当社では提案に対して頭ごなしにダメと言われることはありません。また家族構成や個人の事情にかかわらず、だれもがどこかで恩恵を受けており、不公平感がありません。ですから“こんなによい環境なのだから、仕事で返さなきゃ！”という気持ちで業務に取り組みます。
- ◆息子が当社の保育所に入所するのと一緒に私も入社しました。保育所では一人ひとりをよく見ていただき、何かあったら内線で知らせてくれ、仕事途中で退勤し病院へ連れて行くことも…。モニターで日中の様子を見られるのも安心で、仕事に集中できます。



※このリーフレットは、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の取組紹介のために、東京都が発行したものです。

※東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべきであると考え、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」を推進しています。ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が使用する文言についてはワークライフバランスという文言をそのまま使用しています。