SUCCESS

チャレンジ！働き方改革

FILE.01 大東寝具工業株式会社

本連載記事では、京都市ソーシャルイノベーション研究所（SILK）の「京の企業『働き方改革チャレンジプログラム』」に参加され、今も働き方改革に挑戦されている企業をご紹介します。

意識改革と労使のコミュニケーションで誰もが会社を考え発言できる土壌をつくる

1925年（大正14年）創業の寝具メーカーである大東寝具工業。「弊社の経営理念の中に『わくわくドキドキする想いで快眠とくつろぎの創造をし、お客様の健康と快適な暮しに必要な会社に……』という文言があります。この『わくわくドキドキ』を従業員みんなが感じてくれる職場環境づくりを目指したいという思いが、働き方改革に取り組むきっかけでした」と大東利幸社長は語る。

働き方改革を進めるためのプロジェクトメンバーには、各部署から世代や職務経験の異なる6名が選ばれた。「当初はミーティングも硬い雰囲気でしたが、アドバイザーから先進事例を教えてもらったり、異業種の人たちから違う視点や方法を聞くうちに、固定観念にとらわれず、今ある課題の本質を考えようという思いが共有でき、活発な対話につながっていきました」と振り返るのは、入社4年目にしてリーダーに抜擢された柳斎生さん。目的は、従業員各々が会社に自らの未来を重ね、より長く快適に働いていくための取り組みや制度をつくっていくこと。まずは「半休」の取得制度の新設、週に1度の「ノー残業デー」の実施、仕事を精査する「業務の棚卸し」の実施の3点の取り組みが始まった。

大東社長はあえてミーティングには加わらず、決定事項の報告を吟味しゴーサインを出すことに徹する。一方で、「コミュニケーションは質より量」と、各部署をまわっての声かけや必要に応じた個人面談など、フラットな関係性の構築を心がけている。さらに「会社目線」を培うため、月に一度全社員参加の経営会議を実践。「思ったことを発言してもいいんだ、安心して働ける会社を自分たちの手でつくるんだという意識が、少しずつ浸透しています。特に若手社員が目に見えて活気づいていますね」と柳さんも成果を実感する。

「『働き方改革』といっても何から手をつけていいかわからない企業は多いと思いますが、スタート時に第三者の視点やサポートを得ることは非常に有効だと実感しました。当社の場合、社員16名中6名がプロジェクトに携わることで業務に支障が出るのが心配でしたが、この人数で共通認識を育て、フランクに話せる場ができたことが大きな推進力になっています」と大東社長。「今後はメンバーを入れ替えつつ、従業員目線を盛り込んだ就業規則や人事制度の改定、5Sの推進を目指します」と力強く語った。

大東社長（右）とプロジェクトリーダーの柳さん

大東寝具工業株式会社
代表者／大東 利幸
住　所／京都市伏見区横大路下三栖山殿66-2
ＴＥＬ／075-622-6245