

働き方改革

182

フジクリーン工業

合併浄化槽で国内トップシェアを持つフジクリーン工業(名古屋市中種区、後藤雅司社長)は、60-65歳の間で選べる選択定年制、育児休業の延長などライフステージの変化に合わせて働き方を選択できる職場づくりを推進している。仕事も、プライベートも充実した働き方を通じて社員に存分に力を発揮してもらい、組織の活性化につなげる。多様な働き方を実践できる職場づくりのため「働きがい向上委員会」の設置など社員の声を取り入れることに前向きだ。

(名古屋・鈴木俊彦)

多様な働き方の実現 働き方では介護、子育てに向けて、2020年 育てなどライフステージに人事制度の刷新を本質の変化に合わせた働き方改革した。組織、人材 働き方を選択できることに対する会社方針を示すに主眼を置いている。した人事ポリシーを軸にプライベートと仕事の採用、配置、働き方 両立を支援し、社員が(就業) など六つの項 無理なく働けるよう選目を設定。これらに沿って 択肢を用意した。つた取り組みを通じて 定年延長の議論が進「フジクリーン」で働い む中、20年5月に65歳で良かったと感える会 定年制を導入した。60社にする「石田卓哉 65歳の間での選択定総務部長(注)を自 年制としているのが特徴だ。ライフステージ

仕事・生活 無理なく設計

選択肢に社員の声反映



⑤職場の一体感を高めることに役立った製造職チームビルディング研修
⑥全社員から募ったメンバーで構成する「働きがい向上委員会」では多様な視点から意見交換が行われた(ともにフジクリーン工業提供)



に合わせた働き方を選 で、育児時短勤務は字 り、今後は仕事と介護 は組織活性化のための へるようにするこで「どもが小学3年生まで 60歳以降の人生設計 延長できる。 を考えるきっかけにし 子育て世代が利用す 短勤務だが、同社は60 ユニケーションの活性 ドバイスを送り合っ なった年の3月31日ま 護を担う年代でもあ 流サーベンス(SNS) 職場ごとに一体感を 高める取り組みも意欲 的。チームビルディン グ研修は製造職場も対 象にしており、コミュ ニケーションの量の増 加によって関係性の質 を高め、生産性や品質 の向上などの効果を期 待している。

制度の整備と同様に の社員が三つのグルー プに分かれ、業務のア ドバイスを送り合っ いく考え。そこで、22 年8月に全社員から募 集したメンバーで構成 する「働きがい向上委 員会」を設置し、多様 な視点から意見交換や 議論を行っている。

これまでに心理的安全性、業務削減などが キーワードとして上が っており、今後ポイン トになりそうだといい う。さまざまな立場の 人の意見が聞ける貴重 な場として活用し、社 員の意見と会社の方針 を重ね合わせながら最 適な施策の立案、実施 につなげたいという。 健康経営との相乗効果 を発揮しながら、社員 が心身ともに生き生き と働ける職場づくりを 進めている。

に合わせた働き方を選 で、育児時短勤務は字 り、今後は仕事と介護 は組織活性化のための へるようにするこで「どもが小学3年生まで 60歳以降の人生設計 延長できる。 を考えるきっかけにし 子育て世代が利用す 短勤務だが、同社は60 ユニケーションの活性 ドバイスを送り合っ なった年の3月31日ま 護を担う年代でもあ 流サーベンス(SNS) 職場ごとに一体感を 高める取り組みも意欲 的。チームビルディン グ研修は製造職場も対 象にしており、コミュ ニケーションの量の増 加によって関係性の質 を高め、生産性や品質 の向上などの効果を期 待している。

制度の整備と同様に の社員が三つのグルー プに分かれ、業務のア ドバイスを送り合っ いく考え。そこで、22 年8月に全社員から募 集したメンバーで構成 する「働きがい向上委 員会」を設置し、多様 な視点から意見交換や 議論を行っている。

これまでに心理的安全性、業務削減などが キーワードとして上が っており、今後ポイン トになりそうだといい う。さまざまな立場の 人の意見が聞ける貴重 な場として活用し、社 員の意見と会社の方針 を重ね合わせながら最 適な施策の立案、実施 につなげたいという。 健康経営との相乗効果 を発揮しながら、社員 が心身ともに生き生き と働ける職場づくりを 進めている。