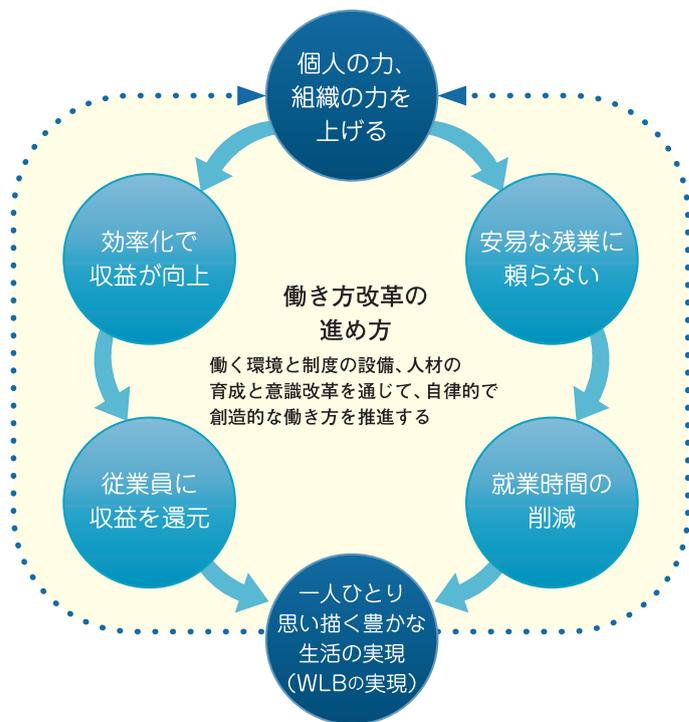


# 個人や組織に焦点を当てた働き方改革



## 自律的で創造的な働き方を推進

バンドー化学は中長期経営計画の第2ステージ（BF-2）において、4つの指針を掲げ取り組んでいる。「個人と組織の働き方改革」はその他の3つの指針「新事業の創出」「コア事業の拡大」および「ものづくりの深化と進化」を支えるための指針であり、自律的で創造的な働き方を推進している。



このグッドサイクルが継続し、回り続けることが企業風土の変革につながる

## “仕事の仕方を変える”という意識の醸成が重要

同社の「個人と組織の働き方改革」の推進母体となっているのが2018年4月に新設された働き方改革部だ。業務を効率化することで仕事と生活時間を有効活用していくための仕組み作りと円滑な運用のため、全体目線でアプローチしている。働き方改革部の濱田修弘部長に、同社の働き方改革の基本方針や取り組み内容について聞いた。

濱田部長によると、同社では業務改革部が中心となって業務プロセスの改革に取り組んできたが、BF-2のスタートを機に、業務改革部を発展的に廃止し働き方改革部を立ち上げ、個人や組織活動に焦点を当てた、働き方改革に取り組む始めた。

取り組みの基本は“インプットを最小化して、アウトプットを最大化すること”。つまり、従来よりも短い時間で、生産性が高く、付加価値の高い仕事を行うことだ。これにより、収益力を向上させ、成長投資や従業員の豊かさの増大を図る。従業員が物心ともに明るく豊かになることで、私生活が充実し、会社の業績も良くなるというプラスのスパイラルを根付かせたいという。

こうした取り組みをスムーズに進めるには、個々の意識改革が必要だ。「従来は、期間内に成果を上げるため残業も厭わずという風潮だった。それを安易な残業に頼らず、時間当たりの労働生産性を高め、短時間で最大の成果を上げるように変えていきたい。連日残業してでも期間内に成果を上げることが望まれた昭和的な発想を、毎日定時で帰宅しながらも、同様の成果を上げる発想に転換する必要がある」（濱田部長）  
同社では、さまざまな制度を設けることで、働き方改革を模索している。その一つが「在宅勤務制度」だ。これは、育児や介護が必要な従業員や、自身の傷病治療に直面した従業員の通勤負担を軽減し、仕事と生活の両立を支援する制度。困難に直面する従業員を制度面でサポートすることで、仕事と生活における時間の有効活用を目的とした制度だ。

また、配偶者の転勤や介護で転居を余儀なくされ、退職せざるを得ない従業員を対象に、転居先の近くの事業所への「勤務地変更希望制度」や、配偶者の転勤、結婚、妊娠、出産、育児、介護を理由に退職する場合、あらかじめ登録すれば、退職事由の消滅した時点で「再雇用を申し出ることができる制度」なども導入している。

「バンドーグループ健康宣言」も働く意識を変える一つの柱だ。グループ発展のためには一人ひとりの心身の健康が基盤であると考え、従業員の健康増進を強化するというのが趣旨だ。職場管理者と労組、従業員の3者が一体となって、健康でいきいき、わくわくしながら働ける職場づくりを目指している。その一環として、南海工場では、ただ食事をするだけでなく、従業員が寛げる空間にするため食堂を改修した。また本社や支店などでは、今年1月から服装の自由化を導入している。

特徴的な取り組みとして注目されるのが、社内イントラネットに働き方改革の専用サイトを設けていること。ここでは各従業員の働き方改革の取り組み事例を紹介している。その一方で、従業員の健康増進を強化するといった趣旨も、職場管理者と労組、従業員の3者が一体となって、健康でいきいき、わくわくしながら働ける職場づくりを目指している。その一環として、南海工場では、ただ食事をするだけでなく、従業員が寛げる空間にするため食堂を改修した。また本社や支店などでは、今年1月から服装の自由化を導入している。

今後の課題として挙げているのが、仕事の仕方を変えるという意識の醸成。現状を是とせず、頑張りだけに頼らない、限られた時間で成果を出すことを目指すなど、上司と部下の意識を改革すること。また絶え間ない業務改革とIT化も課題だ。ルーティンワークは極



働き方改革に対する意識を高めるポスターを制作し社内に掲示している（右側）  
＜働き方改革部室内＞

## 絶え間ない業務改革とIT化も課題

力自動化し、従業員は、人でしかできない付加価値の高い業務に特化する。ワークスタイルに合った環境整備も重要。女性、高齢者、外国人など多様な人材が活躍できる環境の整備や、テレワーク、在宅勤務制度の拡充を目指す。

また働き方改革に対する意識を高めるためポスターを制作し社内に掲示したり、管理者向けのeラーニング（インターネットを利用した学習形態）なども導入している。今後の課題として挙げているのが、仕事の仕方を変えるという意識の醸成。現状を是とせず、頑張りだけに頼らない、限られた時間で成果を出すことを目指すなど、上司と部下の意識を改革すること。また絶え間ない業務改革とIT化も課題だ。ルーティンワークは極

力自動化し、従業員は、人でしかできない付加価値の高い業務に特化する。

ワークスタイルに合った環境整備も重要。女性、高齢者、外国人など多様な人材が活躍できる環境の整備や、テレワーク、在宅勤務制度の拡充を目指す。

バンドー化学では、働き方改革を根付かせるため、「個人の力、組織力を上げる」→「安易な残業に頼らない」→「就業時間の削減」、そして「効率化で収益が向上」→「従業員に還元」することで、「一人ひとりが思い描く豊かな生活の実現」という「グッドサイクル」を回し続けることが、企業風土の変革につながるとしている。



1月から服装の自由化を導入している  
＜本社事務所内＞



従業員が寛げるように改修した南海工場の食堂