会社とスタッフの信頼関係が基盤を作る

ライフ・ワーク・バランスを叶える制度を企業風土が育む

株式会社とらうべ ● 代表取締役社長 南部 洋子氏
● 取締役副社長 山本 恵一氏

仕事と家庭の両立を考えて スタッフが集まる

「とらうべ」という社名は、産科用聴診器の名前に由来している。それは、ラッパのような形でお腹の赤ちゃんの心音を聞くことができる、助産師の象徴となる器具である。その名にふわさしく、同社は主に保健・衛生および妊娠・育児に関するコンサルタントを行っている。

同社のスタッフの七割は、保健師と助産師だ。女性中心なので、事業の運営には、家庭と仕事とが両立できる環境づくりが欠かせない。その努力を続けた結果、二〇一〇年に東京都ライフ・ワーク・バランス認定企業となった。二〇二年からは育児休業取得者が毎年出ており、現在は、四名が同時に取得中であるという。

同社スタッフは、三年～五年ほど病院で臨床を経験してから転職してくる人が多く、現在の平均年齢は三六．四歳。三〇代前半で結婚～子育てを見据えたとき、病棟勤務では育児と仕事との両立が難しいと判断し転職してきたスタッフが大半だ。ライフ・ワーク・バランスが叶うことを前提に入社している。

他の多くの会社と同じように、同社も最初から全ての制度が整っていたわけではない。スタッフと地道にコミュニケーションを取りながら、現在に至る環境を一緒に作り上げてきた。二〇〇六年から雇用環境の改善を重ねてきたので、今回の専門家派遣事業で行った非正規労働者の雇用環境の改善等の内容は、実はその流れの一部である。

社員が作る「制度運用のマナー」

一般的に、会社がスタッフのライフ・ワーク・バランスに配慮することで、スタッフ側に甘えが出てくるというケースもある。「休ませてくれる」「働かなくてよい」等の気持ちを生じさせてしまうこともあり、制度を整える際には注意が必要だ。そうならないよう、一般的には会社側からルールを作り周知するものだが、同社の場合はスタッフ側から自主的に、「両立のマナー」を作ってきた。それは、制度を利用する際お互いに嫌な思いをしないためのルールである。急な休みや遅刻で仲間のスタッフが困らないよう、連絡をいつ・誰にするか等のルールを作ることになったのだ。

会社は、ルール作りに頭を悩ませることが多い。あまり締め付けては、社内の雰囲気が悪くなる。会社からのお仕着せでなく、スタッフ側から制度運用のためのルールを作ってくるというのはなかなかあることではない。それは、会社とスタッフとの関係が良好で、会社はスタッフのために、そしてスタッフは会社のためにという好循環が生まれているからだということが理解できよう。

DATA

代表者：南部 洋子
創　業：1988年6月
業　種：保健・衛生および妊娠・育児コンサルタント、メディカルコンテンツ作成業務等
従業員数：正社員15人、パート職員6人
所在地：東京都大田区田園調布本町41番地4
TEL：03-3721-1283
URL：http://traube.co.jp/

企業文化とともに成熟した「話しやすい環境」

　同社の事業は、大手外資系の電話育児相談を業務委託で請け負うことからスタートしている。コミュニケーション主体の電話相談をこなしてきたこともあり、同社はスタッフとの信頼関係を非常に大事にしている。

　社内のコミュニケーションは良好だそうだが、意外なことに特に定期的な面談の機会を設けているわけではなく、「何かあれば都度話せる環境作りを心掛けている」だけなのだという。とはいえ、ライフ・ワーク・バランスの「ライフ」の部分はプライベートな部分なので、会社に私的な事情を気軽に相談できる環境を簡単に作ることができたわけではない。二〇〇六年からそのような「話しやすい」環境作りを始め、実際にスタッフ本人から細かい私的な相談が出始めたのが二〇一二年頃だとのこと。つまり、会社に相談しやすいという雰囲気作りに、およそ六年かかっているのだ。環境作りには、企業文化の成熟が欠かせないということが理解できよう。

スタッフの「今」に合わせられる制度を導入

　今回の専門家派遣事業では、パートから正社員への転換制度を導入している。この制度でポイントになるのは、双方向の転換が可能だという点だ。一般的には、非正規から正規社員への転換のみ定めることが多い。しかし、同社では正社員からパートへの転換も可能としているので、「ワーク」を抑えて「ライフ」を重んじたい、もしくは「ライフ」が落ち着いたから「ワーク」に力を入れたい等、どちらの想いにも応えられる制度になっている。

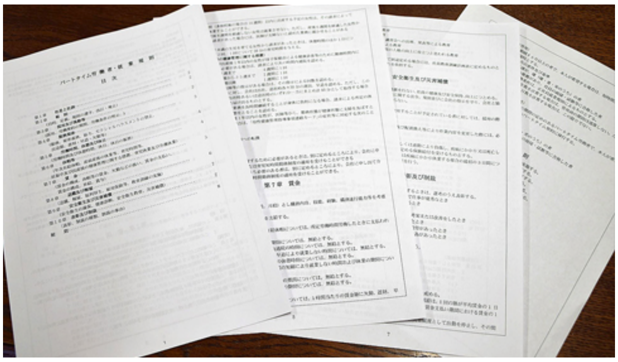
経理担当 伊藤さん

　もう一つ、今回の事業で取り組んだのが、パートスタッフに求められるスキルや評価基準の明確化である。評価基準を作成する過程で会社の方向性が見えて、採用時に人材に求める価値観がはっきりしたのだ。おかげで、募集内容が明確になり、求める人材にアプローチしやすくなったという。

　同社は今、スタッフが介護で離職するリスクを感じ、試験的に二つの制度導入を始めている。一つは「テレワーク」、そしてもう一つは、有給休暇とは別に設けられた「とらうべ時間」だ。「とらうべ時間」は、スタッフ一人ひとりに一か月につき一日三十分×二十日分の有給を付与し、その合計十時間を、自分の判断で自由に使えるというものだ。ルールは、仕事に穴をあけないことと、周りに迷惑をかけないことである。試験期間は三か月間で、二〇一八年一月からスタートした。目的は、時間の使い方の訓練だという。

　介護問題は、会社にとってもリスクがあるが、スタッフにとっても、未経験な事象に対応するストレスや、ゴールの見えない不安で、大変な負担だ。「とらうべ時間」は、本人が仕事をやりくりして時間を作る訓練となるだけでなく、職場においては、誰かがいなくても仕事を円滑に回す訓練になる。会社、当事者、周りの人すべてにとって、時間の使い方の訓練制度というわけだ。

　同社にとっての働き方改革とは、ライフ・ワーク・バランスが取りやすい環境を作りつつ利益をあげていくことだという。リーマンショックにより、それまで続いていた外資系企業との取り引きが無くなるという事態に陥った。それでもついてきてくれたスタッフのためにも、利益をきちんと出し、会社を存続することは大切な使命だ。真のライフ・ワーク・バランスは、スタッフから会社のトップまで、一丸となって真剣に向き合う制度から得られるのだろう。



専門家派遣スケジュール

コンサルタント： 社会保険労務士

改善取組項目： パート社員の就業規則見直し／非正規労働者から正社員登用等の規定の整備

第１回　2016年12月２日
現行のパートタイム労働者就業規則の確認、
パートタイム労働者に求める働き方についてヒアリング

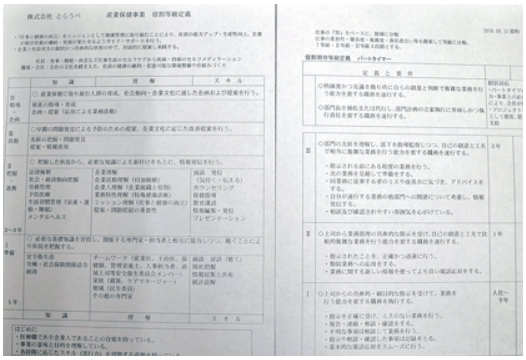
第２回　2016年12月20日
パートタイムから正社員登用への
要件についてヒアリング

第３回　2016年12月26日
正社員登用についての就業規則条文、
マタハラ防止や対応についての規定条文を検討

第４回　2017年２月２日
パートタイム労働者に必要な
知識・技術・態度・習慣等について検討

第５回　2017年３月10日
パートタイム労働者に必要な
知識・技術・態度・習慣等について、段階別に項目を検討

取材後記

同社はリーマンショックの後、大手外資系企業からの業務委託が終了した際、本来であれば雇用を維持することもままならないような経営危機において、スタッフはほぼ全員会社についていきたいと言い、会社はスタッフの雇用を守った。この信頼関係は、そこから醸成されたのかもしれない。たとえ良い制度があっても、それを活かす企業風土がなければ絵に描いた餅で終わる。その風土を育て守ることに、会社の経営層の覚悟が現れるのではないだろうか。

● 社会保険労務士・宮下麻衣子