

働き方改革 CASE 07

おいしさと安全性にこだわって調理する大和の本社工場



社内委員会活動の様子（写真は女性活躍推進委員会）

有給休暇の取得率向上へ 「アニバーサリー休暇」を導入

株式会社 大和

ボトムアップで 改善策を提案

高齢者施設などで提供される調理済みチルド食品を製造する大和。1日に27,000食を製造し、おいしさを第一に考え、昆布やかつおから取っただしを使うなど、味を左右する工程は手作りにこだわっている。

そんな大和が2017年度に掲げた経営方針の一つが「健康経営～ワークライフバランスの確立～」である。経営方針の具体化に向けて9月には10の委員会を設置。各委員会には若手社員を中心に4、5名が所属し、さまざまな課題の解決に向けた提言をまとめ、承認されれば会社の施策として取り入れられる仕組みとなっている。

例えば、総務人事部リーダーで、「働き方改革実践講座」に参加した中村佐和子さんが委員長を務める「働き方カイゼン委員会」が有給休暇の取得率向上を目指して提案したのが「アニバーサリー休暇」だ。これは家族の誕生日や結婚記念日などに合わせ、年に2日まで取得できる休暇である。講座で先進事例として紹介された「バースデー休暇」がヒントになっており、委員会で検討の上、自分の誕生日に限定せず使えるようにした。2018年1月から制度

としてスタートし、女性社員から、楽しみだという声が挙がっている。

講座の総合アドバイザーを務めた渥美由喜さんからの「休暇をどんなふうに使ったかを社内報や社内掲示板で発信しては」とのアドバイスを受け、休暇をさらに有意義に使うため、今後は情報発信にも力を入れる考えだ。津田隆太郎社長は「仕事をする上で家族のサポートは不可欠。社員はもちろん、家族にも喜ばれる制度として、取得率100%を目指したい」と話す。

生産性アップを目指し 170件のアイデア

このほか、3年前から、毎年2割ずつ売り上げが伸び、人手不足による残業も課題となっていたことから、働き方カイゼン委員会では「ノー残業デー」の導入を提案し、こちらも採用された。月に1回、パートも含めた全社員を対象に実施し、2月からスタートした。とはいえ、業務上、全員が同じタイミングで仕事を切り上げるのは難しいため、ノー残業デーは社員ごとに設定することにした。

こうした残業時間削減策を導入する一方で、生産性向上に向けた取り組みにも注力する。例えば、「生産

性カイゼン委員会」では作業効率をアップするため仕事のやり方を見直すなどのカイゼン提案を求め、全社員にアンケートを実施。既に170件のアイデアが寄せられていて、今後、具体化を検討する。

また、委員会の一つである「業務マニュアル策定プロジェクト」では、これまで古参社員の知識や経験に頼っていた調理作業のマニュアル整備に取り組むなど、仕事の標準化、効率化につなげていく計画だ。

さらに今後は本社工場を増設し、省力化を図りながら、生産力も高めるとともに、社員の健康とお客様の健康を、チーム大和が一丸となって進めていく方針だ。



将来的には週休2日制の完全実施を視野に入れる津田社長

DATA

■所在地／小松市串町35番地17 ■代表者／津田 隆太郎 ■設立／1982年 ■従業員数／259名（男：59名／女：200名）
■事業内容／高齢者（施設・個人）向け調理済み食品の製造、販売など