

ワーク&ライフ・バランス 未来構想委員会の取り組みについて

仕事と生活を共存させながら、持っている能力をフルに発揮し、それぞれが望む人生を生きることを目指し「より良い暮らしの為に、より良い政策を」をテーマに2015年10月に発足した未来構想委員会は、4月に1年半を迎えました。この機会にプロジェクトのリーダーが集まり、これまでの経緯を振り返るとともに今後の具体的な取り組みについて話し合いました。(2017年4月、群馬本社・創業記念館にて)

●藤井 青木清志会長（現、名誉会長）のかけ声の下、「より良い暮らしの為に、より良い政策を」を旗印に、一昨年の秋に始まったこの活動も、ここでひと区切りを迎えました。最初に行いました全社員アンケートでは、元気なうちはいつまでも働きたいと答えた方が大半を占め、今後、定年制の見直しの必要性を感じる中で、リタイヤする時期を自分で決められる制度を目指し、これまで24回の会議を重ねてきました。その間、リーダーの皆さんには、多くの時間を割いていただき、成果を上げることができました。本当にお疲れ様でした。このプロジェクトの中でも、最初に議論に取りかかったのは、食と健康の部分でしたね。

●邑上 プロジェクト開始早々に、青木会長から、社員の皆が体力を維持し、ずっと仕事を続けるためには食が何より大事で、ぜひ最初に取りかかりたいとお話があり、リーダーとして参加させていただきました。

●藤井 ひと言で、食と健康と言ってもなかなか難しかったのではないですか。

●邑上 今回はプロジェクトチーム、また各社の皆さんの協力に、非常に助けられました。高崎地域の弁当の委託先については、10社以上に問い合わせを行い、2社に絞りました。最終選考については、メンバー全員で試食会をしたのですが、結果は、真二つに割れてしまいました。どちらも合格レベルだったと思います。みなかみ、和歌山についても、担当の方に試食会を催していただき、決めることができました。

●藤井 昼食の変更に合わせて、食事補助も始まりましたね。

●邑上 こちらも非常に苦労しました。会社でお弁当を注文する人、自宅でお弁当を作ってくる人、コンビニで買ってくる人など様々いる中で、どういった基準とするか、意見が分かれましました。最後は、会社でお弁当を注文する人と、自宅からお弁当を作ってくる人に補助することを会社にお願ひし、実施していただけることになりました。

●藤井 食事以外にも、健康に対する取り組みをされたと思いますが。

●邑上 委員会の中で、禁煙について議論しましたが、全面禁煙という意見がある一方、急にやめると弊害があるという意見もありました。最終的には、今年の10月に全社完全禁煙とする方向になりました。

●小池 禁煙教育については、保健所の方をお呼びして勉強会を開いてもらいましたので、多くの人が話を聞くことができました。

●松尾 食事以外に、社員の体力を維持するためには、工場の作業環境の改善が急がれます。特に、作業場は夏場は非常に暑く、体力の消耗をしてしまいます。

●相川 暑さ対策と言っても、そう簡単ではないのでは。

●松尾 エネルギーコストの問題もありますので、単純にエアコンを入れるというわけにはいきません。電気代だけでとんでもない金額になります。そこで最初に考えたのが、熱の発生源をうまく抑え込んだ上で、空気の流れを改善することや、エネルギーの再利用でした。まずは、私の受け持っている高崎の第3プラントに導入した上で、他のプラントにも展開することにしました。

●小池 私も実際に現場を回って、いろいろ考えてみました。設備投資も必要になりますので、調整して何とか実現に結びつけたいと思います。

●邑上 我々は、体の部分のアプローチをしてきましたが、他にも仕事を続けていく上で、意欲とスキルが必要と言うことで、取り組みをされたと思いますが。

●小池 社員へのアンケート結果を見て、資格を身につけたいという人が思いのほか多いと感じました。現在、プラントでは資格取得スケジュールに基づき、計画的に受験、受講をしてもらっています。他の部署にも同じように進めてもらった方がよいと思います。併せて、資格手当などの制度についても見直しが必要だと思います。

〈参加者〉

藤井 満…ハルナビバレッジ株式会社常務執行役員（グループ人事総務本部長）
相川浩之…ハルナビバレッジ株式会社人事・総務 Unit（マネージャー）
小池賢司…ハルナプロデュース株式会社執行役員（製造本部長）
邑上豊隆…ハルナプロデュース株式会社執行役員（グループ商品開発本部長）
松尾正人…ハルナプロデュース株式会社生産本部（プラントマネージャー）



●藤井 40歳を区切りとして、若いうちは、将来のキャリアアップのプランを考え、そこを超えたら、一度自分のキャリアを棚卸しして、改めて将来を見つめ直してもよいのではと思います。そのために、現在の人事考課や目標管理制度を見直し、トライアルを行い、4月からの実施にこぎ着けることができました。また、老後の経済面の不安も多く、これについては、7月からの確定拠出年金制度の導入を踏まえ、専門家を招いて各地で年金講習会を開催し、投資についても学びました。

●相川 年金講習会に私も参加させていただき、専門の方のお話を聞くことができました。老後に向けての準備は、少しでも早く始めることが大事と感じました。

●藤井 ところで、途中から始まった活動がバリュートイムですが、これはなかなか難しい問題だったでしょう。

●相川 個人が価値ある時間を過ごすために、現状では自由にできる時間が少なすぎると思います。そこで、まず、世間一般の残業時間を調査して、それをベンチマークとして、各部門別に目標残業時間を決めることから始めました。その後、各部署から残業が発生する原因について、様々な課題を出してもらいました。

●藤井 具体的には、どのような取り組みでしたか。

●相川 青木会長から、現状をコア時間と非コア時間に分けて考えてみたら？とご指導いただき、調査してみました。その結果、問題点が見えてきました。全社で取り組む内容と、各所属で取り組む内容を分けて進めています。例えば、フレックス制度を活用していくことや、社内の連絡、承認、スケジュール管理などへのITの活用について優先して進めています。

●藤井 1年以上の長い期間、活動に参加していただき、ありがとうございました。最後に、皆さんにひと言ずつ感想をいただけたらと思います。

●邑上 今回プロジェクトを遂行するにあたり、各社の社員の皆様に大変ご協力いただきました。誠にありがとうございました。プロジェクトは会社のためではなく、社員一人ひとりの業務、生活の質の改善を目的としています。全

員がこのプロジェクトに興味を持っていただき、積極的に参加していただくことで、さらにより良い内容になると思います。

●小池 ワークライフバランスというとても大きなテーマの下、何ができるかを考え取り組んできたのが今回のプロジェクトです。社員一人ひとりが安心して仕事を続けることができ、家庭生活を送っていくために会社として何ができるのか、これだけ真剣に考え進めていることは、社員としてもこの会社とともに成長したいという意欲にもつながっていくのではないのでしょうか。社員と会社の幸せのためにも、この活動は継続して取り組んでいきたいと思えます。

●松尾 従業員の作業負担軽減を目的として、環境設備チームでプロジェクトに参加しました。工場内での夏場の暑さ対策が急務であることから、様々の方面の皆様方の協力と力添えをいただき、改善プランを作成することができました。職場環境改善に終わりはないと思えますので、今後においても継続した取り組みを行いたいと思えます。

●相川 今回のプロジェクトでは、私たちの「こうしたい！」「こうであったらどうか！」というぼんやりとしたまだ姿・形のない願望、希望、そして仮説が、議論を重ね深掘りしていくことで、何らかの形に具現化することができました。現在地は目指す方向が見えた、いわばスタートラインに立った状態です。これからは、目指す方向にどのくらい進めたのか、社員一人ひとりが手応えを感じながらこのプロジェクトの「成果」を感じていきたいです。

●藤井 これから、政策提言のとりまとめに入ります。提言には、より具体的な内容と実施スケジュールを織り込む必要があります。もうしばらくの間、リーダーの皆様にはお付き合いをお願いしたいと思います。

最後に、アドバイザーとして、貴重なご意見、様々なアイデアをいただきましたハルナプロデュース株式会社の中澤幹彦社長、古市直也常務取締役には、委員を代表して感謝申し上げます。

（了）

社員とともに

～いきいきと健康的に働ける会社へ～

ハルナグループでは、会社の成長は社員の成長の上に成り立つと考え、社員一人ひとりの個性や異なる発想・価値を受け入れ、それぞれの人材がその能力を十分発揮しながら、成長できるようにさまざまな取り組みを実施しています。

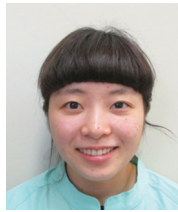
2017年春には、9名の新規卒業者が入社いたしました。新入社員研修では、全社員が共有すべき「ハルナグループ企業理念」および「ハルナビジョン」を胸に、目指すべき方向をともに理解し、お客様の気持ちに寄り添い、よりよい商品を提供できるように素地を身につけました。研修後は、グループの仲間のひとりとして、各職場で羽ばたいています。

(※年齢は2017年6月21日現在)



ハルナプロデュース(株)
製造 Unit 所属
飯嶋駿矢さん (20歳)
大原簿記学校
経理本科2年制学科卒業

今回、新入社員研修に参加し、挨拶や声掛け、ルールを守ることが、働く社員、自分や仲間の安全対策につながっていることを学びました。早く一人前に成長し、会社に貢献できる人材になること、そして、当たり前前を当たり前前にできる社会人になりたいです。



ハルナプロデュース(株)
品質 Unit 所属
金井朋希さん (18歳)
群馬県立渋川青翠高校
総合学科卒業

今回の新入社員研修を受け、私が配属となる品質管理では、菌の種類、検査の仕方、微生物の汚染の防ぎ方など想像していなかったことまで知ることができました。まだまだ覚えなければならないことがたくさんありますが、同期の仲間とともに成長し、グループに貢献していけるように努力していきます。



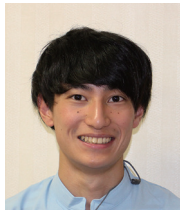
ハルナプロデュース(株)
営業 Unit 所属
株本萌子さん (22歳)
大阪産業大学人間環境学部
文化コミュニケーション学科卒業

新入社員のためにご多忙なか、役員や工場長の方々のお話を伺う時間を設けていただいたこと、各プラントを見学し、貴重な体験をさせていただいたこと、とても感謝しています。新入社員研修は短い間でしたが、一生に一度の同期と同じ時間を過ごすことができました。各部門へ配属後は会える機会は少なくなりますが、この繋がりを大切にします。ありがとうございました。



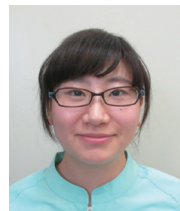
ハルナプロデュース(株)
製造 Unit 所属
桑原知洋さん (19歳)
群馬県立渋川青翠高校
総合学科卒業

今回のような「研修」に参加をさせていただくのは初めてであり、どのようなことをするのか、とても不安な気持ちでいっぱいでした。研修に参加して、社会人としてスタートしたという実感がわきました。学ぶべきことも多く、初めてのことでありますが、様々な経験を積み、早く活躍できる人材になりたいです。



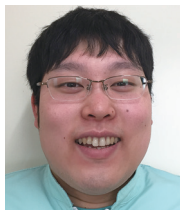
ハルナプロデューズ(株)
製造 Unit 所属
竹渕昌希さん (18歳)
群馬県立沼田高校
普通科卒業

新入社員研修を終え、製品ごとに配分の違いやラインの立ち上げ方など、覚えることも多いですが、入社前とのギャップもなく勤務しています。お客様の口に直接入る飲料製造業として衛生管理の基礎や徹底方法、工程管理など様々なことを吸収し、会社に貢献できるよう頑張っていきたいと思っています。



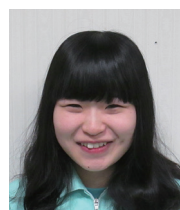
ハルナプロデューズ(株)
品質 Unit 所属
橋本弥和さん (22歳)
北里大学獣医学部
生物環境科学学科卒業

研修カリキュラムの中で、「目的意識を持つ重要性について」というテーマがあり、自分の目標を持ち、その目標を書き出すことによって常に目標を意識でき、今なすべきことを明確にできることを学びました。これを受け、自分も目標を具体的に期限を設けて書き出し、意識したところ、日々の生活や働き方がより明確になりました。これからも目標を意識し、働いていきたいです。



ハルナプロデューズ(株)
製造 Unit 所属
古川雅貴さん (25歳)
中央情報経理専門学校
情報経理学科卒業

私は、新入社員研修を受けて、働いていく上でコミュニケーションを誰とでもとれることが特に大切なのだと改めて分かりました。まだ社会人としては未熟ですが、新入社員としての心構えを持つことができました。今まで研修で学んだことを糧に仕事に臨んでいき、さらに仕事を通して多くのことを勉強して成長し、これから会社で勤めていく中で自分の役割やできることを見つけていきたいと思っています。



ハルナプロデューズ(株)
製造 Unit 所属
柳澤あいかさん (18歳)
群馬県立中之条高校
生物生産科卒業

1週間という長いようで短い新入社員研修が終わり、製造部門に配属になりました。年齢の違いや、体力の差などで悩むこともありますが、講義の中で学んだ3つの目標(①体調管理をしっかり行う、②怪我をしない、③とにかくやってみる)を持って自分らしく一生懸命働き、会社に貢献していきたいです。



HARUNA (株)
営業 Unit 所属
小林優希さん (22歳)
東京情報大学総合情報学部
総合情報学科卒業

今後、商品を企画する、営業をするにあたって、工場の現場を見ることや当社が何をしているかをしっかり理解することが、細かい場面で大切になっていくと考えています。今回、皆さんがお忙しい中、私たちのためにこの新入社員研修を行ってくださったことを嬉しく思います。研修で学んだこと、見たこと、感じたことを今後にしっかり活かせるように業務を励みたいと思います。

ハルナグループの未来を創る人財たち



ハルナビバレッジ(株)
人事・総務 Unit
マネージャー
相川 浩之

ハルナグループでは「意欲」と「可能性」に満ちた9名の「ハルナグループの未来を創る人財」仲間入りしました。内定者研修、新入社員研修と回を重ねていく中で、役員をはじめ、様々な部門の先輩から学び、グループの全体像と配属された部門とのつながりを認識しながら成長していく彼らの姿を見て、人事担当として今後の活躍を非常に楽しみに感じています。まだまだ未熟な彼らですが、大いに迷い悩みながらも成長していけるよう、他の社員同様引き続き、温かくも厳しいご指導の程、よろしく願いいたします。