

(会社概要)

- ・会社名 株式会社エムワン
- ・住所 松阪市黒田町 109
- ・電話 0598-26-0109
- ・従業員数 58 名（男性 9名、女性 49名）平成 29 年 3 月現在
- ・ホームページアドレス <http://m1-heart.co.jp/>



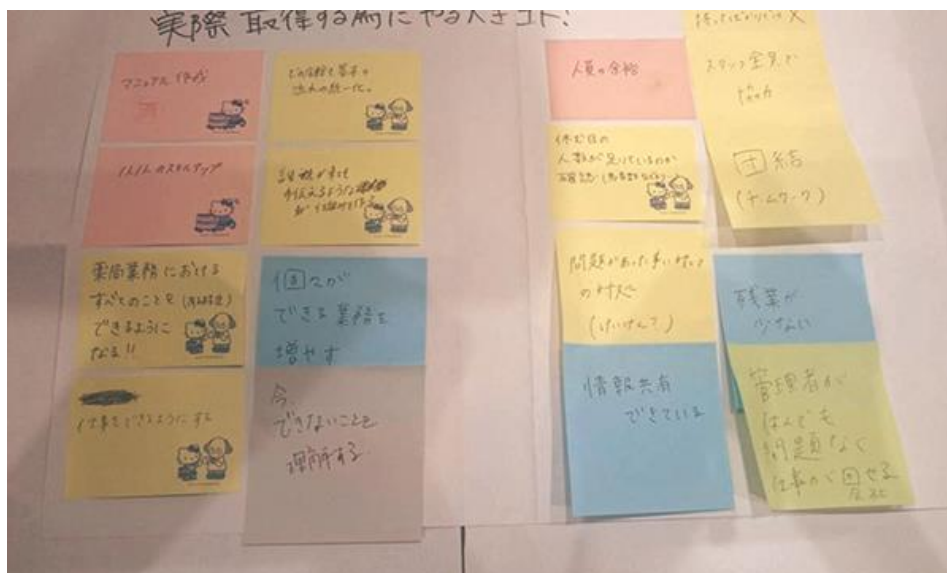
【取組内容】

○従業員満足度調査

働き方改革に取り組む前に、全社員に従業員満足度調査を実施し、現状把握を行った上で取り掛かりました。

○カエル会議を実施

取組店舗で「目指す姿」を明確にするためにどうなりたいかを付箋を使ってディスカッションしたところ、「有給消化100%」という目標ができました。有給全消化するためにやるべきことを会議で一つずつ洗い出し、取組を始めました。



○仕事の見える化、スキルマップの作成

スキルマップ

レベル基準					
◎	十分理解し、指導できる				
○	基準を理解し、実施が可能				
△	マニュアルを見て、実施できる				
x	全くできない				

レセコン入力	○	x	◎	◎
2類、3類医薬品の販売	◎	◎	x	○
OTCの管理	◎	x	◎	◎
出納帳の管理	◎	x	◎	◎
レジ締め	◎	x	◎	◎
クレジットの会計	◎	○	◎	◎
来局表の移動	◎	◎	◎	◎
薬VANの操作	◎	◎	◎	◎
予製	◎	◎	◎	◎
薬の発注	◎	◎	○	△
薬の手配	◎	△	○	△
薬品在庫管理	◎	x	x	x
申請書類関係	◎	x	x	x

有給全消化達成するために、属人化していた仕事内容を一人一人が洗い出し、個人がどのスキルが不足しているのかがわかるようにスキルマップで一覧表を作成し、全員が◎（出来る）になるように取組ました。

マニュアル作成は新人に行ってもらいました。既存社員ではわかっていること（頭の中にあること）がマニュアルには落とし込めないため、わからないことが多い新人にあえてマニュアルを作成してもらうことで、完成まで時間はかかりましたが、間違いやすいポイントなどが明確になり、次の新卒が入社した際にも使用できるように工夫しました。

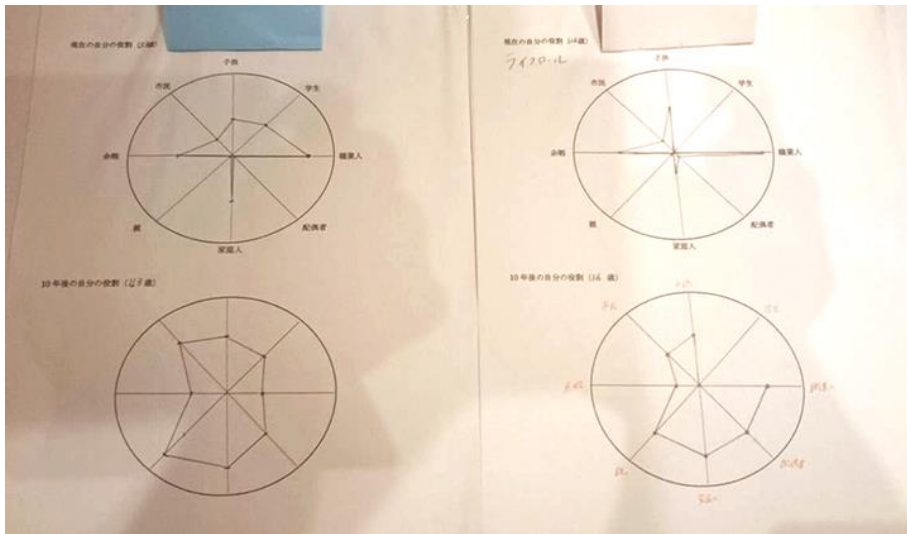
また、完成後実際に管理者が休んだ際に、どこまでマニュアルで対応できるのか新人が実践し、そこから不足しているマニュアルを追加していく作業を繰り返していきました。

職種によって仕事内容を制限していた業務があったため、事務の業務内容を他職種も理解し覚えることで、誰かが突然休んでも別の社員が対応できるようにしたことで、安心して休みが取れる環境を整えました。

○キャリア形成

- ・ライフロールで10年後を創造する。

ワーク・ライフ・バランス取組事例



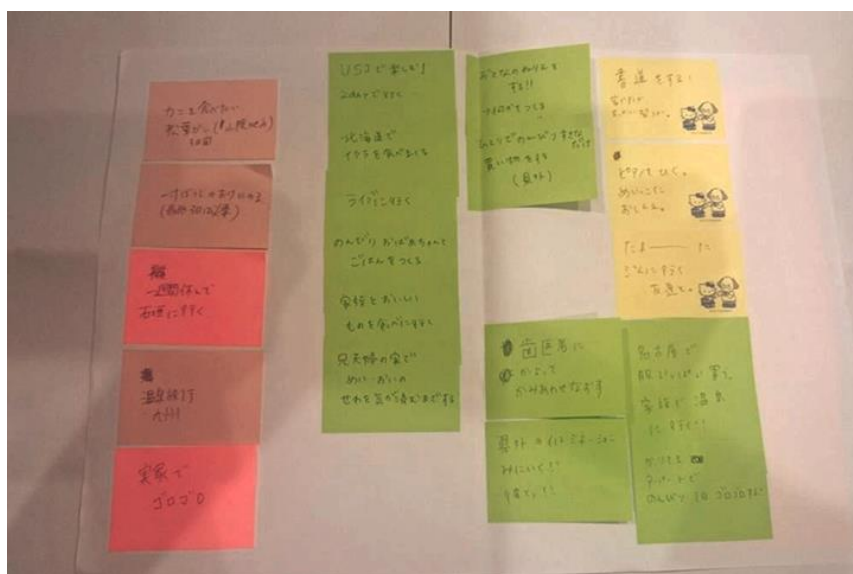
女性が多い職場であり結婚・出産というライフイベントを迎える方が多くなってきたため、ライフロールを使って「5年後、10年後どうなっていると思うか？」を全員でディスカッションしました。

今は独身のため残業も出来るが、5年後結婚したり、子供が生まれたら残業が出来なくなる。その前に今の業務を見直して5年後に対応するためには、何をすればいいかを自分たちで考え役割分担を見直していくワークをしたことで、結婚しても働きたい社員が多いこともわかり、働き続けるためにはどんな働き方が良いかを考える機会をもうけました。

他人事ではなく、自分事として考える思考を身に付けてもらうことで、一人で仕事をするのではなく共有することが大切だという意識に変えていきました。

- ・やりたいこと10リスト

ワーク・ライフ・バランス取組事例



有給休暇を取得してもやりたいことがない、という社員がいたため全員にやりたいことリストを作成してもらい、全員で共有することにしました。有給は旅行に出かけるためだけに使うものではなく、「ライフを充実させるために使うもの」という認識をまずもってもらい、異業種交流会や映画に行くなどでも使ってよいという意識に変え、またこの「ライフの見える化」を実施したことで、お互い知らなかったことや、新たな気づき、一緒に働いている方の価値観を認め合い、さらに気軽に有給が取れる雰囲気を作ったことで、有給取得率が UP し、今では取組店舗の全員がほぼ100%消化できるようになりました。

○新卒採用に活かす

新卒採用が困難だったため、この取組内容を学生にアピールする活動を実施しました。学内説明会やエントリー者にワーク・ライフ・バランスについて説明し、理解を深めてもらうことで前年度よりもエントリー、会社説明会参加者数が大幅 UP したことで、早い時期に採用活動は終了し、予定採用数の10名を無事に達成することが出来ました。

	2016年度	2017年度	昨年比
エントリー数	33	168	509%
アクセス数	2,726	7,775	285%
説明会参加数	9	76	844%
単独説明会数	5	7	回数はあまり変わらず
内定者数	4	11	275%

○大学向けの PR 活動

ターゲット校のキャリア支援センター等に、WLB の取組と成果について PR する活動を1年間行った結果、学内ガイダンスの調剤薬局代表として参加することが2018年度の就活生全員に当社を知って頂くことが出来ました。

○その他相乗効果

取組を初めてから結婚と出生率も UP しました。

(ワーク・ライフ・バランスに取り組もうとしている企業へのメッセージ)

WLB は中小企業の経営戦略です。経営陣の方々は取り組むことで業績が悪化するのではないかと思われるかもしれませんが、社員のスキルが上がっていけば業績が落ちることはありません。ただ、本当に社員が望んでいる「働き方」は何かを正しく精査し、やらされ感でやるのではなく、自ら率先してやってもらうことが大切だと思います。

そのためには、社員と対話を重ね、本当に会社も社員も幸せになる働き方は何だろうと常に考え続けければ、やるべき答えは必ず見えてくると思います。

また、社内に WLB のキーパーソンを作ることも必須です。キーパーソンに共感し、協働してくれる社員を1名ずつでも増やすことが出来れば、中断することなく取組は継続していけると思います。

社長は本当に会社を変えるんだ！という思いを社員全員に発信し続けていく努力も必要だと思います。働き方改革は1年で完結するものではなく、時代とともに働き方改革も変化し続け、継続させていくことが必要だと思います。WLB が実現すれば少子高齢化の波も乗り切れる企業なっていけると思います。