

なりたい姿をイメージし、 覚悟を決めて楽しむ。

ひめボス準グランプリ

File 05	有限会社 ラポール
ひめボス 役職/氏名	取締役 児玉 万年
<p>平成20年に入社し、製造や販売などの現場に従事。店長を経て現職。入社当初の職場は、働く女性への理解が薄く課題も多かったが、自身が夫婦共働き子育て世帯ということもあり、女性が働きやすい職場へ改革することを決意。地域や子どもの学校行事などにも積極的に参加している。</p> <p>企業情報 住所/松山市井門町2-2 TEL/089-993-5948 FAX/089-993-5948 業種/食品(菓子)・小売 従業員数/51名</p>	

CheckPoint

- 働きやすい
職場環境の実現
イベントや
ミーティングを
通しての理念浸透
- 働き甲斐を
実感できる仕事
勉強会や
イベント運営を
通して主体性を育む
- 満足いく
待遇の実現
本店の移転と
セントラル
キッチンの実現



脱・長時間、創・自分時間 成長できる職場に。

ひめボス準グランプリ

File 04	南海放送 株式会社
ひめボス 役職/氏名	総合企画局 副部長 荻山 晃典
<p>平成8年入社。「もぎたてテレビ」カメラマンなどを担当した後、地上デジタル放送の置局プランを担当。愛媛マラソン放送ディレクター、愛媛マラソン実行委員会事務局などを経験。平成28年から人事業務を担当。働き方改革推進チーム事務局長として規定の整備や業務改善活動に携わっている。</p> <p>企業情報 住所/松山市本町1-1-1 TEL/089-915-3333 FAX/089-915-2370 業種/放送 従業員数/117名</p>	

CheckPoint

- ワークライフバランスの
推進
現場の意見で
働きやすい
規定を整備
- 慢性的な
長時間労働の改善
業務量
10%カットで
労働時間短縮
- 本業以外の活動で
自己成長を促す
副業解禁、
希望兼務制度、
ボランティア休暇



column 地域社会に愛され 必要とされる会社を目指して

弊社は社員の9割が独身女性であるため、ライフステージが変わっても働き続けられる会社を目指しています。その具休策の一つが、セントラルキッチンの建設。障がい者、年配者、子育てママの活躍の場をつくり、品質の向上、現場負担の削減で生産性を高めて業績向上につなげていきます。他にも、地元素材の新商品開発など、多様な女性が主体的に活躍できるよう、働き方改革を継続していきます。

はい！ 児玉です！！

ラポールは女性が94%の会社。家庭と仕事の両立には、理解してくれるボスが必要です。そこで現れる「はい！ 児玉です！！」。育児、地域活動への自らの経験を通し、部下に寄り添ってくれます。おかげで有給取得率が36.9%から44%、給与の平均3%UPが実現しました！



【推薦者】 代表取締役 サポートセンター 橋本一郎

笑顔で働くことは
ラポールを築くこと

ラポールとは、心理学の用語で相互の信頼関係のこと。一緒に働く人はもちろん、その家族や他店舗のパートナーさんと、契約農家さんの農園で毎狩りをしたり、店長と理念を深める合宿や、育休中の方が安心して職場復帰できるようママ会などを実施したりして、相互信頼を深めています。その成果として、産休育休復帰率は100%、今年度は3名が復帰しています。

〓したい仕事を
自分で決める

仕事を通して成長できるよう、自分で考えて決める〓主体性を持った人財育成を推進しています。例えば、お菓子教室を自分たちで企画運営したり、年間の店舗方針を各店のパートナーさんが集まって作成・発表したり、外部のファイナンシャルプランナーを招いてお金と幸せについての勉強会を実施したり。会社として、働き甲斐が感じられるようサポートしています。



column 地域のリーディングメディアとして 愛媛を元気に！

地域に密着した取材を心掛け、テレビ・ラジオ放送を通じて愛媛を元気にする活動を行っています。愛媛マラソンでは、主催団体として運営にも大きく関わり、地域スポーツの振興と地域経済の活性化に寄与。一方で、社内で防災士資格の取得を促進し、その費用を会社が負担しています。令和2年1月現在26名の有資格者が在籍。あらゆるアプローチで地域に貢献して参ります。

相談にいつも笑顔で対応してくれる！

荻山さんはいつも笑顔で対応してくださるので、悩みなどをとても相談しやすいボスです。特にノーマル業務デーの日には欠かさず帰社を促してくださるので、私自身も意識が高くなりました。社内が「今日はもう帰ります！」と言いやすい環境へと変わりつつあります。



【推薦者】 総合企画局 戒田 菜美

設備投資と業務改善の
両輪で長時間労働を撲滅

「Phone-pad」の支給、フリーアドレスオフィスの導入、勤怠システムの更新、テレビ会議システム導入などの設備投資や「G10ダイヤット」「カエル会議」などの業務改善活動を通じて生産性向上を図りました。その結果、平成30年度の時間外の総時間数を前年と比較して10%削減でき、削減された残業代は社員に還元。今後も取り組みを継続しながら労働時間の削減に努めます。

多様な生き方を尊重し
業務外の活動も応援

育児世代を中心に「スマートフォン・ワークプロジェクト」を立ち上げ、働きやすい職場にするための規定を検討。育児休業期間の延長や病児保育利用時の費用補助などを策定しました。社内啓蒙活動のおかげで9年ぶりに男性の育児休業取得につながりました。副業を解禁し、ダイビングコーチやメイクなどの申請を許可。経験を本業にフィードバックするなどの効果も期待しています。

