

経営者の皆様に、次への視野(スコープ)を。
毎月、かんぽ生命がお届けします。

かんぽスコープ

Vol.90

経営時流

時短で業務の質を向上。

これからの**業務改革**は、「働き方改革」とともに。



「仕事は楽しくあるべき」が信条の井上氏。

し、自社の設備で試作品の制作までを行う。受注が決まれば、量産は外注するというファブレスの体制をとっている。

もともとは、健康食品メーカーなどの下請工場だった同社。転機は96年、創業者の父に招かれた井上氏が開発課の設置を遂行したことで訪れた。「付加価値を高めて、その価値を自分たちの手で発信しよう」と、デザインや機能性に優れた製品の開発を行うとともに、ブランド名を冠した容器のひな形を作成。提案型の営業を推進することで、大手をはじめとした50以上の化粧品メーカーを取引先にもつ現在の経営基盤を固めた。

だが、業態は転換したものの、当時の業務内容は旧態依然。長時間労働が常態化し、有給休暇もろくに取れない状況だったという。

「このままでは、優秀な人は離れてしまう。成長を続けるためには、会社の体質改善が必要でした」

職場意識の改善に挑戦。年休取得率が向上。

05年、35歳で井上氏が社長に就任すると、就業規則を整備。完全週休2日、年間125日の休日、残業削減、法定に沿った有給休暇と育児休暇の取得を進めると宣言した。

そこで井上氏がターゲットとしたのがマテハン^{※1}。当時の倉庫は外注工場から納品された多種多様な製品であふれ返り、出入荷に膨大な時間が取られ、多くの社員が残業を強いられていた。その打開策として新たな倉庫を建設。自動ラックを導入して作業の輻輳と重複を解消し、さらに販売管理と在庫管理を連動させたシステムを構築して受発注の合理化を進めた結果、リードタイムは従来の25%に短縮。超過勤務を大幅に減らしただけでなく、余裕のできた時間を別の仕事に回せたため、業務効率も劇的に改善した。

こうした改革が功を奏し、10年度の年次有給休暇取得率は全国平均を上回るも、まだ47・7%にとどまった。

「社員ごとにみればバラツキがあり、仕事を手放す不安から、まっ

たく取得していない人もいたんです。公平性の観点からみても、克服すべき問題でした」

11年度から12年度にかけ、同社は年休取得率70%を目標に掲げ、職場意識改善計画^{※2}に着手する。井上氏が自ら先頭に立つて取得推進を社員に周知し、1人あたり5日、年休の事前申請と消化を徹底。取得ゼロの社員には、具体的な休み方の提案を行うなど個別の事例にも対処した。

「熱心に働いてくれるのはありがたいですが、超過労働で疲弊して問題が起こつてからでは遅い。一定の時間の中で密度の濃い仕事をしてもらうのが会社として望む姿です」

さらに、定期的に労使懇談会を開催し、取り組みの進捗状況を確認したほか、管理職には部下の年休取得を促すためのセミナーを実施。その結果、12年度の年休取得率は70・5%と目標を達成した。

企画・開発に特化した、ファブレス企業。

1976年創業の三洋化学工業の事業は、化粧品を中心とした樹脂製容器の製造。業務の中核をなすのは企画や開発で、顧客の要望を基に専属のデザイナーがプランを設計

1976年創業の三洋化学工業の事業は、化粧品を中心とした樹脂製容器の製造。業務の中核をなすのは企画や開発で、顧客の要望を基に専属のデザイナーがプランを設計

1976年創業の三洋化学工業の事業は、化粧品を中心とした樹脂製容器の製造。業務の中核をなすのは企画や開発で、顧客の要望を基に専属のデザイナーがプランを設計



職場意識改善セミナーでは、大阪市労働局から専門家を招いた。



三洋化学工業株式会社
〒547-0002 大阪府大阪市平野区加美東6-9-7
☎06-6793-3320 <http://www.sc-sanyo.co.jp/>

※1 マテリアルハンドリングの略。部材、製品などの運搬・管理を効率的に行うための手法。 ※2 厚生労働省が実施する職場意識改善助成金に則ったもの。200万円の助成金が支給された。

「社員が自発的に考え、創造性を発揮して仕事ができるように、休みは多く取ってもらおう一方、単純労働は少なくするべきと考えています。拘束時間を増やしたからといって、質の高いものは生まれませんからね」

誰もが働きやすい会社をめざして。

社員の中で計画的に仕事を進めようという意識が育ち、効率的な業務体制を敷くことができた同社は、来年度には過去最高益を見込むなど、高収益体質への転換に成功しつつある。さらに、職場環境が良く働きやすいというイメージが浸透し、新卒の応募数は増加傾向にあるという。「特に女性が多くなっています。これまで、産休・育休の取得率と職場復帰率は100%なので、長く働きやすい企業と思ってもらえているようです」

だが、これだけ働きやすい環境なら社員の満足度は高いのではと思いきや、「昨年は9名の退職者を出しています」と井上氏は打ち明けた。「改革を進めれば、ついていけないと感じる人が出てきますし、創造的な仕事より与えられた仕事を黙々とこなすほうが合っているという人もいます。会社の発展のためには仕方ない部分もありますが、その人たちを見限るのではなく、それぞれに向いている業務を用意することも今後の課題だと考えています」

社員の能力と意欲を活かす 仕組みを「業務改革」で構築。

ムリ・ムダ・ムラをなくすだけでなく、業務のプロセスそのものを見直し、効率と品質を大きく向上させる「業務改革」。労働生産性を高め、時短を実現するための資金準備について考えます。



ぜひご覧ください

マンガで楽しく、
分かりやすく
ご案内しています。

かんぽビジネスライブラリ
「業務改革資金に活用」の巻



資料をご要望の皆さまへ

ご覧の資料をお届けします。
ご要望の方は、お手数ですが、かんぽ生命保険の
[最寄りの支店](#)までご連絡ください。



文=阿部博幸

医療法人社団博心厚生会アベ・腫瘍内科・クリニック理事長。臨床内科専門医、労働衛生コンサルタント。著書に『がんで死なない治療の選択』ほか多数。

がん治療最前線 新しい抗がん剤「分子標的薬」

がん細胞特有の分子をターゲットに

吐き気や抜け毛、白血球が少なくなるなどの副作用をとまなうことが多いため、抗がん剤を用いた化学療法だけは受けたくないという声を聞きます。抗がん剤のほとんどは、がん細胞の分裂速度が速いことに着目し、成長の速い細胞のDNAを攻撃するように設計されています。しかし体には胃の粘膜や毛根、骨髄、生殖器等盛んに細胞分裂をしている組織があり、抗がん剤はこれらの正常細胞のDNAにもダメージを与えてしまうため、副作用が起こるのです。さらに、従来の抗がん剤は効く人と効かない人の予測ができないという難しさもありました。

そこで新しいタイプの抗がん剤として期待されているのが分子標的薬です。がん細胞には、がんの増殖、転移、抗がん剤に

対する耐性、栄養を摂るための血管作りなどに関わるがん細胞特有の分子があることが分かってきました。分子標的薬は、このがん細胞特有の分子をターゲットにして攻撃するため、従来の抗がん剤に比べて副作用のリスクは格段に少なくなります。しかし、正常細胞の中にはがん細胞と同じ分子をもつものもあるため、副作用が皆無というわけではないことは知っておくべきでしょう。

治療薬が有効かどうか、前もって判断

また、分子標的薬は、コンパニオン診断薬によって特定の遺伝子の変異の有無を前もって調べることで、投与する薬が有効かどうかを判断できるという特徴もあります。これはゲノム医療とよばれる領域です。現在日本では45種類近くの分子標的薬が承認されていますが、次世代シーケ

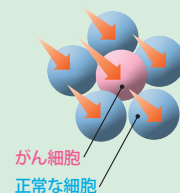
ンサー（高性能の遺伝子解析装置）の登場によりがん遺伝子との関連について説明が進む中で、今後分子標的薬の開発はますます加速していくでしょう。

ひとりひとりに最適な治療薬が選択できる時代が、もうすぐそこまで来ています。

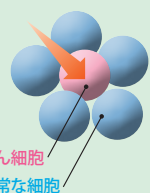
分子標的薬のメリット

一般的な抗がん剤

分子標的薬



がん細胞
正常な細胞



がん細胞
正常な細胞

一般的な抗がん剤は正常細胞も攻撃してしまうが、分子標的薬はがん細胞特有の分子をねらうため正常細胞にダメージを与えない。

(注)

記事中に記載の法令や制度等は取材当時のもので、将来変更されることがあります。詳細につきましては、各専門家にご相談いただきますようお願いいたします。

Copyright © 2017 JAPAN POST INSURANCE Co.,Ltd All Rights Reserved.

(2017.7.1)