

IKUBOSS PRESS

2021.SPRING 【発行:北九州イクボス同盟】

北九州イクボス同盟主催 業界研究会にて 先進事例パネルディスカッションを開催！

北九州イクボス同盟初の「業界研究会」にて、加盟企業の先進事例を共有するパネルディスカッションが開催されました。コロナ禍の危機をチャンスととらえ、イクボス推進や社内変革を進める企業の発表の様子をレポートでお届けします。

※本イベントは、緊急事態宣言下のイベント開催規定に則り、感染対策を徹底して開催されました

黒木:今日は加盟企業の中から、コロナ禍でも社内改革を推し進めている4社の皆様から具体的な取り組み内容をお話いただきます。まずは(株)マツシマメジャテックの池田さんからお願いします。

池田:弊社は北九州市八幡西区に本社を置く創業74年のセンサーメーカーです。創業当初から基幹産業の生産効率向上のためのセンサー製造や、近年では防災や環境監視目的のセンサー製造にも注力しています。主な取り組みとして2つ挙げますが、1つ目がコロナ禍を機とした営業改革です。訪問営業から、WebセミナーやSNSを活用した集客営業へと変え、新規顧客開拓を狙っています。ま



株式会社マツシマメジャテック
代表取締役社長
池田 憲俊さん
【主要業種/製造業】

- 営業活動のIT化
コロナ禍でオンライン営業へ挑戦、新規顧客の開拓等にもつなげている。
- ボトムアップ型の働き方改革
各部門のチーム単位で、社員がイキイキと働きやすい職場づくりを実行。

た、Web会議ツールを使ってオンライン商談の場に参加技術者も同席することで、お客様の課題解決も行えるようになりました。2つ目が働き方改革です。「わーくわくプロジェクト」という、社員自らの手で活き活きと働きやすい会社にするを目的とし、各部門がチーム単位で課題を解決する活動を行っています。

黒木:部門ごとにボトムアップ型の働き方改革を行っているのですね。営業改革は初の試みとのことですが、導入当初は社内からの抵抗などなかったですか？

池田:最初は抵抗感が強かったのは事実です。そのため、全営業を集めて中期的な方向性やその必要性を何度も説明しました。コロナ禍になり、半ば強制的にIT化せざるを得なかったことはむしろ好機でした。トライ&エラーを繰り返して継続しています。

黒木:ありがとうございました。続いて(株)安川電機の塩田さんです。男性育休取得推進について、育休男子代表としてお越しいただきました。

塩田:弊社は本社を北九州市の黒崎に置き、2015年に100周年を迎えました。主要セグメントは、モーションコントロール、ロボット、システムエンジニアリングで、製品としてはサーボモーター、インバータ、産業用ロボット等を製造・販売しています。主な取り組みとして、男性社員の育休取得推進を行っています。近年ではイントラでの周知や、異業種交流等でイクボス推進や男性社員の育休セミナー等



株式会社安川電機
生産・業務本部 生産技術部 生産技術開発課
塩田 晃大さん
【主要業種/製造業】

- 男性社員の育休取得推進
イントラ周知や男性社員育休セミナー等で男性の育休取得に対する理解促進を図り、取得しやすい環境づくりを推進。2019年の男性育休取得率は9.6%と、全国平均を上回った。

が実施され、2019年の男性の育休取得率は全国平均6.16%を上回り、9.6%となりました。私自身も2019年3月に息子が産まれたタイミングで3ヶ月間、育休を取得しました。

黒木:男性の育休取得者が増えることで、社内でのよい効果などは出ていますか？

塩田:社内でパパ同士の横のつながりが増え、育児情報等をシェアする機会が増えました。また、子どもが産まれた同僚や後輩には、私から積極的に育休取得を勧めています。男性の育休取得に対する理解促進を図り、必要な人が取りやすい環境づくりを推進したいです。会社人生は長いですが、子どもの成長はあっという間で

- テーマ/コロナ禍でも成長をとめない！
伸びる組織のキーマン・イクボス
- 日時/2021年1月15日(金)
13:00~14:00



進行/(株)サイズラーニング
専任コンサルタント **黒木 怜香**



す。ぜひ機会があれば、皆さんも育休を取得してみてください。

黒木:塩田さんのようなファーストベタが社内での推進率先者となり、ますます取得推進が広がっていきそうですね。ありがとうございます。続いては(株)プロデュースの中原さん、お願いします。

中原:私どもは、認知症高齢者に特化したデイサービス・小規模多機能ホーム・グループホームの運営を行っています。市内に6つの事業所があり、10代~70代までの約100名のスタッフが共に働く職場です。「違いを力にする」という理念のもと、特に社内OJT強化に取り組んでいます。幹部社員、育児中社員、若手社



株式会社プロデュース
代表取締役社長
中原 亜希子さん
【主要業種/福祉サービス業】

- 社内教育の強化
多様な社員の「違いを力にする」ため、社内OJTを強化。
- 社内のオンライン化
社内SNSを導入。ITツール活用で顧客サービスも向上。

員、パート社員等、社内のあらゆる階層に学習の機会をつくり、「自分を知り、相手を知る」ことで相互理解を深め価値観の違いを統合していく活動を地道に続けています。また、コロナ以降は会議のオンライン化や社内SNSの導入を一気に進めました。ITアレルギーのあった年配スタッフも多かったですが、慣れてもらうことからはじめました。スタッフがITに強くなれたことで業務のIT化にもつながりました。コロナ等で面会ができないご家族とは施設と家族がグループLINEをつかって日常の様子をお伝えしています。今までこのようなサービスはしていなかったのがありがたがられています。

黒木:社内SNS活用がサービス向上にもつながったんですね。では最後に、西部ガス(株)の初村さんです。イクボス推進担当者としてのご経験を聞かせてください。

初村:弊社は北部九州の約109万件のお客様へ都市ガスを供給しています。最近では、マンション・ホテル事業や飲食等、エネルギー以外の多角的な事業にも進出しています。社内のダイバーシティ推進と働き方改革を両輪とした風土改革を、イクボス宣言を行った2017年から強化し、その翌年からはイクボス養成活動にも着手しました。風土改革のキーマンはやはり管理職です。約100名のマネージャー全員に、毎年イクボス研修の受講とイクボス宣言の発表をしてもらっています。そして期末には部下が上司のイクボス度を評価し、評価の



西部ガス株式会社
北九州総務部 マネージャー
初村 清香さん
【主要業種/電気・ガス・熱供給・水道業】

- D&I推進×働き方改革
多様な人財を活かすD&I活動と「しごとRe:フォーム」で風土変革。
- イクボス養成活動
イクボス研修とイクボス宣言、部下評価と表彰を实行。

高かったマネージャーにイクボス表彰を行う、という活動を続けています。

黒木:徹底的にイクボス養成にコミットした活動を継続しているんですね。

初村:はい、イクボス推進も働き方改革も、組織の風土を変えることなのでとても大変ですが、変えたいのなら変わるまでやり続けるしかありません。継続が何よりも重要だと考えています。

黒木:力強いメッセージをいただきました。今日はまさに4社4様の、社内変革の具体策をお聞きしました。ぜひ加盟企業の皆様のご参考となれば幸いです。ゲストの皆様、今日は貴重なお話を本当にありがとうございました。