



社員のメンタルケアに注力し、 課題である人材定着率の向上を実現

株式会社 友伸エンジニアリング

会社概要

設立：1971年
所在地：東京都府中市是政2-16-23
資本金：10,000万円
従業員数：146名



建物や各種プラントの電力設備・機械などの電気を制御する配電盤・制御盤・制御システムなどを設計・開発するスペシャリストです。新しいことへの挑戦と情熱で、新たな価値の提供を続け、設計から制作までトータルでお客様にお応えしています。

社員のライフワーク向上を目指し
会社との相互信頼を築いていきたい



代表取締役社長
田村 睦男

企業は「人」。会社は社員がいなければ当然成り立ちません。最大の財産は「社員」であることを、一度たりとも忘れてはいけないと考えています。

会社を変えるきっかけは心を病み休職する社員の増加でした。株式会社友伸エンジニアリングは独自の工夫で社員の心に寄り添い、今では社員同士が生き活きと世代を超えてコミュニケーションをとるようになり、離職率が激減しました。ストレスのない職場づくりについて総務部の塩谷課長にお話を伺いました。

この記事のポイント

- ① 1on1 による社内コミュニケーションの活性化
- ② ポジティブ・メンタルヘルスで社員を守る
- ③ 新入社員への手厚いフォローアップによる定着率の向上

1on1 の実施で社員一人一人と向き合う時間

感じていた課題について教えてください。

業務中は会話が少ない職場のため、社員は休みや退勤後にしか会話することができず、会社全体が円滑にコミュニケーションを取れていない状況でした。このままではいけないと感じ、改善策として会社負担で飲み会やランチ会を開くことからスタートしました。その際に、同じ思い出を共有することで会話が弾んだり、顔を合わせた人に対して思いやりの気持ちが持ちやすくなり、メリットを多く感じました。そこで、コミュニケーションを円滑に図れる企業づくりを目指しました。



総務部 課長
塩谷 朋之

コミュニケーションを図るために行っていることは？

1on1 面談を定期的に行っています。社員の配属後は部署任せにしないということで、一般的な上司と部下による面談ではなく、総務部の者と新入社員が面談し、曜日ごとで話す相手を変えています。お互い人ですから少なからず相性というものも存在します。いろいろな人と会話することで、社員のメンタル部分のケアを行っています。1on1 を行うことで、単なる上司と部下だけではない関係性の構築にもつながっています。普段話せないことも一対一だからと、心のうちを赤裸々に話してくれる社員も多いです。退職について悩んでいるときも、1on1 の制度があることによって、社員にとって相談できる機会を設けることができます。会社にとっても社員の悩みを定期的に聞き出すことができるので、メリットを感じています。

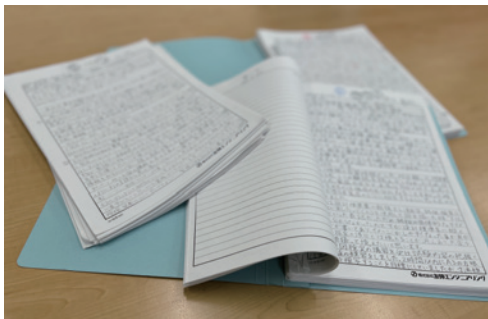


1on1 が企業にもたらすメリット

定期的にマンツーマンでミーティングを行う 1on1。心理的安全性を醸成し、社員の成長を促す効果があるとされる手法です。継続的に行うことで、社内での信頼関係の構築や、モチベーションアップが期待できるでしょう。



心をオープンに引き出す日報の秘策



日報の記入も重要視しています。この日報は一方通行ではなく、総務部が毎日目を通しています。自由な内容であることが大事なポイントで、例えば、誰かのご飯を食べたことであれば「一緒にご飯を食べた人とどんな会話をしたか」を自然と記入してくれるようになります。日報に自分の気持ちを素直に書いてもらうことで、ナチュラルに自己開示できる環境が出来上がってくるのです。心をオープンにすることで話しやすい環境を作り、一人ひとりの意見や思いに常日頃から寄り添い、働きやすい職場作りを実現しています。

ポジティブメンタルヘルスという概念

——— 心のケアも大切にしているそうですね。

友伸エンジニアリングでは、メンタルヘルス対策に力を注いでいます。以前は、心を病んで休職してしまう社員が多くいました。そこで体や心の不調が表れたら、会社としてすぐに対応が取れるような組織にしたいと考えました。ストレスチェック制度を導入したところ、重症化する人は少なくなったように感じます。メンタルヘルス不調者への対応も迅速になりました。心を病んでしまって社員が休み、仕事が回らなくなるよりも、健康に元気よく働いて会社に貢献してくれることがお互いにとっていいはずです。働く上でというより、生きていく上で悩みがない人はほとんどいないと思います。悩みを聞き出して可能であれば解決まで導くことが重要だと考えています。心に負担をかけながら仕事をして欲しくないというのが会社の願いです。



シェアハウスでコミュニティを作る

シェアハウスを法人契約し、若手社員の住まいとして利用しています。ここは、社外の人が入居していますので、社員が社外の人と共同生活をする中で、会社とは違ったコミュニティを作り関係を築くことができます。年齢も職種も様々な人と触れ合い、協力しなければなりませんので、社会人として多くのことが学べ、人としての成長につながっています。

新入社員に対するフォローアップ

入社3年目までの若手社員にはフォローアップ会議を実施しています。アンケート用紙を配布し、「上司に話しかけてもらっているか」「現在どんな業務に携わっているか」などを記入してもらっています。新入社員の現状を把握できると同時に、指導する側の意識改革を行うことが大切であると考えているからです。部下が無理をして上司に話しかけるのではなく、アンケートに書かれたことを元に、上司から部下へ自然と声をかけられる環境を作っています。会社はまだ慣れていない若手社員と、会社のことを知り尽くしたベテラン社員が円滑なコミュニケーションを図れるよう、総力を上げてサポートをしています。



Message

社員を大切にして人材定着率の向上

相談できる人がいなくて辞めるといふ人は、今やほとんどゼロに近く、入社3年以内の離職が激減しました。モノづくり企業では、一人前になるのに10年はかかると言われています。だからこそ、会社としては社員が辞めずにできるだけ長く働いてほしいのです。「人」を大切にすることで結果的に人材定着率が向上し、自然と利益につながり、会社の成長を実感できることが非常に嬉しいです。

ベテラン社員と若手社員、さまざまなことで感覚が違うのは致し方ないことだと考えています。世代が違って、お互いに歩み寄りながらコミュニケーションをとることができれば、働きやすい会社へと成長していけるはず。会社には社員が生き生きと働ける環境を築いていくため、努力を続ける責任があると考えています。そして、厳しいモノづくりの環境で共に働くために、全身全霊で一人ひとりと向き合うことを誓い、友伸エンジニアリングは成長を続けていきます。