

職場環境アンケートの結果を深掘りし 委員会主体で数々の施策を生み出す

株式会社 神戸デジタル・ラボ

神戸市に本社のある株式会社神戸デジタル・ラボの創業は1995年10月。この年は1月に阪神・淡路大震災が発生、11月末にはWindows95が発売されて大ヒットし、パソコンが急速に普及し始めた年でもある。さらに日本でインターネットが本格的に普及し始めた時期とも重なっている。こうした社会情勢に、コンピュータとネットワークの将来性を感じた代表取締役の永吉一郎さんが、アルバイト3人とともにたった4人でスタートしたのが同社だ。当初はホームページ制作やシステムのインターフェイス設計・制作など、小規模な案件を手掛けながら、徐々に業務システム開発の分野でも実績を重ねていく。現在は社員数140名以上を数え、ITコンサルティングサービスやシステム開発などの分野を中心に、企画・デザインとソフトウェア技術の両面に強い、研究・開発型の企業として定評がある。

1. 委員会活動は若手中心で活発

そんな同社が衛生委員会活動を開始したのは2009年のこと。当時は社会的にメンタルヘルス不調や長時間労働対策が課題となっていた時期で、同社でもメンタルヘルス不調者が出たり、長時間労働の該当者が増加するなどしたため、安全衛生への取組を整備しようという流れが自然に出てきたという。

同社では、衛生委員長のもとに産業医1名と衛生管理者1名、各部門から選出された衛生委員10名が毎月1回衛生委員会を開催している。方針としては、社員の身に何か起こってから対応するというのではなく、予防活動に力を入れているのが特徴だ。衛生委員は各部門の最前線で活躍するエンジニアを中心に構成されていて、



昨年11月に行われた疲労改善ストレッチセミナーの様子

毎月の委員会での議論はもちろんのこと、実にさまざまな活動を若手社員中心に活発に行っている。

「キャリア採用で入社した私は、前社でも衛生委員を経験しているのですが、その会社では活動があまり活発ではありませんでした。当社では全員が前向きに取り組んでいますし、衛生委員会の存在感がすごく大きいのが驚きでした」と話すのは総務部マネジャーの西 大樹さん。

「発足当時の委員会には取締役などの経営層が多数参加していました。これはまず上層部が加わることで委員会活動を早期に定着させたいという意図があったと思います。その後、活動が定着するにつれて若手社員を中心とした活動に移り、今では入社1年目の社員も参加しています」と、衛生委員として最初の委員会から参加している総務部の小出たみさんは振り返る。

また、衛生委員会にはIT業界ならではの課題克服も期待されていた。

「優秀なエンジニアは流動性が高く、当社に長く定着してもらうためには、もっと働きやすい環境を整え、社

会貢献もできる働きがいのある会社になるのが近道です。そのため、社員同士のコミュニケーションの促進やオフィスレイアウトの見直しなど、安全と健康からはちょっと遠いような施策も議論するようにしています」と総務部長の島村聡さんは語る。この言葉の通り、同社の労働安全衛生への取組の柱は「衛生委員会」と「コミュニケーション促進活動」、「その他の取り組み」となっている。

2. 社員のコミュニケーションを促進する「みんスポ」「みん空」

なかでも、コミュニケーション促進活動は「部門・勤務地・世代を超えた社員同士のコミュニケーション」が命題として掲げられ、具体的には「みんスポ」と「みん空」というユニークなネーミングの活動が社員に親しまれている。どちらの活動も全社員を対象にした「職場環境アンケート」の要望から生まれたアイデアで、みんスポは「みんなでスポーツしませんか?」の略称、みん空は「みんな『空』に集まれ!」の略称だ。

みんスポは、一定の要件を満たすスポーツ系クラブの活動費の一部を会社が補助する仕組みで、2014年から始まっている。基本的に2人以上で加入したい人はだれでも加入できるルールだが、あくまでも業務外であり、万一の事故に備えてスポーツ保険に加入することが推奨されている。現在、フットサル、ランニング、筋トレ、卓球、パデルなど13の部があり、なかには和太鼓部など意外なスポーツ(?)も認定されている。

みん空は、同社が経営する沖縄料理店「和琉酒菜 空」が神戸市三宮にあり、ここに普段あまり交流のない社員同士が月1回集まって親睦を図ることから「みん空」になったという。その後、会場は自由となり、別々の部署から5人以上が参加すれば会費の一部を会社が負担する、というルールになった。しかし、これだけだと参加者が固定化してしまうので、「毎月、衛生委員会から『今月のみん空はこの期間内で、こういうテーマで開催してください』とアナウンスしています」と小出さん。テーマは委員会が考案するのだが、名字のイニシャルが同じ人、血液型が同じ人など、毎回工夫を凝らしている。しかし、コロナ禍にある現在は4月の緊急事態宣言以降どちらの開催も見合わされ(みんスポの一部は十分な対策を

行って開催)、オンラインも含めた開催方法を慎重に検討中だ。

3. 「アフターコロナ」を見据えたハイブリッド勤務

他にも職場環境アンケートの結果や要望から生まれた施策は多い。なかでも「有事に対する意識が低い」という結果を受け、それに対する改善策としての「災害発生時の安否確認サービス、防災備蓄の準備」は、同社が阪神・淡路大震災からの復興とともに成長してきた、という自覚のもとに進化させてきた取組だ。2018年6月18日に発生した大阪北部地震の際には、安否確認サービスを活用した特別休暇制度の適用が、各種メディアにも取り上げられた。これは災害発生時にこの制度を適用した場合、出勤できなかった社員を欠勤扱いにせず、出勤やテレワーク勤務をした社員に対しては休日手当を支給するというものだ。

今後検討していきたい施策としては、「ハイブリッド勤務」があるという。もともとテレワーク勤務は育児や介護など事情に応じて認定し、コロナ前から運用されていた。そのため緊急事態宣言前に全社員がテレワークに素早く切り替えることができたのだが、宣言解除で全社テレワークは一旦終了する。同社ではその後の勤務実態を見て、「コロナだからテレワーク」という考え方ではなく、家でも職場でも仕事ができればそれでいい、というハイブリッド勤務への転換を模索し始めたのだ。「テレワーク規定など関連する社内規定を見直して、働き方はチームに委ね、最終的に成果が出れば勤務形態は問わない、というところに落とし込んでいきたいですね」と島村さん。テレワークによるコミュニケーション不足や評価制度をどうするかなど課題は多いが、社員の健康、安全を守るためにも制度化したいと前向きに語った。

会社概要

株式会社 神戸デジタル・ラボ

事業内容：ITコンサルティングサービス、システム開発関連サービス、情報セキュリティサービス、先端技術開発

設立：1995年10月

従業員：143名(2020年10月1日現在)

所在地：兵庫県神戸市