

(株)ハイビックス(製造業(プラスチック製品)・瑞穂市)

半世紀続く「社員が働きやすい環境を会社が整える」社風

- ・ 社員一人一人と向き合う中から生み出された、短時間正社員制度や柔軟な勤務時間
- ・ 産後の配偶者を持つ男性社員には在宅勤務や本人の希望に合わせた育休取得が浸透
- ・ 社員と向き合う対応の積み重ねが、社員の定着につながる

瑞穂市でエアマットなどの製造を行う(株)ハイビックス。同社の事業は縫製のような軽作業も多かったため、先代の社長が期待したのが、近隣に住む子育て中の女性たちでした。彼女たちが安心して働けるように用意したのが、社内に玩具のプールを置き、母親が都合のいい日に、子どもを遊ばせながら働ける、当時ではまだ珍しかった社内保育園のような環境でした。



瑞穂市内にある(株)ハイビックス

このようにして、約50年前から「社員が働きやすい環境を会社が整える」という社風が築かれていきました。

社員の意向を聞きながら、会社として柔軟に対応

その後、20数年前に同社を引き継いだ高井順子社長たかい じゅんこ自身も、シングルマザーとして仕事と家庭を両立させてきたこともあり、先代の方針を受け継ぎ、社員から相談を受けたり課題が発生した都度、社員の意向を聞きながら、会社として柔軟に対応してきました。

例えば、過去には、家族の養育費を稼ぐために、食事を作る時間や子どもとの時間を削ってまでも進んで残業を行うシングルマザーの方がいました。これを見かねた高井社長は学童保育代を会社が負担し、社員が時間内で勤務を終えることができるようにサポートしました。この結果、社員は時間的ゆとりが生まれ、子どもと向き合う時間が取れるようになったそうです。

業務の緊急性と優先順位を明確にし、社員の残業時間を抑制

また、ある時は、一人で仕事を抱え込んだ男性社員が夜通し残業したまま寝入ってしまい、警備会社から夜中に連絡が入ったことがありました。この一件から、ワークライフバランスの観点からも、社内全体の残業時間を減らすことが必要だと考え、各社員が抱えている業務を可視化し、緊急性がある業務や優先すべき業務を明確に示し、社内の全ての業務に優先順位をつけました。この結果、会社全体の残業時間が抑制され、男性社員も育児参加できるようになったそうです。

社員一人一人と向き合う対応を長年積み重ね、社員が定着



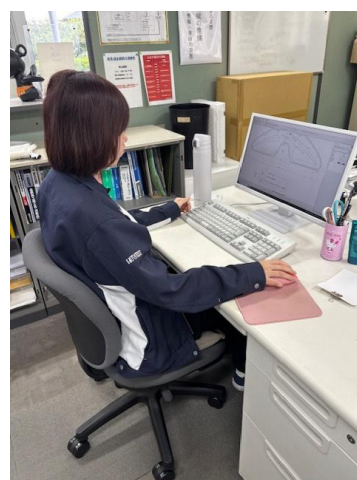
男性社員にも育休取得が浸透

こうした社員一人一人と向き合う対応を長年積み重ね、現在、就学前の子を養育している場合は、通常8時間の勤務時間を2時間短縮する短時間正社員制度を導入し、子育て中の社員に推奨しています。

また、男性社員にも育休の取得をはじめ、積極的な育児参加を推奨しており、今では産後の配偶者を持つ多くの男性社員に在宅勤務や本人の希望に合わせた育休取得が浸透しています。

加えて、親の介護など、各社員の事情に応じて始業時間をスライドさせるなど、勤務時間をフレキシブルに設定することも可能にしています。高井社長は「キャリアは後からでも取り戻せるが、子育てや介護など今しか出来ないことを社員には優先してほしい」と語ります。

こうした取組を続けた結果、社内では結婚や出産後も仕事を続けることが当たり前になり、女性をはじめとした社員の定着につながっています。



妊娠を機に作業現場から設計業務に配置転換

短時間でも生産性の高い会社を目指して

さらに同社では、70代の方をはじめ、高齢の方も個々人の体力や都合に合わせて働いています。また、社内の業務を切り出して、障がい者授産施設に業務依頼する取組も行っています。

「今後は、長時間働くのではなく、短時間で成果を出している人を正しく評価できるようにしたい」と語る高井社長。社員が働きやすい環境を整えながら、短時間でも生産性の高い働き方ができる会社を目指しており、人事や評価制度についてもそれに合わせて、今後ブラッシュアップしていく予定です。

【従業員の声】

結婚や出産などライフイベントがある時、今後、どのように働きたいかを会社から聞いてもらえますし、出産などを経て働き続けている先輩の女性社員を見て、自分も同じようになりたいと自然に思える環境があります。

【(株) ハイビックス】 (<https://www.hivix.co.jp>)

所在地：瑞穂市宮田245

従業員：42名（うち正社員29名、パート13名）

設 立：昭和29年

（令和7年10月末時点）