



企業名 トラスコ中山株式会社

主な取組

業務の繁閑に応じた働き方・休み方

生産性を高める業務体制・仕事の進め方

勤務時間の柔軟化

勤務日数の柔軟化

企業概要

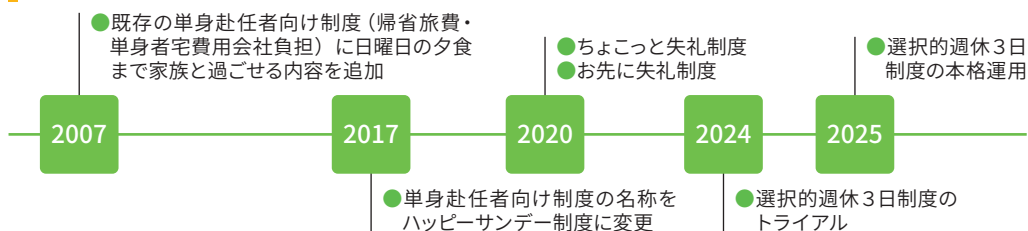
所在地	東京都
業種(業種大分類)	卸売業、小売業
事業内容	機械工具等の卸売業
社員数	1,000人以上(時点:2025年12月末)



ポイント

- 「企業には社員が安心して、安定して働ける職場を提供する義務がある」という考え方のもと、社員の仕事とプライベートのバランスを取りやすくする制度の一つとして、選択的週休3日制度を導入
- 利用時の事由は問わないが、個人の希望と会社の業務状況のバランスを確保するため、申請時に事業所長の承認を得ることとしている
- 本格導入前にトライアルを実施。この中で、多能工化による業務属人化の解消や、各人の業務の状況の共有など、フォロー体制構築の必要性があらためて認識され、本格導入後にも生かされた

取組の変遷





働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

人事制度に対する基本的な考え方として、「企業には社員が安心して、安定して働ける職場を提供する義務がある」を掲げている。同じ制度でも始めた時期によって「ころざし」の違いが現れると考えており、世の中の動向だけに則って取組を進めるのではなく、社員にとって必要な制度を継続的に導入・運用していくことを目指している。

また、売上や利益などの「数値目標」より、こうした能力を持った会社になりたいという「能力目標」を重要視しており、11の「ありたい姿」を掲げている。その中に、将来的に「1日24時間受注、1年365日出荷できる企業になりたい」という目標を掲げており、社員の仕事とプライベートのバランスを取りやすくしながら、業務繁忙に応じた労働量を確保できるようにするため、選択的週休3日制度を導入した。なお、現時点では24時間体制とはしていない。

当社では、社長が働き方改革に関する様々なアイデアを提案し、それを人事課が制度化することが多い。選択的週休3日制度も、企業理念に即した取組を検討する中で導入に至った。特に物流センターでは、稼働時間が長くなることから、選択的週休3日制度による労働量確保・業務効率化の効果を期待すると同時に、社員のワーク・ライフ・バランスを実現することも狙いとしていた。



2026年に稼働予定の物流拠点「プラネット愛知」
【同社提供資料より】



主な取組内容

1か月単位の変形労働時間制を適用し、月単位で週休3日を選択することが可能

当社では、全社員を対象に1か月単位の変形労働時間制を適用している。そのため、選択的週休3日制度についても変形労働時間制を活用し、総労働時間・給与を維持する形で導入している。勤務時間・休日の詳細は以下のとおりで、週休2日の場合と同様、時差出勤などの併用を認めている。

週休3日の休日は、法定休日である日曜日を除く2日を、本人の希望に応じて設定できるようにしており、所定休日の扱いとしている。

	週休2日	週休3日
勤務時間	9:00～17:30(7時間30分)	9:00～19:00(9時間)
休日	土・日・祝	日(※)

※一般社員対象(事業所長、入社1年未満、短時間・短日数勤務者は除く)
※①日曜日と②祝日含む月～土曜日の間で2日間選択し、計3日の休日を取得します。

制度の詳細【同社提供資料より】

週休3日で働くかどうかは、月ごとに決めることができる。前月15日までに、本人が希望休日と併せて申請し、前月下旬までの間に事業所長が承認する。週休3日とすることが確定すれば、事業所長がオンラインで労働条件の変更を申請し、本人に労働条件変更通知書を発行している。



基本的な勤務時間は9:00～17:30だが、一部の物流センターでは、業務の状況に応じて月単位で遅番や早番などを決定しており、翌月の勤務日・勤務時間は、本人の希望と業務の状況のバランスを見ながら決定している。そのため、選択的週休3日制度の利用希望があった場合でも、繁忙の状況や本人の状況（他部署からの異動直後など）によっては、事業所長から「別の月に／仕事に慣れてから週休3日にしてはどうか」などの提案をすることもある。したがって、申請したからといって必ずしも直ちに利用が認められるわけではなく、調整が必要になる場合はあるものの、社員からはおおむね好評である。

なお、管理監督者や短時間・短日勤務の社員は本制度の対象外として
いるほか、業務に慣れてもらうという観点から、入社1年目の社員は制度の対象外としている。



統合報告書における選択的週休3日制度の紹介
【同社提供資料より】

申請時に事業所長の承認を得ることで、個人の希望と会社の業務状況のバランスを確保

選択的週休3日制度の利用について、事由は制限しておらず、申請時に事由を尋ねることもない。特定の事由で利用できる制度は既に複数設けており、新たに選択的週休3日制度を導入するにあたっては、事由を限定する必要がなかったことが理由である。

また、事業所長の承認を得る仕組みにしたことは、制度設計におけるポイントの一つである。しっかりと事業所長と話し合って週休3日で働くかどうかを決めてもらい、個人の希望と会社の業務状況のバランスがとれるようなプロセスとした。ただし、事業所長による承認に関して、会社一律のルールや判断基準などは設けておらず、個別の業務状況によって柔軟に判断してもらっている。

変形労働時間制に関しては、就業規則・労使協定で定めている。選択的週休3日制度の導入にあたっては、規定を別途作成し、それを参照するように示す形で、就業規則を改定した。フレックスタイム制を用いることも考えられたが、業務の性質上、勤務時間を会社側で決められた方がよいとの判断から、変形労働時間制を活用することとした。

こうした制度の検討に際しては、元々当社が持っていたネットワークを活用して、同業種等で選択的週休3日制度を導入済みであった企業にヒアリングを行い、制度設計の参考にした。また、具体的な制度設計においては、社会保険労務士に相談しながら検討を重ねていった。

本格運用前に業務内容が異なる複数の拠点でトライアルを実施

制度を本格運用する前に、トライアルを実施した。具体的には、2024年2～4月の制度設計・現場ヒアリングを経て、5～9月に8拠点でトライアルを実施して検証、その結果を踏まえて制度を整え、10～12月に事業所長向けのオンライン説明会を開催し、2025年1月から本格運用を開始するというものであった。

トライアルを実施した8つの拠点は、営業現場・物流センター・ホームセンター向けの物流センター等とした。拠点の選定にあたっては、業務ごとのメリット・デメリットの違いを把握できるように業務内容が異なる拠点を幅広く対象とすること、万が一人手不足が発生したとしてもフォローが容易な、人数が多い拠点を対象とすることに留意した。

トライアル後のアンケートでは、業務面でよい効果があったとした参加者の割合は約4割、プライベート面でよい効果があったとした参加者の割合は約7割であり、「集中して業務に取り組むことができた」「残業時間が減った」という声や、「役所関係の手続き・通院・子どもの行事に参加することができた」という声があった。一方で、「疲れがたまりやすい」「日常的に業務をフォローしあう体制が必要」という声もあった。

トライアル中、一部の物流センターでは、フォロー体制を構築するため、多能工化に取り組んだところもあっ

た。具体的には、事務所や担当業務、さらにはリーダーなどの役職も含めて、固定せずにジョブローテーションを行うことで、業務の属人化の解消につなげている。また、制度を設計した人事課でもトライアルを実施し、フォロー体制の必要性をあらためて認識した。週休2日で働く人と週休3日で働く人が混在する職場では、入社時お互いが自身の仕事の状況を共有しておくことが非常に重要であり、選択的週休3日制度の導入を機に、こうした働き方の見直しにもつながった点はよかったと考えている。

前述のとおり、トライアル終了後は事業所長向けの説明会を実施したほか、本格運用開始時にも全社向けの周知を行った。具体的には、労働時間や休日、残業時間などについて、社内向けのポータルサイトで情報発信したほか、事業所長に対しても、各事業所で制度の周知をするよう依頼した。

本格運用後は社員が希望に応じて活用

現在はおおむね月3名程度の利用がある。トライアル導入の対象としていた拠点での利用が多く、物流センターの社員のほか、集中して業務をこなすために1日当たりの労働時間を長くしたいと考える本社部門の社員などに利用されている。また、トライアル導入時に利用していた社員だけではなく、その社員の働き方を見ていた周囲の社員からの利用申請もあった。

会社としては、積極的に利用を推奨しているわけではなく、必要な社員が必要な時に利用できることが重要であると考えている。

その他にも、社員のワーク・ライフ・バランス実現のために多様な制度を導入

選択的週休3日制度のほかにも、社員が効率的に働き、ワーク・ライフ・バランスを実現できるための各種制度を導入している。1996年に導入した単身赴任者を対象にした制度は、もともとは単身赴任者の帰省旅費や単身社宅費用を会社が負担するものであったが、2007年に、単身赴任からの帰省時に家族と日曜日の夕食まで楽しめるよう、月曜日の朝に帰省先から出勤するために出勤時間を遅らせても遅刻扱いにしないという内容を追加した。そして、2017年には、日曜日にも家族とゆっくり過ごせることが際立つよう、現在のハッピーサンデー制度に名称を変更した。

また、2020年度に導入したちょこっと失礼制度では、休憩時間を最大1時間追加する代わりに、始終業時刻を調整することを認めている。さらに、同時に導入したお先に失礼制度により、所定労働時間内でも早く業務が終われば、週1回30分を上限に早く帰ることを認めている。

上述のとおり、社員にとって必要な制度を継続的に導入・運用していくことを目指しているため、こうした制度については随時導入・見直しを図り、社員がより柔軟に働けるような環境整備に取り組んでいる。



取組の成果・展望

選択的週休3日制度を導入したことで、業務改善や多能工化、情報共有の必要性等をあらためて認識することができた。また、求職者に対しても、当社での業務や働き方に対する理解を深めてもらうことを目的に、丁寧に情報提供するようにしている。

企業の成長には、様々な働き方を用意しながら、社員とともに、目標を追求していくことが重要である。様々なアプローチで社員の働き方を支援することで、仕事に対するモチベーションを向上させ、「気が付けば定年まで働いていた」という状態を実現することが当社の大きな目標である。今後も社員が自身の生活を大事にしながら、働きがいを持って長く働ける環境整備に取り組んでいきたい。