

取組事例

(朝型の働き方・所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・テレワーク)

 丸文通商株式会社

企業名：丸文通商株式会社	所在地：石川県金沢市
社員数：259名	業種：卸売業

取組の目的：

弊社では、社員が心身ともに元気に働ける職場づくりを目指し、健康づくりのための「健康企業宣言」を掲げており、これを実現するためには、長時間労働の解消をはじめ、ワークライフバランスや女性の活躍推進などを含めた「働き方改革」が重要であることを認識し、積極的に取り組むことにしました。

取組の概要：

<現在の取組>

○ トップメッセージ

弊社では、企業理念の1つに「社員一人ひとりが喜びと誇りを持ち、活力にあふれた企業風土を醸成します」と掲げており、「全従業員に対する適切な健康管理」「労働時間・休日・休暇の適切な管理」「従業員や従業員代表との誠実な対話・協議」「従業員のキャリア形成・能力開発の支援」等に取り組めます。

○ 長時間労働の解消に向けた取組

- ノー残業デーの導入（週2日、水曜・金曜）
- 仕事のムリ、ムダ、ムラをなくすため、段取りを組み、残業では事前申請を徹底し、上長は残業の必要性の精査を行うこととしている。
- 外出時に業務を可能とするために、持ち出しPCを全営業・サービスへの配布を進めており、帰社後の業務時間軽減を図っている。
- 会社全体での会議は、WEB会議システムを用い、本社開催会場を非固定化し、移動時間などの時間短縮、本業に注ぐ時間を確保している。

○ 年次有給休暇の取得促進の取組

夏季及びGW休暇について、連続休暇の取得促進

○ ワークライフバランスへの取組

- 育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努め、女性の育児休業取得100%を継続
- 子の出生時に、対象男性に対し育児休業を推奨（併せて両立支援助成金の制度を周知）
- 育児短時間勤務や時差出勤の制度について、その対象を「小学校就学の始期に達するまでの子」を養育する従業員と規定。

○ 女性活躍推進の取組

- 女性の業務改革
⇒2015 年度、資格取得奨励制度をバージョンアップし「教育委員会」を発足して対象資格を増やし、かつ奨励金を手厚くし資格取得に向けて自己啓発を促し、自発的なリーダーシップを発揮する雰囲気醸成された。
- 女性の業務改革に向けて、自らが改革に取り組むための、チームを結成 (WOOR)。WOOR チームにて、業務の洗い出し・均等化・バックアップ体制・サブチーム体制 (AS、SS、OP) を発案し、管理本部長へ提言し、採用された。WOOR チームより、物流拠点に 1 サブチームを移動させることが効率的と立案され、物流拠点 (白山センター) にて新組織 (OP) が立ち上がった。
- 初めて女性社員全員を対象としたキャリア形成に向けての研修を 2 年に渡り行った。
⇒2016 年度 女性管理職が 1 名 2017 年に 3 名
⇒2017 年度 職掌転換制度、地域限定総合職制度を立ち上げ 3 名の女性が一般職から地域限定総合職へ。新たに女性監督職も 3 名登用された。

<今後の課題・取組>

- 年次有給休暇の取得促進及び長時間労働の解消に向けた取組
 - 年次有給休暇取得率 70%を目指す
 - 勤務間インターバル制度の導入を検討中
- 女性活躍推進の取組
 - 女性の総合職への職掌転換と管理職・監督職への登用 20%を目指す
 - 採用者に占める女性の割合向上を積極的に進める

現状とこれまでの取組の効果：

- 年次有給休暇取得率
2016 年度実績 (32%) → 2017 年度実績 (44%)
- 平均勤続年数
2018 年 3 月末時点 13 年
- 育児休業取得率
2017 年度実績 女性 100% 男性 33.3%
- 育児休業取得者
2017 年度実績 女性 1 名 男性 1 名
- 2018 年 9 月にえるぼし認定 (認定段階 2) を取得