

取組事例

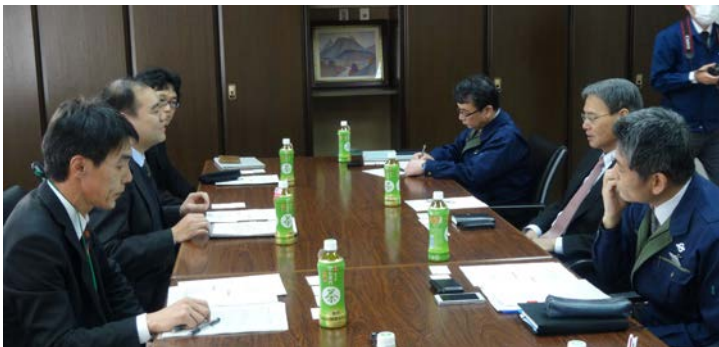
(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク
・その他(女性活躍推進))

企業名	株式会社マルイチ産商
所在地	長野市市場 3-48
業種	食品卸売業
社員数	771名(男性566名、女性205名)



訪問日	平成29年1月20日(金)
訪問者	長野労働局雇用環境・均等室 室長 川崎 健 長野県産業労働部労働雇用課 課長補佐 矢澤 圭 ほか
面談者	代表取締役社長 藤沢 政俊 様 取締役執行役員 企画・管理部門統括補佐 人事戦略推進担当 兼 総務人事部長 松澤 通 様 総務人事部 人事チームリーダー 兼 女性活躍・ダイバーシティ推進チームリーダー 西澤 権一郎 様 総務人事部 女性活躍・ダイバーシティ推進チーム マネジャー 竹松 明子 様

(会談の様子)



(右側・上から) 松澤部長、藤沢社長、西澤チームリーダー

(左側・上から) 矢澤補佐、川崎室長、森監理官



取組の目的

○今期会社方針の5本柱の一つ「人事戦略の推進」のキーワードが『全員活躍企業』。

「人の成長こそが、会社の成長」という考えの下に、立場や考え方、年齢も性別も異なる多様な社員の全員が働きやすく活躍できる企業を目指している。

○魚市場からスタートしていることから、男性社会の風土・意識が根付いているが、女性活躍推進法成立をきっかけに組織として取り組むことで、女性の活躍する場を広げて、女性の持つ新しい観点・感性を活かし、会社の成長へとつなげることを目指している。

○長時間労働の抑制は、長年、会社として問題意識をもって継続して取り組み続けている課題。

「いかに協力し合いながら効率よく働き、休むことができるのか」を考え続けている。その中で、会社と労働組合がともに「社員にとって働きやすい職場づくり」という共通の方向を向いて、ともに職場環境の改善を目指している。

取組の概要

○トップメッセージ

- ・今期会社方針の5本柱の一つ「人事戦略の推進」のキーワードが『全員活躍企業』。
- ・人の成長こそが会社の成長。立場や考え方、年齢も性別も異なる多様な社員の全員が働きやすく活躍できる企業を目指す。

○労使による話し合いの機会の設置

- ①「地区労使協議会」（毎月1回）：労働組合の各支部単位で開催。
 - ②「中央労使協議会」（毎年3回）：全社安全衛生委員会と併せて開催。
労働組合の本部役員、各支部委員長及び会社役員で構成。
- ・時間管理や休日取得の実績を踏まえ改善を進めているが、職場により課題が大きく異なる。
職場環境に応じた工夫をすることが課題の改善には重要であることから支部単位でも開催。

○年次有給休暇の取得促進

- ①5連続休暇：毎年1回（リフレッシュ休暇対象者除く）
 - ②リフレッシュ休暇：7日間（勤続5年・10年）
10日間（勤続15年以降5年ごと）
- ・「仕事柄、連続休暇が取りにくい」ことが課題。
その対策として、①②の年間取得率100%を目標に取り組み始めた（昨年取得率82%）。
- ③配偶者出産休暇：10日間
 - ④アニバーサリー休暇：毎年2日間（自分の記念日に年次有給休暇を利用して取得）
 - ⑤年次有給休暇の計画的付与：毎年5日間（平成27年4月から実施）

○所定外労働時間の抑制

- ①定時退社日の設定：職場ごとに設定。
- ②フレックスタイム勤務や時差勤務等、職場や仕事の実態に応じた勤務時間制度を柔軟に採用。

○QCサークル活動

- ・人材育成と改善風土の醸成を目的に、平成16年から全社的に実施。
長時間労働削減や休日取得をテーマにした活動も多数。

〔入金処理業務時間短縮、入荷作業の時間短縮、鮭鱒チームにおける営業と事務業務の連携による
残業時間の削減、鮮魚ユニットの休日取得向上など〕

- 社員アンケートの実施：組織風土、価値観、行動様式等を見える化して、現状と課題を把握。
その結果を基にワークショップや部署検討会を実施し、働きやすい会社の実現を目指している。

女性活躍推進のための取組の概要

○「女性活躍・ダイバーシティ推進チーム」の設置

- 平成28年2月、総務人事部内に設置。
- 専任1名（女性）、兼任2名（男性）で構成。
- 女性活躍推進法成立を機に、すでに取り組んでいたダイバーシティ推進に加え、企業戦略として女性活躍強化に取り組むために専門チームを設置。



竹松マネジャー

○キャリアアップ制度の推進

- 定型業務を主とする事務職 → エリア限定総合職にコース変更。
- 制度自体は以前からあったが、女性社員の利用者がほとんどなかった。
- 専任担当者が、対象者全員（81名）の職場を巡回して個別面談を実施。制度周知、及び女性社員それぞれの考えや意見を聴取する中で、制度利用を希望する女性社員が多く存在することが分かった。
- 今期17名利用し、8名昇格（過去1名利用・昇格）

○女性総合職の採用強化

- 現在の女性総合職：11名（うち、女性管理職1名）。
- 新規学卒採用者に占める女性総合職割合の目標を20%以上に設定。
平成28年度は、新卒入社25名のうち女性総合職が6名（24%）と目標達成した。

（女性総合職採用数の推移）

年度	平成24～27年度	平成28年度	平成29年度（予定）
女性総合職採用数	0名	6名	5名

- 女性応募者数も年々増加している。

年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
女性応募者数	82名	94名	205名	308名

○社内報によるトップメッセージの発信

- 「どうなる？マルイチの女性活躍」をテーマに、社長、総務人事部長、女性活躍・ダイバーシティ推進チームメンバーによる対談実施。その内容を社内報の特集記事で紹介し、経営トップの考えや行動計画について周知。

○「女性活躍相談窓口」の設置

- 仕事と家庭の両立支援、育休関連、今後のキャリアについての相談や、日ごろ疑問に感じていることなど、女性活躍の課題についての相談窓口を設置。

今後の取組予定

- 仕事の進め方・業務改革を踏まえた「事業構造改革」とそれを支える「人の成長」に重点的に取り組むことを次期経営方針として掲げ、社員にも発表した。
- 「育児支援ハンドブック」の作成
 - ・結婚・出産後も仕事を続ける女性社員のためだけでなく、男性社会の風土が根付いている会社組織全体の理解を促進するため、現在作成中。
 - ・休職・復職に関するQ&Aのほか、仕事・家庭・育児を両立している社員は時間管理に優れていることから、時間管理方法を紹介することで効率的な働き方への意識の醸成を目指す。

現状とこれまでの取組の効果

- 平成28年2月「女性活躍・ダイバーシティ推進チーム」設置。
- キャリアアップ制度利用実績 : 今期17名利用し、8名昇格（過去1名利用・昇格）
- 現在の女性総合職数 : 平成28年度6名入社し、現在11名。
- 年次有給休暇の平均取得率 : 20%台半ば
5連続休暇及びリフレッシュ休暇取得率 : 82%（昨年）
- 障害者雇用数 : 11名（法定雇用率2%達成）

長野労働局からの働きかけの内容

- 「全員活躍企業の実現」、及び昨年から始められた「女性活躍推進の取組」をさらに進めていただくためにも、「長時間労働の抑制」及び「年次有給休暇の取得促進」に今後とも継続して取り組まれ、実効性のある取組としていただくよう長野労働局より働きかけました。

訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

- 〈 株式会社マルイチ産商 代表取締役社長 藤沢 政俊 様 〉
- 全ての社員がその能力を十分に発揮できるよう、多様な労働条件の整備を行うとともに、仕事と家庭の両立支援の推進に取り組んでまいります。
 - 社員が職場および家庭において、充実した時間を過ごせる環境づくりと次世代育成を支援し、積極的に地域社会へ貢献できるよう、取り組んでまいります。

(H29.1.20)