

～「働き方改革」～ 企業トップへの働きかけ

株式会社 ボルテックス セイゲン

群馬労働局では、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の周知のため、県内の企業を訪問し、併せて意見交換を実施しています。個別訪問により、女性や高齢者が働きやすく、また意欲と能力のある者が活躍しやすい職場環境を作り、労働生産性を上げて成長を持続させるため、長時間労働の削減などの「働き方改革」を推進しております。

平成30年7月24日に、株式会社ボルテックス セイゲンを訪問し、「働き方改革」及び「法改正」についての趣旨説明を行うとともに、企業内の取組について意見交換を行い、さらなる取組の推進をお願いしました。

【法人概要】

所在地 群馬県安中市原市432
設立 昭和26年6月26日
代表者 代表取締役 武井 宏
労働者数 491名（2018年8月末日現在）
うち男性396名、女性 95名
事業内容 総合物流業（運輸、倉庫、通関、労働者派遣、業務請負、産廃事業）



以下のとおり、職場環境に関する企業の現況及び取組状況についてお話をいただきました。

年次有給休暇の取得促進等について

年休取得率は71%となっており、業界水準49.8%（事業場調べ）に対し高い取得率となっている。

残業時間について

社員1人当たり、月平均残業時間17時間程であり、業界全体が人手不足の傾向により増加傾向と考える。残業時間削減に向けた取組として、①新卒、中途採用による人材の確保、②多能工人材を目指した人材育成及び配置、毎月各部署への超過勤務者への案内周知、自動倉庫設置の環境整備等があげられる。労働組合は無いが、賃金等労使で話し合う機会を設けている。親睦団体との話合（昇給時、賞与時など）、安全衛生委員会（毎

月 1 回)、各職場での小集団活動、人事部主催の自己申告書提出による 1on1 ミーティング (キャリア啓発)、係長課長職の代表者とのランチミーティング等が上げられる。

子育て支援について

- ・ 社員の育児休暇取得率の割合は女性社員は 100% (現在男性社員は 0%) である。
- ・ 育児休業から復帰後の社員の子育て支援策は、①法律に沿った時短勤務、看護休暇の実施②社内保育施設等の設置による支援
- ・ 子育てに関する社員への制度説明は人事部から本人と上司に行っている。
- ・ 短時間勤務制度等は職場環境、家庭状況に応じて取り入れている。

介護支援について

- ・ 介護休業は男性社員 1 名が 3 年前に取得した実績がある。
- ・ 介護制度説明方法は、介護を行う社員に対し人事部から本人と上司に行っている。

女性の活躍促進について

- ・ 全体の労働者数に占める女性社員割合は 19.3% である。
- ・ 女性管理職 (役職者) の数は 4 名である。
- ・ 女性社員の定着はよく 9 割程度は定着している。

高齢者の活用について

- ・ 定年は 60 歳であり、再雇用制度を利用して 65 歳までである。
- ・ 70 歳以上の社員の業種は、乗務員、警備員である。
- ・ 高齢者活用の難しいところは、業界全体での人手不足による高齢化が進んでおり、熟練した技術の教育とその技術の伝承が難しい点である。
- ・ うまくいっているところは、保健師による健康管理体制を充実させ、長く働ける環境作りを促進している事である。

生産性の向上に向けた取組及び今後の取組

- ① 助成金の活用
キャリアアップ助成金 (有期⇄正規への転換)、特定求職者雇用開発助成金 (障害者雇用)、人材開発支援助成金 (生産性向上支援訓練)
- ② 機械化
 - ・ IoT 技術 (モノがインターネットに繋がり情報交換することにより相互に制御する仕組) を活かし荷役の自動化や省人化
 - ・ 無人フォークリフトを活用した自動荷役システム運用を検討。経産省支援により、平成 30 年異分野連携新事業分野開拓計画認定を受け、産官学連携により自動荷役システム開発に取り組む予定。
 - ・ RPA (ロボットによる業務自動化) 導入により定型業務に従事していた社員を非定型業務にすることを検討し、現状事務職の定型業務の中身を見直し中である。自動化できる業務を検討である。
- ③ 業務分担の適正化
 - ・ 事務職・営業職・業務職・乗務員のキャリアパスを明示し、各々の職種への異動、配置転換による多能工化を実施中である。
 - ・ その他、人材確保策として外国人実習生制度を活用中。現在、通訳のできる管理者を育成し、今後の採用確保策を図る。
- ④ その他生産性向上に向けた取組内容、取組を目指していること
 - ・ 部門別損益計算書 + K P I (重要業績指標: 目標達成のための中間指標)
K P I 管理を強化して損益の改善を図る。
 - ・ 理念の唱和と部門別損益
安全第一主義⇒毎回唱和⇒安全が最大の生産性向上策である。
 - ・ 生産性を支えるのは人、人を大切にする経営
入社すると健康になる物流企業⇒健康診断再検査 100%実施⇒充実した追加健診⇒保健指導、特定保健指導の実施