

「働き方改革」の取組事例と 企業トップへの要請 (株式会社イシマル)

平成30年6月14日(木) 小玉労働局長は、株式会社イシマル(本社:長崎市)を訪問し、代表取締役社長の石丸利行氏から「働き方改革」への取組状況をお聴きするとともに、さらなる取組の推進を要請しました。

[訪問企業] 株式会社イシマル 長崎市田中町587-1
従業員数:173名 業種:事務用品・OA機器等の卸売・販売

[出席者] 株式会社イシマル 代表取締役社長 石丸 利行
常務取締役 石丸 太望
経営企画室長 山下 勇治

長崎労働局 労働局長 小玉 剛
雇用環境・均等室長 新納 広子
雇用環境・均等推進監理官 中村 浩樹
長崎公共職業安定所長 山崎 隆
(敬称略)

まず、石丸社長から、同社の取組内容の説明がありました。概要は以下のとおりです。

【超過勤務の縮減】

当社はサービス業であり、製造業のように規格化は難しく、各人が違う仕事をしている。労働時間を短縮して売上が減少するということは本末転倒であるので、今まで無駄なことをしていたわけではないと思うが、仕事の見直し、洗い出しにより、質の高い仕事を求めている。何事もゼロベースで考えて、しなくていいことなどを削減していかなければならない。

また、生産性を高めるために、今後ITを活用して効率を上げていくこととなるが、一言でいえば、量から質への転換となるが、これはなかなか難しい。

現在は週1日ノー残業デーを設けているが、実際には毎日ノー残業デーにしていきたい。営業などの売上部隊の生産性向上と事務コストの削減のため、プロジェクトを作って取り組んでいる。

現在、営業やサービスの従業員にはタブレットを持たせて、日報などの事務作業をできるだけ出先で行い、帰社してからの事務を削減することとしている。また、間接部門の業務の棚卸をしていて、そこでできた空きの部分を営業の事

務サポートに従事させることで、生産性の向上につながる。

時間外労働については、衛生委員会を月に 1 回、労組の代表も参加し開催。時間外労働の時間数が一定時間を超えた従業員については、部門長が声掛けを行ったりしており、必要に応じ当人の事務分担を見直すこともある。

【雇用管理】

従業員の平均年齢は 45 歳。5 年ほど前から定期採用を始めている。

採用する前の対応が重要であると考え、以前からインターンシップで学生を受け入れている。仕事は楽しいことばかりではないので、つらい、厳しいことも実際の現場で実感をつかんでもらい、ある程度会社のことを理解して入社してもらっており、入社後のギャップが少ないと思う。

また、ブラザー、シスター制度（一般にはメンター制度といわれているもの）を設け、仕事以外でも悩み事などの相談をすることとしていて、月に 1 回ぐらいは会社の経費で飲みに行くように言っている。

経営理念としても、人材は財産としており、良い人に入ってもらって長く勤めてもらうことが大事だと考えている。以上のようなことが、採用後 3 年後の離職率 0 %につながっている。

【有給休暇の取得促進】

休暇の取得については、労組とも協議し、付与日数のうち 7 日ほどの取得時期を指定している。

2014 年の中期経営計画で、50%以上の取得を目標に掲げている。

現在、衛生委員会で年休の取得が少ない人について洗い出し、個々に取得を促している。また、従業員の意識調査を毎年しているが、その調査では休暇の取得しやすさが以前に比べて高くなったので、休暇取得についても当たり前になってきたのではないかと思う。

こういった取組により、年休取得率は 70%を超えている。

【女性の活躍推進】

今まで女性の管理職はいなかったが、近く誕生する可能性が高い。当社では、直方市にある中小企業大学校の管理職講座の受講をさせていたが、日程が 1 泊 2 日と泊りがあることもあり、これまでなかなか女性が参加しなかった。今は、長崎でマネージャー研修が日帰りで開催されており、このように地元で受講できるコースができたことはよかった。

小玉局長から、「働き方改革」の意義等を説明し、更なる取組を要請するとともに、2 点の要望をしました。概要は以下のとおりです。

1つは、働き方改革に取り組まれている企業の人材の採用等にメリットになればということで設定している認定制度、具体的には、くるみん認定、えるぼし認定、ユースエール認定の取得を目指していただきたいということである。くるみん認定については、既に1回取得されているので、2回目、あるいはプラチナ認定も視野に入れていただきたい。えるぼし認定は、女性活躍推進法に基づく制度なので「女性」が前面に出ているが、男女を問わず全社員が活躍できる企業の認定として考えていただきたい。ユースエール認定については、検討いただいているところであり、本日安定所長も同席しているが、今後ともハローワークと情報共有・相談しながら対応いただきたい。

2つ目は、「働きやすい職場」ということに関連して、労働災害に注意いただきたい、ということである。卸売・小売業でも、転倒等の災害がやや増加傾向にある。7月1日から1週間は安全週間であるが、労働災害は会社にとっても従業員にとってもマイナスにしかならないので、今後ともご注意いただきたい。

これに対して、石丸社長から、「最近は女性の採用が増加している。各種認定制度は活用したい。IT化を進めるために、仕事の洗い出しを始めたところである。生産性向上のために仕事の仕組みを変えていくことを従業員にもしっかりと説明して進めていきたい。」とのお考えを伺いました。



石丸社長(写真左)

小玉局長(写真右奥)

新納室長(写真右手前)

左奥から、
石丸社長、石丸常務、山下室長

右奥から
小玉局長、新納室長、山崎所長

