

# 「働き方改革」等に関する企業訪問（平成29年6月29日）

富山労働局では、県内企業の働き方改革の推進の一環として、企業を訪問し、先進事例・好事例を収集し情報発信をしています。

平成29年6月29日、富山労働局長、富山労働局雇用環境・均等室長ほか計4名で、下記の企業を訪問しました。

## 企業情報

### 富山小林製薬株式会社

代表者：代表取締役社長

永野 淳

所在地：富山市中大久保

100番地の1

従業員数：381名

事業内容：芳香消臭剤、日用雑貨、  
衛生雑貨、一般医薬品、  
医薬部外品、化粧品  
及び健康食品の製造



## トップのメッセージ



（永野代表取締役社長）

弊社では「人と社会に『快』を提供する」という理念のもと事業を行っています。

従業員の勤労環境においても更なる『快』を実現するため、従業員一人ひとりが能力を発揮しやすい仕組みづくり・環境づくりに努めています。

今期より、従業員数にちなんだ「400総活躍プラン」をスタートし、その第一段階として契約社員の正社員化を実施しました。

労働時間、給与・待遇、福利厚生水準を揃えることにより、従業員のモチベーションと能力を高め、

一部人材に集中しがちな負荷を分散することによって、長時間労働の抑制や休日・休暇の充実に結びつけていこうという狙いです。

また、女性やシルバー人材の活躍機会を拡充し、個々のライフスタイルに応じてワークスタイルを柔軟に選択できる環境も整えていきます。

「400総活躍プラン」を浸透させるため、社内では様々な機会を通してプランの趣旨を繰り返し伝え、全員参加のプロジェクトとなるよう図っています。

# 働き方改革等に関する取組

## 1 これまでの取組

### (1) 取組の背景

社員の平均年齢が40歳以上の現状等を鑑み、幅広く人材育成を行うことが重要との認識で様々な取組を実施している。

### (2) 取組内容

#### ①提案制度

様々な取組について社員一人ひとりが提案し、実際に運用する取組。

様々な提案が実際に運用されることにより社員のモチベーションの向上につながっている。

#### ②「さん付け」呼称制度

役職を問わず、苗字に「さん」付けで呼び合う取組。

コミュニケーションが図りやすくなり、風通しの良い職場風土につながっている。

#### ③キャリアプラン自己申告制度

年に一度、従業員本人が描くキャリアプランや将来設計を申告し、本人と会社とで共にキャリアデザインを考えていく。

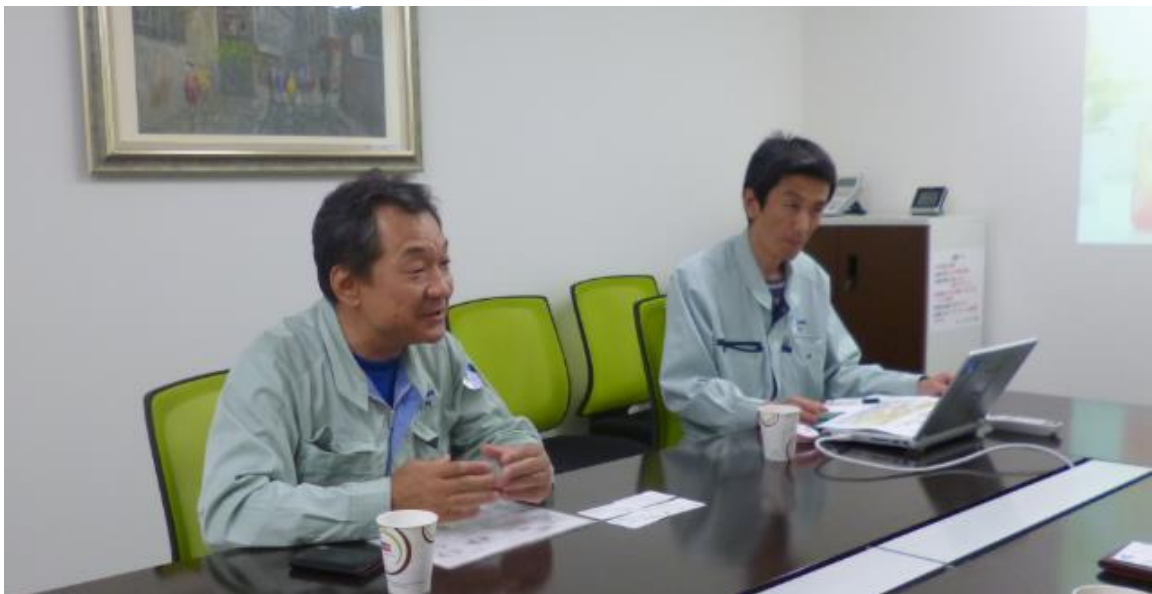
#### ④法を上回る育児休業制度

1歳6か月を過ぎた次の4月末までの育児休業制度を整備することにより、育児期の社員の定着につながっている。

#### ⑤その他の取組

季節ごとのパーティの実施

誕生日月におけるケーキのプレゼント 等



《取組について説明される永野代表取締役社長（写真左）、管理部業務グループ樋浦課長（写真右）》

## 2 新たな取組

### (1) 取組の概要

#### ①背景及び概要

親会社が今年で創立100期を迎えたことを機に、「企業は人」との考えに基づき、主に女性の活躍、シルバー人材の活躍、意識の高い人づくりの3点に着目した「400総活躍プラン」を策定した。

同プランは今期から始まる3カ年計画であり、多くの事項についてこれから取り組むこととなるが、年度ごとのKPIを設定しており、達成状況を確認しつつ、取り組んでいくこととしている。

同プランに基づき、勤続4年以上で一定の条件を満たした契約社員を正社員に転換することとし、137名の契約社員のうち、88名を正社員に転換した。

また、現在16%である係長級以上の女性比率を3年後には30%とする目標も掲げている。



○永野社長の説明を聞く  
山崎富山労働局長（写真中）、  
荒井雇用環境・均等室長（写真右）、  
高野雇用環境改善・均等推進監理官  
（写真左）。

#### ②全体的な考え方

「400総活躍」のプラン名のとおり、すべての社員が活躍できる環境整備を目指しており、選抜してのキャリアアップではなく、**社員全体の底上げを図る人づくりが重要**であると認識している。

そのため、役職階層別ではなく、年齢階層別の研修に力を入れるなど、全社員のキャリアアップを目指している。

また、働き方改革等に取り組むにあたっては、世間一般で課題とされている事項をそのまま自社の課題として捉えるのではなく、ヒアリング等を通じ、自社の実情にあった課題を検討するとともに、各社員の事情を考慮し、対策に取り組むことを心掛けている。

### (2) 分野ごとの取組に対する考え方

#### ①女性の活躍推進

過去においては、女性の役職者に対して高い期待を寄せるという雰囲気があったとは言い難い状況であったが、現場の状況をしっかりと理解しており、他を引っ張っていく力を備えた人材であれば、性別等に関係なく活躍できる環境を整備していく。

たとえば、子育て中の社員であっても、仕事と子育てを両立しつつ活躍できるよう、子供の急な発熱などの突発的な事態への柔軟な対応ができる体制作りや周りを気にせず定時退社できる雰囲気の醸成などを図ることとしている。

また、優秀な女性役職者をロールモデルとして、女性の役職者登用を進めているところであるが、キャリアアップを図りたいと思ってもなかなか申し出られないでいる女性社員の活躍にも期待しており、役職者登用に向けた研修制度の見直し等も検討している。

#### ②シルバー人材の活躍推進

50歳代の者を対象とした研修等において、定年後再雇用となった際に自分が活躍できる業務を検討するという課題を課している。

定年後であってもどのように活躍できるかということは、労働者にとって重要な要素であり、働きたいと思っている労働者に活躍できる場を提供できるよう環境を整備していく。

### (3) 取組を実施するにあたり重視している点

研修に経営トップが出席してメッセージを伝えるなど、プランの重要性やプランに対する意気込み等を経営トップから全社員に直接伝えることを実践するとともに、研修に出席することであらゆる社員の考えが聞けることから、管理職が研修に出席することを奨励している。



[〇多岐にわたる取組方針について、意見交換を行う様子]