

企業訪問（平成 27 年 11 月 13 日）

「富山労働局働き方改革推進、正社員転換・待遇改善実現本部」では、県内企業の働き方改革等取組の一環として、企業訪問を実施しています。

平成 27 年 11 月 13 日、本部長(富山労働局長) 副本部長(労働基準部長、職業安定部長) 本部員 (監督課長) ほか計 5 名で、下記の企業を訪問しました。経営トップとの意見交換のほか、育児休業経験者から体験談もお聞きしました。

企業情報

北陸コカ・コーラボトリング株式会社 (高岡市)

代表者：代表取締役社長 稲垣晴彦

所在地：(本社) 高岡市

北陸地区本部 (石川県) 長野地区本部
(長野県) 支店 11 か所ほか。

社員数：534名

事業内容：

清涼飲料の販売 (販売地域：富山県、
石川県、福井県、長野県)



トップのメッセージ



地域に根ざしたりフレッシュメント創造企業を目指し、お客様の価値を最大化していくため、3つのことを大切に進めています。

1. 「社会的価値」を提供すること
2. 「お客様の満足」を提供すること
3. 「仲間」を大切にすること

があります。

大切な仲間である社員の皆さんには、能力を最大限に発揮していただき、仕事を通して人生を充実させていただきたい。新たな価値、多様性を受け入れ活かすためにも、働くしくみや環境を変えていく必要があると考えています。

(写真：左) 「働き方改革」に当たっての基本方針等を、創業以来の会社理念にも触れられながら、説明される稲垣晴彦代表取締役社長。

企業の取組

働き方改革に取り組んでいます。

取組の目的

企業理念「リフレッシュメントの提供を通じて社会に価値を提供し続けます」のもと、新たな価値を創造し、企業が発展していくためには、多様な人材が仕事を通じて能力を最大限に発揮できる、生きがい、働きがいを感じる職場環境づくりが必要である。

(写真：右)

取組の目的や内容を説明される稲垣晴彦代表取締役社長（左）と浅野弘昭取締役総務人事総括部長（右）。



取組内容

時間外労働の削減及び年次有給休暇の取得の推進

- ・時間外労働の短縮に向けた労使共同宣言を発信し、取組強化を労使一体で推進している。
- ・管理部門で把握した社員の在勤時間は、毎月、各部署の管理者へ情報提供し、時間外労働の削減を促している。
- ・管理部門で把握した社員の年次有給休暇取得状況は、毎月、各部署の管理者へ情報提供し、取得促進を図っている。
- ・各部署ごとに、ノー残業デーを設定するようにしている。



(写真：上)

説明を聞く本部長（吉田研一富山労働局長）（右）と副本部長（紀伊洋一労働基準部長）（左）。

育児を行う社員の支援

- ・育児休業取得者の職場復帰支援の取組を、「育児休業者職場復帰プログラム(在宅勤務と在宅講習)」として取りまとめ、育児休業規定に盛り込んで制度化している。
- ・育児短時間勤務制度の選択肢の拡大(4時間30分から7時間までの6区分(30分刻み)の勤務制度を導入)を実施している。
- ・学童保育利用社員に係る時差出勤制度を導入している。
- ・通信教育講座150コースを会社の認める自己啓発の機会と位置付け、優秀修了者には受講料の80%を支給する制度を導入している

が、育児休業中の社員が受講する場合には、全額会社負担としている。

女性の活躍推進に向けた職場風土づくり

- ・女性社員の意識調査（アンケート調査）を実施し、現状や課題を明確化して、制度や取組の見直しに活かすようにしている。

- ・女性営業職の増加・定着を図るため、人事労務担当者などが女性営業職のルート営業に同乗し、業務の行い方等を検討する取組を実施している。

- ・新入社員を対象に同性のメンターを配置し、相談・支援し易い体制を作っている。

- ・社内公募制、社内F A（フリーエージェント）制度、新卒社員の第2配属（入社4年目に配置変更する制度）により、本人の希望に基づく柔軟な人事異動を可能としている。

- ・女性社員を対象に他業種で活躍中の女性管理職の講演会とキャリア研修を実施している。

- ・管理職候補の女性社員を対象にしたマネジメントに関する勉強会を実施している。

- ・幹部候補の女性を対象に社長による勉強会「WOMEN WORK WAY」W3の会を実施している。



（写真：上）取組内容を説明される浅野弘昭取締役総務人事総括部長（左端）、中西克也総務人事部長（中央）、宮崎としみグループリーダー（右端）。

現状とこれまでの取組の効果

- ・女性社員の育児休業取得率は100%。同取得者の50%が育児短時間勤務制度を活用。

- ・育児休業取得者の職場復帰率は100%。

- ・正社員平均勤続年数は、男女同一水準（平均勤続18年）を維持。

- ・育児休業を経験した女性社員による、女性の目線や感性を活かした新商品の企画開発。

これからの取組

< 今後の取組 >

嗜好の多様化、消費・購買パターンの変化、製品の多品種化など市場における競争が激化する中、お客様の満足、価値の最大化を図るとともに、自然環境と地域との共生を目指していくため、今後も、女性をはじめとした多様な人材が活躍できる職場環境の整備に努めていきたい。

育児休業経験者の体験談

今回は、訪問先企業のご厚意により、実際に育児休業を取得された経験のある方々から、育児休業中に役立った会社制度や、取得前の不安感などの体験談を、本部長（富山労働局長）ほか、直接お聞かせいただける貴重な機会を得ることができました。

以下に、お伺いしたお話の内容の要旨を、ご紹介させていただきます。



（写真：上）育児休業を経験された方々から体験談をお聞かせいただきました。体験談を語られる、前列右側から横山晶子さん、今田栄美子さん、中西真紀子さん。

《中西真紀子さん》

結婚や出産で、キャリアを中断したくないという思いがありました。

会社に対しては、女性社員がキャリアを継続できるような支援制度を設けていただいていたことに加えて、育児休業から復職後も、やりたい仕事にチャレンジさせてもらえる企業姿勢に大変感謝しています。

当社では、もともと「ねばならない」で括られたことはありません。

そんな中、「子を持つ女性だからねばならない」、「既婚者だからねばならない」という考え方で括られたことがなく、やりがいのある仕事もさせてもらえ、そのことが、新商品の企画・開発にもつながったように思います。

もともと女性社員が少ないので、女性社員一人ひとりが、ロールモデルだと思っていますが、他の女性社員に対しては、自分自身がロールモデルになる意気込みで取り組んでいます。



（写真：上）中西真紀子さん。

《今田栄美子さん》

2度にわたって、各1年間の育児休業を取得しました。

妊娠時には、つわりで入院したこともありましたが、職場の皆さんがあたたかく受け入れてくれたことで、とても安心した記憶があります。

1度目の復職の際は、浦島太郎状態でしたが、2度目の時には、育児休業中に、会社負担の通信教育を受講できたり、社内報の配布を受けれる等、会社の支援制度が充実していて大変助かりました。

2時間の育児時短勤務制度を約4年間利用しました。

保育所帰りの子供がぐずって家事に手が付けられない時も少し時間の余裕があり助かりました。

普段の仕事においては、明日子供が熱を出して休まなくてはならないかもしれない、といった危機感を常に持つようになったことで、逆に、今日できることは今日のうちに済まそうという思いが強くなり、時間毎のスケジュール割もするようになり仕事の効率が良くなったように感じています。



(写真:上)今田栄美子さん。

《横山晶子さん》

育児休業取得前は、先輩方の多くが1年間育児休業を取得されておりましたので、制度を使うことにはあまり抵抗を感じずに済みました。

ただし、1年間という長い期間、自分が仕事から離れることへの不安感は大きかったように思います。復職後の仕事のご説明を聞いたり、当時の上司や先輩方の後押しもあり、1年休むことにしました。

育児休業中は、会社や社会と離れた生活となり、不安は少しありましたが、上司、先輩方、同僚から時折メールを頂いたり、直接会いに来て会社の様子を話してくださる方もおられて、心強く感じました。

パソコンに関する通信教育を在宅で受講しましたが、全額会社負担という大きなサポートを頂いたことには、大変感謝しています。

育児休業後は、育児休業中のまわりの方々からのサポートのお蔭で、違和感なく仕事に戻れました。

育児短時間勤務制度を使っていますが、仕事と子育ての両立に関しては、まだペースがわからず、試行錯誤中ですが、多くの先輩方から経験談を伺うことが、今は、とてもパワーとなっています。



(写真:上)横山晶子さん。