

東邦ホールディングス株式会社

人事総務部 森 めぐみ 様

■ 業 種 / 卸売業・小売業

■ 本 社 / 千葉県千葉市

■ 従業員数 / 67名

魅力的な職場づくりをめざして

取組の目的やきっかけは？

当社は自動車販売業や飲食業を主な事業とする東邦オート株式会社とクレアーレ株式会社の経営管理を行っています。自動車ディーラーという仕事柄、お客様から要望があれば、営業時間外でも対応せざるを得ず、その結果、従業員の長時間労働が当たり前になっていました。

当社グループでは「お客様の満足を追求め全従業員を幸福にする」を経営理念に掲げており、お客様第一の姿勢も大事ですが、従業員の生活も大切にしたい。そうした思いから、2017年頃より労働時間の短縮をはじめとした働き方改革に着手し、さまざまな取組を進めてきました。例えば、労働環境の改善のために勤怠管理システムを導入し、時間外労働時間が基準を超えると管理職に自動的にアラートが流れる仕組みづくりや、時間外労働時間の削減を検討する一方で、時間外労働が減少したことによる、賃金面での不安を解消するために、基本給のベースアップ等を実施してきました。また、それだけでなく、推奨する資格を取得することで資格手当が支給される「スキルアップ任意資格制度」や、勤務と勤務の間に11時間のインターバルをとる「勤務間インターバル宣言」、有給日数を増やすなどの取組をしてきました。

このような取組の結果、社員の健康の保持・増進につながる取組を実践している企業として「健康経営優良法人」に8年連続認定していただくことができました。その次のステップとして、これまでの取組を整理し、社内外より広く周知させていきたいと考えていたところ、県の支援を知り、アドバイスを受けることにしました。

改革のポイント

背 景

- 働きやすい職場づくりの取組を確認し、外部認定（ユースエール・くるみん等）を受ける準備をしたい。
- 外部認定を受けることで人材の確保・定着を図りたい。

取組内容

- 若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する「ユースエール」に申請した。
- 仕事と生活の両立支援や誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組む企業として、千葉県に登録される「社員いきいき！元気な会社」宣言企業に申請をした。
- 子育て支援などの一定の基準を満たした企業などに厚生労働大臣が認定をする「くるみん」の申請をするため行動計画を策定した。

成 果

- 「ユースエール」、「社員いきいき！元気な会社」宣言企業を取得した。
- 外部認定を取得したことで、社内外にアピールすることができるようになり、人材の定着・確保にもつながることが期待される。

どのような取組を行ったか？

当社の働き方改革の取組を社内外に周知させる方法として、アドバイザーの方から「各方面で優れた取組を実施している企業が取得できる外部認定を取得するのがいいのではないか」という助言をいただきました。それを受けて、当社が進めてきた取組に当てはまる外部認定は何があるのか、各認定を受けるにはどういった条件が必要なのかなどを整理するところから始めました。

その結果、従業員の仕事と生活の両立を支援する企業が認定される「社員いきいき！元気な会社」宣言企業、若者の採用・育成に積極的な企業に与えられる「ユースエール」、子育てサポートに取組む企業に

与えられる「くるみん」といった外部認定ならば、現在の当社が取得可能ではないかということになり、それぞれの認定について具体的なアドバイスをもらいながら申請の準備を進めていきました。

当社では今までに「長時間労働の削減」「有給休暇の取得推進」「育休に関する相談窓口の設置」「管理職向けのハラスメント研修」などの施策に取り組んできました。その成果である有休取得率や育休取得率、残業時間などのデータや資料を集め、アドバイスのもと、認定条件に合わせて実績を整理・整備しました。

支援の成果と社内の反響

新たに外部認定の申請をするにあたり、何から手を付けたいのか、何をどうすればいいのか、よくわからなかったのが、支援はとても心強く感じました。そのおかげで、「ユースエール」、「社員いきいき！元気な会社」宣言企業を取得することができ、現在は「くるみん」の取得に向けて取組を進めているところです。

外部認定を通じて当社の働き方改革の取組を社内外にアピールする大きな目的は、人材の定着と確保です。せっかく育休や有休を取りやすくしても、人材が足りなければ、休みづらくなってしまいます。人材不足が叫ばれるなか、職場環境の良さをアピールすることができれば、新たな

人材を採用する際の大きなベネフィットになると思っています。また同様に、現従業員たちにもこのような外部認定がされている企業であるという事で、「ずっとここで働きたい」と思ってもらえるといいですね。以前、名刺交換の際、当社の名刺に入っていた健康経営優良法人のロゴマークを見たお客様と、認定の話で盛り上がり、「ちゃんと考えてくれる会社なんですね。」と言われたという報告があり、うれしく思いました。

人材の定着・確保が順調であれば、従業員は安心して育休・有休などを取得でき、それをアピールすることで、また人材の定着・確保につながっていく。そんな好循環が生まれることを期待しています。

今後の取組や課題は？

アドバイザーの方に支援いただいている「くるみん」の認定取得が当面の目標ですが、その後もいろいろな取組を進めていきたいと考えています。たとえば、育児休暇を終えて戻ってきた従業員や、その従業員が所属していた職場の方々にアンケートを取り、そこから見えてきた課題に対処したり、新たな取組としてベテラン従業員向けに介護に対する制度の整備を行いたいと思っています。また、子育て中の社長の発案で子ども

のいる従業員は保育園等に送ってから出勤できる時差出勤制度や半休制度は実現させましたが、ゆくゆくはフレックスタイム制も視野に入りたいと思っています。

経営層も私たちの声によく耳を傾けてくれますので、従業員の声をどんどん吸い上げて、ますます働きやすい環境を整えていきたいと思っています。

メッセージ

働き方改革を進めるにあたり、まず着手したのが自分たちの会社を知ることでした。当社の場合、データが少なかったこともあり、あらためて各従業員の勤務時間を調べたり、アンケートを取るなどして、実態を把握しました。そして、従業員のためにどうしたらいいか、を考えて取組を行ってきました。働き方改革を実行するためには、客観的なデータと、従業員のために何ができるかという“会社のお母さん”的な想いの両方が必要になるのではないかと思います。