

若手が活躍する場を増やし 会社と社員が共に成長



「働く社員の成長や幸せが、企業の存続、成長につながる」という考えを基本に、働き方改革に取り組んできました。その結果、売り上げは増加し、新卒社員の採用増にもつながっています。今後は「働きやすさ」から「働きがい」にシフトし、さらに改革を進めていこうとしています。



取組のポイント

- ★「やれば認めて遇する」賃金体系を構築
- ★男性社員の育児休業取得100%を実現
- ★若手社員を重用

社員が生き生きと働ける環境づくりに、会社を挙げて取り組んでいます。

人が会社の最大の財産

国内のほぼ全ての建機メーカーを取引先に持つ建設機械部品の専門商社。建機メーカーが求める機能を、コストとのバランスも考えながら仕入れ先と一緒に届ける提案力を強みにしており、仕入れ先は国内外800社に及んでいます。企業としてさらなる成長を遂げるにはグローバル化に対応できる多様な人材を確保することであり、そのためには社員が生き生きと働ける環境づくりが必要との考えを

基に、5年ほど前から働き方改革に取り組んできました。

まず着手したのが、人事・評価・賃金制度の改革です。「やれば認めて遇する」に徹し、目標管理制度を導入して人事考課や賃金に反映。「3年で年収を20%上げる」という目標を掲げ、実践したことで、社員の士気が上がりました。また、本社ビルを改装。倉庫になっていた1階にはデザイン性の高い3つの会議室を配置するとともに、全ての会議室にウェブ会議用のモニターを設置し、効率化に一役買っています。福利厚生面についても充実を図りました。宿泊・食事・レ

ジャー施設などを手頃な価格で利用できる福利厚生サービスに加入したところ、社員1人当たり年間16回以上の利用につながっています。

また、1時間単位で年間40時間まで取得できる時間有給休暇制度を導入。この制度は現在完全に浸透しており、有給休暇の取得率は80%まで上がりました。さらに、全社に多様な働き方の意識を浸透させるため、2019年に「男性育休100%企業宣言」を表明。育児休業の取得で減収になる分を補うべく、取得1回につき5万円を支給する制度を設けました。同年以降、対象となった5人の男性社員は全て育児休業を取得しています。

働き方改革を経て売り上げも増加

こうした取り組みが評価され、2018年には神戸市から「いきいき男女事業所」の表彰を受けたほか、「ワーク・ライフバランス」「健康経営」「ビジネスモデル／生産性」などの指標を基に一般財団法人日本次世代企業普及機構が認定し、中でも特に優れた企業を表彰する「ホワイト企業アワード2019」の受賞につながりました。

これらの受賞がメディアを通じて発信されたこともあり、2018年から21年の間に新卒採用のエントリー数は3倍に、説明会参加者は5倍に増加しました。一方、2014年に13.2%だった離職率は、20年には2.3%まで低下。この間、社員数は1割増加し、売り上げは今期倍増を見込みます。

若手社員の意見を尊重

2019年に入社した人事総務部の船曳優花さんは、広報・新卒採用などを任されています。入社後、それまでの社内改革をもう一段階推し進める会社進化に貢献。それまでゼロだった女性マネージャーの比率が2020年には17%にまで上がりました。性別や年齢軸にとられない評価制度は社員のモチベーション向上につながっています。「私たちでは気付かない、若い社員の率直な意見をどんどん取り入れていきたいと思います」と、船曳さんの上司である執行役員人事総務部長の大竹祥司さんは話します。

船曳さんは働き方改革の今後の進め方について、「働きやすさという土台の上に、働きがいをつくり出していかるか、そこに注力していきたい」と言います。これまでは階層別に行っていたマネジメントの研修についても、マネージャー層と若手社員が共に学ぶ場を増やしました。「若いうちから経営の意識を持って仕事をするのは大切。社員が成長を実感できる機会をもっと増やしていきたいです」と生き生きとした表情で話しています。



社員一人一人の個性と能力を生かす「ともに創る」経営に努めています。



1階部分が倉庫になっていた本社ビルを全面改装。デザイン性の高い会議室を3つ配置しました。



ダイバーシティ&インクルージョン方針を推進し、それまでゼロだった女性マネージャーの比率が17%にまで上がりました。

PROFILE

- ▶事業内容 建設機械・農業機械関連部品の企画、販売
- ▶設立 2011年
- ▶代表取締役社長 柳瀬 秀人
- ▶従業員数 85人(男性50人、女性35人)
- ▶所在地 神戸市兵庫区大開通7-1-17

<https://www.tomoe-system.co.jp/>

