

【事例13】
卸売業・小売業

個人の裁量に応じて勤務時間を調整可能に

備商株式会社

date 所在地：岡山市南区福成2-19-6
従業員：61名（男性51名 女性10名）
HP：https://www.okayama-bisho.co.jp/



- くるみん（2024）
- 健康経営優良法人ブライツ500（2023、2024）
- ユースエール（2023）
- えるぼし（2022）



育児・介護休業法
改正による

備商株式会社 の柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- | | |
|--|--|
| ☒ 始業時刻等の変更（時差出勤） | ☐ 養育両立支援休暇の付与
（子育て関連の特別休暇など年10日以上） |
| ☒ テレワーク等（月10日以上） | |
| ☒ 短時間勤務制度 | ☐ 保育施設の設置運営等 |

“数値で見る”働きやすい職場環境

- 女性の育児休業取得率：100% ●男性の育児休業取得率：100%
- テレワーク制度等の対象となる就業者の割合：100%
- 女性管理職の割合：40.0%（役員2名含む）

取組を導入するきっかけ

身体的な健康も、子育てや介護といったライフイベントと仕事の両立も、長く働くためには必要な要素です。しかし、当社は健康診断の結果が悪い社員が多く、健康を意識しながら働ける仕組みを作り、会社として支援したいと考えました。また、離職せずに働き続けられる環境づくりも課題でした。

取組時の目標

- 男女ともに育児取得率 **100%** をキープ
- 有給休暇取得率の向上 **60%以上**
- 時間外労働の削減 **20時間以内**

会社独自の取組制度一覧

- ・同好会活動によるコミュニケーションの活性化
- ・屋内全面禁煙宣言および禁煙助成制度の導入
- ・在宅ワーク OK



【働きやすい職場づくり取組事例】

事例1 短時間正社員制度 | [取組導入の目的] 採用の幅、働き方の幅を広げる

産休・育休から復帰後の短時間勤務とは別の制度。対象や時期の制限なく、誰でも利用することができます。労働時間分の給与にはなりますが、例えば「健康のために働く時間を調整したい」「プライベートの時間を確保したい」などの理由でも利用可能です。また、当社は20～30代の社員が多く「若手世代に産休・育休取得後も安心して長く勤めてもらいたい」という思いがあります。そのため「子どもが小学校に入学した後も育児の時間を十分に取りたい」といった場合にも利用してもらえます。現状は制度を知らない社員が多いので、さらなる社内周知を行っていきます。

事例2 健康増進手当の支給 | [取組導入の目的] 社員の健康増進

残業時間や有給休暇取得率など、会社で定めた8項目のクリア数に応じて一時金を支給する仕組みです。「社員には健康で長く働いてほしい」という会社の思いがありますが、健康診断の結果が悪い社員が多く、数値改善を支援する必要があったため、導入しました。項目の1つに、会社が設定した「健康企画に参加する」というものがあります。例えば「法人契約しているフィットネスジムに月2回以上行く」「自己負担100円で購入できるヘルシー弁当を月8回以上食べる」「月間歩数15万歩以上」などの中から、自分で企画を選んで挑戦可能です。

取組の効果

【両立できる風土の醸成】

育休制度が整ってからは男女ともに取得率、復帰率が100%の当社。短時間正社員制度の利用実績はまだありませんが、従来の短時間勤務に加えてこの制度が導入されたことにより、以前より育児と仕事を両立しやすい職場環境が整いました。特に、子育て世代の社員にとっては、長く働き続けられる環境になっています。

【健康管理の促進・生産性の向上】

健康増進手当の制度を導入したことで、会社全体として健康管理に対する関心が高まりました。法人契約のジムを利用する社員同士の、部署を超えたコミュニケーション促進にも役立っています。また、禁煙助成制度を利用して禁煙に成功した社員もいます。「喫煙所へ行く時間がなくなった」という声もあり、生産性が向上しています。