

トップの推進力と 身近なロールモデルで実現する

働き方改革

丸尾興商株式会社の取り組み

島田市に本社を構え、管工機材・機械工具や住宅設備機器の卸業で県内トップシェアを誇る「丸尾興商株式会社」。同社では、独自の制度と取り組みで子育て支援・女性活躍を推進しており、ふじのくに女性活躍応援会議にも参加しています。経営企画部の村松華奈さんと特販事業部の新谷薫さんに話を聞きました。



新谷さん 育休の様子

現」の声かけが徐々に社員に浸透したのだと思います。

村松 社員の男女比は約半々です。男女共に育休取得率は100%。男性社員の育休促進のため、男性社員には連続5日以上取得することで5万円の報奨金を支給しています。その際に提出を義務付けている画像付きレポートは、事前に許可をもらった上で会社のホームページに掲載しています。子育てに関する制度の導入時には、育休取得を言い出しにくい雰囲気や、サポート体制の理解不足があったと聞いています。社長をはじめ取締役たちの「男女共同参画実

新谷 私は昨年、息子が3か月のタイミングで育休を取得しました。平日昼間の妻の育児の大変さを知ったことで、育児を「手伝う」という認識を改めさせられました。レポートがホームページに掲載されることでお客様にも制度を知ってもらえ、育休中の担当者の変更なども理解していただけています。

村松 他にも当社では、小学校就学前の子どもがいる社員を対象にした「ゆとり時短制度」や、結婚や出産、配偶者の転勤により退職した人が復職できる「カムバック制度」

などを設けています。このような制度ができた背景には、定期的に行う全社員へのアンケートや、社長室がなくトップや取締役が直接相談できるなど、社員の声がトップに届きやすい社風があります。制度を利用したことのある社員が身近にいることも、制度の浸透や利用率の高さにつながっているのだと思います。

新谷 私も取締役に出産の報告に行った時に「育休取るの？」と声をかけてもらえたことで言い出しやすかったです。他の人の育休レポートを読むことで、育児や制度について関心を持つようになり、聞きやすくなったりしました。

村松 女性でリーダー職に就く人数が少しずつ増えてきています。女性や子育てしている人が働きやすい環境づくりは、男性や他の社員の離職率やメンタル不調者の減少にもつながり、全社員のワークライフバランスにも良い影響を与えていると思います。

新谷 私は就職活動時に会社比較をし、男性の育休制度や働きやすさに魅力を感じ入社意欲が高まりました。採用



平成30年「2018年認定くるみん」「プラチナくるみん」取得
ほか令和3年度静岡県「ふじのくに子育てに優しい企業」受賞

の面でも効果があると思います。
村松 近年では社員の声から、インフルエンザ予防ワクチン接種の費用を会社で負担し始めました。婦人科検診費用の一部負担なども検討を始めています。今後も社員の声を収集した上で、個々のニーズに合わせながら、働きやすい制度や環境づくりを進めて行きたいと思っています。

●ふじのくに女性活躍応援会議
<https://www.azarea-navi.jp/joseikatsuyaku/>

●丸尾興商株式会社 <https://www.maruo.ne.jp/>
●育児休業レポートほか働き方改革と健康経営について
<https://www.maruo.ne.jp/sustainability/work-style/child-care/>