

## 従業員とその家族の幸せのため、 従業員の「ライフ」と「ワーク」を支援しています

### 企業プロフィール

設立：1971年  
本社所在地：滋賀県大津市  
事業内容：卸売・小売業(自動車小売業)  
従業員数：50名(うち女性9名)



### 特徴的な制度・取組等

- 「従業員の幸せを支援する」という企業方針から、従業員の「今年やりたいこと10選」をサポートするなど、従業員のライフイベントも積極的に支援
- 営業日の土日も家族行事等のための年次有給休暇取得を積極的に推奨
- 「おおつ企業子宝率調査」女性活躍・WLB度三ツ星企業

### 取組のきっかけ

当社では、2013年に創業50周年を記念し、企業理念を見直しました。一般的に、経営理念とはトップダウンで定めるものですが、当社では、従業員皆で考えていくこととし、メンバーを公募、17名のメンバーから成るプロジェクトチーム「ビジョン創造プロジェクト」を組成し、検討しました。その結果、「全ての人を幸せにする」ことを企業理念として掲げることとなりました。ここでいう「全ての人」とは、お客様はもちろんのこと、従業員とその家族も含まれています。当社はドイツの自動車メーカーBMWの販売代理店ですが、BMWの企業理念には、「車を通じて幸せを提供する」ことが掲げられており、そのことを「joy」という言葉で示しています。従業員自身が仕事、人生において「joy」を感じていなければ、お客様に「joy」をご提供することはできない、と考え、「幸せ

をキーワードとしました。同時に、当社の従業員の行動指針として『幸せ社員の18か条』を定めました。

このような背景から、従業員が幸せな人生を送るために会社ができることの一つとして、次世代育成支援も含めて、従業員の「ライフ」と「ワーク」を支援しています。

### 当社の取組

当社では、「従業員の幸せを支援する」という方針から、育児と仕事を両立させたいと考える従業員が、働きにくいと感じることのないよう、配慮しています。

最も注力しているのは、従業員個人の「ライフ」を会社としてサポートすることです。当社では、全従業員に仕事のこと、プライベートのこと、何でも構わないですが、自分が成長するために今年取り組みたいことを「今年やりたいこと10選」と

して年初に挙げてもらっています。仕事の目標を中心に挙げる人もいますが、家族と海外に行く等、プライベート重視の人もいます。そして、上司はその10選の実現をサポートするために上期と下期に各従業員と面談し、適宜助言等を行っています。これらの目標については、達成していれば人事考課においてプラス評価としますが、実現できなかった場合に、マイナス評価とすることはありません。

また、家族の行事等のための年次有給休暇の取得を推奨しています。当社の定休日は水曜日と月2回の火曜日となっているため、子どもの行事や家族のイベント等が多い土日は出勤日となってしまいます。しかし、店舗は一定数の人数がいれば支障はないため、本人の希望に応じて年次有給休暇を取得してもらい、家族の行事に参加できるようにしています。また、これまでは書類での申請としていた年次有給休暇について、新たに電子申請の仕組みを導入したところ、対面での申請には躊躇することもあったのか、年次有給休暇取得率は大幅に向上しました(2015年10月時点で64.2%)。また、社内システムの電子化に伴い、誰もが全従業員のスケジュールを共有できるようになり、休暇を取得する従業員のサポートもスムーズに行えるようになってきました。さらに、所定外労働の削減にも取り組んでおり、基本的には「残業ゼロ」を推奨しています。

その他、育児を支援するための制度として、子どもが二十歳になるまで、子育て支援手当(子ども一人に対し月額5,000円)を支給しています。これは創業当初から続けています。

### 取組による効果

従業員の定着率は2008年頃から向上していると感じています(2015年10月時点の平均勤続年数11.29年)。女性従業員についても、ここ数年出産・育児を理由に退職する人はいません。出産後も職場復帰して働くということはスタンダー

今は私も管理職となり、部下を持つ立場ですが、部下には積極的に有給休暇を取得して家族の行事に参加するように話しています。自分が以前してもらったように、部下も快く送り出すように心掛けています。

また、当社では、朝礼の場でその日誕生日の従業員を祝います。さらに、会社から近江牛のプレゼントがあります。このような機会を通じ、会社が従業員を大切にしてくれていることが伝わり、とてもうれしく感じています。年に1回程度開催される、家族を招待してのバーベキュー大会等も、家族が楽しみにしている行事の一つです。

ドとなっているので、今後もそのような傾向は変わらないと思います。

また、企業理念の見直しを行って以降、社内の雰囲気が変わり、より自由にコミュニケーションが取れるようになってきていると感じています。管理職を含め従業員一人一人が、『幸せ社員の18か条』に立ち返って、自らの行動を律するようになり、自分の幸せ、相手の幸せを考えるようになったことが大きいと考えています。

### 今後の課題

現在の当社の「働きやすい雰囲気」を「明文化」していきたいと考えています。具体的には、例えば、現在の就業体制は、一律で8:45~17:15となっていますが、フレックス勤務制度を導入することを視野に入れています。また、現在設定している特別休暇では日数が足りず、年次有給休暇を組み合わせる従業員が多く見られます。例えば、結婚休暇は5日間、慶弔休暇は3日間と設定していますが、日数が足りないため、年次有給休暇も併せて取得して補足するケースが多く見られます。これは特別休暇の設定が不足していることを意味しているため、年次有給休暇を使用しなくても十分となるよう、これらの特別休暇日数の拡張を検討しています。さらに、当社では5年単位で永年勤続表彰を行っていますが、これに合わせてリフレッシュ休暇を付与することも検討しています。



取締役総務部長  
永野 英雄さん

### 制度利用者の声

有給休暇を積極的に取得し、  
一生に一度の子どもとの時間を大切にしています



サービス部 課長  
アフターセールスマネージャー  
篠原 和男さん

有給休暇を利用し、できる限り育児に参加

私は現在高校2年生、中学1年生の子どもを育てながら勤務しています。当社には1986年に入社し、現在に至っています。現在では、二人の子どももすっかり大きくなり、子どもの行事等で休暇を取得する機会は減ってしまいましたが、子どもが小さい頃には、子どもの行事に合わせて、土日に有給休暇を取得することが多くありました。特に、子どもが幼稚園にいた時には、幼稚園行事がかなり頻りにあったため、土日に多数、有給休暇を取得しましたが、上司は快く承認してくれ、休みが取りづらいということは一切ありませんでした。

一度しかない子どもとの時間を共有する

子どもの行事や家族のイベント等の子どもとの時間は、その子どもにとっても、そして自分にとっても、一生に一度だけしかありません。また、子どもが小さい頃は、そのような機会が多く、大変に感じることもあるかもしれませんが、小学校高学年にもなってしまうと、そのような機会はめっきり減ってしまい、子どもと過ごす時間も減ってしまいます。業務の調整等もあると思いますが、会社の制度がある以上、それらを積極的に活用し、できる限り、子どもとの時間を共有することが大事だと思っています。