

## テーマ：働き方改革

### **株式会社スキット**

#### ○【栃木県：福田知事】

男女の働きやすい環境づくりとして在宅ワークの浸透は良い取組である。子育て世代の働き方が広がったというところなど取組の具体的な内容をお聞きしたい。

#### ●【株式会社スキット：取締役 小林 様】

1人につき1台PCを貸与している。セキュリティについても高めに設定しているため、好きな時に各々が在宅ワークできる環境が整っている。弊社の勤務時間は9～18時だが、在宅ワークだと出勤が不要となるため、家庭の事情に合わせて7～15時に変更するなど、柔軟な勤務態勢を取ることができる。これにより、子どものお迎えや子育て等に時間を使える社員が増えた。

○テレワークを推進することで会社全体の業務に影響はないのか。

●ビデオ通話やチャット等を用いて管理職が進捗管理を行っている。今のところ大きな問題は無い。

### **東京オート株式会社**

#### ○【栃木県：福田知事】

全職種の給与を一律にするというのは簡単ではないと思う。実現に当たり工夫した点や成果など詳しくお聞きしたい。

#### ●【東京オート株式会社：代表取締役社長 中村 様】

生涯顧客づくりということで、長くお客様とお付き合いをさせていただきたいといったときに社員が頻繁に替わってしまうとお客様にとっても良くない。

比較的営業やメカニック職については、長く在籍する社員も多かったが、結婚や出産を機に離職してしまう社員もいた。

フロントスタッフは、お客様と現場を結ぶ大切なポジションでありながら長く働けないということがあったので、賃金格差をなくす取組をおこなった。

この業界ではありがちだが、営業職、整備職、事務職という順で賃金に高低があるというところがあるので、営業職の固定給に全て合わせることをした。ただし、営業職についてはインセンティブがあるので、インセンティブについては、整備職、事務職とは別の体系になっている。貢献という意味では、営業、整備、事務で異なることはないのですが、1つのチームとして取り組んでいこうという観点から社員と話し合いをし、比較的スムーズに理解は得られた。基本的に業績評価などで職務給が変動するし、インセンティブなどはあるが、ベースの部分の統一はできたところである。

○社員そのものの評価は良い状況か。

●社員間の評価というのも一昨年から 360 度評価、上司と部下がお互いに評価する相互評価を導入した。そういった面でもお互いの貢献を評価する、感謝するという流れになりつつある。

## **関綜エンジニアリング株式会社**

○【栃木県：福田知事】

ジムやフィットネスの無償利用、社員食堂など、「健康経営」に取り組まれている。取組の中で工夫した点や成果についてお聞きしたい。

●【関綜エンジニアリング株式会社：代表取締役 高橋 様】

社員食堂は会社、ジムフィットネスはその場所に行かないとできない。通勤距離や建設現場が職場になる社員にとっては利用できないという不平等になってしまう。その点について、ジムは 365 日利用、社員食堂は現場への宅配をすることで、不平等を解消している。

健康促進という点では、社員食堂では塩分やカロリー等を管理している。社員に万歩計を搭載した携帯電話を貸与し、就業日報で報告させている。4,000 歩で 1 ポイント、8,000 歩上限で 2 ポイントを付与し、社内の自動販売機や社員食堂で利用できるようにしている。また、残業する社員のためにお菓子を購入できるようにもしている。現場の多い社員のために年度末にポイントを買い取り賞与に上乘せする取組をしている。始めたばかりの取組のため、結果の確認はできていないが、少なくとも意識する社員は増えている。

週休 3 日については、利用している社員は現在 2 名である。今いる社員については、働き方の関係で週休 3 日制を選ばなければならないといったケースが多かったが、来年度の新入社員については、当初から週休 3 日制を利用できることも考えており、利用促進につながると考えている。

## **三信電工株式会社**

○【栃木県：福田知事】

資格取得支援やキャリアアップ研修など、一人一人の職員を大事にされていて素晴らしい。個性を大事にする考え方について、詳しくお聞きしたい。また、男女間で賃金格差がないという点についても詳しくお聞きしたい。

●【三信電工株式会社：代表取締役 名村 様】

今までは、入社してから第二種電気工事士や衛生管理者の資格を女性が取ることはなく、会社側から取得についてアプローチしていたが、女性社員から現場を見て、面白そう、自分も同じように資格を取得したいと考えてくれるようになった。また、適正があれば、性別に関係なくできるのではないかと本人も周りも考え方が変わってきていると思う。そのような個性を大切に、どのようなもの、どのような仕事に適しているか、適材適所で配置や配属をしていきたいと考えている。

弊社は等級制という形で入社したときから何等級の何級何号というかたちでスタートし、定期昇給や人事考課によりジャンプアップをしたりするが、スタートの位置が同じなので、同じ能力であれば男性も女性も同じように賃金が上がっていく制度になっている。これは、職種によって変えていないので、どの職種、どの仕事をしている人でも同じで、男女間の賃金格差がないかたちとなっている。

人事考課で少し能力志向の部分を作っていきたいと取り組んでいる。考課者教育をすることで、評価する側も適正な評価ができるようにしないと不公平感が生じてしまうので、考課者教育は定期的に力を入れてやっている。

○女性が積極的に資格を取りたいとなった意識変化の理由はどのようなものであると考えられているか。

●電気工事士を取得した女性は、現場の後方支援をするために書類作成をする業務をしていた。現場にも行くことがあり、そこで現場を体感したことで、男性社員がやっているような業務に興味を持ったと思われる。自分が現場代理人になって今からやるということではないけれど、資格を取ることで、働いている現場の人たちの理解が深まるといったことがあった。無理に現場に行きなさいとは言わないが、興味を持ってくれたのであれば資格手当を出すということで、少しずつ取組が進んでいくのではないかと思っている。