

取組紹介

その2

多面的・多層的な人事評価制度により、LWBの取組みを加速させる仕組みづくり

取組内容

- 当社の人事評価は、上長による評価に加え、複数のさまざまな立場の関係者が1人の上司の評価を行う360度レビュー、従業員自身の満足度を調査するES調査の結果を役員報酬や組織評価に反映する仕組みを導入しています。
- 役員や管理職の評価には、部下の残業状況やペーパーレスによる業務効率化といったライフ・ワーク・バランスの取組結果も反映しており、社内の意識改革を経営層も含め全社で継続的に推進するようにしています。
- ES調査の結果と課題に対する対応策は社内でも開示しており、計画的かつ組織的に取り組むようにしています。
- また、社長はすべての調査結果、特に自由意見欄の内容に目を通すことで、理由やプロセスの把握に努めています。

取組による効果

- 経営陣から一般社員まで相互に評価し合い、ライフ・ワーク・バランスに関わる取組みも評価に加えることで、業務進行のために何事も全社で取り組まなければならないという風土が醸成されてきた結果、ES調査・ストレスチェックは共に改善が図られました。
- 管理職が部下のライフ・ワーク・バランスに配慮した仕事の仕方が構築できるようになった結果、所定外労働時間は15%減少しています。
- 統計的、経時的な定量情報に加え、理由やプロセス等の定性情報を鑑みて評価を行うことにより、業務やライフ・ワーク・バランスの問題点や対応を仕組みで捉え改善を進めるようにしています。



取組紹介

その3

従業員が安心して育児休業を取得できるバックアップ体制の整備

取組内容

- 男女を問わず、育児休業の取得には不安がつきものであることから、従業員と人事の関係性を強め、安心して育児休業に入れるような支援体制を持っています。
- 具体的には、育児休業取得前の不安を解消するための「育児取得説明会」の実施、「パパ・ママ向け産休・育休の手引き」の作成・提供をしています。
- また、育児中の従業員と会社との繋がりが切れないよう、経営総務部の公式LINEアカウントを用いて、育休取得者や人事担当者が参加するグループを作り、育休期間中でも、気やかなコミュニケーションや情報共有ができる場を作っています。
- さらに、周囲に対しても、座談会や育休取得者の体験談を定期的に社内報で発信することで、育児休業を取得することが当たり前である雰囲気醸成しています。
- 復職後も子育てと仕事を両立して働けるよう「時差勤務制度」や「対象年齢を小学校就学までに引き上げた短時間勤務制度」等の制度を整えています。



取組による効果

- 育休に対する不安が払拭され、男性・女性共に育児休業取得率100%となりました。
- 育休取得への不安を解消し、業務を滞らせることなく、安心して育児休業を取得することができています。
- 全社的に、育児休業や休暇が取得しやすい雰囲気醸成できており、有給休暇の取得率も80%前後を維持しています。



# ライフ・ワーク・バランス EXPO 東京 2024

ヒト  
企業成長を加速させ、人財が集まる職場へ  
～多様な「暮らし方」「働き方」の実現～



## 日本物産株式会社

計画・検証・対応までの仕組みを構築し、  
経営層・従業員が一丸となってライフ・ワーク・バランスを推進



石油系溶剤を  
含まないインキを  
使用しています



リサイクル適性  
この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。





# 日本物産株式会社

計画・検証・対応までの仕組みを構築し、  
経営層・従業員が一丸となってライフ・ワーク・バランスを推進

## 会社概要

代表者名： 代表取締役社長 守口 光徳  
創立(創業)： 1947年  
所在地： 東京都中央区明石町3-2  
TEL： 03-5550-9419  
FAX： 03-3541-4796  
従業員数： 144名(うち正社員90名)  
URL： <https://www.nihon-bussan.co.jp/>  
事業内容： 第一生命保険(株)および一般企業向けの  
ノベルティ・オフィスサプライ等の  
企画・製造・販売及び石油・保険の販売



## 目的・理念

### お客さまが求める商品・サービスを提供し 人々の心の豊かさや活力の向上を実現する

近年私たちを取り巻く環境は地球温暖化による自然災害の増加、少子高齢化社会の進行等、さまざまな社会課題に直面しています。これからも当社はこうした社会課題や変化に向き合い、「お客さまが求める商品・サービスを提供し人々の心の豊かさや活力の向上を実現する」ことを目指して、既成の概念にとらわれない最適なソリューションをご提案できるよう努力してまいります。  
そのために、当社の取扱商品・サービスを「環境・設備」「介護・健康」「防災・防疫」「安心・絆」「セールスプロモーション」の5つの要素にカテゴリ分けし、それぞれの分野で私たちができることを徹底的に追求することによって、「お客さまに選ばれ続ける会社」となっていくよう社員一丸となってチャレンジしています。

## 経営者からのメッセージ

当社は、「最高の商品サービス」を「最良な品質」で「最適な価格」によりお届けすることをビジョンに掲げ、多くのお客さま、お取引先さまの支えを大切に紡いで75年を超える歴史を重ねてまいりました。また、総合商社としての機能を活かし、お客さまの発展と経営基盤安定のベストパートナーとして、幅広い商品・サービスを提供し、多種多様なお客さまのニーズに応えております。

今後もお客さまに、より高品質な商品・サービスを提供し続けるためには、当社の経営基盤の安定と共に、生産性を向上することが必要です。そのために、これからも「人づくりの日本物産」をキャッチフレーズに、性別や年齢を問わず働きやすい職場づくりの取組み等を通じて、社員の活力を高め、会社の成長に繋げていきます。



代表取締役社長 守口 光徳



## 取組の経緯・背景

当社は、経営理念の達成のためには、社員の心と身体 の健康維持が重要であると考えています。そのため、2017年度より「日本物産work smart 運動」と銘打ち、全社員が「仕事」と「仕事以外の生活」を両立するための取組みを行ってまいりました。

取組みを行っていく中で、従業員の約8割(75%)を女性が占めているにも関わらず、男性管理職比率が75%と圧倒的に高く、また制度や規程の検討に「女性の視点」が十分に取入れられていない点が課題として表層化しました。

この課題を解決するため、女性リーダー候補を集めたプロジェクトチームやワーキング・グループの運営を通じて行われた会社に対するさまざまな提言を基に、社員目線での改革に取り組んできました。また、社長自らがさまざまな機会を通じて、各層の社員と直接対話を行い、その意見をタイムリーに経営へ反映させるなど、さらなる職場環境の改善に取り組んでいます。



## 従業員の声



- 女性活躍のワーキング・グループ活動を通じて主体的に会社のことを考え、ライフ・ワーク・バランスや女性活躍を推進する提言が制度改定として叶うことで働き方の選択肢が増えた実感があります。時差勤務制度やテレワーク制度の活用の結果として男女ともに働きやすい環境が整い、長く働ける会社になっています。
- コミュニケーションツールの活用では、育休中の同僚も休職中に疎外感を感じることなく過ごさせています。会社は、不安を抱えることの多いライフサイクルイベントを経ても大切な社員が安心して職場に戻れる環境を整えて、そして再度輝ける場を与えてくれています。
- 会社側がさまざまな取組を積極的に支援、導入してくれて安心感が高まりました。残業も減り休暇が多くなっても、1日の大半を過ごす会社への信頼は大切なことです。

## 取組紹介

### その1

### 女性ワーキング・グループ活動や 若手人財活用を通じた社内活性化の推進

#### 取組内容

- 2018年度以降、次世代を担う女性メンバーを対象に、キャリアアップ意識の確立やリーダーマインドの醸成を目的とした「女性リーダー塾」、「選抜女性研修」等の運営を行い、会社に対してさまざまな提言を行っています。
- 2021年度から2022年度まで実施した「選抜女性研修」には、女性リーダー10名が、年4回の研修に参加しています。女性活躍に向けた風土づくりや女性の管理職登用がなぜ進まないのかについて議論を重ね、女性社員の管理職昇進に対する不安の払拭やキャリアアップに対する意識付けを進め、女性ライン課長の占率が53%となりました。
- 登用したライン長には、部下育成をテーマに定期的な評定者研修を実施し、意識改革・マネジメント力の向上を図っています。
- また、2023年度についても、有志メンバーによる「女性活躍推進ワーキング・グループ(以下、WG)」を立上げ、引き続き社内外からの情報収集や交流によりさまざまな知識・見識を積み、新たな会社への提言に繋げています。
- 本WGは、社長直轄の組織となっており、運営事務局には役員も配置しています。WGの運営に経営層が参画することにより、発信された提言をスムーズに経営に反映できる体制を取っています。
- 現在では女性活躍に限らず、若手人財の活力を用いた取組みに発展しています。社内のあらゆるメンバーが生き生きと働くことのできる活躍の場をさらに広げようとしています。

#### 取組による効果

- 女性の意見が社内でも活かされるようになり、「時差勤務制度」や「テレワーク制度」が導入されるなど、ライフ・ワーク・バランス向上に繋がっています。
- 2023年度、管理職に占める女性割合は40.0%(男21人、女14人)となりました。その中には短時間勤務者や過去に育休を取得した社員も含まれています。
- 組織としての成果を出しつつ、男女の役割に捉われずに仕事と家庭の両立を促す職場風土の醸成に努め、時差勤務の活用率が約20%向上しました。
- 女性や若手を集めたプロジェクトによる提言を経営に反映させることでキャリアアップ意識や、リーダーマインドの醸成が進んでいます。

