

## 株式会社 KIZUNA

(福岡県福岡市) 常用労働者数：37名

通販支援業



女性活躍推進担当 澤田 由起子さん

## 管理職の業務過多を見直し、残業に対する意識が変化

女性社員がリーダーや管理職を目指せるよう、長時間労働にならない体制を整えた。

## KIZUNA

設立年：2008年5月

常用労働者数：女性27名、男性10名

平均年齢：女性33.0歳、男性34.4歳

平均勤続年数：女性1.5年、男性2.4年

役職者における女性割合：

役員(執行役員)16.7% (1名)

管理職(チームリーダー)60.0% (9名)

係長 80.0% (4名)

平均残業時間：14.0時間/月

有給休暇取得率：28.1%

育児休業取得率：

女性100%(2名)、男性該当者なし  
(2018年11月時点)

事業内容：

通販事業のワンストップサービス。  
コールセンター広告代理、WEB制作、フルフィルメント、自社商品の販売、自社通販物販サイトの運営など幅広く手がける

URL：

<http://www.kizunamaker.jp>取締役CSO  
土井本渉さん

## 女性活躍推進アドバイザーから

女性活躍推進法に基づく課題分析をする上での法律の定義など、企業の担当者だけでは理解が難しかった点について解説し、支援をした。また、チームで取り組むようアドバイスし、担当者一人だけでは挫折しそうだった行動計画を作り上げることができた。

【アドバイザー：篠崎 隆一】

## 女性活躍推進に取り組むきっかけと課題の分析

## 女性管理職は多いが、管理職に業務が集中している

当社は、社員全体の約7割、管理職の6割を女性が占め、既に女性が活躍している。しかし現状は、管理職に業務が集中し、管理職の残業時間の多さが目立っており、このままでは管理職になりたいと思う女性社員が出てこない。

女性が結婚や出産、育児などといったライフイベントを迎えても、長く働き続け、安心してキャリアアップしたいと思えるための取組を、組織全体で進めることが必要だと考えた。

## 一般事業主行動計画の概要

計画期間：2018年12月1日～2021年11月30日

## 現状と課題

チームリーダーに業務量が集中し、属人的になっている。

## 目標

リーダーの残業時間を全員45時間以内に収め、キャリアアップしたいと思わせる会社の体制を構築する。

## 取組の内容

## リーダー面談で業務を見直し

管理職であるチームリーダーの業務が属人的となっている状況を変えるため、経営層と管理職、管理職と部下との間で、今抱えている業務内容や量についての面談を定期的に行うことで、時間が多くとられている業務を把握し、業務分担の見直しを行った。

今後は、出退勤管理システムを導入するなどITによる効率化を行うことで、残業過多とならない体制づくりを目指していく。

## 取組のポイント

## 「定時に終わらせること」を評価する仕組み

業務分担の見直しと合わせて、効率的な業務の遂行を評価する仕組みを導入することとした。就業時間内で業務を終えられるよう、取引先との打ち合わせも就業時間内に設定している。経営層は、管理職が本来の業務であるスケジュール管理や部下の育成などに注力できるような環境づくりを心がけている。さらに、月に1回チームリーダーの労働状況を確認し、残業時間が取組の実施前に戻ることのないようにチェックする予定だ。



職場の様子

## 効果

業務の見直しを徹底し、効率的に業務を行うことを評価することで、会社全体で就業時間内に業務を終えるという意識が高まった。