

2020年1月10日（金）労働政策フォーラム

職場のパワーハラスメント

～ 丸文通商の取組みとコミットメント ～



管理本部
越野 智明

アジェンダ

1. 丸文通商企業概況

2. 企業理念

3. ハラスメント防止方針

4. ハラスメント防止対策 体系

5. ハラスメント防止対策 ラインケア

6. ハラスメント防止対策 セルフケア

7. ハラスメント防止対策 産業保健スタッフ

8. ハラスメント防止対策 外部リソース

9. ハラスメントの無い職場環境づくり

10. コミットメント

企業概況

会社概要

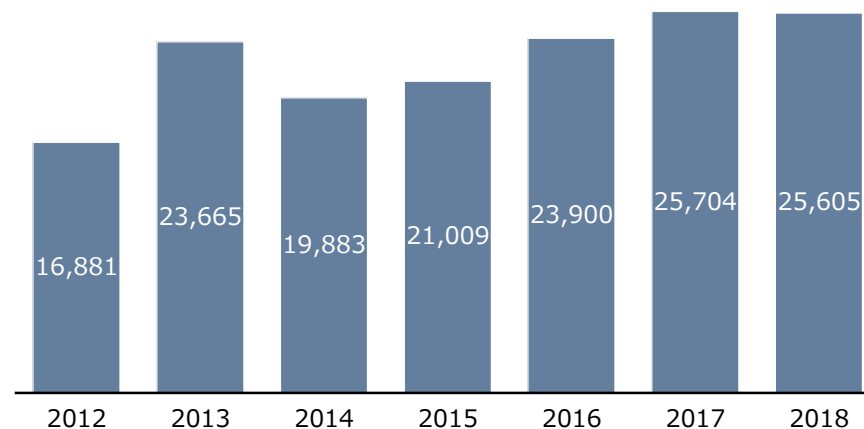
創 業	1948年（昭和23年）6月1日
設 立	1961年（昭和36年）3月1日
所 在 地	〒920-0385 石川県金沢市松島 1 丁目40番地
資 本 金	1億円
決 算 期 日	3月31日
代 表 者	代表取締役社長 宮本 治郎
売 上 高	256億円（2019年3月期）
従 業 員 数	295名（男性219名、女性76名）※2019年4月1日時点
事 業 内 容	医用機器・分析科学機器・産業機械販売 機器保守サービス
主 要 顧 客	国立・私立大学、県工業技術センター、各種試験場、国公立私立主要医療機関、主要民間企業
取 引 銀 行	三菱UFJ銀行、北陸銀行、北國銀行、福井銀行、八十二銀行、第四銀行
加 入 組 合 団 体	日本医療機器販売業協会・医療用具公正取引協議会・北陸科学機器協会

事業登録

一般建設業許可 石川県知事許可
高度管理医療機器販売業、賃貸業許可
医療機器専門修理業許可
医療機器製造業許可
医薬品販売業許可
毒物劇物一般販売業登録
特定麻薬等原料卸売小売業登録
高圧ガス販売業登録
計量器販売等事業登録
古物商許可
再生医療等製品販売業許可証

売上高の推移

単位：（百万円）



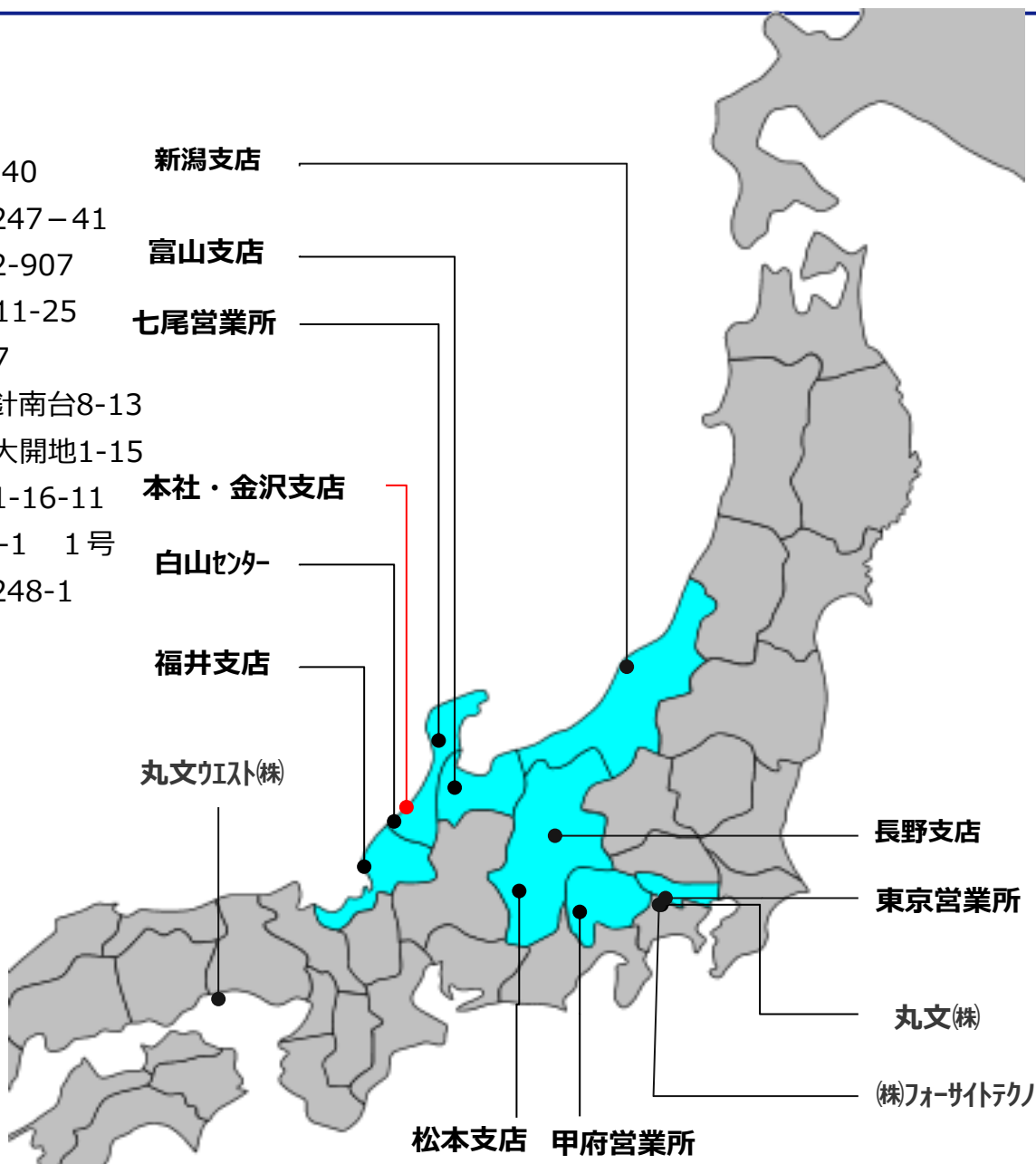
企業概況 2

事業所 1都6県に10拠点展開

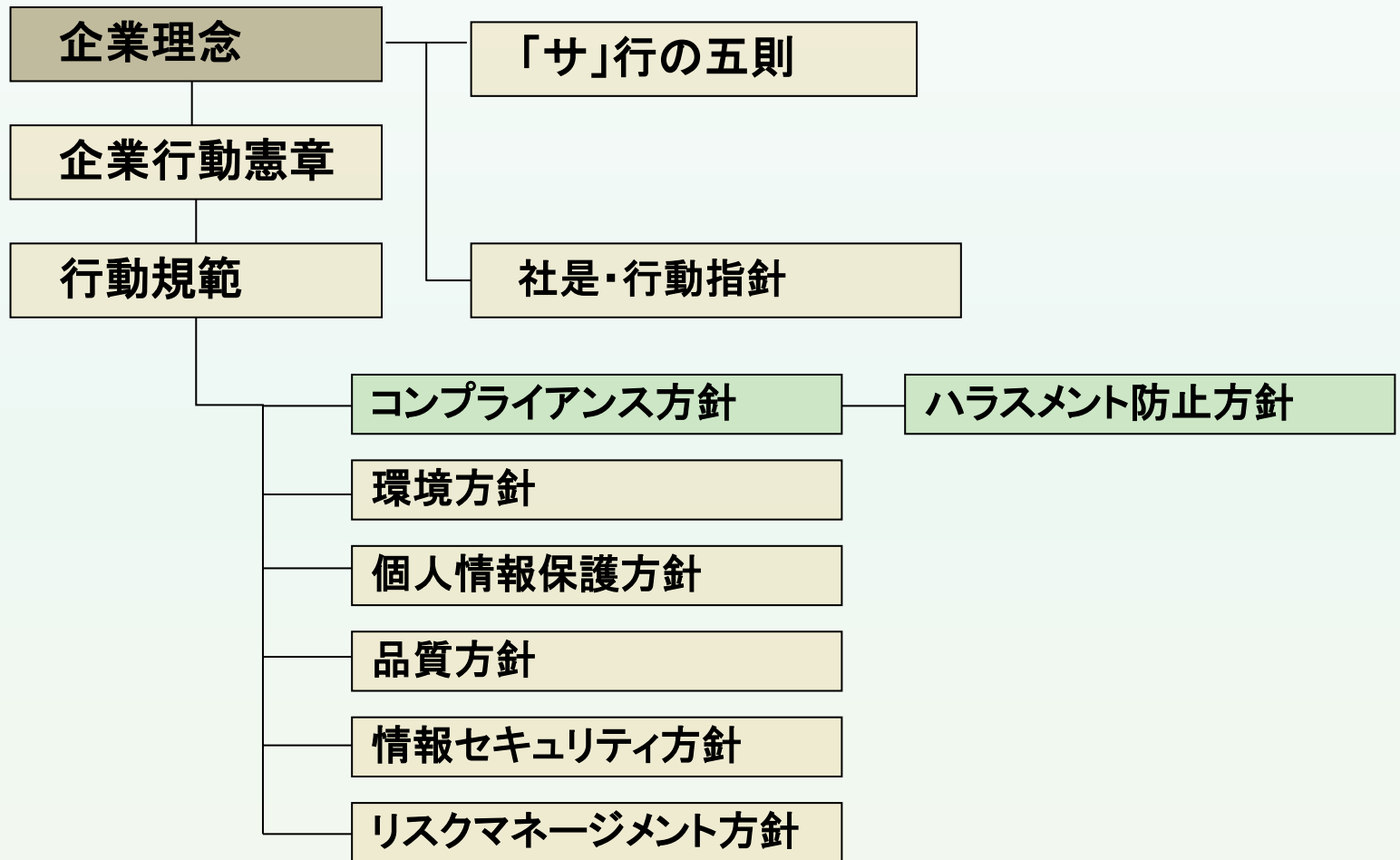
本社・金沢支店	〒920-0385石川県金沢市松島1-40
富山支店	〒939-8221富山県富山市八日町247-41
福井支店	〒918-8236福井県福井市和田中2-907
松本支店	〒390-0837長野県松本市鎌田1-11-25
長野支店	〒380-0918長野県長野市アーク5-7
新潟支店	〒950-2026新潟県新潟市西区小針南台8-13
七尾営業所	〒926-0852石川県七尾市小島町大開地1-15
東京営業所	〒183-0011東京都府中市白糸台1-16-11
甲府営業所	〒400-0115山梨県甲斐市篠原22-1 1号
白山センター	〒924-0051石川県白山市福留町248-1

関連会社

丸文株式会社、株式会社フォーサイトテクノ
丸文ウエスト株式会社



企業理念・方針体系



企業理念

■ 企業理念 1. 私たちの存在意義（社会との関係）

責任ある企業行動により、社会の発展に貢献します。

■ 企業理念 2. お客様との関係

人と技術とサービスで、お客様のために新たな価値を創造します。

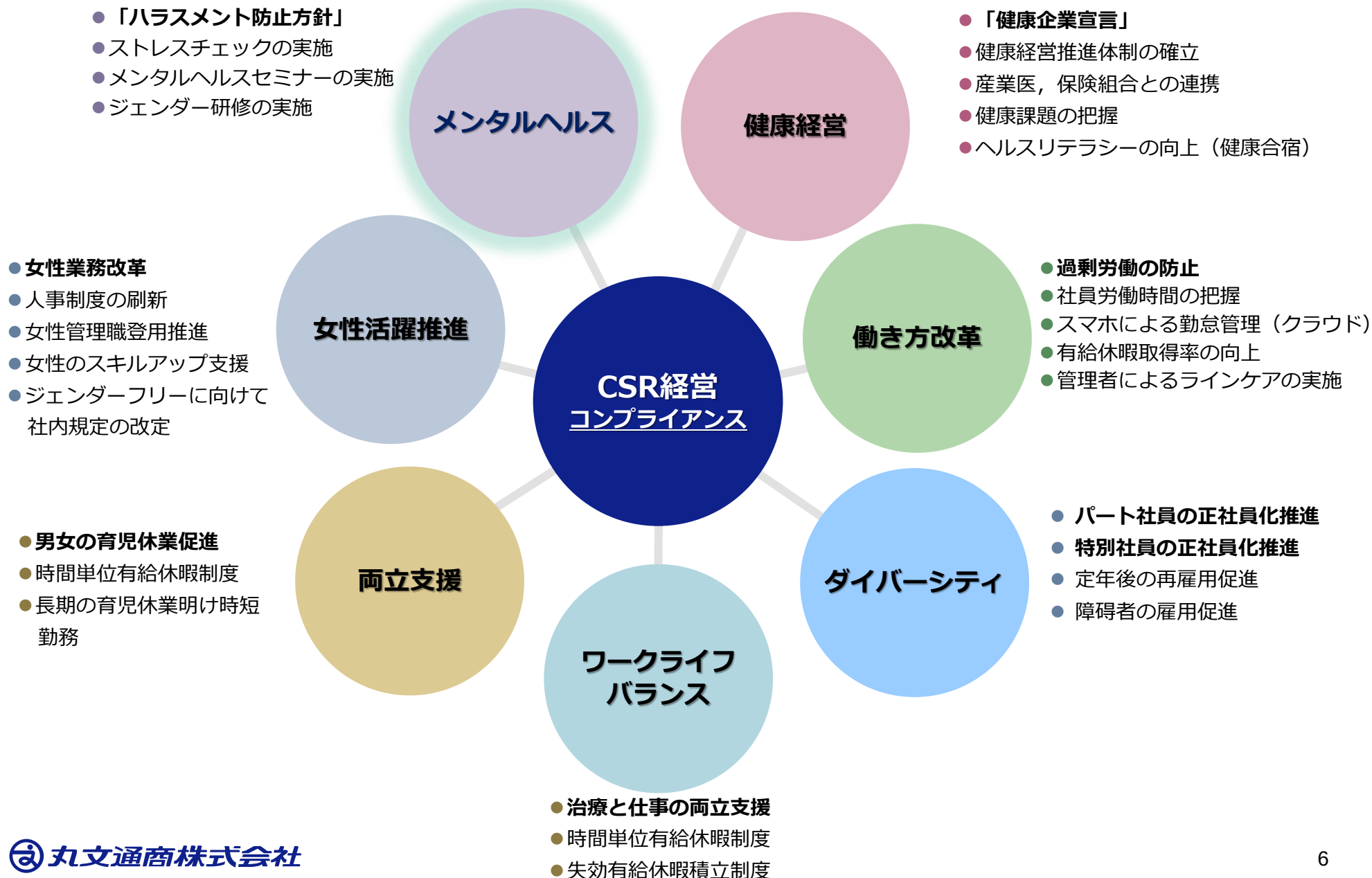
■ 企業理念 3. 社員との関係

社員一人ひとりが喜びと誇りを持ち、活力にあふれた企業風土を醸成します。



■ 人、社員こそが財産！ 当社では人材ではなく、人財という言葉を用います！！

人財への投資



ハラスメント防止方針 ～ 1 ～

【ハラスメント防止方針】

～当社はハラスメントを許しません!!～

2017年4月1日

丸文通商株式会社

取締役社長 宮本 治郎

1. 職場におけるハラスメントは、社員個人の尊厳を不当に傷つけ、心身の健康の悪化にもつながりかねない、決して許されない行為です。また、社員が能力を十分に発揮することを妨げ、また、会社にとっても職場秩序の乱れや生産性の低下を招き、企業のイメージダウンにもつながりかねない問題です。
2. 当社は下記のハラスメント行為を許しません。
 - ・パワーハラスメント
 - ・セクシャルハラスメント
 - ・妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント
 - ・その他ハラスメント
3. この方針の対象は、役員、正社員、派遣社員、パート・アルバイト・契約社員等 当社において働いてる方すべて、さらには、顧客、取引先の社員の方等を含みます。また、女性、男性、同性同士かを問いません。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントの無い、快適な職場を作っていきます。

ハラスメント防止方針 ～ 2 ～

4. 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第45条（懲戒）により、処分されることがあります。

5. 【相談窓口】

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次のものです。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

前項2にあたるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

本社 管理本部 越野 智明 : 電話 076-269-2045（内線313）
Mail t_koshino@marubun-tsusyo.co.jp

公平に、相談者・行為者双方について、プライバシーを守り対応しますので安心してご相談ください。

6. 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取り扱いはい行いません。

7. 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合は、被害者や行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等、適切に対処します。

ハラスメント防止対策 四つのケア

■ ラインケア

ハラスメント防止を明文化

コンプライアンス教育

メンタルヘルス研修

■ 産業保健スタッフによるケア

メンタルヘルス研修

安全衛生委員会

取締役会での定期報告

■ セルフケア

ストレスマネジメント

人事評価制度（フィードバックと360度評価）

相談窓口の設置/内部通報制度

■ 外部リソースによるケア

ストレスチェック

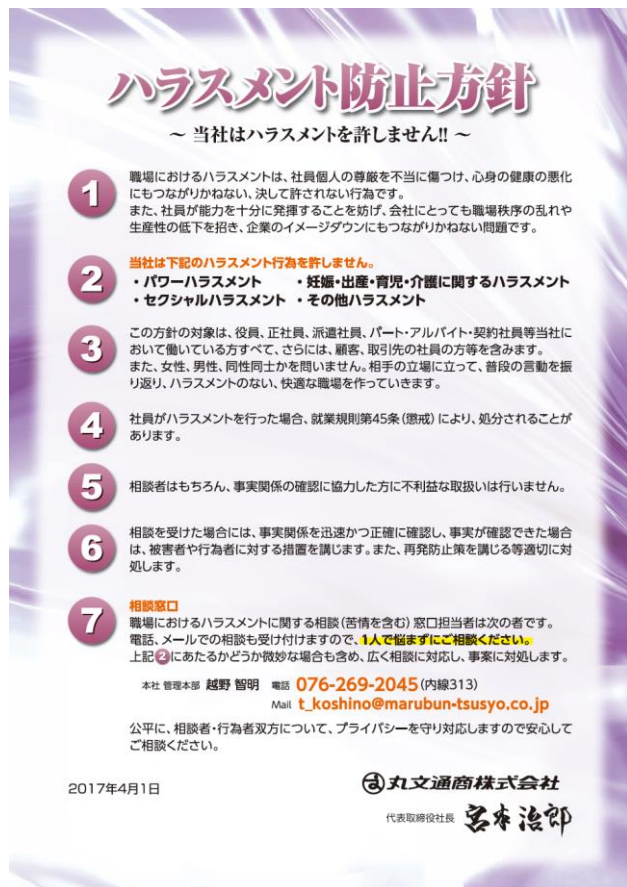
ジェンダー研修

社会保険労務士による研修

ハラスメント防止対策 ～ラインケア①～

■ ハラスメント防止方針の明文化

- 就業規則にてハラスメントの防止をするとともに社長自らハラスメント防止方針を策定し、そのポスターを全拠点の会議室に貼って明文化



ハラスメント防止方針
～ 当社はハラスメントを許しません! ～

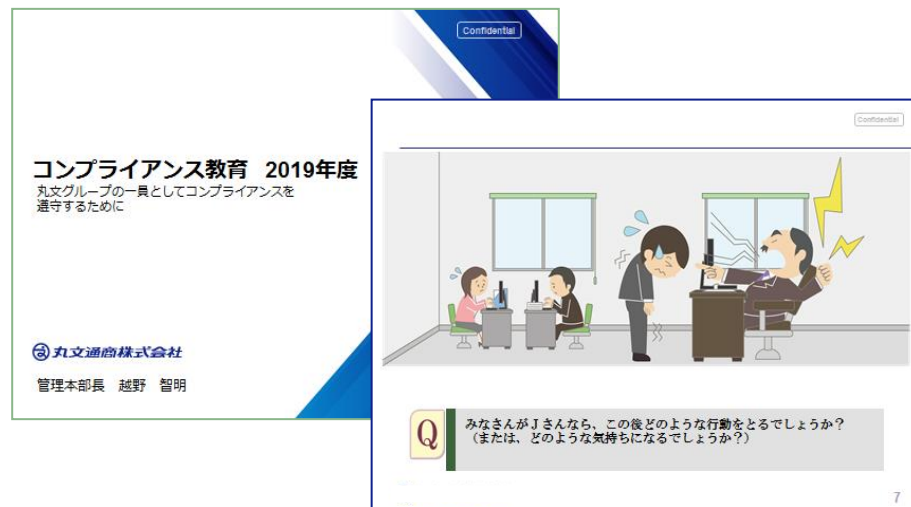
- 1 職場におけるハラスメントは、社員個人の尊厳を不当に傷つけ、心身の健康の悪化にもつながりかねない、決して許されない行為です。
また、社員が能力を十分に発揮することを妨げ、会社にとっても職場秩序の乱れや生産性の低下を招き、企業のイメージダウンにもつながりかねない問題です。
- 2 当社は下記のハラスメント行為を許しません。
・パワーハラスメント ・妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント
・セクシャルハラスメント ・その他ハラスメント
- 3 この方針の対象は、役員、正社員、派遣社員、パート・アルバイト・契約社員等当社において働いている方すべて、さらには、顧客、取引先の社員の方等を含みます。
また、女性、男性、同性同士かを問いません。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきます。
- 4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第45条(懲戒)により、処分されることがあります。
- 5 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。
- 6 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合は、被害者や行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- 7 **相談窓口**
職場におけるハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口担当者は次の者です。
電話、メールでの相談も受け付けますので、**1人で悩まずにご相談ください。**
上記②にあたるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事業に対処します。
本社 管理本部 越野 智明 電話 076-269-2045(内線313)
Mail t_koshino@marubun-tsusyo.co.jp
公平に、相談者・行為者双方について、プライバシーを守り対応しますので安心してご相談ください。

2017年4月1日

丸文通商株式会社
代表取締役社長 松本 浩郎

■ コンプライアンス教育

- 社長並びに管理責任者が全拠点を訪問し直接教育を実施
 - 全社員(100%)の受講必須
- コンプライアンス全般とハラスメントに関する講義、読み合わせとケーススタディ



Confidential

コンプライアンス教育 2019年度
丸文グループの一員としてコンプライアンスを遵守するために

丸文通商株式会社
管理本部長 越野 智明

Q みなさんがJさんなら、この後どのような行動をとるでしょうか？
(または、どのような気持ちになるでしょうか？)

7

* 株式会社第一法規

- 受講後に浸透度テストを実施しアウトプット向上
 - 全社員が満点を取るまで個人で継続実施
 - EXCELのIF関数を使用して社内作成した浸透度テスト

ハラスメント防止対策 ～ラインケア②～

■ 産業医によるメンタルヘルスセミナーの実施

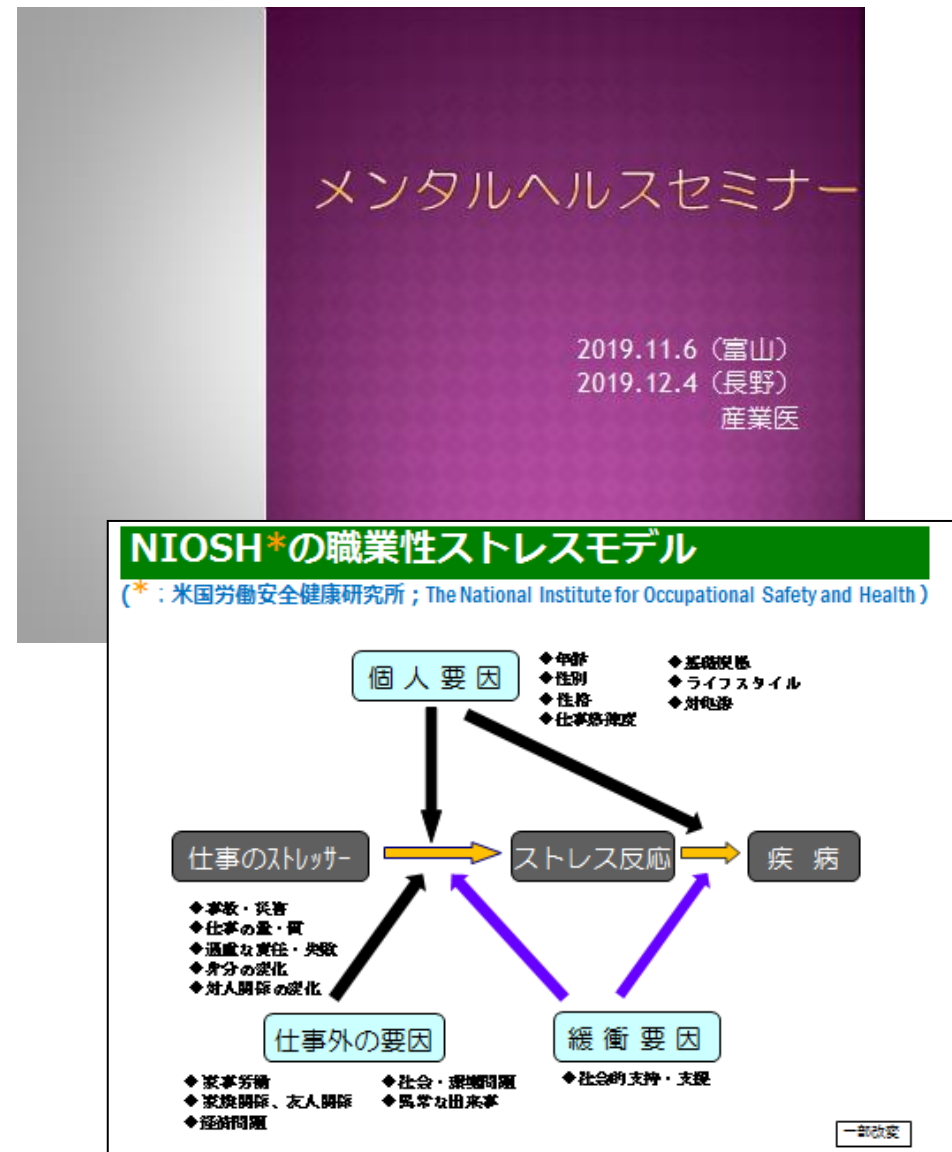
■ 目的

- マネージャーへのメンタルヘルスケアの基礎知識や、部下への対応についての理解を深め、働きやすい職場づくりのヒントとする

■ 内容

- 講義①
「NIOSHの職業性ストレスモデル」
「うつ症状の理解」
- ワークショップ
グループ分けし、KJ法を用いて部下への接し方についてのブレインストーミングを実施。その上で各グループ毎に発表
- 講義②
「労働者災害について」
- DVD視聴
* 日本経済新聞社：パワハラにならない部下とのコミュニケーション第1巻
「日頃の部下指導を見直してみよう」
- グループディスカッション
「DVD視聴の感想」
- コミットメント

明日からの各自の取り組みについて：2項目



ハラスメント防止対策 ～セルフケア①～

■ ストレスマネジメント

産業医による健康講座を開催し、社員自身のストレス要因に対する反応や心の健康についての理解を深める

■ 社員自身のストレス軽減方法を見つける

＜運動による軽減＞

- スポーツジムと法人契約し社員は無料で使用可能
- スマホアプリを活用したヘルスケア（ウォーキング）
- 部活動支援：野球，登山，マラソン

＜ボランティア＞

- 家族同士のコミュニケーションの拡大
- 里山や海岸に出ることで精神的にリフレッシュ

＜海外研修旅行＞

- ＊ 2年に一度、全拠点従業員で海外へ
- 拠点を超えてのコミュニケーションが図れる
- 日常業務からの解放

クリーンビーチいしかわに参加しました。



金沢支店・白山センターの社員・ご家族総勢48名が参加しました。



「麒麟里山の森」保全活動

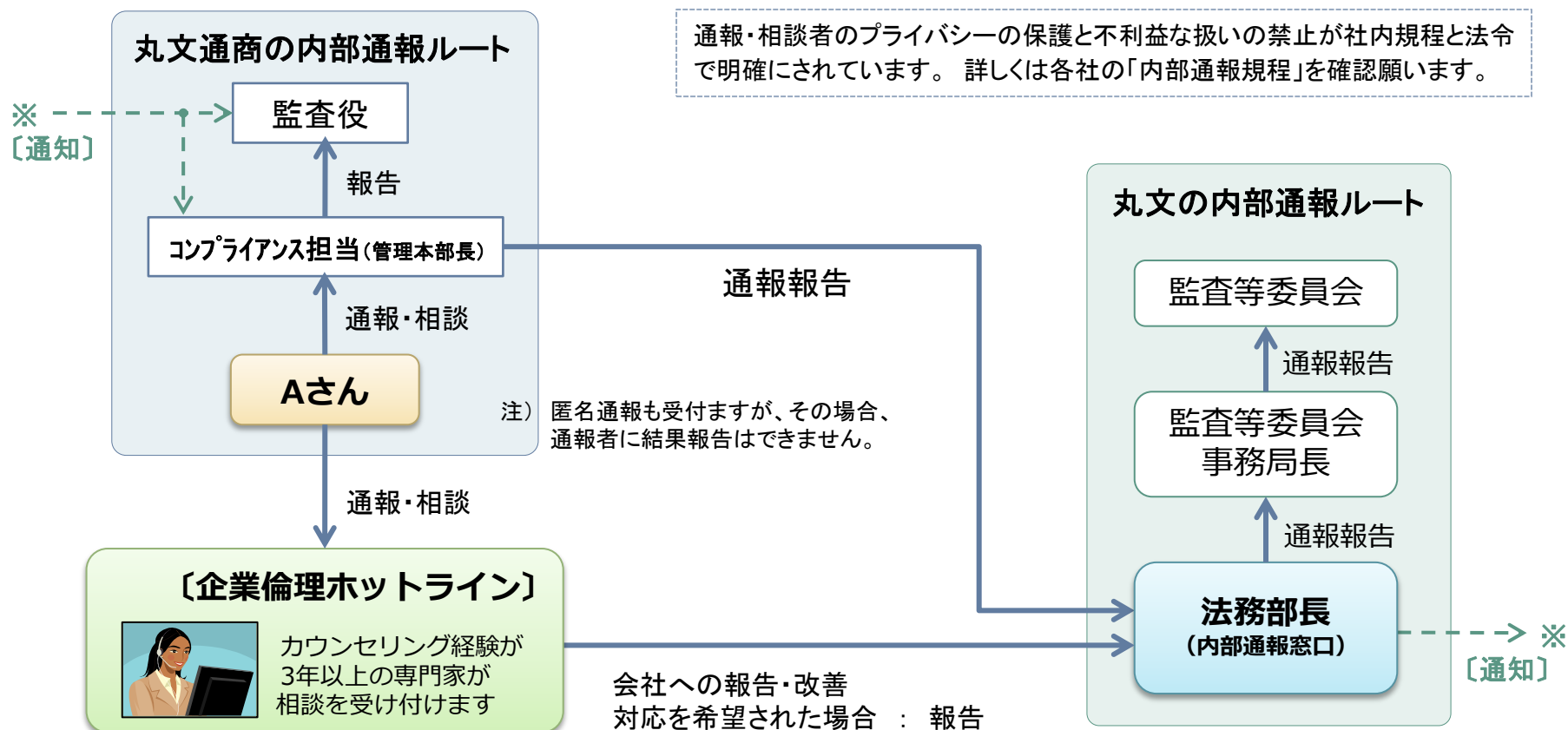
↓「麒麟里山の森」植林地域で里山保全活動に参加しました。参加人数は16名。



ハラスメント防止対策 ～セルフケア③～

内部通報制度

嫌がらせや不当な労働だけではなく、コンプライアンス違反や違法行為の防止、職場環境改善のために各通報窓口を設けています。職制を通じた解決が難しい場合は、社内の『内部通報窓口』（コンプライアンス担当者）、または外部の『企業倫理ホットライン』に通報・相談ができます。



ハラスメント防止対策

～産業保健スタッフによるケア①～

■ 経営理念（健康宣言を社内外公開）

- 健康企業宣言ポスター社内掲示
- HPへ公開

■ 健康経営推進体制を構築

■ 安全衛生委員会

（産業医＋各支店に衛生管理者を配置）

- 期初に「心の健康づくり計画」を策定
- 毎月、健康課題について審議



■ 健康づくり担当者を配置

■ 担当2名：健康管理士資格者

- 健康プログラムの企画推進
- * 節目年（40歳から5年毎）の人間ドック、脳ドック、循環器ドック受診を会社で負担
- * 女性は年齢不問で婦人科検診を会社で負担
特に乳がん検診はマンモ＋エコーも可
- * 単身赴任者は定期健診に加えて、その半年後に血液検査を受診

● セミナーの企画運営

- * 男性：志賀高原1泊2日でウェルネスセミナー
コンディションチェック、健康/栄養/睡眠講話
アクティビティ、運動実践、グループワーク
- * 女性：日帰りアンチエイジングセミナー
- * ジェンダー研修
- * メンタルヘルス研修



健康経営推進体制

2019年4月

経営トップ

取締役社長 宮本治郎

健康推進責任者

本部長 越野智明
(衛生管理者)

安全衛生委員会

委員長(金沢) 越野智明
委員長(富山) 支店長
委員長(松本) 支店長

産業医

健康づくり担当者

健康管理士 2名

健康指導

金沢支店

5名(衛生管理者: 2名含む)

富山支店

5名(衛生管理者: 3名含む)

福井支店

2名(衛生管理者: 2名)

松本支店

3名(衛生管理者: 2名含む)

新潟支店

1名

長野支店

1名(メンタルヘルスマネジメント資格者: 1名)

健康セミナー

スポーツジム
法人利用

定期健康診断

有資格者

衛生管理者

計: 14名

メンタルヘルスマネジメント

計: 7名

健康管理士

計: 7名

ハラスメント防止対策

～産業保健スタッフによるケア②～

■産業医との提携

- 安全衛生委員会にて議案検討に参加
 - 取締役会へ出席し、ストレスチェックの結果報告
 - 新入社員研修にて健康講座
 - 管理職向けのハラスメント防止教育
 - 健康相談と健診結果への指導
 - 定期的な職場巡視

■保険者との連携

- データ提供
 - 医療費・ジェネリック利用割合・
 - 被扶養配偶者の受診率・レセプト集計
 - 適性体重維持率など

■健康増進・生活習慣病予防対策

- 自販機へのカロリー・塩分表示
- 野菜+ONE活動として**OFFICE DE YASAI**導入
- スポーツクラブとの法人契約（全事業所）
- 全事業所の敷地内完全禁煙



■ ストレスチェック

- 「アドバンテッジタフネス」による仕事のストレス判定図
- 仕事のストレス要因（仕事の量的負担）と仕事のコントロール（裁量権または自由度）と、上司の支援、同僚の支援を評価し、職場の社員のストレスや健康にどの程度影響を与えているかを示す

■ 産業医によるストレスの集団分析

- 心身のストレス反応と仕事のストレス反応
- 過去5年の推移を測定し分析
- 新ストレスチェック

＊ 成長の機会、人事評価の公正さ等

■ ジェンダー研修

- 男女の特性の現状洗い出しを行い、組織論の見解の違いを相互認識を図ることで、ハラスメントの防止につなげる。また、女性活躍や組織活性化につなげる
- 地域別，階層別，で計 6回開催

丸文通商 株式会社 様

管理職様向け 女性管理職育成研修



株式会社 ジーアンドエス 代表取締役社長
株式会社 ゴーゴーカレグループ 社外取締役
萩原 扶未子 (Fumiko Hagihara)
E:mail fumi@g-and-s.co.jp
URL <http://www.g-and-s.co.jp>
ブログ (<http://hagihara-fumiko.blogspot.com/>)
Facebook (<http://www.facebook.com/fumiko.hagihara>)

1

丸文通商 株式会社 様

女性管理職（候補）様向け
ジェンダー活用研修



株式会社 ジーアンドエス 代表取締役社長
萩原 扶未子 Fumiko Hagihara
E:mail fumi@g-and-s.co.jp
<http://www.g-and-s.co.jp>

1

ハラスメントの無い環境づくり ～勤怠管理①～

■ 勤怠管理クラウドシステムによる全社員の労働状態の管理

■ OBC社 勤怠管理クラウドに変更導入（2019年4月）

- 出勤時間、退勤時間を打刻し、記録（スマホでも出退勤記録が可能）
- 社員個人が有給休暇の取得状況や時間外労働状況などリアルタイムに確認できる
- 上長は配下社員全体の勤務状況を確認できる
- 有給休暇取得、時間外労働の状況に応じて、アラート（警告）を自動配信

■ 有給休暇取得状況の管理

- 年間5日以上取得に向けて、期間毎に基準を満たしていない場合、本人とその上司に向けてメール配信

目標消化日数		
付与日から	3カ月以内に	2日
付与日から	6カ月以内に	3日
付与日から	9カ月以内に	4日
付与日から	11カ月以内に	5日

■ 時間外労働に関する管理

- 月45時間を超えないよう以下の基準に達した段階で本人とその上司に向けてメール配信

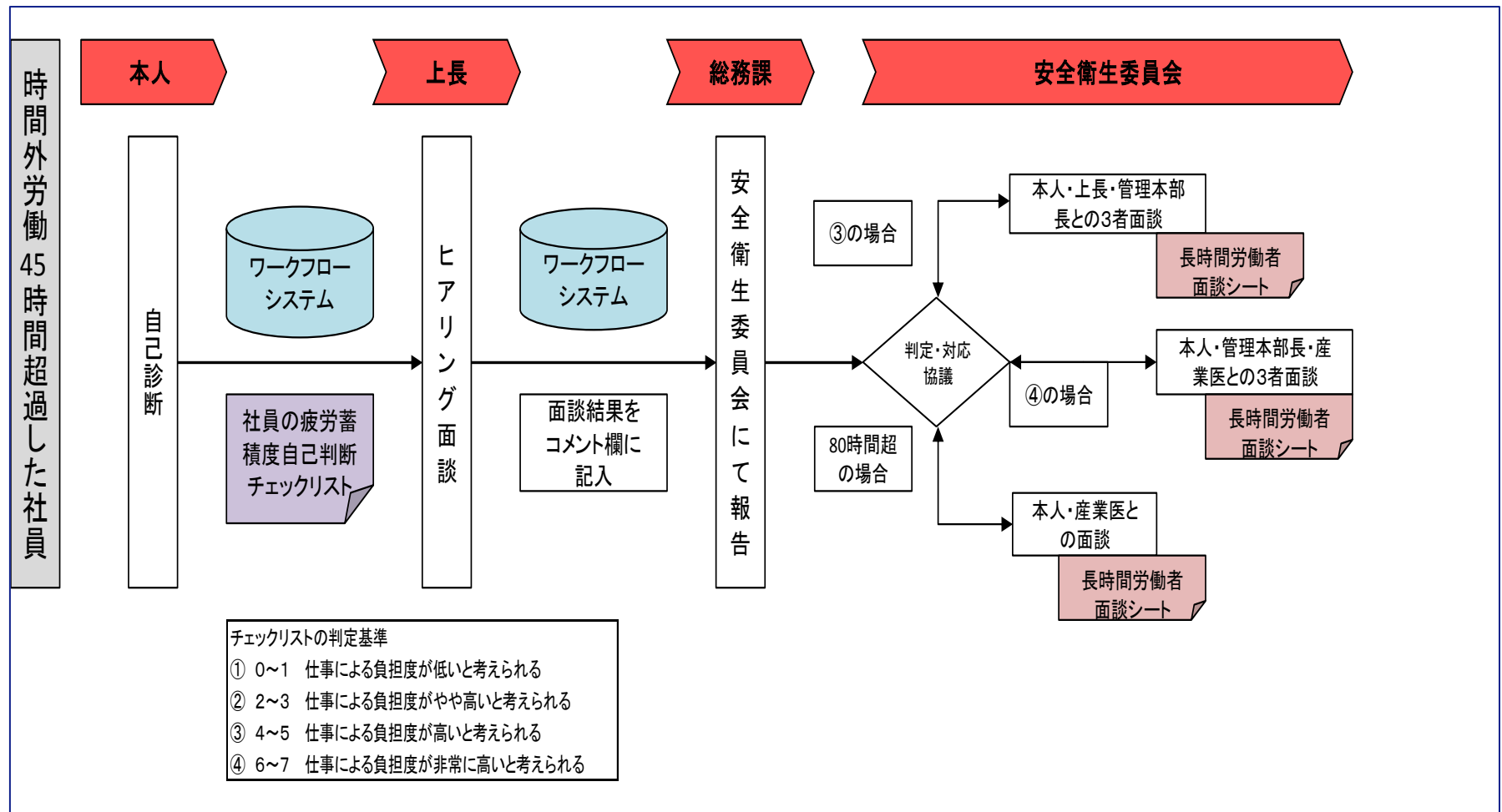
時間外超過警告基準	
対象期間	警告時間
勤怠開始期間～15日	20時間超
勤怠開始期間～20日	30時間超
勤怠開始期間～28日	40時間超

限度時間超過回数警告基準	
対象期間	警告回数
起算月～6か月	3回
起算月～8か月	4回
起算月～10か月	5回

ハラスメントの無い環境づくり ～勤怠管理②～

■時間外労働に対する管理

- 45時間を超えた者に対して疲労度チェックと必要に応じた面談を実施



ハラスメントの無い環境づくり ～女性活躍推進～

■ 人事制度の改訂

- 職掌転換制度を確立
- 地域限定総合職を設定
 - 女性の昇進を促進する人事制度に！

■ 女性の業務改革を推進

- バックアップ体制構築により女性が休暇を取得しやすい体制に改善
- ジョブローテーションの実施により女性のスキルアップを推進

■ 女性の管理職/監督職登用を推進

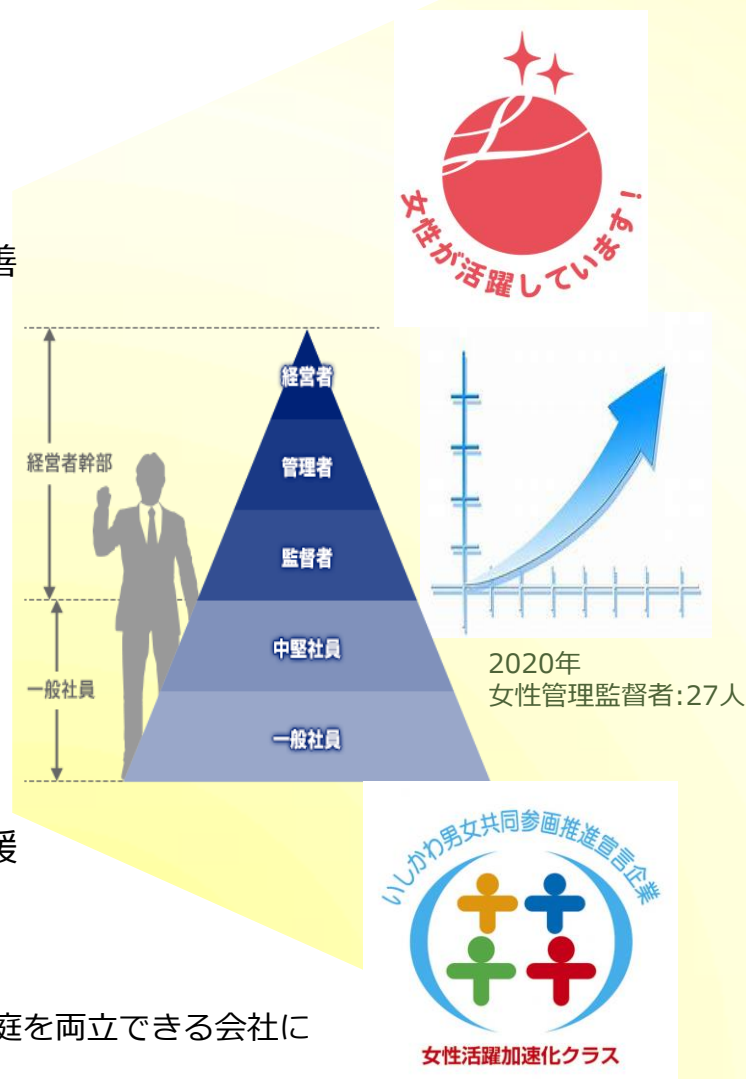
- 2017年度に3名増～2019年度に4名増！
 - (管理職:7名, 監督職:4名 計:11名/257名:4.3%)
- 2020年度には管理職/監督職の10%を女性に！
 - (目標:管理職/監督職 計:27人/270人)

■ 女性のスキルアップを全社挙げて支援

- 資格取得報奨金を大幅増(2015年度から。以降毎年見直し)
- 女性のステージアップに向けての階層別に全員研修受講
- 女性のスキルアップに向けて目的別セミナー参加を全社挙げて支援

■ ジェンダーフリーに向けての規程整備

- 改正男女雇用機会均等法, 改正育児・介護休業法への対応
 - 妊娠・出産・育児に関する(上司, 同僚からの)障害を無くし、仕事と家庭を両立できる会社に



ハラスメントの無い環境づくり

～ワークライフバランスとダイバーシティ～

< Work-Life Balance >

■ 育児休業の促進

- 女性：過去10間 育児休業取得率 100%
- 男性：従来は実績が無かったが直近の2年間で5名が取得（取得率50%）
 - 育児休業明けの時短勤務も小学校就学まで取得可能

■ 両立支援制度の充実

- 時間単位有給休暇制度（2019年4月1日 施行）
 - 通院、介護、育児（子供の送迎）
- 消失有給休暇の復活（2020年4月1日 施行予定）
 - 長期に渡る病欠り患の際の両立支援に活用予定

< Diversity >

■ 非正規労働者の正規雇用促進

- 女性臨時社員(パート)及び女性特別社員(有期契約)の正社員化(無期契約)を促進
 - 過去5年間で13名の有期契約社員を無期契約の正社員に雇用
 - 2019年度実績：女性特別社員2名⇒正社員に雇用
女性派遣社員1名⇒正社員に雇用
女性臨時社員1名⇒特別社員に雇用

■ 高齢者雇用、障害者雇用の促進

- 60歳定年後の再雇用制度により60歳超社員が増加
 - 60歳超：2016年度:18名, 2017年度:22名, 2018年度:27名
- 障害者の積極的な採用促進
 - 2016年度より平均して5名を継続雇用中
 - 2018年度より石川県いしかわ特別支援学校より職場実習生の受け入れを開始（年2回：のべ17日間）
⇒将来の雇用につなげたい！



ハラスメントの無い環境づくり ～取得認定一覧～

名称	主催	主旨・内容	取得により得られる効果	ロゴ	当社の目標・取組
くるみん	厚労省	一般事業主行動計画に基づき、子育て支援など一定の基準を満たした企業	・厚労省HPで紹介 ・シンボルマークの活用 ・公共調達を実施する場合、加 点評価		【取組】 ・平成30年4月までに、小学校就学前の子を持つ社員が希望する場合の短時間勤務制度 ・週2日のノー残業デー ・完全週休二日制
えるばし☆☆	厚労省	一般事業主行動計画に基づき、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業	・厚労省HPで紹介 ・シンボルマークの活用 ・公共調達を実施する場合、加 点評価		【取組】 平成33年4月までに女性社員の昇進昇格3名・職掌転換5名を目指す ・階層毎にキャリア研修を実施する
健康経営優良法人 ホワイト500	経済産業省	健康経営が組織の活性化をもち、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がることを期待されるという経営的視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業	・経済産業省HPで紹介 ・シンボルマークの活用 ・公共調達を実施する場合、加 点評価		【取組】 ・経営理念の明文化、情報開示 ・経営層の関与、組織体制、 ・健康課題の把握・対応 ・健康診断結果の指標把握、労働時間・休職等の把握、各種施策の結果把握・効果検証 ①生活習慣改善の意識づけ教育を行う(糖尿病重症化予防) ②精密検査受診率100%を目指す ③若年層の離職削減(計画的な休暇取得、労働時間の適正化)
男女共同参画推進 宣言企業	石川県	男女共同参画社会づくりに向けた意識改革を促進する企業	・シンボルマークの活用 ・県のホームページで紹介 ・県が発注する建設工事・物品 の製造請負購入等、および建築 物管理業務の入札参加資格に 係る審査において加 点		【取組】 ①ポジティブアクション ・女性の総合職への職掌転換と管理職・監督者への登用20%を目指す ・採用者に占める女性の割合向上を積極的に進めます ②ワークライフバランス ・有給取得率の向上 70%を目指す ・週2日のノー残業デーの導入により残業削減に努めます ・育児休業取得率100%を目指す ③その他 ・101%敷地内禁煙 ・男性の育児休暇を推奨します ・健康セミナー・スポーツジム法人契約を通し、社員への健康増進を啓蒙する
WLB石川県知事賞	石川県	ワークライフバランスを実現するための職場環境の整備に積極的に取り組み、優れた成果が見られる企業	・表彰		【取組】 ・ワークライフバランスの実現のための措置実施 ・ノー残業デー、有給休暇取得促進 ・地域貢献活動や若者への就業体験の機会等、次世代育成支援 子ども含めた海岸清掃等、地域貢献活動 ・育児休業取得者がいる 女性・男性の取得実績あり
健康企業	健保組合 石川連合会	従業員の健康保持・増進の取組に必要な経費は、将来に向けた「投資」の考えのもと、企業全体で従業員の健康づくりに取り組んでいる企業	・認定証		【取組】 健康経営宣言の明文化、健康増進担当者の設置、健診の実施、再受診勧奨、がん検診勧奨、女性の健康保持取組実施、ストレスチェック実施等
いしかわ健康企業 宣言企業	石川県	同上	・知事表彰 ・県ホームページで紹介		【取組】 ・脳・循環器ドックの受診勧奨、単身赴任者を対象とした血液検査、スポーツジムとの法人契約、自販機にカロリー表示、健康相談体制の確立、ストレスチェック、インフルエンザ予防接種、ハラスメント防止教育、社会貢献活動
石川健康経営 優良企業表彰	石川県	同上 の中で、特に優良と認定された企業	・知事表彰 ・県ホームページで紹介		同上
金沢市はたらく人に やさしい事業所	金沢市	仕事と生活の調和の促進や労働環境の改善や整備等に積極的に取り組み、具体的な成果につなげている先進的な事業所	・表彰		【取組】 ①女性の地位向上の推進 ②ワークライフバランスの推進 ③社会貢献活動の推進

丸文通商の取組み - コミットメント！ -

健康経営の更なる推進⇒ハラスメントの無い環境整備

- メンタルヘルスケアの更なる推進
- 働き方改革の更なる推進
 - 時間外労働を抑制し、社員の健康の更なる向上を図ると共に、業務効率を改善し業績を向上させる
 - CS（顧客満足）、SS（仕入先満足）、ES（従業員満足）の向上
- テレワーク、フルフレックスタイム制度、サテライトオフィスの導入推進
- ダイバーシティ（女性、高齢者、障害者が活躍する会社）の更なる推進

目標：毎年 国の三つの認定を必ず取得し続ける！

- 「健康経営優良法人（大規模法人 ホワイト500）」経済産業省
- 「くるみん（子育て支援）」厚生労働省
- 「えるぼし（女性活躍推進）」厚生労働省

今後も女性活躍に向けての施策を推進していきます。ただ、女性活躍もちろん重要ですが、当然ながら男性にも活躍して頂きたいですし、高齢者やあるいは障害を持った方等々、すべての社員の方に活躍をして頂きたい、言わば社員全員活躍に向けての環境整備を進めていきたいと考えています。その為には、社員全員の健康が必要ですし、健康経営が最重要だと思います。また、その為には体の健康のみならず、心の健康も大変重要です。今後も社員全員の健康に向けてハラスメントの無い環境をつくり、継続していきます。



ご清聴ありがとうございました

 **丸文通商株式会社**