

## 株式会社玉井歯科商店〈松山市〉

事業内容 歯科用器材卸売業

従業員数 216名 [内訳] 男性132名、女性84名

企業HP <https://www.tamadent.com/>

(R4.4現在)

(所在地:松山市)



## 取組のポイント

- 時差出勤導入により、営業職は通常定時勤務と比べ1日あたり2～3時間の時短を実現。
- 営業職が担当していた商品の出荷補助作業(間接業務)を商品管理部へ完全移行。  
1人あたり月12時間の削減が可能となり、提案書や見積作成など本来業務へ集中できる環境を整備。
- 男性育休取得促進のために、独自制度を創設し、制度の周知を徹底することで取得予定者を増やした。



## 取組の背景と取組の方向性

取扱い商材は約15万点あり商品の管理が煩雑化。さらに、取引先の歯科医院からの要望も増え、特に衛生用品などはタイムリーな納品対応が求められています。このような背景から、営業部員の一部で残業が発生するとともに、商品管理を担当する業務職で作業負荷が高くなっており、属人化の解消や業務全体のプロセスを見直し、効率化を図るために改革に着手しました。

## 主な課題

創業90周年を超え順調に企業規模を拡大してきたため、これまでの成功体験が足かせとなり、管理者の意識改革が進まない。

お客様の要望にタイムリーに応えることが優先で、業務改善や生産性向上の取組は後回しに。

若手社員も増え、多様な価値観(私生活と仕事の両立)をもつ従業員集団となっており対策が必要。

## 取組の方向性

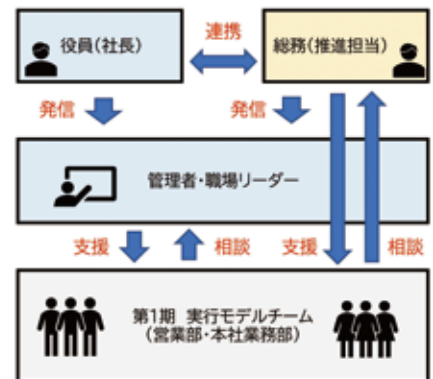
管理者の意識改革と労働時間の改善

業務の棚卸しとプロセス点検

働きやすい職場づくり(男性育休取得促進)

## 推進体制

総務部の推進担当者と役員との連携体制により意思決定を迅速化。中四国に複数の支店があるため、今回の働き方改革は「第1期」として、特定の部署・チームで取り組む体制にしました。また、管理者の意識改革を進めていくために、モデル部署の活動内容や成果を管理者会議などの場で総務部から発信し、成功事例の共有を積極的に行いました。



## 具体的な取組内容

## 1. 管理者の意識改革と労働時間の改善

## 管理者・職場リーダーの意識改革(集合研修)

- まず、全店の責任者と職場リーダー、経営層が参加する合同研修会を開催する前に、参加者を対象に思考特性や行動特性を分析するEQI検査を実施し、研修で自己点検(自分ごと化)できるように準備しました。
- 研修会では、専門家による(1)働き方改革の目的や意義の解説、(2)事前実施したEQI検査の診断結果を配布し、改革実践に必要な「突破力」「部下との関わり方」などの点検、(3)グループに分かれて業務課題の解決策を話し合う要因分析ワークの3つを実施しました。



## 営業職の労働時間(拘束時間)の改善とサポート体制の構築

- 6:30から12:30までの間で始業開始時間を複数設定し、予定している営業活動(訪問先)に合わせて選べる時差出勤制度を導入。事業所から遠隔地の得意先も訪問しており、通常の始業時間から出発すると到着するまでに時間がかかるため、既に診察を開始しているなどの課題の解決を図るとともに労働時間(拘束時間)を削減しました。



- チームによるフォローを強化するため、ベテラン社員と若手(新人)の2名で得意先をフォローする体制を敷き、重要案件がある際にスキル・技術の伝承を図りました。また、営業グループごとに毎日一人ずつ、ローテーションでノー残業を実施し、突発的な対応を要する仕事が発生した際も他のメンバーがフォローすることで確実に実施しました。

## 2. 商品管理部門の業務棚卸しと販売システムの導入

### 改善作業の選定と業務の見直し

- 商品管理部門の業務をすべて書き出し、棚卸表を作成。部署内のメンバーで課題点を探り改善ターゲットを選定しました。今回は、営業職がした上で、補助的に関わる商品の出荷作業に焦点を当て、検品チェックの無駄を排除しました。
- このような既存業務の改善で作業時間を圧縮した上で、新たな販売管理システムを導入することで「出荷作業」を商品管理部ですべて引き取ることができました。

## 3. 働きやすい職場づくり(男性育休取得促進)

### 制度の周知・啓発活動

- 社内報を活用し、改正された育児・介護休業法について案内。特に従業員の認識が低い、男性の育児休業について詳細を丁寧に解説しました。また、総務部担当者による個別のWEB面談も行い、従業員の疑問や不安感を解消するようにしました。

### 独自制度の導入

- 育児や介護により休む場合、その休んだ月の月間の所定勤務日数の50%を満たせば給与を減額することなく、給付金とあわせ満額支給する独自制度を設け、全社アナウンスした結果、男性従業員から制度の問い合わせが増えました。



< 商品管理部の改善の流れ >

部署内の業務を全て書き出し  
(棚卸表の作成)

非効率な作業の洗い出し  
(改善ターゲットの選定)

改善策の検討  
(効率化実行)



## 取組の効果

- 時差出勤導入とチーム営業体制で通常定時勤務と比べ1日あたり2~3時間の時短。
- 営業部員が間接業務に充てていた時間を一人あたり月12時間削減し本来業務へ集中。
- 男性育児休業の取得促進により取得希望者(予定者)を増やす事に成功。



### 経営者の声

代表取締役社長  
玉井 誠一さん



### 働き方改革で強い組織に生まれ変わることを実感

ワークライフバランスを充実させることが、人材成長を促し最終的には独自の強みを持つ企業へと生まれ変わると確信した。制度の導入や業務の棚卸しによって一定の効果を得ることができたが、引続き社員の心理的安全性を担保し改善提案を積極的に出し合える企業を目指していきたい。今回の取組で、「変わる」「よりよくできる」という自信を従業員自ら感じられるようになったことも大きな成果だった。組織課題も明確になったので、ひとつずつ確実にクリアしていきたい。

### 推進担当者の声



経営企画部 課長  
玉井 佑樹さん

営業・業務リーダーと働き方改革について考え、実行できたことは弊社初めての経験だった。制度導入と勤務時間の削減という一定の成果を得た一方、200人を超える社員の意識を変えていく困難にも直面した。まだ始まったばかりの取り組みであり、専門家と協力し、改革の動きを絶やさないうち成長させていきたい。また、ITの活用も積極的に推し進めDXによる新たなサービスの開発にも目を向けていきたい。

### 推進担当者の声



総務部 次長  
今井 紹さん

営業のモデルチームでは、ノー残業で強制的に帰ったとしても、他の日の勤務時間が延びる事もなかったようで、その分、趣味の時間に充てることができたのではないかと。また、商品管理部の社員が営業職の間接業務を代替してくれることで、帰社後の事務作業時間を削減できたことも大きい。総務チームでは今後も従業員からの困りごとに寄り添い、働きやすさに加え、働きがいのある職場づくりを目指し働き方改革の活動を継続します。