

## 取組事例

(**所定外労働削減**・**年休取得促進**) 多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

企業名：りゅうせき商事株式会社	所在地：沖縄県浦添市
社員数： 300名	業種：小売業



### 取組の目的：

販売業務の従業員の定着率が低かったことから、「社員の満足なくして顧客の満足は無い」という方針の下、ワーク・ライフ・バランスに取組む。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

「人（従業員）が1番！」の方針の下、長く一緒に働ける風通しの良い会社を目指す。

##### ○所定外労働の抑制（本店での取組）

- ・ノー残業デー（毎週水曜日 10年ほど継続して実施）の導入
- ・朝型勤務を2015年5月から導入（所定労働時間を、8:30-17:30から8:00-17:00に前倒し）
- ・原則として、19時以降の所定外労働を禁止とし、やむを得ず19時以降に所定外労働を行う場合は、上司への申請を行うこととしている。
- ・所定外労働時間を0時間にすることを目標とするというトップからのメッセージが全従業員に周知されていることから、周りに遠慮なく定時で帰社することができる環境にある。
- ・短時間勤務制度の導入（小学校就学前の子を養育する従業員が対象）

##### ○年次有給休暇等の取得促進

- ・長期休暇の取得促進  
社長自ら率先して長期休暇を取得し、従業員も取得し易い環境を作っている。
- ・年次有給休暇の計画的付与制度を導入  
年末年始、卒業入学の時期など繁忙期を予測しやすいので、閑散期における年次有給休暇の計画的な取得（5日）を促進している。
- ・年次有給休暇を半日単位で取得できる制度を導入
- ・産前産後休暇（請求日数）・裁判員制度休暇（必要日数）・配偶者出産補助休暇（2日）を有給とし、取得促進を図っている。

- ・店舗スタッフ全員で年次有給休暇を取得  
年中無休、シフト制勤務のため、店舗でも全従業員が揃って出勤することが無い。そこで、従業員同士のコミュニケーションの機会を設けるため、年に1回、店舗ごとにスタッフが全員年次有給休暇を取得する日を設定し、自主的なイベント等を企画している。その日は、店舗は他店舗からのヘルプスタッフで営業している。

#### 〈今後の取組〉

##### ○労働環境を整える制度・取組の更なる周知

制度及び取組が十分に周知されず、有効に活用されていないため更なる周知を図る。

##### ○男性の育児休業取得の推進

##### ○所定外労働時間を2年以内に0時間にすることを目標にする

所定勤務時間の終了を意識するため、終業5分前に音楽（蛍の光）を流している。

##### ○多様な働き方の実現の検討

従業員の定着率を高めるため、それぞれの状況に合わせた多様な働き方の実現を検討する。

#### 現状とこれまでの取組の効果：

○所定外労働の削減：2013年 25.1h/月 → 2014年 18.7h/月

○朝型勤務の活用：本店企画管理部（週1日）、情報通信部1名で実施

※うち介護のために活用する従業員：1名

○年次有給休暇取得率： 9.1%(平成27年4-6月)

○長期休暇の取得状況： 20日間 1名    12日間 1名    9日間 2名  
 (平成26年度)    8日間 6名    7日間 3名    6日間 3名  
                          5日間 35名

○産前産後休暇の取得率： 100%

○配偶者出産補助休暇の取得状況： 7名取得