

## 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：株式会社 ザカモア	所在地：福井県 坂井市
社員数：22名	業種：小売業（靴のインターネット通信販売）



### 取組の目的：

「感動をつくる！」という経営理念のもと、お客様に感動を届けるには「働くスタッフが幸せである会社作りが必須」と考え、お客様やメーカーの皆様、働くスタッフとその家族みんなが笑顔になれる会社作りを目指している。

### 取組の概要：

1930年靴販売会社（小売業）として創業し、2012年に社名変更。  
現在、靴のインターネット通信販売を行っている会社である。

#### ○ 労働時間削減の取組

##### ・ハッピージカタン

会社の決算が黒字になれば、給与はそのまま勤務時間を5分短縮する。2015年、8時間00分からスタートし、現在の所定労働時間は7時間50分である。「働く時間が、頑張っただけどんどん短くなったら嬉しい！」というスタッフの意見を取り入れた取組みである。

##### ・作業工程のマニュアル化

パート全員にipadを配布し、作業に必要なマニュアルはすべて情報端末で確認できるので、入社から1週間程度のパートでも即戦力になっている。各自が「次にすべき作業に迷わない」仕組みができています。

##### ・残業をつくらないシステム作り

ネットによる注文の受注から配送までにかかる作業標準時間を設定し、一日の仕事量を事前に把握している。シフトを組んで、365日配送を行うことで、仕事を翌日に残さない体制をとっている。時間を意識した作業を行うことは、作業の効率化に繋がり、取組みスタートから時間外労働時間の月平均は10時間未満となっている。

- ・今日も NO 残業

業務終了後 30 分以内の退社を徹底している。最後に退社したスタッフが、会社の連絡ツールに退社の報告を行うと、スタッフ全員にその時間が送信され最終退社時間を全員が把握できるようにしており、長時間労働の防止のための意識付けを図っている。

- 部下の年次有給休暇取得率を上司の人事評価項目へ反映

管理職の人事考課における評価項目に部下の年次有給休暇取得率を組み込んでいる。効率良く職務を遂行し、ワーク・ライフ・バランスを実現できているスタッフに対して適正な評価がなされる仕組みである。

- 職場内のコミュニケーション作り

- ・朝礼 “GOOD&NEW”

毎朝朝礼で、スタッフ全員が順番にGOOD&NEWという 1 分間スピーチを行う。近況を報告したり、誕生日をお祝いしたりすることで、スタッフ間の親近感が増して、相互理解の促進に繋がっている。続いて、一日の業務を明るく元気に始められるよう、大きな声で挨拶の練習や方針の唱和を行っている。

- ・環境整備活動

毎朝 9 時から 30 分間の環境整備活動を行っている。チームに分かれて社内の掃除をスタッフ全員で行うことで、会社の組織力アップに繋がっている。私語を交えながらにぎやかに行う掃除は、社員間コミュニケーションの円滑化を促進し、業務内のスムーズな連携に繋がっている。

- ・毎月 1 回の社長との個人面談

月に一度、社長とスタッフが個人面談を行い、社長への「提案」や「業務の改善要求」を直接行うことができる場を設けている。社長はスタッフの積極性や提案力、仕事に対する想いを直接感じ取ることができ、経営者とスタッフの距離が縮まり、社内全体の団結力や組織力強化に繋がっている。

- ・昼食会

スタッフは月に 1 回、パートは年に 3 回、全スタッフによる昼食会を会社の費用負担で行っている(参加は自由)。スタッフ間の親睦を深め、風通しのよい職場環境に繋げている。

- ・業務改善の提案による報奨金制度

業務の改善案をスタッフから SNS で募集している。社長の「いいね！」スタンプがつくと、1 ポイント 100 円の報奨金が支給される。「小さな改善から大きな改善が始まる」という発想から、スタッフ全員が「常に考える」職場を目指している。

## 現状とこれまでの取組の効果：

- 時間外労働時間  
ここ数年間、最も残業の多い従業員でも、ひと月に2時間以下で推移しており、売上実績は2倍に伸びている。
- 年次有給休暇の取得率  
直近2年間で、年次有給休暇取得率 99%
- 本年スタッフ8名体制の中で育児休業取得者1名。  
育児休業中は、毎朝スタッフ同士で業務フローについて話し合い、社長に提案して承認を得ながら業務を進め、社内全体でのフォロー体制ができている。
- 3年前から取組みを開始し、社員だけでなくパートを含めてスタッフ全員が「会社を良くするための取組み」に自主的に参加する意識が浸透してきている。

(H29. 7)