



企業名 ▶ 株式会社ふくや

主な取組

勤務時間の柔軟化

勤務日数の柔軟化

勤務場所の柔軟化

企業概要

所在地	福岡県
業種(業種大分類)	卸売業、小売業
事業内容	明太子の製造・販売、食料品卸・小売
社員数	300～999人(時点:2025年10月1日)



ポイント

- 社員ができるだけ長く働き続けられるよう、育児・介護事由に限らず、柔軟な働き方ができる制度を導入
- 近年は週当たりの勤務日数の下限を3日とする制度を新設し、週3日勤務(週休4日)や週4日勤務(週休3日)など、勤務日数の柔軟化も実現
- 社員へのヒアリング結果に基づく制度設計により、離職防止につながっている

取組の変遷

- 残業なし、短時間勤務、土日祝固定休を可能にする制度を順次整備

2000
頃まで

2020

2022

- 労働条件申請制度を導入

- コロナ禍をきっかけにテレワークを導入



働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

当社はバブル期に直営店の多店舗展開に力を入れていた。増員が必要なため、新卒採用の人数も増やそうとしていたが、売り手市場でなかなか採用が進まなかった。特に男性は関東・関西に出ていく人が多く、地元の福岡に残って働くニーズは女性のほうが大きかったため、当社への応募者も女性が圧倒的に多かった。その結果、女性社員が増え、多くが直営店で接客販売に従事し、経験を積んで活躍する社員も増えてきた。

しかし、店舗で中心的な役割を担う30歳前後になると、結婚・出産というライフイベントが到来し、退職するケースが増えてきた。会社としては貴重な戦力が失われていくことになり、さらに後を引き継ぐ後輩社員も女性ばかりという状況では、結婚・出産後も仕事を続けられるようにしなければ、会社としての成長が望めなくなる。そのため、当時の社長（現会長）が自ら社員に「辞めんでいいやないか」と声をかけ、育児をしながら働ける環境を整えよう、と考え始めたのが、様々な制度創設のきっかけである。社長がそこまで言うなら、と育児休業を取る社員が1人、2人と増えていき、復帰後の社員が働く上で苦労している、困っている点等を聞きながら制度を検討し、2000年頃までの間に、残業なし、労働時間の6時間までの短縮、土日祝固定休み等の制度を整えていった。

その後、勤務日数の柔軟化にも着目し、2022年には週3日勤務を可能にする働き方を制度化した。近年では社会全体で働き方の多様化が進み、新卒で就職してから定年まで同じ会社で勤め続けるという考え方を持たない人が増え、入社と同時に転職を考え始める人もいる。実際に当社でも若手社員の離職率が年々上昇しており、社員の定着が大きな課題になっていた。さらに、副業・兼業をする人も増えるなど、今後は一社で1日8時間、週40時間労働という働き方自体が主流ではなくなっていくかもしれない。こうした見通しも踏まえ、経営層から「もっと柔軟な働き方を」という声掛けがあったことや、社員からも同様の要望があったこと、2000年頃までに整備した前述の制度があり、その間口を広げるだけの施策であったことなどにより、検討開始から1か月という短期間で制度を導入することができた。



主な取組内容

育児による離職防止策の検討をきっかけに、事由を問わず柔軟な働き方ができる制度を導入

結婚・出産・育児による離職防止を主な目的に設けた制度は、「通常勤務」「残業可の土日祝休み」「残業不可の休日指定なし」「残業不可の土日祝休み」「短時間勤務で休日指定なし」「短時間勤務で土日祝休み」の6つで、育児休業を取得する社員が出てきた1997年頃から、試行錯誤しながら順次制度化し、2000年頃に現在の形に整った。短時間勤務は6時間を下限としている。また、この制度は、育児だけではなく、介護を事由とした利用も認めている。

制度設計にあたっては、まず育児休業の取得者を対象に、どのような制度があれば働きやすく、仕事を続けられるかについて、ヒアリングを行った。その結果、「保育園に子どもを預けることができる曜日」へのニーズが最も大きく、次に「保育園のお迎えの時間に間に合う勤務時間」へのニーズが大きかった。店舗の中には、営業時間を19時や20時までとしているところもあるが、保育園のお迎えのため、20時までには働けないという社員もいる。また、土日祝には保育園が子どもを預かってくれないので



工場での明太子生産風景【同社提供資料より】



働けないという社員もいた。そのような状況でも離職せずに働き続けられるようにするためには、早い時間帯の退社や、土日祝の固定休日化が必要と考えた。

短時間勤務については、6時間を下限とした。1日当たりの所定労働時間が8時間であり、短時間勤務の場合の労働時間は6時間、6.5時間、7時間、7.5時間と、30分単位で設定できるようにしている。なお、「土日祝休み」は、事由が育児の場合は、子が小学校3年生までを条件としている。

より柔軟な働き方の実現に向け、週当たりの勤務日数の下限を3日とする制度を新設

前述のとおり、2022年に週当たりの勤務日数の下限を3日とする制度（労働条件申請制度）を新設した。本制度は勤務日数の下限を定めるものであるため、週3日勤務（週休4日）だけではなく、週4日勤務（週休3日）も選択することができ、給与は、勤務時間に応じて削減することとなる。また、職種を問わず利用できることとしている。

勤務日数の下限を週3日としたのは、できるだけ柔軟に働ける制度にすることと、会社として週の半分以上の日数は勤務してほしいと考えたこととのバランスを考慮したためである。また、制度設計においては、1週間の所定労働時間が20時間未満となった場合は原則として雇用保険の資格を喪失することを踏まえて、20時間以上を満たす日数にすることも意識した。

制度の適用を希望する場合は、社員からいつでも申し出ることができる。社員からの申出後、人事担当者が、どのような事情で、どの程度の日数で働きたいかを社員にヒアリングする。給与を踏まえて決めたいという社員もいるため、その際には週3日勤務や週4日勤務の場合の給与についても説明している。

さらに、希望者の上司にも相談し、現在の部署で週3日勤務や週4日勤務が可能かどうかを確認している。社員が希望する働き方が難しいと判断される場合には、本人の働き方の希望を優先し、希望に沿った働き方ができる別の部署に異動になる可能性があることなどを本人に説明しつつ、調整を図っている。給与の変更や異動の可能性などについて本人の理解が得られれば、手続きを進め、実際に制度を適用している。

社員本人の申出から制度を適用するまでには、部署の異動がない場合でも、各種の手続きを経て、2か月程度を要することが多い。

また、適用期間は最大1年（申請した年度の年度末まで適用され、最小期間は定めていない）としていることから、延長を希望する場合は社員本人からの再申請が必要となる。基本的には、延長申請があれば書類のやりとりを経て承認している。

現在の利用者は十数人で、全社員の1割に満たない程度である。利用事由は育児が多いが、介護、副業（起業）、その他家庭の事情の場合もある。仮に本制度を100人が使い始めると、人手不足に陥ることも懸念されるが、現状では希望者は全員制度を利用できており、人員配置の面でもさほど不都合は生じていない。



お揃いのTシャツで地元の祭に参加【同社提供資料より】

テレワークの導入や自動化による業務効率化などにも積極的に取り組む

コロナ禍をきっかけとして2020年にテレワークを導入し、現在も継続している。工場や店舗勤務など、テレワークに適さない仕事をしている社員以外には利用を認めている。テレワークの場所は原則自宅としており、

実施する場合は、事前に上司への申請が必要である。日数制限は設けていない。

また、業務効率化のために、明太子製造後の計量を自動化したり、店舗での発送受付にその場でPC入力できるシステムを導入し、紙での作業を減らしたりするなど、対応できることから継続的に取組を進めている。



取組の成果・展望

「残業なし」「6時間を下限とする短時間勤務」「土日祝の固定休日化」や、週当たりの勤務日数の下限を3日とする制度を利用している社員からは、「このような制度があって助かっている」「まず相談してみてよかった」「最期に両親と過ごす時間を持つことができてよかった」という声を聞いている。

今後も、社員の声をしっかりと聞きながら、より柔軟な働き方の実現による採用・定着の促進と、業績の向上の両立を実現していきたい。

