

## 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：エフコープ生活協同組合	所在地：福岡県糟屋郡
社員数：2,803名	業種：小売業等

### 取組の目的：

年齢、性別、雇用形態の違いに関係なく、公平性を重視した総合的・一体的な人事制度の構築・運用を徹底する。これにより、スタッフ一人ひとりのやりがいと一体感を高め、生産性の向上と賃金・労働諸条件の向上を実現する。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

職員にとって、経営にとって、社会にとっての「三方よし」の視点で、制度開発・業務革新を進める。

##### ○年次有給休暇の計画的付与

2015年度より、スタッフが期首に5日の年次有給休暇の取得計画を立て、取得することにより、取得率の底上げをはかっている。

##### ○ストック休暇

病気治療等万が一の事態に備えることを含め、年次有給休暇を残す傾向があったため、時効消滅する年次有給休暇について、合計40日を限度にストック休暇として積み立て、病気治療、自己啓発やボランティア活動などに利用可能な特別休暇とした。

##### ○「フルタイムスタッフ」への統合

従前、無期契約で職務・勤務地を限定しない「経営スタッフ」と、有期契約で職務・勤務地限定の「専門スタッフ」を並行採用していたが、専門スタッフの定着率が低く、職場運営にも支障をきたしていた。この二つの雇用形態を2008(H20)年、フルタイムスタッフ(職能等級1・2ランク：有期契約、3ランク以上：無期契約)に統合した。同時に、旧経営スタッフの年齢給を廃止し、職務給と職能給を中心とした給与体系に移行した。これにより定着率が大きく改善し、業績も向上している。なお、この制度変更により、従来フルタイムスタッフは、原則県内異動を前提とした雇用形態としていたが、希望により、1年単位で、勤務地を自宅から15km圏内に限定することができるようにした。

##### ○無期契約への移行

2012(H24)年、職能等級1・2ランクのフルタイムスタッフについても無期契約に移行した。また、2013(H25)年、週15~30時間労働の定時スタッフについても、無期契約に移行した。

### ○雇用形態間の移行制度

職能等級3ランク以上のフルタイムスタッフは、育児や介護等の理由により、定時スタッフに移行でき、また、いつでもフルタイムスタッフに戻ることができる。評価制度、賃金制度、福利厚生制度が統一されているため、移行を円滑に行うことができる。

### ○「チャイルドケア」短時間勤務制度

育児（小1の9月まで）のため、所定労働時間（1日7時間45分）を6または7時間に短縮できる。

### ○「カイゼン活動」の推進

組織風土の改善・業務効率の改善・職場環境の改善を目的としたカイゼン活動に取り組んでいる。「カイゼン提案カード」を活用し、カイゼン内容に応じた表彰（個人・グループ）を毎月行っている。旬間や月間、四半期ごとのテーマを設定するなどしながら、継続して取り組んでいる。

2015年度の提出内容は、改善74%、提案26%で、主なカイゼン項目は、作業・事務処理、安全運転、安全衛生、5Sなどとなっている。

## 現状とこれまでの取組の効果：

### 〈年次有給休暇取得率〉

	2013年度	2014年度	2015年度
フルタイム型スタッフ	20.0%	18.5%	39.3%
短時間型スタッフ	84.0%	80.9%	82.4%

### 〈女性役職者〉

	2014年度	2015年度	2016年度
部長相当職以上	9.1%	11.9%	14.6%

### 〈時間外労働平均時間〉

	2013年度	2014年度	2015年度
フルタイム型スタッフ	17.3時間	17.7時間	17.0時間