

## 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：株式会社ハイデイ日高	所在地：埼玉県さいたま市
社員数：約 8,750 名	業種：飲食業

### 取組の目的

当社の店舗は、お客様ニーズに応えるため、原則年中無休で、かつ一部店舗では 24 時間営業をしており、他業界に比べて人財確保が厳しい状況にある。このため、できるだけ働く側のニーズに応えた人事制度を整備し、多様な人財を受け入れるとともに、社員の定着率を高め、出店拡大に必要な人財を確保する。

### 取組の概要

#### 【トップメッセージ】

少子高齢化による生産年齢人口の減少が進む中で、優秀な人財を確保し、定着して働いていただくために、働き方改革、具体的には労働時間数の逡減や多様な働き方のできる人事制度の構築を積極的に推進する。

#### 【多様な働き方の推進】

○ ワーク・ライフ・バランスの実現や多様な人材の活用を図るため、4つの限定正社員を設けている。勤務地限定の「エリア社員」、深夜労働がなくエリア限定で働くことが可能な「フレックス社員」、仕事と育児・介護及び治療の両立並びに夢を追い求めながら働く人のための「チャレンジ社員」、月 40 時間以上から勤務可能な「フリー社員」の区分がある。「チャレンジ社員」は、野球やカヌー、サッカー等のアスリートや音楽などの道を目指している社員等が活用し、経営理念の一つでもある「挑戦」を働き方として支援している。

限定正社員	エリア社員	フレックス社員	チャレンジ社員	フリー社員
限定区分	エリア限定	勤務時間及びエリア限定（日中限定で深夜なし）	勤務時間（育児・介護、治療、夢追い人が対象）	勤務時間
限定内容	固定駅又は概ね 30 分以内の通勤	深夜勤務なし、エリア限定も可能	原則残業なし、深夜勤務なし・土日祝日等年間 150 日まで休日可	原則残業なし、深夜勤務なし可能
所定労働時間	月 173 時間	月 173 時間	月 100 時間以上 173 時間未満	月 40 時間以上 173 時間未満
区分移行	・ 正社員からの転換：有 ・ フレンド社員（パート・アルバイト）からの転換：有、6 か月以上の勤務実績と調理・接客の「シニア資格」以上の取得者が対象で、所属長推薦、登用試験により選考する。			

### 【長時間労働の抑制について】

#### ○同じ地区内の店舗でのヘルプ体制の制度化

特定の店舗が人手不足にならないように、各地区にシフトを調整する「シフトリーダー」を任命・配置して、エリア内店舗間のヘルプ体制を制度化した。なお、「シフトリーダー」には手当を支給している。

#### ○資格取得者の増大並びにフレンド「教育トレーナー」の登用

各人の労働時間抑制のためには、店舗運営に係る一定のスキルを習得した要員が必要であり、そのため調理・接客の資格取得者の増大を推進している。また、新しく入社したフレンド社員の早期戦力化と定着を図るため、各店舗に「教育トレーナー」を新たに任命し配置している。なお、「教育トレーナー」には手当を支給している。

### 【その他の取り組み】

#### ○職場のコミュニケーションの活性化

店舗の営業日休日がなくコミュニケーションが取りづらいことも有り、年に数回に分けて社員旅行を実施している。10年以上勤務している社員は海外（16年度はグアム、香港）に行ける。また、フレンド社員には年3回「フレンド社員感謝の集い」を開催し、従業員同士が店舗間の横のコミュニケーションも取れる機会を設けている。

#### ○障害者・高齢者の雇用促進

障害雇用の拡大を図るため、現在外部委託しているフレンド社員採用コールセンターを内製化し、障害者及び高齢者で運用できるように進めている。また、障害者採用について、新たに専任の担当者を配置して各支援センターと連携し、雇用拡大に努めている。

### 【今後の取り組み】

#### ○勤務間インターバル制度の導入検討

#### ○固定残業代（月20時間）撤廃の検討

## 現状とこれまでの取組の効果

#### ○限定正社員在籍数（H29.4.1現在）

- ・エリア社員 6名 ・フレックス社員 3名 ・チャレンジ社員 13名 ・フリー社員 18名
- ・フレンド社員から限定正社員、正社員への転換人数  
平成28年度 21名（限定正社員6名、正社員15名）  
平成29年度 19名（限定正社員19名）

#### ○所定外労働時間の削減（一人当たりの月平均時間）

平成28年度 店舗責任者：平成27年対比▲10.7時間、一般社員（店舗）：平成27年比▲7.7時間