

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：株式会社壺番屋	所在地：愛知県一宮市
社員数：754名	業種：飲食業



取組の目的：

長時間労働を防ぐとともに、従業員が能力を最大限発揮できる環境を整えることで、従業員一人ひとりが、それぞれのライフスタイルに合わせた働き方を選択し、ワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、会社全体で「働き方改革」に取り組んでいます。

取組の概要：

〈現在の取組〉

— 国内約 200 店舗の直営店の「働き方改革」について —

○働き方改革を支える理念等

- ・ トップ自らが「働く人が生きがいややりがいをもって仕事をするのが重要であり、社員の犠牲の上に成り立った売上には意味がない」と考えており、率先して「働き方改革」をリードしている。
- ・ 社会情勢の変化が激しい中で、会社が掲げた数値目標の達成にこだわるあまり不合理な行動が発生しないよう、平成 23 年以降は具体的な数値目標は掲げず、情勢に応じて合理的・弾力的に仕事に取り組めるようにした。
- ・ 「働き方改革」に取り組むためには人件費等のコスト増加も見込まれるが、社員が満足できる労働環境をつくり働く意欲のある人材が増えることが、企業の持続的成長につながると考えているため、全体最適を意識した改善を繰り返しながら「働き方改革」を積極的に進めていく方針である。

○所定労働時間の短縮と所定休日の増加

- ・ 長時間労働を防ぎ、社員の満足度向上を通じて生産性向上を図るため、平成 29 年 9 月より以下の新勤務体制を開始した。所定労働時間を短縮等しても基本給を減額することはしていない。
 - ①所定労働時間短縮 174 時間/月→162 時間/月
 - ②所定休日の増加を実施 9 日/月→10 日/月
 - ③労働時間適正化のため、店舗社員にのみ適用していたみなし残業時間制度を廃止

○勤務間インターバル制度を導入

- ・ 店舗の多くは午前 11 時～翌日午前 0 時まで営業しているため、開店前準備と閉店後処理を含めると、始業時刻は午前 10 時、終業時刻は翌日午前 1 時となり、勤務終了と翌日の始業との間隔が最長で 9 時間しか取れないことになる。これを常態化させないために、平成 29 年 3 月から勤務終了と翌日の始業との間を 10 時間以上とする勤務間インターバル制度を導入した。開店前準備と閉店後処理をパートタイマーが担当できるようにシフトを見直すなど業務を整理することで対応している。
- ・ それぞれの店舗の状況を整理し、場合によっては閉店時間を早めるなど、勤務間インターバルを実施できるよう営業時間の見直しも行っている。

○年次有給休暇取得促進の取組

- ・ 年に 1 回、1 週間程度のリフレッシュ休暇を取得するために年次有給休暇の利用を促し、社員には取得時期を事前に決めてもらうことで取得しやすいようにしている。
- ・ 年次有給休暇の有効活用を図るため、時間単位の付与制度を活用している。労働時間管理が煩雑になるため、独自の労務管理プログラムを新たに構築し、時間単位の付与を行っても労働時間管理を容易にすることで制度の導入を実現した。

○フランチャイズ店舗のオーナーに対して情報発信

- ・ 現在行っている「働き方改革」の精神性と取組内容について、フランチャイズ店舗のオーナーに対しても積極的に発信している。

○育児との両立支援制度について

- ・ 現在、女性の正社員 2 名が育児休業を取得している。過去、全国の直営店のパートタイマーを含め最大で 30 名程度が同時期に取得した実績がある。
- ・ 男性の育児休業取得者は今までにいないが、年次有給休暇を利用する形で、育児のために 1 か月半ほど休暇を取得した社員がいる。
- ・ 育児短時間勤務制度について、3 歳未満の子を持つ社員を対象に 1 日の所定労働時間を 6 時間としたコアタイムなしのフレックスタイム制を導入している。

○女性活躍について

- ・ 今年度の新規学卒者に占める女性社員の割合は6割であり、今後も女性社員の成長拡大・キャリア形成の支援は行っていくが、女性だけに重点を置くのではなく、性別・年齢・学歴等に左右されず、適材適所で活躍できる環境づくりをしていく。

○多様な人材活用について

- ・ 非正規社員から正社員への転換に関しては積極的に進めている。正社員への転換を希望しているパートタイマーの働き方の選択肢を増やすために、所定労働時間を141時間とする短時間正社員、勤務エリアを限定した地域限定社員等多様な正社員制度を設けている。

現状とこれまでの取組の効果：

- 勤務間インターバル制度導入後取組みは全般的に進んでいる。現在、制度の対象となる社員400名についてはほぼ達成している。
- 平成28年度の年次有給休暇の年間平均取得率は67.4%である。
- 非正規社員から正社員への転換に関しては、過去1年で60名ほどのパートタイマーが正社員に転換した。
- 平成29年3月時点での女性管理職の割合は8.5%であったが、平成29年上半期を終了した時点では9.8%と増加している。