

取組事例

(朝型の働き方・**所定外労働削減**・**年休取得促進**・多様な正社員・テレワーク)



企業名：株式会社浜屋百貨店	所在地：長崎県長崎市
社員数：320名	業種：小売業

取組の目的：

地元、長崎市唯一の百貨店として地域No.1の“マイベストストア”を目指すなかで、従業員にとって、“目標、理念が明確”“社会貢献度が高い”“従業員同士の信頼関係がある”“人間的に成長できる”“安定した雇用と処遇向上がある”“誇りを持って働ける”職場となるべく取り組んでいます。

取組の概要：

<現在の取組み>

○ 所定外労働削減の取組

- ・ 労使取組推進の場として毎月開催の労使協議会に加え、人事担当役員以下が出席する「時間管理委員会」を月に一度開催している。全社の労働時間に関する実態の共有から、月所定外労働時間 60 時間を超える労働者の個別事案についても時短促進のための方策等議論が行われている。
- ・ 所定外労働を行う場合は常時許可制としており、作業量と見通しについて常に管理職と部下で話し合い、所定外労働の必要性を確認したうえで許可することとしている。
- ・ 20 時のエレベーター停止にあわせ、残業申請者がいない部署については消灯することとしている。
- ・ 催し物会場設営は事前準備日を設定し営業時間中に行っている。
- ・ 総務部より毎月半ばに全社員の所定外労働時間数を全管理職へ情報提供することにより、管理職が正確な情報に基づいて部下の仕事量の調整を行うことができるようにしている。
- ・ 管理職自ら定時退社を心掛け、率先して所定外労働の削減に取り組む姿勢を見せることで早く帰る風土を作り上げている。

- 年次有給休暇取得促進の取組
 - ・ 半日単位で取得できる休暇制度を導入・周知し、通院・子の授業参観等に活用しやすい環境を整えている。
 - ・ 年次有給休暇取得率を労使共通の目標として設定し、取得推進を会社側からだけでなく労働組合側からも従業員に働きかけている
 - ・ パート従業員については、年次有給休暇の全取得を全社取組として推進し、取得率は96%となっている。
 - ・ 正社員については計画年休を年間2日導入している。さらに連続休暇を年間12日間と決め、たとえば4日連休×3回あるいは3日連休×4回など各人で組合せ取得しやすいように工夫している。
- 人材の定着
 - ・ 永年勤続表彰として旅行クーポン券を進呈すると共に10年及び20年勤続については3日、30年及び40年勤続については5日の休暇取得の推奨を明文化している。
 - ・ 出産、育児、介護を理由とした退職者（5年以上勤務経験者）に対して、退職後7年までは希望すれば再雇用する制度を整えている。
- 育児・介護との両立
 - ・ 育児休業終了後、希望者は子の小学校入学まで勤務時間を短縮できる。（短縮時間は30分～3時間）。あわせて家族介護が必要になった従業員についても同様の短縮が可能としている。
 - ・ 希望者は子の小学校卒業まで、2シフト勤務（早出・遅出）の内のどちらかのみを選択することができ、さらに残業免除も可能としている。
- 女性活躍
 - ・ 9あるフロアのうち、5フロアの長（管理職マネージャークラス）が女性である。（2018年3月現在）
- 健康確保
 - ・ 2年に1度婦人科健診を会社負担で実施することで、健保協会実施分を合わせ毎年婦人科健診を実施している。
 - ・ 毎朝朝礼時にラジオ体操を行っている。
 - ・ 救護室に看護師が常駐しており、必要時には面接を行うことができる。
- 従業員の意見収集
 - ・ 年に一度従業員アンケートを行っており、配置換えの希望や会社に対する提案・意見を伝えることができる環境を作っている。アンケートは記名式で、会社側で見ることができるのは人事担当役員と人事グループマネージャーの2名のみである。回収率は約80%と高いものとなっている。

<今後の課題・取組>

- ・ 男性の育児休業取得率が0%である。今後の取得率向上をめざし、新人研修等で男女問わず取得できることを周知している。

現状とこれまでの取組の効果：

- 1人当たり平均所定外労働時間（*正社員のみ）
2017年度実績 85時間（年間）*前年比約5%削減
- 年次有給休暇取得率
2017年度実績 65%（内訳：正社員40%・パート社員90%）
- 平均勤続年数
2018年3月時点 23.2年（男性27.7年・女性20.6年）
- 育児休業取得率
女性100%、男性0%。
- 介護休業取得者
2017年度 1名（女性）
- 介護短時間勤務
2018年4月～ 1名（男性）

(H30.8)