

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：株式会社モスフードサービス	所在地：東京都
社員数：930名(うち、アルバイト等430名)	業種：飲食サービス業



取組の目的：

当社では、2019年度～2021年度の中期経営計画において、「社員の幸せを実現するための働き方改革」を全社横断のテーマに掲げている。これを会社の強い意志と共に推進するため、2019年4月に、経営トップである社長が自らリーダーとなる「働き方改革推進プロジェクト」を発足した。このプロジェクトは、社員一人ひとりの労働環境の充実とともに、働きがいの実現も目指している。また、「頑張った人がフェアに評価され、社員がいきいきと働ける、風通しの良い職場づくり」という方針のもとに、人事制度の改正も実施した。

取組の概要：

【働く時間・休暇に関する取組】

- ・フレックスタイム制度(本部社員のみ)のコアタイム短縮

2020年1月より、コアタイムを5時間から3時間に短縮し就業時間の自由度を高めた。さらに2020年4月より適用範囲をフルタイム勤務者から育児等短時間勤務者にも拡大。より柔軟な働き方を実現することが可能となった。

- ・労働時間および年次有給休暇取得の実態把握の強化

実態把握および管理の負荷軽減を目的にシステム改修を実施。さらなる労働時間短縮および年次有給休暇取得促進を目指して、社内会議体での実績共有、取得促進の社内掲示などを行い、全社員の労働時間短縮、取得促進の意識向上に繋げている。

- ・連続休暇取得推奨

連続5日以上の子休を、年に2回取得することを推奨。充実した子休を過ぎワークライフバランスを向上することにより、仕事への意欲が高まることを期待している。この子休は、年度内であればいつでも取得可能であり、オフピークの取得、2回の連続子休をつなげて10日間の子休とすることにより、子休自体の満足度も高めている。

【働く場所に関する取組】

- ・テレワークの導入(本部社員のみ)

生産性向上やワークライフバランス向上を目的に、2020年1月から管理職、3月から一般職にテレワークを導入。正式運用を前に、管理職を対象にテスト導入およびアンケートを実施。その結果を踏まえ、懸念点を事前に払拭していたため、一般社員への導入もスムーズに行うことができた。

【人事制度等の全体に関する取組】

・人事制度の改正(2020年度)

社員の意識・行動変革を促進するため、役割発揮(=成果)を重視した人事制度に変更した。また、新たなキャリアパスの選択肢として、「専門性の更なる向上」と「高い付加価値の創出」の双方の実現を目的とした「専門職コース」を新設し、多様な人材の活躍も推進していく。

・アンケート(意識調査)の実施

会社への要望や課題を把握するため、2019年度に全社員を対象に働きがいや働き方、人事制度に関する無記名式のアンケートを実施し、寄せられた声を踏まえ、いきいきと働ける、風通しの良い職場づくりに取り組んでいる。今後も定期的の実施する予定にしている。

・各種制度の理解、利用促進のためのガイドブック作成・周知

フレックスタイム制のさらなる利用促進、テレワークや人事制度の各種制度の理解とルールへの周知のため、ガイドブックを作成して社内イントラネットに掲示している。ガイドブックは事例や図を活用し、イメージが付きやすくなるように工夫した。

現状とこれまでの取組の効果：

【1人あたりの月間平均所定外労働時間】

2018年度 17.5時間

2019年度 16.2時間

【年次有給休暇取得率】

年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成と共に、さらなる取得率向上を目指し、年次有給休暇を活用した年2回の「連続休暇取得」促進の社内掲示等のアナウンスを継続実施している。

【育児休業からの復職率】

100%(配偶者の転居など避けられない事由を除く)