

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)



三越伊勢丹ホールディングス

企業名：株式会社三越伊勢丹 ホールディングス	所在地：東京都新宿区
社員数：約 25,000 名	業種：小売業

取組の目的：

三越伊勢丹グループで働く従業員が持てる力を最大限に引き出し、伸ばしていける体制作りを行う。そして一人ひとりが心身ともにいきいきと働き、組織の活力が生み出され、新たな価値を創出し続けるために、長時間労働の解消を始めとした「働く環境の整備」を推進。

取組の概要：

〈現在の取組〉

○ トップメッセージ

長時間労働の解消をはじめとする「働く環境の整備」に向けて、2015年4月、グループ全体の労使共同宣言を改定。会社・組織・従業員一人ひとりが、それぞれの立場で取り組み、継続することで、働きがいのある風土を作っていけるよう取組を推進。魅力ある企業グループの実現を目指す。

○ 働き方改革・長時間労働の削減に向けた4つの取組

● 働き方改革・長時間労働の削減を実施するための課題は「風土・意識」「マネジメント」「環境」「制度」の4つであると認識。それぞれの課題に取り組む。

① 「風土・意識」の課題解決に向けた取組

社長とグループ労働組合執行委員長の連名での労使共同宣言を行い、グループ全体で働きがいのある風土作りを目指していくことを、ポスターや社内報を活用し、従業員に対して発信している。

② 「マネジメント」の課題解決に向けた取組

ストレスチェックを通じ、組織の活性化を意識したマネジメントの改善フローの整備や、研修を通じた労働時間管理の知識・認識レベルの統一を図っている。

③ 「環境」の課題解決に向けた取組

職場の安全衛生だけでなく、従業員が安心して働くことが出来る職場作りに向け、オフィス環境の整備や、いつまでも在社できてしまう環境に一定の制限をかけるため、PC使用時間適正化システムを一部導入するなど、ハード面の改善を推進。

④「制度」の課題解決に向けた取組

時間と成果の関係など評価軸の整理を労使通年協議にて議論を進める。

○ 所定外労働削減の取組

お客さまに最高のおもてなしをするため、営業条件の見直しを実施。店舗休業日の設定及び営業時間の短縮により店頭要員の確保を図ることで、販売体制の改善、一斉 休日取得による負荷の軽減、従業員間のコミュニケーションの促進といった効果が生まれている。

- 店舗休業日の設定（全店舗共通で2日／年に加えて各店舗で2日／年）に伴い、運動会やBBQ大会などのイベントを企画することで従業員同士のつながりの機会を提供。
- 10時間営業店舗の営業時間の30分短縮や9時間営業店舗において、交代制の勤務ではなく、一直勤務の体制を整備することで、所定外労働を削減。

○ 年次有給休暇取得促進の取組

- 1年に4回連続休暇期間（各1週間）を設け、年次有給休暇の連続取得を促進。
- 失効した年次有給休暇を積み立てることができ（ストック有給休暇制度）、傷病、育児、介護、ボランティア、不妊治療などの特定理由時に取得することができる。

〈今後の取組〉

○ フレックス勤務のトライアル

- 店頭以外の営業支援部門の一部において、フレックス勤務のトライアルを実施し、より生産性の高い働き方の検証を進める。

○ グループ共通の労働時間管理ハンドブックの作成

- 適正な労働時間管理のルールや使用できるシフトパターン等を掲載したハンドブックを作成。グループ共通ページと各社独自ページとで構成し、日々のマネジメント等に活用するとともにグループ全体の意識向上に努める。

現状とこれまでの取組の効果：

- 2014年度の年次有給休暇取得率 82.3%
- 2014年度の一人当たり平均所定外労働時間（月平均） 6.9時間