

【平成20年度モデル事業実施企業】

【次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画認定企業】

～意識を変え、働き方を変え、仕事と家庭の調和を図ります。～ 【スローガン】

## 1 会社概要

- ・ 事業場名 株式会社伊予鉄高島屋
- ・ 所在地 松山市湊町5丁目1-1
- ・ 従業員数 717人（男性219人 女性498人）平成21年2月1日現在
- ・ 事業概要 各種商品小売業（百貨店業）

## 2 取組の経緯

労働時間については、残業時間が長い部門・時期があり、部門任せでは、目に見えて改善することはなく、全社的に取り組まなければ、困難な状況にあった。

年次有給休暇については、契約社員に比して正社員の取得率が低い状況にあり、個人まかせでない、有休取得の促進策が必要であった。

育児休暇の取得状況は、女性社員は、出産者の全員が育児休業と育児短時間制度（小学校4年まで拡大）を利用しているが、男性社員の場合、過去3年間で1人が取得した状況であった。

このため、「時間外勤務の短縮」「年次有給休暇の取得率の向上」「男性の育児休職取得者の増加」を取組項目として、アクションプログラムにより、全社的な取組を推進することとした。

## 3 アクションプログラム

### (1) 時間外勤務の短縮に向けたテーマ

目標：「1週につき1時間労働時間の短縮を目指す」

#### ① 「20時ルール」の設定（地階食品館 20時30分）

- ・ 全社20時をもって消灯し、20時以降の点灯、時間外勤務の実施については、前日までに「時間外勤務・延灯申請書」を総務部長へ提出する。

#### ② 「ノー残業デー」を週2回設定する。（日曜日、木曜日）

- ・ 残業デーの日の朝礼時に「本日はノー残業デー」であることを全員に告知する。
- ・ 閉店後、店内放送で「ノー残業デー」及び「消灯」について呼びかける。
- ・ 「ノー残業デー」には、緊急・特別な業務がない限り、業務終了後直ちに退出する。
- ・ 業務上やむを得ず「ノー残業デー」に残業する場合は、事前に「時間外勤務・延灯申請書」を総務部長に提出する。

#### ③ 遅出・早帰り時間の徹底

- ・ 遅出・早帰りの実態を、毎月の部長会議で取り上げる。
- ・ 時間外勤務に問題がある部門については、後日、総務部長が部門長とミーティングを行い指導する。
- ・ 部門長はそのミーティング内容に基づき、部下への指導を行う。

## (2) 年次有給休暇取得率向上にむけたテーマ

目標：「有休取得率を 15%から 30%にアップを目指す」

- ① 部門長へ部下の休暇取得状況のフィードバック
  - ・毎月、総務部から部門長へ、部下の勤務状況（時間外、年休数、有休取得状況など）の取得状況を報告する。
- ② 新設した有給休暇制度の啓蒙と取得促進を行う。
  - ・平成 20 年 3 月に下記の有給休暇制度を新設した。
    - ① ボランティア休暇・・・・・・・・・・年間 2 日を上限に認めた。
    - ② 裁判員としての職務を執行するとき・・・会社が認めた期間。
- ③ 新たな有給休暇取得のための制度見直しを検討する。
  - ・今後、下記の計画的休暇付与制度（案）の検討を図って行く。
    - ① 結婚記念日休暇
    - ② バースデー休暇など

## (3) 男性従業員の育児休職増加に向けたテーマ

目標：「毎年 1 名以上の男性育児休職取得者を目指す」

- ① 育児休暇の有給化
  - ・男性社員の育児休暇取得を促進するため、これまで無給であった育児休職について、14 日を限度として有休とする制度へ改正した。（H20. 3 より）
- ② 管理職および従業員に対する研修の実施
  - ・職場風土改善のため、経営層および課長職に対しワーク・ライフ・バランスの集合教育を実施する。
- ③ 育児休暇取得促進プログラム
  - ・男性社員が、出産報告を総務部に申請する。
  - ・総務部長は、その所属長と本人の 3 者面談を実施する。
  - ・その中で、可能な限り本人の意向を反映した休暇取得プログラムとする。
- ④ ワーク・ライフ・バランスの周知徹底のための下記の対策を実施する。
  - ・ホームページへ当社の取組を掲載する。
  - ・ワーク・ライフ・バランスのリーフレットを作成。従業員へ広く配布することにより告知を行う。

事例 ・時間外勤務時間数は、平成 20 年 9 月～12 月で前年の約▲30%減。

21 年度は▲50%を目指す。

・男性の育児休職取得者 平成 20 年度 1 名取得。

・従業員の声

「職場の風土が変わってきた、効率よく仕事をすすめるようになった。」

「付き合い残業がなくなり、だらだら残って仕事をしなくなった。」

「上司が残っていると退出しづらかったが、一斉に退出するようになった。」

「帰宅時間が早くなり、家族との団欒や家事のための時間が増え、家族に喜ばれた。」

というような、従業員からの声が聞かれるようになった。