

## 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：福井県民生活協同組合	所在地：福井県福井市
社員数：924名	業種：小売業



### 取組の目的：

仕事と家庭の両立支援を積極的に進めることで、職員がイキイキとその能力を発揮し、働き続けることのできる職場環境整備と組織風土づくりを行う。

### 取組の概要：

#### ○ 所定外労働時間の削減

- ①「職員による改善」
- ②「仕組みによる改善」
- ③「マネジメントによる改善」

の3つの業務改善を柱として所定外労働時間の削減に取り組んでいる。

##### ①職員による改善

- ・アイデア提案制度 ～小さな気づきからの改善と生産性向上～

全職員が月1件以上業務改善のためのアイデアを提案する制度で、年間6千件以上の提案がある。毎月管理職会議で効果のあった提案について投票し、「グッドアイデア月間MVP賞」を決定。社内で表彰し、部内報に掲載している。他の事業所でもアイデアを活用できないか会議で検討し、一人の職員のアイデアを社内全体へつなげる取組を行っている。

- ・仕事品質活動 ～チームで進めるお役立ち価値・仕事品質の向上活動～

組合員・利用者の満足度や仕事品質・生産性の向上を図ることを目的に、事業所やチーム単位で課題や改善したいことを洗い出し、テーマを設定、改善に取り組んでいる。

2016年度は120チームが業務改善活動に取組み、16チームが受賞。ノーベル仕事品質賞（最優秀賞）に選ばれたのはコールセンターの「新人を半年で戦力に！トレーナー指導の標準化」の取組で、誰が新人職員のOJTを実施しても同じ指導ができ、同じように成長し、半年後に『戦力』になれる教育ツールを作成。

## ②仕組みによる改善

### ・作業能率向上のためのミニ勉強会

職員の「学びたい」ニーズに応えるため自主参加によるミニ学習会を企画。スキルアップに向けた教育の場として「まなぶ座」を開催し、職員の自己啓発に取り組んでいる。  
(過去に実施した講座)

生産性が上がるチーム会議・職場会議の進め方  
伝わるチラシ作成のコツ  
あなたも私も納得のコミュニケーション 等

### ・業態に合わせた取組

業態が多岐にわたるため、全体での取組と業態ごとの取組と分けて改善を実践している。今年度から始めた取組は以下の通り。

宅配：配送コースを見直し、配送にかかる時間を短縮することによる配送効率の向上

店舗：業務の一部を外部委託することで、人手不足による職員の負担軽減

福祉：柔軟な働き方ができる変形労働時間制の導入による職員の定着率向上、職員にタブレット端末を配付するなどシステム導入による作業負担の軽減

## ③マネジメントによる改善

本部より所属長や本部長、各業態の責任者に個人・事業所ごとの時間外労働データを週次、月次で配信。管理職自らが積極的に職員の労働時間を把握し、労働時間がながい職員への声掛けなど所定外労働時間の削減に努めている。

## ○ 年次有給休暇取得向上に向けた取組

### ①「年次有給休暇取得促進のための制度導入」

### ②「マネジメントによる改善」

により、社内全体で年次有給休暇を取りやすい雰囲気づくりを心掛けて、年次有給休暇の取得率アップに取り組んでいる。

### ① 年次有給休暇取得促進のための制度を導入

#### ・誕生日休暇制度の導入

誕生日月の1ヶ月前に有給申請用紙を、所属長を通して配布。上司から有給の申請を促すことで、積極的な有給取得を促進している。

#### ・アニバーサリー休暇制度の導入

最短で3日以上の特例休暇。すでに導入している年次有給休暇の計画的付与制度と組み合わせることで連続8日以上の特例休暇が取得できる。

#### ・計画有給制度の導入

2016年度より年5日間の計画有給制度を導入。年度初めに職員全員が計画を提出し、実際の取得状況を月次で管理している。周囲に遠慮せずに連続休暇を取得できる職場の環境づくりに役立っている

## ② マネジメントによる改善

本部より所属長や本部長、各業態の責任者に個人・事業所ごとの有給取得実績データを週次、月次で配信して、管理職自らが年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率が低い職員への声掛けなど取得の促進に努めている。

## ○ 仕事と家庭の両立支援の取組

次世代育成支援対策推進法に則り、2005年度より計画を組んで次世代育成支援に積極的に取り組んでいる。

(2つの認定については、現状とこれまでの取組の効果の欄に記載してください。)

(具体的な取組事例)

- ・ 男性の育児休暇取得推進策としての「ベビー休暇制度」、「配偶者出産休暇制度」。

2016年度は対象者7名のうち、6名の男性職員が配偶者出産休暇制度を取得。

### ◆ 「ベビー休暇制度」

子が1歳までの間に連続7日間取得できる（取得時には1万円給付）

### ◆ 「配偶者出産休暇制度」

配偶者が出産する際に休暇を取得できる（5日間の連続休暇）

- ・ 育児や介護のための「短時間正社員勤務制度」、「一時パート制度」。

### ◆ 「短時間正社員勤務制度」

育児（小学校就学前の子）や介護の都合により1日2時間まで正社員のまま勤務を短縮して働くことができる制度。2017年度は10名の正規女性職員が時短勤務を選択し、子育てと仕事のバランスを取りながら元気に働いている。

### ◆ 「一時パート制度」

「短時間正社員勤務制度」では勤務の短縮は1日2時間までであるため、2時間以上の短縮が必要な場合は、一時的に身分をパート職員として、仕事と育児介護の両立ができる時間で働くことができる制度。取得期間は最長で6年間。2017年度は1名の正規女性職員が一時パートとして働いている。

## 〈今後の課題・取組〉

働く女性の応援団として仕事と家庭の両立支援にも積極的に取り組んでおり、今後も職員がイキイキとその能力を発揮し、長く働き続けることのできる職場環境整備と組織風土改革に積極的に取り組んでいきたい。

## 現状とこれまでの取組の効果：

これまでの取組の効果として、直近3年間で総事業費は8.5%増加、年間月平均時間外労働時間数は若干の微増で維持している。また年次有給休暇の取得率が低迷している小売業界において、2015年から年次有給休暇取得率が50%（2016年 福井県の小売業の平均24.4%）を超える実績となっている。

### ○総事業高

2014年：215億2084万円

2015年：228億1203万円

2016年：233億5004万円

### ○年間月平均時間外労働時間

2014年：12.3h

2015年：12.9h

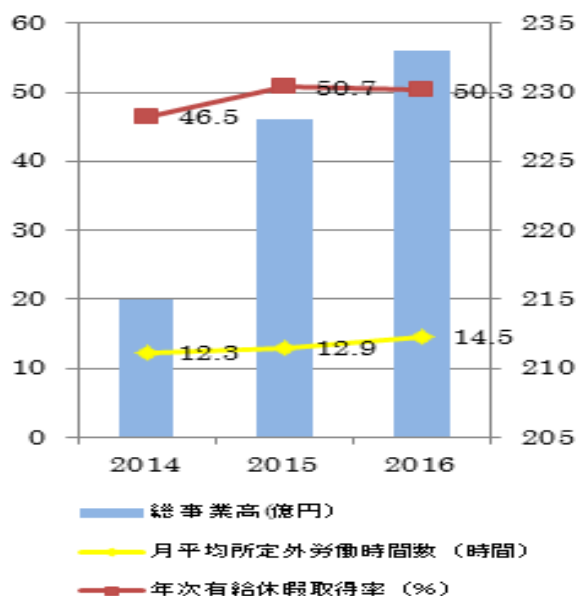
2016年：14.5h

### ○年次有給休暇取得率

2014年：46.5%

2015年：50.7%

2016年：50.3%



2007年 福井労働局長より「くるみん企業」に認定

2017年 " 「プラチナくるみん企業」に認定