

京都労働局長が「ベストプラクティス企業」を訪問しました

～ 株式会社 京都駅観光デパートの取組について ～

京都労働局（局長：南保 昌孝）は、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間の取組の一環として、他の企業の模範となるような、**年次有給休暇の取得促進**や**長時間労働削減**を始めとする「働き方改革」に資する取組を積極的に実践している企業（ベストプラクティス企業）に局長が訪問して、その取組内容について企業トップから直接説明を受けるとともに、その取組事例を広く紹介することにより、管内全体の過重労働解消等に向けた気運の醸成を図ることを目的とした職場訪問を行いました。

今回訪問した「株式会社京都駅観光デパート」における主な取組内容等について、ご紹介いたします。

訪問日時 令和元年11月21日（木）10：00～

訪問企業 株式会社 京都駅観光デパート（所在地：京都市南区東九条上殿田町52番地KKDビル4階）



The CUBE

京都駅ビル専門店街

<会社概要>

- 設 立 昭和27年（1952年）7月
- 資 本 金 4,000万円
- 代 表 者 代表取締役社長 えもと いずお 江本 出夫
- 従 業 員 112名（令和元年5月1日現在）
- 売 上 高 121億円（2018年度）
- 事業内容 ・お土産品販売
・店舗の賃貸及び管理、運営等

皆さんもできることから
取組を始めてみませんか？

株式会社 京都駅観光デパートの主な取組について

ワーク・ライフ・バランスに対する企業の考え方

- ・当社は、土産物販売の直営店を運営していることから、女性従業員が多く、育児や介護との両立は重要な要素となっている。
- ・すべての従業員がその能力を十分に発揮できるように、従業員の方々が仕事と生活を両立させることができる、働きやすい良質な職場環境を整備することが必要。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた具体的な取組状況

取組の詳細は裏面へ

年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇を取得しやすい**職場風土を醸成**するため、事業の運営方針の中にリフレッシュ休暇の取得促進を盛り込み、年度当初に従業員全体に対して説明を行うなど、**企業の方針として明確なメッセージを発信**。
- ・販売部門では、**各店舗の責任者にシフトの組み方についての研修**を行い、業務の繁閑に合わせたシフトの調整方法を理解してもらうとともに、積極的な有給休暇の取得促進についても説明。

残業時間の抑制

- ・販売部門では、繁忙期でも**超過勤務を抑制**するために、間接部門の従業員が応援に回ることも含め、**シフト上必要な人員の配置を工夫**。
- ・間接部門では、**終業5分前点呼**を行い、管理者がその日の**残業の必要性を精査**して、翌日に回せる仕事は翌日に回すように指示。
- ・**超過勤務の実績**は、経営会議の場で月2回情報共有して「見える化」し、超過勤務が多い労働者がいれば、**原因を把握**し、**作業を分担するなどの対応**を責任者に指示。

取組の効果

- ・企業説明においてアピールポイントとなり、人手不足の中でも**必要な人材確保につながっている**。

年次有給休暇の取組促進に向けた取組の内容

- 年次有給休暇の取得を積極的に働きかけており、昨年度の**有給取得率は、会社全体で83%、販売部門に限って言えば93.6%**となっている。
- 昨年から、各従業員に年に1回、連続5日の年次有給休暇を取得してもらうという**リフレッシュ休暇制度**を設け、更なる取得促進を図っている。
- 取得しやすい職場風土を醸成**するためには、**企業トップの姿勢**として、年次有給休暇の取得を奨励するメッセージを発信することが必要となる。当社の場合、社内報の中でリフレッシュ休暇の取得を促したり、事業の運営方針の中にリフレッシュ休暇の取得促進を盛り込み、年度当初に従業員全体に対して説明を行うなど、**企業の方針として明確なメッセージを発信**している。
- 販売部門では、**各店舗の責任者にシフトの組み方についての研修**を行い、業務の繁閑に合わせたシフトの調整方法を理解してもらうとともに、積極的な有給休暇の取得促進についても説明を行った。
- 間接部門では、出来るだけ「その人がいなければ仕事が回らない」という状況にならないように、**業務の進捗状況等の情報共有**に努めている。
- 当社では、従業員の方々がそれぞれの都合に応じて参加しやすいように、数日間の海外旅行から日帰りの国内旅行まで、**自由に選択できる社員旅行制度**があり、これが**年次有給休暇取得のきっかけ**になっている。
- 社員旅行では、店舗の社員がまとめて有給休暇を取得して旅行に出かけるということもあるので、その場合には、**店舗間で従業員を応援に派遣**するなど、日頃から柔軟に対応できる体制を構築している。
- こうした**取組を継続**することで、現在のような高い取得率を維持している。
- 働き方改革関連法の成立により、年5日の確実な取得が求められているが、当社では、今年度10月末時点で、5日以上有給休暇を取得した従業員は93.4%となっており、あと半年程度で全従業員が確実に取得できる見込みとなっている。



【南保局長(左から2番目)訪問の様子】



【社長(右)から説明を受ける南保局長(左)】

残業時間抑制に向けた取組の内容

- 店舗では、秋の観光シーズンには多忙を極めるので、**間接部門の従業員が応援に回る**ことを含め、必要な時期・時間帯に人が厚く配置されるように**シフトをしっかりと調整**し、残業が必要な状況にならないように努めている。
- 急な職員の欠勤などがあった場合でも、**他部門からの応援**により超過勤務が生じないように対応している。このため、他店舗の応援にも行けるよう経験を積ませるよう心掛けている。
- 間接部門では、**終業5分前点呼**を行い、**その日の残業の有無・要否をチェック**している。これにより、翌日に回せる仕事は翌日に回すように、**組織的に残業の要否を判断**することができ、必ずしも必要のない残業が個々の労働者の判断で行われることのないようにしている。
- 超過勤務の実績**は、課長以上の職員が出席する経営会議の場でも、月2回情報共有して「見える化」し、超過勤務が多い労働者がいれば、**原因を把握し、作業を分担するなどの対応**を責任者に指示するなど、必要な対応を行っている。
- こうした**取組を継続**する中で、超過勤務を極力抑えるという意識が浸透しており、昨年度の一人当たりの**月平均の超過勤務時間**は、販売部門では**2時間43分**、間接部門では**11時間32分**となっている。
- 当社は、所定労働時間が販売は1日7時間10分、間接は7時間40分となっており、法定労働時間を超える時間外労働時間数でいうと、今申し上げた超過勤務時間よりもっと少ない時間ということになる。

株式会社 京都駅観光デパートの従業員の方2名との意見交換

○ 2名の従業員の方から伺ったお話

- 終業5分前点呼のおかげで、情性で残業に移行してしまうことがなく、仕事に区切りがつけやすい。
- 会社から積極的に年次有給休暇を取得するよう言われるので、遠慮なく取得できる。
- 私は語学留学のために一度退職し、その後他の会社で勤務したが、残業が多く、年次有給休暇も取りづらい環境で、プライベートな時間が取れず悩んでいたところ、縁あって再びこちらの会社で働くことになった。原則定時で帰れるし、年次有給休暇を使って旅行にも行けるようになり、今の働き方に満足している。
- しっかりと休んで、気持ちも体もリフレッシュできているので、仕事に対する意欲も上がる。



【2名の従業員の方と意見交換を行う南保局長(左)】