

株式会社トキハインダストリー

株式会社トキハインダストリーを訪問して、生産性向上のための三位一体改革や長時間労働の削減などについて説明をいただきました！



① 吉弘社長へ南保大分労働局長から要請書をお渡ししました。

☆ 社員数 : 1,656 名 (社員 422 名、定時社員 1,234 名)

☆ 事業内容: 総合小売業

* 日時 平成28年9月13日(火)

* 訪問者

- | | |
|-------------------------------------|-------|
| ① 大分労働局長 | 南保 昌孝 |
| ② 大分労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進管理官 | 吉野 栄次 |
| ③ 大分労働局雇用環境・均等室
働き方・休み方改善コンサルタント | 菅野 忠幸 |

* 面談者

- | | |
|---------------------|---------|
| ① 代表取締役社長 | 吉弘 晃 氏 |
| ② 専務取締役 | 渡部 智弘 氏 |
| ③ 常務取締役 総合企画・総務人事担当 | 渡部 正賢 氏 |
| ④ 総務人事部長 兼 総務課長 | 徳永 和夫 氏 |
| ⑤ 総務人事部 人事課長 | 後藤 誠二 氏 |

* 説明していただいた内容

☆ 女性の活躍推進

トキハインダストリーは女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：平成 28 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日
2. 課題：
 - ① 平成 28 年 3 月時点、女性管理職(課長・次長・部長・執行役員)が 0 人である。
 - ② 女性管理職の育成に必要な教育体制が整っていない。
 - ③ 男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置について対応が不十分である。
3. 目標：管理職(課長・次長・部長・執行役員)に占める女性の人数を 2 人以上とする。
4. 取組みと実施時期：
 - 平成 28 年 4 月～平成 31 年 3 月
女性社員を対象とした各種社内研修(店長候補者研修、労務・危機管理研修、計数研修等)や社外研修への積極的な派遣を行い、将来管理職として登用できる人材育成に努めていく。
 - 平成 28 年 4 月～平成 29 年 3 月
これまでの評価制度が女性にとって不利な昇給、昇格基準になってないか検証し、必要に応じて新しい評価基準を検討し、見直しを図る。
 - 平成 28 年 4 月～平成 31 年 3 月
男女の配置で偏りのある部署を洗い出し、女性を配属する上での課題点を分析し、課題解決に向けた女性社員へのきめ細かなヒアリング、研修を実施しながら、偏りのあった部署への配属を実際に行っていき、その後も定期的なフォローアップを実施する。
 - ① 平成 28 年 4 月～平成 28 年 5 月
② 平成 28 年 5 月～平成 31 年 4 月
母性健康管理の推進を行うにあたり、①早急に就業規則付属規定として「母性健康管理規定」の策定を行い、②全従業員への周知、啓発活動を定期的実施し、女性社員が継続して勤務できる働きやすい環境整備を行うことで、勤続年数UP、管理職に登用しやすい女性社員の年齢バランス構成にしていく。
5. 計画期間中、時間外労働の削減に向けた現場での店長・部門長・店舗運営部・総務人事部による改善指導を行い、働き方改革を推進する。また LSP 推進プロジェクト、労使時間管理委員会においては課題点の抽出、課題解決に向けた具体策の立案、実行、検証を行っていく。

◇ 次世代育成支援行動計画

《目的》

すべての従業員が、その能力を十分に発揮し、安心して働き続けることができる雇用環境の整備を図り、仕事と子育てを両立できる具体的な取り組みを進めるため、また、地域社会との共存を図りながら企業活動をすすめるために、次の行動計画を策定する。

《期間》

計画期間は、2015年3月1日から2018年2月28日の3年間とする。

《内容》

子育てを行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

【目標Ⅰ】

計画期間内に男性の育児休業取得者(3日間以上)を1名以上出すこと。

(対策)

配偶者(妻)が育児休業をとる場合又は専業主婦の場合においても、産後8週間を経過するまでは、夫が育児休業を取得することができる旨を店長・副店長へ教育等を通じて周知し、この期間での育児休業の促進を図る。

従業員本人又は配偶者の出産時期が近づいた場合に、人事課に届けでることにより育児支援措置について相談を受けることができるようにする。

また、従業員の孫についても同様に夫婦に代わって育児休業を取得できるように周知する。

【目標Ⅱ】

所定外労働時間削減のための措置の実施

(対策)

長時間労働を削減するため労使時間管理委員会を通じて課題部署への改善を図る。また、企業内の意識啓発を図るため、ノー残業デーを設置する。

【目標Ⅲ】

年次有給休暇の取得促進のための措置の実施

(対策)

年次有給休暇を計画的に消化するためにパーソナル休暇(誕生日・結婚記念日等)やソーシャルデー(P T Aや地域行事への参加)を設置し、従業員へ周知徹底する。

年次有給休暇のうち5日間については、各職場において計画的な取得を義務付けることとする。

【目標Ⅳ】

地域の子どもの店内見学及び若者のインターシップの受入れを行う。

(対策)

受入れを行う店舗への説明及び受入れ体制を確立後、随時、インターンシップの受入れを行う。
社内報などにより取り組み内容を社員へ周知する。



◇ 三位一体改革について

- ・ お客様の視点で店舗、商品、接客の各レベルを向上させ、お客様との繋がりをより強固なものとしします。
- ・ 長期に安定した利益を確保できる体制を構築し、第3次新中計3年間の最終利益計画合計を必達します。
- ・ 業務改革の実践により、業務生産性を飛躍的な向上を目指します。

① LSPの推進

※LSP(レイバー スケジューリング プログラム) 「効率的人員計画と作業標準化・最適化を構築・管理する仕組み」

「基本品揃え台帳の策定」「商品化マニュアルの策定」「開店時・夕方の品揃え基準の策定」「1日の作業の流れの徹底」をお客様満足のための「4つの標準化」として徹底する。

(ゴール)：お客様の動向に(売上動向)に合わせて、作業内容・人員配置を最適化し、店舗の利益を最大化する。

② 生鮮業務の効率化

「あるべきMD戦略」「教育の支援と徹底」「現場の作業負荷の軽減」によって競争に勝つための生鮮強化

(ゴール)：直営メリットを行かした上で、業務を見直し、店舗・部門の売上・利益の最大化を達成する。

③ 人事制度の構築

「報酬制度」「教育制度」によって適正に評価・検定を行い報酬で報いる定時社員人事制度の導入。

(ゴール)：定時社員の評価・検定制度導入により、個人個人の意欲と技術の向上を実現し、店舗、商品、接客レベルにおいて競合店を凌駕する。

<労働局よりひとこと>

吉弘社長をはじめ、渡部専務、渡部常務、徳永部長、後藤課長に御対応いただき、女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備、子育てを行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備、お客様満足と従業員満足を同時に実現する生産性向上のための三位一体改革についてご説明いただきました。

地域のお客様の安心・安全・健康を願い、魅力ある品揃え・心のこもった接客を通じてお客様に豊かな「暮らし」を提案するトキハインダストリーとしての理念が伝わってきました。

県内23店舗を展開し、地域に密着し、地域に貢献し、働いている人の「いきがい」や「やりがい」を重視する、大分県を代表する企業としての真摯な姿勢がうかがえました。