

# 栃木労働局による「働き方改革」企業トップへの働きかけ

(局長編)

## 株式会社 福田屋百貨店



(FKIインターパーク店画像)

平成 29 年 1 月 26 日、株式会社 福田屋百貨店の常務取締役 小林進 氏を訪問、「働き方改革」についての協力要請及び取り組み内容についての意見交換を行い、更なる取り組みへの推進をお願いしました。今回の要請では栃木県幹部及び宇都宮市幹部も同行しました。

(宇都宮市戸祭元町本社にて)



白兼栃木労働局長



小林常務取締役

### 【株式会社 福田屋百貨店】

本 社 栃木県宇都宮市戸祭元町 2-8

創 業 1934 年 (昭和 9 年 7 月)

代 表 者 代表取締役社長 福田 宏一

労働者数 1,040 名 (内正社員 300 名)

事業内容 百貨店、SC でのファッション衣料、服飾雑貨、食料品、住関連用品他の販売

公式HP <http://www.fukudaya.net/cgi-bin/index.cgi>



小林常務（左手前から2人目）に、「働き方改革」の要請を行う、白兼栃木労働局長（右手前から3人目）。同席は齋藤総務人事部長（左手前）、栃木労働局雇用環境・均等室高橋監理官（右手前から2人目）、栃木県産業労働観光部労働政策課篠崎課長補佐（右手前）、宇都宮市経済部商工振興課青木課長（正面奥右）、同労政グループ磯総括（正面奥左）。

（撮影 栃木労働局 野中）

## ◆対談内容

### 【白兼栃木労働局長】

従業員約 1100 人中 820 名がパート労働者で、そのうち 705 名が女性という百貨店業務の特性を活かしてこられた歴史の中には、今般の「働き方改革」の重要なツールである「女性活躍推進」に関する、色々な工夫があったと思います。今日は、栃木の老舗百貨店でもある貴社から学ぶつもりでお伺いしましたので、よろしくお願ひします。

### 【小林常務】

国、県、市等、行政からご教示頂いたことを、その都度参考として当たり前のことをしてきてだけです。

百貨店と言っても、「福田屋商店」という感覚が社風として残っておりまして、従業員の様々な事情に合わせて、その都度対応してきてだけです。それこそ大手百貨店や大手スーパーのようなシステムティックな仕組みは不足していると思います。

### 【白兼栃木労働局長】

「働き方改革」を簡単に言えば、「一人一人の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を

可能とする改革」ですので、ある意味、システマティックでないとしても成功事例かも知れませんね。

昨年10月からの「社会保険適用拡大」の影響はどうでしたか。820名ものパート労働者がいると、対象者も多かったのではないですか。

**【齋藤部長】**

はい、170名の対象がいました。被扶養130万基準を意識して、労働時間を減らす方が増えるのではないかと懸念しておりました。

シフト勤務への影響を心配していたのですが、60名の方が(35%)、現状より労働時間を増やす選択をしてくれました。そのお蔭で、労働時間数を減らされた方の時間数を補う事が出来ており、シフト勤務への影響もありませんでした。

**【白兼栃木労働局長】**

個別対応をされてきた賜物かもしれませんね。制度だからという画一的な対応だけでは、労働時間数を増やそうと考える人は少なかったかも知れませんね。

また、正社員の方の中での女性管理職比率はどのくらいでしょうか>

**【齋藤部長】**

現在、女性管理職(課長職以上)は、部長職1名、課長職2名で、管理職50名中3名(6%)でまだまだ低いです。しかし現場においては、女性の主任職、リーダー職が中心となって動いておりますので、更に「働き続けられる環境の整備」を進めていくつもりです。

**【白兼栃木労働局長】**

昨年のある「企業意識調査」で平均比率6.6%でしたが、業界別では小売業が13.5%と最も高く、政府としては2020年までに30%に引き上げる目標を掲げておりますので、是非、県内の牽引役をお願いします。

小売業の場合、人員配置がポイントとなると思いますが、工夫されていることはありますか。



### 【高橋監理官】

人時生産性（にんじせいさんせい）という指標を活用されていると聞きましたが。

### 【小林常務】

大半がお客様対応の現場ですので、定量化が難しい業務ではありますが、百貨店特有の複雑なシフト管理の改善を目的に、「生産性の高い人員配置の実現」を目指して新たな勤務管理システムを導入しました。

勤怠集計業務がスピードアップし、毎月の給与支払い事務処理で、本部や各店舗総務の残業削減には効果がありました。

しかしながら、売り場業務においては、労働時間と売上についての定量化がなかなか難しく、効率の高いシフト勤務調整という段階までは出来ていません。

### 【齋藤部長】

基本的な考えは、「必要な業務へ、必要な人数を」ですが。「業務の可視化」と「定量化」がアナログの手探り状態です。その中で、ベテランパートさんの存在は大きいですね。器用な方が多く、色々な業務をこなしてくれますし、現場をよく知っており、仲間への心配りも出来るので、シフト勤務の調整まで任せることも出来ています。

### 【白兼栃木労働局長】

なるほど、確かに正社員の異動は数年ごとで行われても、ベテランパートさんは現場をよく知っているので、適正な活躍の場を与えることで、業務効率をあげる要になる存在ですね。また、現場で起きている問題も実はよく知っているでしょうから、「見える化」のキーパーソンかも知れないですね。

ちなみに、「見える化」のポイントは、何に取り組んでいるか、また取り組みの進捗状況を、全従業員にわかるようにすることです。一部の部署だけが把握しているのではなく、他部署の事も「一つの物差し」で全体比較出来ることで、他人事ではなくなります。

個々への対応をしていくと、多様な勤務体制が存在する以上、当然多様な現場の課題も出てくるでしょうが、現状はいかがですか。

### 【小林常務】

弊社は定休日なしで営業していますが、シフト勤務調整で全員が揃う日はなくても、現場の努力で現状はうまく回せています。

しかしながら、それぞれに思い、要望はあるようです。

### 【齋藤部長】

時短従業員にすれば、土日は保育園が休みになるので、出来る限り休みとしたい気持ちが当然強いです。一方、現場の他の従業員とすれば、一番の繁忙曜日となりますから、出来るなら出て来て欲しい気持ちがあります。

現場のリーダー職や、ベテランパートさんたちの努力と、それぞれの気持ちの調整のおかげで何とか廻しているのが本音です。

今後は、土日専従シフト従業員の募集も、考慮して行かなければならないかも知れません。

### 【高橋監理官】

「短時間正社員制度」も考慮されてはいかがですか。(資料提供)

パート労働者の正社員化や、定年再雇用等、「働き方改革」のツールとして色々な活用方法があります。

### 【白兼栃木労働局長】

最後に、百貨店として継続出来てきたのは、あえて一言で言うならば、どんな点にあるのでしょうか。

### 【小林常務&齋藤部長】

「柔軟性」でしょうか。

節目ごとでの先を見たトップの英断、そして従業員のバイタリティーある実現化力です。

時代の変遷に遅れないよう、40代～50代中心の顧客層から、若い層への商品ニーズ変化への対応にも配慮してきました。

先にも述べましたが、百貨店というより

「スーパーマーケット的要素」＋「百貨店的要素」を融合させた商店と言ったほうが、一番合う気がします。

### 【栃木県：篠崎労働政策課 課長補佐】

※両立宣言、えるぼし、応援団、イクメンボスについて紹介。

### 【宇都宮市：青木商工振興課 課長】

※「若年雇用者マッチング事業」と「女性再就職マッチング事業」を紹介。