



鳥取労働局発表
平成27年9月18日（金）

担当 鳥取労働局
労働基準部監督課
課長 津田 恵史
労働時間設定改善指導官 長田 光彦
電話 0857-29-1703

働き方・休み方の好事例に県内企業が紹介されました。

～厚生労働省のポータルサイトに株式会社鳥取大丸（鳥取市）の取組が掲載～

「鳥取労働局働き方改革推進本部」（本部長：局長 ^{かわのすみとも}河野純伴）では、県内の企業が長時間労働の削減、休暇の取得促進、女性の活躍推進など、働きやすい職場環境を目指す「働き方改革」に向けた取組を行っています。

本部では、これまで県内の企業23社に対して、働き方の見直しに向けた取組及び好事例の提供について協力要請を行ってまいりました。

要請を行った企業のうち、株式会社鳥取大丸（鳥取市）の取組について、厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」に好事例として掲載されましたので、お知らせします。

1 掲載企業

企業名：株式会社鳥取大丸

本店所在地：鳥取市今町2-151

会社概要：商業（百貨店） 創立：昭和24年12月

2 取組概要

（1）所定外労働の削減

- ・残業申請と別日での遅出・早帰りの設定を組み合わせ、長時間労働にならないよう、総労働時間を調整
- ・急な残業命令をなくすため、所定外労働の必要性を含めて部署ごとに月間の勤務計画を作成し、管理職によるチェックを実施
- ・催事場の企画展等について撤去・設営のための日を設け、常設売場においても営業時間中に設営を行うことで、閉店後の作業（所定外労働）を削減
- ・一部でフレックスタイム制を導入し、短時間勤務等と組み合わせ、総労働時間を調整
- ・半期に一度、正社員は5日連休、有期契約社員は2日連休を公休日として設定
- ・日曜日をノー残業デーに設定
→所定外労働時間数 1人当たり1か月平均2.8時間（平成26年度）

（2）年次有給休暇等の取得促進

- ・バースデー休暇制度を導入し、誕生日及びその前後どちらか1日の連続2日間に年次有給休暇取得を勧奨、ほぼ全員が取得
- ・勤続25年表彰の際に、特別の有給休暇を7日付与
→年次有給休暇取得率 29.8%（平成24年度）→33.9%（平成26年度）

（3）育児支援・介護支援

- ・小学校就学前まで利用可能な育児短時間勤務制度を導入し、育児休暇から復帰した女性社員の全員が利用

- ・ 育児休業中の社員と毎月情報交換を実施しており、復帰予定の半年前頃からは復帰に向けての話し合いや調整を行い、復帰を支援
- ・ 育児休業からの復帰後の配置は本人と協議の上、短時間勤務が行いやすい部署、ポジションとなるよう配慮

3 鳥取労働局の今後の方針

平成27年2月3日付け鳥取労働局働き方改革推進本部決定に基づき、平成27年上半期に県内の23企業に対して要請を実施しました。

好事例が得られた企業は、引き続き厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載し、広く全国に対し周知を図ってまいります。

取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

企業名：株式会社 鳥取大丸	所在地：鳥取県鳥取市
社員数：166名	業種：商業



取組の目的：

社員が仕事と生活の両立を図ることにより、社員全員が働きやすい環境を構築し、各人がその能力を十分に発揮できるようにする。具体的には、業務の計画的処理と効率化の意識改革を図ることで、年次有給休暇の取得を促進するとともに、多様な働き方の実現に向けて所定外労働の削減にも取り組んでいきたい。

取組の概要：

現在の取組

トップメッセージ

「小粒でもキラリと光るホスピタリティ百貨店」を目指して、
私たち鳥取大丸では、定休日が無い、終業時刻が遅いといった特有の業態の中で、一人一人の社員が仕事と家庭生活それぞれを、豊かなものとして過ごすことが出来るよう取組を行っている。長時間労働や過重労働を防止するための取組は勿論、大多数を占める女性社員の子育て支援にも力を注ぎ、女性の社会進出を応援している。

所定外時間の削減

- 1．所定外労働について、以前は時間外伝票(残業申請)を提出するだけであったが、平成26年9月から、別日に遅出・早帰りを設けることを残業申請とセットで行い、店頭部門においても長時間労働にならないよう、総労働時間の調整を徹底している。
- 2．急な残業命令は社員にとって大きな負担であることから、所定外労働の必要性を含めて各部署ごとに月間の勤務計画を作成し、管理職によるチェックを行っている。
- 3．店内催事場で1週ごとに実施している企画展等について、以前は水曜開始～翌火曜終了の連続で行っていたため、火曜日の閉店後に撤去と次の企画の設営を行っていた。これを水曜開始～翌月曜終了として火曜日に撤去・設営を行うことで、所定外労働を削減している。
- 4．催事場以外の売り場においても、以前は火曜日の閉店後に売り場の設営を行っていたが、現在は火曜日の17時(さらに取組を進めて一部の売り場では16時)から設営を行うこととし、所定外労働を削減している。
- 5．事務部門と外商部門ではフレックスタイム制を導入し、1日の労働時間が長くなる場合でも、この制度を利用して月内の別日に早帰り及び所定休日以外の休日設定も可能とすることで、総労働時間の増加を防止している。

- 6．半期に1度、正社員は5日連休、有期契約社員は2日連休を公休日として設定し、部門内で調整しながら全員が個別に取得している。
- 7．閉店後は一斉消灯を行い、電気をつける場合は照明延長許可願による申請が必要とした。
- 8．日曜日をノー残業デーに設定している。

年次有給休暇の取得促進

- 1．一昨年からバースディ休暇を導入し、誕生日およびその前後どちらか1日の連続2日間に年休取得を勧奨し、ほぼ全員が取得している。(年次有給休暇として取得)
- 2．勤続25年表彰の際に特別の有給休暇7日を付与している。

育児・介護支援

- 1．育児短時間勤務制度について、小学校就学前まで利用可能とし、本人の希望により勤務時間を9割、8割、7割の3段階から選択できる。育児休業取得と復帰後の短時間勤務の利用は当然であるという意識や職場の雰囲気醸成されており、育児休業から復帰した女性社員の全員が利用している。
- 2．代替要員については、6か月契約の有期契約社員を活用し調整を行っている。
- 3．育児休業中の社員とは情報交換を毎月行い、復帰予定の半年前ぐらいから復帰に向けての話し合いや調整を行っている。
- 4．育児休業復帰後の配置は、本人との協議の上、短時間勤務が行いやすい部署、ポジションとなるよう配慮している。

今後の取組

- 1．育児休業の期間について、現在は子が満1歳に達する日まで(状況により1歳6か月に達する日まで)だが、本人の希望や状況に応じて子が満2歳に達する日まで延長できるようにしたい。(早ければ平成27年9月から)

現状とこれまでの取組の効果：

年次有給休暇取得率

平成26年度：33.9%
平成25年度：34.9%
平成24年度：29.8%

所定外労働時間(1人あたり1か月平均)

平成26年度：2.8時間
平成25年度：2.5時間
平成24年度：2.6時間