

| | | | | |
|----|------|---------------------|----|-----|
| 会社 | 会社名 | 株式会社マエダ | | |
| 概要 | 従業員数 | 1,600名（パート・アルバイト含む） | 業種 | 小売業 |

1. ねらい

働きがいがある職場だと感じ、いきいきと仕事をしてもらえそうな環境づくりをし、各々が成長できるようにする

2. 施策内容

【長時間労働の削減・年次有給休暇取得の促進】

○時間外労働の事前申告制

勤務時間管理は、タイムカード打刻及び勤務管理指示書への記入を行っているが、時間外労働をしてから指示書へ記入していたため、実際には事後報告となっていた。そのため、人員不足だから、仕事が終わらないからと仕事を続け、時間外労働が減らない原因となっていた。そこで、上司へ時間外労働の事前申告をし承認を得てから仕事をするように徹底した。今日やらなければいけない仕事かどうか、その場合はどのくらい時間がかかるのかを上司が判断し、上司が指示した時間までに終わらせるようにし、例え終わらない場合であっても退勤してもらうようにした。サービス残業の撲滅。

○計画年休付与及び取得状況の見える化

今年度(6/21スタート)より、3連休制度を開始。全従業員(パート・アルバイト含む)対象で、公休・有休を組み合わせ年1回以上3連休を取得してもらう。繁忙月があるため、年間スケジュールを立てて計画的に取得していく必要があり、部署ごとに上司が面談をして希望日を聞き取りし、調整をしてスケジュールを立てる。取得予定日・取得状況が一目で分かるように、掲示板へ掲載する。

○TV会議導入による、移動時間削減

毎週月曜日(月4回)、本部で店長会議を開催していたが、本部へ集合2回+Web会議2回へ変更。全店長が集まるため、一番の遠方だと鯉ヶ沢町⇄むつ市を往復することになり、時間的にも体力的にもきついものがあったが、改善されWeb会議の日は店舗の仕事に従事することができるようになった。

【ワーク・ライフ・バランス推進施策】

○働きがいのある職場づくりー目標管理ー

今年度は、働きがいのある職場づくりを目標に、社員一人ひとりが目標を持って仕事をしてもらうため目標管理PJを実施。個人の成長をはかること、労働環境の改善が目的。全員分を掲示板へ掲載し、毎月目標の進捗状況を上司と面談する。

3. 取組実績・効果

今年度開始した取り組みの為、実績や効果はまだありません。

年次有給休暇取得は、これまであまり積極的に取り組めておりませんでした。ですが、会社の制度として取り組むことにより、休暇でリフレッシュしてもらい、より仕事に打ち込むことができると考えます。全従業員対象ということで、特にパートさんからは好評です。(店長から伺った各店の意見) 今後も継続し、休暇取得日数・回数を増やしていけたらと考えています。