

# より働きやすい環境を目指して

## 働きやすい職場環境の整備

### 仕事と家庭の両立支援の取り組みについて

#### 育休取得者コメント フレスタ商品部惣菜バイヤー 北山偉真さん

6月に第一子となる長女が誕生したタイミングで育児休暇を取得しました。妻のサポートや家事も大変でしたが、初めての子育てだったのでわからないことが多く、なんで泣き止まないのかだったり、ミルクは上手にあげているか、沐浴はどうやってやるんだろう、寝かしつけで全然寝てくれないなど試行錯誤の連続でした。振り返ってみるとあつという間でしたが、育児休暇がなかったらどうなっていたことが、日々成長する娘に感動しながら、子育てにしっかり向き合うことができた育休でした。妻からも感謝され、家族の絆をより一層深めることができた貴重な期間となりました。



仕事と家庭を両立できる環境づくりを進めているフレスタでは、男女問わず育児休業の取得を推奨し、各自に合わせた育児休業取得プランの説明等を行っています。今まで女性従業員は育児休業をほぼ100%で取得していましたが、男性従業員の取得は進んでいませんでした。そこで、社内報で育児休業取得に関するアピールを行ったり、出産予定がある男性従業員へ育休制度の個別説明を行うことで、2022年内では1か月以上の育児休業を取得した男性正社員が4名に増えました。(法令育児休業:2名、有給での育児休業:2名)

### 休暇取得促進の取り組みについて

フレスタホールディングスグループでは、年5回の有給取得が最低限の当たり前となるよう、夏休み・冬休みなどの連続休暇取得や、2か月に1回の有給取得を社内ルールとし、有給休暇を積極的に取得するよう推奨しています。2022年の有給取得率は全体では約67%、正社員のみでは約56%と、年々増加しています。また、法令有給取得については取得漏れのないよう、2022年11月に勤怠システムをリニューアルし、未取得者には右記のようなアナウンスを表示させ注意喚起を行うことで、取得漏れのないよう徹底しています。

【お知らせ】  
残り約10日程度を日滿化している社員がいます。



◀広島県働き方改革  
実践企業認定制度 第一回認定企業

### 働きやすい企業風土として

フレスタでは、全従業員に法定外特別休暇を適用し、結婚、忌引、裁判員制度選出時等に必要な届を申請、手続きに応じて特別休暇を付与しています。また、近年のコロナウイルス感染拡大対応として、従業員が濃厚接触者または陽性になり自宅待機が必要になった場合は特別休暇対応とし、勤務への心配がなく休める体制を整えています。

## エンゲージメント向上の取り組み

フレスタおよび一部のグループ会社では、2年前から本格的にエンゲージメントを高めるために半年に1回、管理者約200名に対してのサーベイと研修を繰り返し実施。従業員全体への理念経営を浸透させるとともに、自組織のチーム力を高めるアクションプランを設定し、継続的な改善活動を行っています。また、1年間のエンゲージメント向上を表彰していただく「ベストモチベーションアワード2022」において、フレスタは「BBB」の57.8というスコアとなり、1,358社中のランキングで第10位を獲得させていただきました。さらに、小売業116社の中では第2位となりました。今後ますますチーム力を向上させ、エンゲージメントを高め、お客さまに評価される組織を作ってまいります。

高いチーム力、チーム力の向上に貢献したリーダーに贈られるスリースタージャンパー



## みんながスマイルプロジェクト

「仲間の社内外のキャリア（ワーク & バランス）を尊重し、チャレンジを後押しする環境をつくる」ことを目的に男女関係なく幅広い世代がメンバーとなり発足しました。

プロジェクト始動前に、全従業員対象にアンケートを行い、プロジェクトに期待すること、改善や実現してほしいことなどが数多く寄せられました。

コロナウイルス感染拡大もあり、発足から中々集できない時期が続きましたが、時代に合わせた変革を取り入れ、組織や職場環境がより良くなる制度や施策の提案を進めています。



## オフィスカジュアルの導入

フレスタホールディングスグループでは、従業員の働きやすさの向上と環境対策の一環として、TPO（時・場所・場合）と季節に応じ、各自がリラックスして勤務できる服装スタイルを選択できるようにしています。

