

より働きやすい環境をめざして

人が財産。働きがいのある職場へ

従業員がそれぞれに目標を持ち、気持ちよく働くことができる環境があつてこそ、お客さまに笑顔と満足をお届けできるものと考え、職場環境の整備に努めています。

広島県 仕事と家庭の 両立支援企業に登録

広島県 仕事と家庭の両立支援企業登録制度とは、「仕事と家庭の両立」に向けて取り組むことを宣言した企業を県が登録する制度です。

この取り組みは、「育児休業を取得しやすい」「職場復帰しやすい環境の整備」「ノー残業デーの実施」等、企業内の従業員のニーズや実情に合わせて、仕事と育児が両立しやすい職場環境の整備などがあります。ノー残業デー等を推進することにより、従業員が生産性への意識を持つとともに所定外労働の削減に取り組み、両立支援をしています。



休暇取得促進により 働きやすい環境をめざして

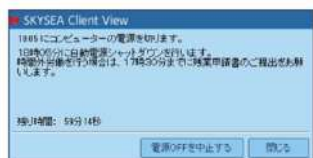
フレスタグループでは、従業員の働きやすさ向上のため、毎年、夏休み・冬休み・メモリアル休暇として年5回以上の有給休暇を使用した休暇取得を推奨しています。2016年は、全従業員が有給休暇取得を推進しやすい風土を創るため、会社の方針として「管理職こそ休暇を取得しよう！ 管理職から休暇取得を働きかけよう！」と強くメッセージを発信しました。結果、全体の休暇取得率は大きく向上！ 管理職からも「働き方を見直す良いきっかけになった」と、休暇を取得しやすい風土づくりができました。また、有給の取得義務化が始まってからは、「2か月に1回、有給取得を計画する」「有給未取得傾向者には会社から取得計画のアナウンスを行う」など取り組むことでさらに定期的に有給取得する意識が高まりました。

今後も、“当たり前を当たり前” 全員で実践していきます！

本社のパソコン自動シャットダウン

今期方針の一つに「働き方改革」があり、長時間労働をしない組織風土をつくりあげる施策として本社のパソコンを18時05分に自動でシャットダウンさせるシステムを導入しました。

これは、シャットダウンの1時間前にメッセージで警告し残業申請を行っていない従業員のパソコンは自動的に電源がシャットダウンされる仕組みです。これにより、各自が時間を管理し時間外労働について意識することができるため長時間労働の削減へと繋がっています。



育児・介護 サポート制度の充実

フレスタでは、従来より従業員へ対して積極的な育児休業取得推奨や、復帰後のスムーズな復職に対応すべく個別面談を行うなどしていました。

今後も少子高齢化の進展・生活スタイルの変化により働き方の柔軟性を求められることから、正社員を対象として育児・介護サポート制度を導入することで継続就業しやすい環境づくりを支援し、当社としては熟練度の高い社員の離職を防ぎ、労働生産性の向上をめざします。

● 育児休業取得者サポート制度の充実

- (1) 育児休業取得者が復職される際には、勤務地を配慮します
復帰から子が満3歳を迎えるまでは給与控除することなく地域限定制度に加入したと同様の配慮を行います。配属先を近距離に限定することで、働きながら育児をしやすい環境を徐々に整えていただくことが目的です。
- (2) 子が1歳になる前に復職された方へ、業務貢献一時金を復帰後賞与に加算します
復帰事由を問わず、子が1歳になる前に復職された方を対象に復帰後初回の賞与支給時に業務貢献一時金を付与します。

● 子育てサポートの充実

- ・子育てサポート各種（※各サポート年齢制限・年間支援額上限設定あり）
- ・子を病児保育へ預けて出社した場合、病児保育代を会社が満額負担します。
- ・業務都合上、勤務時間帯にベビーシッターやファミリーサポート制度を利用した場合、利用額の半額を補助します。（3名）

● 子育て・介護サポートの充実

- ・特定の事由により法令外の短時間勤務を申し出た場合、最大通算3年の短時間勤務を認めます。（申請条件有：地域限定勤務申請済・正社員勤続1年以上など）

LTD制度 (長期障害所得補償制度)

2012年5月1日から、LTD制度を導入しました。

LTD (Long Term Disability) 制度とは、フレスタで働く従業員が万一、病気・けが・メンタル的な疾患により就業できなくなった場合に、健康時の所得の一定割合を、在籍中・退職後を問わず最長満60歳まで給付が受け取れる制度で、この制度を活用し、療養に専念することで早期の復職が可能になり、従業員が安心して働ける職場環境の実現につながります。



厚生労働省の特設サイトに掲載

厚生労働省のホームページにて、2019年9月にオープンした「働き方改革 特設サイト」に成功事例としてフレスタが掲載されました。

<https://hatarakikatataikaku.mhlw.go.jp/file04/index.html>

サイトの中では、2019年に2か月間の育休を取得した男性従業員や同じく2019年に育休から復帰し病児保育代の全額会社負担などの制度を利用している女性従業員が紹介されています。



「パソコン18時シャットダウン」残業減への秘策 —食品スーパー フレスタの場合—



広島・福島の本部、今後6期になると業務系パソコンの電源が一律に落ちる。
「働きがいの実現は目指してほしい」という無言のメッセージだ。3年前から始めた仕組みで、増も減もしていない。残業を減らすとすると試みだが、この仕組みは社員の間を減らすという。
「社員は残業がなくなる期間に大変な仕事をしなくなりました」とフレスタホールディングスのグループ人事総務部長の渡辺裕治は説明している。社、社員は活動してきて、業務の中心業務から手を離れたい。自ら、学習や研修の機会もあがる。大卒の社員が多いため、研修に力を入れるようにする。大卒は仕事をしたいと申し出てきたら、研修が中心になっていく。そんな環境が、社員の仕事のやりがいを生み出している。

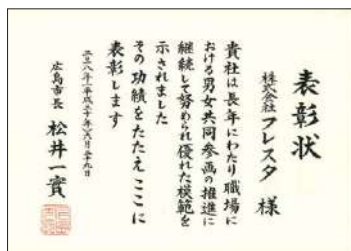
働き方改革に関する外部評価

男女共同参画推進事業者 特別表彰

このたび、(株)フレスタは、広島市男女共同参画推進事業者表彰において、一般表彰を2007年に受賞した後10年を経過してもなお男女共同参画の取り組みの更なる充実に努めているとして、「特別表彰」を受賞いたしました。

評価を受けた取り組み

- 男性従業員と女性従業員で職種や担当業務の違いはなく、女性が幅広い分野で活躍。
- 「働きがい」と「働きやすさ」の両立をめざし、働き続けられる環境の整備を充実。
 - ・子を病児保育に預け出した場合、病児保育代を会社が満額負担する育児サポート支援
 - ・育児・介護等の理由により最大通算3年間の短時間勤務を取得できる制度を導入
 - ・地域限定勤務制度の要件緩和
 - ・正社員全員を対象とした人事面談、仕事と家庭の両立やキャリアに関する相談環境
- 時間外労働が少ないほど賞与にインセンティブが上乗せされる賞与インセンティブ制度、長時間労働をさせた管理職の賞与減額ペナルティの実施等、長時間労働削減に向けた取組強化。
- 上記取り組み等により、10年前は8年11ヶ月であった正社員の平均勤続年数が、14年4ヶ月まで向上。



広島県働き方改革実践企業認定

2017年創設「広島県働き方改革実践企業認定制度」は、仕事と暮らしのどちらも充実させることができる環境を実現するため、働き方改革を進めることで、業務の効率化や従業員の満足度向上など、一定の成果をあげている企業を認定する制度です。フレスタは、有給休暇取得促進や残業抑制施策等を評価された結果として、第一回認定企業として認定されました。これからも働きやすさの向上に努め、「働きやすさ」と「働きがい」の両立を目指して参ります。



働きやすい会社として書籍に掲載

2019年7月に出版された書籍、「こんな会社で働きたい(広島編)」にフレスタが取り上げられました。各県の働きやすさが充実している企業を紹介している書籍で、県内の大学のキャリアセンターに開架されています。フレスタは育児休暇や働き方改革などの、ワークライフバランスについて書かれており、長期育児休業を取得した男性従業員も紹介されています。



発行元
株式会社
クロスメディア・パブリッシング
本文デザイン
株式会社ガリバープロダクツ



(株)フレスタホールディングス グループ管理本部 本部長 渡辺 裕治

女性従業員の育児休業取得者は多数いますが、男性での育児休業取得希望者はまだあまり多くありません。グループ全体で「仕事も子育てもどちらも充実させたい」という従業員の想いを実現しやすい、働きやすい職場環境を整えるべく、今後も働き方改革を継続していきます。

現在育児休業を取得している従業員は、育児を通じて感じた目線を復職後ぜひ仕事にも活かしていただき、お客さまの声をより聴ける従業員として活躍いただきたいと思います。

従業員の声に応える 社内ホットラインの設置

2006年4月1日の公益通報者保護法の施策を受け、従業員相談の社内専用電話を設置いたしました。従業員のメンタルな部分の健康を確保するとともに、コンプライアンスができていくかというサーベイの役割も大きく、従業員からの連絡があれば専門組織を組み対応しています。各ハラスメントなどの相談においては、相談者・行為者のプライバシーの保護や、事後対応においても相談者・行為者に対する不利益な扱いも行われることはありません。

従業員の声に 迅速かつ適切に対応

人事面接の実施

1年に1回、すべての正社員を対象に人事総務チームの担当者が面談を実施しています。この面談の大きな目的は、日頃なかなか言えない思いを聞いたり、個々のキャリアをイメージしてもらったり、また、メンタルヘルスのフォローをすることにあります。社内で不安な事や言いたいことが言える、また今後のキャリアの具体的な方向性が確認できるなどの場でもあり、大変好評です。

教育機関との産学連携

当社は教育機関との連携を積極的に推し進めており、結び付きを深めることで、地域の健康的な暮らしの実現をはかっています。主な連携校として、2016年度に産学連携協定を締結した広島文化学園大学様と広島文化学園短期大学様、比治山大学様と比治山大学短期大学部様、福山平成大学様、2017年度に同協定を締結した進徳女子高等学校様の計6校が挙げられ、商品開発やイベント協賛のみならず、近隣店舗での販売実習、従業員によるキャリアデザインや食に関する講義の実施など、幅広い形で協力しあう関係性を築いています。今後も、街のヘルシスト・スーパーマーケットとして、教育機関に集まる若い志を巻き込み、地域全体でまちづくりを推し進めてまいります。

福山平成大学にて無償講義の実施

2020年9月から福山平成大学の学生を対象に販売士検定3級を目的とした講義(週1回、計15回)をフレスタの従業員が講師となって登壇しています。将来、商品を販売する仕事に就いたときに役立つ資格で、少しでも小売業に興味を持っていただきたいとの思いから、無償で実施しています。さらに、登壇した従業員のスキルアップにもつながり、販売スキル向上ということで今後は社内での教育にも活かす予定です。



ノーマライゼーション

特別支援学校就職サポート隊ひろしま推進企業として表彰

2019年9月に広島県庁にて、障害者雇用優良事業所として広島県から「広島県知事表彰」を授与いただきました。本賞受賞を機に、積極的な職場実習の機会を通じて、障害者の方々の就労支援はもちろんのこと、就労後のキャリアアップについても考えていただける組織を目指します。そして、同じ職場で働くスタッフと同様の制度の中で、自分自身の力量向上の実感が持てる、働きがいのある組織を醸成することに努めて参ります。フレスタでは、健常者と障害者を特別視せず、同様の条件下のもと、配慮をしながら雇用するという方針を10年以上前から進めております。そのような方針の中で、「1店舗1名の雇用」を目標に掲げ、現在当社で就業している障害者は154名に上ります。彼らをサポートするのは同じ職場で働くスタッフです。職場の中で彼らの特性にあわせて、周りのスタッフが対応することで、お互いが支え合う関係を構築し、可能な限り長く働いてもらい職場環境の構築に力を入れています。また、障害者雇用だけではなく、障害者就業支援として、毎年50名以上の職場実習を受け入れ、2016年12月には「特別支援学校就職サポート隊ひろしま推進企業」の広島県内第一号として表彰されました。



外国人労働者の雇用

フレスタでは、人口の減少による働き手の減少に備えて、外国人の労働者を積極的に受け入れています。特に学習意欲の高い学生のアルバイトに関しては、貴重な人財であるとともに、お客さまからも支持されています。ただし、近年、不法滞在者や違法な入国を行った外国人も増加していることを受け、管理職全員に教育を行い、必要な届出の確認や提出書類の徹底を図ることにより、お客さまにご迷惑のかからない体制づくりをめざしています。現在フレスタにおける外国人雇用人数は140名に上ります。



FRESTA

ココロ、カラダに、スマイル。

株式会社 フレスタホールディングス

本社 〒731-0103 広島県広島市安佐南区緑井5丁目18番12号
TEL 082-207-4140(代) URL <http://www.fresta.co.jp>

