

正社員登用 (正社員 へ)	正社員登用 (多様な正社員)			処遇改善	人材育成	キャリア アップ助成 金	その他
	職 務 限 定	勤務地 限 定	勤務時間 限 定				
○			○				

<b>事例 94</b>	<b>株式会社高橋ふとん店</b> 勤務時間限定正社員制度の導入により、社員のワーク・ライフ・バランスの実現を図っている。
--------------	--



会社設立年	1976年（創業：1967年）
本社所在地	〒771-0117 徳島県徳島市川内町鶴島 105-3
業種	小売業
正社員数	136名（男性58名 女性78名）
非正規雇用 労働者数	57名（男性12名 女性45名）
資本金	5,000万円
売上高	49.9億円

【2020年9月現在】

社員区分	正社員		パートナー社員 (非正規雇用労働者)	計(名)
	正社員	勤務時間限定正社員		
男性	58	0	12	70
女性	67	11	45	123
計	125	11	57	193

正社員登用 (正社員 へ)	正社員登用 (多様な正社員)			処遇改善	人材育成	キャリア アップ助成 金	その他
	職 務 限 定	勤務地 限 定	勤務時間 限 定				
○			○				

## 沿革

1967年 寝具外販業として創業

2000年 インターネット事業開始、新卒定期採用開始

2002年 楽天店・ヤフー店出店

2004年 共育立社宣言発表（共育元年）

2007年 EC事業部 物流センター開設

2008年 IT経営実践企業認定

2009年 アマゾン店出店

2010年 丸亀店移転オープン

2014年 臨空 新本部 & EC事業部物流センター完成

2015年 はぐくみ支援企業表彰

2017年 コンパクトスタイル高松東店オープン（イオン高松東）

2018年 サポート企業として厚生労働大臣「くるみんマーク」を取得

2019年 徳島南店移転オープン

2020年 次世代応援企業賞受賞

2021年 「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞で中小企業基盤整備機構理事長賞を受賞

## 1. 社員体系

当社の社員体系は、付表1「社員体系」のとおりとなっている。フルタイム正社員と勤務時間限定正社員がそれぞれ総合職、事務職、事務職以外（販売職、技術職など）に分かれており、正社員は基本的に職種別に採用している。

正社員のほか、パートナー社員として、無期雇用の社員と繁忙期のみ雇用する有期雇用の社員がいる。

付表1 社員体系

正社員	正社員 フルタイム	総合職
		事務職
		事務職以外
	正社員 勤務時間限定	総合職
		事務職
		事務職以外
パートナー社員（非正規雇用労働者）		

正社員登用 (正社員 へ)	正社員登用 (多様な正社員)			処遇改善	人材育成	キャリア アップ助成 金	その他
	職 務 限 定	勤務地 限 定	勤務時間 限 定				
○			○				

※ 60歳で定年を迎えた社員が引き続き雇用を希望した場合、労働条件を見直した上で65歳までの再雇用契約を新たに締結する。65歳を超えてからも、1年ごとに社員一人ひとりに合わせて労働条件を見直している。

## 2. 「多様な正社員」制度について

現在、当社では勤務時間限定正社員制度を導入している。

### (1) 制度の概要

当社の勤務時間限定正社員制度は、基本的には育児と病気の治療のために利用できるが、社員の事情によっては柔軟に対応している。育児の場合は子どもが小学校3年生まで制度を利用でき、病気治療の場合は利用期間に上限はなく、社員本人の希望を優先する。

### (2) 制度導入のきっかけ

当社で初めて出産を経験した社員から、出産後も継続して働きたいとの要望があった。復帰後、どのような働き方をするか検討した際、フルタイムの勤務ではなく、短時間勤務であれば、育児をしながら無理なく働き続けられるのではないかと考えたことが勤務時間限定正社員制度導入のきっかけである。現在も、制度がより便利になるように社員の意見を取り入れながら制度の見直しを行っている。

### (3) フルタイム正社員、勤務時間限定正社員の処遇の違い及び昇進の上限設定

勤務時間限定正社員の賃金は、基本的にフルタイム正社員の賃金額を労働時間で按分した額を支給しているが、賞与については、「基本給×業績」で算定している。以前は、制度利用の理由を問わず、一律「基本給×業績×0.5」の算定式を用いていたが、制度改定の過程で、育児を理由とする制度利用に限り、見直しを行った。他の理由で利用する社員の賞与については、現在検討中である。

付表2 フルタイム正社員と勤務時間限定正社員の待遇

職種	基本給	賞与	役職手当	資格手当	昇進上限
フルタイム 正社員	月給	基本給 ×業績	あり		無
勤務時間限定 正社員	労働時間に 比例し減額		労働時間に比例し 減額		無

正社員登用 (正社員 へ)	正社員登用 (多様な正社員)			処遇改善	人材育成	キャリア アップ助成 金	その他
	職 務 限 定	勤務地 限 定	勤務時間 限 定				
○			○				

#### (4) 制度導入における工夫点

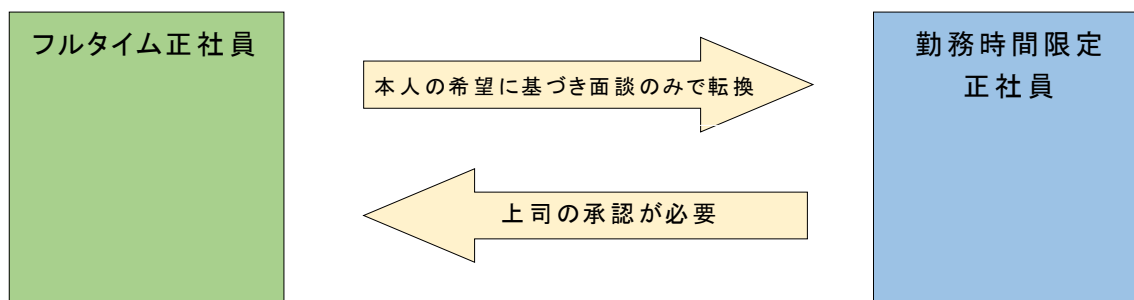
当社では、育休から復帰して働いている社員を中心メンバーとして「ワーク・ライフ・バランス委員会」を設置している。本委員会でワーク・ライフ・バランスに関する制度について意見を出し合い、全ての社員が受け入れられるよう制度を設計・改定することを目的としている。制度を導入するに当たっては、制度を利用しない社員が不公平感を持たないように配慮しながら時間をかけて検討したことで、円滑な制度導入ができたと考えている。



#### (5) 雇用管理区分転換ルールについて

フルタイム正社員から勤務時間限定正社員への転換を希望する場合、今後の就業スタイルを人事総務部と話し合った後に上司との面談で合意を得て、勤務時間限定正社員となる。勤務時間限定正社員からフルタイム正社員に転換を希望する場合、上司と今後の役割について話し合い、合意を得てフルタイム正社員となる。

付表3 雇用管理区分間の転換



#### (6) 取組の効果について

出産を理由に退職する社員がほぼいなくなった。出産を機に退職を考えていた社員が、制度を利用した先輩からのアドバイスにより勤務の継続を決めた例もある。また、出産や育児等のライフプランが立てやすいことから、採用にもプラスに影響していると考えられる。

#### (7) 制度導入における課題

制度の利用を希望する社員が出た場合、同じ部署のメンバーが制度利用者のフォローをする体制を整えているが、管理職が制度を利用する際のフォロー体制が不十分なため、管理職の業務を代行できる人材を育成するためのプログラムの創設を検討している。

正社員登用 (正社員 へ)	正社員登用 (多様な正社員)			処遇改善	人材育成	キャリア アップ助成 金	その他
	職 務 限 定	勤務地 限 定	勤務時間 限 定				
○			○				

### 3. 他の「多様な働き方」制度について

#### ・子連れ出勤制度

保育園の休園日に子連れで出勤し、仕事時間中、社内で保育士に預けることができる制度の導入を目指し、実験を行っている。

### 4. 活躍する社員へのインタビュー

育児のために時短勤務制度を利用している社員に話を聞いた。



営業戦略部チーフ  
福有千絵さん

Q. 制度を利用したきっかけは何ですか。

A. 産休・育休を取得した後、復職するに当たって定時の8:40から18:00までの勤務だと保育園のお迎えに間に合いませんでした。それで時短勤務制度を利用することにし、16:00までの勤務にしてもらいました。

Q. 制度を利用したことによるメリットを教えてください。

A. 子どもとの時間をしっかり持てるのが一番のメリットです。仕事と家庭の両立ができるのも嬉しいです。今も産休・育休前と同じようにインターネットでの集客業務を任されています。仕事をしっかりできて、子どもとの時間もあるというのは、本当に有り難いです。それに子どものお迎えの段取りがつけられれば、事前の申請で18:00までの勤務もできます。そういう融通の効く働き方ができるのもメリットです。同

じように育児をされている方でも15:30や17:00であがる人もいたり、個人のライフスタイルに合わせてもらっているようです。

最初は私も早く帰ることに気がひけていたのです。そんなとき、お子さんのいないフルタイムで働いている同僚の人たちから「会社からちゃんと認められた権利なんだし、そういう契約なんだから遠慮なんかしないでいいのよ」と言ってもらえました。そういった周囲の理解、環境の良さも制度を利用する上で重要だと思います。

Q. 制度について何か要望はありますか。

A. 出勤時間を遅くできたら有り難いです。ただ、毎朝朝礼があり、それには出席したほうが良いのでそこまではちょっと難しいかもしれないとは思っています。

正社員登用 (正社員 へ)	正社員登用 (多様な正社員)			処遇改善	人材育成	キャリア アップ助成 金	その他
	職 務 限 定	勤務地 限 定	勤務時間 限 定				
○			○				

Q. ワーク・ライフ・バランス委員会に参画されたことはありますか。

A. 今年度は参画していませんが、以前はありました のときの話し合いで、先程の時短勤務期間中でも仕事の都合によっては退社時間を遅くしてもいいという制度が生まれました。s

Q. 時短勤務制度は部署によっては利用しにくいこともありますか。

A. 店舗で働いている方はいろいろと難しい面があるのかなと思いますが、制度である以上、なんとか解決できる方法を考えてくれる会社だと思います。



御協力有難うございました