

働き方改革アクションプラン

会社名	(株)三越伊勢丹HDS	従業員数	①5,000人以上
------------	-------------	-------------	-----------

① 時間労働の是正（KPI）

- ① 長時間労働者の撲滅（1ヵ月残業 80 時間以上）
- ② PC使用時間適正化システムの強化
- ③ 年間所定労働時間の削減在り方についても労使にて協議を進めてまいります。

① 時間労働の是正（行動計画）

①2017 年度の取り組み

「長時間労働者の実態把握」「原因の抽出」「マネジメントによる解決に向けた取り組み」を確認する場として、7月よりフローを整備し上長との面談を開始

上長による部下の実態確認を行い登録と実態に乖離があった場合に、実態に合わせた正しい修正が行われるようフローの整備を進める。

- ② 2017年4月より使用可能時間帯を8:30～21:00へと短縮。深夜・早朝にログ履歴のある対象者本人および上司に注意メールを発信するフローを12月より開始。

- ③ 2018年度より、年間所定労働時間の削減在り方についても労使にて協議を進める。

働き方改革アクションプラン

会社名	(株)三越伊勢丹HDS	従業員数	①5,000人以上
------------	-------------	-------------	-----------

②年休の取得促進（KPI）

① 各休取得の徹底

（各休：小売業のためカレンダー通りの休みではないため、交代して休日を取得する制度）

② 部長クラスの有休消化率 20%以上

②年休の取得促進（行動計画）

① 2017年度、実労働時間の短縮に向けた前提としての休日取得に関して、上期には職務別セミナーや各種社内媒体や会議体を活用して重点的に伝え、下期には各月の各休数を9日に統一（2月のみ8日）するなどして、各休取得に関するルールの周知と運用の徹底を図りました。

2018年度より、休日取得に関しては月の各休数を2日増やし、月給社員については全員統一で毎月9日の休日を取得するよう変更する。

② 部下が有給休暇を取得し易い環境を作るために、2017年度の部長クラスの有休消化率20%（平均5日程度）取得を評価目標に設定。3月末時点で全員が目標を達成できる見込み。

2018年度は、さらに有休消化目標（部長クラス30%、マネージャークラス55%以上）を高く設定する。

働き方改革アクションプラン

会社名	(株)三越伊勢丹HDS	従業員数	①5,000人以上
------------	-------------	-------------	-----------

③柔軟な働き方の促進（KPI）

- ① フレックス勤務導入拡大
- ② テレワーク（在宅勤務）の実施
- ③ 新勤怠システムの研究

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

- ① 2017 年度、トライアル未実施部門と個別に協議を行い、全商品統括部すべての職務へのフレックス制度の オフィシャル導入またはトライアル導入が完了。
- ② 『個人の生産性の向上』と『組織の生産量の維持』を目的に、2017 年度から在宅勤務制度を導入開始。今後、対象者拡大、運用面の整備を進めていく。
2017 年度、生産性の維持・向上を図るため、「内部サテライトオフィス（中小型店・支店）」の活用に向けた検証を行った。今後、トライアル実施に向け検討を進める。
- ③ 2017 年度、情報収集を行った。今後、要件整理を行い、当グループにフィットする勤怠システムの情報収集と定量評価を進める。