



年間休日	残業時間	初任給	平均年齢
114日	8時間 (月平均)	18.1万	45.0歳

## 風通しのよい風土で誰とでも話し合える

2010年に長い歴史を持つ岩田屋と福岡三越が統合し、従業員が丸くなって「グローバルな視野で、福岡に根ざした九州随一の小売・百貨店グループを目指します」という企業ビジョンを達成すべく、日々取組んでいる。社員自身の考えを自由に表現できる企業風土であるため、入社後早い内からやりたい事を形にしていける会社。

地域の暮らしをより豊かにする付加価値の高い品揃えやサービスを実現し、地域のお客様に対して「半歩」先の新しいライフスタイルの提案を行い続けていく企業として、売場の編集の見直しや、新しい販売スタイルの研究などを通じて、目標の実現に向けて様々な改革を行っている。

## ●●● 私たちの宣言内容 ●●●

- 男性の育児休業の取得促進に取り組みます。
- 新たに導入したストック有給休暇制度を活用し、学校行事への参加や、配偶者の育児支援のための有給休暇取得推進に取り組みます。
- ノー残業デー推進など、ワーク・ライフ・バランスのための取り組みに継続して取り組みます。

## 岩田屋三越からのメッセージ

百貨店という業種柄、女性社員が活躍する場が多いため、一般的に「子育て支援」と呼ばれる制度が始まる以前から、独自の女性支援を行ってきました。

一方で、仕事と育児の両立を願う男性も近年増加していることから、男性も気兼ねなく子育て支援制度の利用ができる風土づくりの必要性を感じ、男性の育児休業制度の利用も促進してきました。男性社員の育児休業取得目標数を設定し、各部署の管理者から対象者に休業取得を勧め、部署内に協力を仰ぐことで取得しやすい雰囲気づくりを行っています。また、岩田屋本店内には1歳から就学前まで預けられる従業員用の託児所がありますが、男性社員が子供を連れて出勤し、託児所に預けるという光景がよく見られるようになり、男性社員に育児参加や育児休業を取得する意識が浸透していることが実感できます。

他にも、育児・介護や災害時のための休暇として使えるよう、本来は時効により消滅する年次有給休暇の内、最大230日までストックできる制度を整備。男性社員にも積極的に利用するよう促進しています。当社には男女を問わずワーク・ライフ・バランスを実現しやすい環境が整っています。

## 効率的な職場づくりに取り組んでいます

時間管理の目的・ルール順守・働き方の見直し等について周知を図るため全従業員へ「時間管理ハンドブック」を配布し啓発しております。また、長時間労働を抑制するため、今後は夜間、社員がパソコンを使用できる時間帯を制限する仕組みを導入し、強制的に過度の使用をしない環境に変えていく予定です。必然的に社員が効率的に働こうという意識を持つことで仕事の効率も上がり、自分の仕事を調整して、休暇をとるゆとりも出てくると思います。



総務部  
組織・人事担当  
マネージャー  
大沖 貴夫さん



## 育児休業取得予定です



岩田屋本店 メッセージ・ヤングスポーツ担当  
アシスタントセールスマネージャー  
神崎 和樹さん

私の職場は、育児や介護などライフスタイルに合わせた働き方への理解が深く、私自身も育児休業取得を考えています。これから、ライフスタイルの変化により、多様な働き方が求められる中、男性の育児休業取得率が向上し育児への理解が進むことで、働きやすい職場の実現にもつながると思います。