

【パルコの働き方改革】

柔軟な働き方へのトライとして、働き方改革の国民運動「テレワーク・デイズ」、
東京都主催の「時差 Biz」に初めて参加します

株式会社パルコ（本部：東京都渋谷区、代表執行役社長：牧山浩三、以下パルコ）は、これまで多様な人材の柔軟な働き方を実施するために、在宅ワーク制度の導入や、育児・介護支援制度の拡充を実施してまいりました。このたび、国が働き方改革の国民運動として展開する「テレワーク・デイズ」と、東京都が主催する「時差 Biz」に参加し、柔軟な働き方へのトライをいたします。

■「テレワーク・デイズ」 <https://teleworkdays.jp/>

テレワークを集中実施する国民運動で、当社では「参加団体」として登録し、テレワークの自主的な実施・トライアルを推奨いたします。



【当社での実施内容】

実施期間	2018年7月23日（月）～7月27日（金）のうちの、2日間以上 ※7月24日（火）は必須
参加対象者 （任意）	①在宅ワーク適用の社員 ②上記以外のリモートワークIDを持っている社員 ③リモートワークIDは持っていないが、テレワークを実施してみたい社員
実施内容	●①②の社員：自宅または外出先でのテレワーク（リモートワーク）を実施 ●③の社員：社内システム Office365 を活用し、自宅または外出先でのテレワークを実施 *在宅ワーク適用の社員以外も、終日事業所外での就業を認める *コワーキングスペースなどの利用トライアルは、費用の会社負担を行う（要事前相談）

■「時差 Biz」 <https://jisa-biz.tokyo/>

主に通勤ラッシュの混雑緩和のための東京都の運動です。当社は参加登録し、フレックスタイム制活用の取り組み機会として推奨いたします。



【当社での実施内容】

実施期間	2018年7月11日（水）～8月10日（金）
参加対象者 （任意）	全社員、全部門 ※東京都の取り組みですが、当社では全国で就業する全社員を対象
実施内容	●フレックスタイム制を、個々人で適宜活用する ●部門単位でフレックスタイム制の活用を企画、目標値を設定して取り組む
参加報奨	●部門単位の取り組みを企画・実施する場合 ①レクリエーション費の上乗せ支給 ②月間 20 時間までの勤務時間短縮（所定労働時間に満たない部分）については、欠勤控除を行わない

<本件に関するお問合せ先>

株式会社パルコ 広報/IR室 TEL03-3477-5710

<参考>

●在宅ワーク制度

2015年よりトライアル実施を行い、2017年3月より制度として正式導入し運用を開始しています。週2回までの在宅勤務を可能とし、1日のうちで事業所勤務と併用し、週15時間までの時間単位の在宅勤務をすることも可能です。

働く上で時間制約のある社員が、業務を行う機会・環境を整え、個々の貢献度や満足度、組織や企業としての成果が高まることを期待しています。2017年度は29名が在宅ワーク制度を活用いたしました。

・対象者：以下のいずれかの時間制約に該当する正社員・契約社員

- ①中学就学前までの子を育児中の社員
- ②介護中の社員
- ③継続して通院などをする社員
- ④妊娠中の社員
- ⑤その他時間制約がある社員

・実施方法：リモートデスクトップサービスを利用し、事業所の自席パソコンにアクセスすることで業務を行う

●フレックスタイム制度

社員のワークライフバランス促進の一環として、効率的で柔軟に働ける「フレックスタイム制」を、2016年5月全社に拡大しました。業務やプライベートの予定にあわせて日々の勤務時間を調整することが可能となり、個々のインプットの時間が増え生産性が高まることでより大きな成果につながります。それに伴い社員の業務の効率化や労働時間に対する意識も高まりました。

「フレックスタイム制」は、以前より本部には導入済みでしたが、店舗では一部店舗での試行を経て、全社への導入となりました。

●数値目標

2020年までに、年間の有給休暇取得日数の平均を10日とする目標を掲げ、以下の具体的な取り組みを行っています。

- ・年間120日の定休日消化を徹底するべく、年2回8日以上連続休暇取得
- ・時間に縛られない働き方ができる、フレックスタイム制を全社導入
- ・ノー残業日の継続実施
- ・時間や場所の制約を受けない働き方ができるモバイルワークの拡大

※2012年度より業務内容によってモバイルワークを活用していましたが、モバイルワークのシステムを育児・介護事由の社員に在宅ワークとして活用することで、多様な働き方によるパフォーマンスの向上を目指しています