



(株)ゼンショー

(株)北日本すき家 (株)関東すき家 (株)東京すき家
(株)中部すき家 (株)関西すき家 (株)中四国すき家 (株)九州すき家

「すき家」の労働環境改善に向けた改革の実施について

株式会社ゼンショー（代表取締役社長 興津龍太郎）および傘下で牛丼チェーン「すき家」を運営する(株)北日本すき家、(株)関東すき家、(株)東京すき家、(株)中部すき家、(株)関西すき家、(株)中四国すき家、(株)九州すき家の7社（以下、「すき家地域会社」）は、従業員にとってより働きやすい店舗環境の整備がお客様へのサービスを更に向上させるとの考えに基づき、「すき家」店舗の労働環境改善に向けた新たな改革を実施します。

1. これまでの経緯

(株)ゼンショーでは、流通産業全体に及ぶ人手不足を背景に2月から3月にかけて「すき家」店舗の従業員の負担増が深刻化したことを重く受け止め、店舗の労働環境改善を経営の最重要課題に設定しました。

ただちに社内に対策を始めるのと同時に、客観的な視点からも問題の把握が必要であると考え、外部有識者による第三者委員会を組織し、店舗や本部などへの調査をもとに労働環境改善に関する会社への提言をお願いしました。本日、久保利英明委員長よりその提言を拝受しましたので、今後はこれを真摯に受け止め、改める点についてはスピード感をもって改善を進めてまいります。

一方で、(株)ゼンショーおよびすき家地域会社では問題解決に向けた自主的な取り組みをすでに開始しています。より風通しのよい店舗経営体制の確立を目指して「すき家」を7つの地域会社に分社化したのはじめ、様々な改善施策をスタートさせています。

すでに開始した改革と、これから開始する改革は以下の通りです。

2. 「すき家」の労働環境改善に向けた改革

(1) 分社化

6月2日に7つのすき家地域会社を設立。東京の本社から約2,000店舗をコントロールしていた体制から、風通しのよい組織作りを目指して全国を7つの地域会社に分割。各地域会社の担当店舗数を300店舗前後とし、各階層のマネージャーが担当する店舗数も減らすことで、よりきめの細かい店舗運営が可能になりました。

各地域会社の社長が積極的に店舗を巡回して従業員と密なコミュニケーションを行った結果、モチベ

ーションが向上したアルバイト従業員がより高次の職務を目指すようになり、地域正社員への登用も加速しています。

(2) 労務管理体制の強化

(株)ゼンショーにおいて労政部を社長直轄組織として独立させ、専任の労政担当を配置し、より機動的に問題解決ができるようにしました。オーバーワークが発生しないよう、日単位での予実管理を徹底しています。

また、会社とゼンショー従業員組合会（ZEAN、読みは「ゼアン」）との間で、従業員の労働時間管理を目的とした「時間管理委員会」を設けました。労使双方が毎月議論を行って労働環境を改善してまいります。

(3) ガバナンス体制の強化

(株)ゼンショーに常勤の監査役を置くとともに、社外取締役を招聘し、経営監視を強化します。

すき家地域会社において、地域社員の登用などはすき家地域会社の社長が決裁できるよう「起案権」と「決裁権」について職務権限規程を改定しました。これにより意思決定のスピードを向上させます。

また、提言を受け、その他の規程についても速やかに見直しを進めます。

なお、まだ実施していない施策については9月末日までにすべて開始する予定です。

改革の進捗状況は、これまでもご指導をいただいていた労働基準監督署に定期的に報告し、さらに改善を進めてまいります。



<http://www.zensho.co.jp>

<http://www.sukiya.jp>