



近年、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や「働くスタイルの多様化」などの課題・変化に対応していくことが必要とされています。労働生産性の向上や、多様な働き方への対応を進めています。



■ 新型コロナウイルス5類変更に伴う対応

2023年5月より新型コロナウイルスがこれまでの「新型インフルエンザ等感染症(いわゆる2類相当)」から「5類感染症」になりました。これまで行ってきた感染対策(業務中のマスク推奨など)を行いつつ、コロナ禍前(ハーツではレジ対面シートの撤去やレストスペースの再開、組合員集会室の開放、ばら売りや試食の解禁。ハーツきつずでは定員の解除やひろばの予約制の緩和など)の状況への対応やウィズコロナ・アフターコロナへの対応(オンライン会議やオンライン組合員活動)など新たな生活様式に対応した働き方を行っていきます。



■ インターネットを活用したオンライン会議の促進

理事会や地域理事協議会といった機関会議のほか、業界会議、店長会議など、事務局会議もオンライン会議を進めました。移動の時間削減にもつながり、一定の効果を示しました。

■ テレワーク(在宅勤務)の実施

事務所内の感染リスクを減らすために、出勤する職員の数を減らし、在宅での勤務を推進しました。在宅での勤務を進めるために、リモートワークが可能なパソコンを設定し、自宅で職場と同じ環境で業務ができるようになりました。また、在宅での勤怠管理の仕組みを導入し、職員が安心して働ける環境をつくりました。

■ フレックスタイム制の導入

多様な働き方への取り組みとして、職員へあらかじめ働く時間の総量(総労働時間)を決めた上で日々の出退勤時間や働く長さを自由に決定するフレックスタイム制を導入しています。フレックスタイム制の導入によって、労働時間を効率的に配分することが可能となり、労働生産性の向上が期待できます。仕事と生活の調和も図りやすくなることによって職員の働きやすい職場となるようにしています。

■ DXの推進

DX(デジタルトランスフォーメーション)を推進することで、誰もが働きやすい職場環境整備と生産性改革に取り組みました。