

# 規制改革推進会議 人材ワーキンググループ ヒアリング資料

株式会社ルネサンス

2017年3月10日

## 会社概要

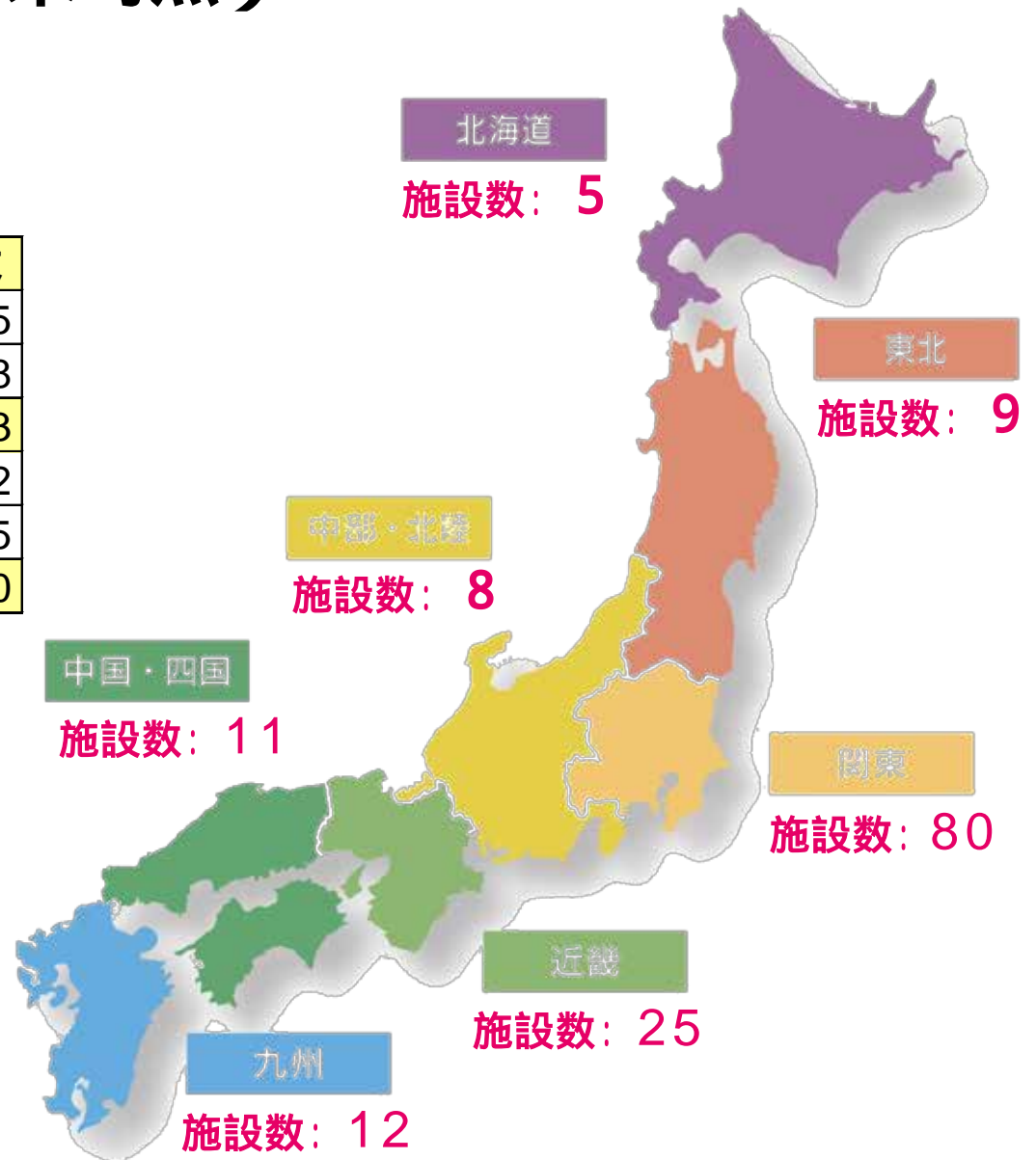
商号	株式会社ルネサンス	
本社所在地	東京都墨田区両国2-10-14 両国シティコア	
創業	1979年10月8日	
設立	1982年8月13日	
資本金	2,210百万円	
決算期	3月末日	
主な株主	DIC株式会社(17.5%) 三菱地所株式会社(6.63%)	
事業内容	フィットネスクラブ、スイミングスクール、テニススクール、ゴルフスクール等のスポーツクラブ事業、自治体や企業等での健康づくり事業、介護リハビリ事業、他関連事業	
国内拠点数	150 (スポーツクラブ123 小型業態12 介護リハビリ15) (2016年9月末)	
会員数	408,354名 (2016年9月末)	
連結売上高	43,480百万円 (2016年3月末、以下同じ) フィットネス業界 国内第3位	
連結営業利益	3,186百万円	
連結経常利益	2,932百万円	
従業員数	5,555名 (内、正社員 1,103名) (2016年12月末)	

# 施設数（2016年9月末時点）

国内 **150** ヲ所に展開

	2016年9月末
直営スポーツクラブ 1	95
業務受託施設	28
スポーツクラブ	123
新業態施設	12
リハビリ施設 2	15
<b>施設数合計</b>	<b>150</b>

- 1 ルネサンス鶴間を含む。
- 2 FC施設を含む。



# 「健康」をキーワードにした複合化した事業展開イメージ

法人  
(健康経営) 事業



元氣ジム事業



小型業態



プログラムなど



自治体  
(地域健康推進) 事業



異業種



スポーツクラブ事業



受託/指定管理事業



海外事業



ベトナム



.....

# 現在の労務構成（雇用ポートフォリオ）

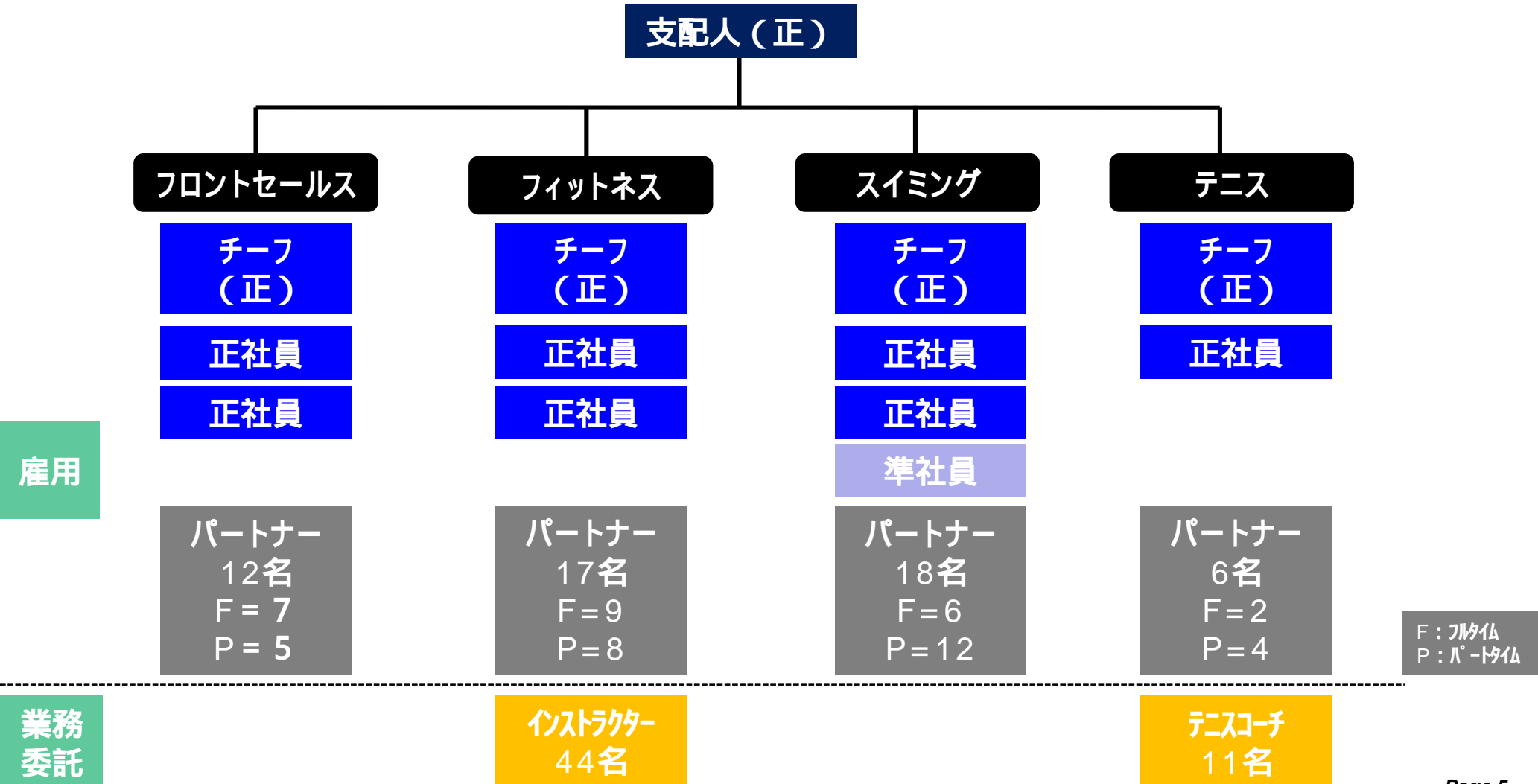
本社機能は正社員が中心、事業所（スポーツクラブその他）はパートナースタッフ等が中心  
 新卒採用以外でメインとなる採用は、ステップ採用（パートナースタッフ 準社員 正社員）

従業員区分		人数		職務の内容	人材活用の仕組み	配置の変更範囲	
正社員	グローバル社員	779名	1,103名 (19.9%)	接客、運動指導のほか、クラブ運営に関する企画立案等（チーフ、支配人等の役割を担うことがある。）	能力により、F～Gの7区分	全国転勤あり	
	エリア社員	289名				各地域エリア内で転勤あり	
	ホーム社員	35名					
嘱託、特別契約社員 定年後再雇用者		12名			能力により、F～Sの3区分（上限がSグレード）		
準社員	SC事業	98名	4,452名 (80.1%)	接客、運動指導のほか、クラブ運営に関する企画立案等（チーフ、支配人等の役職に就くことはない。）	職務内容によりA～Cの3段階	転居を伴わない範囲で転勤あり	
	ドゥミ事業	5名					129名
	元氣ジム事業	24名					
パートナースタッフ		4,313名		同上 但し、システム権限が社員とは異なる	能力により、ルーキー、ホープ、スターの3段階	原則転勤なし	
計		5,555名					
					インストラクター	3,306名	

# 標準的な事業所（スポーツクラブ）の体制

2016年12月・亀戸クラブの例

社員はフィールド業務とセクションマネジメント業務を担当。  
 フィールドプレイヤーの主力はパートナースタッフが担う。



# 1 雇用区分の概要

n正社員として次の三つ。限定は勤務地のみ。

- グローバル社員 限定なし
- エリア社員 勤務地を全国4分割のエリア内に限定
  - 2012年4月より
- ホーム社員 勤務地を自宅通勤範囲に限定。転居無し
  - 2016年7月より

## 2 限定正社員制度導入の目的・背景

### n【勤務地】

-ホーム社員（2016年7月より導入）

-目的：転勤は難しいが、意欲・能力の高い人材の採用・定着の向上

-背景

- 労働力人口の減少や雇用状況の改善を背景に、近年人材確保が難しくなっている。
- 中長期的に見てもこの傾向は強まる見通し。
- 当社においても、ここ数年の社員の退職率は、おおむね横ばいにあるものの、女性の退職率は高止まりしており、改善の余地がある。
- また、転居を伴う転勤がネックとなり、優秀なパートナースタッフが社員を希望しないケースも散見される。
- 今後、多様なライフスタイル、育児や介護といったライフステージに対応できる仕組みや風土が求められている。



## 2 限定正社員制度導入の目的・背景

### n【職務】

- 現時点では導入していない。
- 2017年7月より職務を限定した正社員を導入予定。（有期契約の社員を移行）
- 接客サービス・クラブ運営オペレーションを担う業務 業務職（仮）として新設
- 上記に加えてマネジメントを担う業務 既存の正社員を基幹職と位置付け

### n【労働時間】

- 育児・介護の理由による1～2時間の短時間勤務がある。

### 3 限定正社員制度を導入したことのメリット

#### n【勤務地】

##### －会社

- 労働コストの低減（配置計画の制限と労働コストの抑制の均衡）
- ホーム社員への転換申請を2016年7月以降受付け、現在までに70件程度受理（グローバル・エリア社員1,000名強のうち）
- 退職を思い止まった、という意見が数件あった。
- 採用への影響もあると考えているが、それはこれから

##### －従業員

- 主に家族事由における生活不安定のリスク回避

### 3 限定正社員制度を導入したことのメリット

#### n【労働時間】

##### -従業員

- 時短勤務でワークライフバランスのある働き方ができている。

#### n【職務】（2017年7月移行後の予想）

##### -会社

- 業務内容に見合った報酬水準へシフト、付加価値に対する人件費水準の適正化

##### -従業員 / 会社

- 雇用形態は正社員、処遇水準は若干引上げ、に伴う定着の促進

## 4 今後の課題

### n【共通】

- 採用、配置・異動で配慮する要件が増加、優秀な社員がローカル化する可能性 計画・実行について複雑化・難易度上昇
- 相対的に組織の活性度が低下する可能性

### n【職務】

- 非限定正社員と限定正社員で求める役割の識別 管理職の説明能力が問われる。