

**社内文化の刷新・再構築に向けた取り組みの一環として
働き方・休み方改善を自律的に推進
シャープ株式会社**

(1) 企業の概要	
事業概要	1912(大正元)年、創業者が金属加工業を創業したことに始まる総合電機メーカーです。現在はプロダクトビジネス(デジタル情報家電、通信、健康・環境、エネルギーソリューション、ビジネスソリューション)、デバイスビジネス(液晶、電子デバイス)の製造・販売等を中心に、全世界に約5万人の社員(連結:2014年12月末)が働いています。
労働時間制度について	労働時間制度は「通常勤務」「時差勤務」「フレックスタイム制(E-TIME)」「変形労働制(1ヶ月単位・1年単位)」などが適用されます。通常勤務の就業時間帯は8:30~17:15です。E-TIMEのコアタイムは8:30~に設定しており、フレキシブルタイムはそれに先立つ5:00からの出勤を認めていることから、各自の状況が許せば事実上の朝型勤務も可能な仕組みとなっています。
経営上・労務管理上の特徴	<p>会社の経営理念の中にある「会社に働く人々の能力開発と生活福祉の向上に努め、会社の発展と一人一人の幸せとの一致をはかる」との一節を人事の基本理念として各種人事政策を進めています。会社経営の原動力は「ヒト」とであると捉え、2013年度から、「カエル運動」「はたらき方改革(労使委員会)」「経営幹部と管理職のマネジメント改革」「社内コミュニケーション改革」など、様々な風土改革に取り組んでいます。</p> <p>また、「健康経営」の概念を導入し、「けんこうシャープ23」の呼称のもと、2022年度末までの達成目標の中に「長時間労働者ゼロ」を掲げ、マイルストーンを置いて取組を進めています。</p>
取組のきっかけ	厳しい経営環境を乗り越えるためには、全ての社員が謙虚な気持ちで原点に立ち戻り、会社の仕組みや社員の意識・行動を変える「企業風土改革」が必要と考え、2013年度から、社長の「けったいな文化を変える」との掛け声のもと、改革がスタートしました。

(2) 主な取組の内容	
「会社を変える『カエル運動』を開始」	<p>2013年5月から、会社を変える運動として「カエル運動」をスタートさせました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○コミュニケーションをカエル取組としては、役職・世代間の距離を縮めて自由闊達なコミュニケーションを促す「さん付け運動」 ○仕事のやり方をカエル取組としては、メタボ(ムダ)仕事を取り除いて効率をあげる「脱!仕事メタボ運動(詳細は下記)」の他、「会議」や「メールマナー」改革としてそれぞれ10カ条を定めて見直しを図っています。

	<p>はじめは本社主導でスタートしましたが、その後各事業本部や関係会社、部門などでも、それぞれ自主的に目標を決め、独自の取組を推進しています。</p> <p>また、運動の機運を高めるため、社内 Web サイトに掲示板（かわらねばん）を常設し、社長直筆の応援メッセージや各現場での取組の好事例などを順次紹介しています。あわせて、この運動のシンボルとして、ゆるキャラ風の「カエるん♪」も誕生させ、押しつけ感のない運動となるよう工夫しています。</p> <div style="border: 2px dashed blue; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p><脱！仕事メタボ運動>の具体的実施内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会議メタボ→資料メタボ→メールメタボ→出張メタボ→文書保管メタボの順に3ヶ月ごとにメインテーマを設定して取組を推進 ・一人ひとりが仕事のダイエット宣言を行い、メールの署名欄に自身の改善テーマを簡潔に記載 ・メタボを自覚するため、日常で起こりえる出来事を「自社流・サラリーマン川柳」にして、振り返りを促す（『倍速で やった結果が ペンディング』『上役の 気持ちを斟酌 しすぎたわ』など、46句を全社員に紹介） ・自部門の課題の範疇を超える事項については「メタボボックス(半期毎に募集)」への投書により、人事部門が事務局として関連部門に連絡し改善を促すなど対応を行っています。メタボボックスへの投書は記名、無記名ともに可能とし、面と向かっては言いにくいことなど、状況に応じた選択ができ、様々な課題を拾い上げるようにしています。 </div>
<p>「働き方改革労使委員会の設置」</p>	<p>2014年4月からは誰もが活躍できる職場の実現を狙いとした「はたらき方改革労使委員会」を発足し、長時間労働を前提とした会社風土を是正する「ワークスタイル変革」、コミュニケーション豊かないきいきとした職場づくりを実現する「職場環境変革」、及び「ダイバーシティ推進」の3つの分科会に分けて労使協働で取組を推進しています。</p> <p>それらの取組の一環として、経営幹部による働き方改革についてのメッセージ発信や、全管理職を対象とした「労働時間に関する意識調査」の実施及び分析結果の全社員への紹介等の取組を行いました。また、当該分析結果の事業所ごとの特徴や詳細等の内容を各総務部門にフィードバックし、各事業所で開催される労使協議会等で具体的な対策事項を継続協議しています。</p>

<p>「行動変革宣言」の制定・浸透」</p>	<p>このような意識・行動変革のための取組は一時的な運動だけで終わらせるべきではなく、地道に継続していくことが大切です。全員がベクトルの合った行動へと変革していくことを根付かせるため、その指針とするべき行動を定めた「行動変革宣言」を2014年1月に制定しました。</p> <p>「行動変革宣言」を記載したカードを全役員・社員に配付するとともに、当該カードに行動変革に関する自らの宣言を手書きして携帯しています。各自の宣言内容は朝夕礼や職場懇談会などで紹介・情報共有することにより実践を促しています。また、経営幹部は自身の宣言をイントラネットで公開し、全社にメッセージを発信しています。</p>
<p>「休暇制度の充実」</p>	<p>本人や家族の記念日、人間ドック受診、ボランティア活動、自己啓発など、一定の事由に該当する場合に取得できる「多目的休暇」を年間8日間付与しています。</p> <p>また、育児休業制度について、連続3日以上取得した場合10日間を限度に有給扱いとするとともに、配偶者が出産した男性社員とその上司に対して取得案内のメールを自動配信するなど、男性社員も育児休業が取得しやすい環境づくりに努めています。</p> <p>なお、年次有給休暇の取得率は2013年度実績で73.4%となっています。</p>
<p>取組の評価および効果</p>	<p>様々な改革の取組を進めたことで、風土改革に関する認知度は高まっています。こうした取組に対しては好意的な反応を得ており、「社内の風通しが良くなったとの実感がある」、「働き方に関しても“言いにくかったこと”“おかしいと感じたこと”を言えるようになった」という声もあります。</p> <p>しかし改革はまだまだ道半ばです。今後も「カエル運動」を継続推進するとともに、「はたらき方改革労使委員会」で進めている各労使協議会での協議結果に基づく具体的施策の展開を図り、より一層現場を巻き込んだ、自立的な活動へと繋げていきます。</p>

(平成26年度事業)