

株式会社桃谷順天館

トップダウンの一貫性のある「働き方改革」への発信が制度運用の柱となり、制度活用を高め、真の働きやすい組織風土を築く



桃谷順天館
SINCE 1885

所在地	大阪府大阪市	業種	化粧品製造業、輸入・販売
設立年	1885年	全従業員数	382名（2024年3月現在）
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期：	2019年7月	
	インターバル時間：	11時間	
	適用対象範囲：	全従業員	
	規定根拠：	制度の運用、就業規則	

（1）制度運用の目的

当社は、約400年続く薬種業を受け継いだ創業者が1885年（明治18年）、にきびに悩む妻のために創った「美顔水」をきっかけに、新たに化粧品製造業として桃谷順天館を創業し、これまで美と健康を追求してきた化粧品メーカーです。「人と地球の美しい未来を創る ～For Beauty and Well-being～」をパーパスに掲げ、研究開発・製造およびグループ全体の中核機能を受け持つ桃谷順天館をはじめ、一般流通販売の「明色化粧品」、OEM事業の「コスメテックジャパン」、「上海桃谷順天館化粧品商貿有限公司」の4社からなるグループ経営を行っています。

本社は大阪市内に構えており、東京支社と岡山工場など、全国に拠点を有しています。2019年に働き方改革関連法案が施行されたのを機に、当社でも同年7月に働き方改革を推進する制度として「フレックスタイム制度」「時間単位の年次有給休暇制度」「テレワーク制度」に加えて、「勤務間インターバル制度」を導入しました。

（2）制度運用にあたって

当社では、働き方改革推進スタート時の2019年に、働き方改革が社会的にも重要なテーマであることへの理解や認識を高めることを目的として、有識者を招聘し社内で講演会を実施しました。全従業員に向けて働き方改革の重要性についてメッセージを発信し、ワーク・ライフ・バランスや生産性向上に繋げていくための施策として各種制度を導入しました。トップダウンによるビジョンやバリューに基づいた一貫性のある働き方改革の明示により、意識浸透にもあまり時間はかかりませんでした。

このような取組みもあり、当初より全従業員の働き方改革に対する抵抗感は低く、スムーズに各種制度の運用を開始することができました。

（3）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は、導入時より11時間と設定しています。2024年4月には就業規則にインターバル制度について記載をし、今後より制度の周知徹底を図っていく予定です。

② インターバル時間の確保に伴い、始業時刻がずれ込む場合の対応方法

各部門や各自がインターバル時間を確保できるように努めており、「勤務間インターバル制度」を意識しながら「フレックスタイム制度」や「時間単位の年次有給休暇制度」を活用しているケースが見受けられます。

③ インターバル時間を確保できないことが認められるケース（適用除外となるケース）

部門により繁忙期に確保できない場合があります。展示会開催時やバラエティショップ等のディスプレイ交換時など対応できないケースはありますが、特に罰則規程等は設定していません。

④ インターバル時間を確保できなかった時

インターバル時間が確保できなかった場合は、各部門内で相談し、しっかりと休息時間がとれるように調整を図っています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【フレキシブルタイムの終業時間を 18 時 40 分に】

フレキシブルタイムを 7 時から 18 時 40 分に設定しています。理由として 2 つあります。1 つは、「勤務間インターバル制度」と「フレックスタイム制度」を両立して運用するためです。フレキシブルタイムの終業時刻を設定することで 18 時 40 分までに仕事を終わらせる工夫を各自が行なうことにより、生産性向上にも繋がっていきたいと考えています。2 つめは、19 時までの退社促進です。18 時 40 分の業務終了設定とあわせたルールにより、19 時までに退社する雰囲気や風土が醸成されました。また会議を実施する時間を 10 時から 16 時までとしました。会議時間も原則 60 分とすることで、時間に対する意識が高まり、生産性向上にも繋がっていると感じます。

【各種制度の認知度、理解度アンケートの実施】

「勤務間インターバル制度」だけではありませんが、人事部にて年に 1 度、各種制度の認知度、理解度を確認するためのアンケートを全従業員に対し実施しています。従業員各々が自分らしい働き方を選択できるように整えている様々な制度を、有効的に活用してもらうことが目的です。理解度や認知度が低い制度は、再周知や人事部から詳細な説明を積極的に行なうようにしています。併せて全従業員がアクセスできるポータルサイトに各制度の説明をまとめ、動画でも配信しています。近年は相談件数も増えてきたため Q&A を作成し、インタラクティブな環境で対応できるように整備もしました。このような取組みにより各自の制度に関する認知度、理解度は高まってきており、各自のライフスタイルに併せて活用する機会も多くなってきました。

【制度を活用する風土づくり】

様々なシーンにおいて、社長からバリューの 1 つである「Try&Learn 何事にも挑戦していこう」とのメッセージがあります。そのため、当社では昔からチャレンジする風土が根付いています。直近では「守・破・離」として、今まで守ってきたものを大切にしながら、特に「破」と「離」という、新しいものにチャレンジしていこうとのメッセージから、社員の意識もより高まっています。特に同風土は管理職層に浸透しており、働き方改革の各種制度についてもみんなが積極的に理解し、抵抗感がなく導入することができました。管理職層から制度活用を促す機会もあり、管理職の理解度の高さや環境づくりが制度運用に大きく寄与しています。

(4) 制度導入の効果

働き方改革がスタートしてから従業員自身が時間内に仕事を終わらせようという意識も高くなり、生産性向上にも繋がっていると思います。19 時退社ルールの効果もあり、より「効率的にスピーディに仕事を行う」という個々の意識の変化も見受けられるようになりました。

また、健康面のサポートに関する様々な取り組みも行っており、「健康優良法人」の認証も受けています。健康に対する意識を高めてもらうウォーキング促進のイベントや社外専門家を招聘した「食」や「睡眠」に関するセミナーを実施し、社員の健康管理を推進しており、働き方改革に関する制度や労働時間だけでなく、健康管理の面との両輪で効果が生まれる環境整備が望ましいと思い、積極的に取り組んでいます。

(5) 制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

制度の導入がゴールではないため、継続的な周知を行ない、理解して活用してもらうことが重要だと思っています。そのため、制度を活用してもらえらる仕組みづくり等にも目を向けることも大切だと実感しています。また、働き方について益々「時間」ではなく、「仕事の質」が重要視されてくると感じています。ワークとライフの共存の中で、好循環を創っていくことが企業にも求められ、そこで働く個々人も一緒に考えていくことができる組織風土や制度設計を継続的に進めていくことが必須ではないでしょうか。

(R6.3)