

取組事例

(朝型の働き方)・(所定外労働削減)・(年休取得促進)・多様な正社員・テレワーク)



企業名：ユニ・チャーム株式会社	所在地：東京都港区
社員数：1,297名	業種：製造業

取組の目的：

企業価値の源泉は人にありを基本に、3つの豊かさ(志・経済・心身)の実現。
人間尊重・達成感重視の経営を通じて、労働生産性の向上をはかるとともに社員が仕事を通じて自己実現できるようにしていくことを目指す。

取組の概要：

<現在の取組み>

○ トップメッセージ

- SAPS経営(詳細後述)と呼ばれる独自の経営管理手法を2003年から導入し、2004年から全社展開(取組の内容等を手帳として従業員に配布)。

○ 所定外労働時間の削減

- SAPS経営による効率的な働き方の推進
 - ・ SAPS経営とは、Schedule → Action → Performance → Scheduleの順で行動することで、優先順位や付加価値の高い課題に時間と行動を集中させる独自の経営手法。
 - ・ 6つの要諦(※)を重要なポイントとして取り組み、実践することで、「多様な価値観をもった自立した個人を尊重しお互いの力を引き出しあい、全体が成長する喜びを分かち合うこと」、「全社員が目標を共有し、同じ目標に向かって行動する組織の構築」を目指す。

(※) 6つの要諦

- ① 人間尊重
 - ② 達成感重視
 - ③ 時間競争力重視(タイムベースマネジメント)
 - ④ ナレッジマネジメント(現場での実践で学んだ内容を共通の知識として共有し再現性を高める。)
 - ⑤ 好奇心、起業家精神重視
 - ⑥ 意識革新
- ・ PLAN、DO、CHECKを週ごとに実施。翌週のスケジュール、業務の予定を30分単位で記入し、上司の承認を得る。「行動予定を立て、実行し、結果を分析し、反省点を各部門で共有して次週の計画に活かす」というサイクル。
 - ・ 週次会議において前の週の反省点と今週の計画、日時スケジュールを公開し、上司や同僚がアドバイス。これにより、コミュニケーションが活発化。また、進捗状況と行動計画にギャップがある場合、すぐに軌道修正が可能。

- ・ 所定外労働は、上司承認済みの週報を基に、翌週分をまとめてシステムで申請し、上司が承認。予定以上の所定外労働を行う場合は、当初の承認を取り消して再度申請、承認が必要のため、上司が逐一所定外労働の状況を確認することが可能。
- ・ 時間意識を高めるため、終了予定時刻と本日のアウトプットを記入。毎朝のミーティングで結果確認とアドバイスを行う事で重点業務の完結力を高める。
- 月に一回、ノー残業デーを実施。
- 安全衛生委員会において、労働時間の現状の把握と課題について認識共有。
- 部門ごとの所定外労働の実績を部門長に提供。他部門との比較により所定外労働の削減を促進。所定外労働が多い部門に対して、人事部門が個別にヒアリングを実施。
- フリーアドレス、ペーパーレス化による業務効率化。

○ サマータイム制の導入

- 震災の影響により2011年夏にサマータイム制を導入。従来9：00～17：50であった所定就業時間を8：00～16：50に前倒し。
- 当初は期間限定の予定であったが、所定外労働の削減等、様々なメリットがあったため、2012年度以降は通年で実施することを決定。育児等の事情があり、前倒しが難しい従業員については、フレックスタイム制を活用。
- 所定就業時間を前倒しし、午前と午後の就業時間の長さがほぼ一緒になることで、午前中で完結できる仕事が増え、業務に集中できるため、所定外労働時間の削減につながるという声もある。

○ 年次有給休暇の取得促進の取組

- 取得のきっかけ作りとして、半期に1日、個々人の記念日にあわせて、アニバーサリー休暇の取得を推奨（約70%の従業員が取得）。従業員からも非常に好評だったことから、半期に2日とし、取組を強化し事前休暇取得計画書の提出。
- 夏期休暇は、フレックスホリデーと称し、期間中自由に3日取得できるため、年次有給休暇を2日追加で取得し、1週間の休暇を取得することを推奨。

○ 様々な休暇制度

- 育児などの際に利用できる積立休暇（失効年休）があり、配偶者が出産した男性従業員に対して、子の出産から1年以内に取得するよう推奨。

<今後の取組み>

○ 所定外労働時間の削減

所定労働時間外の減少に向け、社員の意識変革と業務効率化を推進する事で生産性を更に高めていく必要がある。

○ 男性の育児休業取得促進

子供が生まれた社員とその上長を対象に、育児休業の制度・仕組みの説明及び取得を奨励する発信を継続し、育休取得率の向上

現状とこれまでの取組の効果：

- 所定外労働時間の推移（一人あたりの所定外労働時間・1月あたり平均）
32時間（2011年：サマータイム導入初年）⇒23時間（2014年）
- 年次有給休暇取得率の推移
取得の奨励により、48%（2013年）⇒52%（2014年）と4%改善。