

## 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：サトーホールディングス株式会社	所在地：東京都目黒区
社員数：4,719名（連結）	業種：製造業

### 取組の目的：

従来から、社員の健康増進や効率的な業務遂行という観点から、無駄を省いて意味のあることに集中する働き方に取り組んできたが、さらに一歩踏み込んだ「働き方改革」に取り組み、労働生産性の向上を図る。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

- ・海外の投資家には「日本人は働き過ぎであるが労働生産性が低い。今後、成長の余地がないのではないか」という認識がある。当社も決して例外とは言えない。今まで当たり前と思ってきたやり方や仕組みをゼロベースで見直し、働き方そのものを思い切って変化させる必要がある。会社としても多くの変化を実施するが、皆さんも「労働生産性を上げるため何をすべきか」というテーマを自分の問題として考え、できることから実践していただきたい。  
(2012年9月)
- ・生産性を飛躍的に高めて、実質残業ゼロの会社にするには、掛け声だけでは長年醸成された組織のクセ・呪縛は払拭できない。働き方の構造的な仕組みに踏み込む必要がある。(2014年8月)

#### 【2014年7月～サマータイム制の導入】

##### ○朝型勤務

2014年7月1日から3か月間、本社と一部の拠点で始業時刻を50分前倒したサマータイム制(8:00～16:55)を導入し、夏季期間の朝型勤務の促進による意識改革、所定外労働の削減を図っている。

##### ○インセンティブ

- ・所定時間内で仕事が終わらない場合は、翌朝の早出残業(6:00～)での対応を奨励し、早出残業の割増率を30%(終業時刻後は25%)に改定。また、20:00以降の残業は原則禁止
- ・早出残業をする社員に、無料でモーニングカフェサービス(朝食)を実施

#### 【2014年10月～フレックスタイム制の導入】

##### ○フレックスタイム制の導入

2014年10月1日から朝型勤務の促進による意識改革、所定外労働の削減を図ることを目的に、本社管理部門でコアタイムを設定しないフレックスタイム制を導入

##### ○インセンティブ

早出出勤をする社員に、無料でモーニングカフェサービス(朝食)を実施

## 【2014年8月～業務効率化（フリーアドレス制の導入など）】

### ○フリーアドレス制の導入

- ・本社オフィスを大規模に改装し、ワンフロアを打ち抜いたフラットな空間を構築。その上で、社員が机に縛られないフリーアドレス制を導入
- ・特定業務を除くほぼ全員がフリーアドレスで働くことにより、社内コミュニケーションを活性化し、変化とイノベーションを創出することが狙い。また、書類を抱えないことで作業の効率化につながっている。

### ○基幹システムの刷新

- ・個人・部門資料のペーパーレス化を促進し、保管書類を60%削減
- ・営業が外出時に空いた時間を有効活用できるよう、スマートフォンを導入。

### 〈今後の取組〉

### ○年次有給休暇の取得促進

2014年度に柔軟な労働時間制度を導入したところ、年次有給休暇の取得率が若干低下した。年次有給休暇の取得率向上を図ることが今後の課題

### ○テレワークの検討

フリーアドレス制の導入結果を踏まえ、テレワークの実施について検討

## 現状とこれまでの取組の効果：

### ○サマータイム勤務のレビュー：アンケート結果（2014年9月初旬実施）

- ・朝型勤務が始まってよかったか？  
非常によかった・よかった81%
- ・夜の残業はできるだけ行わず、朝の早出で仕事ができているか？  
はい62%
- ・朝型勤務で残業時間は減ったか？  
減った55%
- ・朝型勤務で仕事の効率は上がったか？  
上がった55%

### ○サマータイム勤務のレビュー：出勤・退勤時間帯の変化

- ・サマータイム実施に伴い、8時までに出勤する者の割合が  
4-6月 30.1%→7-9月 68.8%に増加
- ・サマータイム実施に伴い、17時台に退勤する者の割合が  
4-6月 9.9%→7-9月 29.9%に増加
- ・最終退出時刻である20時時点の退出が  
4-6月 67.4%→7-9月 78.2%に増加（20時台の退出者を含めると82.5%→92.3%）
- ・22時以降の残留者が  
4-6月 8.2%→7-9月 2.7%に減少