

に、どのように企業が支援し得るか。まずは、男性も育児にかかわることを会社として積極的に支援していくという意思表示が必要でしょうし、それが浸透していくということが必要かと思えます。そのためには、どちらかというところまでは女性が取得するのに都合よくつくられている育児休職や短時間勤務など、そういった仕組みを男性も取りやすく変更していく。育児休職の例をとれば、海外出張のつもりで2、3週間の育児休職を取って、その期間、育児にかかわるというだけでも、大分違うのではないかと。男性は、給与ロスやキャリアロスなどに対して女性以上に敏感ということがあると思えますし、上司も男性部下に対して、その辺を大変気にする、ということもあると思えます。給与ロスやキャリアロスなどがあまり気にならないような仕組みを入れていけたら、ということで模索しております。

トリンプにおける取組

武石 次に、トリンプ・インターナショナル・ジャパン株式会社取締役管理本部長の沖本様にお願いしたいと思います。トリンプはドイツで設立され、現在、世界的な販売網を持つ婦人下着メーカーのグループ企業です。「NO残業デー」がマスコミでも取り上げられて有名ですが、それも含めましてよろしくお願いたします。

沖本 弊社で業務の効率化を主眼として、かれこれ10年以上歴史がある制度として、いくつかあるのですが、その一つが「NO残業デー」です。これは91年2月に毎週金曜日のみを対象として実施したのですが、その2年後からは、毎週水曜日と金曜日に拡大いたしました。現在は毎日、「NO残業デー」ということで、弊社の就業時間は午前9時半から午後6時なのですが、6時半には全員、オフィスのドアを閉めて帰るということを目指しまして、6時25分になると総務課の人間がオフィスを回って一斉に電気を消すということをやっております。そうしますと、もう職務ができないため、みんな帰るということで、実際、徹底してやっております。

また、「NO残業デー」というのがどうすればそんなに簡単にできるのか、ということですが、その制度の定着には、いろいろ工夫をしております。一つは、「NO残業デー」と会社でルールを決めた以上は、これを守らない場合は罰金を取る、ということを行っております。業務の都合上どうしても残業せざるを得ない、という場合には、人事部にその部門長から、今晚はどうしても1時間か

2時間、こういう事情で残業します、という連絡をいただきます。その部門から事前申請があった場合は、1回につき2万円、事前申請がなくて実際にサービス残業が起こってしまった場合には、1回につき5万円の罰金を取るということで、嫌な役目ではあるのですが、人事部で集計し、年末にその各部門のボーナスの原資から差し引きます。だれでもお金を取られる、あるいは罰金が出た、ということは非常に嫌なものですから、なるべくそういうことをさせないような仕組みをつくっております。いい意味での性悪説に立ってマネジメントするという方針で運営しているということだと思います。

それから、「がんばるタイム」というのも、94年に始まりました。弊社の場合は、昼食の時間が午前11時45分から12時半までの45分間で、その直後、お昼を食べて眠たくなる時間を利用して、そこからの2時間を個々の業務に集中させるために、全社的にしゃべることも、電話を受けることも、来客を受けることも禁止している。それから、自分の席を離れて書類をとりに行く、コピーをしに行くということも禁止、社内の打ち合わせも禁止ということで、これは社長以下全員やっておりますが、どんなに組織で仕事をしていても、自分自身で抱えている仕事というものがありますので、そういうものを「がんばるタイム」でまとめてやってしまったほうがよいのではないかと、ということでやっております。

「がんばるタイム」の時間になりますと、オフィスがしーんとします。最初は、お取引先様などにも社内の事情を話して、定着するまでに苦勞もしたと聞いておりますが、今ではご理解いただきまして、実際、来客はございませんし、社員もその時間は自分の仕事に集中することで、日中集中して残業なしで帰ろうという運営をしております。

それから、「リフレッシュ休暇」というものを、10年以上前に導入しています。これは管理職を対象に、年間16日以上 of 休暇取得を義務づけるということで、これも100%遂行中です。2週間、10営業日休んで、土・日を前後挟みますと16日になるということで、日本の会社の場合には、まだなかなか浸透していない制度かと思えますが、社長以下、管理職は全員、年間のどこかで2週間取るということをやっております。

このような制度は、ユニークと言われるのですが、定着するまでに経営トップがコミットメントして、結局、従業員のためであり、会社のためであるという信念を持って貫き通したところが、制度定着化の大きなポイントであったと思っております。