

むしろ日常的な仕事の仕方を見直して、日常的なレベルで仕事と生活のバランスを図ろうという取組ではないかと思います。ファミリー・フレンドリーとかワーク・ライフ・バランスという、特別な事情のある人ということで対象をとらえがちです。けれども、そうではない、一般の普通に働いている人たちの働き方をどう変えていくかというのは、私は、今、多くの企業が直面している、これからはますます重要な問題になっていくのではないかと考えております。その意味で、トリンプの取組も非常に興味深く聞かせていただいたわけです。

ただ今それぞれ概略をお話いただきましたので、もう少し制度、施策、具体的な運用の仕組みについて、ポイントを絞ってお話をお伺いしたいと思います。

まず、沖本様にお伺いしたいのですが、こういった制度を導入する中で、制度を定着させる仕組みとして、一つは罰金というお話がありました。罰金というのは、かなりインパクトのある取組ですが、「がんばるタイム」や「リフレッシュ休暇」も義務づけになっているのですが、例えば、「がんばるタイム」に私語をしていたら罰金が取られるのでしょうか。

また、かなり長い間、この制度を展開してきておられる中で、具体的な制度を定着させる仕組みや工夫、あるいは大変だった点もあると思うのですね。例えば、営業部門で「NO残業デー」を徹底するといっても、そこはいろいろ難しい問題があると思います。実際の職場の状況の中で、多分フレキシブルな対応もされていると思うのですが、運用面での定着の問題について、さらにお話をお伺いしたいと思います。

「NO残業デー」などの制度定着の仕組み

沖本 まず、罰金面についてですが、「がんばるタイム」に私語をしていたら罰金を取られます。「リフレッシュ休暇」も、これをちゃんと取得しなかった場合には、罰金ではないのですが、翌年度2週間のリフレッシュ休暇を取る権利が消滅するという、罰金制度のようなものがあります。人間、やすきに流れますし、こういった長期休暇も2週間休むのはなかなか勇気が要ることなのですが、仕事を調節したり、あるいは部下・上司にきちっと引き継ぎをしたり、根回しをしたりというのも芸のうちということで、これも例外なくやる、という運用になっております。

二つ目のご質問ですが、営業の方は、当然お取引先様、例えばトリンプの場合ですと、百貨店、スーパーマーケット、チェーン店から、夜どうしても緊急の仕

事があるというようなこともありますので、裁量労働ということにしております。弊社でもIT化を進めており、例えば、自宅へ帰った後でも社内のシステムにアクセスして、電子稟議やeメール、統計数字、経理の数字なども見られるようになっており、必要に応じてオフィス外でも仕事ができる体制をとっていることだと思います。

それから、弊社は、毎朝会議を行い、全国の営業所とテレビ会議で結んだり、その会議の議事録を1時間以内に全員にeメールや携帯のメールで配信するということで、情報の共有化がかなり進んだ企業だと思います。その意味でも的確な役割分担といいますか、仕事の進め方について余分なストレスがないような仕組みがあってこそ、「がんばるタイム」、「NO残業デー」、「リフレッシュ休暇」といったものが実際運営可能だというような、仕事のインフラといったもう少し違った面にもそれなりの工夫をしていると思っております。

武石 「NO残業デー」で、違反している人というのは、実態としてどのぐらいなのでしょう。

沖本 電気が消えて鍵が閉まりますので、実際は本当にいないのです。

武石 もう一つ、仕事というのは、とかく優秀な人にたくさん集まるという傾向もあるのではないのでしょうか。「NO残業デー」をやろうとすると、仕事の配分、仕事をどう与えるかという部分も重要になってくると思うのですが、その辺、何か工夫されていますでしょうか。

沖本 ご質問の趣旨とは沿わないかもしれないのですが、弊社の場合は業界で2位ということで、いつもチャレンジしていかないといけない、という企業風土もあるものですから、若手になるべく仕事を任そうという面もあります。要は、仕事ができる人には仕事が集まってよい、放っておけというようなことがあります。どんどん仕事をやってもらって昇進してもらい、責任と権限を大きくするところがありますので、その面から言いますと、集中してそれでよいというようなところがあります。

武石 集中した仕事をさばっていくのも能力のうちで、若いうちの苦労は買ってでもしろ、みたいなところがあるのでしょうか。

沖本 はい。人材開発もそれで行うというような方針です。