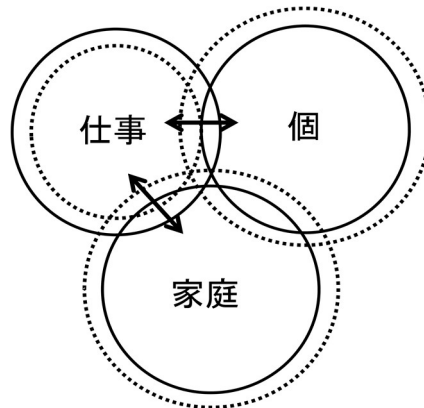


松山油脂の働き方プロジェクト WORK2020

3つの時間のバランス

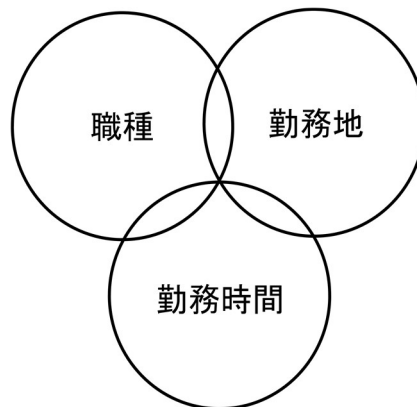
WORK2020の根源的な考え方は、「仕事・家庭・個」の「3つの時間のバランス」。このバランスは、働くスタッフのライフステージやライフスタイルの変化に応じて変容します。有限で貴重な財産である時間を、「仕事・家庭・個」にどのように振り分けるか。ひいては、人生そのものをどのように豊かにするかを、スタッフが自らの意志で選ぶ。それを可能にするのがWORK2020です。



3つの時間のバランスは時に応じて変容する

「職種・勤務地・勤務時間」を選ぶ

WORK2020では、スタッフ自らが「職種」「勤務地」「勤務時間」を選べます。裁量の幅が広がった結果として、仕事のやりがい、会社への貢献、そして個々の報酬が増えることが期待されます。



ワークライフバランスに合わせた選択が可能

■WORK2020の具体的な取り組み

1. フレックス・コアタイム制度

1日の労働時間を固定的に定めず、1か月の所定労働時間を基準として、働く時間を選択できる制度です。月曜日～木曜日に1日10時間ずつ働いて金曜日は休む、ということも可能です。

2. 勤務地限定制度

スタッフのワークライフバランスを尊重し、会社の人事権である転勤命令権を廃止しました。原則として、スタッフは自らの意志で勤務地を選択できます。

3. 定年年齢の引き上げと雇用延長制度

スタッフが長期間にわたって活躍できる仕組みを整備し、定年年齢を60歳から65歳に引き上げました。定年後の雇用延長も可能です。

4. インストラクター制度

新入社員に対して、経験のある先輩社員(インストラクター)を選任し、1日も早く会社の文化に慣れるようにサポートする制度です。

5. ジョブリクエスト制度

新規または欠員が生じた職種に対して、社外だけではなく社内スタッフの応募も可能にする制度です。会社は能力を積極的に発揮できる場を提供し、スタッフは自身の能力開発を目指します。

6. ジョブローテーション制度

他部門へ一定期間異動し、会社の業務の流れを知り、全体最適の視点を持つための制度です。異動者は新たな視点での気づきを与え、既存のやり方にとらわれずに業務の改善を図ります。

■WORK2020の到達点

自由裁量や選択肢の拡大は、自己責任やプロ意識の拡大と表裏をなします。また、スタッフの主体性を広げるメリットがある一方、一部のスタッフに業務の過度な集中が生じる可能性もあります。ジョブ型ではないメンバーシップ型の人事制度と、部署間の柔軟な人事ローテーション、さらには全体最適意識の徹底によって、デメリットを解消します。



働きやすさと働きがいを両立する



高品質・低価格なウオッシュアンドケアプロダクトの提供を通じて
社会に貢献し、「小さくて強い」松山油脂をつくる