

松山油脂の働き方プロジェクト WORK2024

■人事制度改革(WORK2024)の目的

1. 人生100年を視野に、時間を有効に使う
2. 主体性を持って選択できる制度と施策を増やす
3. 多様な人材が集まり、活躍できる会社に
4. 競争力を高めるための専門性と技術力の強化
5. 個々の不公平を減らし、納得感を増やす

■WORK2024の具体的な取り組み

1. 選択的週休3日制度

すべてのスタッフを対象に、週休3日制を選択できる制度です。勤務時間が固定されているレギュラータイム制度のスタッフには働き方の多様性を与えると共に、心身に不安を抱えるスタッフや高齢者の負担を減らすこと、さらには、リカレント教育(学び直し)を希望するスタッフへ機会を与えることにもつながります。土曜日、日曜日以外に休日として選択できる曜日は、水曜日または金曜日に限定し、時短勤務との併用は不可とします。

2. チーム単位有給休暇制度

レギュラータイム制度のスタッフを対象に、チーム単位で有給休暇を取得できる制度です。取得日数は上半期・下半期で各2日を設定し、年間4日までとします。チーム単位での有給休暇を取得する条件として、計画的に稼働停止日を設定する必要があるため、必然的に業務効率化への取り組みが促されます。加えて、有給休暇を取得できないスタッフ、取得を希望しないスタッフを他のチームで受け入れてもらう必要があるため、チーム間での協力体制が生まれます。

3. 長期休職制度

入社3年以上のスタッフに限り、最長3年間の長期休職ができる制度です。会社はリカレント教育(学び直し)、留学、ボランティアなど社内では得られない経験の機会を与えます。また、育児休業や介護休業などの法的に定められた期間内では復職が難しい場合や、不妊治療などにも利用できます。主体性を持って自分の未来を作っていくこと、そして外部で得た知識や経験を社内に還元していくことで、スタッフも会社も成長できると考えます。

4. ジョブオブザーブ制度

一定条件のもと、他部門の業務を一定期間観察(オブザーブ)できる制度です。会社はスタッフに対して、所属部門だけでは得られない学びの機会を提供します。一方、スタッフは他部門の業務を観察し、短い期間ではありますが、実地体験することで他部門の業務への理解を深め、視野を広げます。その後、将来のジョブリクエストに繋げるか、または、所属部門での仕事に生かします。なお、条件として回数の限度を月に1度、年間に5日までとします。

5. ジョブリクエスト制度(改定)

自らの意思で他部門への異動を希望できる制度です。対象は入社後2年以上経過しているスタッフ。会社はスタッフに対して、主体性や向上心を発揮できる機会を提供します。一方、スタッフは過去の延長ではない新たな能力開発に向けて挑戦します。また、選考結果が不合格であった場合でも、本人のキャリアプランを会社が承認した場合には、不足している能力を補うための教育訓練の費用を会社が負担し、求める水準に能力が達した場合に再挑戦の機会を与えます。

6. 学びと成長の機会創出制度

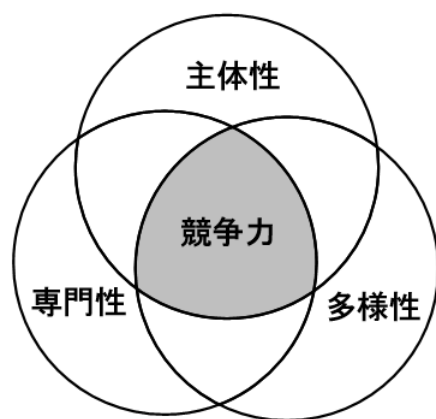
社内では得ることが難しい新しい知識や技術獲得のために、社外研修の受講を会社が推奨する制度です。総務人事チームは提携する外部教育機関からのセミナー情報を定期的に部門長・マネージャー宛に配信します。部門長・マネージャーは、会社の「生産性・専門性向上」「イノベーション創出」「マネジメント力の強化」などの観点から全体最適の視点で会社に必要なセミナーを選定、受講するスタッフを指名します。また、スタッフのキャリアパスの観点から、社内では強化できない教育訓練を社外で行なうことにより、スタッフの専門性向上を図ります。

※技術職・専門職の強化

将来的に「エキスパート」「プロフェッショナル」を目指す職種として、「スペシャリスト」を新設します。

■WORK2024の到達点

「主体性」「多様性」「専門性」を軸に競争力を高める



スタッフが主体性を持って選択できる制度と施策を増やすことで、松山油脂の働き方に興味を持つ多様な人材が集まり、同時に働くスタッフの多様な能力開発を促す。会社は積極的に学びと成長の機会を創造し、スタッフひとりひとりがその得意分野において専門性を発揮できる環境をつくる。WORK2024では、「共働共創」の働き方をもとに「主体性」「多様性」「専門性」を基軸と位置づけ、その三つが交わる接点において、松山油脂の競争力を高めることを目的とする。