

サマータイム通年導入

昨日の日経MJ紙にユニ・チャームが導入する制度が紹介されていました。

この記事によりますと、4月から始業時刻・終業時刻を1時間早めるというものです。

去年は、電力不足＝節電の必要性からサマータイムを導入する企業が多くありました。また、所定休日を変更した工場等もありました。

去年の場合、一時的な措置という意味合いが強かったと思います。

ユニ・チャームでは残業時間の削減等業務効率化が進んだようです。そのため、始業時刻を前倒しする制度を本格的に導入し、残業時間の抑制を図ろうというものです。

この制度導入は、就業規則も改正します。これにより、一時的な制度から恒常的な制度と変わります。

実際の効果として、消費電力が3割減少し、社員ひとり当たりの残業時間も月3～4時間減少したようです。

ワークライフバランスが重視される中、残業時間の抑制は、従業員だけでなく企業にとってもメリットがあります。

労働時間を前倒しにしただけで、残業時間が抑制されるは一時的でしょう。やはり、業務の進め方や従業員の意識改革が無ければ長続きしないでしょう。

同じ成果・結果を出しつつ、それにかかる時間

を減らすのだから、従来のやり方を変えなくてはなりません。

今まで慣れ親しんだやり方を変える、ということは誰でも抵抗を覚えるものです。それでもやろうという強い意思が無いと、すぐに元の状態に戻ってしまいます。

何事でもそうですが、一時的に変える、変わることは比較的容易にできます。

モチベーションなどはその典型でしょう。モチベーションというのは高いときと低いときが交互にやってきます。その波を少なくし、高い状態をより長く維持することが求められます。そのためは、周りの手助けも重要になります。