

取組事例

(朝型の働き方・所定外労働削減・年休取得促進)・多様な正社員・(テレワーク)



企業名：アサヒグループホールディングス株式会社	所在地：東京都墨田区
社員数：273名（グループ全体 22,194名）	業種：製造業

取組の目的：

多様な社員が健康で生き生きと働ける環境を整え、一人ひとりの価値を高め、短時間で高い成果を出すことで、新たなイノベーション創造につなげる。

取組の概要：

○トップメッセージ

- ・ワーク・ライフ・バランス実現のための基本的なインフラはグループ共通で導入し、定量目標や制度運用についてはグループ各社と相談しながら進める。
- ・ワーク・ライフ・バランス実現のため、①働き方の見直しによる多様な社員の働きやすい環境づくり（働く時間の柔軟性、働く場所の柔軟性、目的別の休暇）、②総労働時間削減、③一人ひとりの価値向上に取り組む。

○多様な社員の働きやすい環境づくり（グループ各社各職場における取組）

- ・働く時間の柔軟性
時差勤務、スーパーフレックスタイム（始終業時刻を本人が決定し且つ就労義務のあるコアタイムのない制度）などの柔軟な勤務体制の導入
- ・働く場所の柔軟性
モバイルワークの推進による外勤者（営業担当者）の直行直帰の奨励
- ・目的別の休暇
 - リフレッシュ休暇制度：個人単位で5日間程度連続の計画的年休取得（年間を通じて計画することになっている）
 - メモリアル休暇制度：個人単位で1日の計画的年休取得
 - 半休制度：年次有給休暇の半日単位取得制度
 - 積立年休制度：年休失効分を積み立て年間40日を限度に傷病欠務時等に利用
 - 個人休日制度：年間所定休日のうち一部を個人単位で設定
 - 永年勤続休暇制度：30年勤続（3週間程度）、20年勤続（2週間程度）など
- ・休暇取得管理
各社・事業場の総務部から管轄する社員の休暇取得予定の管理とリマインドメールの送付

○労働時間削減

多様な社員の働きやすい環境づくりによる総労働時間削減対策のほか、年次有給休暇の取得促進や所定外労働時間削減のため、次の取組を実施（過去の実施分を含む）。

- ・ノー残業デーの設定
- ・一定時刻後のオフィス消灯
- ・パソコンのネットワークシャットダウン（19時等）
- ・パソコンのログオン／ログオフ時間を各社員の勤務システム、上長の承認画面に表示

○一人ひとりの価値向上

- ・社員の報酬に関する基本方針（アサヒビール）

能力を十分に発揮して成果を挙げた社員に厚く報いることを基本方針としている。具体的には、毎年的人事評価で一人ひとりの業績・行動を評価して月例給を改定するほか、各自の人事考課や業績に連動した賞与を支給。

- ・公正な評価、納得性の高い評価のための研修（アサヒグループホールディングス、アサヒビール、アサヒ飲料など）

人事評価を適正に運用するには、上司（ライン長）一人ひとりが制度について十分に理解するとともに、各上司が一定の基準に沿って部下を評価することが重要であることから、「新任ライン長研修」、「新任ライン長フォローアップ研修」を実施。

○業務効率化・生産性向上

- ・お得意先様への提案書のひな型を専門の担当者が作成し共有、お得意先様ごとのカスタマイズも専門の担当者が担当。
- ・これまでもテレビ会議システムは活用していたが、今年よりスカイプの利用も開始。

○朝型勤務と「ゆう活」

一部のグループ会社で次の取組を実施

- ・始業・終業時刻を朝方にシフト（9：00～17：30→8：30～17：00）
- ・フレックスタイム制を活用した個人単位での朝型勤務

○テレワークの活用

- ・一部のグループ会社で在宅勤務とフレックスタイム制を併用
- ・現状では、利用者は育児中の女性社員を中心に限定的だが、「資料作成に集中するために敢えてオフィスを離れる」、「通勤混雑を避けるために就業時間全体を朝にシフト」など新しい活用事例も出ており、今後、拡大が期待される。

<今後の取組>

- グループ全体で見れば年次有給休暇の取得率が低い会社もあり、こうした会社に一層の取組促進を行う。
- 一定の水準を超える超過勤務を行っている職場や個人に注目し、個別具体的な改善を促す。
- 各社ごとにモデル職場をつくり、先進的な取組を導入する。

現状とこれまでの取組の効果：

○年次有給休暇取得率、所定外労働時間（アサヒビール）

（2014年）総労働時間 2,000 時間、所定外労働時間 267 時間、年休取得率 52.2%

（H28. 1）