

カルビー株式会社

テレワークの活用が難しいとされる製造業において、トップや管理職が率先してテレワーク導入に取り組んでいる。

会社概要

組織名		カルビー株式会社
		URL http://www.calbee.co.jp/index.php
		創立：1949年
組織代表者	役職	代表取締役社長 兼 COO
	氏名	伊藤 秀二 (いとう しゅうじ)
業種・主な事業内容		製造業
所在地		東京都
従業員数		総従業員数 3,546人 (2015年4月時点)
テレワーク導入形態 (複数回答可)		終日在宅勤務
		モバイルワーク
テレワーク対象者数	総対象者数	237人 (2015年7月時点)
テレワーク実施者数 (過去1年)	総実施者数	75人 (2015年7月時点)

テレワーク実施に関する企業の取組

■ 制度の整備状況

2007年に、本社の一部部門にフリーアドレスを導入した結果、IT環境が整備され、ペーパーレスの第一歩となった。2010年には、本社オフィスの移転に際し、本社全部門を対象としたフリーアドレスを導入し、上司・部下が目の前にいない働き方が定着。

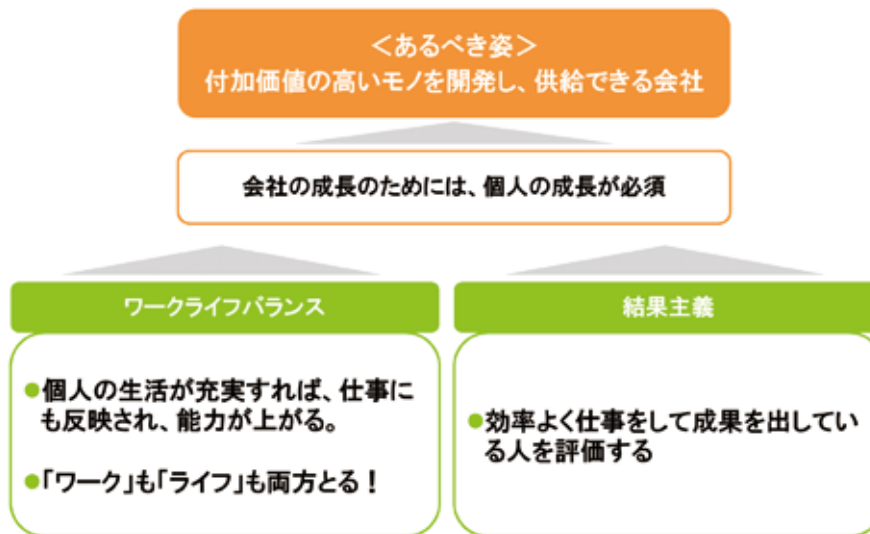
その後2011年に、営業職の直行直帰スタイルが定着し、モバイルワークが進展した。併せて働き方変革のためのプロジェクトを結成し、試行錯誤の結果、2013年夏には本社・東京支店にて在宅勤務をテスト導入するに至った。こうした取組の成果について、本部長クラスが高く評価をしたことを受け、2014年4月に在宅勤務を全社に正式導入することとなった。

■ 経営上の位置づけ

トップからは「効率的に働くこと」「Office is the most dangerous place」「現場に出る」などのメッセージにより、会社で長時間働くこと、会社に在席することを“良し”とせず、場所を選ばず、効率よく働き、余った時間を自分への投資に使うように常々従業員に対して話をしている。

ワークスタイルについての考え方

毎日どきどき、奮闘の力。
Calbee



as of August 2013

Copyright © CALBEE, Inc. All Rights Reserved.

■ 従業員への周知・啓発方法

在宅勤務のルールを簡素で使いやすいものとした。また、上司自らが積極的に在宅勤務をすることにより、部下への働きかけをしている。

2015年7月には、本社管理職に対して積極的に在宅勤務を推奨し、従来は最大週2日だった在宅勤務を3日以上も可とし、働き方変革を推進している。

■ 人事・労務管理のルール

- ▶ 前日までに、上司に在宅勤務する旨と業務内容の連絡をする（口頭、メール等にて。所定の書式なし）
- ▶ 終業したら、翌日までにメールにてアウトプットの報告を実施する（所定の書式なし）
- ▶ 事前に申請した業務について何をアウトプットしたかを報告することが1日の業務の成果報告になっているが、基本的に年間の業績目標を達成することが絶対的な評価となっている

■ 業務プロセス、組織風土の改善

すでにフリーアドレスが定着しているため、IT機器が十分に貸与されており、ペーパーレス化、情報の電子化も進んでいるため、オフィス勤務にこだわらない働き方が浸透している。

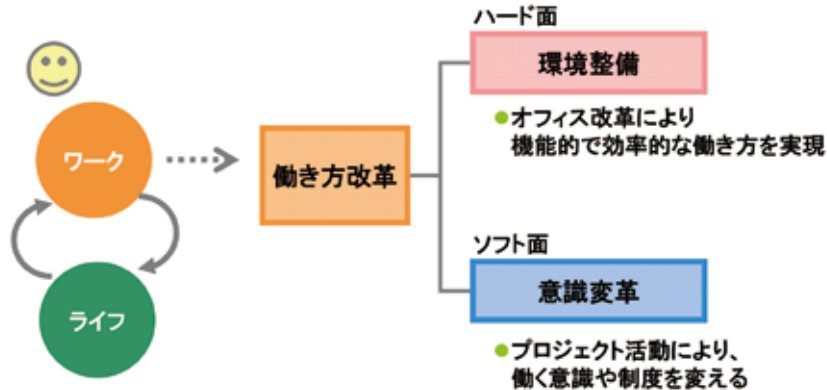
また、部下や上司が目の前にいない働き方も定着している。各自のスケジュールもオープンにし、パソコン上でスケジュールが確認できるようになっている。また、上司が積極的に在宅勤務を行い、テレワークを実施しやすい雰囲気を作り出している。

ワークスタイル改革

誰よりも、賢明の力。
Calbee

■ 取組イメージ

- ライフとワークのよい関係のために、「働き方」を変える



ライフワークバランス

as of August 2013

Copyright © CALBEE, Inc. All Rights Reserved.

■ アピール点

『効率よく働き最大限の成果を出す』『時間ではなく結果で評価』を目指している。また、ルールを細かく作ることよりも、『分権化』の下、本部長の判断により成果を出すために柔軟な働き方をしている部門もある。フル在宅勤務をすることにより育児休業からの復帰時期を早めたり、本社の所属でありながら大阪に住居を構える女性従業員は、週の半分は在宅勤務、半分は出張として本社（東京）に出社している。

営業職もテレワークをフル活用することにより、オフィスに出社しない直行直帰型のスタイルをとっている。自宅から得意先に行くことによって、通勤ストレスから解放されている。商談待ちの時間も資料作成の時間に使うことができている。育児休業明けの女性営業も、うまくテレワークを利用することで無理なく営業を続けることができている。なにより集中力がアップし、業務効率が上がったという声が多く聞かれる。

テレワークによって実現したワーク・ライフ・バランス

■ 家庭生活の充実／個人の生活の充実／社会生活の充実

《家族で過ごす時間の確保》

男性の育児勤務取得者が3名（本社）となった。また、2015年4月～8月で見ると、本社における在宅勤務申請者の時間外労働の平均は1ヶ月5.4時間、在宅勤務の申請をしていない者は7.3時間となっている。わずかではあるが、在宅勤務申請者の労働時間が短くなっている。

《自己実現機会の獲得》

本社における自己啓発（会社主催の通信教育等）の受講者78名のうち、35名が在宅勤務の申請者となっている。

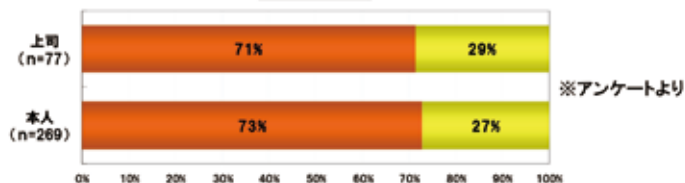
意識改革 在宅勤務 効果

強りどころ、得意の力。
Calbee

■ 従業員の声

- 家庭と仕事の両立可能 ⇒女性のキャリアSTOP防止、リテンション
- 集中度UPで労働生産性の向上
- ストレスフルな通勤時間が不要（時間の有効活用）
- × 部下の管理が難しい

在宅勤務を今後も継続すべきか ■ はい ■ いいえ



在宅勤務の継続を
望む声多数
(73%)

多様な働き方を実現する制度として、
2014年4月より正式導入

as of August 2013

Copyright © CALBEE, Inc. All Rights Reserved.

■ 休養時間の充実

病気を患った場合は、治療を目的として休暇を取得することが基本であるが、骨折等のように患部以外において仕事に支障がなく、社員本人が希望している場合は、上司の判断でテレワークを行っている。例えば、ケガにより通勤が困難なため、療養先の実家で在宅勤務をした実績がある。

■ やりがい、労働生産性の向上

《能力発揮》

在宅勤務導入時に行ったアンケートにおいて「今後も在宅勤務を継続すべきと思いますか」という質問に対して上司71%、部下73%が「はい」と答えており、従業員満足度は高い。

《生産性の向上》

在宅勤務以外のライフワークバランス実現の施策も含めての効果であるが、在宅勤務導入時、本社勤務者の所定外時間が前年比93%となった。

《仕事に対するやりがいの向上》

在宅勤務以外の施策も含めた評価であるが、働き方変革の取組に対して「意識して密度の高い、効率的な仕事に変えることができた」と41%が回答しており、35%は意識して効率よく働こうとしていた。従業員の効率的な働き方を実現しようとする意識が向上している。