

働き方改革～味の素流「働き方改革」～

多様な人材が持てる能力を発揮し、新たな価値を創造するためには、すべての従業員のWLBの実現が重要です。味の素(株)では、2008年に労使共同で立ち上げた「WLB向上プロジェクト」での様々な取り組みにより、従業員の相互理解や働く環境・働き方の見直しを着実に進めてきました。2014年度には、生産性向上を図るために「Work@A～味の素流「働き方改革」～」プロジェクトを立ち上げ、在宅勤務等の新制度導入やITツールの活用促進などを行ってきました。2015年度からは、「ダイバーシティ&WLB」へ進化させ、時間制約の有無にかかわらず多様な人材が活躍できる会社を目指し、ゼロベースで「働き方改革」に取り組んでいます。

■ ゼロベースでの「働き方改革」

「確かなグローバル・スペシャリティ・カンパニー」としてさらなる多様な人材が活躍する会社になるには、グローバル基準である1日7時間労働を前提とした働き方を志向する必要があります。しかし、現在、国内の当社グループの働き方は、残業前提の働き方であり、男性の家事や育児の関与度が低いと思われ、定時退社を前提としたグローバル基準の働き方へ変える必要があります。2016年度からは、ゼロベースでの「働き方改革」を実行するためマネジメントおよびワークスタイルの変革に取り組んでいます。



■ ロードマップ (味の素(株))

	FY2015 (実績)	FY2016 (実績)	20分 短縮	FY2018 (目標)	15分 短縮	FY2020 (目指したい姿)
所定労働時間 (1日)	7時間35分	7時間35分	→	7時間15分	→	7時間
年間平均労働時間	1,947時間	1,890時間		1,800時間		1,750時間未満



■ マネジメント変革

これまでの延長線上ではなく、抜本的に働き方の改革を行うには、経営主導で全社の仕組みやルールを変えていく必要があります。取締役が主体となり会社の組織体制等を議論する「組織体制検討プロジェクト」の重要テーマとして「働き方改革」を取り上げ、2016年度より順次仕組みやルールの変革を図っています。

- ・「時間生産性」向上の目標化
会社の経営戦略として取り組むため、「時間生産性」向上を評価する仕組みを作りました。(2017-2019 (for2020) 中期経営計画⇒組織別業績評価目標⇒個人目標)
- ・会議改革
社内統一の会議開催に関するルールを策定し、会議の質と効率を高めています。

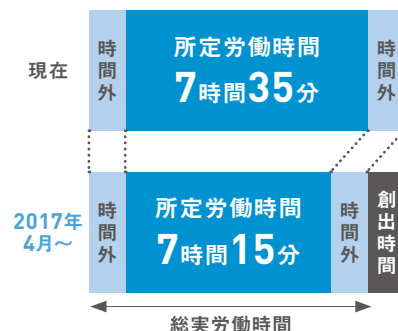
(会議改革の例)

- ① 事前、当日のルール策定
- ② 開催頻度、参加者の見直し
- ③ 標準会議時間帯の設定
- ④ WEB会議の活用、ペーパーレス化 等

■ ワークスタイル変革

残業を前提とした働き方から脱却するためには、一人ひとりの働き方や暮らし方の意識を変える必要があります。また、多様な人材がWLBを充実させつつ生産性を最大化できるように、働く時間や場所を問わずフレキシブルに働くことができる環境の整備を進めていきます。

- ・抜本的な意識改革
 - ① 所定労働時間20分の短縮
2017年4月より1日の所定労働時間を20分短縮しました。2020年度までにさらに15分短縮し、1日7時間労働の会社を目指します。
 - ② 始業時刻の大幅な前倒し
スーパーフレックスタイムを前提とし、基本となる始業時刻を大幅に前倒しします。加えて、毎週水曜日は定時退社デーとし本社を17時に消灯しています。一方で、朝型勤務の支援策として焼きたてパンや挽きたてコーヒー等を無料で配布しています。(旧:8時45分～17時20分、2017年度～:8時15分～16時30分)



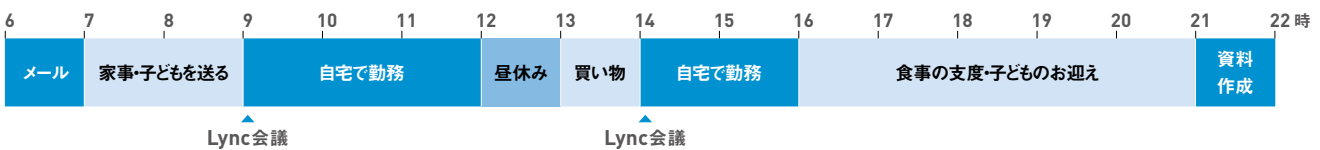
■ 「どこでもオフィス」の導入

成果と時間を創出しつつ、育児、介護等の様々な事情がある人でも働けるようにするため、テレワークの実施場所や利用回数の上限を大幅に緩和した「どこでもオフィス」を2017年4月より全従業員を対象として導入しました。

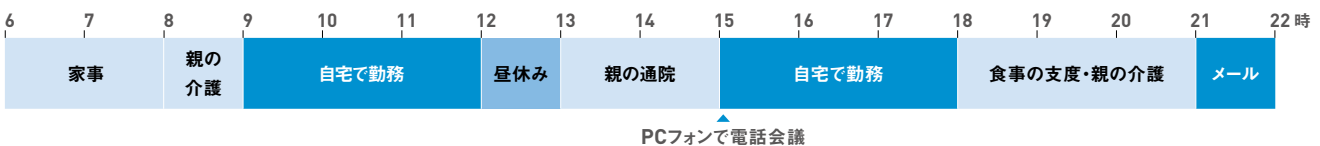
- ・利用回数上限を週2回(月4回)⇒週4回(月の上限なし)
- ・首都圏を中心に外部サテライトオフィスと契約



■ 例① 7時間勤務で仕事と育児を両立する。



■ 例② 7時間勤務で仕事と介護を両立する。



■ 味の素(株)のワーク・ライフ・バランス関連制度

関連制度・取り組み施策	内容
育児休暇	子どもが満1歳になった後の最初の4月末日まで取得可能(通算15日間は有給)
育児短時間勤務	1日2時間30分の短縮を限度とし、小学校4年生の始期に達するまで期間制限なく取得可能
子供看護休暇	中学校始期に達するまでの子を養育する従業員は、子ども一人あたり年間10日間の休暇を取得可能
看護休暇	配偶者、父母、子、同居または扶養している2親等以内の親族を看護するために、1年を上限として取得することができる
看護短時間勤務	1日2時間30分の短縮を限度とし、対象家族の要看護状態が解消するまで取得可能
有給休暇積立保存制度	同居または扶養している2親等以内の親族の私傷病によって看護が必要な場合、学級閉鎖となった場合等に積み立てた有給休暇を取得可能(積立できる上限日数は40日)
時間単位有給休暇	年16時間、時間単位で有給休暇を取得可能(2014年5月導入)
どこでもオフィス	対象となる業務に従事し、会社が認めた場合、最大週4日まで自宅やサテライトオフィス等で勤務することができる制度
スーパーフレックスタイム	効率的な業務遂行、WLBの向上を目的とし、必ず勤務しなければならない時間帯を設定しないフレックスタイム制度
WLB休暇	有給休暇とは別に連続3日間行使できる休暇(年1回)
リフレッシュ休暇	25歳～32歳、33歳～40歳、41歳～48歳、49歳～56歳の期間においてそれぞれ9日、16日、30日、16日のリフレッシュ休暇を取得可能
ボランティア休暇	非営利団体、社会福祉団体等のボランティア活動の適用認定を受けた従業員に対し、1年度につき8日間を上限とするボランティア休暇を付与
エリア申告制度	育児や介護等を事由とし、特定のエリアで勤務することを申告できる制度(グローバル型社員:転勤なし、地域型社員:入社時と異なるエリアへ転勤)
再雇用制度	退職理由が以下に当てはまり、退職せざるを得ず、本人が希望する場合に再雇用登録の対象とする ●出産・育児 ●介護・看護 ●転居を伴う結婚や配偶者の転勤

参照

→ 特集3 P45-46

日本特有の労働環境の課題に正面から向き合う「働き方改革」

参照

→ 労働慣行 P91

人事・労務データ

TOPICS

第1回「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」を受賞

味の素(株)は、多様な働き方を可能にするこれら一連の働き方改革を進めるとともに、労使合意の上、生産性の向上による労働時間の削減に取り組んでいることを評価され、労働生産性の向上と雇用確保・雇用環境(魅力ある職場づくり)の改善を両立させる企業・職場として、第1回「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」を受賞しました。



「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」の様子