

掲載年度：2015年度

サントリーホールディングス株式会社(製造業)

「S流仕事術の創造」により、誰もが活躍できる働き方革新に取り組んでいます

企業プロフィール

設立：2009年(創業：1899年)

本社所在地：大阪府大阪市

事業内容：製造業(飲料・食料品製造業)

従業員数：4,851名(うち女性1,105名)

(2014年12月末時点)

特徴的な制度・取組等

- フレックスタイム制及びテレワーク勤務制度により柔軟な勤務が可能
- 柔軟な勤務制度に加え、ベビーシッターサービスや出産前後のガイダンスにより育児休業取得者の早期のフルモード復帰を支援



両立支援制度の取組をはじめたきっかけ

当社では多様な価値観や発想を受け入れ、活かすことを目的としてダイバーシティ経営を推進しており、その実現のために取り組む重点課題の1つとして「働き方革新」を推進しています。サントリーグループとして、従来から、生産性向上に向け様々な施策に取り組んできましたが、なかなか抜本的な改善には至りませんでした。このため、2010年にワークスタイル革新の取組として、「S流(Suntory流：Slim、Speedy、Smart)仕事術*の創造」を開始しました。そして、働く時間・場所のフレキシビリティの最大化を図るため、フレックスタイム制及びテレワーク勤務制度について、これま

での規定を大幅に緩和し、フレックスタイム制は適用単位を個人に変更し、またコアタイムを撤廃しました。テレワーク勤務についても、10分単位で取得可能とし、勤務場所も自宅に限定することを廃止しました。フレックスタイム制とテレワーク勤務を組み合わせることにより、各個人の状況に合わせた柔軟な勤務が可能となりました。

両立支援の取組についても、2005年には、育児休業期間の延長など、法定を上回る充実した制度を整備していましたが、2008年には在宅勤務制度の適用を拡大し、さらに、2010年の「働き方革新」により、より柔軟な働き方が可能となりました。これにより、育児休業からの復職後、早期に活躍できる環境を整備しています。

※ITのパワーを最大限に活用し、働く場所と時間の概念を大きく変え、決めた時間で最大の成果を出す仕事術のこと

制度利用者の声

フレックスタイムとテレワークを活用し、仕事の効率を上げて大事な子どもとの時間を確保



サントリービール株式会社
ブランド戦略部
眞田 学さん

フレックスタイムとテレワークは不可欠

私は2003年に入社し、埼玉支店に営業職として配属されました。2008年に、結婚とほぼ同時にビール営業部に異動し、2009年に第1子が誕生、2011年には第2子が誕生しました。同年、ブランド戦略部に異動し、現在に至っています。

第1子誕生後は、妻が育児休業を取得し、育児全般をしていました。続けて第2子が誕生し、妻が育児休業から復帰する時から、妻と育児を分担することとし、私は保育園の送りと入浴を担当することとしました。

当初は週に数回、フレックスタイム制を利用して9時半の出勤とすることにしましたが(通常の勤務時間は9時～)、周囲にうまく伝わらず、9時から会議が開催される、というようなこともありました。また、子どもも曜日によって送りの担当が変わると混乱することがあったため、途中から保育園の送りは私が全て担当することとし、9時半出勤を固定化しました。そうしたことで、

多様な働き方を可能とする両立支援制度等

当社の両立支援制度は、フレックスタイム制とテレワーク勤務という、柔軟な働き方を実現する制度の他、子が3歳に達するまで取得可能な育児休業、育児休業取得初日から連続5日間を有給とするウェルカム・ベビー・ケア・リーブ、子が中学校進学まで利用可能な短時間・時差勤務、育児事由全般のための特別休暇であるキッズサポート休暇(有給、中学校入学前の子一人につき1年間に5日間、2人以上であれば10日間、30分単位で取得可能)、ベビーシッターサービス利用時の補助等があります。ベビーシッターサービスについては、保育園等へ入園困難な場合に、保育園入園ができるまで補助する「つなぎシッターサービス」(最長7カ月間)、子の病時や急な残業・出張等の際にベビーシッターを利用する場合の補助等があります。

また、女性が働きやすく、かつ、ライフイベントを乗り越えて、自信を持ってイキイキと活躍できるように、出産前後の従業員には「産休前ガイダンス」、「育休後フォローアップセミナー」、育児休業より復帰する従業員の上司には「復職者上司向けガイダンス」等を行うことにより、女性のキャリア意識の向上にも注力しています。

制度導入や取組による効果

両立支援関連制度の利用者は、いずれも年々増加傾向にありますが、中でも顕著に利用者数が増加したのは、テレワーク勤務制度です。2009年までは、利用を育児・介護事由がある者のみに限定していましたが、2010年に、一定の要件のもとで全従業員を対象とし、事由も不問としたことから、現在では全従業員の2人に1名以上の割合で制度が利用され

職場での理解も進み、また、保育園の送りが生活のリズムとなって、毎日のこととして回せるようになってきました。また、遅くとも19時半には退社して子どもの入浴を担当することを日課としていますが、どうしても時間内に業務が終わらない時には、テレワーク勤務により、在宅で残務を処理しています。キッズサポート休暇も、病院の立ち寄りや、保育園行事等によく活用しています。日々の生活において、特にフレックスタイムとテレワークは不可欠な制度です。

子どもの誕生により、目指すべき目標が2つに

子どもが生まれてから、価値観が大きく変化しました。独身時代には、仕事で成果を出すことが大きな目標であり、その為には時間を惜しみたくないと考えていました。しかし、今では目標は2つとなりました。仕事も変わらず大切で大好きですが、子どもの今の一瞬は一生に一度しかない、と気が付き、子どもの成長にできるだけ

ています(利用者数：2009年39名、2014年3,196名)。キッズサポート休暇についても、2011年に利用対象を小学校進学までから中学校進学までとし、取得事由も拡大したことで、大幅に利用者が増えました(2009年83名、2014年663名)。また、育児休業を5日間有給化(ウェルカム・ベビー・ケア・リーブ)したことにより男性の育児休業取得者数も増加しました(2009年0名、2014年66名)。これらの制度の導入、実施により、育児休業から復帰した女性がより多方面で活躍し、業績向上にも繋がっていると感じています。

今後の課題

フレックスタイム制やテレワーク勤務が浸透し、多くの従業員が柔軟性のある働き方をするようになってきましたが、取り組みを継続することで、更なる「ワークスタイル革新」に繋がっていきたいと考えています。また、男性の育児休業取得者についても、ようやく20%となりましたが、まだ不十分であると考えています。両立支援関連制度について、一層普及啓発に努めていく必要があると考えています。



サントリーホールディングス株式会社
人事部課長 兼
ダイバーシティ推進室課長
竹田 雄平さん

寄り添いたいと思うようになりました。このため、仕事は効率を最大化することにより、限られた時間で一生懸命励んだうえで、家族との時間もしっかりと確保するように努めています。仕事の時間を有限とすることで、優先順位付けをして取り組むことができるようになり、年々新たな業務のチャンスを貰いながら、残業時間は削減できています。

子どもからの愛情が励みに

子どもと接した時間は、必ず子どもからの愛情という形で返ってきます。今振り返ると、子育てを分担する前は、半信半疑な部分もありました。しかし、育児を分担し、子どもとの時間が長くなるにつれ、子どもが「パパ、パパ」と言ってくれるようになり、もっと長い時間一緒にいたいと思うようになりました。生活のリズムを変えることは、最初は辛かったですが、慣れてしまえば大きな負担はなく、実際にやってみると良いことばかりだったと思います。