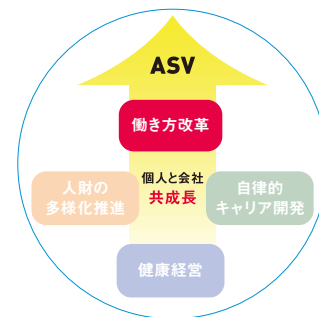


# 働き方改革～味の素流「働き方改革」～

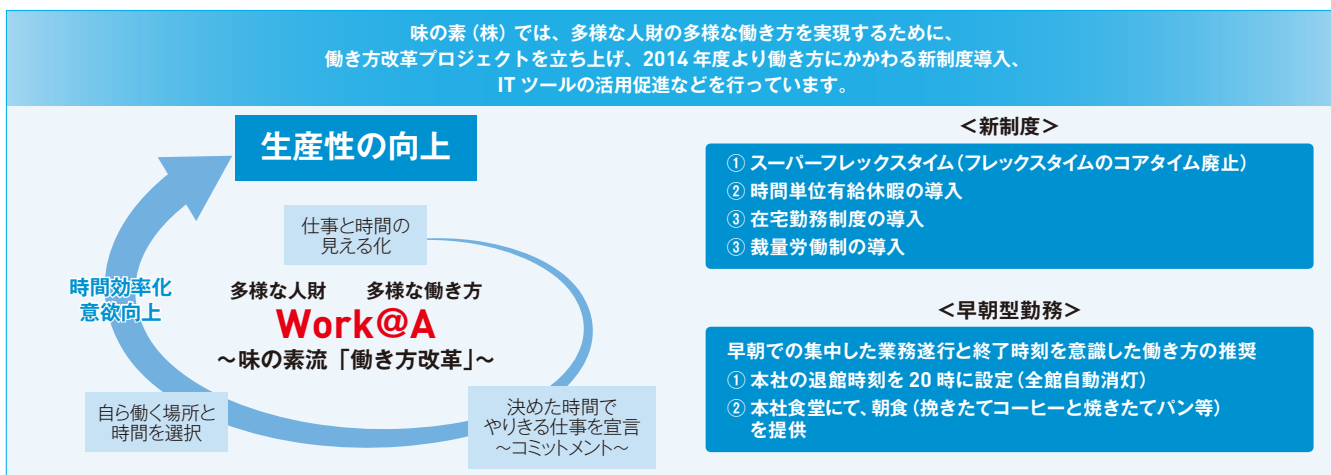
多様な人財が持てる能力を発揮し、新たな価値を創造するためには、すべての従業員のWLBの実現が重要です。味の素(株)では、2008年に労使共同で立ち上げた「WLB向上プロジェクト」での様々な取り組みにより、従業員の相互理解や働く環境・働き方の見直しを着実に進めてきました。2012年度から職場主体の取り組みを開始しており、2014年度には、生産性向上を図るために『Work@A～味の素流「働き方改革」～』プロジェクトを立ち上げ、在宅勤務等の新制度導入やITツールの活用促進などを行っています。2015年度からは、これまでのWLB向上から、「ダイバーシティ&WLB」へ進化させ、「時間生産性」を追求する取り組みを加速させていきます。



## ■ 「Work@A」～味の素流「働き方改革」～

仕事と時間の見える化を進め、決めた時間でやりきる仕事を宣言(コミット)し、時間と場所を選択することで、生産性向上を図ります。「場所と時間の自在」な働き方の実現により、時間の効率化と意欲を向上させ、仕事の質と量を高める新制度の導入や施策の充実を図っています。

## ■ Work@A～味の素流「働き方改革」～



## ■ 新制度の導入

### ① スーパーフレックスタイム勤務制度の導入

効率的な業務遂行、WLBの向上を目的とし、コアタイム<sup>\*</sup>を設定しないフレックスタイム制度

<sup>\*</sup> コアタイム…10時～15時など、必ず勤務しなければならない時間帯

■例1 海外法人とのテレビ会議実施時間に合わせ、午後から出社し、勤務時間をシフトすることができる。

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
睡眠							家事・食事・私用等 (FTマイナス、または半休)							通勤	勤務	休憩	勤務	テレビ会議	通勤	家事	睡眠			

### ② 時間単位有給休暇の導入

1時間単位で有給休暇を行使できる制度

■例2 勤務の合間の予約のとれた時間に通院することが可能になる。

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
睡眠							家事 食事	通勤	勤務	昼	勤務	通院	勤務	通勤	家事・食事等							睡眠		

時間単位年休を行使

### ③ テレワークの導入

対象となる業務に従事し、会社が認めた場合、最大週2日まで自宅で勤務することができる制度

## 味の素(株)のワーク・ライフ・バランス関連制度

参照

→ P16

人事・労務データ

関連制度・取り組み施策	内容
育児休職	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、子ども一人当たり年間10日間の休暇を取得可能
看護休職	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)
在宅勤務制度	最大で月4日間、就業環境が整えられた自宅で集中して資料作成等の勤務が可能(2014年10月導入)
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)
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日間に上限とするボランティア休暇を付与
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

## TOPICS

## 2017年度より所定労働時間を20分短縮する取り組みへ

「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年度はゼロベースで働き方を見直し、マネジメントおよびワークスタイルを変革し、2017年度からは所定労働時間の20分短縮、2020年度にはさらに15分短縮を図り、1日の所定労働時間7時間を目指します。

## ゼロベースでの働き方改革

