よろこびがつなぐ世界へ
KIRIN

2020 年 7 月 1 日

働き方のみならず、仕事を見直して、一人ひとりの「働きがい」の実感を目指す「『働きがい』改革　KIRIN Work Style　3．0」始動

キリンホールディングス株式会社（社長　磯崎功典）は、新型コロナウイルスによるさまざまな環境変化を会社と従業員双方が成長する機会と捉え、国内の全グループ社員約 20,000 人を対象に新たな経営環境における新しい働き方改革として「『働きがい』改革　KIRIN Work Style　3．0」を７月１日（水）から進めていきます。

キリングループでは、これまでも「働き方改革」に積極的に取り組んでおり、2017 年にはフレックスコアタイムの廃止、企画業務型裁量労働制の導入を実施しています。また、2018 年からは勤務間インターバルを導入したほか、時間に制約のある働き方を１カ月間体験する「なりキリンママ・パパ研修」を展開するなど、働く「場所」と「時間」の自由度を上げて、業務効率化につながる「働き方改革」を実施してきました。
その中でも、在宅勤務制度は 2013 年に導入して以来、2017 年には利用回数や取得単位を拡大させるなど制度内容を拡充させています。これまでは一部の社員を中心に当制度が活用されてきましたが、新型コロナウイルスの感染拡大の影響に鑑み、物流・製造部門などを除く国内のグループ社員約 10,000 人のうち出社者数は上限 30%までとしており、７月１日（水）以降も新型コロナウイルス以前の全社員が当たり前に出社するという働き方には戻らず、原則は在宅勤務を行っていきます。

また、2020 年 5 月にキリングループ各社に勤務する全従業員を対象に「コロナ禍における従業員意識調査」を実施※したところ、在宅勤務者から「自分のペースで仕事が進められる」「通勤時間を活用できる」「仕事に集中できる」「会議の削減・効率化につながる」といったメリットを感じる一方、ネットワーク環境や在宅勤務をサポートする環境・制度、コミュニケーションといった点においてさまざまな課題も顕在化しました。
※2020 年 5 月 13 日（水）～21 日（木）　グループ計で 14,425 名の回答数

こうした従業員からの声も受け、キリングループでは新たな働き方となる「『働きがい』改革　KIRIN Work Style　3．0」を策定しました。今後は、環境変化を“機会”と捉えて、キリングループで働く一人ひとりが仕事の意義・目的に立ち戻って仕事そのものを継続的に見直しながら、主体的な働き方に取り組んでいきます。

【キリングループが目指す姿】

「仕事の意義・目的」に基づく、「継続した仕事の見直し」×「主体的な働き方」により、一人ひとりが「働きがい」を実感することで、「グループの持続的な成長」に繋がる「生産性向上」×「創造性向上」×「個の充実」を実現する

【「働きがい」改革　KIRIN Work Style　3．0の概要】

1．継続した仕事の見直し

環境変化を“機会”と捉え、仕事の意義・目的を確認しながら、仕事そのものの継続的な見直しを一人ひとりが取り組みます。

■全社共通

・仕事の意義・目的を確認し、「加速すること」「変革すること」「やめること」「縮小すること」の４つの観点で仕事を見直すサイクルを定期的に回し、仕事への意欲や達成感を高めることで働きがいにつなげる。

2．主体的な働き方を支援する環境整備

以下の４つの柱で取り組みます。

①働く場所の選択

オフィスの目的を再整理し、目的にあった働き方・働く場所を主体的に選択し、生産性・創造性を高めます。

■全社共通

・オフィスの目的を以下３点に再定義し、目的に沿ったものへ既存オフィスの最適化を検討する。

１）イノベーション創発を目的した共創空間

２）仲間との信頼関係を築くためのリアルな接点・つながりを生む場、チームビルディング

３）同じ場所で働くことで所属意識＝企業ブランドを感じる場、価値観の共有

・働く場所は目的に応じて選択し、特に個人作業や WEB ツールの活用により自宅で支障のない仕事においては、自宅を最優先候補とする。 ※20 年７月~

・ペーパーレスを推進し、保管する書類数を減少させるとともに、印鑑捺印・経理処理の手段もペーパーレスに合わせて見直す。 ※20 年７月~

・オフィス、自宅、に加えてサードプレイスの導入検討。 ※20 年７月～

・社内会議や研修のための出張はオンラインを活用。 ※20 年７月~

②システム／IT ツールの拡充

パソコン環境基盤の強化を最優先に、新たなコミュニケーションツールの導入を推進していきます。

■全社共通

・音声自動文字起こし機能を備えた議事録作成支援ツールを導入。 ※20 年７月~

・パソコン環境基盤の強化として、リモートアクセス制限数を拡大。 ※20 年 12 月~

③働き方に関する制度の拡充

リモートワークを基本の働き方とするために、既存の制度を拡充し、個の充実を支援していきます。

■キリンホールディングス株式会社、キリンビール株式会社、キリンビバレッジ株式会社、メルシャン株式会社

（在宅勤務制度） ※20 年７月~

・勤続年数要件の撤廃。

・上限回数撤廃。

（育児・介護支援） ※20 年７月~

・子の世話や家族の介護が必要な際、仕事を休まざるを得ない時に利用できる休暇制度のコロナ禍における暫定対応を継続する。

① 積立休暇の利用要件緩和

② 育児介護両立支援を目的とした有給・無給休暇の利用

（副業） ※20 年７月~

・知見を広め、本業におけるイノベーションにつながることを前提とした副業を認める。

・社外での業務に従事することを通じて、「深い専門性」や「新たな視点・経験」を社員一人ひとりが獲得することで、自身の成長や多様な価値観の醸成につなげ、それを本業に生かすことを目的とする。

・本業に支障をきたす恐れや企業秘密が漏洩する恐れがあるもの、会社の名誉や信用を損なう行為に値するものや、利益を害する可能性があるものは禁止。

・本業の所定外時間と副業での労働時間を合算して把握し、長時間労働を防ぐ。

（セミナー参加への補助） ※20 年８月~

・現行の自己啓発支援制度の適用範囲を拡大し、多様な考え方や視点を吸収する、知見を広める、など個の多様性を高めることを目的としたセミナー参加への補助を行う。

④　新たなコミュニケーションスタイル

リモートワークを前提としたコミュニケーションの活性化を支援していきます。

■全社共通

・出社が前提でなくなる中、一人ひとりが主体性を持って仕事に取り組み、働きがいの実感につなげるため、目標設定や実行・振り返り・チームにおけるコミュニケーションのあり方について見直しを進める。

・職場の仲間との信頼関係構築、一体感醸成、価値共創に向けたコミュニケーションの機会を意識的に創出するためリアルな場を効果的に活用する。

　キリングループは、自然と人を見つめるものづくりで、「食と健康」の新たなよろこびを広げ、こころ豊かな社会の実現に貢献します。