

「『働きがい』改革 KIRIN Work Style 3.0」の取り組みについて ～在宅勤務手当の支給方法を月額支給から日額支給に変更～

キリンホールディングス株式会社（社長 磯崎功典）は、「『働きがい』改革 KIRIN Work Style 3.0」の一環として、2020年10月1日（木）から、常態として週3日以上在宅勤務を行う国内のグループ従業員[※]を対象に毎月3,000円の在宅勤務手当を支給していますが、2021年4月1日（木）からは常態とする働き方や雇用形態にかかわらず、在宅勤務を実労働時間の半分以上の時間で行った日を対象に日額200円を支給します。

※ 対象は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、キリンパレヅジ株式会社、メルシャン株式会社

キリングroup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、国内の全グループ従業員約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2020年7月1日（水）から進めています。

具体的には、キリングroup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「①働く場所の選択」「②システム/ITツールの拡充」「③働き方に関する制度の拡充」「④新たなコミュニケーションスタイル」という4つの柱で環境整備を行い、主体的な働き方に取り組んでいます。

その中の1つである「①働く場所の選択」においては「目的にあった働く場所・働き方を主体的に選択し、生産性・創造性を高める」ことを目指しており、従来も業務にかかる費用補てんならびに新たな働き方を支援する目的で在宅勤務手当を月額で支給してきました。今回の制度変更では、従業員それぞれの日々の働き方に応じて在宅勤務手当を柔軟に支給できるよう日額支給に変更するとともに、支給対象を拡大することで、従業員一人ひとりがさらに生産性高く働けるよう支援していきます。

■在宅勤務手当支給方法変更

・2021年4月1日（木）より、在宅勤務を実労働時間の半分以上の時間で行った日に対し、業務にかかる費用補てん（光熱費など）ならびに新たな働き方を支援する目的で日額200円を支給する。

・国内約7,800人が対象。

※ 従来は、常態として週3日以上在宅勤務を行う従業員に対し、毎月3,000円を支給。国内約4,000人が対象

キリングroup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。

*添付資料：「『働きがい』改革 KIRIN Work Style 3.0」について・・・2枚

『働きがい』改革 KIRIN Work Style 3.0 について

【キリングroup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～）

・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～）

・首都圏を中心に導入していたシェアオフィスについて、対象エリアを全国に拡大。（20年10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。

(通勤手当の支給方法変更) (20年10月～)

- ・事業所への出社を前提としない社員（本社、営業部門の内勤／外勤など）については通勤手当の支給を止めて通勤費を実費支給とする。
 - ・事業所への出社が必要^{※1}な社員（工場、物流部門、研究所など）については現状のままで通勤手当を支給する。
 - ・国内約4,000人が対象。
- ※1 実態として出社日数が週3日以上を目安とする

(「チャレンジサポート」新設) (21年1月～)

- ・自身の成長につながる講座やオンラインセミナーを自ら選択^{※2}し、自己成長のデザインに合わせて学ぶことができる。
 - ・対象講座にかかる費用に対して一定割合の支援^{※3}を受けられる^{※4}。
- ※2 会社から受講可能な講座や研修といったプログラムを案内するとともに、自身で探すことも可能
- ※3 支援割合は原則50%。成長支援の観点から、会社として力を入れたい分野や学びの必要性の高い分野の講座については70%。業務上必要な資格で会社補助がある講座や、別途支援のある講座は30%
- ※4 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、キリンパレヅ株式会社、メルシャン株式会社原籍の正社員、契約社員（在籍1年以上に限る）
- ・国内約7,800人が対象。

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。