

2010年より10分単位の在宅勤務制度を導入。テレワークの取組、ワーク・ライフ・バランスの実現ともに優れている。

会社概要

組織名		サントリーホールディングス株式会社	
		URL http://www.suntory.co.jp/	
		創立：1899年	
組織代表者	役職	代表取締役社長	
	氏名	新浪 剛史 (にいなみ たけし)	
業種・主な事業内容		製造業	
所在地		大阪府	
従業員数		総従業員数	5,238人 (2014年12月時点)
テレワーク導入形態 (複数回答可)		終日在宅勤務	
		部分在宅勤務	
		モバイルワーク	
テレワーク対象者数	総対象者数	3,775人 (2014年12月時点)	
テレワーク実施者数 (過去1年)	総実施者数	2,564人 (2014年12月時点)	

テレワーク実施に関する企業等の取組

■ 制度の整備状況

2007年2月から試行導入し、同年9月より育児や介護に関わる社員を対象に在宅勤務（テレワーク）制度を本格導入した。その後、2008年10月より、育児・介護といった事由を問わない形に対象者を拡大した。2009年には、労使共同で労働時間・働き方に関わる課題を検討し、2010年に、全マネージャーが集まる総合会議にて、『ワークスタイル革新・S流仕事術の創造』を宣言。これを受けて、2010年4月に、新たな在宅勤務制度を試行導入した。

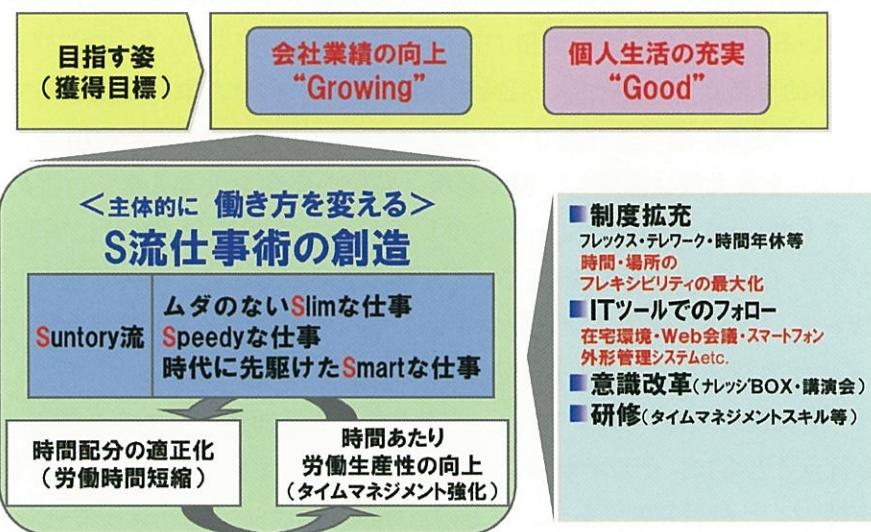
2010年8月より、フレックス制度、在宅勤務制度を改定。全社員にテレワークを浸透させるためにはマネージャーが主導となって実践してもらう必要があると考え、2010年9月に、全マネージャーに1回必須のトライアルを実施した。

■ 経営上の位置づけ

「主体的に働き方を変える」→「時間配分の適正化（労働時間短縮）」→「時間あたり労働生産性の向上（タイムマネジメント強化）」このサイクルをまわしていくことでサントリーグループの成長（Growing）と仕事も含めた個人のライフ全体の充実（Good）の実現となるという考え方のもと、働き方を変えるべく『ワークスタイル革新・S流仕事術の創造』を宣言。

また、テレワークのメリットとして、①生産性向上、②プライベートの充実・自己啓発、③リスクマネジメント強化を置いている。

2010年～ ワークスタイル革新 S流仕事術の創造



SUNTORY Copyright © Suntory Holdings Limited. All rights reserved.

■ 従業員への周知・啓発方法

- ▶ 社内イントラネットに運用ルール等を告知し、希望者がいつでも申請や利用方法を確認することができるようにした。
- ▶ 本格導入にあたっては、「ワーク・ライフ・バランスについて」及び「メンバーを定時に帰すタイムマネジメント」をテーマとしたセミナーを、社外講師を招いて2回開催。また、全マネージャーに対してはテレワークに関する説明会を実施した。
- ▶ 新人研修や新任マネージャー研修、産休前ガイダンス、休職中のメルマガ、育休後フォローアップセミナー、復職者を持つ上司向けガイダンスなどでテレワークに関する情報を提供している。
- ▶ マネージャー層には、メリットの1つであるリスクマネジメント強化として、災害やウイルス感染などの緊急時にもテレワークを活用できることを伝え、全員にテレワーク利用を許可する権限を付与している。

■ 人事・労務管理のルール

- ▶ 上司に対して、業務の開始メール、終了メールを送付することとしている。
 - ・開始メール：①業務内容（予定所要時間）
②時間（過勤、フレックス有無）
③場所（自宅or他事業所など）を報告する。
 - ・終了メール：どこまでできたか、予定に対して実際何時間かかったのかを記入し、報告する。
上司はそのメールをもとに、業務内容の進捗確認&マネジメントアドバイスを行うとともに、勤務簿外形時間管理システムと照らし合わせ、勤務時間が適正かを確認する。
- ▶ テレワークの利用時間は5：00～22：00までとし10分単位で利用可能としている。

■ アピール点

テレワーク独自の取組を行っているのではなく、『ワークスタイル革新・S流仕事術の創造』の取組のひとつとして進めている。「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」、「コンプライアンスの徹底」、「心身の健康」を基本的な考え方に据えて、長時間労働の改善に向けた取組を継続してきたが、2010年にこれらの取組を更に一歩進め、思いきったワークスタイルの革新、「S流仕事術の創造」にチャレンジした。

これは「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」であり、「ムダのないSlimな仕事」、「Speedyな仕事」、「時代に先駆けたSmartな仕事」を目指してサントリー（Suntory）が創造していく仕事の進め方である。その手段として、テレワーク・フレックス、ITツール（Web会議・スマートフォン・モバイルPCなど）、意識改革（ナレッジサイト・講演）、研修（タイムマネジメントスキル）などを行ってきた。

その中でテレワークに関しては、マネージャーが勤務簿外形時間管理システムを使った勤怠管理やタイムマネジメントを行うとともに、それぞれのテレワーク利用者が業務を時間内に責任もって遂行する生産性への高い意識を持つことが不可欠であり、双方の信頼関係によって成り立っている。Face to Faceのコミュニケーションを守りつつ、従来の発想を大きく変え、S流仕事術により世の中から一歩進んだワークスタイルを創り出すことで、サントリーグループの成長、仕事も含めた個人のライフ全体の充実の実現を目指してきた。その結果、時間に制約のある方だけでなく、全社員が当たり前でテレワークを利用できる風土になっている。

テレワークによって実現したワーク・ライフ・バランス

■ 家庭生活の充実／個人の生活の充実／社会生活の充実

《家族で過ごす時間の確保》

朝30分遅れて出勤する代わりに、自宅で30分テレワークをすることも可能。フレックスも活用でき、共働き世代が増える中、子育てしながらでも男女共に変わらずフルタイムを実現することができる。また、パートナーが残業しなければならないときは一日テレワークを利用し、通勤時間を削減することで、送迎を担当する事例もある。

《自己実現機会の獲得》

子育て中で時間に制約のある社員が、テレワークやその他の柔軟な働き方を活用し、時間を捻出することで、勉強の時間を抽出し、資格や通学することができた事例がある。なお、テレワーク対象者の範囲を育児・介護事由に限らないこととしたため、子育て中ではない社員も同様に、自己啓発の時間確保に繋げている。

《社交の機会の獲得》

10分単位でテレワークを利用し、時間年休と組み合わせることで、一日休む必要のない地域活動、夕方から始まるイベントなどにも参加することができる。

■ やりがい、労働生産性の向上

《能力発揮》

組織風土調査において「ダイバーシティ項目」として「その人が持てる能力の発揮」について調査した結果、社員の7割が「発揮できる」と回答。

《生産性の向上》

テレワークの普及を含め柔軟な働き方を推進する「S流仕事術」を全社で取り組んだことにより、生産性が向上した。また、組織風土調査において柔軟な働き方の効果については社員の9割近くが「効果がある」と回答し、非常に高い評価を得ている。

フレックスタイム制・在宅勤務制度の主な改定内容

対象者	以下の要件を全て満たす者とする。 A. 勤続2年以上の者。専門性を有し即戦力として雇い入れる者は、勤続1年以上の者 B. 業務上支障がないと会社が認めた者 C. 相当程度の裁量権を持ち、自己を律し業務を行える者 D. 会社と同等の就業環境が整備できる者（テレワークのみ） ただし、Aのみ満たさない者について、所属長の判断によって認めることがある。	
	フレックスタイム制	適用単位 個人単位 コアタイム なし ※必要に応じて部署で設定可 フレキシブルタイム T5:00-22:00※上記時間内におさまれば、部署で設定可
在宅勤務制度	日数	在宅勤務する場合は1週間で休日を除く営業日の半分以上出勤しなければならない
	取得単位	10分単位
	勤務場所	事前に所属長に申告し、承認を得た場所 ※就業環境/セキュリティは確保する
	勤務時間	事業所の所定労働時間に合わせるがフレックスタイム制も利用可
	過勤	業務内容・過勤時間を事前に所属長が認めた場合のみ可

テレワーク×フレックスタイムの活用事例

