

テレワーク推進による 生産性の向上を目指すダイードリンク

当社の概要

ダイドードリンク株式会社について

ダイドーグループホールディングス傘下で国内飲料事業を主要事業として展開

ダイドーグループホールディングス (東証PRM 2590)



ダイドードリンク株式会社について

事業内容 : 清涼飲料等の製造・販売
創業 : 1975年1月27日
売上高 : 1,038億円 (2022年度)
従業員数 : 751名 (2023年5月21日時点)
本社 : 大阪市北区



顔認証の自動販売機



おしゃべり機能付き自動販売機



Dynamic Do Drink Company

「ダイナミックに活動するドリンク仲間」

ダイドーグループが大切にしていること

ダイドーグループ理念

人と、社会と、共に喜び、共に栄える。
その実現のためにDyDoグループはダイナミックにチャレンジを続ける。



ダイドーグループブランドメッセージ

こころとからだに、
おいしいものを。



ブランドメッセージに込めた想い

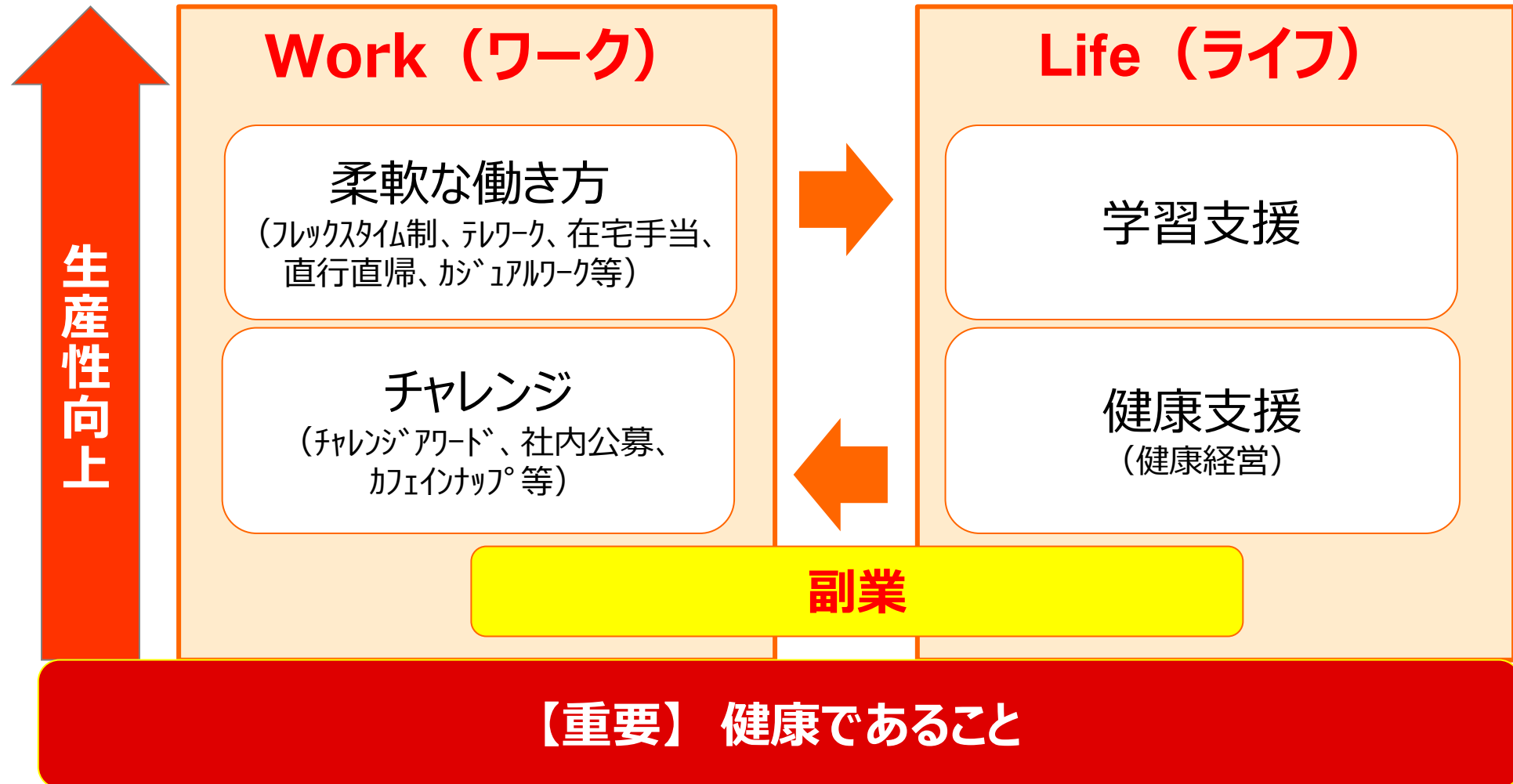
こころが元気なら、からだは動きたくなる。
からだの前向きに動けば、こころはもっと楽しくなる。
DyDoグループは、お客様のこころとからだに、
そんな喜びを実現しようと思う。

DyDoグループだからこそ、飲料・食品から薬まで幅広く、
お客様の楽しく健やかな暮らしのお役に立つことができる。

DyDoグループは思いを一つに、チャレンジとアイデアをもって、
価値ある製品の提供や企業活動を通じて、
人に社会に奉仕していきたい。

「ワークライフシナジー」とは

ワークライフシナジー ……仕事も生活も充実させることによる相乗効果を期待



当社の働き方改革について

当社の働き方改革の全体像

1.働きやすいオフィス環境づくり

- ・カジュアルワークの導入
- ・フリーアドレス制

2.働きやすい勤務制度づくり

- ・テレワークの導入
- ・フレックスタイム制の導入
- ・副業制度の導入

3.制約のある人も働ける仕組みづくり

- ・育児時短勤務期間延長
- ・介護休業期間延長
- ・失効積立休暇制度

4.元気に働き続けられる仕組みづくり

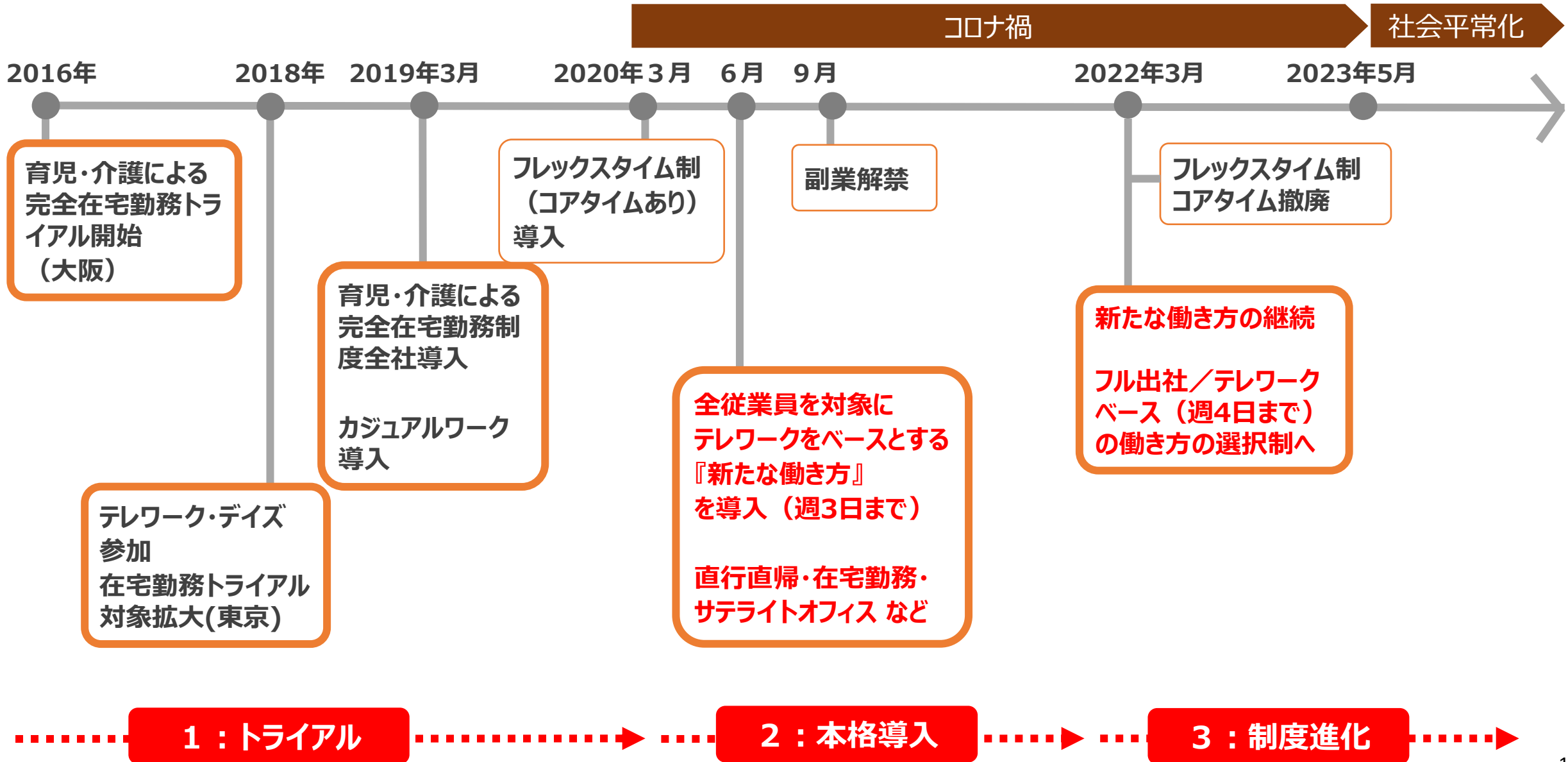
- ・カフェインナップ
- ・ウォーキングイベント
- ・健康報奨金制度
- ・健康経営戦略マップ
- ・健康経営ポータル

5.チャレンジを後押しする仕組みづくり

- ・チャレンジアワード
- ・公募制度
- ・失効積立休暇制度
- ・学習支援制度

本日はこちらに焦点を当ててお話しします

1) テレワークの導入



1) テレワークの導入

第1フェーズ

育児・介護等の事情による離職を防止するため、2016年に対象者限定で在宅勤務制度のトライアルスタート

東京オリンピックを見据え、2019年に制度化

【制度概要】

- ・対象者は育児、介護などの制約を抱え、在宅勤務を希望する者
 - ※全社で約10名
 - ※配偶者の看護を行う男性も1名参加
- ・テレワークの頻度にルールなし（フル在宅の人もいれば週1回の人も）



第2フェーズ

新型コロナ問題の発生により、従業員の安心・安全を守るための制度として2020年6月に本格導入

【制度概要】

- ・対象を全社員に拡大
- ・テレワークと出社を組み合わせたハイブリッドワークを働き方の標準に
- ・テレワークは**週3日まで**可能
- ・外勤営業者には直行直帰のモバイルワークを推奨



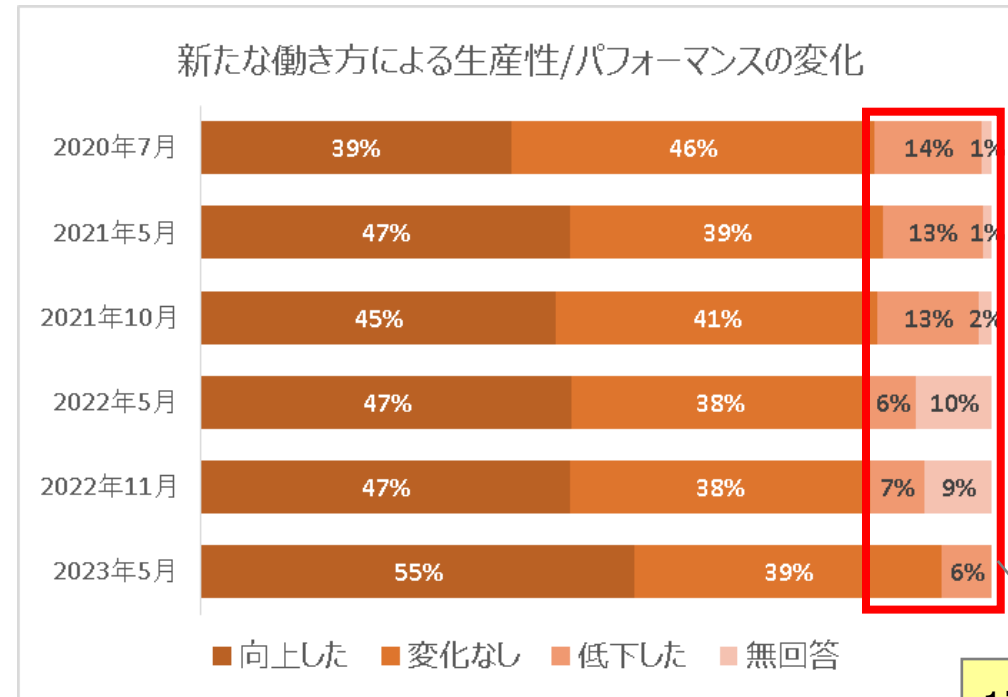
テレワーク・モバイルワークと出社を組み合わせたハイブリッドワークを、「新たな働き方」と命名

第3フェーズ

生産性への影響や従業員の困りごと等について継続的にモニタリング。
従業員の声に応えるために、2022年3月にテレワーク制度を改訂

【制度概要】

- ・フル出社も選択可に
- ・テレワークの日数を拡大 (**週4日**へ)



1割弱の生産性が低下した層の声を制度に反映

1) テレワークの導入

フェーズに合わせてテレワークの位置づけは変化

第1フェーズ
(2016年～2020年)

制約のある一部の社員
向けの制度

- ・ライフイベントや家族の事情等で離職せざるを得ない優秀な社員を引き留めるための施策 (既存社員リテンション策)
- ・福利厚生的な意味合い強い

第2フェーズ
(2020年～2022年)

全社員に利用が“義務
づけられた”制度

- ・新型コロナウイルス感染症蔓延の中で社員の安心・安全を守るための施策 (安全衛生的な意味合い+行政からの要請への対応)
- ・会社としての挑戦 (働き方改革を通じて会社も変えるという変革活動)

第3フェーズ
(2022年～)

希望する人が最大限
利用できる制度

- ・社員の自律をより促すことをめざす施策
- ・会社の魅力度アップのための攻めの施策 (採用力向上、顧客からのイメージアップ等)

1) テレワークの導入

テレワークの本格導入に合わせて通勤手当の制度も改訂

Before

- ・公共交通機関利用者：毎月1か月分の定期代を支給
- ・マイカー利用者：会社で定めた単価×所定労働日数相当日数で計算した金額を支給



After

- ・実費（※）支給に変更
※1日当たりの単価×通勤回数
で計算した金額
- ・テレワーク対象者にはテレワーク手当（月3,000円）を支給

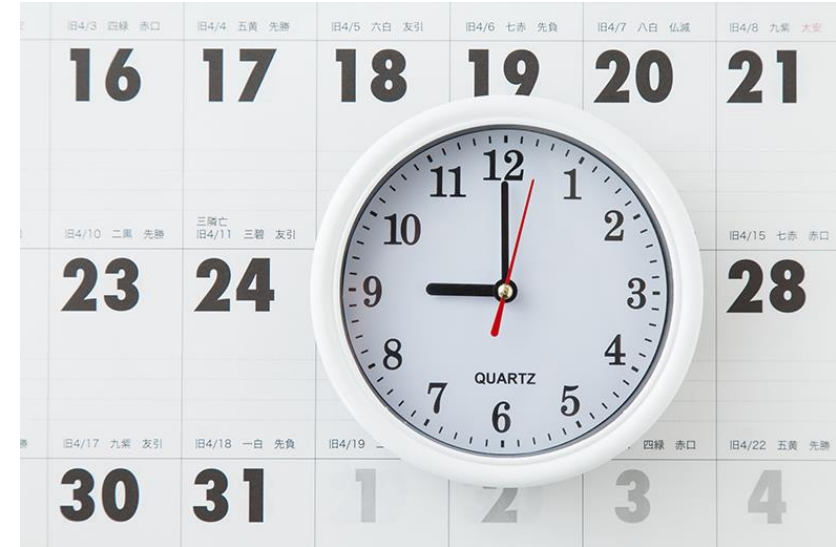
テレワーク手当支給でテレワークにかかるコストを補填する形としているが、通勤にかかる総コストは減少

2) フレックスタイム制の導入

テレワーク導入の少し前のタイミングで（2020年3月）、働き方の柔軟化による生産性の向上を目指してフレックスタイム制度を導入

【概要】

- ・コアタイムあり（11:00-15:00）のフレックスタイム制を内勤職に導入
（外勤営業職はトライアルで実施）



テレワーク制度と同様、従業員の声を受けて制度改訂
2022年3月に**コアタイムなし**の制度へ

3) 副業制度の導入

働き方の選択肢の拡大と社員の成長をねらいとしてコロナ禍に副業制度を導入

【ねらい】

- ・自社にない知見の獲得
- ・自社従業員のレベルアップ
- ・自社の魅力度アップ
- ・従業員の精神面の充実⇒本業へのプラス効果
- ・働き方の選択肢の拡大

【概要】

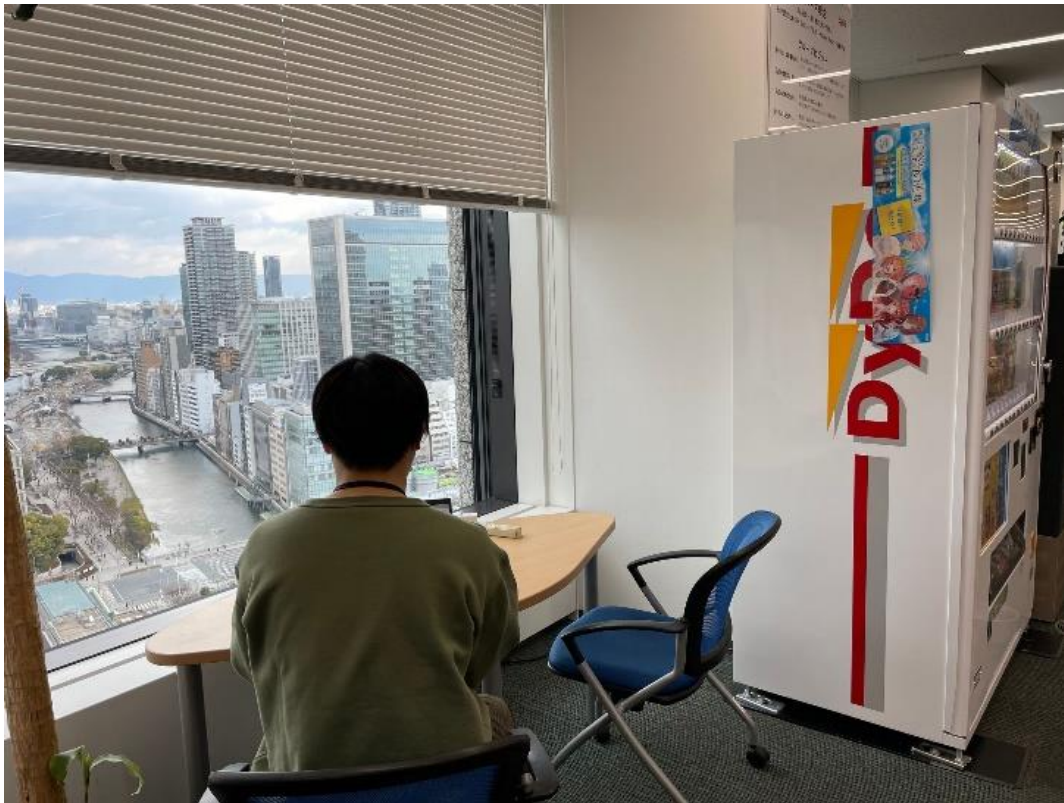
- ・競合他社等を除いて広く副業を許可
- ・契約形態は多くの企業で忌避する雇用契約も含め許容



副業解禁による離職なし。むしろ従業員のリテンションに

4) フリーアドレス制の導入

ハイブリッドワークの一般化によるコミュニケーション機会の減少、スペースの利用効率などの課題をふまえ、固定席を廃止しフリーアドレス制を導入（2022年9月）



働き方改革の効果と考えられること

1. 結婚・育児・介護を理由とした離職未発生

以前は不定期で発生していた結婚・育児・介護を理由とした離職がこの3年は発生していない

例：結婚により大阪から山形県に転居せざるを得なくなった社員も就業継続

2. 育児中の社員の働き方の選択肢の拡大

Before

- ・ほぼ全員が制度上の上限まで休業
- ・ほぼ全員は復職後は時短勤務



After

- ・早期復帰者の増加
 - ・復帰後フルタイム勤務を選択する人の増加
- ※フレックスタイム制とテレワークを活用し、育児と仕事をうまく両立する社員の増加

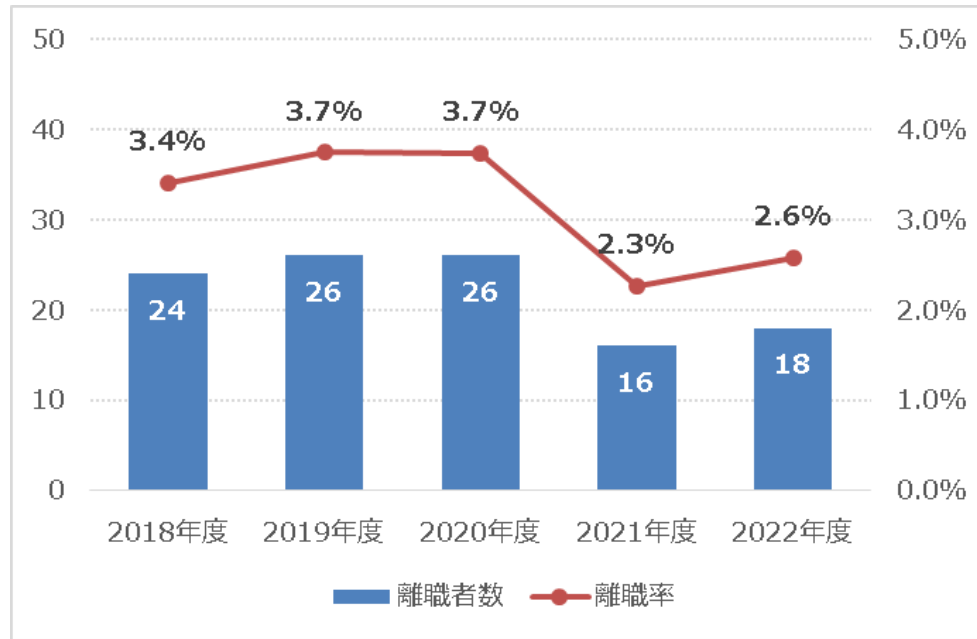
働き方改革の効果と考えられること

3. 離職者数・離職率が減少傾向

コロナ前に比べて離職者数・離職率が減少

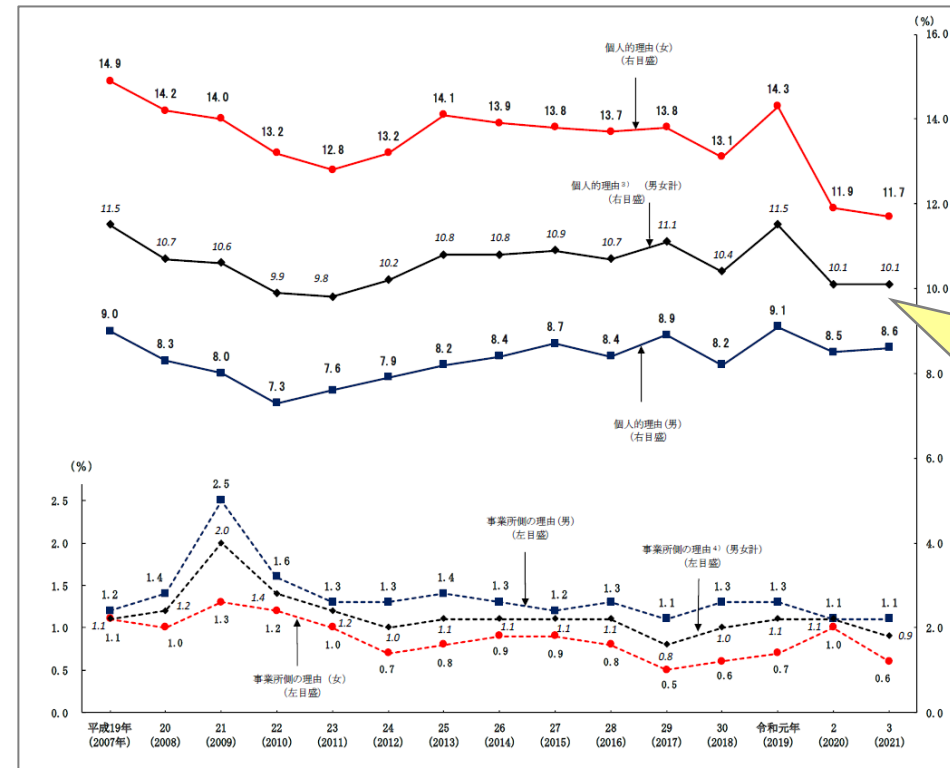
2021年度の大幅な低下にはコロナの影響による中途採用市場の冷え込み等も関係している可能性あり

【当社数値】



※自己都合離職者を集計

【全国平均値】



個人的理由による離職（一般的に言う自己都合退職）の離職率の平均値は10%程度

出典：令和3年雇用動向調査

働き方改革の効果と考えられること

4. 業務の変革

- ①ペーパーレス化・・・SmartHR、Kintone等のツールを使ったWeb運用の浸透
- ②会議のオンライン化・・・経営会議もオンラインで実施
- ③業務改善・・・無駄な業務の廃止、実施方法の見直し、属人化の排除等
- ④オンライン営業の拡大・・・オンライン営業の専任部署も誕生

● SmartHR



● Kintone



コロナ禍での働き方改革に伴う業務変革により全社のIT化が大きく進展

働き方改革の効果と考えられること

5. 学習機会の拡大

- ・社内研修の大半がオンライン可
 - ・社外でのオンライン研修・セミナーも増加
- ⇒居住地にかかわらず、誰もが同じ学習機会を与えられるようになり、以前よりも自己啓発しやすくなった



資格を取得し、業務に活かすケースも増加

- 【例】健康管理士⇒健康経営を切り口にした営業
- SDGsファシリテーター⇒SDGsを切り口にした営業
- キャリアコンサルタント⇒社員のキャリア面談

● 社内研修はほぼすべてオンライン化



人材戦略として掲げる「自律型プロフェッショナル人材」への良い流れ

6. 各種コストの削減

・出張に伴う旅費交通費

- ・・・社内の関係者間の打ち合わせは原則オンラインに変更
お客様や取引先との面談もオンライン実施が普及したため、出張件数が大幅に減少
⇒出張旅費の大幅削減

・通勤に伴う費用

- ・・・通勤手当の定額支給を廃止。通勤回数に応じた実費を支給する形に変更
制度変更で生まれた原資を基にテレワーク手当を新設したが、通勤にかかるコストの総額は減少
⇒通勤コスト減少

働き方改革の効果と考えられること

7. 災害に対応できる業務基盤の確立

経営会議をはじめとして、会社を回していく大半の業務がリモートで実施可能と分かったため、今後大地震等の災害が起こった時も事業を問題なく継続できる見通しが立った。

8. 新卒／中途採用市場での競争力の維持

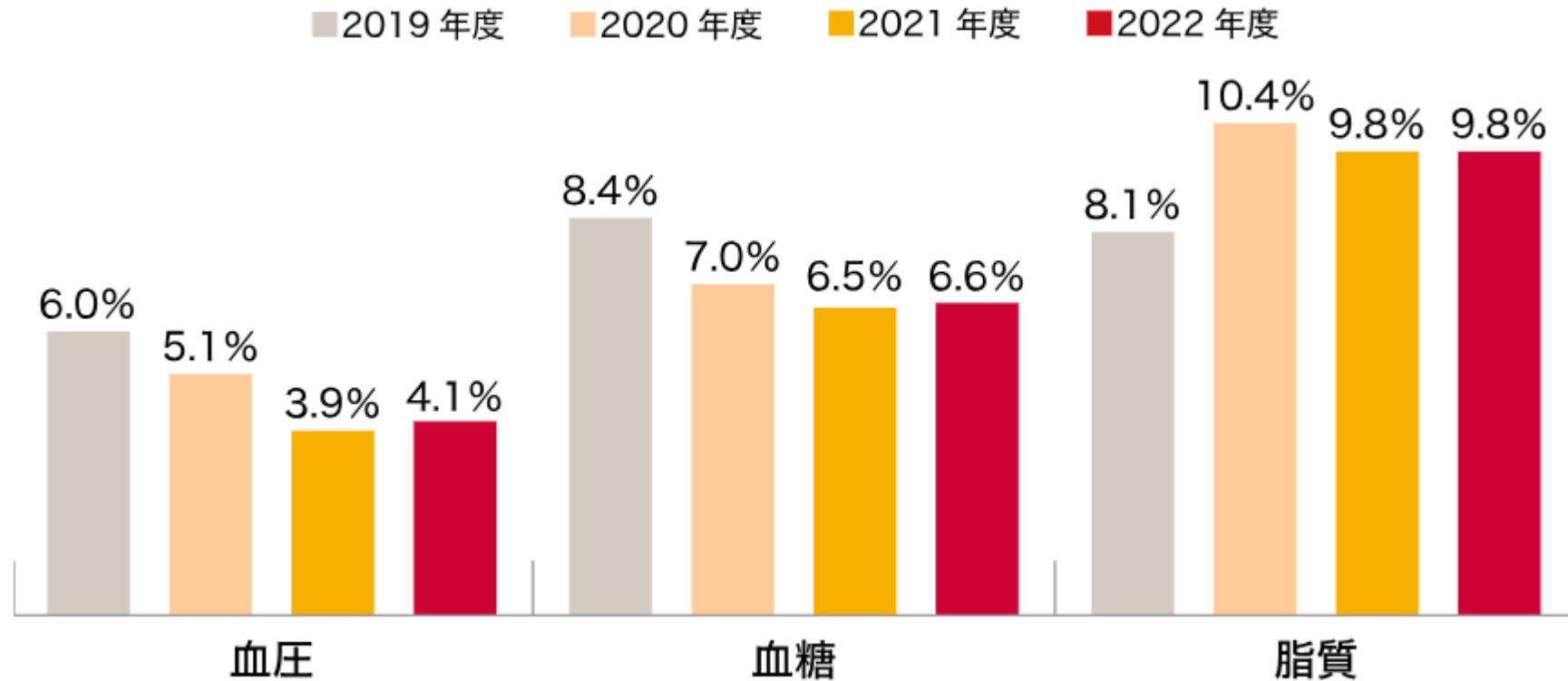
採用競争力が大きく向上したという事実やエビデンスをお示しすることは難しいが、実際に入社した人に聞くと、柔軟な働き方やチャレンジを推奨する風土にひかれたと答える人が多い。「働き方改革」による基盤の整備や社内風土改革は求職者への魅力となっていることは間違いなさそうである。



働き方改革の効果と考えられること

9. 健康関連の指標の改善（健康施策に対する成果）

生活習慣病関連指標（血圧、血糖、脂質）の高リスク者の割合が減少しつつある。



1. コロナ禍で入社してきた若手社員の育成

新たな生活様式・働き方の経験しかないことが将来的にどのような影響を及ぼすのかが未知数。現時点では大きな問題は顕在化していないが、中長期的には何らかの負の影響があるのではないかと危惧している。

2. イノベーションへの影響

現時点では従業員の満足度も高く、一人ひとりの業務効率も上がっているが、組織全体でイノベーション創出に良い影響を与えているかどうかはわからない。

イノベーション創出への影響を分析し、必要があれば適宜制度や運用を修正していく。

3. 一体感の醸成

コロナ前と比較し、会社全体での一体感を感じられる場面は明らかに少なくなっている。

組織力向上のために、テレワーク下で一体感をいかに醸成していくかが課題。

現在は懇親会やオンラインイベント等を実施しながら試行錯誤中。

こころとからだに、
おいしいものを。

The logo for DyDo features the brand name in a bold, red, sans-serif font. Above the text, there are two yellow trapezoidal shapes that appear to be part of a stylized graphic element, possibly representing a roof or a banner. The 'y' in 'DyDo' is lowercase and has a distinctive shape with a long descender.

DyDo