

東京労働局の企業訪問 協和発酵キリン株式会社

平成 28 年 11 月 30 日、渡延忠東京労働局長は、協和発酵キリン株式会社の大内裕常務執行役員人事部長を訪問、「働き方改革」への取組状況をお聴きし、更なる取組への推進をお願いしました。



協和発酵キリンの大内裕常務執行役員人事部長（右）に、働き方改革のすすめを手交する渡延忠東京労働局長（左）

名 称	協和発酵キリン株式会社
本社所在地	東京都千代田区大手町一丁目 9 番 2 号 大手町フィナンシャルシティ グランキューブ
設 立	1949 年（昭和 24 年）7 月 1 日
社 員 数	7,435 人 *連結ベース、2015 年 12 月末現在
事業内容	医療用医薬品の製造・販売を行う事業持株会社。 医薬事業を核として、バイオケミカル事業などを 協和発酵キリングループとして展開。

《取組の端緒・目的》

○多様性推進に向けた取組 ～Diversity & Inclusion～

さまざまな個性を持つ人材が互いを認め合い、それぞれの能力を最大限に活かせる組織づくりを目指し、社内で各部署からメンバーを招集し D&I プロジェクトを立ち上げました。

2010 年から 2012 年にかけて多様性推進に関する課題を抽出し、「意識改革・スキル向上」、「出産・育児」、「介護」「Working Style 変革」などの 6 チームに分かれて経営陣に対する提言を実施し、各種施策へと展開しました。

《現在の取組》

○「スマートワーク」の推進

本年 7 月の本社オフィス移転に伴い、「スマートワーク推進プラン」を策定しました。「法令遵守（コンプライアンスの徹底）」「社員の健康維持」を目的として、「時間当たりの生産性を追求する働き方＝スマートワーク」を重視する組織風土へと転換を図り、無駄を削り必要な仕事に集中し、創造性豊かな働き方が可能な職場環境を構築するための取組みです。

オフィス移転に合わせ、本社では、フリーアドレスの導入、フレックスタイムの見直し、20時一斉消灯、在宅勤務の拡充などの取組をはじめました。

2017年からは、社長だけでなく各部門の長がトップメッセージを発信し、部門毎の取組を進めることとし、各職場の取組の好事例を全社展開してPDCAを回す予定です。

○労働時間管理に関する啓発活動

労働時間の適正な管理についてトップメッセージを発信し、「勤怠適正入力強化月間」などを実施しています。

人事部門では、各部門へ所定外労働時間数と年休取得日数に関してフィードバックし、所定外労働の削減や年休取得促進について意識付けを行っています。

各事業場においては、労使協議の場や組織長会議の場で、所定外労働や年休取得に関する情報を共有し、解決に向けた施策に関する議論を実施しています。

なお、本社では本年7月のオフィス移転を機に社員の座席をフリーアドレス化するとともに、一斉消灯以降の残業は、申請のうえ「残業スペース」で勤務することとした結果、早帰りの意識が高まりつつあります。

○テレワークによる在宅勤務の導入と対象者拡大 ～Working Style 変革～

2012年から2014年にかけて、タイムマネジメント研修を受けた管理職等を対象に在宅勤務のパイロットスタディを実施したのち、パイロットスタディの参加者のみならず各部門のリーダーなどにアンケート調査を実施し、抽出された意見を踏まえて2014年4月から正式導入しました。

2016年度からは取得要件を緩和し、本社勤務の場合は等級に関わらず入社3年目以上の社員は利用可能としました。在宅勤務の利用日数は、最大で週4日としています。

当初、在宅勤務に難色を示していた社員も、本社の座席フリーアドレス化で「社員同士が離れていても勤務ができる」と意識が変わり、利用者も増えています。

○年次有給休暇の取得促進 ～5日間の計画取得～

年次有給休暇を年5日以上計画的に取得すること、また、年次有給休暇と所定休日を通じて5日以上連続休暇を取得することを推奨しています。

具体的には、取得希望日を勤怠システムに登録・申請し、上長は部下の申請状況を把握のうえ、業務を調整します。

各部門の登録状況などは人事部門においても把握し、年次有給休暇の取得促進を働きかけています。

○両立支援対策 ～MR結婚・出産時同居支援～

両立支援としては、法令上の制度に加え、育児短時間勤務、ベビーシッター利用補助、子の看護休暇、配偶者出産による休暇等の制度等を設けていましたが、転勤の多いMR（営業職）の両立支援のために、結婚または出産時から最大6年間、配偶者との同居を維持できる範囲を勤務エリアとする「MR結婚・出産時同居支援制度」を、2015年10月から設けました。本制度は男性、女性を問わず利用可能としています。

《今後の取組》

○男性の育児休業促進

出産した女性社員の育児休業取得率は 100%となりましたが、男性社員の育児休業はここ数年、数名に留まっていることから、2017 年 1 月から育児休業の 8 週間は有給とする制度を設け、男性社員の育児休業取得を促進します

《現状とこれまでの取組の効果》

○所定外労働時間（裁量労働制対象者を除く、一般労働者）

2014 年度：10.9 時間 ⇒ 2015 年度：9.8 時間

○年次有給休暇取得率（全職種平均）

2014 年度：65.1% ⇒ 2015 年度：67.2%

○在宅勤務利用実績 *括弧内は対象者

2014 年度：25 名（管理職及び等級要件を満たす一般職）

⇒2016 年度：84 名（入社 3 年目以上）

《東京労働局から》

○年次有給休暇取得率 70%以上を目指して

現在、全職種平均 67.2%（2015 年度）となっている年次有給休暇取得率ですが、営業職についてはこの平均を下回っているとのことから、「営業職の働き方の見直し」をお願いしました。

○総合職、管理職における女性比率の拡大

2016 年現在 7.0%となっている女性管理職について、2020 年目標 10%とするなど、女性活躍推進法にもとづく「えるぼし 3 段階目（最高）」を取得し、取組をすすめていただいています。更なる総合職での採用をはじめ様々な職種への女性登用をお願いしました。