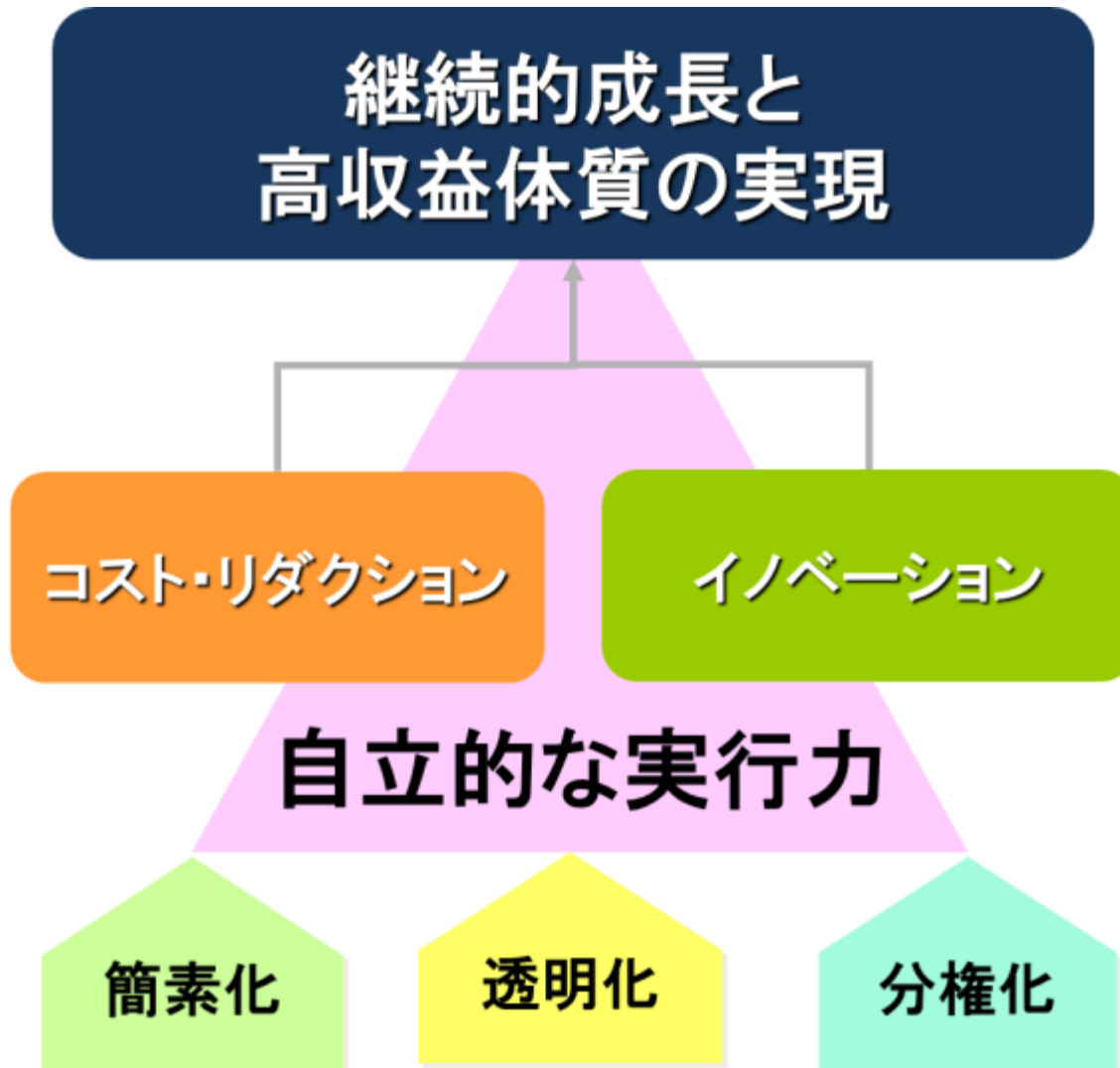


カルビー働き方改革の取組み

2017年10月3日
カルビー株式会社
人事総務本部 江木 忍

1. 当社の方針

カルビーグループ基本方針



当社のポリシー

● **Commitment & Accountability**
成果主義。

● **会社は学ぶところ(学校)ではない。**
学んだことを活かし成果を出すところである。
カルビーでしか学べないことしか教えない。

● **終わったら帰れ！**

“一粒で二度おいしい”一日を！

家族/健康/教養/学び →→→ 充実した生活が個人の成長へ

● **個人の成長なくして企業の成長なし**

– Diversity & Inclusion

– ライフワークバランス

ワークスタイルについての考え方

〈あるべき姿〉

付加価値の高いモノを開発し、供給できる会社

会社の成長のためには、個人の成長が必須

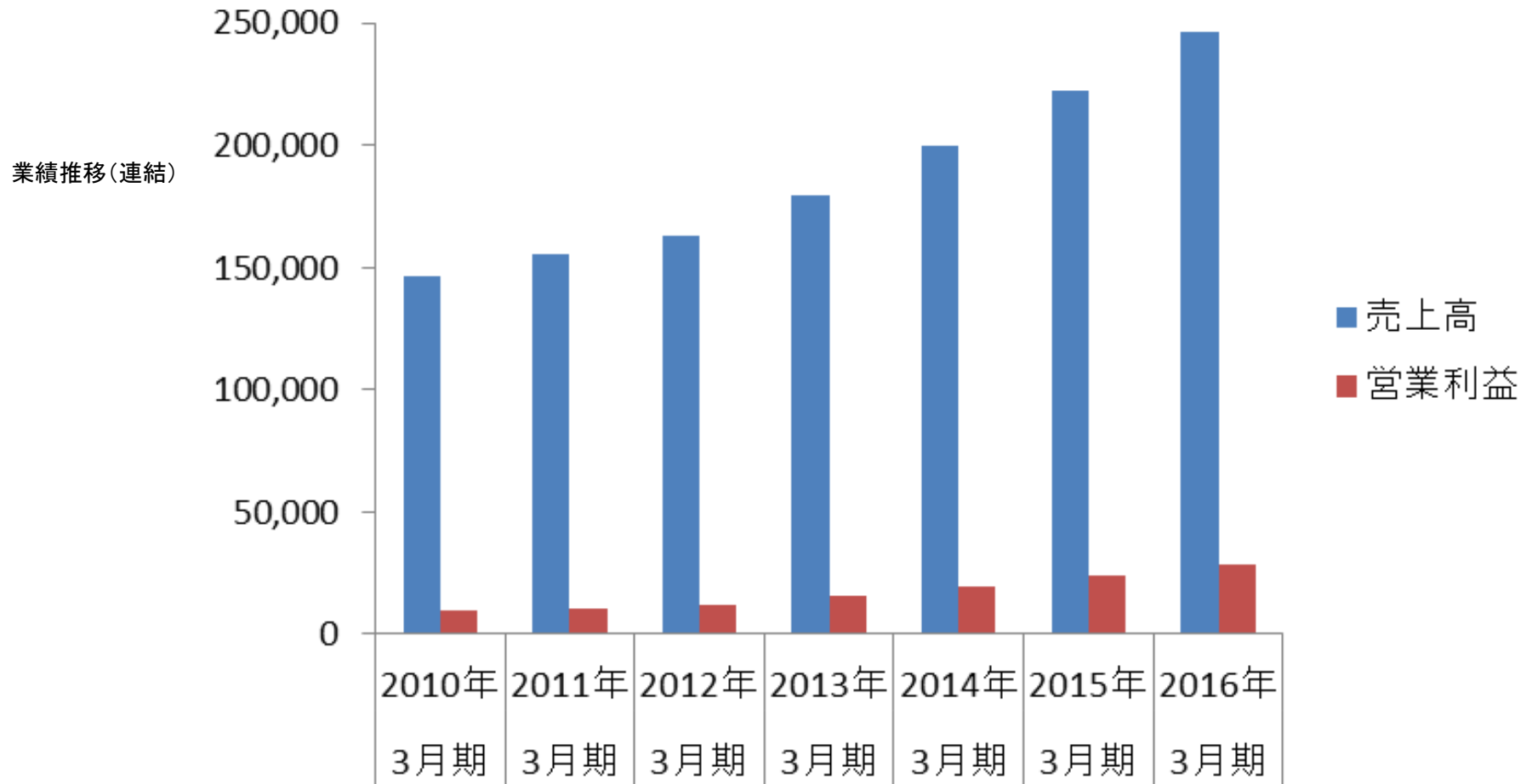
ライフワークバランス

- 個人の生活が充実すれば、仕事にも反映され、能力が上がる。
- 「ワーク」も「ライフ」も両方とる！

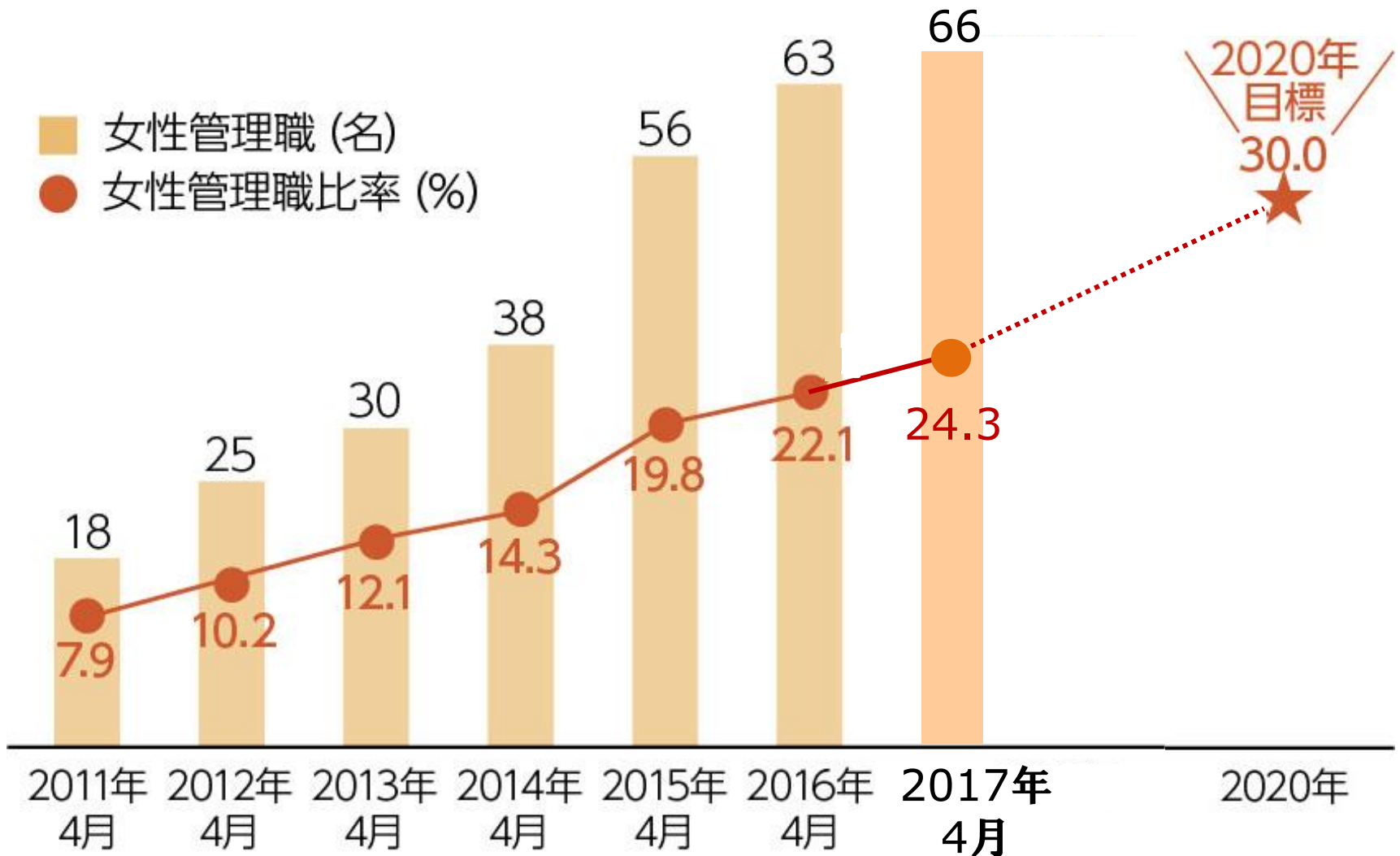
結果主義

- 効率よく仕事をして成果を出している人を評価する

業績推移(連結)



Diversity



2. 具体的施策

オフィスに縛られない働き方支援

■本社・地域事業本部のフリーアドレス化

- ・固定席廃止で部門を越えたコミュニケーションを促進
- ・タイムマネジメント、効率的な働き方を意識づけ

■営業職の直行直帰推進

- ・通勤時間を営業時間に転換することで
移動時間のロス、ストレス軽減/外へ出て自発的な営業活動を遂行

■テレワークの導入

- ・オフィスに出勤しないワークスタイルで時間の有効活用を実現する
 - ・対象者は新卒3年目以上で上司が認可した者
 - ・2014年度 在宅勤務制度としてスタート(週2日まで、自宅限定)
- ↓
- ・2017年度 モバイルワーク制度にモデルチェンジ(回数・場所無制限)

丸の内本社 テレワーク・デー実施結果

1. 計画（5月9日経営委員会にて提案）

- 7月24日の「テレワークデー」には、丸の内本社勤務者は、基本、全員がモバイルワークを行う
- ・ 7月24日当日のみ、モバイルワーク規程外の特別運用とする
 - ・ 但し、お客様相談室などの実施困難な部署、職種は除外する（部門長判断）
 - ・ カルビーに於ける「夏季ライフワークバランス推進策」のひとつとする
 - ・ 実施後、アンケートによる効果測定を行う



2. 結果

- 当日は約 8 割（270名）がモバイルワークを利用！
=このようにガラ〜ンとした状態になりました=

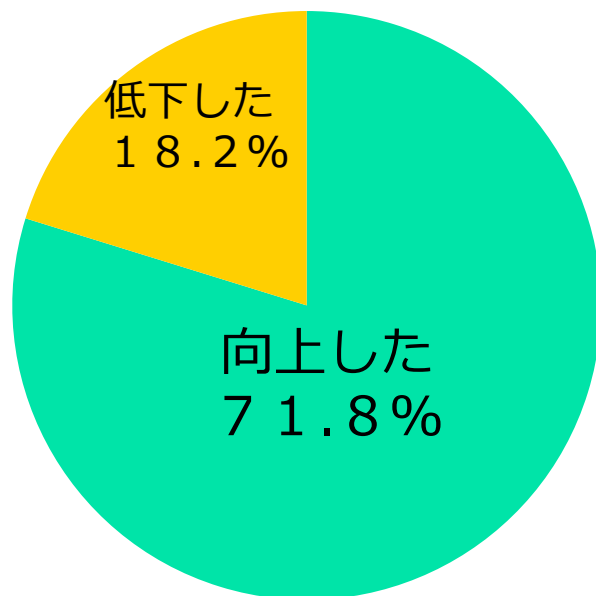


➤ 利用者の多くが業務効率向上、LWB向上に繋がったと実感

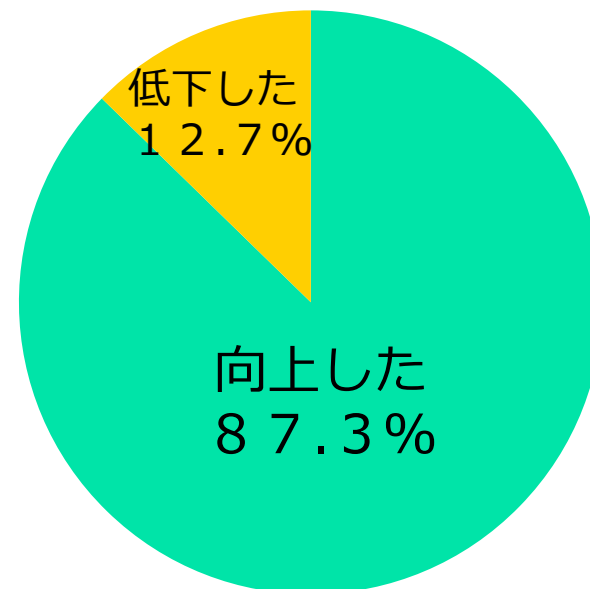
※テレワークDay実施後アンケート（回答者220名）より

＜アンケート結果①＞ 7割が業務効率向上、9割がLWB向上したと回答

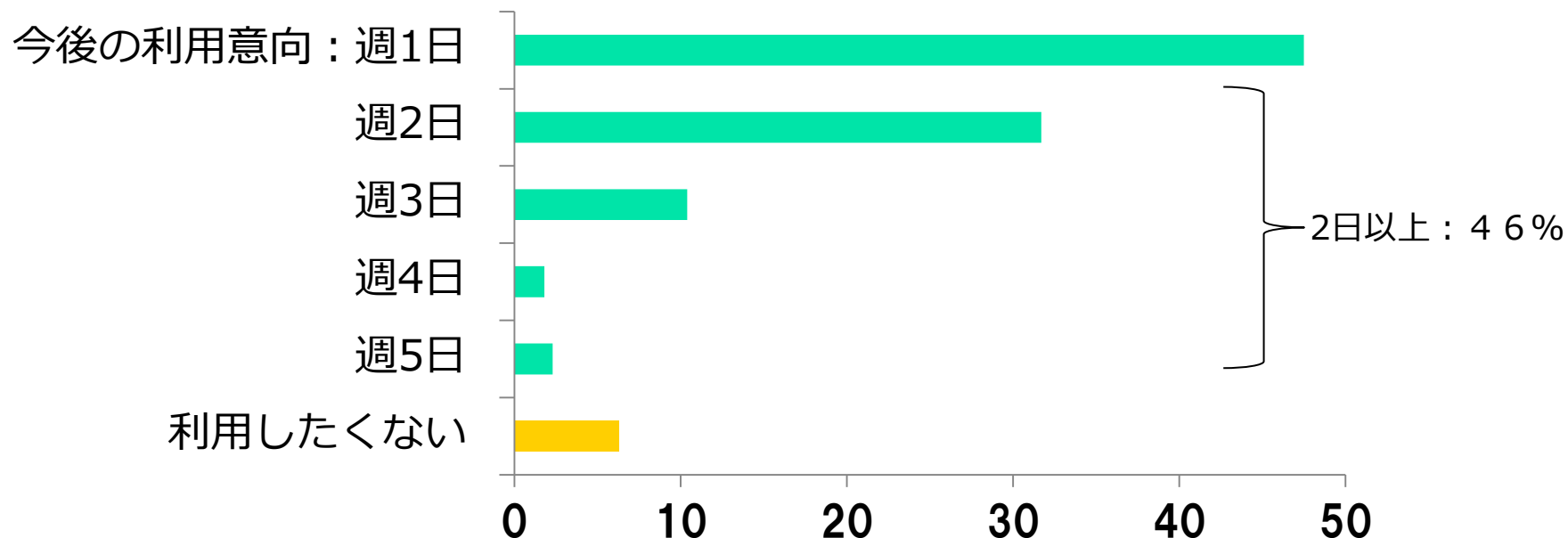
業務効率について



ライフワークバランスについて



<アンケート結果②> 94%が今後もモバイルワークを利用したいと回答 ほぼ半数が週2日以上利用したいと回答



<具体的な声>

- ✓ 通勤も仕事の一環と考えると、この時間を仕事にあてられ効率化します。
- ✓ 今年度からできるだけ週一回はモバイルワークにするよう心掛けています。通勤ラッシュの疲労がないだけ快適に仕事ができます。通勤の時間を削減できた分、妻と居酒屋に行きました。終了時間以降が自由に使える時間になると思うと、仕事にも集中できましたし、通勤のラッシュを免れた分、気分もすがすがしく仕事に取り組みました。

3. 今後 丸の内モバイルワーク・デーの新設

- 従業員の声を踏まえ、丸の内勤務者を対象に、
下期は毎月第3水曜日を「モバイルワーク・デー」とする

■ 目的

- ①業務効率、ライフワークバランスの向上
- ②災害など非常時への備え

■ 内容

第3水曜日のみ、モバイルワーク規程外の特別運用とする
丸の内以外の事業所も事業所判断で導入可とする

■ 期間

下期（10月～3月）
実施後レビューし、来年度継続を判断する