



キリンビバレッジ株式会社

人事部 人事担当
部長代理 高橋 総子さん(右) 主任 高田 達也さん(左)

企業プロフィール
●事業内容：清涼飲料の製造および販売
●従業員数：4,438名(連結)(2010年12月現在)
●URL：<http://www.beverage.co.jp>

ライフの充実で グループ内をリード

実践! こうすればできる!こうすればのびる!

- ① 社員の生活の充実をベースに考える
- ② 社員の声を参考にする
- ③ 社員の身に立った対応をする

リフレッシュ休暇

当社では、「仕事を進める上では社員が健康でなければ、生産性の向上も望めない。そこに力を入れてやって欲しい」という社長の意志を受け、働く人にやさしい会社を目指し、ワーク・ライフ・バランスのライフ部分を充実するという基本方針を人事部として確立しています。

「健康管理と私生活が充実しないと仕事もうまくいかない!」人事部の部長がこのような考えの持ち主ということもあり、「ライフの充実はグループ内でリードしていこう!」という気概をもって取り組んでいます。もちろん、ライフを充実させるといっても社内の雰囲気いきなり変えるのは難しいため、基本方針を軸に人事部部内で議論を積み重ねて休暇制度を少しずつ改善しています。

連続して休んでもらいたい

1991年、キリンビバレッジ株式会社に商号を変更した際に制定したリフレッシュ休暇は、一定の勤続年数に達した社員に対する福利厚生の一環として作られました。「お疲れさま」の気持ちを込めてリフレッシュしてもらうだけでなく、休みの間に広く内外に見聞を広

げて新しい知見を得る、教養を高め自己啓発を促進する、そして新たなアイデアを会社で活かしてもらうことも期待しています。このような意図もあり、必ず連続して休みを取ることを条件に支援金も支給しています。

勤続10年、20年、30年を節目として、10年では7日の休暇(内 特別有給休暇3日)、20年では14日の休暇(内 特別有給休暇6日)、30年では21日間の休暇(内 特別有給休暇9日)とそれぞれ支援金が支給されます。勤続30年の場合9日間は特別休暇として付与され、残りは年次有給休暇もしくは積立保存休暇を活用します。指折り数えて楽しみにしている社員も多いようです。人事部から対象者の部署に文書で連絡、そして休暇申請書と休暇の説明資料をセットで上司に送付します。休暇取得・申請にあたっては、職場のリーダーと休暇取得時期や業務調整について相談していただきます。業務は個人で調整するだけでなく、職場内でも調整するように準備してもらいます。

保存休暇

年次有給休暇の有効活用

失効した年次有給休暇を積み立てて、本人



マーケティング本部
市場リサーチ室
主任
藤井 栄一さん
(育児休業、積立保存休暇)

妻の出産が決まり育児休業を取得するつもりでいたところ、ちょうど制度の改善があり期間が延ばせるようになったこともあり3週間休みました。上司に相談すると「ぜひ取るように」と応援してくれ、その代わり仕事のことは周りと共有し、きちんと引き継ぎの準備をするようにと言われました。休業中の業務の取りススム(進め方)については、チームメンバーと共有していたので、違和感なく仕事に復帰できました。復帰してから何かあったらすぐ帰っていいよと言われるなど、メンバーやリーダーが気遣ってくれるのは、とてもありがたいですね。



営業本部 法人営業部
主任
山本 亜紀子さん
(育児休業、時短勤務)

育児休業のあと、育児時短勤務をしています。人事部が休暇制度や時短について、取得者にいろいろ聞いてくれて、以前は3月末までだった時短期間を4月末までに改善してくれるなど、親身なフォローに感謝しています。4月1日からいきなり保育園に通うとなると母子ともに負担がかかってしまいますが、4月末まで取れると慣らし保育の対応ができて安心なのです。復帰後は会社にいられる時間が少ない分集中して効率よく仕事をするようになりました。スケジュールを立て、期限のあるものは前倒しでやってしまうなど、効率的に段取りをつけるようにしています。また2011年4月には育児時短勤務の対象期間が小学校就学前から小学校3年生の年度末まで延長され、制度を利用しやすくなりました。

の私傷病、家族の看護に使用できるもので、積立の上限は60日です。例えば私傷病の場合は、連続して年次有給休暇を取得してから4日目以降に使用することができます。子の看護休暇、介護休暇にもプラスして使用できるようになっています。さらに汎用性を持たせて、いろいろな要件で使用できるように改善しています。上記のリフレッシュ休暇や男性の育児休業を推進するためにこの保存休暇を使用して有給期間を増やすなど、使い道を広げています。

育児支援制度 男性の育児参画の推進

2007年の「くるみん(次世代認定マーク)」取得にともない、男性の育児参画、女性ももっと積極的に育児に関われるような制度、復帰後の時短制度改善等の目標を掲げて行動計画を策定しています。これまで男性の育児休業を促進するために、最初の3日間は賃金支給をする制度にしていたのですが、3日間の賃金支給というと皆さん3日間しか休まないのです。賃金支給期間を増やしたら取得が増えるはずと考え、

出産、育児をする社員をフォロー

出産や育児休業を控えた社員には、人事部が面談をして制度説明をするともに冊子を配布しています。手当等も保険から賄えるものなどリスト化して案内し、休みに入る前の不安がないようにフォローをしています。「育児休業中は取り残された感があった不安」という社員からの声もあり、希望する社員には、休みに入ったあとも人の異動や、規則の変更などの情報を、月に1回メール配信で情報提供しており、休んでいる間の不安にも対応しています。