

ワークライフバランスの推進

多様な社員一人ひとりが能力を十分発揮できるよう、ワークライフバランスに配慮して、働きやすい環境づくりに努めています。

労働時間の適正化

社員が健康でいきいきと働ける風土づくりの一環として、労使で協力して長時間労働の削減に取り組んでいます。全社完全消灯ルールの徹底や、サービス残業の禁止、ゆとり拡大や生産性向上のための業務見直しなどを強化。労働時間の適正化に関する施策や情報をまとめた「労働時間ハンドブック」により周知を徹底しています。また、パソコンの使用時刻を確認できるシステムを活用し、必要に応じて改善指導などの対策を講じています。2009年からは年次有給休暇の取得率向上に向けて「計画年休制度」を導入し、労使協力して取り組み始めています。なお、2010年の取得率は56.5%でした。

●年間総実労働時間



ワークスタイルを革新する「S流仕事術」

ITの活用等によりワークスタイルを革新し、社員のワークライフバランス実現と事業活動のさらなる成長をめざす「S(サントリー)流仕事術の創造」に2010年から取り組んでいます。従来の仕事のやり方を見直し、決めた時間で最大の成果を出すことを目的に、フレックス勤務やテレワーク勤務※の利用を推進しています。

※テレワーク勤務：在宅勤務等、事業所外での勤務のこと

ワークライフバランスに配慮して社員を支援

従来から、法定以上の福利厚生制度を多く設ける

2010年

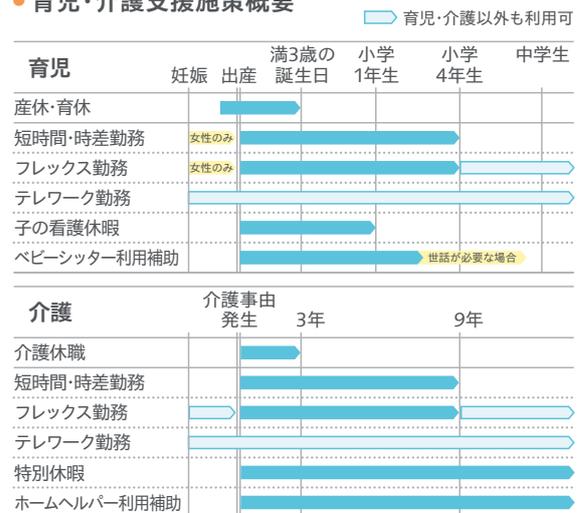
- 労働時間適正化の取り組み強化(テレワーク勤務分を含めてパソコンの使用時刻を確認できる新たなシステムを導入)
- ワークスタイルを革新する「S流仕事術」の展開

など、生活と仕事のバランスを保ちつつ個々の事情に応じて働ける制度を拡充しています。また、少子高齢化に取り組む企業の社会的責任を十分に認識し、現場の実態や社員のニーズに即した支援を行っています。

●仕事と育児・介護の両立を支援

育児休職や短時間・時差勤務制度など法定を上回る諸制度を導入しています。2010年には育児休職を44名(取得率100%、復職率98%)、短時間や時差勤務を77名が新たに利用。男性の育児休職率が依然として低い状況を受け、育児休暇の一部有給化も検討中です。また、294名がテレワーク勤務を利用しました。

●育児・介護支援施策概要



●育児・介護休暇からの復職を支援

休職前や復職前の所属長との面談、休職中の自宅のパソコンからのイントラネット閲覧など、復職への不安を軽減する施策を整備しています。

また、妊娠出産、育児、介護を事由に退職した社員が、再度職場に復帰したいと希望したときに再雇用する「ジョブリターン」制度を導入しています。導入時の2007年から2010年までの間に、14名が登録し、2011年4月に1名が復職しました。

2011年

- 「S流仕事術」のさらなる進化(タイムマネジメント研修など)
- 介護支援制度の拡充(介護休職、短時間・時差勤務、フレックス勤務の取得可能期間延長など)