



味の素株式会社

[大企業部門]

| | | | | | | |
|-------|-----|----------------|-------|-------------------------------|-------|-----------------------|
| 組織データ | 所在地 | 東京都中央区京橋1-15-1 | | 創立年 | 1925年 | |
| | 業種 | 製造業 | 資本金 | 79,863百万円 | 売上高 | 262,831百万円 (直近決算期・単体) |
| | 代表者 | 西井 孝明 | 総従業員数 | 4,110名 (直近決算期 嘱託・パート・アルバイト含む) | | |

事業概要

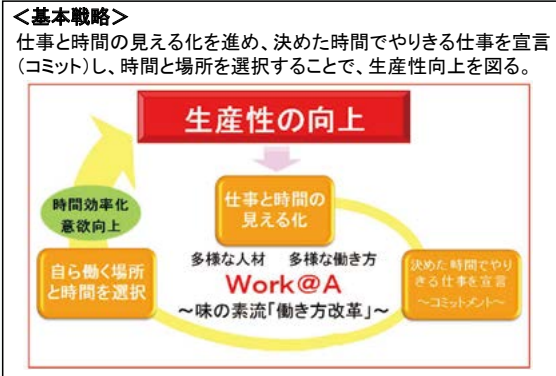
グローバル健康貢献企業グループを目指して

味の素グループは、常に地球的視野に立ち、「食」と「健康」を通じて社会に貢献する「グローバル健康貢献企業グループ」を目指し、今世紀の人類の課題である「地球の持続性」「食資源の確保」「健康な生活」の解決に貢献している。アミノ酸をコアに「食品」「ライフサポート、ヘルスケア」の二つの分野が重なり合いながら拡大する、世界に類を見ない食品企業グループとして「グローバル健康貢献企業グループ」の実現を目指している。

最大の特徴

仕事の質と量を高める「Work@A～味の素流動き方改革～」の推進と時間生産性の向上に向けた活動「SMART-V」への取組

社会課題の解決（社会価値の実現）が会社の成長に繋がる（経済価値の創出）ことをビジョンとした「Ajinomoto Group Shared Value (ASV)」を掲げ、自社の「働き方改革」を起点として食品業界や社会全体の変革へつなげていくという社会的な意義を見据えた活動を展開している。労使プロジェクトでスタートさせたワーク・ライフ・バランスの向上を味の素流の「働き方改革」(Work@A)へと進化させている。



ポイント

- ★ 抜本的な改革を行うために、**経営主導で全社のルール、仕組みを変革**
- ★ **時間の効率化と意欲を向上させ、仕事の質と量を高める**「Work@A～味の素流動き方改革～」の推進
- ★ 全組織での実態を踏まえた取組計画策定と「働き方計画表」を活用し、**時間を意識した働き方を推奨**
- ★ **業務・活動の見える化・標準化**を行い、時間生産性の向上に向けた活動「SMART-V」に取り組む

取組を始めた背景やプロセス

● 社会課題・人類課題を解決し、会社の成長に繋がる「共通価値」の創出

事業活動を行うにあたって、経済価値と社会価値はそれぞれ拡大していかなければならないものであり、そしてこれからは、両者を融合した「共通価値」を生み出し、最大化していく必要があると考えており、味の素グループでは、この取組を「ASV」と呼称している。この「ASV」の観点から生産性向上のための「働き方改革」における重要施策の一つとして、所定労働時間の短縮を労使で合意し、社会に対して発信した。

労働生産性の向上（付加価値向上と効率化）

●「Work@A～味の素流動き方改革～」の推進

労使プロジェクトとして2008年にスタートしたワーク・ライフ・バランスの推進は、様々な制度や取組の実施を経て、2013年に味の素(株) 流の「働き方改革」である「Work@A」が立ち上げられた。「場所と時間の自在」な働き方の実現により時間の効率化と意欲を向上させ、仕事の質と量を高める新制度(①スーパーフレックスタイム勤務制度、②時間単位有給休暇、③テレワーク、④企画・専門型裁量労働制)を導入した。その集大成として、2017年4月より所定労働時間を20分短縮することを既に決定しており、2020年には7時間を目標にさらに短縮するべく生産性の非連続的な向上を目指している。

●全組織での取組計画策定と時間を意識した働き方の推奨

「働き方改革」の具体的な取組については、全社一律の手法に拘らないようにしている。書面を埋める事が目的となるような、やらされ仕事ではなく、各組織の実態を踏まえた取組計画を自分たちの意志で策定し、実行に移している。更に、時間を意識した働き方を推奨するために「働き方計画表」を活用している。これは、年間の労働時間、休暇の予定を計画したうえで、毎月実績を確認することで年間を通じた働き方を一人ひとりが意識することに繋がっている。

●経営主導によるマネジメント変革

抜本的な変革を行うために、経営主導で全社のルール、仕組みを変革している。具体的には、組合員が職場管理職に提案する「職場懇談会」で現場の声を吸い上げ、管理職が管掌役員に提言する「職場課題検討会」で課題の集約を行う。更にそれらは経営層が「組織体制検討プロジェクト」にて抜本的な変革の検討を行う。そして、例えば総実労働時間削減の経営目標を、組織目標、個人目標と一貫して展開させ、時間生産性の向上に取り組んでいる。

雇用管理改善（働きやすい・働きがいのある職場づくり）

●ダイバーシティの推進

2015年度に「女性活躍」を加速させるための推進体制として、社内各部門の人事担当者、事業部門担当者、および味の素労働組合担当者をメンバーとする「味の素ウーマンズカウンシル」を設立。女性マネージャーの登用(2015年度16%→2020年度目標20%)などのKPIを設定し、女性活躍のための各種施策を展開。障がい者の雇用については、特例子会社「(一社)味の素みらい」を2016年11月に設立し拡大を図っている。更に、海外役員の現地化(2015年度42%→2020年度目標50%)、など、多様なタレントからなる分厚い人財層をつくることを目指している。

●全ての活動の土台となる基本活動「SMART-V」

食品事業分野では、「SMART-V」と称し、職場の競争力の革新に向けた、全ての活動の土台となる基本活動を実施している。「あいさつ」の励行による良好な人間関係をベースに、「5S」、「ムダ取り」を通じた業務・活動の見える化・標準化を行い、時間生産性の向上に向けた活動に継続的に取り組んでいる。「SMART-V」:(S)整理・整頓、(M)ムダ取り、(A)あいさつ、(R)ルーティン(日常)活動、(T)徹底⇒(V)バリュー(価値)を創造

●独自の「メンタルヘルス回復プログラム」

再発率ゼロを目標とした、当社独自の「メンタルヘルス回復プログラム」を導入しており、「痛んだ心を治癒する」だけでなく、「痛みにくい心」、「二度と痛まなくても済む心」を作ることに努めており、うつ病の再発率を10%未満に抑えている。

労働生産性と雇用管理改善の好循環および組織への好影響、成果

●「働き方改革」による生産性の向上の成果

2007年度と2015年度を比較したところ、営業利益の増加、総実労働時間の減少、有休取得日数の増加などの数値面の成果が出ている。また、従業員への意識調査(組織診断)を定期的に行っており、2009年度と2015年度を比較したところ、生産性向上の実感および仕事のやりがいの項目について、肯定的に回答している割合が増えている。