

「なり麒麟ママ・パパ」の全社展開の開始について

～ママやパパになりきり、時間に制約がある働き方の体験により、
労働生産性を高め、多様な人材がより活躍できる組織風土へ～

麒麟株式会社（社長 磯崎功典）、麒麟ビール株式会社（社長 布施孝之）、麒麟ビバレッジ株式会社（社長 堀口英樹）、メルシャン株式会社（社長 代野照幸）は、2月1日（木）より、仕事と育児を両立するママやパパなどに各社員がなりきり、1カ月単位で、時間制約や突発事態への対応を要する働き方を行う麒麟独自の取り組み「なり麒麟ママ・パパ」の全社展開を開始します。

～「なり麒麟ママ・パパ」とは～

「新世代エイジョカレッジ」※¹において大賞を受賞したキリングループの女性社員の提言を受けた施策。

<施策詳細>

実際には子どもがいない5名の女性社員が、ママになりきり、時間制約や子どもの発熱などの突発事態への対応を要する働き方を徹底したうえで、労働生産性を向上させる実証実験を実施。

女性が実際にライフイベントを迎えても、働き続ける自信を持てる事を示しただけでなく、高い成果を出しながら働き続けるために必要な、周囲のマネジメント向上策や、組織カルチャー変革のきっかけにも繋がった。

Hugマーク※²を営業職の必須ツールである名刺に貼ることで、取引先との良好な関係構築のツールとする運用提言については、異業種共通に展開できる施策として本年2月半ばに導入予定。上記一連の取り組みが、社外有識者の高い評価を受け、2017年2月「新世代エイジョカレッジ」にて大賞を受賞。

※1:「営業で女性がさらに活躍するための提言」に向けた異業種合同プロジェクト。2014年に㈱リクルートホールディングス、サントリーホールディングス㈱、日本アイ・ビー・エム㈱、KDDI㈱、㈱三井住友銀行、日産自動車㈱、麒麟㈱の7社とコンサルティング会社の㈱チェンジウェブが創設し、現在まで30社を超える企業が参加。

※2: Hugマーク

「ママであること」や「自分の大事にしているもの」を表現するロゴマークを名刺につけることで、顧客にさりげなく自分の働き方を伝え、コミュニケーションの円滑化とお互いにとってより良い営業活動を図る。デザインの一般投票を経て、新世代エイジョカレッジ サミット2017(2/16)にて公開・各社にて導入予定。

2017年6～8月に麒麟㈱人事総務部および協和発酵麒麟㈱人事部において「なり麒麟ママ・パパ」を試行した結果、労働生産性が高まるとともに、相互理解やチーム対応・連携力といった組織能力の向上が女性社員の提言通り期待できると確認できたため、順次全社展開を開始します。

キリングループでは、多様な人材の強みを最大限に引き出すことで組織能力を高めることを、主要な経営課題として位置付けています。2007年に女性の活躍とネットワークづくりを積極的に支援する社内組織「麒麟・ウイメンズ・ネットワーク」(KWN)の発足以降、多様性推進に取り組んできましたが、育児・介護といったライフイベントとの両立は、女性だけの課題ではありません。価値創造に向け、成長意欲を持つ多様な人材が生き活きと働き、仕事を通じて成長出来る組織風土・場を将来にわたり築いていくために、女性のみならず、男性やリーダー層を含めた全体の意識や働き方の改革とともに取り組んでいきます。

キリングループは、あたらしい飲料文化をお客様と共に創り、人と社会に、もっと元気と潤いをひろげていきます。

※添付資料：なり麒麟ママ・パパ取り組み概要

【このリリースについてのお問い合わせ先】

麒麟株式会社 コーポレートコミュニケーション部

東京都中野区中野 4-10-2 中野セントラルパークサウス Tel: 03-6837-7028

添付資料

なりきりんママ・パパ取り組み概要

※ 介護や家族の病気を内容とするメニューの選択も可能だが、以下は「育児」を例として説明。

1. ルール

【仮想の前提条件】

- ① 子どもの年齢は2歳前後
- ② パートナー（配偶者など）とは同居
- ③ 実家のサポートは原則なし
- ④ フルタイム勤務

【概要】

- (1) 始業終業時刻徹底
保育園対応時間帯を踏まえつつ、原則として定時での出退勤。
- (2) 配偶者サポート制度
週に1回パートナーの全面引き受けがあるとの設定の下、早朝出勤、残業、業務上必要な懇親会参加などを可とする。
- (3) 「発熱連絡」に伴う突発的な休み
子どもの発熱の電話連絡が突発的にくる。同時に、お迎え（即時退社）か翌日看病（翌日勤務不可）かを指示される。
電話を受けた各社員は、業務に支障がないよう、上司や同僚に引き継ぐなど組織的に対処しつつ、電話指示通りの行動をしなければならない。
月に1営業日につき行われ、電話は社員が予め登録した子どもの名前が用いられる。
- (4) シッター制
自ら行う保育園の送迎が予定通り出来ず残業せざるを得ない場合、外部シッターを利用したと仮定し、各地域の相場上どの程度費用が発生するか予め把握して、記録する。
- (5) ママパパ活動宣言（任意）
開始時に仕事に関わる人に連絡・宣言する。
例：得意先、上司をはじめとする社内外関係者
- (6) ママパパ日記（任意）
日々の働き方や改善策などを振り返り、記録する。
- (7) 実施期間（体験者1人あたり）
約1ヵ月間

2. 期間

(1) 2月～6月
キリン(株)、キリンビール(株)、キリンビバレッジ(株)、メルシャン(株)各社の一部部門から先行して開始。

(2) 本年秋季以降
全社的に実施予定。
日本総合飲料事業以外の一部グループ会社における展開も検討中。