

会社	会社名	アサヒビール（株） ※アサヒグループHDの主力事業会社の取り組み		
概要	従業員数	3 1 3 4	業種	食品

1. ねらい

すべての従業員が、安全・健康で働ける職場環境づくりは企業にとって重要な社会的責任であると考え、従業員一人ひとりの心身の健康管理・増進に注力しています。また、仕事とプライベートのバランスをうまくとりながら従業員が生き生きと働き続けられるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みも推進しています。

2. 施策内容

①健康管理への取り組み

- 健康診断の実施
特定健康診査を兼ねた生活習慣病健診と特定保健指導を健康保険組合と共同で実施
- メンタルヘルスケアの実施
精神科顧問医との契約、新任所属長に対する研修、メンタルヘルスカウンセリング制度の導入
- 傷病者復職支援制度の導入

②長時間労働の防止

- 上長が従業員の出勤情報について Web 画面上で把握・管理できる勤務システムの導入
従業員が出勤時刻などの勤務情報をシステムに入力し、その情報を上長が管理者用の画面で確認・承認する仕組み
- PCログオン/ログオフ時間の表示

③有給取得促進の取り組み

- リフレッシュ休暇制度
有給休暇と所定休日を組み合わせ、原則として連続 6 日間の休暇を 1 年に 1 回は取得することを推奨
- メモリアル休暇制度
取得事由は問わず各人の有給休暇取得予定を予め年 2 日設定・取得する制度

④出産・育児・介護の支援

- 法定を上回る育児休業、介護休業制度、短時間勤務制度
- 産前産後休暇・育児休業を利用する従業員にはパソコンを貸与
休業中も社内情報などを閲覧できる環境を提供
- 復職前面談の実施
人事担当者との復職前面談を実施し、本人の職務内容の希望や生活面の現状を丁寧にヒアリング
- スキルアップ休職制度
一定期間業務から離れ、自らのスキルアップ等のために利用できる休職制度。配偶者の海外転勤に帯同することもできる。（上限 3 年）
- ウェルカムバック制度
結婚、妊娠、出産、育児、家族の看病・介護、配偶者の転勤などの理由で退職した場合、規定の条件が満たされていれば再雇用を認める制度

④男性の仕事と育児・子育て両立支援

- 配偶者出産休暇制度
配偶者出産時に取得できる休暇制度。給与減額なしで最大 5 日間取得することが可能
- イクボス同盟への加盟

⑤多様な働き方の支援

- スーパーフレックス、フレックス制度の導入 ・在宅勤務制度の一部導入

3. 取組実績・効果

- 1 人あたりの平均有給取得日数は 12.1 日、有給取得率は 63.7% (2013 年)
- アサヒビール（株）では、育児休業取得後の復帰率はほぼ 100%
- 配偶者出産休暇取得人数 69 人 (2014 年)
- 社外からの評価
アサヒグループホールディングス（株）で健康経営銘柄に選定 (2015 年)、くるみんマーク取得 (2007、2010 年)