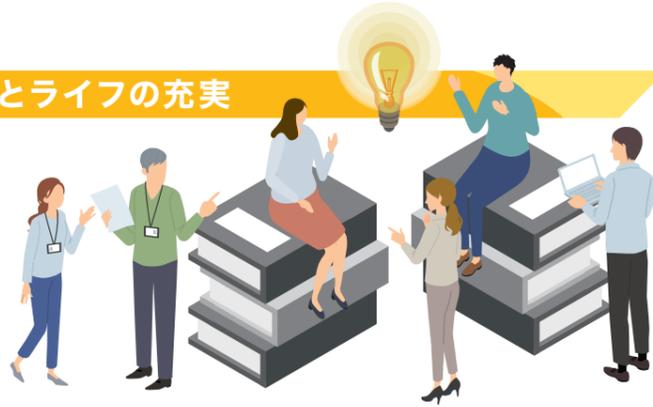


## ワークとライフの充実



多様な人材がそれぞれの違いを認め合い、活かしていくことで組織を躍動させるために、北海道コカ・コーラグループでは、D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）の取り組みを進めています。

さらに「ワークとライフの充実」をコンセプトにした働き方改革を進めて、エンゲージメント（働きがい）の醸成による一人ひとりの成長を目指しています。

### 部門横断的な ワークショップを展開

人事戦略の柱の1つである「個の力の最大化」の一環として、部門横断的に交流の場をつくり、各人のスキル向上の機会とするために、ワークショップが開かれています。

### 社員の声

北海道コカ・コーラボトリング株式会社  
エリアビジネス本部 新規ビジネス課 浜田 亜沙飛

自身の担当領域+αの知見を広めたいと考えてワークショップに参加しました。  
部署の垣根を越えて社員が集まり「既存にとられない収益獲得の手法検討」という広義で自由なテーマの中で新たなビジネスを検討していくというのは面白く、しかし難しく刺激になるものでした。議論を重ねる中で収益獲得のビジネスモデルは見えてきたものの、実行レベルまで達することや事業計画への結び付けという段階には至らなかったのは反省点です。  
今後も意欲的なメンバーで組織されたチームで前述の反省点も含めてブラッシュアップしていきたいと考えています。



### 議論テーマ

- 1 DX推進について
- 2 SDGsを絡めたビジネスの創出
- 3 働きがいのある人事制度の構築検討
- 4 既存にとられない収益獲得の手法検討
- 5 60周年記念事業の検討



60周年記念ロゴ

北海道コカ・コーラボトリング株式会社  
エリアビジネス本部 VM事業企画課 大滝 まり子

明るいニュースが少ない中、創立60周年という記念すべき年を、楽しくワクワクする1年にしたいと思い参加しました。また、道内企業の周年事業を見ると各社ユニークなことに取り組んでおり、当社も同じように楽しく盛り上がるコンテンツが実現できればと思いました。メンバーは愉快な人が多く、従来の考え方だと出てこない創造性が高いアイデアや意見が多く、実現に向けての調整に苦労しています。60周年記念ロゴの完成までも非常に厳しい道のりでしたが、皆さんに発表できたことを嬉しく思います。引き続き、楽しいことを皆さんに発信できるよう励んでいきたいです。



### 育児・介護に関する両立支援

2022年10月に新設された「産後パパ育休」をはじめとした法に基づく休業に加え、妊娠休暇や子どもが小学校4年生まで取得できる短時間勤務制度等を整備し、育児中の社員を支援しています。

### 社員の声

北海道コカ・コーラプロダクツ株式会社  
総務部 総務課 佐藤 篤志

今回は第一子で不安なことが多かったため、本制度を利用して妻のサポートをしたという旨を所属長や同僚に相談したところ、快諾していただきました。  
育休期間中は、里帰り出産をした妻と子供を迎えに行くことから始まりましたが、事前の準備をしていたにもかかわらず実際に生活をすると足りない家具や用品等があり、毎日のように買い物に出かけたり、家事や育児を行いました。育休が終わる際には、妻から「育児休暇を取ってくれて本当にありがとう」と感謝の言葉がありました。  
所属長や同僚のサポートのおかげで本制度を取得することができ、その時間を利用して私は本当の意味で父親になることができたと感じています。



### コークカレッジ

社員が自主的に学び自らのスキルを向上させるための環境づくりと社員の交流の活性化を目的に、任意の参加者による自由参加の社内勉強会「コークカレッジ」を2022年10月より開始しました。

### テーマ

- 「ワークとライフの充実」につながるもの
- 業務のスキルを向上させるもの
- 社会生活を送るうえで必要な知識を身につけるもの ほか



コークカレッジ第1回開催の様子

### 社内公募制度

2021年8月より「社内公募制度」を導入しています。新規プロジェクトや重点案件のメンバー募集をするケースや、既存の業務で特に公募人材を活用して組織を活性化したい場合などに活用されています。

### 目的

- 1 希望の職種に就くことで高い意欲を持って業務に取り組み、生産性が向上する。
- 2 転職をしなくても自分のしたい仕事にチャレンジできるという環境を提供することで、優秀な人材の退職抑制、社内人材の活性化、社員の主体的なキャリア形成や自己実現を支援する。
- 3 公募の一環として起業希望者を募り、高い創造意欲を持つアントレプレナーシップを持つ人材の発掘、育成を行い、新規事業創出へつなげる。

### 社員の声

北海道コカ・コーラボトリング株式会社  
エリアビジネス本部 新領域デザイン室 大久 奈々

私は現在、新領域デザイン室で『やさいパス』の営業担当をしています。  
やさいパスとはECと共同配送を組み合わせた事業であり、それに参加していただいた生産者や購買者の方々と日々やりとりをし、販売促進につながる提案や、事業自体を広げるための新規開拓を行っています。  
社内公募制度を利用しようと思ったきっかけは、休日に直売所巡りをするほど野菜が大好きで興味を持ったというだけでしたが、事前に現上長にお話を伺う中で、新しい領域に飛び込み自身のスキルアップを目指したいと考えたため応募しました。  
今後は、上長から学んだ「自分は一企業の社長である」というマインドで、0から1を生み出せるよう邁進していきます。



### ビジネスカジュアル

一人ひとりの自由で柔軟な発想を引き出し、生産性向上を図るために、2022年4月よりビジネスカジュアルを導入しました。TPOに応じ、身だしなみとしてのマナーを意識した服装であれば、チノパンツやスニーカーの着用も認められています。

例 クールビズに準じた服装のほかカットソー、ポロシャツ、セーター、フリース、ハイネック、チノパンツ、ブーツ、スニーカー、かかとを固定できるサンダルも可

### 社員の声

北海道コカ・コーラボトリング株式会社  
執行役員 総務人事部長 井馬 智行

ビジネスカジュアルはコロナ下で試験的に実施した在宅勤務の制度化に合わせて2022年4月に導入しました。当社は「ワークとライフの充実」を合言葉に、場所や時間に制約されない働き方で多様な人材が活躍できる職場づくりを目指しており、在宅勤務時のオフィスと自宅の往來を柔軟にできるようにしました。  
また、場所や時間に加え服装も柔軟にし、より自由で柔軟な発想ができる環境で社員一人ひとりの活力と能力を引き出すことで新たな価値を生み出す風土を創りたいと思っています。  
最初は戸惑いもあったようですが若手を中心に上手く使いこなしており、私も社外の方から「社風やコカ・コーラのイメージに合っていますね」と言われたことがあります。



### 社員の声

幸楽輸送株式会社  
管理統括本部 総務部長 梶川 武志

本社新設を機に導入したグループアドレスとは、完全なフリーアドレスと違い部署ごとに席のエリアが指定され、割り当てられたエリア内で、空いている席を自由に使って働く方式で、1週間で部署ごとにローテーションする運用をとっています。社員のマネジメントがしやすい、部署での迅速な情報共有、新入社員の人材育成がしやすいなどのメリットがあり、なかでも社員がオフィスで働くうえでマンネリ化を防げるとともに、席が固定していないので帰社する際には必ず整理整頓を行い、常にきれいな状態を保ち職場環境改善にもつながっています。



幸楽輸送株式会社  
管理統括本部 総務部 総務課 丸橋 玲花

2022年4月に入社しましたが、課ごとに1週間がローテーションするシステムは、荷物の出し入れや入社したばかりの時は人と名前を一致させることが大変でした。しかし、入社して11か月ほど経過した現在は固定の席ではないからこそ、上司とコミュニケーションをとる機会が増え、机をローテーションすることによって日々新鮮な気持ちで仕事を行っていると感じています。



### フリーアドレス

コミュニケーションをさらに豊かにしながら仕事の効率化やペーパーレス化を進めるために、本社2階フロアと北海道コカ・コーラリテール&ベンディング(株)、幸楽輸送(株)では、オフィスの中で固定席を定めないフリーアドレス制を導入しています。

※幸楽輸送(株)ではグループアドレスを導入

