

働きがいの向上をめざして

社員一人ひとりが、日々やりがいをもって自己実現できるよう、公正で納得性の高い人事制度を基本に、能力を開発・発揮しやすい環境づくりに努めています。

能力開発・発揮を主眼とする人事制度

サントリーグループの人事制度は、社員一人ひとりの能力開発・能力の発揮に主眼をおき、能力の発展段階と発揮した成果に応じた、公正で納得性のある処遇を理念としています。そのための重要テーマは、次の3点です。

- 社員一人ひとりが向上心をもって、より高い目標にチャレンジすること
- 会社は社員に対して能力・キャリア開発の場を提供し、自己実現を支援すること
- 役割と成果に見合った、公正でメリハリのある処遇をすること

公正で納得性の高い評価を実施

実力本位の企業風土を定着させるには、社員一人ひとりを役割や成果に応じて、公正に評価・処遇することが重要です。サントリーグループでは、年4回、上司と部下が面接し、社員一人ひとりが納得できる評価に努めています。具体的には、年初に設定した「業務計画書」に基づく達成度の「成果」と、職能資格ごとの行動規範を定めた「考動」を指標に、フィードバック面接を通じて期待する点や不足している点を話し合い、評価への理解とさらなる成長を促しています。そして、2つの評価指標を昇給・賞与に反映するしくみを20年以上前から運用しています。

「自己申告」で社員の意識を調査

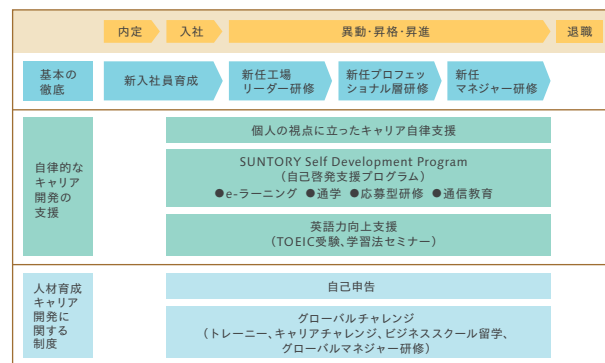
より適切な人材配置や企業活動の改善に役立てるため、毎年、「自己申告」を実施し、全社員の健康・家族・身上、異動希望、担当職務の状況などを確認しています。

社員のキャリア開発を支援

人が人を育てるプロセスの中で成長する“人材育成の連鎖”を重視した現場教育を基本に、社員の自律をサポートする施策の充実を図っています。また、入社から退職までの人材

マネジメントサイクルの中で、各ステージにおける基本研修プログラムを整備し、個々の可能性を広げるキャリア開発や能力発揮の機会・場の提供に努めています。特に近年では、経営のグローバル化に伴い、国際的に活躍できる人材を育成するために、さまざまなプログラムを新設しています。

○キャリア開発体系



自己啓発支援プログラムの展開

自発的に能力を高め自己実現していく風土を醸成するため、社員が自らの意志で受講できる「SUNTORY Self Development Program(自己啓発支援プログラム)」を展開しています。

キャリアサポート室によるサポート

専門アドバイザーによる個別相談やワークショップなどを通じて、社員一人ひとりの視点に立ったキャリア自律をサポートしています。

適材適所実現に向けた取り組み

年1回、自ら異動希望を申告できる「自己申告制度」を基本に、特定の要員を募る「社内公募制度」、1年間の育成プログラムを実施し、実務経験を積む「キャリアチャレンジ制度」などを設け、社員の自律的なキャリア形成を支援しています。また、若手社員の可能性を広げるため、原則として入社後10年間で3部署を経験するローテーション制を導入しています。

公正で納得性の高い評価に向けた労使の取り組み

年4回の上司・部下による面接は評価の納得性を高めるうえで重要です。その内容を充実させるために、各々の面接について労働組合が組合員に対して、面接が十分に行われたかどうかのアンケートを実施しています。その結果は、面接に関する協議会を通じて、経営陣にも伝えられ、人事制度の運用や改定に役立てるとともに、面談内容などに不十分な点があった場合には、上司にヒアリング、指導を行っています。

社員の仕事に対する意識(2009年度自己申告より)

