

ダイバーシティの推進

多様な社員が「やってみなはれ」を発揮できるよう、社員の属性の多様化を推進し、違いを受け入れ、活かす組織づくりに取り組んでいます。

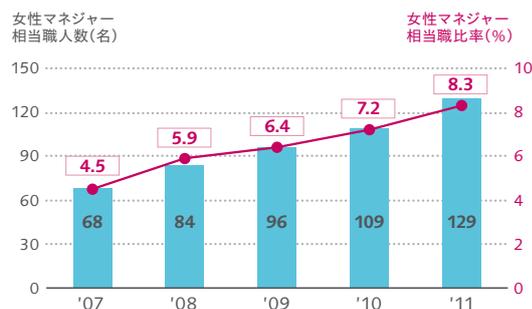
「ダイバーシティ推進室」の設置

新たな価値を絶えず創造していくためには、多様な人材や価値観を積極的に取り入れることが重要です。2011年「ダイバーシティ推進室」を設置し、「子育て」「営業部門の女性」「短時間勤務者」などの社員参画型プロジェクトにおいて、課題抽出、経営層への答申を経て実現につなげています。また、ダイバーシティ経営の実現に向けて、「女性の活躍推進」「障がい者雇用の促進」「定年退職者再雇用制度の拡充」「外国人の採用や海外グループ会社との人材交流」を推進しています。

女性の活躍を推進

サントリーグループでは、性別に関わらず、意欲・能力のある社員を積極的に登用しています。2011年末時点、マネジャー相当職の女性比率は8.3%にまで拡大。「女性が働きやすい、かつ成果を出している会社」の実現に向けて、継続的に働き方の革新、意識改革などに取り組んでいます。

● 女性の登用状況



障がい者雇用の促進

障がい者の方の可能性を広げるため、職域を限定せずに採用活動を行っています。2011年6月1日時点での障がい者雇用数は75名(うち重度障がい者25名)、雇用率は1.82%と法定雇用率を上回っています。

実績と目標

2011年(実績)

- 「ダイバーシティ推進室」の設置
- 社員参画型プロジェクトの複数始動
- 属性の多様化推進(障がい者雇用の推進など)

▶ 2012年(目標)

- プロジェクトで抽出した課題の解決・制度化
- 属性の多様化推進(シニア層の職域拡大、障がい者雇用の国内グループ会社での取り組み開始)

い者雇用数は75名(うち重度障がい者25名)、雇用率は1.82%と法定雇用率を上回っています。さらに、グループ会社全体での雇用促進も進めており、2012年にはグループ合同での就職ガイダンスも実施予定です。

● 障がい者雇用数と雇用率(2011年6月1日時点)



定年退職者再雇用制度を拡充

定年退職者再雇用制度「エルダーパートナー制度」を導入しており、健康状態や通勤などの一定条件を満たすすべての希望者に業務を紹介しています。2011年は定年退職者の約86%が希望し、希望者の約98%にあたる80名を再雇用しました。また、2006年からは雇用期間を段階的に最長5年間まで延長し、シニアのいきいきとした活躍を推進しています。

● 定年退職者再雇用実績

