

ダイバーシティの推進

多様な従業員が「やってみなはれ」を発揮できるよう、従業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。

ダイバーシティの推進を加速

新たな価値を絶えず創造していくためには、国籍や年齢などにとらわれることなく、多様な人材、多様な価値観を積極的に取り入れ、活かすことが重要であるとの考えのもと、2011年にダイバーシティ推進室を設置。「従業員の属性の多様化を図り、特性や個性を活かす組織づくり」を推進しています。2012年には、ダイバーシティ経営の実現に向けて、4つの重点領域を設定し、「女性の活躍推進」「障がい者雇用の促進」「65歳定年制導入も含めたシニア層の活躍推進」「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。

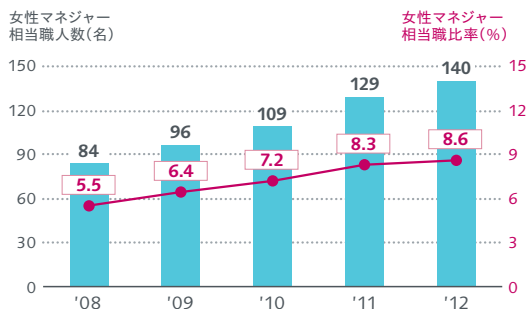
●従業員参画型のさまざまな活動を展開

「子育て」「営業部門の女性」「短時間勤務者」などの従業員参画型プロジェクトを設けて課題抽出を行い、経営層への答申を経て実現につなげています。また、従業員一人ひとりが身近な話題・視点を通じて働き方を考え、自ら考動革新を起こす機会となるよう、「ダイバーシティセミナー」をシリーズで実施しています。

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・能力のある従業員を積極的に登用しています。2012年末時点、マネジャー相当職の女性比率は8.6%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。

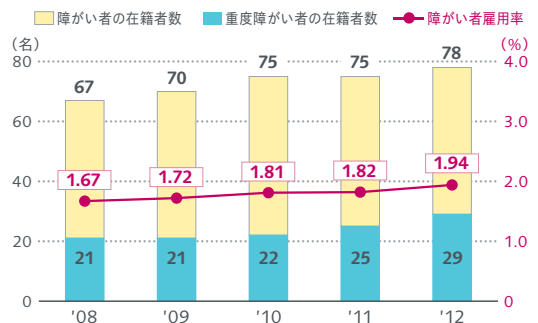
●女性の登用状況



障がい者雇用を促進

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。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を実施。2013年4月の法改正に先駆けて、2013年1月1日時点での障がい者雇用率は2.07%(雇用者数は80名、うち重度障がい者32名)となりました。

●障がい者雇用数と雇用率(2012年6月1日時点)



65歳定年制を導入

シニア層の活躍を推進するため、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。2012年は定年退職者の約82%が希望し、希望者の約98%にあたる57名を再雇用しました。さらに、2013年からは、経験や高いスキルをもったシニア世代のより一層の活躍を図り、従業員の60歳以降の就労ニーズに応えるべく、65歳定年制を導入しました。

TOPICS 「ダイバーシティ経営企業100選」に選定

2013年3月、経済産業省が「多様な人材を活用して、イノベーションの創出、生産性向上等の成果をあげている企業」を表彰する「ダイバーシティ経営企業100選」に選定されました。この選定にふさわしい企業として、これからも多様な人材、多様な価値観を積極的に取り入れ、特性や個性を活かす組織づくりを推進していきます。

