

# 働きやすい職場づくり

すべての社員が安心して健やかに働けるよう、人権尊重を基盤に、多様な働き方を支援する制度の充実・運用に力を注いでいます。

## 人権尊重とあらゆる差別の排除

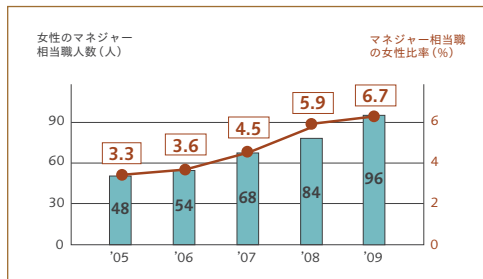
全社で人権への理解を深め、国籍・性別・年齢・障がいなどあらゆる差別を排除するために、職場研修、新任マネージャー研修、e-ラーニングなどにより、継続的な意識啓発に取り組んでいます。

## ダイバーシティ(多様性)の推進

### 女性の活躍の推進に向けて

サントリーグループでは性別で雇用・処遇を区別することなく、意欲・能力のある社員を積極的に登用してきました。その結果、2009年12月現在、マネージャー相当職の女性比率は6.7%と、5年前の2倍以上に拡大しています。今後、さらなる職域拡大を図り、能力を発揮しやすい職場環境を実現することで、女性の活用を進めていきます。

#### ○女性の登用状況



### 障がい者雇用の促進

2010年6月1日時点で、障がい者雇用者数は、75名(うち重度障がい者24名)、雇用率は1.81%と法定雇用率については達成していますが、今後はさらに適用職務・業務の拡大を図り、働きやすい職場環境の整備を進め、障がい者雇用の促進していきます。

### 定年退職者を積極的に再雇用

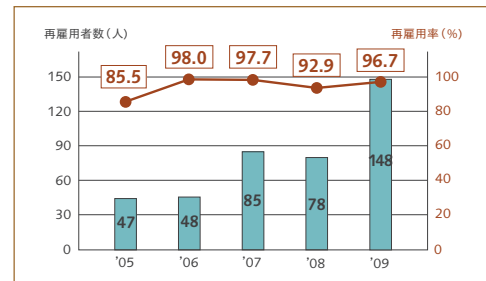
年金の支給開始年齢引き上げや継続就労への意欲などを背景に社員の定年後の就労ニーズが高まる一方、企業

にとって定年退職者が培った技術やスキルは貴重な財産となっています。サントリーグループでは、個人・企業双方のニーズを満たす再雇用制度「エルダーパートナー制度」を2000年に導入し、2006年からは2年間の再雇用期間を法改正※1に沿って段階的に最長5年間まで延長。2009年は希望者の約97%にあたる148名を再雇用しました。

※1:「高齢者雇用安定法」の改正

定年制を導入している事業主は、65歳までの安定雇用確保のため、定年の引き上げ・継続雇用制度の導入・定年の定め廃止のいずれかを講じねばならない

#### ○定年退職者再雇用実績



## ワークライフバランスへの配慮

社員が個々の事情に応じて働ける環境づくりをめざし、仕事と生活のバランスを保ちつつ能力を発揮できる制度の拡充に努めています。また、少子高齢化や社会的責任を十分に認識し、現場の実態と社員のニーズに即した支援を行っています。

### 労働時間の適正化

社員の心身の健康のために、労使が連携して長時間労働の削減に取り組んでいます。全社完全消灯ルールの徹底、サービス残業の禁止、ゆとり拡大や生産性向上に向けた業務の見直しの推進、また、施策・諸規定をまとめた「労働時間ハンドブック」の周知徹底を図っています。こうした取り組みにより、総実労働時間は減少傾向に転じています。2009年からは年次有給休暇取得率(2009年は57.8%)向上に向け、「計画年休制度」を導入しています。

### 次世代認定マーク「くるみん」※の取得

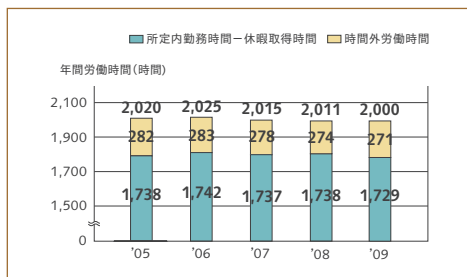
労働組合との連携による過勤削減への取り組みや、柔軟な勤務体系の導入による育児・介護施策の拡充が認められ、2008年に、厚生労働省から「次世代育成支援企業認定マーク」を取得しました。なお、結婚・出産のため退職する社員は10年前は30名でしたが、2009年は2名でした。

※「次世代育成支援対策推進法」に基づいた従業員の子育て支援のための行動計画を策定・実施し、その結果が厚生労働省から認められた事業主が取得できるもの



次世代認定マーク「くるみん」

### ○年間総実労働時間の推移



### 育児・介護支援制度の拡充

育児休職のほか妊娠期から育児期まで利用できる「短時間・時差勤務制度」を導入しています。育児休職の取得期間は「満3歳まで」、短時間・時差勤務については「小学校4年生進級まで」とするなど、法定を上回る制度拡充を図っています。これらの施策浸透にともない、2009年は75名が育児休職(取得率95%、復職率95%)を、65名が短時間・時差勤務制度を活用しました。また、妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した社員の再雇用を促す「ジョブリターン制度」、育児・介護のための「フレックスタイム制度」も導入しています。

### その他施策の充実

2008年より育児・介護のための「在宅勤務制度」を導入していますが、社員のワークライフバランス実現に向け、2009年からは対象を拡大し、育児・介護の事由に限らず全社員が取得できるようにしています(2009年は39名が取得)。また、社員が積極的に社会貢献活動に参加するための支援策の一環として、年5日間の特別休暇を取得できる「ボランティア休暇制度」を2000年から導入しています。(2009年は5名が取得)

### 社員の健康維持・増進を支援

企業にとって何より大切な財産である社員の身体と心の健康への配慮は、企業の最も重要な責務のひとつです。社員の健康維持・増進を支援するために、健康診断項目

の充実やフォロー体制の整備を図っています。

### 健康管理・増進体制の強化

定期健康診断の検査項目の充実(40歳以上は「人間ドック」を義務づけ)など、健康管理の体制強化を図っています。また、健康問題に関する電話相談やカウンセリング窓口などを設けているほか、生活習慣病などの改善を目的とした保健指導も行い、社員の健康維持・増進を支援しています。なお、2009年には、月間の所定外労働80時間を超える過重労働者はありませんでした。



### メンタルヘルスケアの推進

心の健康管理の施策として、社員本人のストレスへの気づきと適切な対応を図る「セルフケア」、マネジャーによる職場環境改善や個別相談による「ラインケア」の両面から対策を講じています。また、社内専門医・社外カウンセラーによる相談窓口、メンタルセルフチェックのしくみづくりなどで、疾病の予防・早期発見に努めています。休職者については、専門医によるサポートを強化するなど復職支援を整備。さらに、マネジャー研修やイントラネットを活用した啓発を通じてメンタルヘルスケアの理解浸透を図っています。

### 労働安全への取り組みを推進

安全で快適な職場環境づくりのために、工場部門では「安全」を職場業績評価基準のひとつに掲げ、「安全衛生委員会」を中心に各職場の業務特性や実情に沿った取り組みを推進しています。2009年の労働災害発生件数は19件、度数率<sup>※2</sup>は1.93、強度率<sup>※3</sup>は0.002となり、前年より大幅に改善されました。災害が発生した職場では、原因を究明するとともに直ちに改善策を講じています。

※2:度数率=死傷者数÷のべ労働時間数×100万

※3:強度率=労働損失日数÷のべ労働時間数×1,000

### 労使が協力して社員が働きやすい職場づくりを推進

労使間では、経営上の重要課題について検討・協議する「社長協議会」「決算協議会」「部門・テーマ別協議会」などを定期的開催(2009年は40回)。企業運営の客観性・透明性とともな諸施策の実効性を高めています。2009年は、労働時間やワークライフバランス実現に向けた各種制度について重点的に討議するなど、労使一体となって働きやすい環境づくりと良好な労使関係の構築に努めています。



社長協議会