

SUNTORY

人的資本レポート

2025

サントリーホールディングス株式会社
サントリービバレッジ&フード株式会社

What we Value the most

1899年の創業から続く「人本主義」

サントリーの歴史は、挑戦と創造の物語です。創業者・鳥井信治郎は、誰もが無謀だと反対した日本初の国産ウイスキーづくりに、「やってみなはれ」の精神で挑みました。その挑戦心は、ビール市場への参入、食品・健康食品などの事業展開、そして2000年以降のグローバル化推進へと受け継がれています。

そんな私たちの成長の源泉は、いつの時代も「人」です。

「人財は原酒と一緒にや。
短期で決めつけたらあかん。
長い目で見てやらなあかん。」

この二代目社長・佐治敬三の言葉にも表れるように、サントリーグループでは創業以来、「人」こそが最も重要な経営基盤であるという「人本(じんぽん)主義」にもとづき、人財育成を中長期的な視点でとらえてきました。

社員一人ひとりが個性と能力を最大限に発揮し、成長し続けることを目指して、さまざまな取り組みを進めています。



二代目社長 佐治敬三

- 1 What we Value the most 1899年の創業から続く「人本主義」
- 3 Top Message トップメッセージ
- 4 Our Group Outline サントリーグループ概要
- 5 **01 Purpose & Values わたしたちの理念と価値観**
Suntory Group's Corporate Philosophy サントリーグループの企業理念
Our History サントリーグループの歴史
- 8 **02 Vision&Strategy 経営の目指す姿と人財戦略**
Management Vision 経営の目指す姿
People&Culture Vision 人・組織の目指す姿/人財戦略方針
- 11 **03 Initiatives 人財戦略方針にもとづく具体的取り組み**
- 12 **すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり**
 - 創業の精神の継承
Suntory Leadership Spirit (SLS)
Employee Value Proposition (EVP)
「やってみなはれ」の発揮にむけて
社員一人ひとりが、社会とともに生きる
Suntory MONOZUKURI Valuesの浸透にむけた取り組み
- 17 ●イキイキと働ける環境づくり
DEI(Diversity,Equity&Inclusion) 推進の取り組み
Gender Equity～女性活躍推進・男性育休取得推進～
障がい者の活躍推進/LGBTQ+への理解と支援
サントリー流、柔軟で多様な働き方～ワークライフバランスの推進～
社員の挑戦を支える健康経営
人生100年時代における活躍支援
ONE SUNTORY One Familyの一体感醸成
- 24 **「多彩な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成**
 - キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供
Growing for Goodを実現するための自己成長
社会に貢献できる人財育成の取り組み
世界中のサントリーグループ社員の学び舎「サントリー大学」
デジタル学習プラットフォーム「MySU」
キャリアについて考えるさまざまな施策
組織全体で進める人財育成
- 27 ●多様な経験・挑戦し続ける機会の提供
多様な経験と成長フィールドの拡がり
キャリアの幅を広げる戦略的ローテーション
- 29 ●経営戦略をリードする人財育成
リーダーを育成するさまざまなプログラム
グローバルでの事業を牽引する人財育成
DX(デジタルトランスフォーメーション)にむけた取り組み・人財育成
- 33 **04 Data&Facts 人的資本に関するその他の施策とデータ**

Top Message

“やってみなはれ”の精神で世界を動かす。 挑戦する人財こそが、サントリーの未来を創る。

サントリーホールディングス株式会社 代表取締役社長 鳥井信宏



現在、私たちを取り巻く環境は、かつてないスピードで変化しています。サントリーグループは、このような不透明な時代においても「やってみなはれ」の精神で積極的に挑戦し、「利益三分主義」を通じて心豊かな社会の実現に貢献することで、「世界で最も信頼され、愛される、オンリーワンの食品酒類総合企業」を目指しています。

サントリーグループの歴史は、この「やってみなはれ」と「利益三分主義」の2つの創業の精神を受け継ぎ、どんな逆境においても、果敢に挑戦し続けてきた先人たちの努力によるものです。まさに「人」こそがこれまでの成長を支え、これからの未来を切り拓く原動力であり、最も重要な経営基盤です。

私たちはこの「人本主義」の考えのもと、社員との関係を中長期的な視点でとらえ、一人ひとりが個性と能力を最大限に発揮する「すべての社員の活躍」を目指し、人財育成に関するさまざまな取り組みを行っています。

その取り組みの一つが「サントリー大学」です。社員が自らの意志で学び、成長を続けるための機会を提供し、グローバルやデジタルといった多様な学びを通じて、挑戦し続ける力を育てています。

またサントリーグループには、食品・酒類・健康食品など多岐にわたる事業・機能があり、世界中に幅広い活躍のフィールドと挑戦の機会が広がっています。これはサントリーグループならではの強みです。

この幅広いフィールドを活かし、世の中に新たな価値・イノベーションを生み出すには、多様な経験やバックグラウンドを持つ社員がそれぞれの職場で交わることで、また一人ひとりが強烈なオーナーシップのもと挑戦の旗を掲げ、「へこたれず、あきらめず、しつこく」取り組むことが何よりも大切です。

今後もサントリーグループのすべての社員が「やってみなはれ」の精神で積極果敢に挑戦し続けられるよう、イキイキと働ける環境づくりや人財育成の取り組みを推進してまいります。

Our Group Outline サントリーグループ概要

リージョン

グループ会社数 グループ従業員数

連結売上収益
(酒税控除後)

●グループ会社数



265 社



●従業員数

41,357 人

EUROPE

83社 4,897人
4,668億円



JAPAN

65社 19,820人
14,797億円



AMERICA

51社 7,501人
5,316億円



ASIA
OCEANIA

66社 9,139人
6,017億円



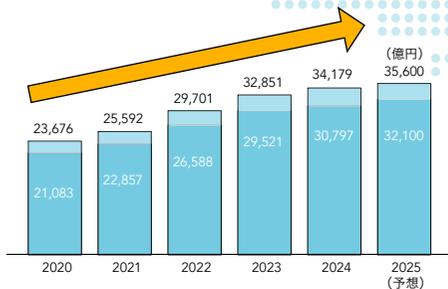
●連結売上収益

34,179 億円

■ 連結売上収益(酒税込み)

■ 連結売上収益(酒税控除後)

※2017年12月から国際会計基準(IFRS)を適用しています

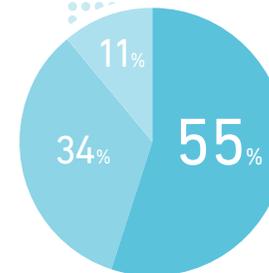


●事業セグメント別構成比

※連結売上収益(酒税控除後)

- 飲料・食品(清涼飲料、健康飲料 他)
- 酒類(スピリッツ、ビール類、ワイン 他)
- その他(健康食品、外食、花 他)

※2024年12月31日現在



01 Purpose & Values

わたしたちの理念と価値観

Suntory Group's Corporate Philosophy

サントリーグループの企業理念

Our Purpose わたしたちの目的

人と自然と響きあい、豊かな生活文化を創造し、
「人間の生命の輝き」をめざす。

Our Values わたしたちの価値感

Growing for Good

人として、企業として、
社会のために成長し続けること。
成長し続けることで、社会を
良くする力を大きくしていくこと。

やってみなはれ

失敗を恐れることなく、
新しい価値の創造をめざし、
あきらめずに挑み続けること。

利益三分主義

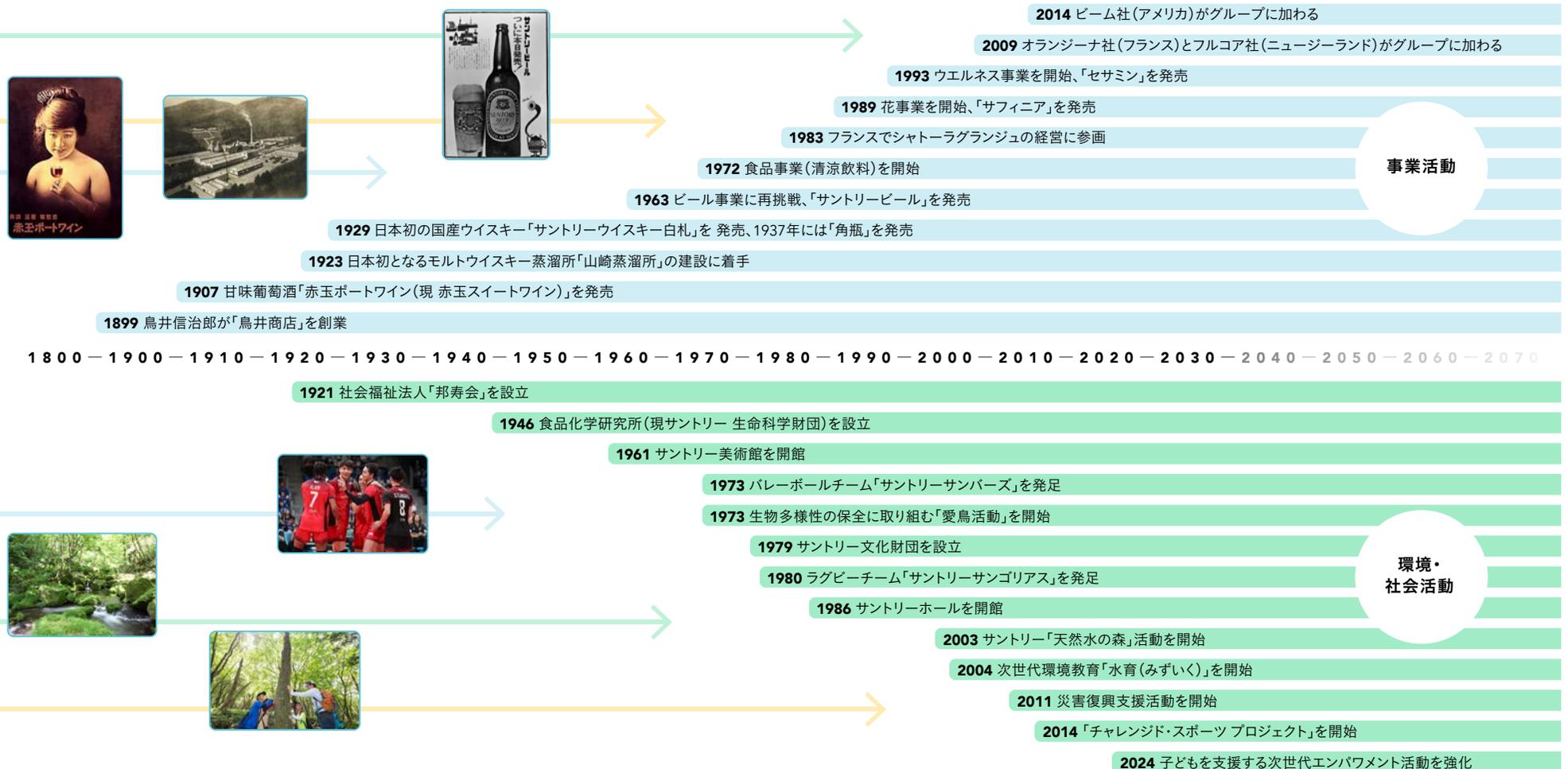
事業活動で得たものは、
自社への再投資にとどまらず、
お客様へのサービス、
社会に還元すること。

Our History

サントリーグループの歴史 事業活動の挑戦と社会貢献活動の歴史

サントリーグループは、創業者鳥井信治郎による葡萄酒づくりから始まり、挑戦を重ね、グローバルな事業活動へと発展してきました。

また「利益三分主義」の価値観のもと、環境・社会活動にも永続的に取り組んでいます。お客様に高品質な商品やサービスを提供し、豊かな生活文化を創造するとともに、自然や社会との共生を使命とし、これからも歩み続けます。



02 Vision & Strategy

経営の目指す姿と人財戦略

Management Vision 経営の目指す姿

「世界で最も信頼され、愛される、 オンリーワンの食品酒類総合企業」へ

サントリーグループは、「人と自然と響きあい、豊かな生活文化を創造し、『人間の生命の輝き』をめざす。」というパーパスを実現することで、「世界で最も信頼され、愛される、オンリーワンの食品酒類総合企業」となることを目指しています。

具体的には、世界中の子供から大人、シニアまで幅広いお客様に寄り添う商品やサービスを通じて、人と人とのつながり、喜びや感動を生み出していくことを目指しています。

そのために、サントリーグループの社員一人ひとりが、創業から脈々と受け継いできた「Growing for Good」「やってみなはれ」「利益三分主義」の3つの価値観を理解・共感・実践すること、そしてエリアや事業、部門を越えて互いに学び、高め合い、ONE SUNTORY One Familyとして総合力を発揮することを大切にしています。

サントリーらしさを守りながら進化を続けることを通じ、世界中のどこへ行ってもサントリーグループの商品やサービスを楽しんでいただける未来を創造していきます。



People & Culture Vision

人・組織の目指す姿 / 人財戦略方針

経営の目指す姿

世界で最も信頼され、愛される、
オンリーワンの食品酒類総合企業



人・組織の目指す姿

「多彩な個」の力を磨き、ONE SUNTORY One Familyの総合力で
新たな価値を創造し続ける「やってみなはれ」集団



人財戦略方針

すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

パーパスを実現するためには、創業から脈々と受け継いできた「一人ひとりが個性と能力を最大限に活かし、失敗を恐れず挑戦し続けること」が大切です。そのために、ONE SUNTORY One Familyとしての一体感醸成と、自分らしくイキイキと挑戦し続けられる環境整備を進めています。

「多彩な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

一人ひとりが「やってみなはれ」精神のもと、自身のキャリアを主体的に考えられるよう、学び続けられる機会や多様な経験の機会を提供しています。また、それぞれのエリアや事業、部門の強みを融合し、ONE SUNTORY One Familyで新たな価値創造に繋がられる「経営戦略をリードする人財」を計画的に育成しています。

03 Initiatives

人財戦略方針にもとづく具体的取り組み

すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多彩な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

Suntory Leadership Spirit (SLS)

サントリーグループでは、すべての社員が「やってみなはれ」を発揮できる組織づくりをするために、サントリーリーダーシップ考動項目(Suntory Leadership Spirit)と題し、リーダー層に求められる考動をグローバル共通で明確化しています。

「やってみなはれ」「お客様志向・現場発想」「組織の壁を乗り越える」「人を育てる・自らも育つ」「中長期視点も踏まえた、機敏な判断・考動」という5つの項目から成り、サントリーグループならではのバリューやユニークネスを生み出すリーダーシップの基盤となっています。

なかでも「人を育てる 自らも育つ」という項目では、中長期視点で部下の育成計画を定め、成長を積極的に支援すること・管理職自らの成長を常に意識し、不断の努力を行うことを求めています。こうした考動項目をすべての管理職が率先垂範し、強いリーダーシップを発揮することで人が育ち、グループでの総合力発揮に繋がると私たちは考えています。

Suntory Leadership Spirit (SLS)



COMPASS

(Suntory Leadership Fundamentals Program)

国内外のすべての管理職がサントリーらしいリーダーシップを発揮できるようになるための、グローバル共通の育成プログラムです。自分のペースで学べるオンライン形式と他者と学びを共有できる対面式トレーニングのハイブリッド型で、Eラーニングやビデオ・音声学習、バーチャルセッション、受講者同士のコーチング、実践演習などを組み合わせ、地理的制約やワークスタイルの違いに関係なく、個々に最適な学習体験を提供しています。

すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多彩な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

Employee Value Proposition (EVP)

サントリーグループでは、2021年にEmployee Value Proposition (EVP:従業員価値提案)「Unleash Your Spirit」を明文化しました。EVPとは会社が従業員へ提供する価値を示したものです。グループに集う仲間には「自分がサントリーのどこに価値を感じて働いているのか」を再認識してもらうこと、そしてサントリーに興味のある方に対して、私たちが大切にしている価値観を知ってもらうことが目的です。

サントリーが創業時から大切にしてきた「人」に対する価値観を、
国内・海外を含むグループで働く仲間、さらには社会にも広く伝えていきたい。
それを通じてグループの一体感を高めていきたい。

そのような想いから、グループで統一したメッセージとして発信しています。



SUNTORY Unleash Your Spirit - We Are SUNTORY

すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多彩な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

「やってみなはれ」の発揮にむけて

「やってみなはれ」とは、失敗を恐れることなく、新しい価値の創造をめざし、あきらめずに挑みつづけること。

一人ひとりの「やってみなはれ」を促すさまざまな仕組み・制度を導入しています。

や
み
な
は
れ



有言実行やってみなはれ大賞

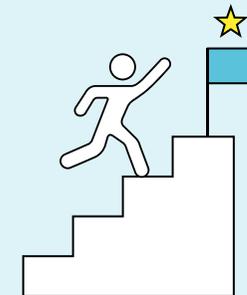
2015年、サントリーグループすべての社員を対象とした「有言実行やってみなはれ大賞」を創設。これは、自ら旗を掲げ、従来のやり方にとられないまったく新しい発想にもとづくチャレンジングな活動によって「やってみなはれ」を実践したチームを表彰するものです。

第10回をむかえた2024年は、世界中から452チームがエントリーしました。



チャレンジ目標

サントリーでは、メンバー層を対象として、2013年より「チャレンジ目標」制度を導入しています。「チャレンジ目標」とは、通常業務に加えて、より難易度の高い、意欲的な目標を自らが設定し、そのプロセスや成果を人事考課において加点評価するものです。失敗を恐れずに、よりチャレンジングな目標を自ら掲げ、考動を起こすことを通じて、「やってみなはれ」の風土をより強化していきます。



すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多様な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

社員一人ひとりが、社会とともに生きる

サントリーグループでは、社員一人ひとりが「Growing for Good」を実現する「Good Person」として、ボランティア活動やNPOを通じた社会活動を行っています。海外においても「Together for Good」として、ボランティア活動が広がっています。

また、社内イントラネットではさまざまなボランティア情報を掲載し、事業所内やイベントで気軽にボランティアへ参加できる取り組みを推進しています。さらに、毎年12月は「たすけあい月間」として、寄付やフードバンクへの食品寄贈など、「ちょっと誰かのために」取り組む月間を設けています。

サントリーグループ ボランティア活動参加者の声

子ども食堂での運営ボランティアに参加

子ども食堂はごはんを食べにくる方だけでなく、初めてボランティアをする方や近所の方、NPOの方、全ての人に居心地よく気を張らない「居場所」としての存在意義がある、という発見がありました。



被災地での泥の撤去作業に参加

地震と洪水に見舞われても畑をもとに戻そうとしている方を見て、「自分ができる手助けなら、少しずつでもいいので今後もやっていきたい」と感じました。



すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多彩な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

Suntory MONOZUKURI Valuesの浸透にむけた取り組み

Suntory MONOZUKURI Values (SMV)とは、お客様・社会に対して約束するサントリーの“ものづくり”についての考え方です。サントリーの歴史や創業家の思いを、グローバルで働く社員にとっても分かりやすい表現で伝える必要性から、2017年に策定しました。ものづくりに携わるすべての社員が心がけるべき考動指針、海外でも共通する価値観として浸透しています。

SMVにもとづく活動の好事例を学び合う機会

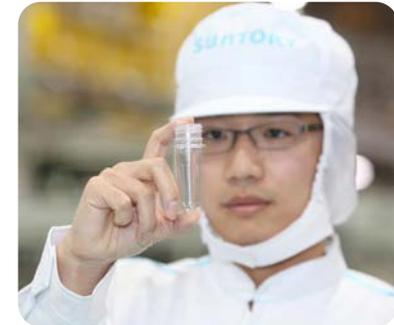
社内会議

- ・国内外の生産現場におけるリーダーシップ層を対象とした会議
- ・本社やグループ企業における、生産開発領域でのフォーラム/会議など
ワークショップ・研修

生産開発活動を進めるうえで重要な、SMV観点で意識することの意味合いや大事なマインドについて、講師役社員が実体験を共有するワークショップを開催。実例にもとづいた共有により、理解の深化と効果的な浸透を図る

社内イントラネットでの発信

- ・広くSMVへの理解浸透をはかるために、国内外の生産現場でのSMVにもとづく活動の好事例を記事・動画で掲載
- ・グローバル各エリアでの生産活動に従事する社員の理解促進のために、英語・スペイン語・フランス語・ベトナム語・タイ語・中国語に対応



すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多様な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

DEI (Diversity, Equity & Inclusion) 推進の取り組み

サントリーグループでは、性別や国籍、年齢にとらわれず、多様な人財と価値観を積極的に取り入れ、一人ひとりが持つ経験や観点によって互いに刺激し合い、学び合い、融合することで、成長の原動力とすることを目指しています。

私たちは、サントリーグループ共通の「DEIビジョン」にもとづき、さまざまな取り組みを推進しています。



DEIビジョン

一人一人が尊重され、自分らしくいられる。
インクルーシブな風土が、
対話や創造性、喜びを生み出す。
そして、多様な人財が、
革新と成長の原動力となる。

Uniquely Me
Growing as One

SUNTORY

DEI VISION

Our vision is to be a company in which
everyone is valued and free to be themselves,
where our inclusive culture inspires dialogue,
creativity and joy, and where our diversity fuels
innovation and collective growth.

Uniquely Me
Growing as One

SUNTORY

推進領域

- ・Gender Equity (ジェンダー エクイティ)
 - 女性活躍推進
 - 男性育休取得推進
- ・障がい者の活躍推進
- ・LGBTQ+への理解と支援
- ・多様な働き方推進
 - 出産・育児、介護など ワークライフバランスの推進
- ・インクルーシブな職場風土醸成

すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多彩な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

Gender Equity ～女性活躍推進・男性育休取得推進～

サントリーグループでは、性別にとらわれず、すべての社員が挑戦し成長できる組織を目指し、さまざまな取り組みを行っています。

2021年からは営業部門で「女性リーダーシップ研修」を実施し、部長層以上がメンターとして伴走しながら経営層への提言の機会を提供しています。2023年には生産拠点で「MONOJYO(=ものづくり部門の女性)コミュニティ」を立ち上げ、部門を越えた女性社員のキャリア形成を支援。さらに、グローバルでは「Women Leadership Accelerator Program」により、女性社員のリーダーシップ開発と事業の垣根を越えたネットワークづくりを促しています。

また、管理職手前の女性社員を対象に社外セミナーへの派遣も行い、異業種交流を通じてキャリアへの意欲を高める機会を提供しています。加えて、管理職むけにはダイバーシティマネジメント研修を実施しています。

仕事と育児の両立支援に関しては、第一子誕生予定の男女とその上司を対象とした「welcome babyセミナー」や復職後のフォローアップセミナーを実施しています。また、保育園に入れなかった場合の「つなぎベビーシッター制度」や復職後の「緊急時・病時ベビーシッター制度」など、制度面でも仕事と育児の両立をバックアップしています。

また、男性育休の取得推進にも注力しています。2024年からは子の誕生予定を早期に会社へ共有し、仕事と育児の両立計画を上司と確認することで、安心して育休を取得できる環境を整備しました。これらの施策が功を奏し、男性育休取得率100%を達成しました。



女性管理職



男性育休取得率



※男性育休取得率=2024年内に5日以上育児休業を取得した男性社員の数÷2024年内に配偶者が出産した男性社員の数

※対象:サントリーホールディングス(株)籍・サントリービバレッジ&フード(株)籍 正規従業員

すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多様な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

障がい者の活躍推進

サントリーグループには、障がい者も幅広く活躍できるフィールドがあります。なかでも「コラボレイティブセンター(通称:コラボセ)」では、知的障がいのある社員が東京本社(お台場オフィス)を始めとする全国7拠点で活躍しています。今では全国から寄せられる業務依頼は年間6,800件以上に上り、メール便配達などのバックオフィス業務から、営業情報のデータ入力、新製品の店頭陳列など事業に必要な業務まで幅広く対応しています。またコラボセで働く社員が、他の社員に業務を教えながら一緒に働くという体験型の研修(コラボる体験)を年間通じて設け、多様なバックグラウンドを持つ社員同士が、相互理解を深めるきっかけを創出しています。

そのほか、サントリーグループでは、毎年12月3日の国際障がい者デーにEラーニングやイベントを実施し、社員の障がいに対する理解促進と啓発に取り組んでいます。



LGBTQ+への理解と支援

サントリーグループでは、LGBTQ+に関する理解・啓発活動に取り組んでいます。国内においては相談窓口の設置、LGBTQ+当事者とALLY(アライ・よき理解者)のためのハンドブックの作成などを行っています。

これらの取り組みは社会的にも高く評価され、企業団体におけるLGBTQ+などの性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標2024」において、2017年から8年連続で最高評価の「ゴールド」を受賞しています。

work with Pride



すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多彩な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

サントリー流、柔軟で多様な働き方 ～ワークライフバランスの推進～

サントリーでは、生活と仕事のバランスを保ちながら、個々の事情に応じて働ける制度を拡充しています。

多様な働き方の取り組み例

労働時間の削減・適正化



- ・労使協働で長時間労働や休日労働の抑制やサービス残業の禁止、年次有給休暇の取得促進(原則、年間16日以上)
- ・パソコンの使用時間など各種勤怠情報を日次で確認できるシステムを導入

業務効率化の推進



- ・高性能TV会議、Web会議、タブレット、スマートフォン、モバイルPC、RPA・生成AIの活用
- ・組織活性化推進リーダー制度を活用した各部署現場目線での継続的業務見直し

リフレッシュ休暇の付与



- ・勤続10年、15年、20年、25年、30年、35年、40年、45年に達した社員に特別休暇および奨励金付与

出産や育児、介護に関する制度・サポート例

短時間/時差勤務



- ・妊娠期～育児期まで本人の申請による期間で利用可能(子が中学生に進級するまでを限度とし、対象となる子1人につき複数回の取得も可能)
- ・介護事由においては休職期間と合わせて最長9年まで取得可能(短縮時間は1日あたり2時間を限度とし、時差勤務は一定の範囲内で設定可能)

フレックス勤務・テレワーク勤務



- ・事由は問わず、子の年齢制限なし

キッズサポート休暇



- ・育児事由全般で取得可能な特別休暇制度(中学校入学前の子1人につき1年間に5日、2人以上であれば1年間に10日、有給休暇として取得可能)

スマートワーク

日本経済新聞がまとめた2024年の「スマートワーク経営調査」において、7年連続となる最上位の「★5つ(偏差値70以上)」の評価を獲得しました。分野別評価では「人材活用力」と「市場開拓力」が最高水準の「S++」を達成しています。



そのほかの柔軟で多様な働き方の取り組み・制度はこちら



※日経スマートワーク経営調査とは、スマートワーク経営(多様で柔軟な働き方を通じて人材力や組織のパフォーマンスを高め、イノベーションを促進し、新たな市場を開拓することで生産性を最大化する経営戦略)を実践する企業を評価するため、日本経済新聞社が実施する経営調査です。

すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多彩な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

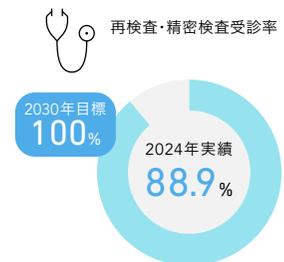
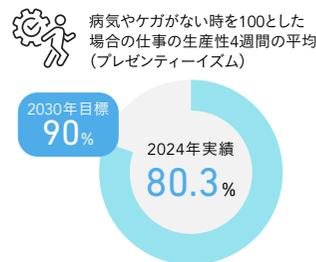
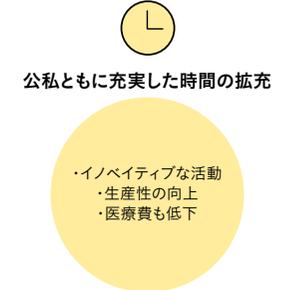
経営戦略をリードする人財育成

社員の挑戦を支える健康経営

社員が最大限に力を発揮し、新たな価値を生み出し続けるためには、心身ともに健やかであることが不可欠です。サントリーグループでは、2016年に「健康経営宣言」を制定し、社員一人ひとりが安心して挑戦できる環境を整えるために、健康経営を推進しています。

私たちが健康経営で目指しているのは、社員はもちろん、社員のご家族も含めた全員の「人間の生命の輝きいのち」です。この考え方にもとづき健康経営を推進することが、グループの更なる挑戦・未来に繋がり、商品やサービスを通じて、人々の健康と豊かな暮らしに貢献できると考えています。

健康経営宣言にもとづくさまざまな取り組みにより、健康経営に先進的な企業として「健康経営銘柄2025」に選定されました。「健康経営優良法人2025～ホワイト500～」には2017年以来、9年連続で認定を受けています。



※対象：サントリーホールディングス(株)、サントリービレッジ&フード(株)、サントリー(株)、サントリープロダクツ(株)、サントリーフーズ(株)、サントリービジネスシステム(株)、サントリーウエルネス(株)、サントリーグループローバライノベーションセンター(株)、サントリーシステムテクノロジー(株)

健康経営宣言（2016年制定）

従業員・家族の健康がサントリーの挑戦・革新の源であるという考えのもと、全従業員が心身ともに健康でやる気に満ちて働いている状態を目指します。

健康経営に関するインタビュー記事はこちら



すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多彩な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

人生100年時代における活躍支援

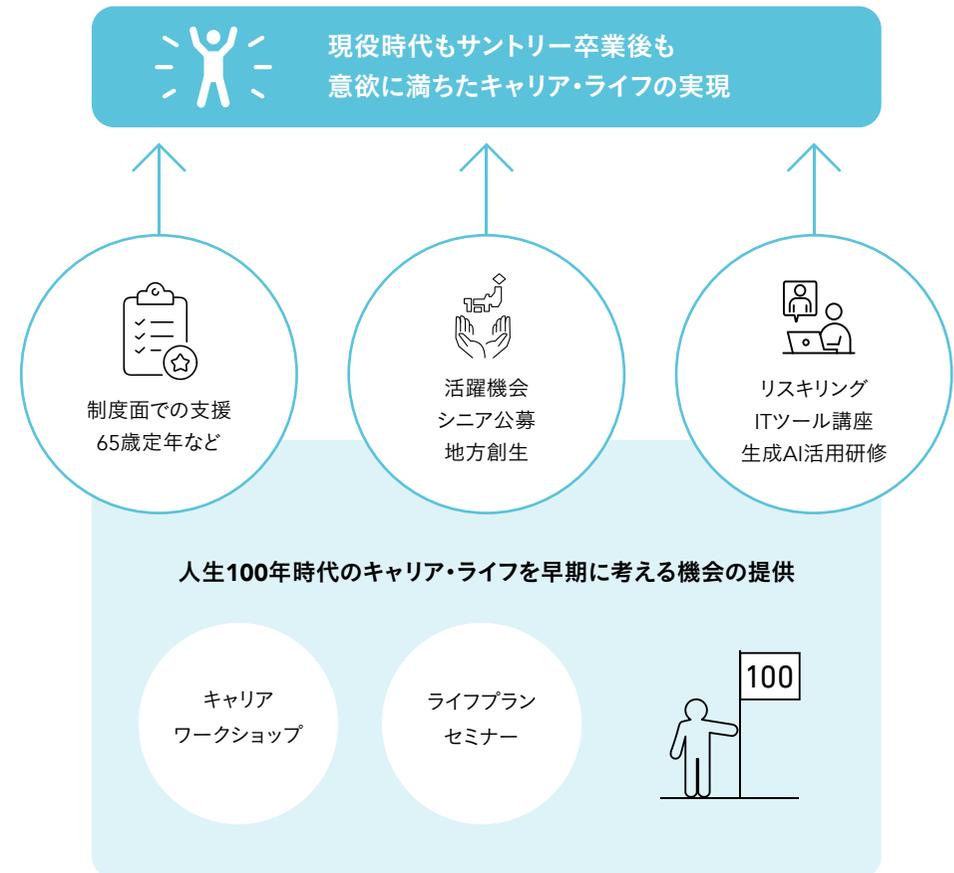
少子化・高齢化の進む日本で、社会活力の維持発展のためには、意欲あるシニア層の活躍の舞台を拡げることは極めて重要です。また、シニア層が培ってきた技術やスキルは、企業にとっても貴重な財産です。

サントリーでは、世に先駆けて2013年に65歳定年制を導入しました。また、現在では本人・会社が合意すれば最大70歳まで単年契約を更新できる65歳定年後再雇用制度を運用しています。

さらに、シニア層に向けた社内公募の拡充や、内閣府の「地方創生人材支援」の枠組みにもとづき地方自治体に社員を派遣しています。これは、日本全体の課題である地方の活性化にむけて、企業で経験を積んだ人財が自治体で貢献する仕組みです。

社内・社会で活躍し続けるために、リスキリング支援にも取り組んでいます。ITツールの使い方講座や、50歳以上のすべての社員を対象にした生成AI活用研修を実施しています。

現役時代もサントリー卒業後も、意欲に満ちた人生を送って欲しいとの思いから、キャリアの早いタイミングで「キャリアワークショップ」や「ライフプランセミナー」を必須受講とし、人生100年時代のキャリア・ライフを考える機会も提供しています。



すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多彩な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

ONE SUNTORY One Familyの一体感醸成

サントリグループでは、日々の仕事におけるチームワークに加え、所属や国境を越え、またご家族も含めた「ONE SUNTORY One Family」の一体感を醸成する取り組みを行っています。

One Suntory Walk

サントリグループでは約4万人のすべての社員を対象に、毎年10月にウォーキングイベント「One Suntory Walk」を開催しています。参加者が一体となって健康意識を高め、運動習慣を身につけることができ、さらに参加者数に応じてサステナビリティ活動に取り組む団体に寄付する仕組みです。イベントサイトには、世界各地の社員が仲間とのウォーキングの写真を自由に投稿できる掲示板があり、健康×社会貢献×一体感醸成の3つの価値を持ち合わせた、ユニークなイベントです。



世界30カ国
7,700名
以上が参加
(2024年)

発展途上国への安全な飲用水導入を支援する
非営利団体「Charity: Water」に対し、77,440USドルを寄付しました

21,000人以上が参加する ソフトバレーボール大会

グループ全体の一体感醸成を目的に、2009年より首都圏在住者とそのご家族を対象にソフトバレーボール大会を実施しています。2022年以降はエリアを北海道から沖縄まで全国8会場に展開し、ご家族も含めた21,000人以上が参加する一大イベントに発展しました。試合に加えて、サントリグループの様々な製品やサービスを体験できる機会を提供しています。

開催後のアンケートで「満足した」と答える参加者は97%を超えています。



全国8会場
21,000名
超えの参加
満足度 97%
(2024年)



従業員エンゲージメント



※サントリグループで働く誇りに関する好意的回答者割合
※対象: サントリホールディングス(株)、サントリーブレッジ&フード(株)、サントリー(株)、サントリーブロダクツ(株)、サントリーフーズ(株)、サントリーブジネスシステム(株)、サントリーウエルネス(株)、サントリグローバルイノベーションセンター(株)、サントリシステムテクノロジー(株)



すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多彩な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

Growing for Goodを実現するための自己成長 社会に貢献できる人財育成の取り組み

サントリーグループでは、すべての社員が「自らの旗を立て、挑戦し、やりぬくことができる強い個」(=キャリアオーナー) になることが、競争力のある強い組織・会社づくりに繋がるという考えのもと、さまざまな取り組みで個人の成長を支援しています。

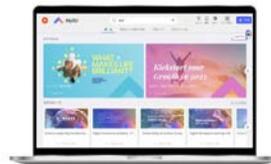
世界中のサントリーグループ社員の学び舎「サントリー大学」

「サントリー大学」とは、サントリーグループがグローバルに発展していくために、すべての社員を対象にした人財育成プログラムの総称です。「サントリアン一人ひとりの可能性を引き出す」「サントリーの文化と企業理念の醸成」「事業を成功に導くリーダーの育成」という3つの柱を軸に、さまざまな学習機会が提供されています。

 SUNTORY UNIVERSITY

デジタル学習プラットフォーム「MySU」

サントリー大学が提供する「MySU(マイエスユー: My Suntory University)は、すべての社員がいつでもどこでも自発的かつ効果的に学べるデジタル学習プラットフォームです。AIによるパーソナライズされた学習体験や、利用者同士の交流を支援しています。



サントリー大学の取り組みが 「組織の即応性戦略」でグローバル・アワードを受賞

グローバルな人財育成の先進事例として、2024年度「コーナーストーン・ギャラクシー・アワード(ワークフォース・アジリティ戦略部門)」を受賞しました。審査員からは「未来志向で包括的な学習環境づくりが、グローバル人材育成分野のリーダーシップを確立している」と高く評価されました。



グローバルラーニングフェスティバル

2024年9月、国境や組織を越えて社員が繋がり、互いに教え合い、学び合うことの楽しさを体感できるイベント「グローバルラーニングフェスティバル」を初開催しました。バーチャル空間を使ったフェスティバル会場を開設し、社内外の講師によるオンラインライブセッションを実施。世界中から3,000人以上の社員が参加し、かつてない学びの体験に大きな反響が寄せられました。



すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多様な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

キャリアについて考えるさまざまな施策

自身のキャリアを自らが考え続けられるよう、キャリアビジョン面談を中心に据えた多様な施策を通じて支援しています。

キャリアビジョン面談

サントリーでは、一人ひとりが自身の成長にむけ、上司とキャリアについて考える機会として、年に1度「キャリアビジョン面談」を実施しています。中長期視点を持った「キャリアビジョン」を上司との双方向のコミュニケーションでつくり上げることがポイントです。育児休業中の社員に対しても、復職後のキャリアを考える場として面談実施を推奨しています。

「キャリアビジョン面談」実施のもう一つの目的は「社員一人ひとりにあった育成・配置につなげていくこと」です。サントリーの人事担当者は、すべての社員の「キャリアビジョン」が頭に入っているとんでも過言ではないほど、個人のビジョンを大切にしており、まさに、社員一人ひとりとその上司、人事部門が三位一体で、キャリア形成に取り組んでいます。

キャリアサイト

自身のキャリアを考えるにあたっては、各社・各部署の業務内容や求める人材などの参考情報を集約した「キャリアサイト」を設けています。

仕事の面だけでなく、ライフの面からもキャリアについて考え、行動することを応援するサイトとなっており、セカンドライフやマネー相談、働き方に関する情報も提供しています。



BUSHOFO

サントリーでは、毎年の「キャリアビジョン面談」の時期や「社内公募」の開催時期に合わせて、社員同士が部署を紹介する合同説明会、「部署紹介フォーラム BUSHOFO」を開催しています。異なる部署の業務への知識を広げ、自身のキャリアを深く考えるきっかけにもらうことを目的としています。



すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多彩な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

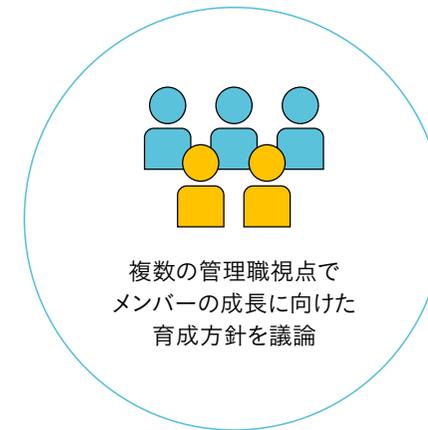
組織全体で進める人財育成

サントリーでは、社員一人ひとりの成長を支えるため、現場と人事が一体となり育成を推進しています。その取り組みの一つとして、「育成会議」を全部門で年に1回実施しています。各部門の管理職と人事部門の担当者が参加し、社員一人ひとりの強みや弱み、キャリアの方向性などを踏まえたうえで、今後の育成計画について議論します。複数の管理職の視点を取り入れながら、今後の日々の育成や異動・研修へのアサインなどに繋げ、一人ひとりの成長サイクルを加速させています。

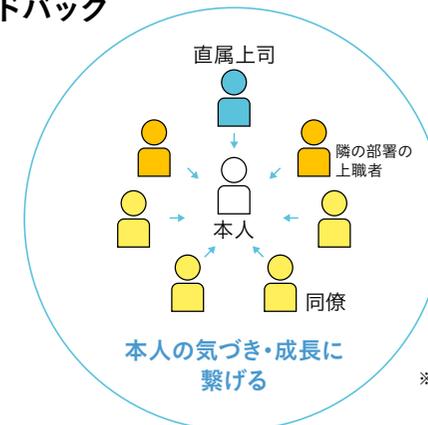
管理職層の育成についても、上司・同僚・部下など組織内の多様な視点から評価を行う「360度フィードバック」を実施しています。さまざまな立場の多様な視点から、率直な評価とフィードバックを受けることで、客観的な自己理解が深まります。本人の強みと課題が明確になることで、リーダーシップのさらなる向上が期待できます。

また、社員自身が自分を多角的に見つめ直す機会をもつことで気づきや成長に繋げるため、2024年より若手を中心としたメンバー層や管理職経験のあるシニア層へと対象範囲を拡大しています。

育成会議



360度フィードバック



※24年より若手メンバー層
(入社3年目・10年目)・
シニア層(管理職経験者)にも拡大

すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多様な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

多様な経験と成長フィールドの拡がり

サントリーグループは、清涼飲料・スピリッツ・ビール類・ワイン・健康食品・外食・花など、さまざまな分野に事業を展開しています。また、米州・欧州・アジア・オセアニアにおいて、幅広いバリューチェーン・機能を有しています。このような幅広いフィールドで社員一人ひとりが多様な価値観や知見を吸収し、挑戦・成長し続けられる機会を提供しています。



※2024年12月現在

すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多彩な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

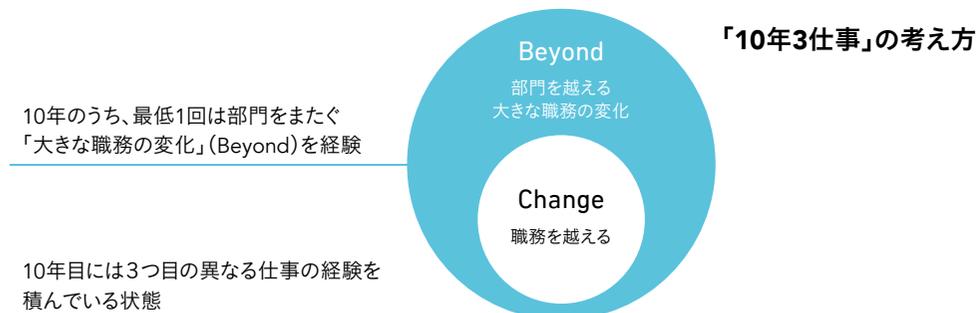
経営戦略をリードする人財育成

キャリアの幅を広げる戦略的ローテーション

人生100年時代において、社員一人ひとりが中長期的にキャリアを描き、成長を重ねていくことは、企業の持続的な進化にもつながります。サントリーグループでは、その第一歩として、キャリア形成初期から「幅広い経験による飛躍的な成長」を支援する戦略的なローテーションを推進しています。

サントリーでは「10年3仕事」という考え方のもと、入社から10年目までに3つの異なる仕事を体験すること、またその過程で必ず一度は部門や領域をまたぐ異動を経験し、大きな視点の転換とスキルの拡張を促します。

こうしたチャレンジを支えているのは、サントリーグループの多様な事業と幅広いバリューチェーンの存在です。社員一人ひとりが自らのキャリアにオーナーシップを持ち、挑戦と成長を重ねること。その先に、新たな価値の創造と、世界中のお客様の“生命の輝き”に貢献するサントリーの未来があると考えています。



社内ベンチャープロジェクト「FRONTIER DOJO」

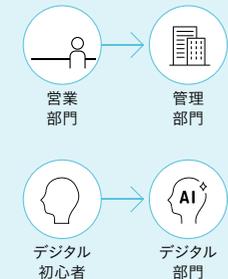
「FRONTIER DOJO (フロンティア道場)」とは、イノベーションを生み、未来のサントリーを創るために2021年から始まった社内ベンチャープロジェクトです。「新しい事業を自ら興したい」という志を持つ社員は誰でもエントリー可能となっており、各種育成・選抜プログラムをめぐり抜け、経営層および社外投資家への最終プレゼンテーションを突破すると、正式に事業化に取り組む権利を得られます。これまで最終プレゼンテーションを突破した1期・2期・3期の起案者は、現在社内起業家への道を歩んでいます。



社内公募

各部署の強化と社員の成長を両立することを目的とした「社内公募」による部署異動を強化しています。海外ポストやシニア層も対象としたさまざまな異動の募集に対し、自ら手をあげ、新たなキャリアに向けてチャレンジしています。

営業部門から管理部門への転身、デジタル初心者がデジタル部門への挑戦など、まるで転職したかのような新たな挑戦の機会を後押しする、まさに「やってみなはれ」精神にもとづく取り組みです。



すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多彩な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

リーダーを育成するさまざまなプログラム

Suntory Leadership Program at Harvard Business School

国境を越えた真の“Global ONE SUNTORY”を実現し、世界マーケットで戦い抜く体制を強化するために、ハーバード・ビジネス・スクールと提携して開発したサントリーオリジナルのプログラム。経営トップとのディスカッションなどを通じて、世界的なビジネストレンドやイノベーションについて学び、グローバルなマインドセット、リーダーシップ、そして国境を超えたグループ経営層のネットワークを醸成しています。



対象者

海外グループ会社の次世代リーダー層

目的

世界的なビジネストレンドやイノベーションについて学ぶ

Beyond Borders

事業の枠を越えてサントリーグループ全体を牽引するグローバルリーダーを育成することを目的とし、ビジネススクールのウォートン・スクールと共同開発したプログラム。参加者は約8か月にわたるプログラムの中で、自身のリーダーシップを強化し、革新的および戦略的な思考を深め、グローバルに活躍するシニアリーダーに求められる能力を身に付けます。また世界のサントリーグループで活躍するリーダー達のネットワークを築くことにより、国境・事業を越えたグローバルシナジーを醸成しています。



対象者

国内外の部長層

目的

事業の枠を越え、サントリーグループ全体を牽引するグローバルリーダーの育成

Global Leadership Development Program

サントリーグループ全体から選抜されたチームリーダー層を対象とし、将来のグローバル経営人財を継続的に輩出することを目的としたプログラム。約8か月にわたるプログラムはケンブリッジ大学とパートナーシップを組んで設計されており、参加者は全3回の集合セッションやコーチング・アクションラーニングを経て、最終発表では経営層に直接プレゼンテーションを行います。マインドセットからサステナビリティなどの重要課題までサントリーリーダーシップ考動項目(SLS)に紐付けながら学ぶことで、グローバル経営におけるリーダーシップのあり方について深く体得していきます。



対象者

国内外の課長層

目的

将来的なグローバル経営人財育成

すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多彩な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

リーダーを育成するさまざまなプログラム

次世代経営者研修

選抜された部長層・課長層を対象とした、次世代のサントリーグループをつくる変革型経営層を育成するためのプログラム。社内外のトップリーダーによる講演から参加者自ら経営課題に取り組むアクションラーニングを実施し、最終的にはデジタルやサステナビリティ、グローバルマーケットなど2030年ビジョン実現のために具体的なテーマに沿った経営構想の提言を行います。



対象者

国内の部長層・課長層

目的

次世代サントリーグループをつくる
変革型経営層の育成

未来経営塾

サントリーグループでは30歳前後の選抜者を対象に、未来の経営リーダーを育成する「未来経営塾」を実施しています。このプログラムでは、サントリーならではの「志」を胸に抱き、自己変革を促すことを目的に、対話や内省を重ねながら自らの未来ビジョンを描いていきます。単なるスキルの習得にとどまらず、内面から成長し、変革をリードできる力を育むことを重視。参加者同士のネットワーク形成も図りながら、サントリーグループの未来を担うリーダーシップの原点を磨いています。



対象者

30歳前後の選抜者

目的

サントリーらしい「志」を胸に抱き、自己変革を
促進。未来の経営リーダーとしての土台を築く

すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多彩な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

グローバルでの事業を牽引する人財育成

サントリーグループのグローバルへの飛躍は、国・地域や会社を越えて協働してきた「人」の挑戦の結果です。歴史や文化など異なるバックグラウンドを持つ社員同士がグループの理念や価値観を共有し、知見を持ち寄り、時には衝突しながらも、新たな価値の創造に挑み続けてきました。私たちのビジネスのフィールドは世界中に拡がり、仲間も世界中にいる今、グローバルに事業を牽引する人財への投資を惜しみなく続けています。

グローバルチャレンジ

現部署での業務を継続しながら1年間のタフなOff-JTプログラムに参加し、グローバル業務で必要となる基礎スキルやマインドセットを習得します。

修了後は、グローバルトレーニーに挑戦したり、公募やキャリア面談を通じて海外関連業務を目指します。



グローバルトレーニー

これまで培ってきた国内での経験を活かし、海外グループ会社で1年間の実地研修(OJT)を通じて、異文化対応力・グローバルリーダーシップなどの習得を目指します。



すべての社員が創業の精神のもとに集い、「やってみなはれ」を発揮できる組織づくり

創業の精神の継承

イキイキと働ける環境づくり

「多様な個」の成長支援とグループの総合力発揮に繋げる人財育成

キャリアオーナーシップを持ち学び続ける機会の提供

多様な経験・挑戦し続ける機会の提供

経営戦略をリードする人財育成

DX(デジタルトランスフォーメーション)にむけた取り組み・人財育成

デジタルの力を活かしてお客様へ新たな価値をお届けすることを目指し、全社でDX(デジタルトランスフォーメーション)を実現する統合的な取り組み・人財育成を進めています。



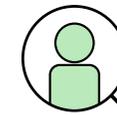
すべての社員のデジタルスキル・リテラシーの底上げ

- ・年間を通したすべての社員向けのデジタル研修
- ・社内外の講師によるデジタル初学者から中・上級者向けまでの動画アーカイブ、外部のEラーニング



事業変革を推進できるデジタル人材の育成強化「デジタルチャレンジ」

- ・7ヵ月間のタフなOff-JTプログラム
- ・リアル課題解決プログラム



専門人材の採用と育成

デジタル人材市場において競争優位を保つため、採用・育成・評価・処遇をデジタル人材向けに特化した「DXコース」の導入



サントリー デジタル職採用サイト

04 Data & Facts

人的資本に関するその他の施策とデータ

Data & Facts

※特段の記載がない限り、本データはサントリーホールディングス(株)、サントリービバレッジ&フード(株)の数値を表記しています(正規・非正規従業員)

倫理とコンプライアンスに関する指標

	単位	2024年実績
提訴された苦情の種類と件数*1	件	386
倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合*2	%	85

*1 サントリーグループ計 コンプライアンス・ホットラインへの通報件数(苦情以外も含む)

*2 2024年2月実施「サントリーグループ企業倫理綱領の再確認」活動の提出率

コストに関する指標

	単位	2024年実績
総労働力コスト*	億円	4,863

* サントリーグループ計 従業員給付費用

※従業員給付費用には、給与、賞与、法定福利費、福利厚生費及び退職給付に係る費用などを含めており、「売上原価」及び「販売費及び一般管理費」に費用計上しています

ダイバーシティに関する指標 1

	単位	2024年実績
年齢		
平均年齢	歳	43.1
60代	%	9.0
50代	%	21.3
40代	%	29.6
30代	%	26.1
20代	%	14.1
性別		
男	%	71.6
女	%	28.4

Data & Facts

ダイバーシティに関する指標 2

		単位	2025年実績
障がい者雇用率 *	サントリーホールディングス(株)籍	%	2.57
	サントリー ビバレッジ&フード(株)籍	%	2.69
精神障がい者数	サントリーホールディングス(株)籍	人	15
	サントリー ビバレッジ&フード(株)籍	人	8
知的障がい者数	サントリーホールディングス(株)籍	人	25
	サントリー ビバレッジ&フード(株)籍	人	16
身体障がい者数	サントリーホールディングス(株)籍	人	83
	サントリー ビバレッジ&フード(株)籍	人	32

* 障がい者雇用率 ※2025年6月1日現在

ダイバーシティに関する指標 3

		単位	2024年実績
経営陣のダイバーシティ *			
男	人	20	
女	人	4	

* 会社法上の役員(社外取締役・監査役含む)

リーダーシップに関する指標

	単位	2024年実績
リーダーシップに対する信頼*1	点	69
リーダーシップ開発*2	人	942

*1 設問：私は今の会社(勤務会社)の経営陣を信頼している

*2 サントリーグループ全体



ダイバーシティに関する詳しい情報はこちら

Data & Facts

組織風土に関する指標

	単位	2024年実績
従業員エンゲージメント*1 (サントリーグループで働く誇りについて好意的回答者割合)	%	86
従業員の定着率*2	%	91.8

*1 サントリーホールディングス(株)、サントリービバレッジ&フード(株)、サントリー(株)、サントリープロダクツ(株)、サントリーフーズ(株)、サントリービジネスシステム(株)、サントリーウエルネス(株)、サントリーグローバルイノベーションセンター(株)、サントリーシステムテクノロジー(株)

*2 2017年～2019年の新卒採用者(正規従業員)を対象に計算

健康・安全・幸福に関する指標

	単位	2024年実績
労災の件数*	件	38
労災による死亡災害件数*	件	0
労災により失われた時間*	時間	142.5

* サントリーホールディングス(株)、サントリービバレッジ&フード(株)、サントリー(株)、サントリープロダクツ(株)、サントリーフーズ(株)、サントリービジネスシステム(株)、サントリーウエルネス(株)、サントリーグローバルイノベーションセンター(株)、サントリーシステムテクノロジー(株)

生産性に関する指標

	単位	2024年実績
人的資本ROI*1	%	64
従業員1人当たりEBIT*2	百万円	11.3
従業員1人当たり売上*2	百万円	82.6
従業員1人当たり利益*2	百万円	4.3

*1 サントリーグループ全体 (税前利益+総人件費)÷総人件費-1

*2 サントリーグループ全体

採用・異動・離職に関する指標

※すべて正規従業員対象

	単位	2024年実績
採用にかかる平均日数*1	日	新卒:149日/経歴:65日
重要ポストの内部登用率*2	%	71
離職率(自発的離職率+自由選択定年)	%	2.1
自発的離職率	名	90
(離職の理由)自由選択定年	名	68

*1 募集開始から内々定までの平均日数

*2 会社法上の役員を重要ポストとする

Data & Facts

スキルと能力に関する指標

※すべて正規従業員対象

	単位	2024年実績
一人当たりの教育研修費(年間)	円	392,000
Suntory Self-Development Program(自己啓発)		
応募型研修参加者数*1	人	1,942
Eラーニング実施者数	人	2,054
寺子屋参加者数*1 *2	人	25,504
グローバル育成施策受講者数		
Global Leadership Forum*3	人	18
Suntory Harvard Program*3	人	0
Beyond Borders*3	人	26
Global Leadership Development Program*3	人	24
Ambassador Program*3	人	27
トレーニー合格者数	人	19
従業員1人当たりの研修受講時間*1	時間	76

*1 サントリー国内グループ計

*2 より主体的に学ぶ風土を醸成するため、「学ぶ」「つながる」「教えあう」をコンセプトにした学びのプラットフォーム

*3 サントリーグループ計

労働力に関する指標

	単位	2024年実績
アブセンティーズム*	日	0.6
従業員数	名	41,357

* 体調不良が理由で勤務できない日数・3カ月の国内グループ平均

* サントリーホールディングス(株)、サントリービバレッジ&フード(株)、サントリー(株)、サントリープロダクツ(株)、サントリーフーズ(株)、サントリービジネスシステム(株)、サントリーウエルネス(株)、サントリーグローバルイノベーションセンター(株)、サントリーシステムテクノロジー(株)

スキルと能力開発に関する詳しい情報はこちら

