

大阪市北区堂島浜2-1-40

<https://www.suntory.co.jp/company/overview/>

ヒューマンリソース本部 人事部

ダイバーシティ推進室室長 弥富洋子さん

## 「女性が働きやすい、かつ成果を上げている会社」の実現

### わが社の 女性活躍推進の取組

『ダイバーシティ経営』を「多様な価値観や発想を受け入れ、活かすことにより、より大きな価値を創出できる組織を目指していくこと」と位置づけ、その重点領域として、「年齢、性別、ハンディキャップ、国境の4つを超える」を掲げ、多様な人材が活躍する組織の実現に取り組んでいます。

性別については、「女性が働きやすい、かつ成果を上げている会社」を目指す姿とし、「意図的なストレッチ機会の提供による意識・考動変革」、「育児中社員の早期フルモード化」等を行っています。ダイバーシティ推進室はこれらの活動を、現場と連携し推進しています。

### 課題と対応方法

当社の女性管理職比率は、2003年時点では2.3%でしたが、2017年は11.5%まで向上しました。今後は更に引き上げ、2020年15%、2025年20%の目標を掲げています。

その目標を達成するため、「仕事と育児の両立支援」、「マネジャー層のパイプラインの確立」、「部門間格差」、「ストレッチ機会の強化」、「マネジメント層の意識改革」などの課題解決に取り組んでいます。



ダイバーシティ推進室室長の弥富さん

例えば、「仕事と育児の両立支援」については、産休に入る前の女性従業員を対象としたガイダンスを、年3回開催しています。また、休職中は『SMILE通信』で会社の情報にキャッチアップしてもらい、復職後もフォローアップセミナーを開催しています。当然、フレックス勤務やテレワークも選択できますが、これは女性に限らず全社員を対象とし、柔軟な働き方が可能な環境を整えています。

その他、「マネジャー層のパイプラインの確立」については、女性マネジャー自身の意識・考動変革とネットワークを目的とした『女性リーダー・フォーラム』の開催、「部門間格差」と「マネジメント層の意識改革」については、部門毎の課題に応じた女性自身向けのキャリアカフェの設置と上司向けガイダンスの実施。「ストレッチ機会の強化」は、女性自身の更なる成長に向けた異業種交流プロ

ジェクト(新世代エイジョカレッジ等)、社外派遣等の“他流試合”などを実施しています。いずれも継続した取り組みが必要だと考えています。

### 女性活躍により会社が このように変わった

女性視点を活かした取り組みやイノベーションにより、売上利益の向上に寄与しています。具体的には、グループ会社との共同による新商品開発や、女性ブランド担当者による商品開発(スキンケア商品や低アルコール飲料など)が挙げられます。また、女性目線による工場での重作業等の工程改良なども挙げられます。

さらに、時間に制約のあるワーキングマザーによる濃い働き方が、周囲に良い影響を及ぼし、生産性向上、テレワーク、働き方改革を促進しています。