

サントリーホールディングス株式会社への企業訪問について

訪問概要

【訪問企業】 サントリーホールディングス株式会社
 【訪問日】 2019年10月7日
 【主な出席者】
 <サントリーホールディングス株式会社>
 千 人事部長
 <大阪労働局> 井上 労働局長



左：サントリーホールディングス 千 人事部長
 右：大阪労働局 井上 労働局長

意見交換

働き方改革に向けた主な取組(抜粋)

時期	主な内容
2008年～	「テレワーク制度」を導入 ～全従業員対象（工場勤務者除く）
2010年～	「S流仕事術」を提唱 ～多様な働き方の実現を目指し、時間と場所の制約を超える取組 （※S流・・・「SUNTORY」「Slim」「Speedy」「Smart」のSから） ・コアタイム無しの「フレックスタイム制」を導入 ・「テレワーク制度」の拡充 ～10分単位での利用を可能に、またシェアオフィス等サードプレイスも利用可能に ⇒ 現在、テレワーク制度利用者は全社員の8割に！！
2016年～	「働き方改革 2ndステージ」 ～働き方改革を競争戦略として位置づけ、多様な人材が活躍できる環境を整備し、その結果として企業の生産性、競争力を高める ・トップメッセージを強かに打ち出し、組織内の実態把握と、各部署が実現したい姿とそれに向けた目標を明確化、四半期ごとにPDCA検証 ・「働き方改革推進リーダー制度」を導入 ～現場のマネージャークラス約400名を任命 ・働き方改革ナレッジサイト「変えてみなはれ」を開設 ～従業員も取組によって確保できた時間を有効活用

千 人事部長より

- ✓ 働き方改革を進める上では、どれだけ良い制度を作っても、実際に活用してもらえなければ意味がないと考えます。当社では社是である「やってみなはれ」の精神のもと、管理者クラスが率先して制度を利用する等して、全従業員へ普及に努めている。
- ✓ 働き方改革関連法の内容は多岐に渡っているが、労働局の相談窓口、各種セミナーがあり、非常にありがたい。今後もこうしたサポート体制の整備等、支援に期待しております。

井上 労働局長より

- ✓ 「働き方改革」という言葉が一般的に認知されていなかった早い時期から、多様な働き方の実現に向けて様々な取り組みを実施いただいている。
- ✓ テレワーク制度の導入に積極的に取り組まれた結果、利用者が8割を超える実績を上げていることはもちろん、さらに、育児休業明けの従業員がテレワークを活用してフルタイム勤務で復帰できることで、仕事と家庭の両立支援に繋がっている点も大変参考になる。
- ✓ 引き続き御社の取組に期待しています。