

経済産業省・東京証券取引所が共同で選定する 「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」に選定



サッポロホールディングス（株）は、経済産業省・東京証券取引所が共同で選定する「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」（注1）に選定されました。この選定は令和5年度に新設されたもので、「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」を行っている企業のうち、特に優れた上場企業を選定の対象としています。

当社では、積極的に育児に関わりたいという男性の希望を実現するとともに、女性側に偏りがちな育児や家事の理解と負担軽減を図ることができると考え、男性の育児休業取得率向上に取り組んできました。その結果、グループ傘下のサッポロビールでは、2023年に男性育児休業取得率100%を達成しました。男女問わず育児に参画することで、柔軟な働き方や多様な人財の活躍が実現し、全従業員のエンゲージメント向上にもつながると考えています。

当社は、「潤いを創造し豊かさに貢献する」という経営理念のもと、多様な人財の個性と実行力こそが、新たな価値創造につながるものと考え「ちがいを活かして変化に挑む越境集団」を目指した人財戦略を推進しています。多様性の入り口として「女性が継続して働きがいをもって活躍しているのが当たり前」な状況を実現していきます。

サッポログループは、これからも全ての従業員が働きやすい環境をつくり、多様な人財が活躍できる企業であり続け、持続可能な社会の実現とグループの持続的な成長、企業価値向上を目指します。

（注1）経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する取り組みで「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介し、企業への投資促進や各社の取り組みを加速化していくことを狙いとしている。

記

1. 選定内容

令和5年度「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」

2. 主な取り組み

(1) 共働き・共育て（サッポロビール（株）の取り組み）

よりスピードをもった環境整備のため、社内副業制度で募集した男性育児休業促進の業務に特化するメンバーが、自身の育児経験も活かして主体的に施策の検討や周知などに取り組んだ。

<具体的な施策>

① 情報発信、啓発

- ・社内副業メンバーと役員が本音で語り合う様子や、育児休業を取得した男性社員の経験談を社内イントラネットなどで定期的に発信。直接育児に関わらない社員も自分事として考え、男性の育児参画を促進する風土醸成に寄与した。
- ・出生時に送信する「人事部長からのお祝いメール」を拡充して、メッセージとともに各種制度も紹介し、本人に加えて所属長にも発信することで職場内の理解を深め、取得促進を図った。

② 男女共育でのすすめ

- ・パートナーと一緒に育児を楽しんでもらうための「育児・家事ガイドブック」を作成。育児中にありがちな場面を4コマ漫画で紹介、子供の年齢に応じた育児・家事リスト、パパの家事・育児宣言などを掲載して実用性を高めた。
- ・男性社員向け、所属長向けそれぞれに「育児応援ガイド」を作成し、育児休業を促進する目的や各種制度をわかりやすく紹介した。
- ・共育での実現には、一緒に働く職場メンバーの理解や協力が不可欠なことから、育児休業中のメンバーをフォローした社員の貢献度を可視化し、その分を評価ポイントに加える制度を導入。全社的に共育を推進し、男性も安心して育児休業が取得できる環境整備に努めた。

③ 休業中の収入シミュレーション

「休業中の収入が不安」という社員の声を受け、実際の給与明細書をそのまま入力して収入シミュレーションができる仕組みを作成。漠然とした不安の解消とともに休業中のマネープランを立てやすくした。

(2) 女性活躍推進

「女性が継続して働きがいをもって活躍しているのが当たり前」な環境を整備し、企業経営に影響力を発揮できる立場に就ける女性社員を積極的に登用・育成している。女性管理職比率を2026年に12%、2030年までに20%と定め、エンゲージメント指標などをあわせ定量、定性両面から取締役会や経営会議などで進捗確認を行っている。

<具体的な施策>

- ① 女性をはじめとした多様な人財の主体性や挑戦意欲を引き出す「管理型」から「支援型」マネジメントへのシフト、「年功的要素の廃止」などによりそれぞれの個性を存分に発揮して活躍できることを目指した人事制度の改訂。
- ② 女性の経営職候補育成の枠組みを作成。
- ③ 女性のキャリア・リーダーシップ開発研修の実施。

以上