

## サッポロホールディングス（株）が「準なでしこ」に認定 管理職の行動・意識改革が高評価を受け、初認定



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女性活躍推進に優れた企業を選出する「準なでしこ」（注1）に認定されました。

サッポログループは、すべての多様性尊重・活用の入り口として「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」な状況を作ることを目指し、管理職の意識醸成や、「あらゆる世代の性差を問わない人財の活躍」にむけた新人事制度の導入、事業場内保育所の設置を含む育児サポートの充実に取り組んでいます。

当グループは人事戦略の基本理念として「越境せよ」を掲げています。仲間と磨き合い、それぞれの違いを認め、強さにすることで、初めて越境でき、それが経営理念の実現につながるのとのお考えのもと、これからもあらゆる多様性（性別・年齢・障がい・国籍・学職歴・雇用形態・価値観・性的指向・性自認等）を尊重し、多様な発想・考え方を有する人財を認め活かし、一人ひとりの能力が最大限発揮できる環境の整備を強化していきます。

（注1）「なでしこ銘柄」は、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「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することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取組を加速化していくことを狙いに2012年より経済産業省・東京証券取引所が共同で実施されています。また、「なでしこ銘柄」に加えて、女性活躍推進に優れた企業をより幅広い視点で評価する観点から「準なでしこ」が選定されます。

### 記

#### 1. 認定内容

令和2年度「準なでしこ」

#### 2. 主な取り組み

管理職の意識醸成に繋がるマネジメントセミナー

ダイバーシティ&インクルージョンに対する管理職の意識向上を目的としたマネジメントセミナーを実施。LGBT当事者と社内のがんサバイバーをスピーカーとした講演とパネルディスカッションに続き、参加者がグループディスカッションを実施。多様な人材が持つ能力を最大限発揮できる職場環境づくりについて考え、行動を促す機会とした。

新人事制度

多様な人財の主体性や挑戦意欲を引き出し、「管理」から「支援」、「年功的」から「あらゆる世代の性差を問わない人財の活躍」を目指した新人事制度を導入。

人事制度は、管理やランク付けが目的ではなく、社員が能動的に考え行動し、目標や成長を実現することで喜びとやりがいを感じられることを支援するツールと位置づけ、評価における年間考課のランク付けを廃止した。また一人ひとりのメンバーの育成課題と育成方針について議論する

「人財育成会議」を開催。職場ごとに管理職が一堂に集まることで、直属の部下だけでなく、職場内の他部署のメンバーについても意見やアドバイスを出し合っている。

#### 育児サポーター導入

全国いつでも、どこからでも育児に関して相談できる相手として育児サポーター制度を導入。相談に応じるだけでなく「育児応援”夢”サイト」を開設し、育児に関する社内制度や仕組みの解説・周知をはじめ「私の子育て日記」で育児休職を取得した男性社員の育児奮闘記も紹介している。

#### 事業所内保育所の設置

サッポログループ本社棟地下1階に内閣府の子育て支援制度である「企業主導型保育事業」を活用した「コンソーシアム型」（複数企業向け）事業所内保育所を2017年4月より開設。サッポログループ内にとどまらず、恵比寿ガーデンプレイスタワーに入居するテナント企業様の育児期社員の支援につなげると同時に、地域の待機児童対策として渋谷区民にもご利用いただいている。

以上