

第4回「プラチナキャリア・アワード」で優秀賞を受賞



サッポロホールディングス（株）は、株式会社三菱総合研究所が主催（協力：東洋経済新報社、後援：厚生労働省、東京証券取引所）する第4回「プラチナキャリア・アワード」において、優秀賞を受賞しました。

当グループは、すべての従業員を会社の宝である「人財」と位置づけ、人財の個性と実行力こそがブランドをかがやかせると考え、心身ともに健康で明るく前向きに新たな領域に挑戦・越境し、当グループで働いてよかったと思える企業を目指しています。全ての従業員に「自分のキャリアは自分で切り拓く」ことを推奨し、多岐にわたる学びの機会の提供とともに主体的にキャリア形成が行える様々な制度、仕組みを構築しています。

今後も一人ひとりの個性が発揮でき、成長と働きがいを実感できる環境整備の強化に取り組んで参ります。

■プラチナキャリア・アワードについて

人生100年時代、「働く期間」の長期化が現実的になってきているなか、コロナ禍により、日本企業における働き方は大きく変化しています。ポストコロナ時代には、若手からシニアまで自律的に学ぶとともに、そのスキルをビジネスに活かし、さまざまな社会課題を解決していくことが求められ、2019年より、先進的なプラチナキャリアづくりに取り組んでいる企業を表彰する制度です。

<プラチナキャリアの特徴を示す3つのキーワード>

長期的視点：単に長く働くのではなく、年齢によらず活躍し続けるキャリア形成

自律的な学び：自ら能動的に学び、経験を積んでいくキャリア

社会課題解決：社会課題をビジネスで解決を目指す意識を持ったキャリア形成

■受賞詳細

1. 受賞内容

優秀賞

2. 主な取り組み

○心理的安全性の風土醸成による個性の発揮と成長促進

安心して自分の個性を発揮し、お互いを尊重し助け合い、新しいことに挑戦できる風土醸成を目指し、サッポロビールでは「心理的安全性」の研修を役員、全社員を対象に実施しました。多様な人財の個性を引き出し、成長を促す支援型マネジメントの強化にもつなげています。今後、グループ事業会社にも展開していきます。

○あらゆる人財の活躍を目指す柔軟な人事制度の導入

多様な人財の主体性や挑戦意欲を引き出すとともに、「管理」から「支援」、「年功的要素の廃止」から「あらゆる人財の活躍」を目指し、管理職の職務等級の導入や考課ランク（レイティング）の廃止など、複数の事業会社の人事制度の抜本的な改革を行いました。1on1 や人財育成会議を導入し、自身の強み・課題を前向きに認識することで、一人ひとりが主体的に成長することを支援します。

○DX・IT 人財育成

グループ DX 方針を定め、DX・IT 人財の育成を加速させるための委員会を新設するとともに「DX・IT 人財育成プログラム」を策定しました。トップが自ら全社員に対しその必要性と人財育成について語り、プログラムの説明動画を全社員に配信するなど、専門人財の育成に取り組んでいます。

<参考>サッポログループ DX 方針策定リリース：<https://www.sapporoholdings.jp/news/dit/?id=8912>

以上