

サントリーホールディングス株式会社

企業
DATA

◎住所:大阪府大阪市北区堂島浜2-1-40 ◎TEL:06-6346-1131
◎設立:2009年(平成21年)2月16日(サントリーホールディングス)
◎正社員数:37,613人(2014年12月31日現在) ◎資本金:700億円
◎HP:http://www.suntory.co.jp/

創業者の精神を受け継ぎ、新しい時代の価値を創造していくために

※経済産業省 ダイバーシティ経営企業100選(2013)



やってみなはれ精神で時代を牽引

サントリーホールディングスは、様々な製品を送り出し、ウイスキーをはじめ日本の洋酒文化を牽引してきた企業である。ヒット商品を次々と生み出してきた根底にあるのは「やってみなはれ精神」。この精神は、自由闊達な社風と新たな価値の創造に挑戦していく原動力となっている。



制度の拡充で、より働きやすい環境へ

サントリーホールディングスでは、生活と仕事のバランスを保ちながら個々の事情に応じて働ける制度の拡充を図っている。主な対策は以下の通りである。

- ①育児休業:原則、子が満3歳に達するまで。
- ②ウェルカム・ベビー・ケア・リーグ:育児休業開始当日からの連続5日間は有給。(子の出生から1歳半まで)
- ③短時間・時間差勤務:子が中学校進学まで。短縮時間は1日あたり2時間を限度、時差勤務は一定の範囲内で設定可能。
- ④フレックス勤務
- ⑤テレワーク勤務:在宅勤務等、事業所外での勤務。
- ⑥キッズサポート休暇:育児事由全般のための特別休暇(有給休暇)。中学校入学前の子1人につき1年間に5日、2人以上であれば1年間に10日。
- ⑦復職時のベビーシッターサービス:保育園等の入園が困難な場合、法人契約先のベビーシッターを紹介し、保育園等への入園ができるまで、最長7か月の費用補助。
- ⑧子の病時・緊急時のベビーシッターサービス:子の病時や急な残業・出張等の緊

急時に、法人契約先のベビーシッターを利用しやすくなるため、入会金・年会費を会社が負担・子が小学校4年生になるまで利用可能。



推進担当の皆さん

男性の積極的な育児参加で、女性が活躍できる職場へ

サントリーでは、多様な人材の活用を推進し、多様な価値観や発想を取り入れ活かすことによってより大きな価値を創出する「ダイバーシティ経営」の基本方針のもと、女性の活躍推進を図る取組を実施しています。

“女性が働きやすい環境”を整えるだけでなく、育児などのライフイベントも乗り越え“女性が自信を持ってイキイキと活躍できる会社”となることを目指しています。そしてその実現のためには、性別に捉われない積極的な育児参加も不可欠と考えています。



社員の声



30代男性社員

Aさん

子の病時・緊急時のベビーシッターサービスを活用

制度のおかげで、仕事も家庭も両立できています

妻もフルタイム勤務。病時には保育園は子供を預かってくれませんし、親族に頼ってばかりという訳にもいきません。私も妻も仕事に打ち込みながら子育てと両立するにはどうすればいいかと考えていたところ、様々な制度があることを知り利用したいと思いました。実際に利用してみると、子供の理解もあり、今のところ特に不都合も感じていません。今後も利用を続けたいと思います。

株式会社ストライプインターナショナル

企業
DATA

◎住所:岡山県岡山市北区幸町2-8 ◎TEL:086-235-8216
◎設立:1995年(平成7年)2月 ◎正社員数:3,022人(単体)※2016年1月末時点
◎資本金:1億円
◎HP:http://www.stripe-intl.com/

新しい視野と細やかな精神をもって、グローバルスタンダードを目指す

※岡山県 男女共同参画づくり表彰 受賞(2007)



経営理念は「セカンドファミリー」

アパレルで培ったノウハウを活かし、衣・食・住、さらにIT領域まで事業領域を広げ、新しい価値を生み出し続けるストライプインターナショナル。

経営理念は「セカンドファミリー」。これは、社員同士、スタッフとお客様をはじめ、関わる全ての人々が、家族の次に大切な存在といえる関係を築くことを指している。その関係を築き広めていくため、ストライプインターナショナルは、日々、進化を続けている。



充実した両立支援制度で働きやすい環境に

会社にとって、社員はまさに「セカンドファミリー」の関係である。社員が大切な存在だからこそ、働きやすい環境と充実した福利厚生制度を完備している。

- ①男性の育児休暇取得の推進
10歳未満の子供を持つ社員への、月に1日の育児休暇取得推進。有給休暇とは別に、特別休暇の有給扱いで、条件を満たす社員は必ず取得しなければならない。該当社員は最初に「育児や家族のために休暇を使う」旨が記載された確認書に、奥さんの署名と押印を添えて会社に提出する。
(イクメン推進休暇)
- ②10歳未満の子供を持つ社員へ4、5、6時間の短い時間でも働ける短時間勤務制度の導入。
(キッズ時短制度)
- ③子供の行事参加を可能とする特別休暇の推進
10歳未満の子供を持つ社員へ、事前申請により毎月1日の休暇を使用可能にする。年次有給休暇とは別に、特別休暇の有給扱い。



推進担当 Aさん

イクメン経験が働くママ社員への配慮につながっています

女性が社員の9割以上を占める当社においては、女性が働きやすい環境を作ることが大切です。そのためまずは男性管理職自身、家庭において妻が過大な負担を強いられている現状を知ることが重要と考えました。イクメン推進休暇の導入により、毎月1日ではありますが、家庭において父親が果たすべき役割を改めて認識し、その経験が職場における働くママ社員に対する配慮につながっていると感じています。

また、家庭を顧みずに働く男性管理職をよしとしない経営側の強い考えを示すことにより、管理職を目指す女性を増やしていく効果にも期待しています。



社員の声



男性スタッフ

Bさん

仕事と家庭を両立している女性の大変さを実感

イクメン推進休暇の利用が、妻とのコミュニケーションに大いに役立っています。共働きの環境下でも、家事全般を妻に大部分負担してもらっている家庭が多いと思われます。その中で、炊事・洗濯・掃除や保育園の送迎を自分自身が担当することにより、仕事と家庭を両立している女性の大変さを改めて実感しています。それにより、帰宅後や週末に率先して家事や子育てに積極的に参加するようになり、忙しい中でも家庭円満でいることができています。