

News Release

2020 年 4 月 9 日

コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社

コカ・コーラ ボトラーズジャパン ダイバーシティ経営推進の一環として 今年度よりオンライン選考にて採用を実施

コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社（本社:東京都港区 代表取締役社長:カリン・ドラガン 以下当社）は、2021 年度新規卒業者の採用および中途採用を新たな取り組みとして、オンライン選考にて実施いたします。従来は対面形式で実施していました一次面接、二次面接をオンライン化し、最終面接のみ、会社の雰囲気などを知っていただくため、当社オフィスでの対面形式にて実施する予定です。

当社は CCBJI グループの新企業理念「Paint it RED!」のもと、多様な価値観やアイデアを採り入れ、一人ひとりがチャレンジできる風土を醸成するダイバーシティ経営に取り組んでいます。、さらなる多様な人材の獲得に向けて、採用活動においても以下のメリットを鑑み、オンライン選考を導入いたしました。

このたびの実施は以下の通りです。

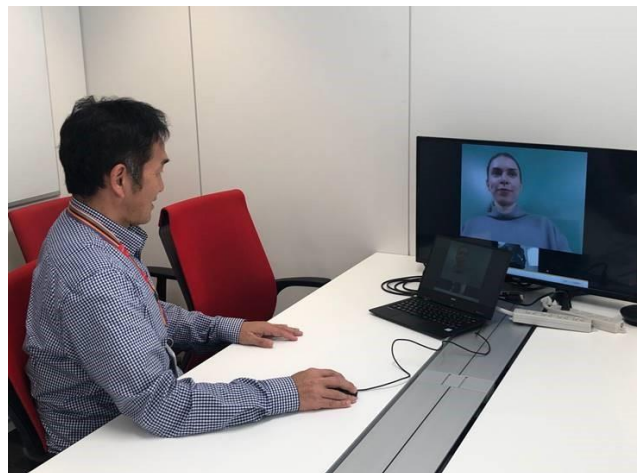
<オンライン選考 概要>

- ・一次面接：録画面接
- ・二次面接：WEB 面接（Live）
- ・最終面接：直接面接※

※新型コロナウイルスの状況により WEB にて実施の場合もあります。

<メリット>

- ・国内の遠方の学生の移動の負担軽減
- ・海外の学生採用も可能
- ・当社人事担当者の移動費など、採用コストを削減



二次面接のイメージ

当社は、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を重要な経営課題として位置付け、今後も社員一人ひとりの多様性を尊重することで、性別、年齢、障がいの有無、国籍、性的指向等の属性や、個々人が抱えている就労における制約条件にとらわれずに、すべての社員が能力を最大限に発揮できる機会を提供することにより、変革・革新を生み出し、価値創造につなげ、競争力を高めていくことを目指します。

【ダイバーシティ経営推進の主な取り組み】

◆CCBJI グループ新企業理念「Paint it RED!未来を塗りかえろ。」の策定

新企業理念「Paint it RED! 未来を塗りかえろ。」は、当社のコーポレートカラー、そして情熱を表す「RED」で、私たち自身、会社、私たちにかかわる方々に対して、価値を創造し続けていくのだという強い意志を表すものです。それは「すべての人にハッピーなひとときを届けし、価値を創造する」という「ミッション」の達成を目指し、お客さまから選ばれ市場で私たちが勝利するために必要な「ビジョン」と、我々が取るべき行動を「バリュー」として示し、学ぶこと、機敏に行動すること、結果を見据え最後までやりきること、そして誠実と信頼に基づき真摯に行動することを重要視しています。

◆「ピープルストラテジー」（人材戦略）の策定

全社的にダイバーシティを推進していくために「ピープルストラテジー」（人材戦略）を臨時役員会にて策定しました。ダイバーシティ&インクルージョンの職場環境を基に、採用、能力開発、育成、組織の最適化など柱を立て、すべての人が活躍し、価値創造に繋ぐことを目指しています。

◆優秀な人材を早期育成

優秀な人材を早く一人前に成長させるため、年功序列にとらわれず、個人のキャリアプランやライフプランに応じた昇格の仕組みを導入し、成長のペースに合わせた昇進昇格が可能となる「ファストトラック（Fast Track）」の考え方を導入しました。

◆事業部ごとの効率性向上と成果の拡充を実現

顧客情報や営業活動の進捗を電子化する取り組みを進めています。営業担当者全員にタブレット端末を配布し、属人化されていた顧客情報や営業活動の進捗が容易に共有できるようになりました。また、直行直帰や緊急事態への対応も可能となり、より効果的な営業活動の実施につながっています。その結果、1日あたりの平均商談軒数が増えた一方、総労働時間は1日あたり平均13.48%削減となり、収益の拡大とワークライフバランスの充実に繋がりました。

◆障がいの有無にかかわらず活躍できる機会・環境づくり

障がい者雇用チームという専門部隊を設置し、専門知識のある専任スタッフが社員それぞれの特性を見極め、毎日やりがいを持って、障がいの有無にかかわらず活躍できる環境を個人ごとに用意しています。一方で、パラアスリートの支援にも力を入れており、現在4人のパラアスリートが在籍しています。業務を行いながらアスリート活動に従事しているのが特徴で、アスリート活動を終えた後も社員として働く機会を提供することを前提としています。

◆旧所属等に関係なく意見を出し合える組織風土づくり

I-Cardという改善報告書の提出を促進し、経営課題に直結する取り組みや、部門間連携の取り組み、現場の改善など、職層によって役割に応じた表彰制度を設けています。この仕組みを日々の業務に組み込みPDCAを回しています。2019年の1年間で約6万7千枚のI-Card（改善報告書）が提出されました。性別、年齢、役職、旧所属会社等に関係なく意見を出し合える組織風土が醸成されています。