よろこびがつなぐ世界へ
KIRIN

News Release
2022 年 2 月 14 日

キリングループの「女性活躍推進長期計画 2030」を策定
～多様な人財が最大限の能力を発揮できる環境を整備し、イノベーションを加速～

キリンホールディングス株式会社（社長　磯崎功典）は、多様性推進戦略の一環として、女性の活躍を推進する「女性活躍推進長期計画 2030」を策定しました。

キリングループでは、女性が自主性・創造性を発揮して、生き生きと活躍する組織風土の実現に早くから取り組んでおり、2006 年に女性のさらなる活躍支援を目的として「キリン版ポジティブアクション」を制定しました。その第一歩として女性の活躍とネットワークづくりを積極的に支援するための社内組織「キリン・ウィメンズネットワーク（KWN）」を発足させ、会社として女性活躍の機会・環境を整備するトップダウンの取り組みと、女性自身の自己成長やキャリア形成を支援するボトムアップの取り組みの両輪で活動を続けてきました。
2013 年には女性活躍推進長期計画「KWN2021」を策定して女性リーダーの目標数を定め、女性が活躍できる組織風土の実現に向けて様々な取り組みを進めています。

また、キリングループは 2019 年に長期経営構想「キリングループ・ビジョン 2027」を策定して「世界の CSV※1 先進企業となる」ことを目指しており、その中で「イノベーションを実現する組織能力」の 1 つとして「多様な人材と挑戦する風土」を掲げています。
このたび「女性活躍推進長期計画 2030」と、これに基づき策定した「2022 年中期計画」に沿って、多様な従業員が最大限に強みを発揮できる環境を整備し、それぞれの強みを互いに受容することで、新たな価値創出につなげていきます。

※1 Creating Shared Value。社会と共有できる価値の創造

【「女性活躍推進長期計画 2030」について】

■目指す姿

より多くの女性が仕事と生活それぞれが充実する働き方を実現し、自己成長と会社への貢献を両立しながらキャリア形成できる組織風土の実現。

■目標

①日本国内の女性経営職比率を 30%にする※2。
②キリンホールディングス株式会社の女性役員比率を 30%にする。

※2 キリンホールディングス株式会社を集計対象とする

■育成方針

女性は「早回しのキャリア形成※3」で育成する。

※3 適性を踏まえた上で早めにチャレンジングな業務を経験し、仕事の面白みを実感するとともに、出産などのライフイベントを経ても主体的にキャリア形成できるよう、早回しで仕事体験を積み重ねるという考え方

■重点課題

①多様な人財確保と成長を実感できる環境の整備
②ライフとワーク両立におけるギャップ解消
③経営職のワークスタイル変革
④意思決定層への女性登用

【「2022 年中期計画」について】

■方針

本中期計画では、特にワーキングマザーの活躍を阻む障壁を取り除き、最大限に能力発揮できる環境を整えることを目指す。

■取り組み

・キャリア形成や自己成長を目的とした育成プログラムを継続するとともに、その時間帯や方法を見直し、多様な従業員が気兼ねなくチャレンジできる機会を増やす。
・仕事と育児等を両立する従業員が、キャリアをより前向きに形成できる遠隔地勤務の可能性・転勤のあり方を検討する。
・育休復帰後の従業員への成長機会の提供および成長実感向上のため、「短時間勤務・休職期間を含む年度の評価制度運用」を開始する。
・男性の育児休業 100%取得、および全世代の男性の家事・育児・介護等への参画を推進する。
・アンコンシャス・バイアスに起因する問題の解消につながる行動変容を促す。 等

キリングループは、自然と人を見つめるものづくりで、「食と健康」の新たなよろこびを広げ、こころ豊かな社会の実現に貢献します。

（お客様お問い合わせ先）
キリンホールディングス株式会社　お客様相談室（フリーダイヤル）0120-770-502
企業情報 Web サイト　https://www.kirinholdings.com/　　商品・サービス情報 Web サイト　https://www.kirin.co.jp/