

## 経済産業省・東京証券取引所が共同で選定する 令和3年度「なでしこ銘柄」に選定

キリンホールディングス株式会社（社長 磯崎功典）は、女性活躍推進が優れた企業として、経済産業省・東京証券取引所が共同で選定する令和3年度「なでしこ銘柄」に選定されました。昨年に続く2年連続での選定となります。

当社は多様性推進戦略の一つとして経営陣のコミットの下で女性活躍推進に取り組んでおり、取締役会で多様性推進を含む人財戦略を定期的な議題にするなど、推進体制を強化しています。また、女性活躍を巡る課題解決を「社会との共有価値（CSV<sup>※1</sup>）」と捉え、「なりキリンママ・パパ<sup>※2</sup>」のノウハウや女性従業員の声から生まれた制度や施策など、業種を超えた有益な取り組みについて積極的な情報発信を行っています。これらの「ガバナンス」「推進体制」「情報開示」の点が特に評価され、今回の選定に至りました。

※1 Creating Shared Value の略。お客様や社会と共有できる価値の創造

※2 キリングループの5名の女性従業員がママになりきり、時間制約や子どもの発熱などの突発事態への対応を要する働き方を徹底した上で、労働生産性を向上させる実証実験を実施。女性が実際にライフイベントを迎えても、働き続ける自信を持てることを示しただけでなく、高い成果を出しながら働き続けるために必要な、周囲のマネジメント向上策や、組織カルチャー変革のきっかけにもつながった。2019年2月からはキリンホールディングス株式会社、キリンビール株式会社、キリンパレージ株式会社、メルシャン株式会社の全部門を主な対象として実施している

キリングループは長期経営構想「キリングループ・ビジョン 2027」を策定し「食から医にわたる領域で価値を創造し、世界の CSV 先進企業となる」ことを目指しています。また、その実現に向け、イノベーションを実現する組織能力の強化の1つに「多様な人材と挑戦する風土」を掲げています。

2022年からは、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」と、これに基づき策定した「2022年中期計画」を策定しました。今後も多様な従業員が最大限に各々の強みを発揮できる環境を整備し、互いの特長や強みを受容し合うことを通じて、新たな価値創出につなげていきます。

### ■「なでしこ銘柄」とは<sup>※3</sup>

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、各社の取り組みを加速化していくことを狙いとしており、平成24年度より、経済産業省・東京証券取引所の共同で実施しています。一定のスクリーニング基準を通過した企業について、女性活躍推進に関するスコアリング基準に従って評価を行い、業種ごとに上位企業を「なでしこ銘柄」として選定しています。

※3 経済産業省ホームページより



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。

\* 添付資料：キリングループの「女性活躍推進長期計画 2030」および「2022年中期計画」について・・・1 枚

## キリングroupの「女性活躍推進長期計画 2030」および「2022 年中期計画」について

### 「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<sup>※</sup>。
- 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。

※ 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<sup>※</sup>」で育成する。

※ 適性を踏まえた上で早めにチャレンジな業務を経験し、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。 など