

1年間の取組み

1 自社内の取組

- 1) 女性管理職割合が6.1%（1.0%増）となりました。2021年までに12.0%とする目標に、引き続き経営戦略上の重要課題として取り組みます。
- 2) ライフイベント前に重い仕事経験を積ませる前倒しのキャリア育成やリーダー育成研修、若手女性社員とその上司が共にキャリアを考える研修等、キャリアアップ策を講じました。
- 3) 育休セミナーに他社配偶者参加も求めるなど、両立環境支援を行いました。
- 4) 働く場所・時間の自由度を上げ、業務効率化・総労働時間削減を図る働き方改革を推進しました。
- 5) 実際には子がいない社員が、時間制約や子の発熱による呼び出しなど両立ママになりきった働き方を徹底する「なりキリンママ」プロジェクトを行い、大幅に労働生産性を向上できることを実証しました。今後「なりキリンパパ・ママ実験研修」としてキリン全社的に展開し、体験を通じた多様な働き方理解やカルチャー変革にもつなげます。

2 社会的ムーブメント拡大のための取組み

- 1) 男女間に能力差はなく、女性の活躍は成長に不可欠であることを、発信しました。
- 2) ママパパであることや「自分の大事にしているもの」を表現するロゴマークを希望に応じ名刺に表示することで、顧客にさりげなく自分の働き方を伝えられる「はぐマーク」を社員チームが提言し、異業種エイジョカレッジで実現されました。これを広げることで、育児や介護などで時間制約ある人が自社外との関係でも活躍しやすい社会づくりに貢献します。

平成29年11月7日

キリンビール株式会社

代表取締役社長 布施 孝之