



経営創造本部 人事総務部長
理事

加賀屋 睦様

30年前から女性活躍推進の取組を開始 女性管理職を多数登用しロールモデルに

社員の成長を企業の力に 個性伸ばす理念を明示し、推進

設立から70年を超えるアサヒビール株式会社では、男女雇用機会均等法の施行をきっかけとし、平成元年から女性活躍推進の取組が始まっています。それまで女性の採用は一般職等限定的でしたが、女性の総合職での採用を開始しました。平成12年には管理職登用をより実力主義に変え、従来よりも早いタイミングで行うこととし、女性の管理職も複数名登用されました。その社員の中には、のちにグループ会社社長となる等、同社を力強く支えています。

これらの取組は、現在のアサヒグループホールディングスの理念の中でも掲げられている「会社と個人の成長を両立する企業風土の醸成」に起因します。社員の成長がなくては、高い目標を達成することができないという、受け継がれてきたマインドです。女性に限らず、属性ではなく個性を伸ばすことを、会社として推進しています。平成20年には人事部内に「キャリア開発・女性活躍推進担当部長」という専任の女性活躍推進担当を配置し、さらに平成28年には女性活躍推進の行動計画を公表して、社内外にそのスタンスを明確に発信し、女性社員のキャリア研修や、男性管理職への意識向上の呼びかけ、ワーキングマザーの会等、様々な取組を展開しています。



異業種交流でキャリア意識向上 対象範囲広げ“使いやすい制度”に

中でも好評なのが、他社の女性社員と行う異業種交流会です。周囲に期待されながらも謙遜してしまう女性社員が、自分の将来像を描いたり、キャリア意識向上につなげたりするほか、建設やIT等他社の社員と話し合うことで「自社の良い点に気づく」等といった、お互いの働き方に良い影響が生まれています。その効果もあり、労働組合の行うアンケートでは仕事を楽しいと感じる30代の女性社員の割合が5年前との比較で約60%から70%に上がりました。

また、コアタイムを設けない「スーパーフレックスタイム制度」や「テレワーク制度」を限定的な対象にせず、全社員が活用できるようにすることで、育児中の社員も後ろめたさを感じずに早い時間帯でも帰宅しやすくなったといます。全員が制度を一度は利用するキャンペーンを打つ等、相互理解や意識を高める取組も行われています。

効果の point

異業種交流会で他社の女性社員との情報交流により、自社の良い点に気づき、キャリア意識が向上。

労働組合が実施するアンケートで、仕事を楽しいと感じる30代女性社員の割合が5年前との比較で約60%から70%に向上。

女性の働きやすい制度を整備し、対象を幅広い社員にすることで、相互理解や意識向上を実現。

概要

アサヒビール株式会社

住所 |

東京都墨田区吾妻橋1-23-1

設立 |

昭和24年9月

業務内容 |

ビール・洋酒・ワイン・RTD・焼酎など酒類の製造販売 他

HP |

<https://www.asahibeer.co.jp/>