

多様性推進に向けた施策によって 2025年の女性経営職比率目標と男性育休取得率 100%を達成

キリンホールディングス株式会社（社長 COO 南方健志）は、2025年の女性経営職比率目標 18%^{※1}と2025年の男性育休取得率^{※2} 100%も達成しました。今後もさらなる多様性の推進に向けて取り組みを強化します。

※1 対象:キリンホールディングス原籍

※2 対象:キリンホールディングス原籍、キリンビール原籍、キリンビバレッジ原籍

キリングループでは、2026年に長期経営構想「Innovate2035!」を策定し、「人と技術の力でイノベーションを起し続ける CSV 先進企業として世界をもっと元気になっている」をビジョンに掲げています。イノベーションを継続的に創出するため、グループ共通の価値観・行動指針「KIRIN WAY」を策定し、その基本理念として「違いを力に変える」掲げています。これを体現する組織づくりの一環として多様性の推進に注力しており、2022年に策定した「女性活躍推進長期計画 2030」に基づき、女性の活躍支援や男性の育児休業取得促進など具体的な施策を展開しています。

【女性活躍推進長期計画 2030^{※3}】

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を目指しています。男女ともに若手社員を「早回しのキャリア形成^{※4}」で育成することを方針とし、「2030年までに日本国内の女性経営職比率を 30%にする^{※5}」ことと「2030年までに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」ことを目指します。

※3 [キリングループの「女性活躍推進長期計画 2030」を策定 | 2022年 | KIRIN - キリンホールディングス株式会社](#)

※4 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

※5 対象:キリンホールディングス原籍

<これまでの多様性推進の系譜>



【女性活躍推進施策】

■キリン・ウィメンズ・カレッジ（2014年～2023年）

女性社員が女性特有のマインドや課題を乗り越え、経営職を目指す意識を高めるための取り組み。

若手・中堅女性社員を戦略的に前倒しで育成し、経営職への登用を支援するとともに、将来のグループ経営基幹人材候補の早期育成を目指す。

■キリン・メンタリング・バトン（2024年～）

総合職から経営職に登用される女性が増加したことを受け、経営職になった後のさらなる活躍支援のために役員や部

門長などの対話を通じたメンタリングを実施。

女性が経営職として必要なスキル（視座、視点、視野、潮流、マネジメント手法の選択肢）への気付きを得て、自分らしいリーダー像を創ることを目指す。

【両立支援施策】

■ 一般事業主行動計画において男性育休取得率 100%目標設定（2025 年～）

キリングroupでは、育児経験は多様な働き方を認め合い、尊重する組織づくりにつながるという考えのもと、性別問わず、育休取得率 100%を目指してきた。2025 年に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・キリンビバレッジ株式会社・メルシャン株式会社・協和発酵バイオ株式会社が、女性活躍推進に伴う一般事業主行動計画にて、2028 年 3 月 31 日までに男性の育休取得率を 100%にすることを目標として掲げ、性別問わず育児と仕事を両立できる環境づくりに取り組んでいる。

■ 両立の WA サロン（2025 年～）

生活と仕事の両立を全従業員の共通テーマとして捉え、育児・介護・治療など多様なライフイベントに関する情報提供と理解促進を行う社内プログラム。2022 年より運営してきた「Co 育てサロン」を拡充し、従業員が立場を超えて「お互い様」で支え合う文化を醸成することを目的に 2025 年に開設した取り組み。

多様性推進における Equity 実現を支える基盤施策として、従業員の不安軽減と主体的なキャリア継続を後押しする場を提供。

■ 情報プラットフォームの整備（2025 年～）

育児支援制度に関する就業規則や解説資料、休業に向けた職場での体制整備等のコミュニケーションに役立つ情報を社内プラットフォームに集約したサイト（育児支援サイト）を作成し、情報のアクセシビリティを向上。

前述のサロン情報や育児体験コラムなどの情報発信を当該プラットフォームに一元化して、従業員が日常的にこれらの情報に触れる機会をつくり、両立支援の理解浸透を促進。

■ 育児休業の部分的有給化、育児支援金の新設（2026 年 4 月～）

キリンホールディングス社員を対象に、育児休業の最初の 2 週間に充てられる有給の特別休暇を新設。また、育児休業取得期間に応じて育児支援金（1 か月以上の取得で最大 50 万円）を支給。

収入不安の解消を通じて、誰もがまとまった期間を安心して育児に充てられる環境の実現を目指す。

【グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン GCNJ コレクティブ・アクション 2030 公平な働き方^{※6}へ賛同・署名】

キリンホールディングスは 2005 年に国連グローバル・コンパクトへの署名とともにグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）へ加入し、環境・社会課題についての分科会やセミナーへの参加など、積極的に活動してきました。2026 年 1 月には、「GCNJ コレクティブ・アクション 2030 公平な働き方」へ賛同・署名し、「長時間労働をゼロにすること」と「性別を問わず、1 か月以上の育児休業取得 100%を実現すること」を宣言しました。

※6 [公平な働き方 | GCNJ コレクティブ・アクション 2030 | グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン](#)

キリングroupは、酒類、飲料・ヘルスサイエンス、医薬事業の多様で盤石な事業ポートフォリオを持つ強みを生かし、事業領域の壁を超えて「専門性」を磨くとともに、「多様性」も高めた人財輩出を行います。CSV 経営に共感する多様な人財が、個々の可能性を最大限に発揮してイノベーションを加速させていきます。

<参考>

[多様性 | 人財力（人的資本） | KIRIN - キリンホールディングス株式会社](#)