

— 動き出したダイバーシティの取組み —

「取材協力」アサヒグループホールディングス株式会社（東京都墨田区） ダイバーシティはグループの基本方針

働き続ける環境の整備を推進

アサヒビールやアサヒ飲料などを擁するアサヒグループホールディングスは今年3月、グループ企業であるアサヒカルピスウェルネスと和光食品工業に、グループとしては初の女性社長が誕生しました。

経済産業省と東京証券取引所が女性活躍を推進する上場企業として選定する「なでしこ銘柄」に、2012年度と2015年度に続き、2016年度も選ばれたアサヒグループホールディングスは、前身のアサヒビールだった1990年代から、勤続3年以上の社員が育児・家族の看病などで退職した場合、一定の条件を満たせば再雇用を認める「ウェルカムバック制度」を導入するなど、早くから女性活躍推進につながる施策に取り組んできています。

同社人事部門の光延祐介シニアマネジャーは、「まだダイバーシティという言葉も一般的ではなかった時代ですが、現在のワーク・ライフ・バランスに連なる考え方があったようです」と説明。その後も、スキルアップ・休職・シニアスタッフ制度（定年後再雇用）・スーパーフレックス・在宅勤務などを通じて働き続ける環境の整備が進められてきました。

「女性のキャリア支援についても、女性リーダーを対象にステップアップを目的とした『女性リーダー研修』や、次期経営者やリーダー候補としての知識・

スキルを身に付ける外部のビジネススクールへの派遣、育休から復帰した女性社員同士で意見交換を行う『ワーキングマザー座談会』などを開催しています」（光延シニアマネジャー）

グループ初の女性社長誕生は歴史的必然

アサヒグループにおけるダイバーシティ施策の歴史が1990年代まで遡る背景には、1987年（昭和62年）に日本初の辛口生ビール「アサヒスーパードライ」が発売され、ビール業界に革命を起すヒット商品となり、その後の業容拡大に伴って社員数も急激に増加、女性社員の比率が高まっていたこともあるようです。

光延シニアマネジャーは、「ダイバーシティがグループ人事の基本方針になっている」と指摘。「グループで働くすべての



在宅勤務は両立支援の施策として女性の活躍推進を後押ししています



ダイバーシティにより外国人社員が力を発揮する場も広がっています



女性のキャリア支援として女性リーダー研修など様々な取り組みが行われています

人の国籍や性別、年齢などの多様性を尊重する「グループの成長の最大の源泉は『社員の成長』であり、多様な個性を持つ社員一人ひとりが自分の能力や適性を存分に生かして働ける職場づくりを行う」などのコンセプトが中核となるダイバーシティの推進は、業績の向上や長期ビジョンの達成といった企業

目標の実現も支えています。

「正当な評価を通じて適切な人材登用が、結果として女性活躍やダイバーシティの推進につながっています」

す（光延シニアマネジャー）
「スーパードライ」の発売からちょうど30年という節目の年に実現したグループ企業初の女性社長誕生は、革命的なヒット商品を源流とするダイバーシティのうねりがもたらした歴史的必然だったと言えるかもしれません。

出産後の女性 在籍率はほぼ100%

1986年の男女雇用機会均等法を契機にスタートした仕事と出産・育児の両立を可能とする様々な取り組みが積み重ねられたことで、アサヒグループでは現在、出産から1年を経過した後の女性社員在籍率はほぼ100%が維持されています。

さらに、日々の柔軟な働き方を推進するため、2007年にスーパーフレックスタイム制度が導入されたのに続き、2015年には在宅勤務制度も本格的にスタートしました。2つの制度を併用することで、家事や育児、介護などの事情に応じてより柔軟に働くことが可能となっています。

こうした両立支援制度は、男性社員にも多様な働き方の恩恵をもたらしており、営業部門での男性社員による育休取得というケースも出てくるようになってきています。「産後の妻や生まれてきたばかりの赤ちゃんと共に時間を過ごせたのは、何ものにも代え難い貴重な経験でした」と述懐する男性社員は、「育休取得後も家事と育児を分担しており、これまで以上に計画性をもって営業活動に奮闘していきたい」と話しています。