

2024年6月5日

キリンビール(株)
井本 亜香

女性の職業生活における活躍推進について

表記につきまして、自身の経験をふまえ、下記のとおりご提言いたします。

記

■ 自身の経歴（経験）とリーダーの言葉と現在のキャリアの関係性

- 現在のキャリアに至るにあたって、重要なポイントは、
 - ・ リーダーから常に明確な役割と期待、前向きな言葉をもらえたこと
 - ・ 会社の制度を使うことで、自身のキャリアを上げられたこと
 - ・ 多様な人財と働く環境を早くから経験できたこと

【タイミング】	【起こったこと】	【リーダーからどんな言葉をもらったか】
21歳	地方採用 事務職スタート	
	事務職（マーケ企画）も早期から 主担当業務や会議への参画	これからは、実力で勝負
24歳	地元から全国社員への変更エントリー（人事制度）	
	自らリーディングする業務が増加	必ず転勤させるから、結果を残すこと
30歳	転勤に伴い、地元から全国社員（総合職）へ	
30歳 転勤	営業部企画部門 キリンが日本での販売権を持つ 海外ビールを担当(海外ビジネス)	アシスタントではなくブランドマネージャー。相手にははっきり意思を伝えよう
32歳 社内公募	六本木ヒルズ再開発 ハートランドアンテナ店(外食)副店長	どんな環境でも働けるように、チャンスは逃さずチャレンジしなさい。応援するよ
38歳	経営職へ	
38歳	マーケティング・商品開発 (多様性メンバーを持つ)	新しいカテゴリー創造・ブランド成長（チャレンジ）、メンバー育成（強い組織づくり）に期待している
49歳 転勤	自身初の営業現場&リーダー (初めて年上のメンバーを持つ)	新たな視点を入れた組織改革にチャレンジしてほしい
53歳	現職（スプリングバレーブルワリー株式会社）	

- 私が働いてきた環境は恵まれており、今のような法律や制度ができる前から、キリン社は積極的に働く環境改善推進に取り組んでいたと言える。入社早期からこうした経験できたことが、やりがいや企業への愛着に繋がっている。まさに現在、特別なものではなくは当たり前環境として定着しつつある。

■ 自身の経験を通して考える女性活躍推進の課題（提言）

当社を含め多くの企業が、女性活躍推進（早回しのキャリア、女性経営職教育・支援制度、ネットワークづくり、仕事と家庭の両立の支援制度、経営層・リーダー層の意識改革）への取り組みは進んでいると思いますので、私自身がさらに女性活躍を加速するために、下記のとおり提言する。

● ＜大前提＞ 早期に目指す組織環境をつくる

- ・ 男性経営・リーダー職層の意識改革加速：古い考えや行動を打破。組織の KPI や MBO-s に設定も検討
- ・ 複数のロールモデルをつくる：管理職の母数を増やすことも大事だが、キャリア設計) を明確化するためにも、イメージできる（私でもできそう）なモデルを多くつくる
- ・ 当事者の意識改革のために、教育システムへのカリキュラム導入成人・社会人になっても考動に大きく影響するのは、そこまでの環境や経験。少しでも早く活躍人財を育成するのであれば、若年時代から自分なりのキャリア計画を持っていることが望ましい（例えば、大谷翔平氏）そのためには、将来の活躍人財の基盤となる心構えや意識を養う教育があつてよい。
- ・ その計画に、企業が準備している制度を上手に活用することで高い人財創出に繋がると考える。
- ・ また、誰かに考えてもらうのではなく主体性と意思を持って取り組むことで、会社やリーダー層・同僚などの協働者が増やし、自身にとっての最適な働き方パターンができるのではないだろうか。

● 社会における一定の地位を保証する職業資格制度（国家）の拡充

- ・ 女性活躍推進に限らず、日本の職業には賃金に直結する資格が少ないと感じる。今までは、学歴の考えで企業は成り立っていたが、これからは職業専門資格優先の人事評価や賃金体系を平準化することで、ライフイベントの影響があつたとしてもモチベーションと安心感を担保できるのではないかと考える。
 - ・ 現業以外の資格保有を推進することで、働く場所の選択し拡大にもなり、結果として女性活躍の場を拡大に繋がる。また、正規、非正規の格差をなくす一手に繋げたい。
-