

# 1 アサヒビール株式会社

## 社員が生き活きと働き、 能力を伸ばしていける環境づくりに努力

### 企業紹介

アサヒビールはビール類を中心とした国内の酒類製造、販売事業を行い、アサヒグループの中核事業を担っています。アサヒグループは今でこそ売り上げ規模は約1.5兆円ありますが、非常に厳しい時代を乗り越えてきました。アサヒビールの最大の強みは「スーパードライ」をはじめとした「商品」よりも「社員」である、と多くの社員が声を揃えます。会社、商品を愛し、明るく元気で前向きな社員が多く、家族のような会社です。お客様と感動をわかちあうような仕事をするためには、まずは社員が生き活きと働くことが大切であると考え、様々な支援を行っています。

### プロフィール

事業内容：酒類製造・販売業 所在地：東京都墨田区

従業員数：3,390人(男性2,793人、女性597人、非正規249人) 平均年齢：40.9歳(2012.9.30現在)

## キャリア支援の取組

### わが社の理念・方針

## 人こそが最も大事な経営資源

### ■グループ人事基本方針

アサヒグループは、「グループ人事基本方針」に基づき、従業員が生き活きと働き、能力を伸ばしていける環境づくりに努めています。

1. アサヒグループで働くすべての人の人格・人権・個性を尊重する
2. グループの成長の最大の源泉は「社員の成長」であり、社員の挑戦・革新する姿勢に対し、最大限の支援をする
3. 個々人の価値観やライフプランの多様化に応じた、ワーク・ライフ・バランスの実現を支援する

アサヒグループは、「人こそが最も大事な経営資源であり、人の成長がグループの成長に繋がる」という考えのもと、社員一人ひとりにプロフェッショナルとして自立を促すとともに、自ら成長しようとする社員に対し、最大限の支援をしていきます。また、上記人事基本方針をベースとしつつ、各国や各地域の法令や歴史・文化・慣習などを考慮した、その国・地域・事業に相応しい人材活用を同時に実現していきます。

### ■キャリア支援の考え方

- ・自分のキャリアは自分で決める。
  - ・社員は仕事を通して自己実現できるようになる。
  - ・社員自身の“雇われる能力(エンプロイアビリティ)”を高める。
- 会社はそのための支援を様々な角度から行っていきます。

わが社の具体的な取組

## 人を大切にするアサヒの社風を活かす

様々な取組を実施していますが、特に若年層向けに展開している当社独自の施策を3点紹介します。

### 1 ブラザー・シスター制度

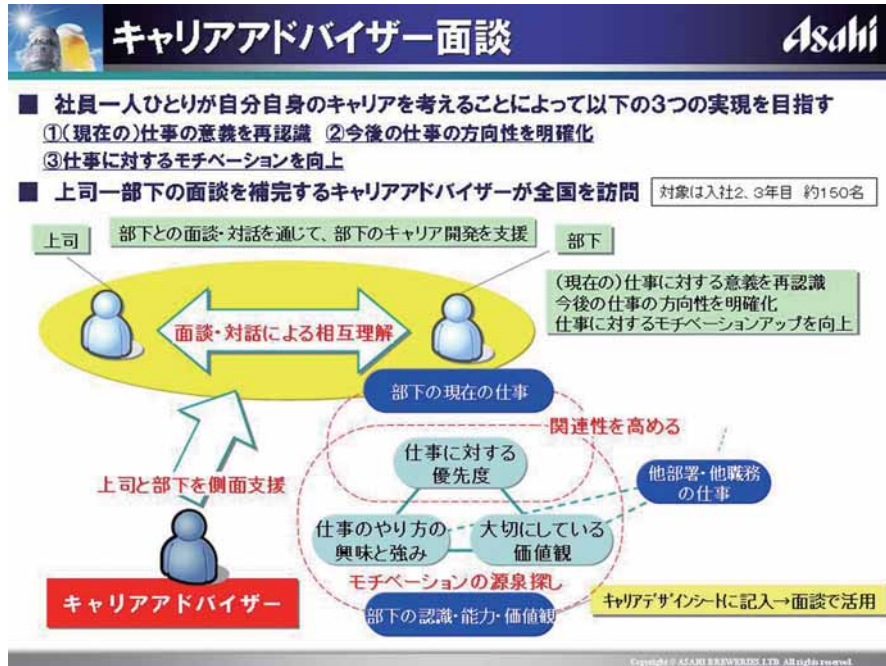
本制度の原形は、かわいい後輩の面倒を先輩が見るという、ごく当たり前の社風から生まれたものです。現在の社長にもブラザーがいると言われるほど昔から存在しています。ブラザー・シスターと呼ばれる先輩社員が新入社員の指導にあたります。入社してからの約4ヶ月間と期間は長くないものの、年齢が近いブラザー・シスターが仕事を教えます。

ここまではごく普通の制度ですが、アサヒビールらしさは、このブラザー・シスターを公募で決めているところです。年齢が近いだけでなく、意欲の高い若手社員に担当してもらうことで、仕事のいろはだけでなく、取組姿勢を見せ、プライベートを含めた悩みや不安の相談にのることもしばしばです。4ヶ月間と短い期間が終わっても、ブラザー・シスターとの関係は一生続く、そういった制度です。また、新入社員とブラザー・シスター双方の成長スピードを速めるといった効果を上げています。



### 2 キャリア・アドバイザー面談

会社生活に慣れ、仕事の面白さ、難しさを感じ始めた入社2、3年目の社員に対して、キャリア・アドバイザーによる面談の機会を設けています。この制度におけるアサヒビールらしさは、社外の専門家ではなく、グループを定年退職し顧問契約を結んだ経験豊富な方をキャリア・アドバイザーに任命していることです。またアドバイザーは、約半年かけて全国を行脚し、先輩社員として仕事への取組や、キャリアデザインに関する助言を行っています。面談対象者だけでなく、その上司とも面談を実施し、上司部下の関係を側面から支援しています。面談を実施したアドバイザーからは、素直な若い社員が多く今後の活躍を期待したいという声や、面談対象者からは、将来のやりたいことに向かって、今の仕事を精一杯取り組むことの重要性を理解できた、モチベーションが上がったなどの声ももらっています。



### 3 武者修行研修（社内・社外・海外）

現在の仕事や職場、会社の枠を超えて社内外で経験を積むことで、当たり前になっている考え方、仕事の進め方などに気づき、様々な角度から物事を考えることが出来るようになることを目的に実施している研修です。

#### ・社内武者修行研修

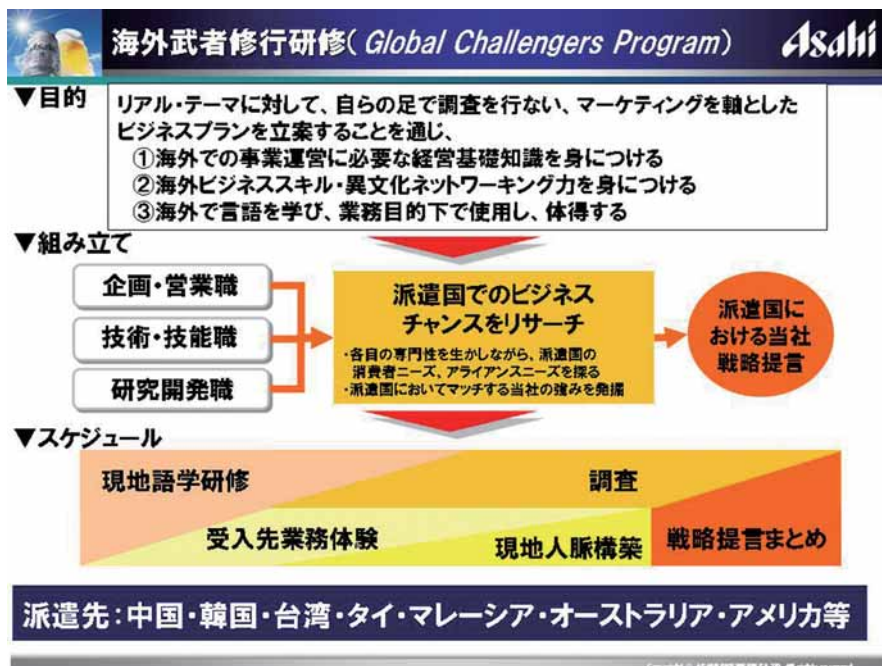
若手社員を対象とした公募型のプログラム。社内の一流社員の仕事に触れ技を盗むだけでなく、自身の仕事を振り返るためのきっかけになっています。

#### ・社外武者修行研修

グループ外に1年間出向して実際に仕事を行うプログラム。異業種での文化や仕事の進め方の違いを知ることで、自身の仕事を振り返り、キャリアデザインに役立てていただくきっかけになっています。効果が高いことから、最近では当社からの出向だけでなく、相手先企業からの受入も増えています。

#### ・海外武者修行研修（Global Challengers Program）

若手社員を対象とした公募型のプログラム。グローバルビジネス人材を早期にかつ計画的・継続的に育成することを目的に2010年から実施しています。選抜された社員は約半年間、派遣された国でビジネスチャンスを探査し、その国・地域に適したビジネスプランを立案し、帰国後は役員への報告会と提言を行います。派遣する国や内容を変えながら継続的に実施しています。



#### 取組の効果や課題と今後の取組の方向

## 離職率は1%未満

### ■取組効果 若年者の短期離職が極めて低い ～離職率は1%未満～

もともと採用段階からミスマッチを防ぐために様々な工夫を実施していますが、上述したような取組により、不安を解消するだけでなく、やりがいや成長を感じられる機会が提供できています。若年者からも非常に高い評価をもらっています。

### ■課題

- ・男性色の濃いビール会社において、近年は女性の採用比率が3～4割と高まっていて、営業職への配置も男女の差なく実施しています。処遇についても同様で女性管理職が徐々に増えていますが、女性役員やライン長は依然少ない状況にあります。
- ・雇用延長等の社会環境の変化に柔軟に対応し、全社員がやりがいをもって働ける環境づくりや支援を検討していく必要があると感じています。

### ■今後の取組の方向

- ・社員の多様化を進めるとともに、働き方も多様化していきます。
- ・若年者以外のキャリア支援についても強化をしていきます。

#### トピック

### 「働きがいのある会社」6年連続ベストカンパニーに選出

世界45カ国、6000社で実施されている「働きがいのある会社」の調査に参加しています。会社へのアンケートに加え、無作為に抽出した400名の従業員を対象としたアンケートを実施し、「尊敬」「信用」「公正」「誇り」「連帯感」という「Great Place to Work (R) モデル」の5つの分類に基づいた調査結果を得ることが出来ます。2007年から調査に参加し、2012年まで6年連続ベストカンパニーに選出されています。