

# News release

2026年3月12日

## 協和キリン、日本における DE&I の新たな数値目標を設定

—2030 年末までに女性経営職比率 30%へ—

協和キリン株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長 COO：アブドゥル・マリク、「協和キリン」）は、日本における新たな DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）目標として、2030 年末までに女性経営職比率 30%を掲げました。協和キリンは DE&I を持続的成長と社会的責任の基盤と位置づけ<sup>※1</sup>、「Life-changing な価値」を世界中の患者さんに届けるために不可欠な取り組みと考えています。2022 年 2 月にはグローバル DE&I 宣言を策定し、2030 年末までにグローバル女性リーダー比率 40%という目標を掲げ、各地域の優先課題に基づく施策を推進しています。こうしたグローバル方針のもと、この度の数値目標を設定しました。

日本における協和キリンの女性経営職比率は、2025 年 12 月末時点で 17.1% です。2016 年以降、将来経営職として活躍する女性の育成を目的に、選抜型トレーニングや若手女性社員向けのキャリア研修など、さまざまな施策を継続的に実施してきました。2024 年には、リーダーシップ開発とキャリア成長の両立を目的として、ERG（Employee Resource Group）<sup>※2</sup>を営業本部にてパイロット展開しました。2026 年からは、営業本部 ERG で得られた知見や成果、ならびに目的・役割に関する課題を踏まえ、ERG の名称を「KABEGOE Thrive Networks」とし、生産・品質・研究など各組織の特性や働き方、直面する課題の違いに応じた形で展開を進めていきます。画一的な施策を一律に適用するのではなく、一人ひとりのライフステージやキャリアの状況、また組織ごとの業務特性に寄り添った個別性の高い育成計画や、柔軟な制度運用へと取り組みを進化させていきます。

さらに、健康経営と一体的に推進することで、女性のキャリア形成とライフステージに伴う健康課題の双方に向き合いながら、女性が長期的に活躍できる基盤づくりに取り組んでいきます。こうした踏み込んだ施策を通じて、2030 年末までに女性経営職比率 30%を達成するという目標に向け、持続的な組織変革を加速させていきます。

目標達成のための施策を進めるとともに、女性活躍に限らず従業員一人ひとりがお互いのバックグラウンドを受け入れ、自分の能力を発揮し成長できるような組織づくりを目指します。

協和キリングループは、ライフサイエンスとテクノロジーの進歩を追求し、新しい価値の創造により、世界の人々の健康と豊かさに貢献します。

### ※1 協和キリンにおける DE&I

ダイバーシティ（多様性）は性別、人種・民族、健康状態、障害の有無、年齢などの個人の属性ならびにより内在化された価値観、経験、行動様式、性的指向、性格、考え方などを捉えた「個」の象徴と定義しています。エクイティ（公平性）は、採用、昇進など協和キリンでのキャリアにおける、公平・公正な待遇や平等な機会を指しています。インクルージョン（受容）は、他者との違いを認めあい、称賛し、互いに敬意の気持ちをもって接するオープンな企業文化を指しています。

### ※2 ERG

従業員リソースグループ（Employee Resource Group：ERG）とは、共通の属性や関心事、あるいは特定の課題解決に向けて、従業員が自発的に集まり、相互にサポートし合うネットワーク組織のことです。単なる親睦会にとどまらず、メンバー間のネットワーキングを通じてキャリア開発を促進し、多様な視点をビジネスや組織運営に活かすことで、インクルーシブな職場環境を醸成することを目的としています。