

日本アイ・ビー・エム株式会社

東京都 ITサービス業 労働者数：約21,000名（うち女性約3,300名）
平均勤続年数：男性15.4年 女性9.8年

<メッセージ>

激しい環境変化の中で、人間の集まりである企業において、多様な人材の活用こそが、その競争力を高め、新しい価値を創造する源泉と確信しています。この事例集が、女性の更に活躍できる社会の実現に役立つ事を強く期待しています。

日本アイ・ビー・エム株式会社
代表取締役 社長執行役員 大歳 卓麻

～セミナーやフォーラムなど、女性管理職の育成のための研修が充実。女性社員比率、女性管理職数、女性社員の定着率のすべてが顕著に向上。～

<導入のきっかけ>

平成5年に米国本社のカースナー会長が、社員のダイバーシティを経営課題とし、ダイバーシティの1つである女性について、平成9年に各グループ企業に対して経営戦略の策定を求めた。これを受けて日本で調査を行ったところ、企業文化や人事制度上は全く男女平等であったにも関わらず、社員数及び管理職者数において女性の比率が低いことが分かった。このため、女性社員の活用を目的とする社長の諮問機関「ウイメンズ・カウンシル」を設立し、人事部門と協力して女性社員活用の促進に取り組んでいる。

<取組体制>

平成10年に設置された、本社人事部門の専任組織「ダイバーシティ・グループ」と社長の諮問機関「ウイメンズ・カウンシル」の2組織が連携して、平成15年までに社員の女性比率及び女性管理職比率の目標値を掲げ、取組を計画・実施している。

<取組目標>

- ・社員の女性比率を16%まで上げるように、採用者数における女性比率を上げること
(この目標を達成するにあたって、入社5年後の定着率を男女平等にすることにも取り組んでいる)
- ・全女性社員における係長職以上の管理職比率の倍増、課長職以上の管理職比率を13ポイント上げること
- ・ワーク/ライフ・バランスがとれた働き方の推進

＜取組内容とその結果＞

1) 採用拡大

女性の採用比率を上げるために、採用権限のあるポジションに女性を含めるとともに、全ての採用面接に女性面接官を配置している。

また事業所、女子大学、地方の大学で「女子学生フォーラム」を開催している。

結果として、社員の女性比率は、平成10年の13%から平成15年1月には15.7%まで上昇している。

2) 管理職登用

女性管理職の育成のための各種フォーラム、セミナーが充実しており、係長職前の女性を対象とした「ネクスト・ステップ・セミナー」、女性社員の半数が一同に会する「女性フォーラム」、エグゼクティブへの昇進意欲の向上を目的とした「女性専門職や女性管理職を対象とするセミナー」、海外の女性エグゼクティブ等と話し合う場を提供する「ラウンド・テーブル」などを実施している。

また、女性労働者にエグゼクティブを目指すモチベーションを高めるための「メンタリング・プログラム」を実施している。

その結果、女性管理職については、平成10年から平成15年1月までの間に、係長クラスで290名、課長クラスで67名、次長・部長クラスで85名、役員クラスで3名が増加している。

3) 職場環境・風土の改善

電話及びインターネットで妊娠、出産、育児、介護などに関する情報提供・調査代行・手続代行を行う「ファミリー・ケア・ネットワーク」を開設している。

女性社員の定着率は、入社5年後の女性社員の定着率は平成15年1月で90%、全女性社員に占める勤続10年以上の女性社員の比率も平成15年1月で50.9%となっており、女性社員の定着化が進んでいる。

＜今後の課題＞

1. 経営層となるトップクラスの女性社員の育成
2. 女性社員比率及び女性管理職比率の新たな数値目標及びマイルストーンの設定・進捗管理
3. ワーク/ライフ・バランスの促進
 - ・社員のやる気を引き出す柔軟な労働環境の構築
 - ・斬新な仕事と育児の両立支援策の策定
 - ・ワーク/ライフ・バランスの重要性の認識の喚起・拡大